

**PRIJEDLOG ZAKONA O POTVRĐIVANJU IZMJENA I DOPUNA SPORAZUMA O
FINANCIRANJU IZMEĐU VLADE REPUBLIKE HRVATSKE I EUROPSKE
KOMISIJE KOJIM SE MIJENJA SPORAZUM O FINANCIRANJU IZMEĐU
VLADE REPUBLIKE HRVATSKE I EUROPSKE KOMISIJE ZA VIŠEGODIŠNJI
OPERATIVNI PROGRAM „RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“ ZA POMOĆ
ZAJEDNICE IZ INSTRUMENTA PRETPRISTUPNE POMOĆI U SKLOPU
KOMPONENETE „RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“ U HRVATSKOJ, S
KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

Zagreb, studeni 2012.

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o potvrđivanju Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije kojim se mijenja Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć Zajednice iz Instrumenta pretprijetne pomoći u sklopu komponente „Razvoj ljudskih potencijala“ u Hrvatskoj (u daljnjem tekstu: Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju), utvrđena je u članku 140. stavku 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/2010 – pročišćeni tekst).

II. OCJENA STANJA I CILJ KOJI SE ZAKONOM ŽELI POSTIĆI

Dana 27. kolovoza 2007. godine sklopljen je Okvirni sporazum između Vlade Republike Hrvatske i Komisije Europskih zajednica o pravilima za suradnju u svezi financijske pomoći Europske zajednice Republici Hrvatskoj u provedbi pomoći u okviru Instrumenta pretprijetne pomoći (IPA) kojeg je Hrvatski sabor potvrdio dana 3. listopada 2007. godine (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 10/2007) (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum). Okvirni sporazum određuje opća pravila suradnje i provedbe pomoći Europske unije u okviru Instrumenta pretprijetne pomoći (IPA).

Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Komisije Europskih zajednica za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć Zajednice iz Instrumenta pretprijetne pomoći u sklopu komponente „Razvoj ljudskih potencijala“ u Hrvatskoj potpisan je u Bruxellesu dana 4. prosinca 2008. godine i u Zagrebu dana 5. prosinca 2008. godine, a Hrvatski sabor potvrdio ga je 20. veljače 2009. godine (Narodne novine - Međunarodni ugovori, br. 2/2009). Taj sporazum predstavlja osnovu za korištenje bespovratnih financijskih sredstava u sklopu Operativnog programa „Razvoj ljudskih potencijala“ u proračunskom razdoblju 2007.-2009.

Dana 7. prosinca 2010. godine u Bruxellesu i 17. prosinca 2010. godine u Zagrebu potpisan je Sporazum između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije kojim se mijenja Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program "Razvoj ljudskih potencijala" za pomoć Zajednice iz Instrumenta pretprijetne pomoći u sklopu komponente "Razvoj ljudskih potencijala" u Hrvatskoj (Narodne novine - Međunarodni ugovori, br. 3/2011), koji predstavlja osnovu za korištenje bespovratnih financijskih sredstava u sklopu Operativnog programa "Razvoj ljudskih potencijala" u proračunskom razdoblju 2007.-2011.

Dana 6. lipnja 2012. godine Republika Hrvatska dostavila je Europskoj komisiji prijedlog kojim se višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ produljuje za dodatnu godinu i šest mjeseci te obuhvaća proračunsko razdoblje programa od 1. siječnja 2007. do 1. srpnja 2013. godine. Dana 1. kolovoza 2012. godine Europska komisija donijela je Odluku br. C(2012) 5580 kojom odobrava takav prijedlog, a zatim Republici Hrvatskoj dostavila i prijedlog teksta Izmjena i dopuna Sporazuma.

Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju mijenjaju i dopunjuju Sporazum između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije kojim se mijenja Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program "Razvoj

ljudskih potencijala" za pomoć Zajednice iz Instrumenta pretpristupne pomoći u sklopu komponente "Razvoj ljudskih potencijala" u Hrvatskoj (Narodne novine - Međunarodni ugovori, br. 3/2011) koji predstavlja dokument standardnog sadržaja i oblika na temelju kojeg se mogu primiti sredstva za sufinanciranje projekata, kakav Europska komisija uobičajeno sklapa s državama primateljicama pomoći Europske unije, te sadrži odredbe temeljem kojih Republika Hrvatska prihvaća pomoć Europske unije i pristaje postupati u skladu s pravilima i postupcima vezanim za isplatu sredstava vezanih uz tu pomoć; uvjete na temelju kojih se upravlja tim sredstvima, što uključuje prikladne načine i nadležnosti za provedbu višegodišnjeg operativnog programa i/ili operacija.

Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju sadrže slijedeće dodatke:

- Financijske tablice,
- Popis tijela, imena i adresa za kontakt,
- Operativni program.

Cilj Operativnog programa „Razvoj ljudskih potencijala“ jest povećati broj novih i kvalitetnijih radnih mjesta, povećati ulaganja u ljudski kapital, jačati socijalno uključivanje i promicati prilagodljivost trgovačkih društava i radnika. Slijedeći nacionalne i strateške dokumente EU i s njima povezane analize, Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ ima za cilj pripremiti hrvatske institucije za pristup EU i doprinijeti ostvarenju sljedećih prioriteta:

- poboljšati pristup zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada,
- jačati socijalno uključivanje i integraciju osoba kojima je otežan pristup tržištu rada,
- unaprijediti ljudski kapital i zapošljivost,
- jačati ulogu civilnog društva za bolje upravljanje,
- osigurati tehničku pomoć za jačanje administrativne sposobnosti za provedbu Operativnog programa „Razvoj ljudskih potencijala“.

Ovaj program će također imati pozitivan učinak u smislu pripreme za korištenje fondova Europske unije koji će Republici Hrvatskoj biti na raspolaganju nakon stupanja u članstvo Unije.

Provedba Operativnog programa „Razvoj ljudskih potencijala“ odvijat će se prema tzv. decentraliziranom modelu, što podrazumijeva da hrvatska državna tijela upravljaju sredstvima Europske unije uz prethodnu provjeru od strane Delegacije Europske unije. Dana 1. prosinca 2008. godine usvojena je Odluka Europske komisije br. C(2008)7405 kojom se na Republiku Hrvatsku prenose ovlasti za upravljanje Operativnim programom „Razvoj ljudskih potencijala“. Nadalje, dana 16. kolovoza 2012. godine usvojena je Odluka Europske komisije br. C(2012) 5710 kojom se mijenja i dopunjuje Odluka Komisije br. C(2008)7405, a kojom se prenose ovlasti za upravljanje Operativnim programom „Razvoj ljudskih potencijala“ i na dva nova tijela: Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske te Nacionalnu zakladu za razvoj civilnoga društva.

Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju je u ime Vlade Republike Hrvatske dana 31. listopada 2012. godine potpisao g. Matija Derk, pomoćnik ministra regionalnoga razvoja i fondova Europske unije, u svojstvu Nacionalnog koordinatora programa IPA. U ime Europske unije, dana 03. listopada 2012. godine Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju potpisao je g. Koos Richelle, glavni direktor Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje.

III. OSNOVNA PITANJA KOJA SE PREDLAŽU UREDITI ZAKONOM

Zakonom se potvrđuju Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju, kako bi njihove odredbe, u skladu s člankom 141. Ustava Republike Hrvatske, postale dio pravnog poretka Republike Hrvatske.

Potvrđivanje Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju predstavlja pravnu osnovu za korištenje bespovratnih financijskih sredstava iz Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA) u okviru Operativnog programa „Razvoj ljudskih potencijala“.

Zakonom se utvrđuje način osiguranja financijskih sredstava potrebnih radi izvršavanja Izmjena i dopuna Sporazuma odnosno provedbe Zakona, određuje središnje tijelo državne uprave nadležno za provedbu Zakona, kao i dan stupanja na snagu Zakona.

IV. OCJENA POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVEDBU ZAKONA

Za provedbu ovog Zakona potrebno je osigurati financijski doprinos Republike Hrvatske u svrhu sufinanciranja provedbe Operativnog programa.

Za provedbu ovoga Operativnog programa potrebno je osigurati sredstva nacionalnog sufinanciranja u proračunima za 2013., 2014., 2015. i 2016. godinu u ukupnom iznosu od 92.322.790 kuna, sukladno naznačenom u Dodatku I Izmjena i dopuna Sporazuma – Financijske tablice.

Ukupna vrijednost Operativnog programa "Razvoj ljudskih potencijala" 2007-2013 iznosi 826.144.773 kuna (111.084.756 eura), od čega Europska komisija iz Instrumenta pretpristupne pomoći osigurava bespovratna sredstva u iznosu od 702.222.740 kuna (94.422.000 eura), dok se financijska sredstva, u iznosu od 123.922.032 kuna (16.662.756 eura), osiguravaju u proračunu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstva socijalne politike i mladih, te Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske. Sredstva potrebna za provedbu IPA Operativnog programa "Razvoj ljudskih potencijala" u 2012. godini osigurana su na pozicijama navedenih tijela nadležnih za provedbu spomenutog Operativnog programa. Troškovi sufinanciranja koje snosi Republika Hrvatska ulaze u redovna proračunska sredstva navedenih tijela državne uprave.

Za izračun navedenih iznosa korišten je srednji tečaj HNB-a od 7,437067 kuna za 1,00 euro na dan 3. listopada 2012. godine.

V. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Temelj za donošenje ovog Zakona po hitnom postupku nalazi se u članku 159. Poslovnika Hrvatskoga sabora i to u drugim osobito opravdanim državnim razlozima. S obzirom na to da ove Izmjene i dopune Sporazuma stupaju na snagu na dan kada Komisija primi pisanu obavijest o tome da su ispunjeni unutarnji pravni uvjeti Republike Hrvatske za njegovo stupanje na snagu, a da se prije toga ne može pokrenuti isplata avansnih sredstava od strane Europske komisije, postoji opravdani interes za njegovim što skorijim stupanjem na snagu.

S obzirom na prirodu postupka potvrđivanja međunarodnih ugovora, kojim država i formalno izražava spremnost da bude obvezana već potpisanim međunarodnim ugovorom, kao i na činjenicu da se u ovoj fazi postupka, u pravilu, ne mogu vršiti izmjene i dopune teksta međunarodnog ugovora, predlaže se ovaj Zakon raspraviti i prihvatiti po hitnom postupku, objedinjavajući prvo i drugo čitanje.

VI. KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O POTVRĐIVANJU IZMJENA I DOPUNA SPORAZUMA O FINANCIRANJU IZMEĐU VLADE REPUBLIKE HRVATSKE I EUROPSKE KOMISIJE KOJIM SE MIJENJA SPORAZUM O FINANCIRANJU IZMEĐU VLADE REPUBLIKE HRVATSKE I EUROPSKE KOMISIJE ZA VIŠEGODIŠNJI OPERATIVNI PROGRAM „RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“ ZA POMOĆ ZAJEDNICE IZ INSTRUMENTA PRETPRISTUPNE POMOĆI U SKLOPU KOMPONENETE „RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“ U HRVATSKOJ

Temeljem članka 16. Zakona o sklapanju i izvršavanju međunarodnih ugovora (Narodne novine, br.28/96), a polazeći od članka 140. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/2010-pročišćeni tekst), pokreće se postupak za donošenje Zakona o potvrđivanju Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije kojim se mijenja Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć Zajednice iz Instrumenta pretpristupne pomoći u sklopu komponente „Razvoj ljudskih potencijala“ u Hrvatskoj.

Tekst Konačnog prijedloga Zakona o potvrđivanju Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije kojim se mijenja Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć Zajednice iz Instrumenta pretpristupne pomoći u sklopu komponente „Razvoj ljudskih potencijala“ u Hrvatskoj glasi:

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O POTVRĐIVANJU IZMJENA I DOPUNA SPORAZUMA O FINANCIRANJU IZMEĐU VLADE REPUBLIKE HRVATSKE I EUROPSKE KOMISIJE KOJIM SE MIJENJA SPORAZUM O FINANCIRANJU IZMEĐU VLADE REPUBLIKE HRVATSKE I EUROPSKE KOMISIJE ZA VIŠEGODIŠNJI OPERATIVNI PROGRAM „RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“ ZA POMOĆ ZAJEDNICE IZ INSTRUMENTA PRETPRISTUPNE POMOĆI U SKLOPU KOMPONENETE „RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“ U HRVATSKOJ

Članak 1.

Potvrđuju se Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije kojim se mijenja Sporazum o financiranju između Vlade Republike

Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć Zajednice iz Instrumenta prepristupne pomoći u sklopu komponente „Razvoj ljudskih potencijala“ u Hrvatskoj, potpisane u Bruxellesu, dana 03. listopada 2012. godine i u Zagrebu, dana 31. listopada 2012. godine, u izvorniku na engleskom jeziku.

Članak 2.

Tekst Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju iz članka 1. ovoga Zakona, u izvorniku na engleskom jeziku i u prijevodu na hrvatski jezik, glasi:

IZMJENE I DOPUNE SPORAZUMA O FINANCIRANJU

IZMEĐU

VLADE REPUBLIKE HRVATSKE

I

EUROPSKE KOMISIJE

KOJIM SE MIJENJA SPORAZUM O FINANCIRANJU

IZMEĐU

VLADE REPUBLIKE HRVATSKE

I

EUROPSKE KOMISIJE

**ZA VIŠEGODIŠNJI OPERATIVNI PROGRAM
„RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“**

**ZA POMOĆ ZAJEDNICE IZ INSTRUMENTA PRETPRISTUPNE POMOĆI U
SKLOPU KOMPONENTE „RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA“ U HRVATSKOJ**

2007HR05IPO001

Vlada Republike Hrvatske

i

Europska komisija

u daljnjem tekstu zajedno se spominju kao „stranke“ ili pojedinačno kao „Korisnik“ u slučaju Vlade Republike Hrvatske, ili „Komisija“ u slučaju Europske komisije

uzimajući u obzir članak 110. Sporazuma o financiranju,

Budući da

- (1) je Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ potpisan u Bruxellesu 4. prosinca 2008. i u Zagrebu 5. prosinca 2008. godine, a stupio na snagu 27. ožujka 2009. Dana 17. prosinca 2010. Sporazum o financiranju koji zamjenjuje spomenuti Sporazum potpisan je te je stupio na snagu 25. ožujka 2011. godine.
- (2) je u međuvremenu, 17. lipnja 2011. godine, Komisija usvojila Višegodišnji indikativni planski dokument (VIPD) 2011. – 2013. za Hrvatsku¹ koji predstavlja glavne prioritete za pretpristupnu pomoć za ovu zemlju. Dana 12. listopada 2011. godine, Komisija je usvojila Višegodišnji indikativni financijski okvir (VIFO) za razdoblje 2012. – 2013. godine².
- (3) je 6. lipnja 2012. godine, Strateški koordinator u suradnji s Nacionalnim koordinatorom programa IPA u Republici Hrvatskoj podnio zahtjev za modifikacijom višegodišnjeg Operativnog programa „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć iz Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA).
- (4) je stoga Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“, usvojen Odlukom Komisije C(2007) 6036 od 7. prosinca 2007. godine posljednji put dopunjen i izmijenjen Odlukom Komisije C(2012)5580 od 1. kolovoza 2012. godine.
- (5) je Uredba Komisije (EZ-a) br. 718/2007³ o provedbi Uredbe Vijeća (EZ-a) br. 1085/2006 kojom se uspostavlja Instrument pretpristupne pomoći (IPA) izmijenjena i dopunjena Uredbom Komisije (EU) br. 80/2010, Uredbom Komisije o provedbi (EU) br. 1292/2011 kao i Uredbom Komisije o provedbi (EU) br. 813/2012.
- (6) se izmjene i dopune Uredbe o provedbi trebaju odraziti i u Sporazumu o financiranju, kao i alokacija dodatnih EU sredstava u iznosu od 24.445.000 eura za godine 2012.-2013.
- (7) je 16. kolovoza 2012. Odluka Komisije C(2008) 7405, od 1. prosinca 2008. godine, o prijenosu ovlasti za upravljanje za komponentu Razvoj ljudskih potencijala u okviru Instrumenta pretpristupne pomoći Republici Hrvatskoj izmijenjena i dopunjena Odlukom Komisije o provedbi C(2012) 5710 kako bi se uvrstile organizacijske izmjene unutar sustava upravljanja i kontrole za komponentu Razvoj ljudskih potencijala. Novi

¹ C(2011)4181 od 17.06.2011.

² COM(2011)641 od 12.10.2011.

³ COM(2007)718 od 29.06.2007.

organizacijski ustroj Operativne strukture treba se odraziti i u Sporazumu o financiranju.

- (8) Sporazum o financiranju za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“, koji je stupio na snagu 25. ožujka 2011. godine, je stoga potrebno sukladno tome izmijeniti i dopuniti,

SPORAZUMJELE SU SE O SLJEDEĆEM:

Članak 1.

Sljedeće odredbe Sporazuma o financiranju za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“, sklopljenog između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije, potpisanog u Bruxellesu 7. prosinca 2010. i u Zagrebu 17. prosinca 2010., koji je stupio na snagu 25. ožujka 2011. godine, ovime se mijenjaju i dopunjuju, kako slijedi:

1. U članku 1., stavak 2. zamjenjuje se sljedećim:

„Ovaj Sporazum odnosi se na višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć iz Instrumenta pretpristupne pomoći u sklopu komponente „Razvoj ljudskih potencijala“ u Republici Hrvatskoj, usvojen Odlukom Komisije C(2007)6036 od 7. prosinca 2007. godine i kako je zadnje izmijenjen i dopunjen Odlukom Komisije C(2012)5580 od 1. kolovoza 2012. godine.“

2. U članku 10., stavak 1. zamjenjuje se sljedećim:

„Ukupni trošak programa, izražen u obliku prihvatljivih javnih izdataka sukladno definiciji iz članka 17. stavka 2. ovog Sporazuma, procjenjuje se u iznosu od 111.084.756 eura. Raščlamba ovog iznosa prikazana je u Financijskom planu u Dodatku I.“

3. U članku 11., stavak 1. zamjenjuje se sljedećim:

„1. Financijski plan, izražen u eurima, koji se odnosi na doprinose Europske unije, raščlanjen po godinama te nacionalnom javnom doprinosu za program u razdoblju od 2007. do 2013. godine, na razini svake prioritetne osi, je Financijski plan iz Dodatka I.“

4. U članku 25., stavci 1. i 2. zamjenjuju se sljedećim:

„1. Sukladno članku 6. Okvirnog sporazuma, Korisnik je odredio sljedeće strukture i tijela zajednička svim IPA komponentama:

- a.) Nacionalni koordinator programa IPA: pomoćnik ministra, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije
 - b.) Dužnosnik nadležan za akreditaciju: ministar, Ministarstvo financija
 - c.) Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje: pomoćnik ministra, Ministarstvo financija
 - d.) Nacionalni fond: Državna riznica, Ministarstvo financija
 - e.) Tijelo nadležno za reviziju: Agencija za reviziju sustava provedbe programa Europske unije
2. Strateški koordinator je u Ministarstvu regionalnoga razvoja i fondova EU.“

5. U članku 26., stavak 1. zamjenjuje se sljedećim:

„Sukladno stavku 6. točki a) Dodatka A Okvirnog sporazuma, tijela koja čine Operativnu strukturu za Program su:

- pomoćnik ministra, Uprava za koordinaciju programa i projekata Europske unije u području rada i socijalne sigurnosti, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava kao voditelj Operativne strukture,
- Sektor za programiranje, praćenje i vrjednovanje programa i projekata Europske unije (Služba za koordinaciju i programiranje i Služba za praćenje i vrjednovanje) i Sektor za pripremu i provedbu programa i projekata Europske unije (Služba za pripremu i provedbu projekata i Služba za financijsko upravljanje), Odjel za informiranje i vidljivost u okviru Uprave za koordinaciju programa i projekata Europske unije u području rada i socijalne sigurnosti, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava kao tijelo nadležno za Operativni program,
- Služba za pristupne i strukturne fondove Europske unije (Odjel za pripremu programa iz fondova Europske unije, Odjel za provedbu programa iz fondova Europske unije, Odjel za praćenje programa iz fondova Europske unije) u okviru Uprave za mlade, međunarodne poslove i poslove Europske unije u Ministarstvu socijalne politike i mladih,
- Uprava za odgoj i obrazovanje, Služba za programe i projekte Europske unije (Odjel za pripremu i praćenje programa Europske unije i Odjel za pripremu i praćenje projekata Europske unije) Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta,
- Odjel za ugovaranje i financiranje projekata Europske unije, Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ),
- Odjel za financiranje i ugovaranje programa IPA (DEFECO), u Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOO),
- Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske,
- Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva.“

6. U članku 28., stavak 2. zamjenjuje se sljedećim:

„Cjelokupna komunikacija u vezi s ovim Sporazumom mora biti poslana na sljedeće adrese:

Za Komisiju: *Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje, Predstojnik Odjela A4*
Poštanska adresa: Rue Joseph II, 27, 1049 Bruxelles
Faks: 0032 2 29 98084

Za Korisnika: *Pomoćnik ministra, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova EU*
Poštanska adresa: Radnička cesta 80/V, 10 000 Zagreb
Faks: 00385 1 4569 205“

7. U članku 64., stavak 2. zamjenjuje se sljedećim:

„Plaćanja vezana uz predfinanciranje mogu predstavljati do 30% doprinosa Europske unije za tri posljednje godine programa. Ako je potrebno i ovisno o raspoloživim sredstvima u proračunu, predfinanciranje može biti u dva obroka.“

8. Dodatak I. zamjenjuje se Dodatkom I. ovih Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju.

9. Dodatak V. zamjenjuje se Dodatkom II. ovih Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju.

10. Dodatak XIX. zamjenjuje se Dodatkom III. ovih Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju.

Članak 2.

Svi ostali uvjeti Sporazuma o financiranju, potpisanog u Bruxellesu 7. prosinca 2010. i u Zagrebu 17. prosinca 2010., koji je stupio na snagu 25. ožujka 2011. godine, ostaju nepromijenjeni. Ove Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju stupaju na snagu na datum na koji Korisnik obavijesti Komisiju da su ispunjeni svi unutarnji postupci Republike Hrvatske potrebni za stupanje na snagu ovih Izmjena i dopuna Sporazuma.

Potpisano za i u ime Vlade Republike Hrvatske,

Zagreb, 31. listopada 2012.

potpisnik Matija Derk, v. r., pomoćnik ministra i Nacionalni koordinator programa IPA

Potpisano za i u ime Komisije,

Bruxelles, 3. listopada 2012.

potpisnik Koos Richelle, v. r., glavni ravnatelj Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje

DODATAK I.

Financijski tablica za program Razvoj ljudskih potencijala u Hrvatskoj.

Godine	Ukupni javni izdatak (EUR) (1)=(2)+(3)	Javni izdatak (EUR)		Stopa sufinanciranja IPA (%) (4)=(2)/(1)
		Sufinanciranje Zajednice (IPA) (EUR) (2)	Nacionalno javno sufinanciranje (EUR) (3)	
Godina 2007.				
<i>Prioritetna os 1.</i>	<i>4.411.765</i>	<i>3.750.000</i>	<i>661.765</i>	<i>85%</i>
<i>Prioritetna os 2.</i>	<i>1.764.706</i>	<i>1.500.000</i>	<i>264.706</i>	<i>85%</i>
<i>Prioritetna os 3.</i>	<i>5.882.353</i>	<i>5.000.000</i>	<i>882.353</i>	<i>85%</i>
<i>Tehnička pomoć</i>	<i>1.325.883</i>	<i>1.127.000</i>	<i>198.883</i>	<i>85%</i>
<i>Ukupno 2007. godina</i>	<i>13.384.707</i>	<i>11.377.000</i>	<i>2.007.707</i>	<i>85%</i>
Godina 2008.				
<i>Prioritetna os 1.</i>	<i>3.411.765</i>	<i>2.900.000</i>	<i>511.765</i>	<i>85%</i>
<i>Prioritetna os 2.</i>	<i>4.117.648</i>	<i>3.500.000</i>	<i>617.648</i>	<i>85%</i>
<i>Prioritetna os 3.</i>	<i>5.882.353</i>	<i>5.000.000</i>	<i>882.353</i>	<i>85%</i>
<i>Tehnička pomoć</i>	<i>1.529.412</i>	<i>1.300.000</i>	<i>229.412</i>	<i>85%</i>
<i>Ukupno 2008. godina</i>	<i>14.941.178</i>	<i>12.700.000</i>	<i>2.241.178</i>	<i>85%</i>
Godina 2009.				
<i>Prioritetna os 1.</i>	<i>3.352.942</i>	<i>2.850.000</i>	<i>502.942</i>	<i>85%</i>
<i>Prioritetna os 2.</i>	<i>4.705.883</i>	<i>4.000.000</i>	<i>705.883</i>	<i>85%</i>
<i>Prioritetna os 3.</i>	<i>7.000.000</i>	<i>5.950.000</i>	<i>1.050.000</i>	<i>85%</i>
<i>Tehnička pomoć</i>	<i>1.647.059</i>	<i>1.400.000</i>	<i>247.059</i>	<i>85%</i>
<i>Ukupno 2009. godina</i>	<i>16.705.884</i>	<i>14.200.000</i>	<i>2.505.884</i>	<i>85%</i>

Godina 2010.				
Prioritetna os 1.	4.625.806	3.931.934	693.872	85%
Prioritetna os 2.	5.640.266	4.794.224	846.042	85%
Prioritetna os 3.	6.444.280	5.477.636	966.644	85%
Tehnička pomoć	1.760.243	1.496.206	264.037	85%
Ukupno 2010. godina	18.470.595	15.700.000	2.770.595	85%
Godina 2011.				
Prioritetna os 1.	4.714.196	4.007.066	707.130	85%
Prioritetna os 2.	5.783.273	4.915.781	867.492	85%
Prioritetna os 3.	6.532.189	5.552.359	979.830	85%
Tehnička pomoć	1.793.876	1.524.794	269.082	85%
Ukupno 2011. godina	18.823.534	16.000.000	8.823.534	85%
Godina 2012.				
Prioritetna os 1.	5.811.061	4.939.400	871.661	85%
Prioritetna os 2.	4.744.943	4.033.200	711.743	85%
Prioritetna os 3.	3.931.060	3.341.400	589.660	85%
Tehnička pomoć	1.933.891	1.643.800	290.091	85%
Prioritetna os 5.	2.283.765	1.941.200	342.565	85%
Ukupno 2012. godina	18.704.720	15.899.000	2.805.720	85%
Godina 2013.				
Prioritetna os 1.	3.174.718	2.698.500	476.218	85%
Prioritetna os 2.	2.550.943	2.168.300	382.643	85%
Prioritetna os 3.	2.113.648	1.796.600	317.048	85%
Tehnička pomoć	984.240	836.600	147.640	85%
Prioritetna os 5.	1.230.589	1.046.000	184.589	85%
Ukupno 2013. godina	10.054.138	8.546.000	1.508.138	85%
Godine 2007.-2013.				
Prioritetna os 1.	29.502.253	25.076.900	4.425.353	85%

<i>Prioritetna os 2.</i>	<i>29.307.662</i>	<i>24.911.505</i>	<i>4.396.157</i>	<i>85%</i>
<i>Prioritetna os 3.</i>	<i>37.785.883</i>	<i>32.117.995</i>	<i>5.667.888</i>	<i>85%</i>
<i>Tehnička pomoć</i>	<i>10.974.604</i>	<i>9.328.400</i>	<i>1.646.204</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 5</i>	<i>3.514.354</i>	<i>2.987.200</i>	<i>527.154</i>	<i>85%</i>
<i>Ukupno 2007.-2013. god.</i>	<i>111.084.756</i>	<i>94.422.000</i>	<i>16.662.756</i>	<i>85%</i>

DODATAK II.

Popis tijela, imena i adresa za kontakt (članak 28. stavak 3. Sporazuma o financiranju)

Polje 1.	2007HR05IPO001
Polje 2.	Operativni program Razvoj ljudskih potencijala
Polje 3.	IPA komponenta IV
Polje 4.	Korisnik – Republika Hrvatska
Polje 5. Ime:	Nacionalni koordinator programa IPA Pomoćnik ministra, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova EU, Uprava za strateško planiranje
Adresa :	Radnička 80/V, 10 000 Zagreb
Telefon	00 385 1 4569 205
Polje 6.	Strateški koordinator za komponente regionalnoga razvoja i razvoja ljudskih potencijala
Ime:	Načelnik sektora, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova EU, Uprava za strateško planiranje
Adresa	Radnička 80/V, 10 000 Zagreb
Telefon	00 385 1 4569 154
Polje 7.	Dužnosnik nadležan za akreditaciju
Ime:	Ministar, Ministarstvo financija
Adresa	Katančićeva 5, 10 000 Zagreb
Telefon	00385 1 4591 300
Polje 8.	Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje
Ime:	Pomoćnik ministra, Ministarstvo financija
Adresa	Katančićeva 5, 10 000 Zagreb
Telefon	00 385 1 4591 479
Polje 9.	Nacionalni fond
Ime:	Načelnik sektora, Ministarstvo financija
Adresa	Katančićeva 5, 10 000 Zagreb
Telefon	00 385 1 4591243

Polje 10. **Tijelo nadležno za reviziju**
Ime: Ravnatelj, Agencija za reviziju sustava provedbe programa
Europske unije

Adresa Koturaška 53/I, 10 000 Zagreb

Telefon 00385 1 4585 999

Polje 11a. **Ugovaratelj**
Ime: Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Odjel
za financiranje i ugovaranje EU programa

Adresa Radnička cesta 37b, 10 000 Zagreb

Telefon 00358 1 6274 603

Polje 11b. **Ugovaratelj**
Ime: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Odjel za financiranje i
ugovaranje projekata EU

Adresa: Ulica grada Vukovara 70/3, 10 000 Zagreb

Telefon: 00 385 1 6126 024

Polje 11c. **Ugovaratelj**
Ime: Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva

Adresa: Štrigina 1a, 10 000 Zagreb

Telefon: 00 385 1 2399 100

Polje 12. **Operativna struktura**
Ime: Pomoćnik ministra, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava,
Uprava za koordinaciju programa i projekata Europske unije u
području rada i socijalne sigurnosti

Adresa Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb

Telefon 00385 1 6106 459

Polje 12.a **Voditelj operativne strukture**
Ime: Pomoćnik ministra, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava,
Uprava za koordinaciju programa i projekata Europske unije u
području rada i socijalne sigurnosti

Adresa Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb

Telefon 00385 1 6106 459

Polje 12.b	Posebno tijelo – Tijelo nadležno za prioritetne osi 1, 4 i 5, mjeru 1
Ime:	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Uprava za koordinaciju programa i projekata Europske unije u području rada i socijalne sigurnosti
Adresa	Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb
Telefon	00385 1 6106 459
Polje 12.c	Posebno tijelo – Tijelo nadležno za prioritetnu os 2, mjeru 1 i mjeru 3
Ime:	Ministarstvo socijalne politike i mladih, Uprava za mlade, međunarodne poslove i poslove Europske unije, Sektor za međunarodnu suradnju, poslove Europske unije, pristupne i strukturne fondove Europske unije, Služba za pristupne i strukturne fondove Europske unije
Adresa	Trg hrvatskih velikana 6, 10 000 Zagreb
Telefon	00 385 1 2308 742
Polje 12.d	Posebno tijelo – Tijelo nadležno za prioritetna os 2, mjeru 2 i prioritetnu os 3
Ime:	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Uprava za odgoj i obrazovanje, Sektor za zajedničke poslove, Služba za programe i projekte Europske unije
Adresa:	Donje Svetice 38, 10 000 Zagreb
Telefon:	00 385 1 4569 010
Polje 12.e	Posebno tijelo – Tijelo nadležno za prioritetna os 5, mjeru 2
Ime:	Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske
Adresa:	Radnička 80/V, 10 000 Zagreb
Telefon:	00 385 1 4599 810
Polje 13.	Nadzorni odbor programa IPA
Predsjedavajući:	Pomoćnik ministra, Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova EU, Uprava za strateško planiranje
Su-predsjedavajući:	Šef Delegacije Europske unije u Republici Hrvatskoj
Polje 14.	Sektorski nadzorni odbor za Operativni program Razvoj ljudskih potencijala
Predsjedavajući	Pomoćnik ministra, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Su-predsjedavajući	Voditelj jedinice A/4, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje

Polje 15. **Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje**
Adresa: Rue Joseph II, 27, B-1000 Brussels, Belgija

Polje 16. **Dužnosnik za ovjeravanje prema Delegaciji**
Ime: Glavni ravnatelj

Polje 17. **Dužnosnik za ovjeravanje prema Pod-delegaciji**
Ime: Voditelj jedinice A/04

Polje 18. **Jedinica za reviziju**
Ime: Jedinica H/02

Polje 19. **Europski ured za borbu protiv prevara (OLAF)**
Ime: Uprava C – Operativna potpora i potpora politici
Adresa: Rue Joseph II 30, B-1000 Brussels, Belgija
Telefon: (32-2) 299 11 11

DODATAK III.

Operativni program



Republika Hrvatska

**OPERATIVNI PROGRAM
ZA RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA
2007.-2013.**

Instrument pretpristupne pomoći

2007HR05IPO001

lipanj 2012.

Sadržaj

POJMOVNIK KRATICA:	24
1. Kontekst	Error! Bookmark not defined.
1.1. Nacionalni socioekonomski kontekst i kontekst politike	27
1.1.1. Pristupanje Hrvatske Europskoj uniji	27
1.1.2. Nacionalni socioekonomski kontekst	28
1.1.3. Kontekst nacionalne politike.....	32
1.1.4. Strateški okvir za razvoj (SOR) 2006.-2013.....	44
1.2. Kontekst politike EU-a	45
1.2.1. Kohezijska politika	45
1.2.2. Pretpristupna pomoć	46
1.2.3. Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju (JIM).....	49
1.2.4. Zajednička procjena prioriteta politike zapošljavanja (JAP)	51
1.3. Postupak izrade Operativnog programa	52
1.3.1. Koordinacija i konzultacije	52
1.3.2. Ex ante evaluacija	54
2. Procjena srednjoročnih potreba i ciljeva	Error! Bookmark not defined.
2.1. Socioekonomska analiza	57
2.1.1. Demografija i javno zdravstvo.....	57
2.1.2. Zaposlenost i nezaposlenost.....	58
2.1.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina.....	62
2.1.4. Socijalna zaštita, dohodci i socijalna uključenost.....	64
2.1.4.1 Promicanje socijalnog dijaloga.....	66
2.1.4.2. Organizacije civilnog društva u Hrvatskoj – činjenice i brojevi podaci	68
2.1.4.3. Izvori financiranja i zapošljavanja u organizacijama civilnog društva u Hrvatskoj	69
2.1.4.4 Podrška kapacitetu NVOa za programe zagovaranja i motiviranja socijalno isključenih skupina	71
2.1.4.5 Organizacije civilnog društva aktivno uključene u volontiranje	72
2.1.4.6 Strukture podrške NVO na regionalnoj razini	73
2.1.5. Regionalne razlike	74
2.2 SWOT analiza	78

2.3. Strateški prioriteti.....	81
2.3.1. Uvod.....	81
2.3.2. Zapošljavanje	82
2.3.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina.....	83
2.3.4. Socijalno uključivanje.....	84
2.3.5. Administrativna sposobnost.....	84
3. Strategija programa.....	87
3.1. Koncentracija pomoći – prioriteti i mjere	87
3.2. Pokazatelji:	125
3.3 Horizontalna pitanja.....	152
3.3.1 Ravnopravnost spolova i sprječavanje diskriminacije	152
3.3.2 Održivi razvoj i zaštita okoliša	153
3.4 Komplementarnost s ostalim oblicima pomoći	155
3.4.1 Prethodna i planirana pomoć Europske unije	155
3.4.2 Načela koja uređuju komplementarnost s komponentom I programa IPA.....	161
3.4.3 Komplementarnost s Operativnim programom za regionalnu konkurentnost.....	162
3.4.4. Drugi operativni programi i komponente programa IPA.....	164
3.4.5. MFI i drugi međunarodni donatori	165
4. Financijske tablice	Error! Bookmark not defined.
4.1 Izračun doprinosa Zajednice	168
4.1.1 Indikativni financijski ponderi VIPD-a (glavna interventna područja)	168
4.1.2. Primjena članka 153. Provedbene uredbe programa IPA	168
4.1.3. Trajanje programa	169
5. Provedbene odredbe	178
5.1. Strukture upravljanja i kontrole.....	178
5.1.1. Tijela i institucije	178
5.1.2. Razdvajanje dužnosti	187
5.2. Nadzor i evaluacija	188
5.2.1. Sustavi nadzora	188
5.2.2. Informacijski sustav za upravljanje projektima	190
5.2.3. Sustavi nadzora i pokazatelji	190
5.2.4. Odabir operacija.....	191
5.2.5. Sektorska godišnja izvješća i završno izvješće o provedbi.....	192

5.2.6. Sustavi za evaluaciju.....	192
5.3. Informiranje i promidžba	193
5.3.1. Uvod	193
5.3.2. Zahtjevi	194
5.3.3. Aktivnosti.....	194
5.3.4. Indikativni proračun.....	195
5.3.5. Upravljanje i provedba.....	195
5.3.6. Nadzor, evaluacija, izvješćivanje.....	196
5.3.7. Partnerstvo i umrežavanje.....	196
5.3.8. Internet	197
Dodatak 1: Članovi međuresorne radne skupine	198
Dodatak 2: Sudionici na partnerskim konzultacijama u okviru OP-a za Komponentu IV programa IPA	199
Dodatak 3: Analitičke tablice i podaci	200
Dodatak 4: Detaljna sažeta tablica Operativnog programa	213
Dodatak 5: Operativni program za razvoj ljudskih potencijala - Organigram	220
Dodatak 6: Izvješće o ex-ante evaluaciji	221

POJMOVNIK KRATICA:

AOO	Agencija za obrazovanje odraslih
APIU	Agencija za promicanje izvoza i ulaganja
APS	Anketa o potrošnji kućanstava
ARS	Anketa o radnoj snazi
ASOOO/ OzFUPEU	Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih/ Odjel za financiranje i ugovaranje projekata EU
AZOO	Agencija za odgoj i obrazovanje
AZVO	Agencija za znanost i visoko obrazovanje
BDP	Bruto domaći proizvod
CU	Cjeloživotno učenje
DEK	Delegacija Europske komisije
DNA	Dužnosnik nadležan za akreditaciju
DZS	Državni zavod za statistiku
EP	Europsko partnerstvo
ESF	Europski socijalni fond
ESSPROS	Europski sustav integrirane statistike socijalne zaštite
ESZ	Europska strategija zapošljavanja
ETF	Europska zaklada za stručnu izobrazbu
EU	Europska unija
EU-SILC	Istraživanje Eu-a o prihodima i uvjetima života
HKO	Hrvatski kvalifikacijski okvir
HNB	Hrvatska narodna banka
HNOS	Hrvatski nacionalni obrazovni standard
HRD OP	Operativni program za razvoj ljudskih potencijala
HZMO	Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
HZZ/ OFUPEU	Hrvatski zavod za zapošljavanje/ Odjel za financiranje i ugovaranje projekata EU
HZZO	Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje
ILO	Međunarodna organizacija rada
IPA	Instrument pretpristupne pomoći
JAP	Zajedničke procjene prioriteta politike zapošljavanja

JIM	Memorandum o zajedničkom uključivanju Republike Hrvatske
LPZ	Lokalna partnerstva za zapošljavanje
MF	Ministarstvo financija
MINGORP	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva
MMTPR	Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka
MRS	Međuresorna radna skupina
MSU	Mentori za socijalno uključivanje
MVPEI	Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija
MZOPUG	Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva
MZOŠ	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa
MZSS	Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi
NARS	Nacionalna anketa o radnoj snazi
NDO	nacionalni dužnosnik za ovjeravanje
NF	Nacionalni fond
NIPAK	Nacionalni koordinator programa IPA
NO	Nadzorni odbor
NPPR	Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti
NPZ	Nacionalni plan zapošljavanja
NZRCD	Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva
OO	obrazovanje odraslih
OP	Operativni program
OS	Okvirni sporazum
OS	Operativna struktura
OUS	Okvir za usklađenost strategija
P	Prioritet
PEP	Pretpristupni ekonomski program
PP	Pristupno partnerstvo
PPSOO	Projekt poboljšanja u sektoru odgoja i obrazovanja
PS	Prekogranična suradnja
PT	Provedbeno tijelo
RC OP	Operativni program za regionalnu konkurentnost

RLJP	Razvoj ljudskih potencijala
RT	Revizijsko tijelo
RVTR	Regionalna vijeća za tržište rada
SDURF	Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova EU-a
SF	Strukturni fondovi
SMZ	Strateške smjernice Zajednice
SOO	Strukovno obrazovanje i osposobljavanje
SOR	Strateški okvir za razvoj
SSP	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
VETIS	Informacijski sustav za upravljanje strukovnim obrazovanjem
VIFO	Višegodišnji indikativni financijski okvir
VIPD	Višegodišnji indikativni planski dokument
ZZO	Zakon o zaštiti okoliša

1. Kontekst

1.1 Nacionalni socioekonomski kontekst i kontekst politike

1.1.1. Pristupanje Hrvatske Europskoj uniji

Odnosi između Hrvatske i Europske unije uređeni su **Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju (SSP)** koji je potpisan u listopadu 2001. godine, a na snazi je od veljače 2005. SSP osigurava pravni okvir za politički dijalog, regionalnu suradnju, gospodarske odnose i korištenje financijske pomoći Zajednice. U travnju 2004. godine Vijeće Europske unije donijelo je Europsko partnerstvo s Hrvatskom. Nakon pozitivnog mišljenja Komisije o hrvatskom zahtjevu za članstvom u travnju 2004. godine i odluke Europskoj vijeća kojom se Hrvatskoj dodjeljuje status kandidata u lipnju 2004. godine, pregovori o pristupanju službeno su započeli 3. listopada 2005. godine.

U veljači 2006. godine, Europsko partnerstvo postalo je **Pristupno partnerstvo** čime se odražavao novi status Hrvatske kao kandidatkinje za članstvo u EU. Većina prioriteta utvrđenih u Pristupnom partnerstvu odnose se na izgradnju institucija koje će pomoći Hrvatskoj u usvajanju *pravne stečevine Europske unije*, ali u područjima koja se odnose na gospodarsku i socijalnu koheziju, financijska pomoć u velikoj se mjeri dodjeljuje aktivnostima u okviru „predstrukturnih fondova“ koje imaju za cilj pružati potporu izgradnji sposobnosti putem modela „učenje radeći“.

U odnosu na razvoj ljudskih potencijala, Pristupno partnerstvo utvrdilo je kao kratkoročne prioritete trajno usklađivanje mjerodavnih propisa s pravnom stečevinom i jačanje s njima povezanih načina upravljanja, provedbe i koordinacije. Kao srednjoročne prioritete, Pristupno partnerstvo utvrdilo je nastavak rada na ta dva područja uz:

- Potporu izgradnji sposobnosti socijalnih partnera
- Razvoj i provedbu sveobuhvatne strategije zapošljavanja
- Razvoj i provedbu nacionalne strategije za socijalno uključivanje
- Povećane napore za stvaranje modernog sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

U **Izvješću EK o napretku** za 2006. godinu na istu se temu, a vezano uz zapošljavanje i socijalnu politiku, navodi „*Potrebno je obratiti pozornost na poduzimanje aktivnih mjera na tržištu rada te na obrazovanje i stručno osposobljavanje odraslih ... Preostaje rješavanje određenih jazova u odnosu na administrativnu sposobnost, koja je i dalje slaba.*“

U **Izvješću** se isto navodi da je stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj i dalje visoka (unatoč smanjenju posljednjih godina), da su regionalne razlike i dalje velike, a kvalifikacije i razina stručne spreme hrvatske radne snage niže nego u EU. Savjetuje se ulaganje daljnjih napora u aktivne mjere zapošljavanja te u obrazovanje i stručno osposobljavanje odraslih.

1.1.2. Nacionalni socioekonomski kontekst

Nedavne makroekonomske promjene⁴

Hrvatska se općenito smatra djelotvornim tržišnim gospodarstvom koje bi trebalo biti sposobno suočiti se s pritiscima konkurencije i tržišnim silama u Europskoj uniji u kratkoročnom do srednjoročnom razdoblju. Njezin **makroekonomski položaj** obilježen je stabilnim rastom, poboljšanjem fiskalnog stanja, niskom inflacijom, stabilnim tečajem i smanjujućom stopom nezaposlenosti. Međutim, tekući ključni makroekonomski izazovi uključuju vanjsku ranjivost (zbog velikog deficita tekućeg računa i visoke razine vanjskog duga) i strukturne reforme koje je potrebno dodatno pojačati.

Nakon provedbe stabilizacijskog programa u listopadu 1993. godine, koji je u prvom redu imao za cilj zaustaviti trend hiperinflacije, hrvatsko gospodarstvo bilježi relativno stabilan rast praćen niskom inflacijom. Prosječna stopa rasta u razdoblju od 1995. do 2006. godine iznosila je 4,4%. Nakon ostvarivanja stope rasta od 4,3% u 2005. godini, u 2006. godini realni rast BDP-a dostigao je 4,8%.

Izražen u tekućim cijenama, BDP po stanovniku iznosio je 7.037 eura u 2005. godini i 7.704 eura u 2006. godini. Prema posljednjim podacima Eurostata, u 2006. godini, BDP po glavi stanovnika mjereno prema paritetu kupovne moći iznosio je gotovo 50% prosjeka EU-27⁵ dok preliminarne procjene koje uključuju sivu ekonomiju ukazuju na razinu prihoda od gotovo 60% prosjeka EU 27.

Vlada je od 2004. godine smanjila **fiskalni deficit**, poboljšala transparentnost i postupke pripreme proračuna. Fiskalni rezultati odražavaju se u neto smanjenju fiskalnog deficita s 4,8% BDP-a u 2004. godini na 4,0% BDP-a u 2005. godini. U 2006. godini fiskalni je deficit dalje pao na 3% BDP-a. Takvi se rezultati uglavnom temelje na snažnom rastu prihoda koji je rezultat energične gospodarske aktivnosti i veće učinkovitosti Porezne uprave u prikupljanju poreza te umjerene potrošnje. Prema Smjernicama ekonomske i fiskalne politike 2008.-2010. Hrvatska Vlada u 2007. godini planira dalje smanjiti svoj fiskalni deficit na 2,6% BDP-a.

Hrvatska ima nisku stopu **inflacije** od 1994. godine. Od tada prosječna godišnja inflacija, mjerena indeksom potrošačkih cijena, iznosi 3,4%. U 2006. godini prosječna je stopa inflacije iznosila 3,2%. Stopa inflacije bila je stabilna i relativno niska zbog aprecijacije tečaja HRK/EUR, sporog rasta nominalnih plaća, blagog porasta produktivnosti radne snage i intenzivne konkurencije u trgovini na malo.

Nisku inflaciju podržava monetarna politika Hrvatske narodne banke. Podržava ju **stabilan tečaj** pomoću „upravljanog plivajućeg tečaja“. U razdoblju od 2001. – 2006. godine, fluktuacije prosječnog mjesečnog tečaja HRK/EUR kretale su se u rasponu od +/- 4%. U kontekstu visokog stupnja „euroizacije“ u hrvatskom financijskom sustavu,

⁴ U ovom dokumentu korišteni su statistički podaci koji su bili dostupni u kolovozu 2007. godine

⁵ Međutim, hrvatska statistika i statistika EU-a nisu u potpunosti usporedive jer Hrvatska ne prilagođava vrijednosti BDP-a prema utjecaju sive ekonomije.

Hrvatska narodna banka nastavlja strogo upravljati tečajem HRK/EUR jer on predstavlja ključni instrument za obuzdavanje inflacijskih očekivanja u zemlji te utječe na stabilnost uvoznih cijena iz euro-zone.

Trajni nerazmjer između štednje i ulaganja doveo je do visokih deficita tekućeg računa i rasta vanjskog duga. U razdoblju od 2000. do 2006. godine prosječni deficit tekućeg računa iznosio je 5,8 posto. Na kraju 2006. godine deficit tekućeg računa iznosio je 7,8 posto BDP-a. Kao posljedica toga rastao je bruto vanjski dug. Iako je u posljednje tri godine rast vanjskog duga usporen, vanjska zaduženost dostigla je na kraju prosinca 2006. godine 29,2 milijardi eura tj. 85,3% BDP-a. U skladu s tim, smanjenje vanjske ranjivosti ostaje ključni makroekonomski izazov.

Javni je dug ispod kriterija iz Maastrichta od 60%. Dug opće države iznosio je 40,8% nominalnog BDP-a na kraju 2006. godine, a dug javnog sektora (ukupan dug opće države uključujući izdana državna jamstva) iznosio je ukupno 46,4% nominalnog BDP-a na kraju 2006. godine.

Strukturni sastav gospodarstva mijenjao se od poljoprivrede prema trgovini i uslugama. U razdoblju od 2000. do 2006. godine, udio realne dodane vrijednosti u primarnom sektoru smanjio se s 9,1 na 7,4% BDP-a, udio dodane vrijednosti u sekundarnom sektoru neznatno se smanjio s 25,5% do 24,5% dok se udio dodane vrijednosti u tercijarnom sektoru povećao s 65,4 na 68,1%.

Demografija

Hrvatska se suočava s **demografskim** profilom koji se mijenja i predstavlja poseban izazov. Projekcije pokazuju da je stopa starenja stanovništva među najbržim u Europi. Državni zavod za statistiku predviđa smanjenje broja stanovnika u Hrvatskoj za 700 tisuća (-16%) do 2050. godine. Udio starijih ljudi (iznad 64 godine) u ukupnom broju stanovnika mogao bi se povećati sa 17% u 2005. godini na 27% u 2050. godini, dok bi se udio mladih ljudi (15-24 godine) mogao smanjiti s 13 na 10%. Broj stanovnika radne dobi (15-64 godine) mogao bi se smanjiti za čak 780 tisuća.

Prema tome, kako bi se pokrili sve veći troškovi povećanih socijalnih transfera i zdravstvene skrbi koji su povezani sa starenjem stanovništva, bit će potreban značajan rast stope zaposlenosti.

Zaposlenost i nezaposlenost

Stopa **nezaposlenosti** u Hrvatskoj (prema metodologiji ILO-a) stalno se povećavala od 1996. godine do 2000. godine kada je dostigla vrhunac od 16,1%. Od tada se smanjivala i u 2006. godini je dostigla 11,2%. Stopa ostaje relativno visoka među mladim ljudima u dobi između 15 i 24 godine (28,9% u 2006. godini) i ženama (12,7% u 2006. godini). Fluktuacije stope nezaposlenosti mlađeg stanovništva bile su vrlo velike – s 31,2 posto u 1998. godini na 40,1 posto u 2001. godini i zatim na 28,9 posto u 2006. godini. Stopa

nezaposlenosti žena dostigla je vrhunac od 17,9 posto u 2001. godini i od tada je opadala do 12,7 posto u 2006. godini (Izvor: podaci ARS-a, Državni zavod za statistiku, Zagreb).

Stopa dugotrajne nezaposlenosti također je visoka. Prema *Eurostatu*, u 2006. godini udio dugotrajno nezaposlenih (godinu dana ili duže) u ukupnoj radnoj snazi iznosio je 6.7 posto u Hrvatskoj u usporedbi s 3,6 posto u EU 27. Udio dugotrajno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih u Hrvatskoj je iznosio 58,9 posto, a u EU 45,3 posto. Razlika je bila veća za žene nego za muškarce.

U zemlji postoje velike **regionalne razlike** u odnosu na mogućnosti zapošljavanja. To je posebno uočljivo ako se uspoređi Istarska županija koja ima najnižu zabilježenu stopu nezaposlenosti, 8,4%, sa županijom u kojoj je nezaposlenost najveća: Vukovarsko-srijemskom županijom s 31,3% (kraj ožujka 2006.godine), izvor: Državni zavod za statistiku, Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Najnoviji podaci pokazuju da se **prosječna zaposlenost** u 2006. godini povećala za 0.8% u usporedbi s 2005 prema metodologiji Ankete o radnoj snazi (a 3.3% prema metodologiji administrativnih izvora podataka) . Najjači pozitivan poticaj došao je iz malih poduzeća – obrta i slobodnih zanimanja. Najveći rast zaposlenosti zabilježen je u poslovima s nekretninama, iznajmljivanju i poslovnim uslugama, financijskim uslugama, trgovini na veliko i malo i građevinarstvu. U 2006. godini zabilježen je porast nominalnih i realnih plaća, a nastavak tog trenda očekuje se i u sljedećoj godini.

333

Očekuje se nastavak pozitivnih promjena na tržištu rada, uz potporu solidnog kratkoročnog gospodarskog rasta. Predviđa se rast ukupne registrirane zaposlenosti od oko 1% godišnje. Očekuje se daljnji pad broja nezaposlenih što će pomoći u smanjenju stope nezaposlenosti na ispod 10% u 2007. godini.

Siromaštvo i neravnopravnost

Siromaštvo i neravnopravnost u cijeloj su se Europi povećali u posljednjih nekoliko desetljeća, a taj je porast posebno značajan u posljednjem desetljeću u tranzicijskim zemljama. Prema Eurostatu, stopa „rizika od siromaštva“ u Hrvatskoj bila je 18% u 2005. godini, dok je prosjek EU-a bio 25%. Siromaštvo u Hrvatskoj prevladava posebno među starijima, slabije obrazovanima i nezaposlenima i obično je dugotrajno.

Obrazovanje

Mogućnosti obrazovanja u Hrvatskoj popravile se u odnosu na situaciju u 1991. godini, ali potrebno je uložiti dodatne napore kako bi se dostigli standardi EU-a. Prema popisu stanovništva iz 2001. godine, 18,6% stanovništva starijeg od 15 godina nije išlo u školu ili nisu završili osnovnoškolsko obrazovanje. Kada se njima dodaju oni koji su završili samo osnovnu školu, dolazimo do 40,4% stanovnika. Udio visokoobrazovanih ljudi (onih koji su stekli obrazovanje nakon srednje škole) iznosi manje od 12%.

Potrebno je unaprijediti postojeće strukovno obrazovanje i osposobljavanje (**SOO**) kako bi ono u potpunosti zadovoljilo zahtjeve tržišta rada. Na kraju 2005. godine 38% svih nezaposlenih osoba završilo je trogodišnje strukovne škole. Poznato je da Hrvatska zaostaje za EU posebno u odnosu na pružanje **obrazovanja i osposobljavanja odraslih** i u odnosu na sudjelovanje odraslih u obrazovanju i osposobljavanju općenito. Participacija stanovništva u dobi od 25-64 godine u formalnom obrazovanju ili osposobljavanju u proljeće 2004. godine iznosila je 9,7% u EU i 2,1% u Hrvatskoj.

Strukturne reforme

U Hrvatskoj su provedene različite pozitivne strukturne reforme. U svrhu poboljšanja poslovne klime, hrvatske su vlasti tijekom 2006. godine pokrenule niz mjera: npr. projekt usmjeren na pojednostavljivanje pravnog okvira za poslovanje u Hrvatskoj te poticaji za smanjenje poreznog opterećenja pravnih osoba smanjenjem „skrivenih naknada“. Nadalje, u tijeku je reforma financiranja sustava zdravstvene skrbi kao i reforma sustava socijalnog osiguranja koja je usmjerena na konsolidaciju različitih socijalnih naknada i pojednostavljenje i bolju ciljanost cijelog sustava.

Očekuje se dodatni porast broja čisto privatnih tvrtki zbog procesa prodaje preostalih dionica iz državnog portfelja. Ujedno je u tijeku i restrukturiranje državnih poduzeća u željezničkom sektoru, kao dio pripreme za njihovu privatizaciju. Proces privatizacije uspješno je završen u sektoru crne metalurgije, a njegov se početak očekuje u sektoru brodogradnje. Potrebno je nastaviti ulagati napore u restrukturiranje i privatizaciju, posebno u području brodogradnje kao i u preostalim turističkim poduzećima u državnom vlasništvu. Cilj je povećati udio privatnog sektora u BPD-u na 70% do kraja 2008. godine u usporedbi sa 60% u 2005. Prepristupni ekonomski program (PEP) u Hrvatskoj utvrđuje kao jedan od ključnih ciljeva strukturne reforme u Hrvatskoj jačanje tržišnog natjecanja i kontrole državnih potpora.

Struktura gospodarstva mijenja se osiguravajući važniju ulogu uslužnom sektoru, posebno tržišnim uslugama, a povećava se i broj privatnih tvrtki i institucija. Očekuje se nastavak tog procesa zahvaljujući brzom postupku registracije poduzeća i promicanju poduzetništva.

Ključni gospodarski izazovi za Hrvatsku u sljedeće tri godine bit će: rješavanje vanjske ranjivosti, strukturne reforme i daljnja fiskalna konsolidacija. To je posebno važno u okviru visokih troškova pristupanja EU čiju točnu razinu tek treba utvrditi u nastavku postupka pregovora i kada točni zahtjevi postanu jasniji.

Razvoj civilnog društva i socijalni dijalog

Danas je prihvaćeno mišljenje kako je Hrvatska bila među prvim zemljama regije koje su krenule razvijati institucionalni, zakonski i financijski okvir s ciljem pružanja podrške razvoju civilnog društva. Organizacije civilnog društva odigrale su važnu ulogu u pripremama za pristupanje EU, kao i u poticanju različitih sektorskih reformi u Hrvatskoj. Uz ulogu zagovaratelja reformi u različitim područjima od društvenog značaja, organizacije su sve prisutnije kao davatelji raznih socijalnih usluga te na taj

način postepeno postale značajan katalizator zapošljavanja i socijalne kohezije na lokalnoj razini. Tijekom proteklih deset godina postalo je evidentno koliko je civilno društvo važno za izgradnju otvorenijih, inkluzivnih načina upravljanja kao i za uspjeh provedbe i preuzimanje odgovornosti za reforme politika na lokalnoj razini stoga je uspostavljen određen broj sustava i mehanizama koji omogućuju dijalog s organizacijama civilnog sektora. Scena organiziranog civilnog društva u Hrvatskoj je vrlo raznolika a njene su značajke velika raznolikost sudionika, među kojima je, na primjer, više od 45 000 ⁶evidentiranih udruga, taj broj i dalje raste, zahvaljujući općenito poticajnom i liberalnom zakonskom okviru.

Institucionalni kapaciteti socijalnih partnera, a posebno sindikata i poslodavaca, ključni su kod definiranja politika tržišta rada. Njihovo aktivno sudjelovanje nužno je radi prilagodbe zakonskog okvira, kojemu je cilj postići bolju ravnotežu između kompetitivnosti poslodavaca, dostojanstva rada radnika i financijskih mogućnosti države. Zakonski okvir mora omogućiti priznavanje znanja i vještina stečenih kroz razne oblike učenja. Upravo manji savezi sindikata i nj. sindikati stalno se bore sa nedovoljno razvijenim vlastitim kapacitetima zaduženih za analizu zakona, te se spomenuti nedostatak navodi kao razlog što nisu u mogućnosti pravovremeno dati stručno mišljenje o zakonodavnim izmjenama i nj. provedbi Samo jedan sindikalni savez ima odgovarajuće ljudske potencijale prema istraživanju koje je provela Europska zaklada za unapređenje životnih i radnih uvijeta⁷.

Usprkos činjenici da udruga poslodavaca ima na raspolaganju više resursa, uključujući i one ljudske, i njima također nedostaju visoko specijalizirani stručnjaci, kao što su, stručnjaci za zakonska pitanja iz određenih područja koja su važna za proces socijalnog dijaloga. Nadalje, postoji potreba i za trajnijim dijalogom s drugim partnerima u socijalnom dijalogu, a posebno sa sindikatima. Uspostava zajedničkih radnih skupina za pitanja relevantna u socijalnom dijalogu smatraju se bitnom za ostvarivanje kontinuiteta suradnje.

Procesom socijalnog dijaloga u Hrvatskoj još uvijek pretežito upravlja Vlada što proces čini formalnim i jednostranim. Istovremeno je za Vladu bitno da svaki partner može jednako doprinijeti u procesu socijalnog dijaloga. Bitno je dobiti povratnu informaciju o novim zakonima kako od udruge poslodavaca tako i od sindikata. Isto tako, rascjepkanost sindikata predstavlja još jedan izazov kada se želi osigurati kontinuitetu procesa socijalnog dijaloga.

1.1.3. Kontekst nacionalne politike

Opća gospodarska politika

Prema Pretpristupnom ekonomskom programu 2007.-2009. koji je Vlada donijela na kraju 2006. godine i Smjernicama ekonomske i fiskalne politike 2008.-2010. koje su donesene sredinom 2007., Vlada planira niz mjera politike koje imaju za cilj smanjenje

⁶ Prema podacima iz Registra udruga bilo je 45.018 registriranih udruga u prosincu 2011. Registar je dostupan na : <http://www.uprava.hr/default.aspx?id=666>

⁷ Rezultati istraživanja dostupni su na: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

fiskalnog deficita, javnog duga i vanjskog duga te oživljavanje procesa privatizacije. U odnosu na rashode, nastaviti će s planiranom reformom sustava zdravstvenog osiguranja i socijalnih naknada i planiranim reformama u području privatizacije velikih državnih poduzeća.

Kako bi se razvila domaća krivulja prinosa i smanjila vanjska ranjivost, Vlada će se nastaviti zaduživati u prvom redu na domaćem tržištu. U odnosu na prihode, planira ubrzati reforme u odnosu na postupak prikupljanja poreza kako bi se unaprijedila njegova učinkovitost. Predviđene strukturne reforme trebale bi dovesti do smanjenja potrošnje opće države prema metodologiji GFS 1986. (sa 47,8 posto BDP-a u 2006. godini na 43,17% BDP-a u 2020. godini) i udjela deficita opće države 3,0% BDP-a u 2006. godini na 0,5% BDP-a u 2010. Nadalje, predviđa se pad smanjenja javnog duga (zbroj duga opće države i jamstava) s 46,4% BDP-a u 2006. godini na 37,1 % BDP-a u 2010. (izvor: Smjernice ekonomske i fiskalne politike 2008.-2010.) Nadzor Međunarodnog monetarnog fonda bit će ograničen na konzultacije u skladu s člankom IV. koje će se održavati jednom godišnje. Međutim, očekuje se da će nadzor Europske unije postati intenzivniji s napredovanjem postupka pristupanja. Vlada planira utvrditi kredibilitet politike nastavljajući s fiskalnom konsolidacijom i nužnim strukturnim reformama, ali od najveće je važnosti stvoriti povoljno okruženje za razvoj poslovanja u kojem će se interes za ulaganja pretvoriti u stvarne projekte i stvoriti nova radna mjesta.

Zapošljavanje

U prosincu 2004. godine Vlada je donijela **Nacionalni akcijski plan zapošljavanja** za razdoblje od 2005. do 2008. godine (NAPZ). NAPZ je razrađen u skladu sa smjernicama Europske strategije zapošljavanja i preporuča mjere koje Republika Hrvatska mora poduzeti u okviru svake od smjernica, uključujući aktivne i preventivne mjere. Cilj je tih mjera promicati zapošljavanje i socijalno uključivanje i omogućiti nezaposlenim i neaktivnim osobama da iskoriste različite vrste izobrazbe koje će povećati njihovu konkurentnost i olakšati njihovu integraciju u tržište rada. Cilj je drugih mjera povećati broj novih i kvalitetnijih poslova poticanjem poduzetništva i povoljnijeg poslovnog okruženja.

HZZ je u razdoblju od ožujka 2002. do rujna 2005. godine provodio program **mjera aktivne politike zapošljavanja**, uglavnom u obliku subvencija za zapošljavanje. Subvencionirano je zapošljavanje oko 80 tisuća osoba i potrošeno gotovo 900 milijuna kuna. Tijekom godina kada je program provoden u potpunosti (2003. i 2004.), subvencionirano zapošljavanje činilo je 17 posto ukupnog zapošljavanja iz evidencije, a potrošnja je iznosila 0,17 posto BDP-a.

Od početnih pokazatelja, program je usmjeren prema posebnim skupinama koje uključuju mlade bez radnog iskustva, starije osobe, osobe s invaliditetom i branitelje. Međutim, uključivao je i općenitu mjeru „uvođenja u posao“ u kojoj su mogle sudjelovati gotovo sve nezaposlene osobe. Dvije trećine sudionika zaposlene su zapravo u okviru te opće mjere.

U skladu sa Zajedničkim memorandumom o socijalnom uključivanju (Poglavlje 4.1.1.1 – Tekući problemi i naponi), mjere bi mogle biti korisnije ako bi se više usredotočile na manje zapošljive skupine. Nadalje, veći je naglasak potrebno staviti na unaprjeđenje kvalifikacija, stjecanje znanja i sposobnosti, zapošljivost i prilagodljivost među nezaposlenima i zaposlenima kao i na uklanjanje “mrtve težine”.

U ožujku 2006. godine Vlada je uvela novi skup mjera aktivne politike zapošljavanja u okviru **Godišnjeg plana poticanja zapošljavanja**, koji se temelji na NAPZ-u. Mjere koje provodi HZZ uključuju subvencije za zapošljavanje mladih bez radnog iskustva, dugotrajno nezaposlenih, starijih osoba, i drugih posebnih skupina, uključujući osobe s posebnim poteškoćama na tržištu rada, osobe s invaliditetom, samohrane roditelje i roditelje s četvero ili više djece, žene koje se vraćaju na tržište rada nakon trećeg djeteta, branitelje, djecu i supružnike poginulih branitelja, žene žrtve obiteljskog nasilja ili trgovanja ljudima, pripadnike manjina, tražitelje azila, bivše ovisnike i bivše zatvorenike.

Iznos subvencije niži je za veće poslodavce i veći za zapošljavanje obrazovanih osoba. Iznos subvencije za zapošljavanje kreće se od 625 do 3000 kuna mjesečno i njeno trajanje je od 12 do 18 mjeseci. Subvencionirano zapošljavanje mora pokazati neto porast u ukupnom zapošljavanju tvrtke za 2 do 3 godine. Mjere uključuju i subvencioniranje osposobljavanja novozaposlenih i dugotrajno nezaposlenih i prekvalifikaciju zaposlenih kojima prijeti nezaposlenosti i onih nezaposlenih koji su voljni raditi sezonske poslove i poslove za kojima postoji kratkoročna potražnja. Subvencija za osposobljavanje može trajati do 9 mjeseci i pokrivati 25 do 80 posto troškova osposobljavanja.

Osim subvencioniranog osposobljavanja novozaposlenih kod poznatih poslodavaca, postoji i osposobljavanje nezaposlenih za opće tržište rada. Svi dugotrajno nezaposleni i oni nezaposleni koji su voljni raditi sezonske poslove ili poslove u građevinarstvu i brodogradnji mogu se prijaviti za osposobljavanje. I konačno, HZZ subvencionira javne radove lokalnih vlasti za ciljne skupine. Do kraja 2006. godine u mjerama je sudjelovalo 4.869 osoba, a većina njih, 82 posto, u subvencioniranom zapošljavanju. U usporedbi s tim, u 2005. godini subvencionirano je zapošljavanje 14 500 osoba.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)

Uz mjere iz Plana Vlade, HZZ provodi i mjere osposobljavanja koje financira i organizira sam ili u suradnji s lokalnim vlastima. Međutim, broj sudionika nije velik (na primjer gotovo 650 osoba u prvoj polovici 2006.). Nadalje, postoji niz mjera koje HZZ provodi u okviru programa Desetljeće uključivanja Roma, uključujući javne radove, osposobljavanje za tržište rada općenito i subvencionirano zapošljavanje. Do kraja 2006. godine u tim je mjerama sudjelovalo 220 pripadnika romske manjine.

Osim toga, pruža se i strukovno savjetovanje i posebno savjetovanje vezano uz potragu za poslom. I neke druge institucije, osim HZZ-a, provode mjere aktivne politike zapošljavanja. Na primjer, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti subvencionira osposobljavanje, samozapošljavanje, zajmove i projekte za nezaposlene branitelje i djecu poginulih branitelja. Osim toga, Fond za profesionalnu

rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom subvencionira zapošljavanje osoba s invaliditetom u suradnji s HZZ-om koji pruža usluge posredovanja posebno obrazovanih savjetnika. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva subvencionira registraciju obrta/poduzeća, osposobljavanje, i kamate za zajmove za samozapošljavanje i poduzetništvo. I konačno, Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka daje subvencije i zajmove za pokretanje malih obiteljskih hotela i pansiona itd.

Na temelju naučenog iz prethodnog niza mjera aktivne politike zapošljavanja koju je provodio HZZ, novi je skup mjera bolje ciljan i stavlja veći naglasak na osposobljavanje, ali je broj sudionika dosta manji. Cilj je takvih mjera obnoviti i unaprijediti vještine nezaposlenih, ublažiti problem nesklada između vještina/zanimanja i smanjiti problem onih koji su napustili školovanje bez strukovnog obrazovanja. Osim toga, treba primijeniti mikroekonometrijsko i, ako je moguće, eksperimentalno ocjenjivanje njihovih učinaka. U odnosu na mjere za posebne skupine, potrebno je izbjegavati učinak „stigmatizacije“. Istovremeno, treba osigurati da je provedba mjera aktivne politike zapošljavanja od strane drugih institucija u skladu s i komplementarna mjerama koje provodi HZZ.

HZZ sačinjava središnja služba, te mreža od 22 područne službe i 94 ispostave. Upravno vijeće HZZ-a sastoji se od predstavnika sindikata, poslodavaca i Vlade. Hrvatski zavod za zapošljavanje imao je u prosincu 2006. godine 1.197 zaposlenih. On pruža usluge posredovanja i odabira nezaposlenima i poslodavcima te profesionalno usmjeravanje nezaposlenima, budućim studentima i vježbenicima. HZZ upravlja novčanom naknadom za nezaposlene i provodi mjere aktivne politike zapošljavanja. I konačno, priprema statistička izvješća na temelju podataka iz svoje evidencije, te analitička izvješća o različitim pitanjima vezanim uz tržište rada.

Zaposlenici HZZ prema radnim mjestima podijeljeni su na sljedeći način:

- Pročelnici područnih službi
- Savjetnici – za tražitelje posla
- Savjetnici – za poslodavce
- Referenti.

Pojedinačni savjetnici odgovorni su za određene sektore gospodarske djelatnosti, za sva poduzeća u tom sektoru i zanimanja unutar njih.

Sustav poreza i naknada

Relativno opterećenje porezima na dohodak od rada u Hrvatskoj ne čini se visokim usporedbi s prosjekom EU-a. Doprinosi za socijalno osiguranje čine gotovo trećinu ukupnih troškova rada, ali porez na dohodak na niske plaće sam je po sebi vrlo nizak. Prema Eurostatu, udio doprinosa za socijalno osiguranje i poreza na dohodak u ukupnim troškovima rada slabo plaćenih radnika u EU-25 iznosio je u 2004. godini 36,4%. Udio doprinosa za socijalno osiguranje u ukupnim troškovima rada u Hrvatskoj iznosi 31,7%, a porez na dohodak koji plaća slabo plaćeni radnik nije visok zbog velikog osobnog odbitka.

Samo oni koji nisu nezaposleni svojom voljom, osim u iznimnim slučajevima, mogu primati novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti, a njezino trajanje ovisi o trajanju prethodnog radnog odnosa, njezin najveći iznos ograničen je na relativno niskoj razini i broj primatelja je relativno nizak.

Novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti u Hrvatskoj ne smatraju se pretjerano visokim. Najviši iznos mjesečne novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti ograničen je na 1000 kuna što čini 21,9% prosječne neto plaće u 2006. godini. Međutim, postoji i jednokratni dodatak koji iznosi dvije, četiri ili šest mjesečnih plaća za nezaposlene koji su imali dugi radni staž kod prethodnog poslodavca. Taj je dodatak uveden kao naknada za smanjenje propisanog iznosa otpremnina u okviru reforme Zakona o radu 2003. godine. Unatoč tomu, čini se da sustav poreza i naknada u Hrvatskoj u cjelini ne doprinosi značajnoj „zamci nezaposlenosti“ smanjujući razinu aktivnosti među nezaposlenima. Udio primatelja novčane naknade među nezaposlenima manji je od četvrtine.

Vještine, obrazovanje i osposobljavanje

U okviru **Plana razvoja sustava odgoja i obrazovanja (2005.-2010.)** Hrvatska je poduzela niz bitnih koraka u svrhu unaprjeđenja kvalitete i djelotvornosti svog obrazovnog sustava s ciljem uspostave sveobuhvatnih nacionalnih standarda i ostvarivanja bolje usklađenosti između sustava odgoja i obrazovanja i potreba na tržištu rada. Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja daje pregled tekuće situacije, utvrđuje prioritete (poboljšanje kvalitete i djelotvornosti obrazovanja, promicanje trajnog stručnog usavršavanja učitelja, razvoj strategija za obrazovni sustav) i navodi kvalitativne i kvantitativne ciljeve u sustavu obrazovanja.

Hrvatski nacionalni obrazovni standard (HNOS) razvijen je u 2004. godini i eksperimentalno je uveden u 5% osnovnih škola u školskoj godini 2005./06. Odluka o uvođenju eksperimentalnog obrazovnog plana i programa, na temelju HNOS-a, u osnovne škole od prvog do osmog razreda donesena je u rujnu 2005. godine. U školskoj godini 2006./07. sve će osnovne škole provoditi HNOS i **Nacionalni nastavni kurikulum**.

Na nacionalnoj je razini 21. lipnja 2007. godine donesen **Nacionalni program mjera za uvođenje obveznoga srednjoškolskog obrazovanja**.

Hrvatska je potpisala **Bolonjsku deklaraciju** u 2001. godini i od 2003. godine je uključena u intenzivnu reformu svog sustava visokog obrazovanja u skladu sa svojim nacionalnim potrebama i europskim standardima. Tijekom 2003. i 2004. godine, doneseni su novi Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i Zakon o priznavanju inozemnih obrazovnih kvalifikacija u koje su ugrađena sva načela Bolonjske deklaracije.

U prosincu 2004. godine doneseno je pet pravilnika koji se odnose na područje visokog obrazovanja i koji uređuju: osnivanje ustanova za visoko obrazovanje, mjere i kriterije koji će se koristiti za ocjenu kvalitete i učinkovitosti ustanova i studijskih programa; sadržaj baza podataka o studentima; sadržaj studentskih dokumenata; i sadržaj diploma i

dopunske isprave o studiju. U tom su razdoblju osnovani i **Agencija za znanost i visoko obrazovanje** i **Nacionalno vijeće za visoko obrazovanje** kao dva neovisna tijela koja nadziru razvoj i kvalitetu cjelokupnog sustava visokog obrazovanja u Hrvatskoj.

Prva faza Bolonjskog procesa dovršena je u 2005. godini uvođenjem prva dva ciklusa studija, preddiplomski i poslijediplomski. Provedeno je ocjenjivanje više od 800 studijskih programa čiji sadržaj i strukturu je trebalo prilagoditi kriterijima novog Europskog područja visokog obrazovanja i Bolonjske deklaracije.

Prva faza Bolonjskog procesa uključivala je i uspostavu sustava kontrole kvalitete. Agencija za znanost i visoko obrazovanje će, putem svog Odjela za kontrolu kvalitete, provesti ocjenu sustava kontrole kvalitete i jedinica za kontrolu kvalitete u ustanovama za visoko obrazovanje.

Hrvatska je već započela s pripremama za razvoj **Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO)** koji bi trebao biti usklađen s Europskim kvalifikacijskim okvirom. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa započelo je bilateralne konzultacije s drugim ministarstvima, profesionalnim organizacijama i ostalim dionicima u cilju osnivanja Nacionalne radne skupine za HKO koja će koordinirati sve aktivnosti vezane uz stvaranje HKO-a.

U srpnju 2007. godine Vlada je donijela Polazne osnove Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira (HKO) i za njegovu provedbu zadužila Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa. Polazne osnove utvrđuju smjernice za usklađivanje zakonodavstva kojim se uređuje osnovno, srednjoškolsko i visoko obrazovanje i znanost, tj. cjeloživotno obrazovanje. HKO će se sastojati od osam razina i za svaku će biti utvrđen niz mjerljivih i usporedivih rezultata učenja na temelju obujma rezultata, poveznica s razinama u nacrtu Europskog kvalifikacijskoga okvira (EKO), vrsta kvalifikacija koje pripadaju određenoj razini, reguliranih načina stjecanja određenih kvalifikacija, mogućnosti višesmjernih prohodnosti i naziva kvalifikacija. Razvoj HKO-a omogućit će: dostupnost sustava obrazovanja tijekom cijeloga života, bolju zapošljivost kroz razvoj sustava vrednovanja i priznavanja sposobnosti stečenih na radnom mjestu (prethodno učenje) ili putem drugih oblika učenja (neformalno i neslužbeno učenje), razvoj razumljivog prikaza obrazovnih postignuća za poslodavce, evaluaciju i priznavanje inozemnih kvalifikacija u Hrvatskoj obrnuto te promoviranje obrazovanja u Hrvatskoj. Uspostava HKO-a planira se do kraja 2008. godine.

Osnovano je **Povjerenstvo za obrazovanje odraslih** koje je u 2004. godini izradilo **Strategiju obrazovanja odraslih**. Glavni su ciljevi strategije razviti mjere za provedbu cjeloživotnog učenja kao prava i obveze svih građana, razviti sustav obrazovanja odraslih koji će ponuditi jednake mogućnosti i kvalitetno učenje, razviti mjere koje osiguravaju partnerski pristup, stvoriti pravne i stručne preduvjete za uspostavu obrazovanja odraslih kao sastavnog dijela obrazovnog sustava i riješiti pojedinačne potrebe za obrazovanjem kao i potrebe tržišta rada i šireg društva.

Osim Strategije, 2004. godine donesen je i **Akcijski plan provedbe strategije obrazovanja odraslih u 2005.** Od 2004. godine Vlada je svake godine donosila novi Akcijski plan. I konačno, u svibnju 2006. godine osnovana je **Agencija za obrazovanje odraslih** koja je počela s radom u studenom 2006. godine. Agencija trenutno ima 33 stalno zaposlenih osoba prema svom planu zapošljavanja i osigurala je sredstva za ukupno 35 zaposlenih do kraja 2007. **Zakon o obrazovanju odraslih** donesen je u veljači 2007. godine.

Prije nekoliko godina, Hrvatska je uvela strukovno obrazovanje na razini nakon srednje škole u obliku "veleučilišta"⁸. Na kraju 2005. godine osnovana hrvatska **Agencija za strukovno obrazovanje (ASO)**. Zajedno sa svojim dionicima, Agencija je već počela raditi na: sektorskim analizama (sektora proizvodnje, prerade i usluga) koje će doprinijeti razvoju HKO-a u SOO-u; profesionalnim standardima i kvalifikacijama na temelju rezultata učenja i sposobnostima maturanata; i reformi nastavnih programa za strukovno obrazovanje s ciljem razvoja i provedbe fleksibilnih, otvorenih i modulariziranih nastavnih programa.

Provedena je studija tržišta rada nakon koje je broj utvrđenih obrazovnih sektora smanjen s 33 na 14. Osnovano je trinaest sektorskih vijeća i ažuriran popis zanimanja SOO-a. Nadalje, pripremljen je prijedlog sadržaja novog Zakona o SOO-u kao i koncept informacijskog sustava za upravljanje SOO-om.

Trenutno ASO ima oko 30 zaposlenika, a predviđeno je da će zapošljavati ukupno 42 osobe. Kroz ASO provode se dva CARDS SOO projekta. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa počelo je konzultacije s drugim ministarstvima, profesionalnim organizacijama i dionicima s ciljem osnivanja Nacionalne radne skupine koja će koordinirati aktivnosti vezane uz stvaranje HKO-a. Osim toga, uz pomoć EU-a, poduzete su dvije važne inicijative: osnovana su pilot Sektorska vijeća koja će omogućiti poslodavcima pružanje savjeta vezano uz nastavni program u strukovnim školama; i pilot „Lokalna partnerstva za zapošljavanje“ koja će omogućiti poslodavcima, lokalnim vlastima, ispostavama Zavoda za zapošljavanje i drugima da daju svoj doprinos politici upisivanja u škole na lokalnoj razini.

Sektorska vijeća su tripartitna neprofesionalna tijela koje osniva i financira ASO. Njihova uloga opisana je u „Prijedlogu sadržaja Zakona o SOO-u“. Iako Zakon o SOO-u još nije u postupku donošenja, sadašnja funkcija Sektorskih vijeća jest, između ostalog, provesti analizu te pružiti podatke o potrebama na tržištu rada i traženim sposobnostima (prema sektoru i zanimanju, na regionalnoj i nacionalnoj razini itd.) i odobriti određena zanimanja i kvalifikacije. Kroz taj proces u strukovnom se obrazovanju u Hrvatskoj odražava potražnja na tržištu rada.

ASO (zajedno s projektnim timom CARDS SOO 2003.) je razvila metodologiju i alate za taj rad i nastavlja pružati obrazovanje i osposobljavanje za članove Sektorskih vijeća.

⁸ Veleučilište u Dubrovniku (postalo Sveučilište) osnovano je 1996. godine. Od tada je osnovano deset drugih veleučilišta, a najnovija (u 2006.) u tri područja od posebne državne skrbi – Gospić, Šibenik i Slavonski Brod.

Unatoč tome, sposobnosti postojećih Sektorskih vijeća nisu dovoljne za provedbu svih potrebnih analiza i potrebna je veća uključenost predstavnika privatnog sektora.

ASO je osnovala i 13 lokalnih stručnih radnih skupina za razvoj standarda zanimanja za 13 zanimanja SOO-a koja je Sektorsko vijeće utvrdilo kao prioritetna. Članovi tih radnih skupina su poslodavci i zaposlenici iz određenog sektora. Daljnji koraci koji će biti poduzeti u sljedećem razdoblju su osnivanje lokalnih stručnih radnih skupina za razvoj kvalifikacija i radnih skupina za izradu nastavnih programa. Proračun Agencije za strukovno obrazovanje povećao se u 2007. godini tri puta, ali potrebno je dodatno ojačati njezine sposobnosti.

Od 1. srpnja 2010. godine Agencija za strukovno obrazovanje i Agencija za obrazovanje odraslih prestale su postojati. Sve poslove, prava i obveze navedenih agencija preuzela je Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOOO) kao njihov pravni slijednik. Nova agencija (ASOOO) uspostavljena je 12. veljače 2010. godine kada je Hrvatski sabor donio Zakon o Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (NN br. 24/2010).

Socijalna kohezija i uključivanje

Tijekom 1990.-ih sustav socijalnog osiguranja u Hrvatskoj bio je centraliziran i vrlo malih broj NVO-a bilo je uključen u **pružanje socijalnih usluga**. Nakon zakonskih promjena u 2001. godini, došlo je do određene decentralizacije socijalne službe (u prvom redu usluga za starije i nepokretne) i otvorile su se mogućnosti za ulazak privatnih profitnih i neprofitnih sektora u to područje.

Kao dio te promjene prema deinstitucionalizaciji, osnovani su klubovi i centri za osobe s posebnim potrebama te domovi i zajednice. Korisnici sada imaju više mogućnosti i izbora usluga kojima se nastoje zadovoljiti potrebe korisnika kroz individualizaciju. Znatno se povećao broj domova za stare i nemoćne osobe koje vode fizičke osobe ili NVO-i (vjerske, humanitarne organizacije, dobrotvorna društva). Međutim, tržište socijalnih usluga još uvijek nije dovoljno razvijeno i potražnja za određenim uslugama (npr. institucije za rehabilitaciju ovisnika ili domovi za žrtve obiteljskog nasilja) veća je od ponude. Daljnja decentralizacija i deinstitucionalizacija socijalnih usluga ostaje ključan izazov.

Od kraja 1990.-ih u Hrvatskoj se posvećuje pozornost razvoju **partnerstava** između javnih tijela i civilnog društva, a to je najočitije kroz osnivanje: Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske, Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva, Vijeća za razvoj civilnog društva i brojne zakonodavne promjene vezane uz ulogu civilnog društva. Program suradnje Vlade RH i nevladinog neprofitnog sektora (2001.) predviđa razvoj kodeksa pozitivne prakse te standarda i kriterija za pružanje financijske potpore programima i projektima udruga. U srpnju 2006. godine Vlada je donijela Nacionalnu strategiju stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva koja navodi niz mjera u različitim područjima socijalnog života uključujući financiranje civilnog društva, razvoj socijalnog gospodarstva, regionalni razvoj i volonterstvo.

Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva 2006-2011 bazira se na općem konsenzusu postignutom između predstavnika civilnog društva i vlade o strateškim prioritetima u razdoblju 2006.-11. Provedba mjera predloženih strategijom treba osigurati odgovarajuće zakonodavne, administrativne i socijalne uvjete za razvoj civilnog društva kao potpuno nezavisnog i vrlo značajnog subjekta društvenih inovacija, promicanja participativne demokracije, učinkovitog doprinosa kreiranju javnih politika u okolnostima kad se Hrvatska nalazi u završnoj fazi procesa pristupanja članstvu EU kao i u razdoblju neposredno nakon toga.

Razvoj i provedba javnih politika u skladu s načelima dobrog upravljanja pretpostavlja postojanje aktivnih i kompetentnih organizacija civilnog društva koje s tijelima javne vlasti učinkovito komuniciraju teme od javnog interesa. Organizacije civilnog društva predstavljaju važan instrument koji građanima omogućuje kontrolu nad čitavim sustavom kreiranja, provedbe i praćenja javnih politika. EU odavno shvaća koliko je značajna uloga organizacija civilnog društva u definiranju prioriteta u nacionalnim reformama⁹ u kontekstu europske integracije.

Godine 2011. osnovana je skupina zadužena za pripremu nacrt Nacionalne strategije za sektor civilnog društva za razdoblje od sljedećih pet godina. Prvi nacrt dokumenta treba pripremiti do kraja 2011. godine.

Nacionalna strategija je hrvatski strateški dokument definira razvoj civilnog društva te daje osnovne smjernice koje se tiču daljnjeg unapređenja i jačanja kapaciteta organizacija civilnog društva. Civilno društvo svojom aktivnom ulogom u društvu pomaže učinkovitu provedbu reformi i prioritetnih mjera u okviru OP HRD 2012.-2013. U tom smislu jačanje kapaciteta i partnerstva NVOa na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini radi pružanja širokog spektra kvalitetnih javnih usluga glavno je usmjerenje u sadašnjoj fazi procesa programiranja.

Na razini državne administracije postoji trodijelni institucionalni okvir za suradnju sa sektorom civilnog društva: Vladin ured za suradnju s NVO, Savjet za razvoj civilnog društva i Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, a svaka od institucija ima određenu ulogu u stvaranju poticajnog okruženja za aktivnosti organizacija civilnog društva u Hrvatskoj. Spomenute institucije čine insitucionalni okvir i na razini državne uprave.

Pravna osnova za razvoj procesa socijalnog dijaloga, utvrđena je **člancima 43. i 59. Ustava Republike Hrvatske**, koji jamče pravo organiziranja (udruživanja,) kao osnovno ljudsko pravo zaposlenika i poslodavaca.

Uz to, i određen broj normativnih akata osigurava daljnju osnovu za socijalni dijalog u Hrvatskoj u okviru određenih područja, kao što su:

- Zakon o radu, koji, između ostaloga uređuje pitanja kolektivnog pregovaranja i zakonsku snagu kolektivnih ugovora,
- Zakon o zaštiti zdravlja na radu,
- Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučajevima stečaja poslodavca,

⁹ Jačanje kapaciteta za socijalne dijalog na nivou sektora i kompanija, Hrvatska. Izvješće Europske zaklade za unapređenje standard života i rada, 2007

- Zakon o utvrđivanju zastupljenosti sindikalnih udruga više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini
- Zakon o mirenju

Republika Hrvatska je ratificirala **konvencije 87. i 98.** Međunarodne organizacije rada o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje. Republika Hrvatska je ratificirala i Europsku socijalnu povelju, koja jamči pravo na organiziranje.

Zakon o načinu određivanja zastupljenosti sindikalnih udruženja u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini uređuje postupak određivanja članstva sindikalnih središnjica u gospodarsko-socijalnom vijeću i u drugim nacionalnim tijelima s tripartitnim članstvom.

Zakon o ravnopravnosti spolova donesen je 2003. godine i predviđa zaštitu protiv diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za muškarce i žene. Osim toga, u područjima kaznenog, obiteljskog i radnog prava donesene su nove odredbe protiv diskriminacije. Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova zabranjena je diskriminacija na području zapošljavanja i rada u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u svim pitanjima vezanim uz uvjete zapošljavanja, napredovanje na radnom mjestu, pristup svim vrstama i razinama osposobljavanja, zapošljavanje i uvjete rada, uključujući jednaku plaću i članstvo i sudjelovanje u udruženjima radnika i poslodavaca ili u bilo kojoj profesionalnoj organizaciji. Osim toga, prilikom objave slobodnih radnih mjesta poslodavci moraju na jasan način istaknuti da se mogu prijaviti osobe oba spola.

U svrhu provedbe Zakona ravnopravnosti spolova, 2003. godine je imenovana Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova dok je Ured za ravnopravnost spolova, kao stručna služba Vlade Republike Hrvatske, osnovan 2004. godine. U svim ministarstvima i drugim tijelima državne uprave imenovani su koordinatori za ravnopravnost spolova, dok su na razini županija osnovana povjerenstva za ravnopravnost spolova. Hrvatski Sabor ima Odbor za ravnopravnost spolova od 2001. godine.

Hrvatska je do sada donijela tri nacionalne strategije za promicanje ravnopravnosti spolova. Prvi dokument, Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova Vlada Republike Hrvatske donijela je 1997. godine. Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2001.-2005. donio je Hrvatski Sabor u 2001. godini. A nacrt nove Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010. izrađen je 2006. godine i prvo ju je donijelo Gospodarsko i socijalno vijeće 14. rujna, a zatim Vlada 15. rujna 2006. godine. U ovom se dokumentu navode ciljevi i velik broj mjera za unaprjeđenje općeg društvenog položaja žena i podizanje svijesti za potrebom poštivanja ljudskih prava žena. U tom kontekstu, unaprjeđenje društvenog položaja žena pripadnica nacionalnih manjina i žena s invaliditetom, kao i uklanjanje diskriminacije žena pripadnica romske manjine, istaknuti su kao posebni ciljevi i mjere.

U području stvaranja jednakih mogućnosti na tržištu rada, najvažniji ciljevi obuhvaćaju smanjenje nezaposlenosti i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada, promicanje poduzetništva žena, osiguravanje stvarnih jednakih mogućnosti za muškarce i žene na tržištu rada kroz učinkovitu provedbu radnog zakonodavstva i ohrabivanje žena

da upotrijebe postojeće mehanizme za podizanje tužbi zbog diskriminacije kao i putem jačanja i promicanja mjera koje omogućuju usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza, uključujući jačanje svijesti o potrebi za jednakom podjelom kućnih i obiteljskih poslova između muškaraca i žena.

Iako je ostvaren značajan napredak u institucionalnom i zakonskom promicanju ravnopravnosti spolova, priznata je činjenica da još uvijek ima mjesta za unaprjeđenje provedbe politika u tom području.

Statistički podaci o siromaštvu i socijalnoj isključenosti

Statističke podatke o **siromaštvu i socijalnoj isključenosti** u Hrvatskoj u prvom redu prikuplja Državni zavod za statistiku (DZS). Osim baza podataka DZS-a, za svrhe analize siromaštva moguće je koristiti podatke iz drugih službenih ustanova i agencija (Ministarstvo financija, Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, Hrvatskih zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje). Dvije glavne baze podataka o siromaštvu i socijalnoj isključenosti su Anketa o potrošnji kućanstava (APK) i Anketa o radnoj snazi (ARS).

APK je glavni izvor podataka o siromaštvu. Državni zavod za statistiku od 1998. godine provodi APK svake godine. U prvoj anketi, koja je provedena 1998. godine, uzorci nisu obuhvaćali cijelu Hrvatsku (zbog rata). Nakon 2000. godine, uzorak je, usklađen s Popisom stanovništva iz 2001. godine, obuhvaćao cijelu zemlju. Međutim, kod provedbe ankete postoji trajan problem nedostatka kvalitetnog okvira za uzorak: npr. redovito ažuriran registar stanovništva. Anketa se sastoji od četiri upitnika: Upitnik za članove kućanstva, Upitnik za kućanstvo, Dnevnik i Zamjenski upitnik u slučaju da kućanstvo ne vodi Dnevnik. Dnevnik se koristi za prikupljanje informacija o kupovini namirnica za svakodnevni život (hrana, piće, duhanski proizvodi i proizvodi široke potrošnje). Upitnici iz ankete koji se koriste omogućuju prikupljanje velikih količina informacija o standardu života hrvatskih građana i, što je važno, u skladu su sa standardima Eurostata.

Godine 2004. DZS je počeo objavljivati Laekenske pokazatelje socijalne kohezije, na temelju APK-a, koji obuhvaćaju razdoblje od 2001. godine do danas. Metodologija analize siromaštva usklađena je s Eurostatovom metodologijom. Podaci se temelje na dohodcima, koji su utvrđeni u skladu s preporukama Eurostata. Pokazatelji siromaštva objavljuju se prema službenoj liniji siromaštva EU-a. Od 2001. godine, DZS je izračunavao sljedeće pokazatelje siromaštva: 1) stopa rizika od siromaštva prema godinama i spolu, najčešćem statusu aktivnosti i spolu, vrsti kućanstva, statusu radnog odnosa; 2) prag rizika od siromaštva (ilustrativne vrijednosti); 3) stopa rizika od siromaštva prije socijalnih transfera; 4) relativni jaz rizika od siromaštva; 5) disperzija oko praga rizika od siromaštva; 6) nejednakost u raspodjeli dohotka – kvintilni omjer; 7) nejednakost u raspodjeli dohotka – Ginijev koeficijent.

S obzirom na činjenicu da APK nije panel anketa, longitudinalne analize siromaštva do sada nisu bile moguće. DZS planira uvesti anketu EU-SILC u statistički sustav putem Programa statističkih aktivnosti Republike Hrvatske 2004.-2007. Rokovi za provedbu

EU-SILC ankete ovisit će o ostvarenju programa Phare 2005 koji će definirati nacionalnu metodologiju, izraditi upitnike, provesti pilot istraživanja i analizirati dobivene rezultate.

Osim APK-a, kao dodatan izvor podataka za analizu siromaštva može se koristiti ARS (iako ona u prvom redu služi kao izvor informacija o aktivnosti radne snage). ARS je provedena u Hrvatskoj od 1996. godine na polugodišnjoj osnovi i podaci ARS-a objavljuju se prema spolu. Anketa se provodi u skladu sa smjericama i zahtjevima ILO-a i Eurostata. Služi kao najvažniji izvor podataka za međunarodnu usporedbu pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti omogućujući usporedbu Hrvatske sa zemljama EU-a (kao i s drugim zemljama koje provode ARS) i praćenje pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti u određenim vremenskim razdobljima.

Sljedeći Laekenski pokazatelji izračunavaju se na temelju ARS-a: 1) stopa dugotrajne nezaposlenosti; 2) osobe koje žive u nezaposlenim kućanstvima; 3) osobe koje su rano napustile školovanje i koje nisu u postupku obrazovanja i osposobljavanja; 4) udio dugotrajno nezaposlenih osoba; 5) stopa vrlo dugotrajne nezaposlenosti; 6) osobe s niskim stupnjem obrazovanja. Očekivano srednje trajanje života pri rođenju izračunava Odjel za stanovništvo.

Podaci ARS-a redovno se dostavljaju Eurostatu od referentne godine 2002., dok se podaci APK do sada nisu dostavljali Eurostatu (rok za dostavu podataka za 2005. godinu je do kraja 2007.). Unatoč tome što su reprezentativne na nacionalnoj razini, ARS i APK nisu reprezentativne na županijskoj razini zbog čega nije moguć pouzdan uvid u regionalnu raspodjelu siromaštva i slične regionalne pokazatelje. Osim toga, na temelju ARS-a ili APK-a nije moguće izračunati stopu rizika od trajnog siromaštva prema spolu i samodefinirani zdravstveni status prema visini prihoda (no, ovaj se pokazatelj ne izračunava ni u drugim europskim zemljama zbog neusuglašene metodologije).

DZS planira redovito prikupljati podatke o socijalnoj zaštiti prema ESSPROS metodologiji. Do sada je definirana organizacijska shema sustava socijalne zaštite u zemlji, uspostavljena je suradnja s institucijama koje su uključene u socijalni sustav, identificirano je 15 programa socijalne zaštite, prikupljeni su opisni podaci o različitim naknadama koje obuhvaćaju pojedini socijalni programi te se započelo s prikupljanjem financijskih podataka o prihodima i rashodima u 2003. godini.

Glavni nedostatak službenih statističkih podataka o siromaštvu i socijalnoj isključenosti su nepotpune ili nedostatne informacije o pripadnicima nacionalnih manjina. Drugi problem je u tome što nedostaju potrebni podaci o broju i strukturi osoba s invaliditetom (takve podatke nije moguće izvući iz APK-a), pa DZS (kao ni Eurostat) u svojim izvješćima ne objavljuje podatke o stopama rizika od siromaštva za ovu skupinu. Osim toga, potrebni su raznovrsniji podaci o različitim obilježjima migranata, o beskućnicima te osobama bez državljanstva. Treba dalje razvijati i regionalnu statistiku. Statistika prema spolovima, kao relativno novo područje statističkog praćenja, postupno se razvija.

Zaključak

U relativno kratkom razdoblju od kraja rata i posebno kada se uključila u proces pristupanja EU, Hrvatska se ambiciozno obvezala provoditi modernizaciju i reforme vezano uz politike koje se odnose na razvoj ljudskih potencijala. S obzirom na opseg obveza, ograničenost dostupnih sredstava i nepoznatu prirodu mnogih izazova s kojima se suočila, postoji sve veća potreba istaknuti izazove s kojima se potrebno suočiti kako bi se zadovoljili vrlo velikih zahtjevi s kojima se u takvoj situaciji suočava državna uprava.

U skladu s tim, Hrvatska smatra da nije samo poželjno već i nužno uspostaviti profesionalnu, učinkovitu, odgovornu, transparentnu i neovisnu javnu upravu na nacionalnoj i lokalnoj razini. Upravo radi toga, predlaže se **da se** pomoć iz ovog IPA Operativnog programa (i ostala tri vezana uz Komponentu III) **usmjeri** u prvom redu na razvoj sposobnosti ključnih mjerodavnih javnih institucija na nacionalnoj i lokalnoj razini. To bi trebalo uključivati, ako je potrebno, pružanje pomoći kako bi se osigurala dostupnost odgovarajućih statističkih podataka za učinkovito praćenje i ocjenu aktivnosti koje se provode kroz ovaj Operativni program i za donošenje odgovarajućih odluka vezanih uz politike.

1.1.4. Strateški okvir za razvoj (SOR) 2006.-2013.

U kolovozu 2006. godine hrvatska je Vlada donijela **Strateški okvir za razvoj 2006.-2013. (SOR)** kao dokument kojim se utvrđuju nacionalni ciljevi razvoja. Politike SOR-a koje su najvažnije za komponente IPA-e III i IV uključuju uspostavljanje snažnog poduzetničkog sektora kao glavnog pokretača gospodarstva, a kojeg podupire fleksibilno i socijalno uključivo tržište rada koje je sposobno odgovarati na zahtjeve gospodarstva i učinkovit obrazovni sustav koji je sposoban proizvoditi radnu snagu koja odgovara potrebama tržišta rada.

Poglavlje SOR-a *Ljudi i znanje* počinje primjećujući da konkurentnost i gospodarski rast postižu svoj društveni cilj ako osiguravaju veći broj kvalitetnih radnih mjesta. Istovremeno, osobine tržišta rada, struktura i kvaliteta radne snage, i kvaliteta socijalnog dijaloga utječu na stupanj konkurentnosti i gospodarski rast. Nakon opisa osobina tržišta rada u hrvatskoj, SOR dalje utvrđuje sljedeće ciljeve vezano uz *Ljude i znanje*:

- Jačati aktivnu ulogu institucija tržišta rada u usklađivanju ponude i potražnje za radnom snagom;
- Smanjivati dugotrajnu nezaposlenost i promovirati cjeloživotno učenje;
- Osvremeniti strukovno obrazovanje u skladu s gospodarskim potrebama;
- Produžiti trajanje obveznog obrazovanja;
- Povećati udio visokoobrazovanih u ukupnoj populaciji;
- Povećati izdvajanja za obrazovanje, ali i učinkovitost trošenja raspoloživih sredstava;
- Poticati sudjelovanje privatnog sektora u financiranju, kako redovitog obrazovanja tako i usavršavanja uz rad.

Osim toga, vezano uz *socijalnu koheziju i socijalnu pravdu*, SOR ističe da društva u kojima tolerancija ima prednost pred samoisticanjem pod svaku cijenu postižu veći stupanj socijalne kohezije i društvene učinkovitosti i da je to ključna odrednica društva utemeljenog na znanju. Naglašava se i načelo socijalne odgovornosti privatnih poduzeća usmjeravanjem aktivne politike zapošljavanja na dugotrajno nezaposlene osobe, uključujući osjetljive skupine kojima prijeti nezaposlenost. SOR navodi sljedeće ciljeve vezano uz Socijalnu koheziju i socijalnu pravdu:

- Povećati udjel 10 posto najsiromašnijih u ukupnoj raspodjeli dohotka i smanjiti postotak stanovništva koje je ugroženo siromaštvom
- Povećati učinkovitost sustava socijalnih transfera
- Promicati socijalni dijalog, alternativno rješavanje sporova, jednakost pred zakonom i pravosuđem i štititi načelo nevinosti do suprotnoga dokaza
- Posebnu pozornost posvetiti zaštiti djetinjstva i razvoju djece
- Promicati sve vrste kreativnih aktivnosti koje su važan čimbenik socijalne kohezije
- Promicati politiku korporativne socijalne odgovornosti.

U kontekstu ovog Operativnog programa i područja politika na koja se odnosi, Strateški okvir za razvoj pruža ključno strateško usmjerenje na nacionalnoj razini. Posebno naglašava potrebu za povećanjem razine zaposlenosti.

To će zahtijevati intenziviranje aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje uključujući, posebice, razvoj mjera za promicanje aktivne politike zapošljavanja. U strateškom pogledu HZZ mora povećati svoju sposobnost za praćenje kretanja na tržištu rada i predviđanje potreba uključujući izgradnju proaktivnije komunikacije s poslodavcima i drugim partnerskim institucijama kao što je Agencija za strukovno obrazovanje.

1.2. Kontekst politike EU-a

1.2.1. Kohezijska politika

Godine 2005. Europsko Vijeće potvrdilo je da treba koristiti sva odgovarajuća nacionalna sredstva i sredstva Zajednice, uključujući ona iz kohezijske politike (tj. iz Strukturnih fondova i Kohezijskog fonda), za ostvarivanje ciljeva obnovljene **Lisabonske agende** i njene gospodarske politike i smjernica za zapošljavanje. U odnosu na razvoj ljudskih potencijala, smjernice o zapošljavanju iz Lisabonske agende utvrđuju tri prioriteta:

- Privlačenje i zadržavanje više ljudi u zaposlenosti i modernizacija sustava socijalne zaštite,
- Pобољшanje prilagodljivosti radnika i poduzeća i fleksibilnosti radne snage, i
- Povećanje ulaganja u ljudski kapital kroz bolje obrazovanje i vještine.

(Usklađenost prioriteta ovog OP-a s onima iz Lisabonske agende jasno je prikazana u Odjeljku 3.)

Osim tih prioriteta, Vijeće je naglasilo i potrebu posvetiti odgovarajuću pozornost ulaganjima u poboljšanje učinkovitosti javne uprave, kao i obrazovanja, socijalne, zdravstvene i kulturne infrastrukture.

Nakon velike reforme Kohezijskih politika EU-a koje pokrivaju razdoblje od 2007.-2013. sve se veći naglasak politika stavlja na strateške prioritete Unije koji uključuju konkurentno i održivo gospodarstvo utemeljeno na znanju usmjereno ka provedbi reformna na način koji je u skladu s Lisabonskom i Gothenburškom agendom.

U kontekstu ovog Operativnog programa, Priopćenje Komisije o *Kohezijskoj politici za rast i zapošljavanje: Strateške smjernice Zajednice 2007.-2013.* od neposredne je važnosti, posebno Smjernica 3 koja se odnosi na sljedeći cilj:

„povećanje broja novih i kvalitetnijih radnih mjesta privlačeći više ljudi u zaposlenost ili poduzetničke aktivnosti, unaprjeđivanjem prilagodljivosti radnika i poduzeća i povećanjem ulaganja u ljudski kapital“.

U posebnom slučaju Hrvatske, ovaj će cilj služiti kao ključni strateški okvir za politiku unutar kojeg će se utvrđivati prioritete vezani uz zapošljavanje i razvoj ljudskih potencijala i u okviru ovog Operativnog programa i u okviru buduće pomoći ESF-a.

1.2.2. Pretpristupna pomoć

Instrument pretpristupne pomoći (IPA)

Instrument pretpristupne pomoći (IPA) uspostavljen je Uredbom Vijeća (EZ) br. 1085/2006 od 17. srpnja 2006. godine. Ona pruža opći okvir unutar kojeg će pretpristupna pomoć biti dostupna zemljama kandidatkinjama i potencijalnim kandidatkinjama.

Od 2007. godine instrument je u cjelini otvoren Hrvatskoj i trebao bi pružiti pomoć u izgradnji institucionalne sposobnosti za učinkovitu provedbu pravne stečevine Europske unije kao i u pripremama za upravljanje strukturnim fondovima i Kohezijskim fondom nakon pristupanja (usklađen prema potrebi s prioritetima utvrđenim u Pristupnom partnerstvu).

Spajajući pretpristupnu pomoć iz različitih instrumenata, IPA se sastoji od sljedećih pet komponenata:

- Komponenta I – Pomoć u tranziciji i jačanje institucija
- Komponenta II – Regionalna i prekogranična suradnja
- Komponenta III – Regionalni razvoj
- Komponenta IV – Razvoj ljudskih potencijala
- Komponenta V – Ruralni razvoj

U kontekstu ovog Operativnog programa, Komponenta IV namijenjena je pružanju pomoći zemljama kandidatkinjama u razvoju politika i priprema ih za provedbu i upravljanje kohezijskom politikom Zajednice, posebno **Europskim socijalnim fondom**.

Prioriteti za pomoć utvrđeni u odnosu na Komponentu IV predviđeni su u članku 151. Provedbene uredbe programa IPA ¹⁰ i mogu se sažeti na sljedeći način:

- Operacije koje povećavaju prilagodljivost radnika, trgovačkih društava i poduzetnika;
- Jačanje pristupa zapošljavanju i održivog uključivanja na tržište rada;
- Jačanje socijalne uključenosti i integracije ljudi koji su u nepovoljnijem položaju;
- Promicanje partnerstva, paktova i inicijativa umrežavanjem mjerodavnih dionika u svrhu reformi u području zapošljavanja i uključivosti tržišta rada;
- Operacije koje proširuju i povećavaju ulaganja u ljudski kapital;
- Jačanje institucionalne sposobnosti i učinkovitosti mjerodavnih službi javne uprave i partnerstva;
- Tehnička pomoć kao potpora upravljanju operativnim programom i priprema za buduće upravljanje Europskim strukturnim fondovima.

S obzirom na relativno nisku razinu pomoći koja je dostupna u okviru ove komponente, Operativni program će se usredotočiti na ograničen broj prioriteta i pratećih mjera s ugrađenom sposobnošću za daljnju razradu i razvoj u okviru budućeg ESF-a u kojem će biti dostupna značajnija financijska sredstva.

Višegodišnji indikativni financijski okvir (VIFO)

Višegodišnji indikativni financijski okvir (VIFO) predviđa indikativnu raspodjelu financijskih sredstava prema korisnicima i prema komponentama. Temelji se na trogodišnjoj osnovi.

Kao što je već navedeno, alokacije za komponentu IV relativno su ograničene u smislu financijskih alokacija i povećavat će se u opsegu od 8-11%.

Višegodišnji indikativni planski dokument (VIPD)

Višegodišnji indikativni planski dokument (VIPD) planski je i strateški dokument Komisije koji obuhvaća sve komponente IPA-e. U skladu s VIFO-m odnosi se na trogodišnje razdoblje s godišnjim revizijama u skladu s postupcima utvrđenim u (nacrtu) Provedbenoj uredbi.

U odnosu na Komponentu IV, VIPD utvrđuje četiri „glavna područja intervencije“ za Hrvatsku i navodi dolje navedene prioritete za svako područje:

¹⁰ Uredba Komisije (EU) br. 80/2010 od 28. siječnja 2010 kojom se mijenja Uredba Komisije br. 718/2007 od 12. lipnja 2007. godine o provedbi Uredbe Vijeća (EU) br. 1085/2006 kojom se uspostavlja Instrument pretprijetne pomoći (IPA)

1. Privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti – glavni prioriteti: Povećati participaciju u zaposlenosti i unaprijediti i aktivne i preventivne mjere zapošljavanja. Promicati profesionalnu i zemljopisnu pokretljivost i razviti učinkovitije „usklađivanje“ ponude i potražnje za radnom snagom (uključujući razvoj „sinergija“ s elementima „konkurentnosti“ komponente III). Rješavati regionalne razlike u zaposlenosti. Unaprijediti socijalnu uključenost na lokalnoj i regionalnoj razini boljim ciljanjem osjetljivih skupina uključujući bolji pristup zapošljavanju i lakšu reintegraciju tražitelja posla i neaktivnih osoba na tržište rada.
2. Poboljšati prilagodljivost trgovačkih društava – glavni prioriteti: Razviti anticipatorni pristup radu i gospodarskim promjenama i povećati ulaganja u sposobnosti i kvalifikacije radnika i trgovačkih društava. Poticati aktivno starenje i duži radni vijek. Promicati kulturu poduzetništva i razviti inovativnije i produktivnije oblike organizacije rada. Promicati fleksibilnije tržište rada zajedno s učinkovitijim mjerama socijalne sigurnosti. Dalje jačati bipartitne mehanizme socijalnog dijaloga i promicati aktivniju ulogu socijalnih partnera.
3. Kao dio razvoja usklađene politike razvoja ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira, unaprijediti opću učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja u svrhu promicanja veće zapošljivosti. Jačati ulaganja u ljudski kapital putem boljeg obrazovanja i vještina te promicanjem znanja, istraživanja i inovacija. Poboljšati važnost početnog i trajnog strukovnog obrazovanja i osposobljavanja na tržištu rada. Razviti cjelokupnu ponudu, pristup i kvalitetu obrazovanja odraslih kao dio strategije cjeloživotnog učenja.
4. Jačati administrativnu sposobnost – glavni prioriteti: Razviti institucionalnu sposobnost i učinkovitost javne uprave u područjima zapošljavanja, obrazovanja i u socijalnom području. Jačati djelotvornost institucija tržišta rada, posebno službi za zapošljavanje.

Sve operacije koje se provode u odnosu na navedene prioritete trebale bi ispunjavati zahtjev za promicanjem ravnopravnosti muškaraca i žena koji prožima sve prioritete, uključujući integraciju perspektive spola u različitim fazama provedbe.

Okvir za usklađenost strategija (OUS)

Okvir za usklađenost strategija (OUS) Republike Hrvatske definira glavne ciljeve politike i prioritete koje će podupirati komponente III i IV IPA programa za Hrvatsku u razdoblju od 2007.-2013. godine. OUS se temelji na prioritetima iz Pristupnog Partnerstva s Hrvatskom, na Strateškim smjernicama Zajednice i na nacionalnom Strateškom okviru za razvoj 2006.-2013. (svi su dokumenti već gore navedeni). Ovaj OP održava prijedloge OUS-a u odnosu na komponentu IV programa IPA i daje dodatne detalje.

OUS navodi da će se pomoć koja je Hrvatskoj dostupna u okviru komponente IV programa IPA usredotočiti u prvom redu na mjere kojima će se unaprijediti sustavi i administrativna sposobnost u području zapošljavanja, obrazovanja i socijalne

uključenosti te umrežavanje s partnerima iz nevladinog sektora u skladu sa srednjoročnim prioritetima iz Pristupnog partnerstva.

Hrvatska vlada donijela je Okvir za usklađenost strategija 25. svibnja 2006. godine.

1.2.3. Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju (JIM)

Kao i druge zemlje kandidatkinje, Hrvatska je s Europskom komisijom pripremila (i već sklopila u svibnju 2007.) **Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju (JIM)** u svrhu ostvarivanja potpunog sudjelovanja u području politike socijalnog uključivanja EU-a nakon pristupanja.

S tim ciljem, tamo gdje se smatralo potrebnim, prioriteti utvrđeni u ovom Operativnom programu u skladu su s ovdje navedenim ključnim prioritetima i izazovima.

Prema JIM-u, Vlada Republike Hrvatske i Europska komisija utvrdile su sljedeće izazove u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti:

- Povećati razinu zaposlenosti i stvoriti veće mogućnosti zapošljavanja za dugotrajno nezaposlene i druge osjetljive skupine na tržištu rada, uključujući integraciju osoba s invaliditetom;
- Poboljšati obrazovnu strukturu stanovništva, uskladiti obrazovanje sa zahtjevima tržišta rada te poticati obrazovanje odraslih;
- Financijski stabilizirati sustav zdravstvenog osiguranja ne dovodeći u pitanje jednaki pristup zdravstvenim uslugama;
- Proširiti mrežu socijalnih usluga razvojem sustava izvaninstitucionalnih usluga i unaprjeđivanjem pristupa uslugama;
- Olakšati pristup stanovanju za socijalno ugrožene skupine;
- Promicati ravnopravnost spolova u suzbijanju siromaštva i socijalne uključenosti uzimajući u obzir razlike među spolovima prilikom donošenja odluka i njihove provedbe;
- Omogućiti revitalizaciju i održivi razvoj ugroženih područja te promicati uravnoteženi regionalni razvoj Hrvatske.

Zajedničke stranke u dokumentu suglasne su i da će prioriteti politika u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti biti sljedeći:

- Povećati zapošljivost onih skupina koje su najviše pogođene dugotrajnom nezaposlenošću i neaktivnošću, prije svega, usmjeravajući mjere aktivne politike zapošljavanja prema osobama s invaliditetom, nacionalnim manjinama, starijim radnicima, i bivšim ovisnicima; posebnu pozornost prilikom zapošljavanja posvetiti uklanjanju diskriminacije protiv žena; osigurati potpunu provedbu odredbi o zapošljavanju manjina iz Ustavnog zakona o nacionalnim manjinama; voditi evidenciju o sudjelovanju korisnika socijalne pomoći u programima aktivne politike zapošljavanja;

- Proširiti obuhvat srednjeg i visokog obrazovanja (kroz širenje obveznog obrazovanja te bolje praćenje i smanjenje broja onih koji odustaju od školovanja, odnosno poticanje završavanja različitih vrsta obrazovanja u skladu s potrebama na tržištu rada i provedbom mjera kojima se osigurava uspješan završetak studija i skraćuje trajanje studija); provesti reformu strukovnog obrazovanja radi usklađivanja sa zahtjevima tržišta rada; više ulagati i sustavno promicati cjeloživotno učenje;
- Proširiti mrežu socijalnih usluga za djecu, starije osobe i osobe s invaliditetom (posebice u manjim mjestima i ruralnim područjima); izraditi akcijski plan za deinstitutionalizaciju usluga za djecu i osobe s invaliditetom (zaustaviti gradnju novih ustanova, proširiti alternativne oblike pružanja socijalnih usluga i smanjiti broj korisnika u ustanovama socijalne skrbi); podržati pružanje usluga u zajednicama u kojima korisnici žive; razviti strategiju decentralizacije socijalnih usluga (prenošenje osnivačkih prava svih domova socijalne skrbi na razinu županija) s naglaskom na područja koja zaostaju u razvoju¹¹; poticati suradnju lokalnih zajednica i NVO-a u pružanju usluga; pružiti korisnicima usluga mogućnost izbora; promicati bolju usklađenost između poslovnog i privatnog života, posebice za žene, ulaganjem u ustanove za odgoj i obrazovanje djece;
- Veće napore usmjeriti na prevenciju bolesti ili invaliditeta (češći liječnički pregledi); omogućiti jednak pristup zdravstvenim uslugama za cjelokupno stanovništvo (posebice onima koji žive na otocima i u planinskim područjima);
- Definirati i razvijati koncept socijalnog stanovanja; razvijati primjereniji sustav stambenih subvencija i pomoći kućanstvima s lošom stambenom situacijom; izgraditi kapacitete skloništa za beskućnike; ubrzati rješavanje stambenih problema povratnika kroz programe stambenog zbrinjavanja posebice bivših nositelja stanarskog prava;
- Mjerama gospodarske i fiskalne politike sustavno raditi na smanjenju regionalnih razlika i razlika između urbanih/ruralnih područja; razvijati gospodarske projekte prilagođene lokalnim prilikama te usklađene sa županijskim razvojnim strategijama odnosno regionalnim akcijskim planovima; nuditi bolju financijsku potporu onim programima nevladinih organizacija koji se odnose na višestruko ugrožena područja;
- Dogovoriti dugoročno i održivo rješenje problema siromaštva među starijim građanima te ih zaštititi tijekom razdoblja tranzicije ciljanim programima socijalne pomoći;

¹¹ Područja od posebne državne skrbi definirana su Zakonom o područjima posebne državne skrbi (Narodne novine br. 44/96 i 26/03). Ta područja uključuju jedinice lokalne samouprave (općine i gradove) koje su za vrijeme Domovinskog rata bile okupirane te one koje zaostaju u razvoju prema postupku ocjenjivanja na temelju gospodarskih, demografskih kriterija i kriterija strukturnim poteškoća kao i posebnih kriterija (granična područja i područja zagađena minama).

- Kako bi se svima osigurao pristup kvalitetnim zdravstvenim uslugama potrebno je pratiti i ocjenjivati provedbu “Nacionalne strategije razvitka zdravstva 2006.-2011.” vezano uz njezin utjecaj na smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti.

Prema njegovom posljednjem poglavlju 8, proces koji slijedi posebno je usmjeren na osiguravanje strogog praćenja prioriteta i izazova, uključujući posebno decentralizaciju i deinstitucionalizaciju socijalnih usluga.

1.2.4. Zajednička procjena prioriteta politike zapošljavanja (JAP)

Zajednička procjena prioriteta politike zapošljavanja (JAP) predstavlja zajedničku osnovu za djelovanja u području politike zapošljavanja u skladu s Europskom strategijom zapošljavanja. Glavna svrha JAP-a jest dati sveobuhvatnu analizu gospodarske situacije i s njom povezanih promjena, situacije na tržištu rada i povezanih ciljeva politike zapošljavanja. U smislu uspostavljanja komplementarnosti s ovim Operativnim programom, indikativni ciljevi politike navedeni u ovom tekstu pružaju širi okvir politika unutar kojeg će se program usredotočiti na niz strateških prioriteta koji za cilj imaju jačanje priprema za buduću pomoć u okviru Europskog socijalnog fonda (ESF).

U području **srednjoškolskog obrazovanja**, politika će se usredotočiti na produljenje obveznog školovanja i daljnje povećanje udjela maturanata u cilju promicanja veće socijalne kohezije. Ujedno je potrebno poduzeti određene korake u svrhu reforme **strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO)** kako bi ono bilo bolje usklađeno s potražnjom na tržištu rada. U tom kontekstu, politika će značajan naglasak staviti na daljnji razvoj **Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO)**. Iako nedostaju dostupni podaci o **obrazovanju i osposobljavanju odraslih**, je procijenjena ukupna participacija odraslih i dalje je niska prema standardima EU-a. U tom kontekstu potrebno je dalje jačati nedavno osnovane institucije u cilju razvoja modela za obrazovanje odraslih koji će djelotvornije zadovoljavati potrebe pojedinaca i potrebe tržišta rada.

Kako bi **Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)** postao djelotvorniji instrument prilagođen zahtjevima na dinamičnom tržištu rada, nužno je daljnjom modernizacijom i reorganizacijom unaprijediti njegov uspjeh u posredovanju i njegovu ulogu. U tom smislu, politika će biti usmjerena na osiguravanje veće participacije nezaposlenih u **mjerama aktivne politike zapošljavanja** uz djelotvornu ocjenu utjecaja i učinaka tih mjera. I konačno, mjere koje imaju za cilj povećanje broja visokoobrazovanih ljudi i širenje sektora usluga trebale bi doprinijeti povećanju zaposlenosti i plaća žena i na taj način pozitivno utjecati na smanjenje **neravnopravnosti među spolovima**.

Na temelju **strateških prioriteta politike koji su utvrđeni u JAP-u**, ključni se izazovi mogu sažeti na sljedeći način:

- **Razviti pristup radu u smislu „životnog ciklusa“** koji se bavi nezaposlenošću mladih, dugotrajnom nezaposlenošću i „putovima“ prema zapošljavanju, većom

participacijom žena, posebno niskokvalificiranih, kao i boljom usklađenosti poslovnog i obiteljskog života te potporom aktivnom starenju

- **Promicati “uključivije tržište rada”** koje uključuje aktivne i preventivne mjere zapošljavanja te pregled poticaja/destimulansa koji proizlaze iz poreznog sustava i sustava naknada
- **Poboljšati bolje “usklađivanje” potreba na tržištu rada** modernizacijom institucija na tržištu rada i boljim predviđanjem potrebnih vještina, manjkova radne snage i “uskih grla”
- **Unaprijediti prilagodljivost radnika i poduzeća** uključujući uspostavu fleksibilnijih oblika zapošljavanja
- **Promicati fleksibilnost u kombinaciji sa sigurnošću zaposlenja** uključujući pregled ugovornih odnosa i sporazuma o radnom vremenu, novih oblika organizacije rada, te bolje predviđanje i upravljanje promjenama, i
- **Povećati ulaganja u ljudski kapital** uključujući lakši pristup početnom i trajnom obrazovanju i osposobljavanju, lakši pristup obrazovanju i odgovarajuće pružanje usluga osposobljavanja nezaposlenim osobama i osobama u nepovoljnom položaju, naprednije sustave obrazovanja i osposobljavanja kao reakciju na nove zahtjeve za sposobnostima i prilagodljivošću te više mogućnosti obrazovanja odraslih kao dio sveobuhvatnog okvira cjeloživotnog učenja.

S institucionalnog stajališta, promicanje “**dobrog upravljanja**” prepoznato je kao ugaoni kamen strategije reforme hrvatskog tržišta rada.

1.3. Postupak izrade Operativnog programa

1.3.1. Koordinacija i konzultacije

Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP) predstavlja jedinstveni OP kroz koji se provodi pomoć u okviru komponente IV. OP je pripremila **Međuresorna radna skupina (MRS)** sastavljena od predstavnika mjerodavnih državnih institucija kojom je predsjedavao strateški koordinator. Imena članova navedena su u Dodatku 1.

Nakon početne izrade OP-ova u postupku međuresorne koordinacije, sljedeća faza uključivala je konzultacije s predstavnicima zaposlenika (sindikati), poslodavaca (poslovna zajednica) i lokalne samouprave (općine) kao i organizacija civilnog društva (nevladine organizacije).

Partnerske konzultacije održane su 23. ožujka 2007. u Zagrebu. MINGORP je poslao pozivnice 31 partnerskoj organizaciji i 25 predstavnika iz partnerskih organizacija sudjelovalo je na konzultacijama. HRD OP su predstavili državna tajnica, gđa. Vera Babić, MINGORP, gđa. Dorica Nikolić, MZSS, državni tajnik, g. Želimir Janjić, MZOŠ,

i gđa. Suzana Kovačević, SDURF. Moguće projekte predstavili su gđa. Inga Žic, MINGORP (projekti iz područja rada i zapošljavanja), Mirjana Radovan, MZSS (projekti iz područja socijalne uključenosti), i g. Ivan Šutalo, ASO (projekti iz područja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja odraslih). Konzultacijama je predsjedavala gđa. Katarina Ivanković Knežević, MINGORP.

Nakon predstavljanja prioriteta i projekata slijedila je rasprava o sažetku HRD OP-a koji je prethodno podijeljen partnerima. Tri organizacije odgovorile su pismenim putem na sažetak OP-a do dana kada su se održavale konzultacije. Na temelju rasprave na sastanku i pismenih očitovanja zaprimljenih do dana kada su održane konzultacije, doneseni su sljedeći zaključci:

- Budući da je nekoliko puta naglašena potreba za poštivanjem regionalnih komponenti u postupku provedbe prioriteta i mogućih projekata, predstavnici upravljačkih tijela složili su se da bi tijekom provedbe OP-a trebalo uzeti u obzir posebne potrebe određenih zemalja i naglasili su potrebu za koordinacijom s drugim komponentama programa IPA, posebno s Operativnim programom za regionalnu konkurentnost.
- Neki predstavnici partnera iznijeli su stajalište da je OP potrebno proširiti na opće visokoškolsko obrazovanje. Na sastanku je dogovoreno da će zbog relativno malog iznosa dostupnih sredstava naglasak ostati na strukovnom obrazovanju, ali će uključivati i profesionalno obrazovanje na višoj razini.
- Dogovoreno je da bi u buduće konzultacije trebalo uključiti Savjet za razvoj civilnog društva Vlade RH.
- U odnosu na prioritet vezan uz jačanje administrativne sposobnosti, naglašeno je da bi jačanje operativne strukture za komponentu IV programa IPA trebalo biti prioritet kako bi se povećala apsorpcijska sposobnost Hrvatske za korištenje sredstava iz prepristupnih fondova i kasnije iz Strukturnih fondova.
- Prioritet koji se odnosi na tehničku pomoć trebao bi uključivati potporu aktivnostima vezanim uz analizu tržišta rada, potražnju za određenim vještinama i općenito jačanje statistike o ljudskim potencijalima u Hrvatskoj.

Od svih sudionika na konzultacijama zatraženo je da do 28. ožujka 2007. pošalju svoje pismeno očitovanje na Sažetak OP-a. MINGORP je do tada zaprimilo ukupno 6 pismenih očitovanja (uključujući 3 zaprimljena prije sastanka). Očitovanja su se odnosila na: bolje uvjete za osobe s invaliditetom; novu ulogu partnera u procesu razvoja gospodarstva; jačanje institucija na svim razinama; daljnji razvoj koncepta pune zaposlenosti i zaposlenosti za sve; daljnji razvoj visokog obrazovanja, i položaja Hrvatske kao društva utemeljenog na znanju.

Međuresorna radna skupina (MRS) pažljivo je raspravila sva zaprimljena očitovanja i zaključila je sljedeće:

- Civilno društvo bit će uključeno u daljnji razvoj OP-a, kao i u njegovu provedbu.
- Mnogi partneri naglašavali su potrebu za uključivanjem visokoškolskog obrazovanja u OP pa je Međuresorna radna skupina (MRS) prihvatila taj prijedlog i odlučila da bi pitanja vezana uz visokoškolsko obrazovanje trebala biti

prihvatljiva za potporu u okviru OP-a, ali samo u mjeri u kojoj se odnose na profesionalno/strukovno obrazovanje na višoj razini.

Popis onih koji su sudjelovali na partnerskim konzultacijama i koji su dali svoja očitovanja priložen je u Dodatku 2.

1.3.2. Ex ante evaluacija

Ex ante evaluaciju ovog OP-a radio je neovisan evaluacijski tim u ožujku i travnju 2007. godine. Evaluacija se sastojala od uredskog rada i niza sastanaka i razgovora koje je obavljao i predvodio tim međunarodnih ocjenjivača uz pomoć lokalnih ocjenjivača koje su oni izravno zapošljavali.

Sažetak zaključaka evaluacije je sljedeći:

„OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predložkom Komisije za Operativne programe u okviru IPA-e. OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programa. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacrtu OP-a, ali u određenim područjima su potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.“

Ako promotrimo tri glavna naslova politika jedan za drugim (zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje te socijalno uključivanje) očito je da postoje neka područja u kojima bi se analizi mogle dodati dodatne informacije ili bi se tekst mogao preoblikovati u svrhu boljeg obrazloženja strateških ciljeva. Veću pozornost treba posvetiti povezanosti između SWOT-a i analize budući da postoje neki nedostaci i nedosljednosti jer se neki vidovi SWOT-a ne odnose jasno na pitanja iz pozadinske analize. Na primjer, općenit problem jest u tome što postoji mnoštvo aktivnosti koje su uključene u neke prioritete i što se te aktivnosti znatno razlikuju po svojoj prirodi i opsegu. Bilo bi korisno i više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i vremenskom slijedu financijskih tokova za različite mjere u prve tri godine. Korisno bi bilo dati i više pojedinosti o usklađenosti Programa s Lisabonskom strategijom i drugim OP-ovima u okviru IPA-e. Rad na pokazateljima još uvijek je u tijeku i još postoje značajni nedostaci. Tijekom ex-ante evaluacije još je trajao i proces konzultacija. Sadašnji opis načina konzultacija daje samo grubi pregled, a više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu dodat će se u sljedećem nacrtu. Osim toga, vezano uz upravljanje programom i njegovu provedbu, potrebno je pojasniti identitet, funkcije i raspored uvođenja Provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Okoliš nije dobro integriran u OP. To bi se moglo riješiti prihvaćanjem šireg tumačenja okoliša.”

Ocjenjivači su dali iscrpne preporuke za poboljšanje OP-a koje su bile uravnotežene i konstruktivne i uzete su u obzir u sljedećim nacrtima:

- Komentari o analitičkom dijelu smatrali su se jasnim i konstruktivnim i mnogi od navedenih problema su rješavani. Osim toga, u obzir je uzeta preporuka koja se odnosila na pružanje više podataka o administrativnoj sposobnosti javnih službi za zapošljavanje kao i preporuka za primjenom uključivije definicije „zapošljavanja“, za dodavanjem novog naslova o regionalnim razlikama i za razmatranjem ciljane pomoći regijama s manjkom radne snage. Međutim, važno je istaknuti da većina traženih dodatnih podataka trenutno nije dostupna, a to su dodatne informacije o „neusklađenosti“ između vještina koje posjeduje radno stanovništvo i zahtjeva poslodavaca; podaci o informatičkim vještinama radne snage i učinku trendova razvoja informacijske i komunikacijske tehnologije na radnu snagu; podaci o posebnim razlikama u potrebnim vještinama; podaci o procesima unutarnjih migracija i pokretljivosti radne snage; podaci o starijem stanovništvu koje se bavi naturalnom poljoprivredom. Prihvaćena je činjenica da taj manjak informacija treba jasno utvrditi i ispraviti kako bi se unaprijedilo upravljanje i provedba strukturnih fondova nakon pristupanja;
- Komentari o SWOT analizi točno su utvrdili neke nedosljednosti između prethodne verzije i analitičkog dijela i one su uklonjene.
- Komentari o logičkoj podlozi i dosljednosti strategije zapravo su bili rezultat nedostataka u predstavljanju i restrukturiranju prioriteta i mjera koji su isto riješeni. U obzir je uzet prijedlog da je Prioritet 1 potrebno preoblikovati kako bi on uključio više od jedne mjere kao i prijedlog da bi potencijalne aktivnosti trebalo poredati po važnosti. Osim toga, prihvaćen je i proveden prijedlog za uspostavljanjem bolje povezanosti s Lisabonskom strategijom i dokumentom JIM. Podrobnije su definirani i kriteriji za odabir za posebne mjere.
- Komentari o rezultatima i učincima bili su vrlo konstruktivni iako su na određenim mjestima bili prikladniji za strukturne fondove nego za IPA. Posebno je bila korisna preporuka vezano uz pripremu zajedničkog niza metodologija pokazatelja i definicija koja je isto uzeta u obzir. Uloženi su značajni dodatni naponi u jasnije definiranje pokazatelja praćenja na razini prioriteta i mjera, u definiranje njihove referentne vrijednosti i izvora gdje se prikupljaju. Ocjenjivači su predložili i pripremu osnovnog popisa dogovorenih pokazatelja za projekte kako bi mogli razviti usporedive podatke koji se mogu spajati u skupine u kojima su informacije podijeljene na ciljne skupine u određenim mjerama. Prijedlog je pozdravljen, ali nije ugrađen u OP već će se uzeti u obzir u sljedećim fazama provedbe OP-a;
- U vrijeme ex-ante evaluacije postojale su mnoge nejasnoće vezano uz sustave upravljanja i provedbe OP-a koje su ocjenjivači s pravom spomenuli. U tom kontekstu, u kasnijim razgovorima sa službama Europske komisije i prilikom revizije Odjeljka 5 Operativnog programa koji se odnosi na provedbene odredbe u obzir je uzet njihov prijedlog da se daju detaljnija objašnjenja tog sustava;
- I konačno, primjedbe vezane uz integraciju okoliša ugrađene su u mjeri u kojoj je to bilo izvedivo. OP ne sadrži posebne dijelove koji se odnose na zaštitu okoliša jer u ovoj fazi nisu razrađeni posebni projekti koji bi omogućili procjenu njihove ekološke dimenzije. U OP-u nisu predviđeni veći infrastrukturni projekti što znači da se neće provoditi mjere za procjenu učinka na okoliš. Međutim, OP će sadržavati mjere kojima će se osigurati uključenost promicanja zaštite okoliša i

održivog razvoja u informativne i promidžbene kampanje koje su usmjerene na tražitelje pomoći od kojih će se očekivati da predaju uvjerenje ili pokažu da njihovi projekti nemaju štetan utjecaj na okoliš.

Članovi Međuresorne radne skupine raspravili su sve preporuke ex-ante ocjenjivača i oni su značajno doprinijeli usklađenijem i točnijem formuliranju određenih prioriteta i mjera u okviru Programa.

Preslik cijelog izvješća o evaluaciji priložen je Operativnom programu u Dodatku 6.

2. Procjena srednjoročnih potreba i ciljeva¹²

2.1 Socioekonomska analiza

U ovom se dijelu Operativnog programa prikazuju i analiziraju informacije o mjerodavnim vidovima hrvatskog konteksta radi utvrđivanja potreba i razvojnih prioriteta na informiran i točan način.

2.1.1. Demografija i javno zdravstvo

Prema popisu stanovništva iz 2001. godine, Hrvatska je imala 4.437.460 stanovnika. U posljednjih nekoliko godina broj rođenih bio je manji od broja umrlih i stoga je prirodni prirast bio negativan (vidi Tablicu 2: Podaci o stanovništvu). S druge strane, neto migracija, posebno iz Bosne i Hercegovine, bila je pozitivna, nadoknađujući negativan prirodni prirast. Prema tome, procijenjen broj stanovnika u 2005. godini bio je nešto veći – oko 4.442.000 stanovnika. Opseg neto migracija smanjio se u posljednjih nekoliko godina, ali povećao se broj živorođene djece. Kao što se vidi u Tablici 3, demografska slika Hrvatske slična je onoj u Njemačkoj, Mađarskoj i Bugarskoj - zemljama koje zaostaju za europskim prosjekom.

U odnosu na dobnu strukturu, udio starih rastao je, a udio mladih padao. U razdoblju između 1991. i 2005. godine, udio stanovnika u dobi od 65 godina i više povećao se s 11,8 posto na 16,6 posto (Vidi Tablicu 4). Ako ne bude uravnoteženo pozitivnom neto imigracijom, „starenje“ hrvatskog stanovništva nastavit će se jer su mlađe demografske skupine puno manje brojne od starijih. Na primjer, procjenjuje se da je 2005. godine bilo oko 336.000 ljudi od dobi od 45 do 49 godina starosti, ali samo 296.000 ljudi u dobi od 30 do 34 godine, i samo 275.000 starih između 15 i 19 godina. Broj mladih ljudi koji ulaze u radnu snagu opadao je i nastavit će se smanjivati u budućnosti. Povećanje broja starijeg stanovništva i smanjenje stanovništva radne dobi predstavljaju i predstavljat će velik problem za sustav socijalnih transfera i potrošnju na javno zdravstvo, ali i za buduću ponudu radne snage. Kako bi se održala slična razina naknada za sve veći broj korisnika bit će potrebna viša stopa participacije radne snage.

Očekivano srednje trajanje života je 72,3 godina za muškarce i 79,2 za žene. U EU-27 ono je 76,5 za muškarce i 80,6 za žene (podaci za 2005.). Stopa smrtnosti dojenčadi za EU-27 je 5,37 (2005.) a za Hrvatsku je 5,7. U većini postkomunističkih zemalja stopa je oko 7. Rana smrt novorođenčadi puno je veća u Hrvatskoj nego u razvijenijim zemljama EU-a (4 u usporedbi s 2,5 u prosjeku).

Prema usporedivim procjenama na temelju nacionalne ankete o radnoj snazi (NARS), stopa aktivnosti stanovništva od 15-64 godina starosti povećala se s 61,6 % u 2001. godini na 63,5% u 2006. Raščlamba stopa aktivnosti prema spolu i dobnim skupinama

¹² Analitičke tablice i brojevi koji se odnose na ovaj odjeljak nalaze se u Dodatku 3.

pokazuje da se stopa aktivnosti za dobnu skupinu od 15 do 24 godine smanjila od 2001. do 2006. godine (s 40,8% na 38,0%). Pad je naglašeniji u odnosu na žene nego u odnosu na muškarce (žene: 38,1% - 34,5%, muškarci: 42,9% - 41,1%). Te su stope aktivnosti ispod prosjeka EU-a i bit će teško ostvariti lisabonske ciljeve posebno s obzirom na činjenicu da je stupanj obrazovanja neaktivnog stanovništva radne dobi niži od prosjeka (Vidi Tablicu 5).

Aktivno stanovništvo nejednako je raspoređeno u Hrvatskoj. U četiri županije (Grad Zagreb, Splitsko-dalmatinska, Primorsko-goranska i Osječko-baranjska županija) nalazi se 40% aktivnog stanovništva. Između 2000. i 2006. godine aktivno se stanovništvo povećalo za 8,9%, ali većina porasta (67,8%) odnosi se na navedene županije dok je u sedam od 21 županije zabilježen pad aktivnog stanovništva ili porast manji od 1%.

Demografski okvir za ponudu radne snage u Hrvatskoj regresivan je s relativno slabom iskoristivošću radne snage i velikim pričuvama stanovništva radne dobi. Mjere politike moraju odražavati strategiju za povećanje razine aktivnosti s naglaskom na zemljopisnu raspodjelu i određene skupine kao što su žene čiji položaj na tržištu rada se stalno pogoršava.

2.1.2. Zaposlenost i nezaposlenost

Uvod

Nakon desetljeća pada registrirane zaposlenosti, tijekom i odmah nakon rata, zaposlenost u Hrvatskoj počela je rasti u 2001. godini. Između 2000. i 2006. godine zaposlenost se povećala s 1,34 na 1,47 milijuna ili 9,5%. Zaposlenost prema ARS-u, koja uključuje sve nedokumentirane i neslužbene gospodarske aktivnosti, još je veća i iznosi 1,62 milijuna uz stopu rasta od oko 10%. U malom poduzetništvu i obrtništvu zabilježena je posebno velika stopa rasta zaposlenosti koja je narasla s 216.395 u 2001. na 262.690 u 2006. godini (tj. 21,4%). Rast „sekundarnog“ sektora malog poduzetništva i obrtništva pokazuje fleksibilnost i potencijal za stvaranje novih radnih mjesta u tom sektoru. S druge strane, uz taj se sektor mogu vezati i relativno niske plaće, dugo radno vrijeme, niska sigurnost radnih mjesta i relativno velika količina neslužbenih aktivnosti.

Prema podacima AKS-a, godišnji prosjek stope zaposlenosti stanovništva u dobi od 15-64 godine iznosio je u 2006. godini 55,4%. To je za 7,7 postotnih bodova niže od prosjeka EU-27, ali više nego u Poljskoj (vidi isto Tablicu 6). Ujedno je stopa zaposlenosti muškaraca bila 62,3%, a žena 51,0%, s tim da je potonja veća nego u Grčkoj ili Italiji. Na godišnjoj razini, stopa zaposlenosti za dobnu skupinu od 55-64 godine bila je posebno niska, samo 34,3 % u odnosu na 43,5% u EU 27. Međutim, u Hrvatskoj je moguće primijetiti pozitivan trend stope zapošljavanja starijih osoba (55-64) kao posljedica reforme mirovinskog sustava kojom je postupno podignuta dobna granica za odlazak u mirovinu.

Niska razina zaposlenosti općenito i razina zaposlenosti starijih osoba uglavnom je posljedica uništenja gospodarskih kapaciteta za vrijeme rata i restrukturiranja zbog

privatizacije, inozemne konkurencije i promjena u potražnji i tehnologiji. Daljnja privatizacija, otvaranje inozemnoj konkurenciji i smanjenje državnih potpora poduzećima mogu kratkoročno smanjiti zaposlenost, ali povećati produktivnost, a na taj način i dugoročnu potražnju za radnom snagom. Očekuje se i da će jačanje poduzetništva doprinijeti dugoročnom stvaranju radnih mjesta.

Prilike za zapošljavanje u Hrvatskoj se općenito povećavaju, ali stvaranje novih radnih mjesta nejednako je raspoređeno i nedovoljno za apsorpciju viška radne snage koji se u razdoblju tranzicije nakupio u evidenciji nezaposlenih. Na primjer, iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koja još uvijek bilježi najveći dio dinamike na tržištu rada mjesečno se zapošljava od 10 do 20 tisuća ljudi, ovisno o sezoni. Na svako slobodno radno mjesto ima okvirno oko 13 do 26 nezaposlenih u bilo kojem trenutku, a struktura ponude i potražnje nije usklađena što dovodi do visoke stope zaposlenosti kod nekih skupina i gotovo nikakve potražnje za drugim skupinama¹³.

Zaposlenost prema sektoru

U usporedbi s EU-27, Hrvatska ima znatno veći udio zaposlenih u poljoprivredi (13,80% u odnosu na 5,89%) i nešto veći udio zaposlenih u industriji koja uključuje rudarstvo, proizvodnju, komunalije i građevinarstvo (28,50% u odnosu na 27,64% - vidi Tablicu 7). Udio zaposlenih u industriji u 2006. godini bio je 0,86 postotnih bodova veći nego u EU, ali niži nego u Bugarskoj, Poljskoj, Češkoj Republici, Sloveniji, Slovačkoj, Mađarskoj, Njemačkoj, Portugalu i Španjolskoj (vidi Tablicu 7). Udio zaposlenih u tržišnim uslugama (trgovina na veliko i malo, hoteli i restorani, prijevoz i komunikacije, poslovne usluge) bio je samo 1,9 postotnih bodova ispod EU-27, ali na višoj razini nego u svim drugim novim državama članicama osim u Mađarskoj. Razlika u udjelu zaposlenih u netržišnim uslugama (obrazovanje, socijalna sigurnost, i druge usluge – NACE kategorije M-Q) između Hrvatske i EU-27 bila je nešto veća - 6,0 postotnih bodova u korist EU-a. Udio javne uprave u ukupnoj zaposlenosti od 6,3% u 2006. godini bio je ispod prosjeka EU-27 (7,12%), ali je bio i znatno niži nego u Francuskoj, Grčkoj, Njemačkoj Mađarskoj, Češkoj Republici, Bugarskoj i Slovačkoj.

Struktura zaposlenosti u Hrvatskoj prema sektorima sličnija je onoj u EU nego u većini novih država članica i dalje će joj se približavati posebno u području tržišnih usluga zbog sve većeg interesa privatnog sektora u tom području i rastućeg tržišta za zdravstvene usluge, usluge osiguranja i obrazovne usluge. Na taj će se način povećati mogućnosti za zapošljavanje žena koje tradicionalno prevladavaju u tim sektorima. Međutim, to će doprinijeti i općenitom povećanju fleksibilnosti na tržištu rada.

Fleksibilni oblici zapošljavanja

Vežano uz fleksibilne oblike zapošljavanja, udio zaposlenih s ugovorima na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih nije bitno niži nego u EU-27. U 2006. godini taj je udio iznosio 12,5% u Hrvatskoj i 14,3% u EU 27 (Vidi Tablicu 8b). U nekim zemljama,

¹³ Vidi Mjesečni statistički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Tablica 3, različiti mjeseci 2006. i 2007.

kao što su Poljska (27,3%) i Slovenija (17,1%), taj je udio bio puno veći, a u Španjolskoj je činio gotovo trećinu svih zaposlenika, više među ženama nego muškarcima. Ni u EU niti u Hrvatskoj u tom pogledu nije bilo značajnijih razlika među spolovima (među zaposlenicima na određeno vrijeme 54% čine muškarci, a 46% žene).

Još jedan fleksibilan oblik rada je rad s nepunim radnim vremenom. U 2006. godini udio zaposlenih koji su radili s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih bio je znatno niži u Hrvatskoj (10,1%) nego u EU (18,1%). Razlika je posebno velika za žene – više od 31,2% zaposlenih žena u EU radi s nepunim radnim vremenom dok je u Hrvatskoj taj udio samo 13,4%. Relativno nizak udio rada s nepunim radnim vremenom među zaposlenima općenito i posebno među zaposlenim ženama obilježje je i drugih tranzicijskih zemalja kao što su Slovačka, Češka Republika, Slovenija i Bugarska, ali i država članica EU-a kao što su Grčka, Španjolska i Portugal. Vjerojatno je da su očekivani prihodi od rada s nepunim radnim vremenom u tim zemljama, uključujući Hrvatsku, još uvijek preniski za žene da bi mogli opravdati fiksne troškove koje donosi zaposlenost (prijevozni troškovi u vremenu i novcu, troškovi brige za dijete...).

Ugovori na određeno vrijeme u Hrvatskoj su puno uobičajeniji od rada s nepunim radnim vremenom. Zaposleni i nezaposleni¹⁴ mogu raditi na temelju takvih ugovora i mjesečno se u prosjeku sklapa oko 60 tisuća takvih ugovora. Za takve se ugovore plaćaju obvezni doprinosi što je donijelo veću sigurnost osobama koje se bave takvih poslovima. Međutim, takvi se ugovori ne smatraju zaposlenošću i izvan su područja primjene Zakona o radu.

Neslužbeni sektor

Veličinu neslužbenog sektora teško je procijeniti. Nema novijih procjena o veličini neslužbenog sektora u Hrvatskoj nakon 2004. godine. Neke procjene za razdoblje od 1990.-2000. godine pokazale su porast u veličini neslužbenog sektora u ranim 1990.-im zbog rata i hiperinflacije, a zatim smanjenje u drugoj polovici desetljeća kada se procjenjivalo da on čini 10,4%.

U neslužbenom se gospodarstvu mogu naći fleksibilniji oblici zapošljavanja. Najuobičajenija praksa u neslužbenom gospodarstvu jest podjela plaće na dva dijela: najniža propisana plaća prijavljena je kao oporezivi dohodak na koji se plaćaju doprinosi dok se ostatak plaće daje “na ruke”. Na taj se način broj zaposlenih u neslužbenom gospodarstvu održava relativno niskim, a neslužbeni financijski tokovi su visoki.

Učestalost neslužbenog sektora važno je pitanje u razvoju politike. Potrebno se pobrinuti da politike tržišta rada ne povećaju zamku nezaposlenosti za one koji su registrirani kao nezaposleni i koji istovremeno rade u neslužbenom gospodarstvu povećanjem uvjetne nadnice za ulazak u službenu zaposlenost.

¹⁴ Nezaposlenima je dopušteno raditi na temelju takvih ugovora i zadržati status nezaposlene osobe ako im plaća ne prelazi trenutnu razinu naknade za vrijeme nezaposlenosti.

Nezaposlenost

U gornjem tekstu opisan porast stope zaposlenosti popraćen je smanjenjem stope nezaposlenosti prema ILO-u s 16,1% u 2000. na 11,2 % u 2006. godini. Stopa registrirane nezaposlenosti puno je viša u 2006. godini i iznosi 16,6%, ali s vremenom se približava razinama AKS-a (vidi Tablicu 8). Razlika između stopa nezaposlenosti žena iz dva izvora (20,9% u odnosu na 12,4%) posebno je istaknuta, što ukazuje na visoku razinu neaktivnosti ili neslužbene aktivnosti u toj skupini. Ukupno 47% žena u evidenciji nezaposlenih u 2006. godini nije zadovoljavalo međunarodne kriterije za definiciju nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj prema ARS-u samo je 3 postotna boda veća od stope u EU27, ali stopa dugotrajne nezaposlenosti u Hrvatskoj je 6,4%, dok u EU27 iznosi 3,6% (2006.).

U apsolutnim okvirima registrirana nezaposlenost smanjena je na razine s početka 90-ih zbog više čimbenika. Kao prvo, zakonima su uvedena stroža pravila u Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) vezano uz nadzor prihoda nezaposlenih, aktivnost u potrazi za poslom i dostupnost za rad. Kao drugo, povećala se potražnja za radnom snagom što ima dva učinka: s jedne strane se povećao priljev u nezaposlenost, posebno iz neaktivnosti, a s druge strane se povećao odljev iz evidencije. Ovakve fluktuacije koje se mjere zbrojem priljeva i odljeva u odnosu na ukupan broj nezaposlenih povećale su se za 21% od 2000. do 2006. godine. Treći čimbenik je pojava konkurencije u posredovanju iz privatnog sektora i internetskih stranica za traženje posla čime je uspostavljen izravni kontakt između tražitelja posla i poslodavaca. To je posebno imalo učinka na mlade tražitelje posla (15-24) čiji udio u registriranoj nezaposlenosti je pao s 27,4% u 2001. godini na 20,1% u 2006. godini. Ta je promjena rezultat i sve većeg interesa za visoko obrazovanje, što je prikazano i u sljedećem odjeljku koji govori o obrazovanju.

Hrvatsko tržište rada obilježeno je i velikim sezonskim fluktuacijama koje utječu na regionalna tržišta rada i na određene sektore kao što su poljoprivreda, turizam, trgovina i građevinarstvo, te prehrambena industrija, između ostalih. Na primjer, broj registriranih zaposlenih osoba povećao se od siječnja do lipnja 2006. godine za više od 90 tisuća dok se broj registriranih nezaposlenih osoba smanjio u istom razdoblju za 40 tisuća. Iako kratkog trajanja, sezonsko zapošljavanje pruža mogućnost za prekid potencijalno dugog razdoblja nezaposlenosti ili neaktivnosti.

Nezaposlenost u Hrvatskoj ima nekoliko posebno zabrinjavajućih vidova:

55% svih nezaposlenih osoba su **dugotrajno nezaposlene osobe**, a samo 22,8% prima naknadu za vrijeme nezaposlenosti (prosječno u 2006.) jer je najduže trajanje razdoblja primanja naknade kraće od prosječnog trajanja nezaposlenosti. Hrvatska je imala stopu dugotrajne nezaposlenosti od 6,4% u 2005. godini u usporedbi s prosjekom EU-27 od 3,6% i još veću stopu dugotrajne nezaposlenosti žena od 8,4%,

Nezaposlenost više pogađa **žene** nego muškarce. Njihov udio u ukupnoj registriranoj nezaposlenosti povećao se s 53,5% u 2001. na 60,0% u 2006. godini, ali visok postotak žena (47,5%) ne smatraju se nezaposlenima prema međunarodnim standardima jer ili

rade u neslužbenom gospodarstvu ili ne traže zaposlenje aktivno ili nisu dostupne za rad. Glavni razlog prijave na zavod za zapošljavanje često su naknade koje su vezane uz status nezaposlene osobe ili su dio demografske politike.

Udio osoba **u dobi od 50 i više godina** u registriranoj nezaposlenosti iznosio je u 2001. godini samo 12,5%, ali taj je postotak u 2006. godini narastao na 24,5%. To se može pripisati različitim čimbenicima: kao prvo, omjer starijeg stanovništva u ukupnom broju ljudi povećao se zbog demografskih promjena. Kao drugo, povećala se dobna granica za odlazak u mirovinu i stoga starije osobe koje izgube posao sve češće postaju dio skupine nezaposlenih osoba (umjesto skupine neaktivnih) i duže ostaju u toj kategoriji. I konačno, važno je primijetiti trend smanjenja udjela registriranih nezaposlenih osoba među mladima što je vjerojatno rezultat otvaranja novih radnih mjesta što posebno vodi do zapošljavanja mladih ljudi.

Udio nezaposlenih osoba u dobi od **15 do 24 godine** među svim registriranim nezaposlenim osobama smanjio se s 27,3% u 2001. na 19,4% u 2006. godini.¹⁵ Smatra se da je to u velikoj mjeri rezultat produženog sudjelovanja mladih u obrazovanju i sklonosti traženju posla bez prijave Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Međutim, nezaposlenost mladih ostaje znatno veća od prosjeka EU-a.

Stručna sprema i vještine nezaposlenih jedan su od čimbenika koji doprinos dugotrajnoj nezaposlenosti, posebno među starijim osobama. Ukupno 32,2% (svibanj 2007.) ima osnovnu školu ili manje, 25,8% je završilo gimnaziju i nemaju nikakvo zanimanje. Njihova zapošljivost ovisi o značajnim ulaganjima u vještine koje se traže na tržištu.

Postoje značajne mjesne razlike (vidi odjeljak 2.1.5)

2.1.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina

Trenutno ne postoji analiza kojom bi se sustavno ispitala usklađenost obrazovnog sustava s potrebama na tržištu rada. Smatra se, međutim, da nesklad postoji (kao što je već navedeno, na kraju 2006. godine, 35,9% svih nezaposlenih osoba završilo je trogodišnje strukovne škole).

Razina stručne spreme stanovništva radne dobi u Hrvatskoj općenito je ispod standarda EU-a. U 2006. godini 18,2% zaposlenih, 20,6% nezaposlenih i 55,5% neaktivnog stanovništva radne dobi ima osnovnoškolsko ili niže obrazovanje¹⁶. Osobe koje imaju stručnu sprema višu od srednje škole čine 19,7% zaposlenih, 11,2% zaposlenih i samo 7,1% neaktivnih (Vidi Tablicu 9). Najčešća stručna sprema su završene tro-ili četverogodišnje strukovne škole. Trenutno nije moguće upisati fakultet sa završenom trogodišnjom strukovnom školom. Visoko, posebno sveučilišno obrazovanje, nije učinkovito jer postoji velika stopa prekida studija. Međutim, potražnja za ovakvom

¹⁵ Hrvatski zavod za zapošljavanje: Ovi se podaci temelje na godišnjem prosjeku, a ne na podacima zabilježenim 31. prosinca dotičnih godina.

¹⁶ Državni zavod za statistiku, ARS 2006/2 objava.

vrstom obrazovnih usluga velika je i nadilazi ponudu iako pružanje tih usluga u privatnom sektoru brzo raste.

Stopa nepismenosti u Hrvatskoj je niska, ali mali broj godina školovanja velikog udjela stanovnika Hrvatske ukazuje da je potrebno uložiti dodatne napore kako bi se osnovna i ukupna razina vještina u Hrvatskoj povećala. Prema Popisu stanovništva iz 2001. godine, 2,86% stanovnika je bez škole, 4,52% je završilo najviše 1-3 razreda škole, 11,24% je završilo samo 4-7 razreda i 21,75% je završilo osnovnu školu.¹⁷

U usporedbi s EU, Hrvatska ima znatno niži udio visokokvalificiranih radnika u ukupnom broju zaposlenih. Udio visokokvalificiranih uredskih radnika (uključujući menadžere, profesionalce i tehničare) u EU-27 u 2004. godini iznosio je 38,4, a u Hrvatskoj samo 29,6 – razlika od 8,8 postotnih bodova.

Hrvatska zaostaje za EU 27 u odnosu na udio osoba koje su imaju tercijarno (ISCED 5 i 6) obrazovanje, čak i među mlađim generacijama, ali je ispred zemalja kao što su Italija i Češka Republika (vidi Tablicu 10). Zaostajanje će se vjerojatno smanjiti jer se u posljednjih par godina povećao broj onih koji završavaju tercijarno obrazovanje. Broj osoba koje su diplomirale na visokim učilištima povećao se s 13.510 u 2000. godini na 18.190 u 2006. godini – povećanje od 34,6%. Rast je bio posebno velik u odnosu na žene i njihov se udio povećao s 55,6 na 59,7% svih onih koji su završili fakultete. Međutim, čini se da postoji velik problem s osobama koje odustaju od studija, posebno onima koje su završile samo gimnaziju i stoga nemaju korisne vještine. Na primjer, omjer između diplomanata u 2005. i osoba upisanih (u prvu godinu) 2000. godine bio je manji od 40% što ukazuje da je stopa odustajanja od studija veća od 60%. Očekuje se da će problem odustajanja od studija u budućnosti biti još veći zbog sve većeg broja upisa na fakultete. Na primjer, ukupan broj upisanih povećao se s 91.874 u akademskoj godini 1998./1999. na 132.952 u 2005./2006. godini – porast od 44,7% u samo sedam godina.

Iako Hrvatska ima relativno nizak udio visokokvalificiranih radnika i nizak udio visokoobrazovanog stanovništva, njezino je stanovništvo dobro pokriveno srednjoškolskim obrazovanjem, posebno mlađe generacije. Udio odraslog stanovništva (25-64 godine) koje je završilo srednju školu: 2005: EU27,69,3%, Hrvatska 72,8% (Eurostat). Taj je postotak sličan onome u nekim od novih država članica (kao što su Bugarska i Rumunjska), ali niži od postotka u drugima (kao što su Češka Republika, Slovačka i Slovenija). Viši je u nekim starijim, razvijenijim državama članicama (npr. Belgiji, Francuskoj i Ujedinjenoj kraljevini). Međutim, potrebno je dalje unaprijediti kvalitetu i prikladnost srednjoškolskog (strukovnog) obrazovanja u odnosu na potrebe na tržištu rada.

U gotovo svim zemljama EU-a, kao i u Hrvatskoj, visoka razina obrazovanja vezana je uz nisku razinu stope nezaposlenosti. U EU-27, prema Eurostatu, stopa nezaposlenosti osoba sa srednjoškolskim stupnjem obrazovanja (u dobi od 25-59 godina) iznosila je 7,4% u 2006. godini, a osoba s tercijarnim obrazovanjem 4,3%, dok su u Hrvatskoj te vrijednosti bile 12,3% odnosno 7,1% (Vidi Tablicu 11). Najviša stopa nezaposlenosti odnosila se na

¹⁷ Izračuni ETF-a utemeljeni na objavljenim podacima iz Popisa iz 2001., www.dzs.hr

osobe koje imaju osnovnoškolsko obrazovanje – 11,3% u EU-27 i 15% u Hrvatskoj. Prema tome, nedovoljan stupanj obrazovanja pojedinca stavlja u značajno nepovoljniji položaj na tržištu rada i u Hrvatskoj i u EU.

Razine pružanja obrazovanja i osposobljavanja za odrasle, posebno primjena načela cjeloživotnog učenja, još uvijek su znatno ispod razine EU-a. Participacija odraslih u obrazovanju i osposobljavanju u 2005. godini bila je samo 2,3%, dok stope u EU-27 za 2006. godinu pokazuju razine od oko 9,6% stanovništva koje sudjeluje u bilo kojoj vrsti obrazovne aktivnosti, koje uključuju i hobije.¹⁸

Hrvatsko stanovništvo općenito obilježava visoka stopa srednjoškolskog obrazovanja, ali niska stopa visokoškolskog obrazovanja te relativno niskokvalificirana radna snaga. Čini se da postoji značajno nepodudaranje između obrazovnih sadržaja (čak i u odnosu na strukovno obrazovanje) i zahtjeva tržišta rada i vrlo niske razine pružanja obrazovanja i osposobljavanja za odrasle. Međutim, potrebno je prikupiti pouzdanije podatke o dostupnosti vještina i potrebama.

2.1.4. Socijalna zaštita, dohodci i socijalna uključenost

Prema Eurostatu, u 2004. godini udio doprinosa za socijalno osiguranje i poreza na dohodak u ukupnim troškovima rada za najslabije plaćenog radnika iznosio je u EU-25 36,4%. Udio doprinosa za socijalno osiguranje u ukupnim troškovima rada u Hrvatskoj je 31,7%, a porez na dohodak koji najslabije plaćeni radnici nije visok zbog velikog osobnog odbitka. Budući da su novčane naknade za nezaposlene u Hrvatskoj isto skromne, postojeći porezni sustav i sustav naknada u Hrvatskoj ne stvaraju ozbiljnu „zamku nezaposlenosti“.

Dohodovni prag za pristup trajnoj socijalnoj pomoći u Hrvatskoj (oko 53 eura mjesečno za radno sposobnu osobu) utvrđuje Vlada i on nije vezan niti uz jednu objektivnu liniju siromaštva. Potrošnja na sve socijalne naknade čini oko 0,64% BDP-a i one su se povećale u usporedbi s 2000. (za 0,59% BDP-a). Bez obzira na porast izdataka za socijalne naknade, one su i dalje vrlo niske i nedovoljne za zadovoljavanje najosnovnijih potreba. U 2006. godini različiti su oblici materijalne socijalne pomoći pokrivali oko 5,7% stanovništva, dok je 2,5% stanovnika primalo stalnu socijalnu pomoć. Samačka kućanstva činila su gotovo polovicu svih kućanstava (49,14%) koja su dobivala stalnu socijalnu pomoć, što je puno više do njihovog udjela u ukupnom broju kućanstava (20,8% prema Popisu stanovnika iz 2001.). Gotovo 30% samaca i obitelji primaju socijalnu pomoć 5 do 10 godina od kojih 73,3% nemaju nikakva primanja izvan sustava socijalne pomoći. Nezaposlene osobe čine oko 46% svih korisnika stalne socijalne pomoći zbog velikog broja dugotrajno nezaposlenih i mladih koji po prvi puta ulaze na tržište rada i koji nemaju pravo na novčanu naknadu za nezaposlene.

¹⁸ Vjerojatno je da je vrlo niska stopa participacije hrvatskog stanovništva u aktivnostima cjeloživotnog učenja rezultat krivog shvaćanja pitanja u anketi o radnoj snazi jer se obrazovne aktivnosti obično povezuju s formalnim obrazovnim ustanovama.

U 2003. i 2004. godini potrošnja na socijalnu zaštitu činila je oko 23,5% BDP-a (4,5% ispod prosjeka EU25 od 27,7% BDP-a u 2002. godini i 28% u 2003.). Unatoč značajnom smanjenju od 2001. godine, Hrvatska još uvijek ima veću socijalnu potrošnju od zemalja EU-10 i zemalja Jugoistočne Europe (u 2003. godini ta je potrošnja u Bugarskoj iznosila 17,6% a Rumunjskoj 16,1% BDP-a). Unatoč tome što prima relativno visok udio BDP-a, hrvatski sustav zdravstva u svakodnevnom se radu suočava s financijskim problemima. Hrvatska je obvezna zadovoljiti i potrebe branitelja i žrtava rata (oko 6% socijalne potrošnje). Prema posljednjoj reviziji registra, postoji gotovo pola milijuna osoba s priznatim statusom branitelja. Broj branitelja iz Domovinskog rata koji su registrirani kao nezaposleni značajno se smanjio u posljednjih nekoliko godina. Pao je s 45.225 u 1997. godini na 26.771 u 2005. godini te na 24.721 u listopadu 2006. godine, što je ukupan pad od 54,7%.

Hrvatska stopa rizika od siromaštva kretala se između 17 i 18% u razdoblju od 2001.-2005. Šest zemalja EU-a imalo je u 2003. godini višu stopu rizika od siromaštva od Hrvatske (Slovačka, Italija, Portugal, Irska, Španjolska, Grčka), dok su Britanija i Estonija imale otprilike istu stopu kao Hrvatska (prosjeak za EU-25 bio je 16%, a za EU-10 15%).

Iako se dohodovne nejednakosti često u Hrvatskoj smatraju visokima, pokazatelji (paralelni Ginijevi koeficijenti) za 2003. godinu pokazuju da su slične prosjeku EU-15, EU-25 ili EU-10. Među zemljama EU-10, samo Slovenija, Mađarska, Češka Republika i Cipar imale su manje nejednakosti od Hrvatske dok se u Baltičkim zemljama, Poljskoj, Grčkoj i Portugalu mogu uočiti veće nejednakosti. Stopa rizika od siromaštva za žene (18,9%) nešto je viša nego za muškarce (15,9%) i siromaštvo među Romima znatno je raširenije nego u drugim skupinama ili u društvu u cjelini. Ako pretpostavimo da linija siromaštva iznosi 60% prosječnog dohotka po glavi stanovnika, 76% Roma i 20% neromskog stanovništva koji žive u blizini romskih naselja žive u potpunom siromaštvu.

Određene skupine stanovnika posebno su osjetljive na socijalnu isključenost. One uključuju nekvalificirane, niskokvalificirane ili usko-kvalificirane osobe, mlade ljude s neodgovarajućim obrazovanjem i/ili bez radnog iskustva, branitelje, osobe s invaliditetom i manjine.

Hrvatska, u odnosu na druge zemlje u Europskoj uniji, ima puno veći udio osoba s invaliditetom među aktivnim radnim stanovništvom (osobe s invaliditetom čine 24,4% svih osoba u dobi između 15 i 64 godine). Osobe s invaliditetom susreću se s velikim preprekama u pristupu zapošljavanju iako im zakon jamči pravo na profesionalnu rehabilitaciju i osposobljavanje za odgovarajući posao. Na kraju 2004. godine, 7322 osobe s invaliditetom registrirane su kao nezaposlene (2,3% svih nezaposlenih osoba).

U lipnju 2007. godine Vlada je donijela novu Nacionalnu *strategiju jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine*. U odnosu na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom, prva se mjera odnosi na ocjenu postojećeg zakonodavstva i politike u tom području od strane neovisnog tijela. U okviru strategije 2006.-2015. dodatan naglasak stavljen je na definiranje različitih modela

zapošljavanja osoba s invaliditetom kojima je potreba pomoć u pristupanju tržištu rada te na pružanje mjera potpore tijekom zapošljavanja, pružanje mehanizama zaštite protiv diskriminacije te podizanje svijesti poslodavaca. U javnom sektoru, zapošljavanje osoba s invaliditetom u državnim tijelima i državnoj službi pravno je uređeno na temelju kvota tako da bi do 2020. godine u tom sektoru udio osoba s invaliditetom trebao iznositi 6%.

U odnosu na stanovništvo i skrb, postoje velike regionalne razlike u Hrvatskoj na koje ukazuje omjer od 17:1 između najslabije i najgušće naseljenih županija i omjer od 55:1 za razine BDP-a (vidi i sljedeći odjeljak). Stope registrirane nezaposlenosti znatno se razlikuju među županijama i to u opsegu od 13 do 40% s posebno velikim stopama u regijama koje graniče sa hrvatskim istočnim i južnim susjedima (ratom pogođena područja). Najviše stope siromaštva su u Karlovačkoj i Sisačko-moslavačkoj županiji, a najniže u Gradu Zagrebu, Primorsko-goranskoj i Istarskoj županiji. Broj stalnih korisnika socijalne pomoći je iznad prosjeka u područjima pogođenim ratom (npr. u Šibensko-kninskoj županiji broj stalnih korisnika socijalne pomoći tri je puta veći od prosjeka). Jedina županija koja ima nadprosječan broj korisnika, a koja nije bila pogođena ratom je Međimurska županija u kojoj postoji velika koncentracija Roma.

Ruralna područja trpe pad i starenje stanovništva, a njihovo je stanovništvo i niže kvalificirano. Podaci iz popisa stanovništva iz 2001. godine pokazuju da je postotak neobrazovanog stanovništva starijeg od 15 godina u nekim ruralnim područjima 3-4 puta veći od omjera u urbanim područjima iste županije.

Sve u svemu, Hrvatskoj još uvijek predstoji modernizacija zdravstvenog sustava i sustava socijalne skrbi i daljnje promicanje socijalnog uključivanja. Čini se da su osobe s invaliditetom, uz etničke manjine, najočitija marginalizirana skupina. Osim toga, određeni pojedinci i skupine mogu biti u nepovoljnom položaju iz više razloga. To znači da će operacije koje podržava ovaj OP morati ili biti usmjerene na određene nepogodnosti ili biti dovoljno fleksibilne kako bi dopustile usmjerenost na različite vrste nepogodnosti.

Kao i u slučaju obrazovanja i zapošljavanja, u odnosu na pružanje socijalnih i zdravstvenih usluga postoje značajne mjesne razlike. Međutim, pitanje socijalne uključenosti nesumnjivo je u velikoj mjeri vezano uz zaposlenost. U skladu s načelima programiranja za Strukturne fondove, predlažemo stoga da se aktivnosti u okviru ovog OP-a vezane uz promicanje socijalne uključenosti usredotoče na pomaganje skupinama u nepovoljnom položaju da ostvare pristup zapošljavanju i obrazovanju za zapošljavanje.

Potrebno je promicati i pružanje točnih i ažurnih podataka o osobama u odnosu na koje postoji rizik od socijalne isključenosti.

2.1.4.1 Promicanje socijalnog dijaloga

U Hrvatskoj socijalni dijalog promiču razna tijela, kao što su:

- Gospodarsko-socijalno vijeće, koje je započelo s radom u siječnju 1994. U tom se tijelu nalaze predstavnici vlade, sindikata i udruga poslodavaca. Komisije GSV bave se sljedećim pitanjima: politika plaća, porezni sustav i državni proračun, socijalna politika, zapošljavanje, obrazovanje i koordinacija s tržištem rada, kolektivno pregovaranje, gospodarski razvoj i privatizacija, zakonodavstvo, primjena propisa i provedba zakonske zaštite; međunarodni odnosi i priprema pristupanja Hrvatske EU, alternativno rješavanje radnih sporova;

- Samostalna službasocijalno partnerstvo, kao zasebna služba Ministarstva rada i mirovinskoga sustava.osnovana je s ciljem pružanja podrške procesu socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, s ciljem pružanja organizacijske, stručne, administrativne, tehničke te ostalih usluga, Nacionalnom GSVu i njegovim stalnim i privremenim tijelima

- Pet sindikalnih saveza: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS), Udruženje hrvatskih sindikata, Hrvatska udruga sindikata (HUS), i Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH);
- Samo jedna udruga poslodavaca je zastupljena na nacionalnoj razini – Hrvatska udruga poslodavaca (HUP).

Druga nacionalna tijela u kojima su uključeni socijalni partneri:

- Nacionalno vijeće za zaštitu na radu – tripartitno tijelo osnovano prema zakonu o zaštiti na radu
- Nacionalno vijeće za konkurentnost;
- Nacionalni odbor za praćenje pregovora s EU.
- Upravna vijeća zavoda za zdravstveno osiguranje, Zavoda za mirovinsko osiguranje, Zavoda za zapošljavanje, zdravstvenog osiguranja, zaštite na radu itd.

Uz to postoji još jedna skupina zainteresiranih organizacija posredno uključenih u proces a to je Hrvatska udruga za mirenje, nezavisna NVO, kojoj je cilj općenito promicanje mirenja i jačanje centara za medijaciju i mirenja u radnim sporovima, pod pokroviteljstvom Samostalne Službe za socijalno partnerstvo (MRMS). Članovi udruge su ovlaštene miritelji u trgovačkim i radnim sporovima, a rade i na pripremi nacrtu Kodeksa miritelja.

Iako je uspostavljen institucionalni okvir za socijalni dijalog, kvalitetu samog socijalnog dijaloga treba poticati i dodatno jačati. Trenutno se socijalnim dijalogom upravlja pretežito na državnojrazini što procesu daje više formalni i jednostrani karakter. U interesu je Vlade RH, da svaki socijalni partner jednako doprinosi samom procesu. Kod donošenja novih zakona cilje je jedobiti povratnu informaciju kako od sindikata tako i od udruga poslodavaca. Uz to fragmentirana struktura sindikata predstavlja dodatni izazov kontinuitetu u procesu socijalnog dijaloga: većina sindikata povezana je u pet udruga, no iste nisu dovoljno organizirane kako bi mogle aktivno sudjelovati u sektorskom dijalogu. Budući da kolektivne interese zaposlenika najučinkovitije mogu zastupati samo njihovi sindikati, stupanj sindikalnog udruživanja je od ključnog značaja za socijalni dijalog. U Hrvatskoj je u sindikate još uvijek učlanjeno oko 26% zaposlenih, što je slično razini sindikalnog članstva u 25 članica EU i u 4 zemlje članice EU s najviše stanovnika, a to su Italija (30%), Velika Britanija (29%), Njemačka (27%) i Francuska (9%). No isti je postotak značajno ispod razine sindikalnog članstva zaposlenih u zemljama članicama EU, koje su slične veličine, kao što je Danska, gdje je u sindikat učlanjeno 75%

zaposlenih i gdje postoji vrlo dobro razvijen sustav pregovaranja koji se primjenjuje u odnosima zaposlenih i poslodavaca od 1899. godine.

Snažniji bilateralni socijalni dijalog i više zajedničkih aktivnosti imaju za ciljdovesti ne samo do poboljšanja učinkovitosti socijalnog dijaloga nego i do povećanja broja sindikalno organiziranih zaposlenika. Za sada je to i dalje problem, s obzirom da niska razina sudjelovanja, uz mali broj članova sindikata ima negativan financijski učinak na sindikalne organizacije jer im ne osigurava sredstva potrebna za angažiranje visoko kvalificiranih stručnjaka i time ravnopravno sudjeluju u procesu socijalnog dijaloga: iako većina sindikata tvrdi da im članstvo raste ili ostaje na istoj razini još od 2000. godine, ne bilježi se učlanjivanje zaposlenika iz rastućeg privatnog sektora usluga, niti kod malih poslodavaca.¹⁹

Stoga se manje sindikalne udruge i sindikati suočavaju s ograničenim ljudskim potencijalima kad treba donijeti ocjenu zakona te im je nemoguće pravovremeno dati stručno mišljenje o pitanjima zakonodavstva.

Isto tako, usprkos činjenici da udruga poslodavaca ima veće resurse na raspolaganju, pa tako i ljudske potencijale, i kod njih još uvijek postoji nedostatak visoko specijaliziranih stručnjaka kao što su na primjer pravnici s posebnim znanjima iz područja relevantnih za proces socijalnog dijaloga.

Uz to postoji i potreba da se uspostavi trajni dijalog koji bi zamijenio od hoc rasprave između partnera u socijalnom dijalogu. Osnivanje zajedničkih radnih skupina za raspravu o pitanjima važnim za proces socijalnog dijaloga smatra se ključnim za osiguranje kontinuiteta i održivosti suradnje među partnerima.

2.1.4.2. Organizacije civilnog društva u Hrvatskoj – činjenice i brojevi podaci

Organizacije civilnog društva imaju sve važniju ulogu u hrvatskom društvu. One su tijekom posljednja dva desetljeća postale stabilan partner državi ali i privatnom sektoru, kroz provođenje raznih aktivnosti od javne koristi u različitim područjima, ujednodoprinosi izgradnji društva blagostanji jednakih prilika za sve.

Što se tiče broja NVO u Hrvatskoj, prema podacima iz srpnja 2011. godine, evidentirane su gotovo 44 364 udruge građana, 176 registriranih zaklada, 12 fondova, 130 udruga stranih državljana, preko 600 privatnih institucija i oko 250 sindikata i udruga poslodavaca, uz 51 vjersku zajednicu i 2008 pravnih osoba Katoličke crkve. Broj udruga građana je u stalnom porastu²⁰.

Usprkos stalnom rastu broja udruga građana, uključenost građana u aktivnosti civilnog društva, gledanokroz članstvo u organizacijama i razinu dobrovoljnog rada, smatra se najslabijim aspektom civilnog društva u Hrvatskoj. Izvješće o indeksu razvijenosti civilnog društva u Hrvatskoj²¹ za 2010. Godinu, navodi da je samo 17% građana učlanjeno u neku organizaciju civilnog društva, dok je u prosjeku manje od 7% stanovništva aangažirano na nekoj vrsti dobrovoljnog rada.

¹⁹ Jačanje kapaciteta za socijalni dijalog na razini sektora i tvrtke u Hrvatskoj. Izvješće Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta iz 2007. godine.

²⁰ <http://www.uprava.hr/default.aspx?id=666>

²¹ Civicus Indeks civilnoga društva u Hrvatskoj – Policy Action Brief, siječanj 2011, www.civicus.org

2.1.4.3. Izvori financiranja i zapošljavanja u organizacijama civilnog društva u Hrvatskoj

Organizacije civilnog društva se u Hrvatskoj financiraju iz različitih izvora: iz državnog proračuna, proračuna regionalnih i lokalnih samouprava, fondova EU, sredstava osiguranih putem bilateralne i multilateralne suradnje i te različitih vrsta privatnih fondova. Važan dio izvora financiranja organizacija civilnog sektora, je dio prihoda od igara na sreću, a prema Zakonu o igrama na sreću i propisima o kriterijima utvrđivanja korisnika i načina raspodjele dijela prihoda od igara na sreću.

Treba ovdje spomenuti rezultate istraživanja provedene od strane Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva, pod nazivom: "Ocjena stupnja razvoja organizacija civilnog društva u Hrvatskoj u 2009 godini"²², pokazuju da 69.3% njihovih sredstava dolazi iz regionalnih i lokalnih samouprava, pa se to može smatrati najvažnijim izvorom financiranja organizacija civilnog sektora u Hrvatskoj. Prema "Izvješću o financijskoj podršci dodijeljenoj projektima i programima organizacija civilnog društva u godini 2009."²³, koje je objavio Ured za udruge Vlade RH, iz tih je izvora za financiranje programa i projekata NVO pristiglo ukupno 1,575,562,477.58 kuna (212,913,848.32 EUR). Prema Izvješću²⁴ za 2010. godinu, iz državnih je izvora za financiranje programa i projekata organizacija civilnog društva osigurano 489,012,308.40 kuna (66,082,744.38 EUR) na nacionalnoj razini²⁵, od čega je oko 25% iznosa dodijeljeno NVO koje se bave sportom, oko 21% onima koje se bave promicanjem kulture i povijesnih dobara, te očuvanjem prirode, dok je oko 18% raspodijeljeno NVO koje rade na pružanju usluga socijalnog karaktera. Oko 54% tako financiranih programa i projekata provodilo se na čitavom teritoriju Republike Hrvatske, za što je potrošeno oko 59% cijelog dodijeljenog iznosa, dok je oko 6% programa i projekata provedeno na području nekoliko županija, što predstavlja oko 9% ukupno dodijeljenog iznosa. Sva su preostala sredstva dodijeljena projektima i programima provedenim u pojedinoj županiji.

Prema podacima navedenim u gore spomenutom istraživanju 50 % organizacija civilnog društva nema ni jednog zaposlenika, dok ih jedna trećina ima jednog, do najviše dva zaposlena, a samo ih 4.6 % ima više od 10 zaposlenih. Vrlo je slaba zastupljenost mladih među vodećim osobljem tih organizacija: gotovo polovinu organizacija vode osobe u dobi od 50 i više godina. Istraživanje pokazuje da i kad ima zaposlenih u NVO, pretežno su vezani za pojedini projekt i nisu na neodređeno vrijeme (u 71% slučajeva).

Postoji značajan raskorak u kapacitetu javnog zagovaranja i pružanja socijalnih usluga između nacionalnih i regionalnih, odnosno lokalnih NVO, a uzrok je manjak kapaciteta, nedostatak informacija i geografska udaljenost od tijela koja donose odluke.

²² Hrvatska verzija izvješća je dostupna na http://zaklada.civilnodrustvo.hr/upload/File/hr/izdavastvo/digitalna_zbirka/procjena_stanja_2009.pdf.

²³ Izvješće je na hrvatskom jeziku dostupno na: <http://www.uzuvrh.hr/userfiles/file/Izvjescje%202009%20lowres.pdf>

²⁴ Nacrt izvješća je na hrvatskom jeziku dostupan na <http://www.uzuvrh.hr/userfiles/file/Izvjescje%20o%20financiranju-org%20civilnog%20društva%20u%202010%20-%20usvojeno%20na%20Vladi%201%20-%20srpnja%202011.pdf>.

²⁵ Podaci o izvorima financiranja koje osiguravaju lokalne i regionalne samouprave nisu bili prikupljeni u vrijeme sastavljanja ovog OP.

Nastavno, postoji potreba da se aktivnosti NVO kao pružatelja inovativnih socijalnih usluga i nezavisnih zagovaratelja socijalne kohezije, tolerancije i vladavine prava prošire na sve regije u Hrvatskoj.

Slijede podaci iz Registra neprofitnih organizacija Ministarstva financija²⁶ o broju zaposlenih u tim organizacijama²⁷:

- godina 2008. – 17,291, što predstavlja 1.11% ukupnog broja zaposlenih u Republici Hrvatskoj na kraju 2008. godine;
- godina 2009. – 18,228, što predstavlja 1.21% ukupnog broja zaposlenih u Republici Hrvatskoj na kraju 2009. godine;
- godina 2010. – 18,667, što predstavlja 1.31% ukupnog broja zaposlenih u Republici Hrvatskoj na kraju 2010. godine.

Usporedba tih podataka sa zemljama članicama EU pokazuje da je u neprofitnom sektoru relativno niska razina zaposlenosti. Glavna je preporuka u zadnjem Izvješću o indeksu razvoja civilnog društva za Hrvatsku bila da različiti davatelji sredstava uspostave zajedničke programme s ciljem financiranja zapošljavanja u sektoru civilnog društva, što je ključni preduvjet uspostave solidnog partnerskog odnosa s državom.

U proteklom je razdoblju ojačana opća infrastruktura koja podržava volontiranje u NVO što pruža nove mogućnosti za jačanje kapaciteta NVO radi doprinosa zapošljivosti i zapošljavanju. U Izvješću o indeksu razvoja civilnog društva za Hrvatsku za 2010. godinu se ističe kako "organizacije civilnog društva rijetko imaju kapacitete potrebne za razvoj visoko kvalitetnih održivih programa za volontere". Prema istraživanju koje je provela udruga SMART godine 2006.²⁸, 45.4% ispitanika je u istraživanju navelo da su volontirali u jednoj od NVO tijekom 2006. godine, dok su drugi bili uključeni u neki drugi oblik volonterskog rada. Iz istog se istraživanja, koje je provela Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, vidi da 36.8% organizacija civilnog društva, vode evidenciju volonterskog rada u svojoj organizaciji, a od tog dijela njih 25% angažira između 11 i 20 volontera godišnje, dok ih 20% angažira 21 do 50 odnosno od 6 do 10 volontera godišnje. Demografska struktura volontera pokazuje da su oba spola gotovo jednako zastupljena među volonterima, dok osobe do 35 godina starosti i one sa srednjim obrazovanjem, volontiraju češće od pripadnika drugih dobnih i obrazovnih skupina.

Dosadašnja sposobnost apsorpcije sredstava EU namijenjenih civilnom društvu pokazuje da su organizacije civilnog društva među najuspješnijim korisnicima programa i projekata koje financira EU, a iznosi dodijeljeni NVO u Republici Hrvatskoj dodijeljeni su u 100% iznosu.

²⁶ <http://www.mfin.hr/hr/neprofitno-racunovodstvo>

²⁷ Ovi se podaci odnose samo na NVO koje su dužne podnijeti godišnje financijsko izvješće Ministarstvu financija, to jest na one čiji godišnji prihodi i ukupna imovina nisu tijekom zadnje tri godine premašili iznos od 100,000 kuna (13,513.51 EUR).

²⁸ Forčić, G. (2006.) "Volonterstvo i razvoj lokalne zajednice –Istraživanje o sudjelovanju građana u inicijativama zajednice kroz volontiranje", Udruga za razvoj civilnog društva SMART

2.1.4.4 Podrška kapacitetima NVOa za programe zagovaranja i motiviranja socijalno isključenih skupina

U Hrvatskoj je procesom demokratizacije tijekom zadnjih deset godina uspostavljen, između ostaloga, i pouzdan institucionalni, pravni i financijski okvir za podršku organizacijama civilnog društva. U istom je razdoblju došlo do značajnog povećanja sredstava dostupnih NVO iz raznih javnih izvora, uz stalno povećanje transparentnosti i učinkovitosti.

Međutim, NVO angažirane u području zagovaranja javnih politika tradicionalno su dobivale samo djelomičnu podršku iz hrvatskih javnih izvora, stoga ih je uglavnom financirala međunarodna donatorska zajednica imajući tako značajnu ulogu u osiguravanju preživljavanja i napretka politički nezavisnih organizacija i inicijativa civilnog društva, posvećenih reformama i zagovaranju. Financiranje iz međunarodnih izvora je bilo ključno za osiguranje odgovarajućeg karaktera raznih oblika NVO usmjerenih na zagovaranje i aktivnih u područjima kao što je demokratizacija, ljudska prava, izgradnja mira, mladi i razvoj zajednice itd. U istraživanju, koje je godine 2007. provedeno za Nacionalnu zakladu za razvoj civilnog društva na uzorku od 745 hrvatskih NVOa – primatelja sredstava iz javnih izvora u 2005. godini – 18.5% NVO navele su međunarodna sredstva kao jedan od izvora koji koriste, a za njih 8.4% međunarodne donacije su bile glavni izvor financiranja u 2006. godini.²⁹ No “dok su izgledi za ciljano EU financiranje zagovaranju okrenutih NVO u Hrvatskoj dobri, tijekom predpristupnog razdoblja ti su izvori uglavnom bili dostupni visoko profesionaliziranim NVO, koje su imale odgovarajuće organizacijske i ljudske resurse nužne za strogi proces prijave i oblikovanja projektnih prijedloga”.³⁰ Premda su međunarodni donatorski programi pružali dovoljnu podršku i poticaj upravljačkim vještinama kod primatelja sredstava, nije bilo dovoljno fokusana pomoći oko primjene tih istih vještina u praksi.³¹

Ovaj je nedostatak otklonjen odredbama Ljubljanske deklaracije, kojom se od vlada EU i njenih država članica traži uspostava dugoročnije strategije podrške organizacijama civilnog društva, i usmjerenje na jačanje kapaciteta kao platforme za organizacije civilnog društva “što ih treba osposobiti za bolje korištenje kako resursa EU tako i onih i pojedine države.”³² Podrška zagovaranju NVOa doprinijeti će njihovoj dugoročnoj održivosti u Hrvatskoj, te ujedno pripomoći izbjegavanju situacija u kojoj bi određena područja javnih reformi “ostala stalno u fokusu interesa dok bi druga bila bez ikakve podrške”.³³

Podrška NVO, koje se bave zagovaranjem u kontekstu razvoja ljudskih resursa oslobađa potencijal nevladinog sektora koji djeluje kao promicatelj zapošljivosti svih osoba a posebno onih koje su daleko od tržišta rada: osobe s invaliditetom, starije osobe, slabo

²⁹ *ibid.*, p. 11

³⁰ *ibid.*, p. 22

³¹ *ibid.*, p. 41

³² Ljubljanska deklaracija Razvoj civilnog dijaloga i partnerskih odnosa između civilnog društva, nacionalnih vlada i institucija EU u “prema održivom civilnom društvu u cijeloj Europi”, Ured Vlade za suradnju s NVO, Hrvatska, i European Citizen Action Service, ECAS, 2009, str. 14

³³ Ljubljanska deklaracija Razvoj civilnog dijaloga i partnerskih odnosa između civilnog društva, nacionalnih vlada i institucija EU u “prema održivom civilnom društvu u cijeloj Europi”, Ured Vlade za suradnju s NVO, Hrvatska, i European Citizen Action Service, ECAS, 2009, str. 20

obrazovane osobe, migranti, mladi, nezaposleni, osobe pogođene siromaštvom i drugi. Zagovaranje pristupa zapošljavanju i uključivanju svih osoba na tržište rada, istovremeno znači promicanje socijalne uključenosti skupina koje su ugrožene ili u nepovoljnom položaju, te jačanje civilnog dijaloga u smislu uspostave povoljnog okruženja koje omogućuje NVO da utječu na politike javne vlasti kao i na javno mišljenje općenito. Taj oblik podrške stoga znači promicanje jačanja analitičkih kapaciteta NVO, kao i njihovo poticanje na osmišljavanje programa za socijalno ugrožene skupine kako bi se doprinijelo njihovoj održivoj uključenosti na tržište rada (što je intervencija koja povezuje sve intervencije iz OP HRD).

2.1.4.5 Organizacije civilnog društva aktivne na području volontiranja

Hrvatski je parlament u svibnju 2007.godine prihvatio Zakon o volontiranju, prvi takav zakon prihvaćen u Hrvatskoj i u široj regiji. Taj zakon određuje odnose između volontera, organizatora volontiranja i korisnika volontiranja kako bi se uspostavilo odgovarajuće društveno okruženje za razvoj volonterstva i spriječila svaka moguća zloupotreba. Isti zakon uređuje i terminologiju volontiranja, načela volontiranja, uvjete, ugovore o volontiranju, etički kodeks i volonterske svjedodžbe. Nadalje, zakon predviđa raspodjelu vladinih sredstava za rad Nacionalnog odbora za razvoj volontersta –savjetodavnog tijela Vlade u području volontiranja – kao i nagradu Nacionalni volonter godine, koja se dodjeljuje svake godine za postignuća u području volontiranja.

Što se tiče financiranja na razini države/regije/lokalne vlasti, općenito se može reći da je podrška razvoju volonterstva koju daje državna, regionalna ili lokalna vlast još uvijek dosta slabo prisutna. No tijekom posljednjih je nekoliko godina postignut određeni napredak – Ministarstvo branitelja je u travnju 2008. godine, objavilo javni poziv za sufinanciranje regionalnih volonterskih centara – do sada su u Hrvatskoj osnovana 4 takva centra – s ciljem promicanja i razvoja volonterskih aktivnosti na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini, pružanja obrazovanja u području upravljanja volonterskim aktivnostima, upoznavanja potencijalnih volontera s prilikama za volontiranje, vođenje kampanja informiranja i promicanja, pisanja i objavljivanja publikacija o upravljanju volonterskim aktivnostima, provođenju istraživanja u području volontiranja i organiziranja volonterskih aktivnosti na razini lokalne zajednice. Spomenuti volonterski centri udružili su se u neformalnu mrežu volonterskih centara s ciljem jačanja međusobne suradnje.

Usprkos navedenim promjenama, pitanje strukturirane i trajne podrške volonterskom radu ostaje i dalje jedan od većih izazova za Hrvatsku stoga mu treba posvetiti posebnu pažnju i kroz financiranje iz EU fondova, posebno kad se ima na umu njegova gore spomenuta sve veća uloga katalizatora zapošljivosti osoba koje traže posao, a time i njihove veće uključenosti na tržištu rada.

2.1.4.6 Strukture podrške NVO na regionalnoj razini

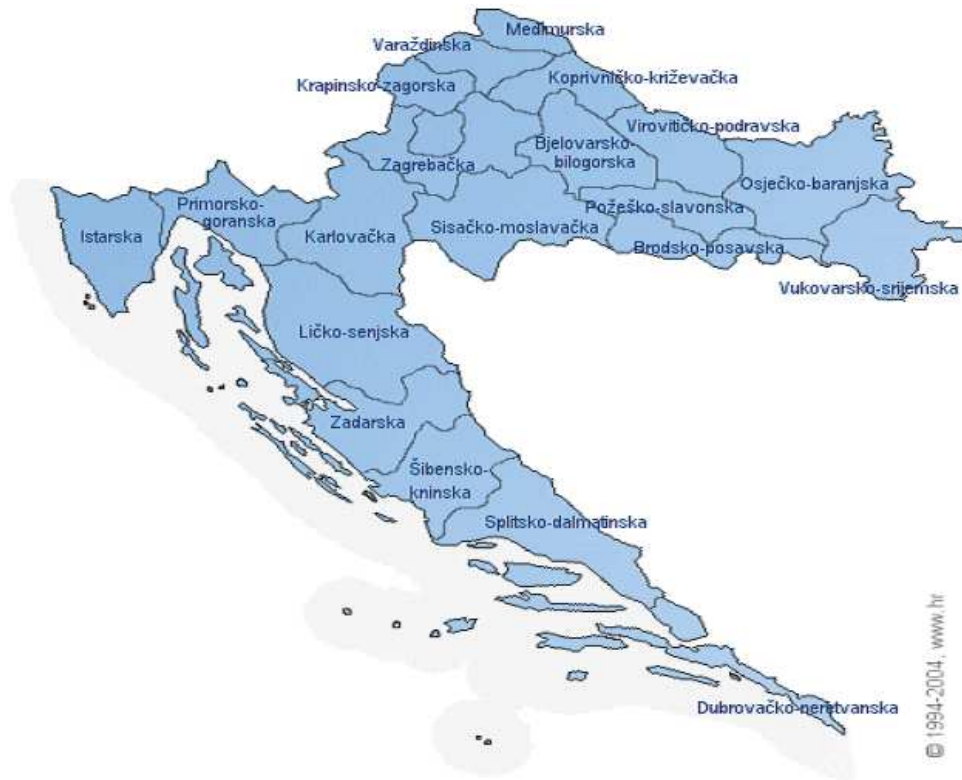
Usprkos solidnom institucionalnom, zakonskom i financijskom okviru za razvoj civilnog društva u Republici Hrvatskoj, još uvijek postoji visoka razina nejednakosti u razvoju između organizacija civilnog društva u pojedinim regijama i lokalnim zajednicama. Takvo je stanje posljedica općenito neuravnoteženog razvoja pojedinih hrvatskih regija, nedostatka kapaciteta velikog broja tijela lokalnih i regionalnih tijela vlasti za razvoj strateške suradnje sa subjektima civilnog društva te nedovoljnih kapaciteta OECDa da u potpunosti iskoriste postojeće mogućnosti financiranja i razvoja. Nadalje, prisutan jenesrazmjerno velik broj organizacija civilnog društva smješten unutar četiri glavna regionalna urbana centra (Zagreb, Split, Rijeka, Osijek), što još više doprinosi regionalnim nesrazmjerima u razvoju organizacija civilnog društva.

Iako možemo ustvrditi kako postoji određena povezanost između razine (socio-) ekonomskog razvoja pojedine regije i stupnja razvoja organizacija civilnog društva, ovo potonje u velikoj mjeri ovisi o spremnosti lokalnih i regionalnih vlasti da uvide koristi od uspostave partnerstva s organizacijama civilnog društva i da ih uključe u procese definiranja politika na lokalnoj/regionalnoj razini. U Hrvatskoj trenutno ne postoji zakonski ili institucionalni mehanizam koji bi dao okvir za sustavno uključenje organizacija civilnog društva u razne aspekte lokalnog i regionalnog razvoja.

Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva je, u cilju rješavanja spomenutih problema, već osigurala kontinuiranu financijsku podršku za 5 regionalnih mreža koje djeluju kao regionalne strukture podrške organizacijama civilnog društva, no očita je potreba za proširenjem opsega usluga kao i za uspostavom dodatnih struktura na lokalnoj razini, kako bi se proširilo područje utjecajana što veći broj organizacija civilnog društva po cijeloj Hrvatskoj.

2.1.5. Regionalne razlike

Karta 1. Jedinice županijske (regionalne) samouprave u Hrvatskoj



U administrativnom smislu Hrvatska je organizirana u 21 županiju (Grad Zagreb ima dvostruki status županije i grada) te u 126 gradova i 429 općina čiji broj se stalno povećava. Analiza socioekonomskih pokazatelja ukazuje na značajne razlike među hrvatskim županijama.

- (i) Usporedba osnovnog gospodarskog pokazatelja **BDP-a po glavi stanovnika (u tekućim cijenama)** na županijskoj razini (vidi Tablicu 12) pokazuje da je 2004. godine samo nekoliko županija imalo BDP veći od prosječnog hrvatskog BDP (npr. Grad Zagreb, Istarska županija, Ličko-senjska županija i Primorsko-goranska županija). Prema posljednjim dostupnim podacima, u usporedbi s prosječnim BDP-om po glavi stanovnika u EU25, razina BDP-a p/c kreće se od 81% razine EU-a u slučaju Grada Zagreba do 26% razine EU-a Vukovarsko-srijemskoj i Brodsko-posavskoj županiji.
- (ii) U odnosu na demografske trendove, Hrvatska je obilježena koncentracijom stanovništva u nekoliko makroregionalnih i regionalnih centara (vidi Tablicu 12). Naseljenost je najgušća u Gradu Zagrebu, 7,5 puta veća nego u županiji koja je sljedeća po redu po gustoći naseljenosti (Međimurska županija) i 15,5 veća od hrvatskog prosjeka (78,4 stanovnika/km²). Isključujući Grad Zagreb,

omjer gustoće stanovništva između najslabije naseljene županije (Ličko-senjska) i najgušće naseljene županije (Međimurska) je 1:162. Nadalje, trend podjele između ruralnih i urbanih područja obilježen je sve većom koncentracijom stanovnika u Zagrebu i još nekoliko makroregionalnih i regionalnih centara i uskih obalnih područja, dok u ostalim hrvatskim regijama dolazi do intenzivne depopulacije. Zbog relativnog velikog broja, mnogo županija i općina u Hrvatskoj suočeno je s problemom nedjelotvorne provedbe politika i manjka razvojnih sredstava zbog male porezne osnovice (broj stanovnika) na koju se mnoge od tih jedinica oslanjaju kao na lokalni izvor prihoda. Kao posljedica toga, lokalna i područna samouprava – posebno područja kojima se pruža pomoć – u velikoj se mjeri oslanjaju na financijske transfere i državne potpore iz državnog proračuna.³⁴

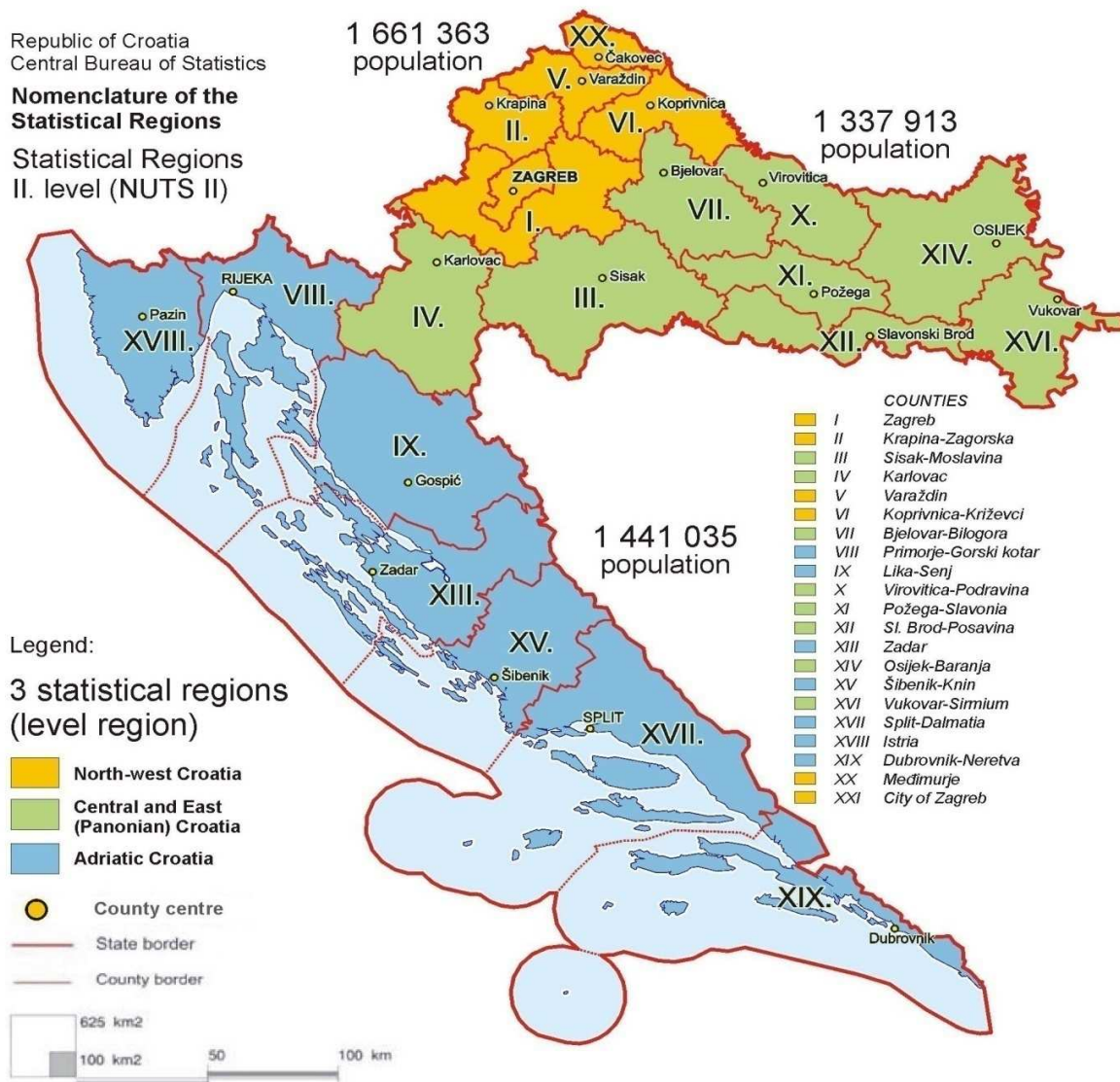
- (iii) Podaci o stupnju **obrazovanja**, koji predstavlja važan čimbenik regionalnog razvoja, dodatno ukazuju na razlike u zemlji. Dok je hrvatska radna snaga relativno dobro obrazovana i osposobljena, na razini županija postoje velike razlike. Prema posljednjem popisu stanovništva, Grad Zagreb ima najveći udio visokoobrazovanog stanovništva u odnosu na ukupan broj stanovnika (16,8%). On privlači dva puta više visokoobrazovanih ljudi od bilo koje druge županije. Prema nekim preliminarnim procjenama HZZ-a s kraja ožujka 2006. godine, stupanj obrazovanja zaposlenih osoba u pravnim osobama u Hrvatskoj pokazuje značajne regionalne razlike tj. Grad Zagreb ima najveći udio zaposlenih osoba s dodiplomskim ili poslijediplomskim obrazovanjem (ISCED 97 – 5a i 6) u ukupnom broju zaposlenih – 22,63% što je 8,21 postotnih bodova više nego u županiji koja je druga po redu (Primorsko-goranska županija s 14,42%). Nakon njih slijede Virovitičko-podravska županija (7,54%) i Bjelovarsko-bilogorska županija (7,96%).
- (iv) Stopa **nezaposlenosti** znatno se razlikuje među županijama. Kreće se između Grada Zagreba (9,2%) i Istarske županije (8,4%) koji imaju najniže administrativne stope nezaposlenosti s jedne strane, do Vukovarsko-srijemske županije (31,3%) s najvišom stopom nezaposlenosti s druge strane (vidi Tablicu 12, podaci s kraja ožujka 2006., HZZ).

Dolje je prikazana podjela Hrvatske na **NUTS II regije** (Karta 2). Najznačajniji problemi na razini NUTS II postoje u Središnjoj i Istočnoj (Panonskoj) Hrvatskoj koja je pretrpjela velika ratna razaranja i pad broja državnih poduzeća u područjima od posebne državne skrbi. Ova regija sadržava tri od četiri županije koje su u ratu pretrpjele najviše razaranja (Vukovarsko-srijemska, Sisačko-moslavačka i Osječko-baranjska), a područja od posebne državne skrbi pokrivaju oko 80% njezina teritorija.

³⁴ Situacija bi se s vremenom trebala popraviti s nastavkom procesa fiskalne decentralizacije koji će održavati opseg decentralizacije politika te s poticanjem suradnje među županijama i općinama na razvojnim projektima i pružanju usluga.

- **Središnja i istočna (Panonska) Hrvatska** (Županije (8): Bjelovarsko-bilogorska, Virovitičko-podravna, Požeško-slavonska, Brodsko-posavska, Osječko-baranjska, Vukovarsko-srijemska, Karlovačka, Sisačko-moslavačka županija)
- **Jadranska Hrvatska** (Županije (7): Primorsko-goranska, Ličko-senjska, Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska, Istarska, Dubrovačko-neretvanska županija)
- **Sjeverozapadna Hrvatska** (Županije (6): Zagrebačka, Krapinsko-zagorska, Varaždinska, Koprivničko-križevačka, Međimurska županija i Grad Zagreb)

Karta 2. NUTS II regije u Hrvatskoj



Civilno društvo i socijalni dijalog

Sve do nedavno sektor socijalnog dijaloga nije bio u Hrvatskoj predmet općih istraživanja. Uz to je, nakon zatvaranja Centra za radne odnose (Centre of Industrial Relations) prestalo je prikupljanje kvalitativnih podataka, koji bi potvrdili potrebe, na jednom središnjem mjestu s ciljem utvrđivanja potreba svih ciljanih skupina. Dok nema kvantitativnih podataka koji bi potvrdili njihove tvrdnje, udruge sindikata općenito vjeruju kako nemaju dovoljno vremena za pripremu svojih stajališta u konzultacijama tijekom procesa donošenja zakona. Manje organizacije navode opći manjak kvalificiranog osoblja kao svoje glavno ograničenje. Njihovo mišljenje ponavlja i Hrvatska udruga poslodavaca, koja tvrdi da joj nedostaje vremena za ozbiljne pripreme stajališta te da je uz općenito negativan učinak usitnjenosti sindikata, glavni razlog što se socijalni dijalog u Hrvatskoj ne razvija kako bi trebao.

Što se tiče međunarodne donatorske podrške sektoru, većina međunarodnih strategija i planova aktivnosti u predpristupnom razdoblju je uglavnom bila usmjerena prema većim OCD, dok su male OCD ili one iz udaljenih regija dobivale malo informacija i prilika za participaciju. Kako brojni manji OCDi nemaju čak ni pristup internetu, one na taj način uopće ne sudjeluju u procesu informiranja i konzultiranja o značajnim programima.

Općenito govoreći, izvori financiranja OCD se u Hrvatskoj mogu podijeliti na državne izvore, izvore lokalne vlasti, zaklade ili fondove u vlasništvu državnih ili lokalnih vlasti, međunarodne donatorske agencije i predpristupne fondove EU. Korporativna filantropija je sve prisutnija kao sustavna aktivnost cijelog poslovnog sektora.

Ipak, sektorska analiza pokazuje da je većina sredstava i dalje usmjerena na podršku inicijativama i organizacijama iz područja culture i sporta, tj. sredstva državnog proračuna usmjerena na podršku OCD-ima u 2010. godini iznosila su preko 489 milijuna kuna. Više od 48% nacionalnih sredstava otpada na podršku aktivnostima OCD-a u području culture i sporta. Na regionalnoj razini također postoji jasna tendencija dodjele znatnih sredstava OCD-ima iz područja sporta, a 68% sredstava jedinica regionalne samouprave dodijeljeno je toj skupini. Za usporedbu, socijalna zaštita osoba s invaliditetom te osjetljivih skupina, treća skupina OCD-a - primatelja pomoći po veličini, dobila je 17.9% nacionalnih sredstava, odnosno je samo 2.6% odnosno 5.1% sredstava na regionalnoj i lokalnoj razini. Razina pomoći sektoru demokratizacije i razvoja civilnog društva iznosila je 33.6 milijuna kuna (oko 4.5 milijuna eura), dok je samo 0.5 tj. 1% na nacionalnoj i lokalnoj razini dodijeljeno sektoru pitanja ljudskih prava.

2.2 SWOT analiza

Prednosti (unutarnje/tekuće).	Nedostaci (unutarnji/tekući).
<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rast registrirane zaposlenosti posebno u sektoru MSP-a i poslovnih usluga ▪ Nema značajnih negativnih učinaka novčanih naknada za nezaposlene ili poreza. ▪ Informatička infrastruktura za posredovanje i druge vrste informacije o tržištu rada umjesto HZZ-a ▪ Uloga privatnog sektora u posredovanju je jaka i razvija se ▪ Stopa nezaposlenosti je u padu, posebno među mladima ▪ Neslužbeno gospodarstvo predstavlja zaštitu od siromaštva 	<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demografski pokazatelji koji dugoročno negativno utječu na rast stanovništva radne dobi ▪ Niska stopa participacije radne snage i kao posljedica toga niska stopa zaposlenosti. ▪ Velika nezaposlenost, posebno među mladima. ▪ Velika dugotrajna nezaposlenost, posebno među ženama. ▪ Niska regionalna pokretljivost radne snage. ▪ Neslužbeno gospodarstvo potiče pojavu nesigurnih i fleksibilnih oblika zapošljavanja ▪ Značajne regionalne razlike
<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedavno povećana sredstva za obrazovanje, uključujući stručno usavršavanje. ▪ Širok politički konsenzus o zajedničkim europskim ciljevima u obrazovanju i osposobljavanju. ▪ Nedavno osnovane nove institucije za pružanje potpore reformama i razvoju na temelju postojećih prednosti. ▪ Neki jaki fakulteti i znanstvene organizacije. ▪ Povećanje broja istraživačkih programa i stipendija za mlade znanstvenike. ▪ Velika pokrivenost srednjim obrazovanjem, posebno među mladima ▪ Niska stopa odustajanja od srednje škole 	<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nastavni planovi i programi za SOO nisu prilagodljivi i nedovoljno su povezani s potražnjom za radnom snagom. Nedovoljni statistički podaci o obrazovnim rezultatima. ▪ Cjeloživotno učenje i izobrazba zanemareni su kao dio obrazovnog sustava. ▪ Nedostatak jedinstvenog pravnog okvira za cijeli obrazovni sustav. ▪ Neprikladna temeljna infrastruktura u obrazovanju – posebno na određenim lokacijama ▪ Nedovoljno razvijen sustav osposobljavanja učitelja. ▪ Visoka stopa odustajanja od visokoškolskog obrazovanja ▪ Ključne sposobnosti nedostaju iz obrazovnih rezultata u formalnom obrazovanju nedostaju ▪ Slaba povezanost između gospodarstva i

	obrazovanja
<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sve veći broj žena koje završavaju tercijarno obrazovanje. ▪ Dohodovne nejednakosti općenito blizu razina EU-a ▪ Solidarnost obiteljskih i socijalnih mreža još uvijek je jaka 	<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Niska participacija radne snage i kao posljedica toga niska stopa zaposlenosti starijih ljudi i žena. ▪ Velika nezaposlenost mladih. ▪ Porast stope rizika od siromaštva za žene, posebno starije dobi. ▪ Siromaštvo prevladava u područjima pogođenim ratom i među romskom manjinom. ▪ Socijalne naknade (za nezaposlenost i socijalna pomoć) su preniske i nema sigurnosti prihoda ▪ Nedovoljna suradnja između institucija rada i socijalne skrbi
<p><i>Civilno društvo i socijalni dijalog</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Postojanje dovoljnog broja utjecajnih NVO s aktivnostima u području zagovaranja javnih politika u Hrvatskoj ▪ Postojanje primjera dobre prakse u suradnji između NVO i lokalnih tijela vlasti ▪ Postojanje infrastrukture za suradnju između NVO u području volonterstva na regionalnoj i lokalnoj razini ▪ Dostupnost programa višegodišnjeg financiranja NVO iz javnih izvora, što doprinosi održivosti organizacija <p>Dva glavna sindikata su učlanjena u europske konfederacije (ETUC)</p>	<p><i>Civilno društvo i socijalni dijalog</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedovoljni analitički kapaciteti NVO u području zagovaranja javnih politika ▪ Nedovoljno razvijena infrastruktura potrebna za održivi razvoj NVO na lokalnoj razini ▪ Nedovoljni kapacitet NVO aktivnih u području volontiranja za učinkovito organiziranje i promicanje volonterskih aktivnosti/niske razine volonterskih aktivnosti među građanima ▪ Neodgovarajući zakonski okvir za razvoj socijalnog ugovaranja ▪ Nedovoljni kapaciteti sindikata dovode do slabog i neučinkovitog sudjelovanja u odlučivanju oko politika/zakona ▪ Niska razina kompetencija socijalnih partnera ▪ Fragmentacija i manjak koordinacije među sindikatima

Mogućnosti (vanjske / buduće).	Opasnosti (vanjske/ buduće).
<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Daljnje gospodarske reforme mogle bi dugoročno povećati potražnju za radnom snagom. 	<p><i>Zapošljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nastavak restrukturiranja u sektoru industrije mogao bi kratkoročno smanjiti zaposlenost.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jačanje poduzetništva moglo bi doprinijeti stvaranju radnih mjesta. ▪ Reforma SOO-a mogla bi omogućiti hrvatskoj radnoj snazi da usvoji nove i konkurentnije tehnologije/prakse ▪ Mogla bi se ostvariti sve veća pokretljivost visokoobrazovanih studenata i radne snage iz EU-a ▪ Tradicionalno pozitivna migracijska bilanca može srednjoročno poslužiti smanjenju manjka radne snage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Radna snaga mogla bi se pokazati otpornom na odgovarajuće unaprjeđenje vještina. ▪ Odljev mozgova ▪ Starenje stanovništva moglo bi dovesti do smanjenja u broju radno sposobnog stanovništva povećavajući udio starijih radnika. ▪ Neuspješna fleksibilizacija zakonodavstva koje se odnosi na službeni sektor ▪ Socijalne naknade sve više ovise o statusu nezaposlene osobe ▪ Sposobnost za razvoj politika i njihovu provedbu, nadzor i evaluaciju i dalje je slaba
<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rastuća potražnja za obrazovnim uslugama posebno na tercijarnoj razini ▪ Daljnje povećanje državnih financijskih sredstava za potporu obrazovanju ▪ Veća participacija i potpora privatnog sektora. ▪ Provedba nedavno usvojenih strategija. ▪ ASOOO i AVO mogle bi se što prije međusobno povezati kako bi izgradile sinergiju u razvoju politike i istraživanju 	<p><i>Obrazovanje i osposobljavanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Izradu politike mogu ometati nedovoljni podaci, a provedbu slabi akcijskih planovi ▪ Nedovoljna važnost se pridaje izobrazbi zaposlenika ▪ Sposobnost za razvoj politika, provedbu, nadzor i evaluaciju i dalje je slaba
<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktivne mjere zapošljavanja (npr. prekvalifikacija) mogle bi povećati zapošljivost skupina u nepovoljnom položaju ▪ Sve veća aktivnost civilnog sektora posebno na regionalnoj razini mogla bi utjecati na jačanje socijalne uključenosti 	<p><i>Socijalno uključivanje</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Starenje stanovništva stavlja pritisak na sustav socijalnog osiguranja. ▪ Poduzimanje neodgovarajućih mjera za borbu protiv nezaposlenosti mladih. ▪ Sposobnost za razvoj politika, provedbu, nadzor i evaluaciju ostaje slaba
<p><i>Civilno društvo i socijalni dijalog</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Napredak u primjeni kodeksa o sudjelovanju javnosti u definiranju politika koji je prihvatila vlada RH ▪ Europsko umreživanje nudi neusporedive prilike za jačanje kapaciteta NVO na svim razinama 	<p><i>Civilno društvo i socijalni dijalog</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Niska razina spremnosti državnih institucija na suradnju s NVO u procesu definiranja politika ▪ Daljnje smanjenje financijskih resursa od sindikalnih članarina zbog recesije ▪ Nedovoljno razvijena kultura

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Razvoj programa lokalne filantropije i socijalne inovacije na razini lokalne zajednice ▪ Predstavnici sindikata su svjesni slabosti sindikata i zainteresirani za jačanje svojih kapaciteta (stručnih znanja) 	<p>volontiranja u Hrvatskoj</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Daljnje smanjenje financijskih resursa od članarina u sindikatima zbog recesije
--	---

Na temelju navedenih analiza, temeljni strateški pristup opisan u odjeljku 2.3. velik naglasak stavlja na **izgradnju institucija i sposobnosti** koja je usredotočena na ograničen broj prioriteta i mjera utvrđenih prema njihovoj **strateškoj važnosti za promicanje socioekonomske kohezije u skladu s politikama Zajednice i nacionalnim politikama.**

Strategija utvrđena u ovom Operativnom programu nastoji ujedno uspostaviti komponentu IV kao „preteču“ progresivnog razvoja djelotvornih priprema za **buduće upravljanje i provedbu buduće pomoći iz ESF-a.**

2.3. Strateški prioriteti

2.3.1. Uvod

Prilikom ponovnog pokretanja Lisabonske strategije, Europsko vijeće prihvatilo je niz Smjernica koje su ujediniile Opće smjernice gospodarske politike i Smjernice Europske strategije zapošljavanja time integrirajući makro politike, mikro politike i politike zapošljavanja vezane uz rast i radna mjesta.

U području zapošljavanja i ljudskih potencijala, polazište prioriteta utvrđenih u Strateškim smjernicama Zajednice o koheziji (SSZ) čine prioriteti iz Europske strategije zapošljavanja (ESZ).

Kao što je istaknuto u SSZ-u, postizanje potpune zaposlenosti i veće produktivnosti ovisi o nizu radnji. Na primjer, ulaganja u infrastrukturu u kombinaciji s razvojem poduzetništva i istraživanja u uobičajenim će okolnostima povećati prilike za zaposlenje i kratkoročno (kao rezultat prihoda od poreza na dohodak) i dugoročno kao rezultat njihovih pozitivnih učinaka na konkurentnost.

Međutim, kako bi utjecaj takvih ulaganja na zapošljavanje bio što veći, potrebno je dalje razvijati i jačati ljudski potencijal.

S tim ciljem, Smjernice za zapošljavanje naglašavaju 3 prioriteta u kontekstu promicanja *“povećanja broja novih i kvalitetnijih radnih mjesta”*.

- Privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti i modernizirati sustave socijalne zaštite
- Unaprijediti prilagodljivost radnika i poduzeća te fleksibilnost tržišta rada, i
- Povećati ulaganja u ljudski kapital putem boljeg obrazovanja i vještina.

U skladu s tim prioritetima, potrebno je dovoljno pažnje posvetiti i ulaganjima koja unaprijeđuju učinkovitost i djelotvornost javne uprave.

"Vodeći" se gore navedenim prioritetima ESZ-a, **Strateški okvir za razvoj** daje „strateško usmjerenje“ ovom Operativnom programu kako je opisano u gornjem odjeljku 1.2.2.

U praksi će ovaj pristup predstavljati ugaoni kamen razvoja ljudskih potencijala u Hrvatskoj tijekom kratkoročnog trajanja OP-a i „platformu“ za dugoročne perspektive utvrđene u okviru buduće pomoći iz ESF-a.

Prepoznajući da će određivanje prioriteta OP-a na strateškoj razini uključivati međusobno djelovanje politika u sektorima zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja te socijalnog uključivanja, cilj je strateških prioriteta utvrđenih u ovom Odjeljku dati jasan naglasak na ono što se može postići za vrijeme trajanja programa i što se može dalje razvijati u okviru sljedeće generacije ESF-a.

U odnosu na administrativnu sposobnost, strateški prioritet usredotočit će se na ono što se može ostvariti u okviru programa koji se može dalje jačati u okviru ESF-a nakon pristupanja.

2.3.2. Zapošljavanje

Nastavljajući se na postojeće sposobnosti razvijene uz pomoć pretpristupnih sredstava iz programa CARDS i Phare, najvažniji strateški prioritet u području zapošljavanja i dalje je **jačanje i modernizacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ)**.

Kao ključni instrument u izgradnji učinkovitog i djelotvornog institucionalnog uređenja na tržištu rada, HZZ mora razvijati stratešku sposobnost odgovoriti na izazove brzog socijalnog i gospodarskog restrukturiranja i starenja stanovništva.

U tom smislu, HZZ mora unaprijediti svoju službu potpore i pružanja usluga tražiteljima zaposlenja te nezaposlenima i osobama kojima je otežan pristup tržištu rada. S tim ciljem, on će i dalje imati ključnu ulogu u djelotvornom posredovanju, profesionalnom usmjeravanju i provedbi aktivnih politika u svrhu promicanja profesionalne i zemljopisne pokretljivosti na nacionalnoj i lokalnoj razini.

Istovremeno bi takav pristup trebao olakšati razvoj djelotvornijih mehanizama predviđanja u odnosu na rješavanje nedostatka vještina ublažavajući uska grla u sektorima i/ili dotičnim zanimanjima.

Prilikom određivanja tih strateških prioriteta za HZZ potrebno je prepoznati potrebu za jačanjem „sučelja“ između njegovih funkcija upravljanja novčanim naknadama za vrijeme nezaposlenosti i pomoći s jedne strane i njegove uloge u pružanju djelotvornijeg odgovora na zahtjeve tržišta rada s druge strane.

Usporedno s modernizacijom HZZ-a, i u svjetlu trajno niskih stopa zaposlenosti i aktivnosti, **promicanje aktivnih politika zapošljavanja** ostat će ključnim strateškim prioritetom za vrijeme trajanja programa i kasnije u okviru budućeg ESF-a.

Istovremeno, kao što je naglašeno u gornjem odjeljku 2.3.1, takve politike moraju biti praćene odgovarajućim mjerama „utemeljenim na potražnji“ kako bi bile učinkovite iz perspektive ponude.

Dok će subvencije za zapošljavanje i dalje igrati ulogu promicanju aktivnih politika zapošljavanja, strateška politika koje je u osnovi programa postupno će premještati naglasak prema bolje ocijenjenim i ciljanim mjerama koje uključuju unos kvalitetnijeg formalnog obrazovanja i vještina.

2.3.3. Obrazovanje, osposobljavanje i razvoj vještina

Potporna reformama u sustavu obrazovanja i osposobljavanja još jedan je od ključnih strateških prioriteta ovog Operativnog programa. Potreba za osiguravanjem odgovarajuće ponude privlačnog, pristupačnog i visokokvalitetnog obrazovanja i osposobljavanja na svim razinama (uključujući putove fleksibilnog učenja) bit će nadopunjena mjerama za smanjenje učestalosti ranog napuštanja visokoškolskog obrazovanja u cilju ostvarivanja učinkovitijih obrazovnih rezultata.

Međutim, s obzirom na ograničenu razinu pomoći koja je dostupna u okviru komponente IV, dolje navedeni strateški prioriteti OP-a prilagođeni su i predstavljeni na način koji će olakšati njihov daljnji razvoj i razradu u okviru buduće pomoći iz ESF-a.

U području reforme SOO-a, ključni strateški prioritet bit će osnivanje **nacionalne Radne skupine za HKO** kako bi se osigurao dosljedan nastavak na Zelenu i Bijelu knjigu, a naglasak će biti na razvoju niza ključnih elemenata koji čine strategiju cjeloživotnog učenja. Postoji posebna potreba za razvojem sveobuhvatnog **Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO)** koji je usklađen s Europskim kvalifikacijskim okvirom i temelji se na ostvarenju ciljeva razvoja ljudskih potencijala povezanih s potrebama na tržištu rada te nacionalnim i regionalnim strategijama gospodarskog razvoja.

Kao sastavni dio tog nacionalnog okvira, zanimanja i kvalifikacije bit će vezani uz istodobno utvrđivanje gospodarskih grana i profiliranje povezanih vještina. Kvalifikacije (neposredni rezultati) koje se temelje na sposobnostima (neposredni rezultat) kao i bolji standardi potvrđivanja činit će kamen temeljac okvira.

Budući da Hrvatska ima vrlo nisku razinu participacije odraslih u obrazovanju u usporedbi s EU-25, potreba za rješavanjem te strukturne slabosti predstavlja dodatan strateški prioritet programa koji će se dalje razvijati u okviru buduće pomoći iz ESF-a. U oblikovanju novog i sveobuhvatnijeg pristupa razvoju cjeloživotnog učenja strateški

naglasak stavit će se na nove zakonske, institucionalne i provedbene standarde za **pružanje obrazovanja odraslih.**

2.3.4. Socijalno uključivanje

Kao sastavni dio promicanja održivijeg i uključivijeg pristupa integraciji na tržište rada, ključni strateški prioritet bit će osigurati **lakši pristup osobama kojima je otežan pristup obrazovanju i tržištu rada ili osobama kojima prijeti rizik od socijalne isključenosti.** Strateški naglasak intervencija bit će na posebnim problemima dugotrajno nezaposlenih osoba s niskim razinama kvalifikacija i vještina kao i na manjinskim skupinama i osobama s invaliditetom. **Strateška usmjerenost bit će također i na proširenje mreže socijalnih usluga zasnovanih na zajednici za skupine u nepovoljnom položaju.** Ovaj pristup podupire potreba za razvojem šireg opsega potpora izgradnji načina integracije na tržište rada uz istovremenu borbu protiv diskriminacije.

Dio pristupa činit će i jačanje struktura za skrb i potporu na tržištu rada, uključujući razvoj sekundarnog tržišta rada (socijalno gospodarstvo), ako je potrebno. Dodana vrijednost tog pristupa je u tome što promiče gospodarskih razvoj.

Kao i u slučaju zapošljavanja i obrazovanja i osposobljavanja, strateški prioritet za socijalno uključivanje dalje će se razraditi i nadograditi u okviru buduće pomoći iz ESF-a.

2.3.5. Administrativna sposobnost

U smislu veće strateške uloge koju budući ESF ima u promicanju učinkovitije i djelotvornije javne uprave, prihvaćena je činjenica da će doći do većeg i značajnijeg doprinosa procesima reformi kada Hrvatskoj nakon pristupanja postanu dostupne više razine pomoći. Ako se u kontekst stave opsežnija sredstva iz ESF-a, najvažniji cilj bit će jačati javnu politiku i sposobnost javne uprave s ciljem osiguranja djelotvornog upravljanja socioekonomskim čimbenicima koji doprinose konkurentnijem i uključivijem društvu.

U okviru perspektive samog OP-a, strateški naglasak oblikovan je u skladu s opsegom i financijskim ograničenjima komponente IV. Ključni temeljni strateški prioritet bit će **jačanje sposobnosti i promicanje dobrog upravljanja u područjima zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja i socijalne uključenosti.**

Kao što je već istaknuto, modernizacija HZZ-a ostaje stalni strateški prioritet, a naglašava se i jačanje Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (vidi gornji odjeljak 2.3.3.)

Dok područje primjene komponente IV uključuje izgradnju institucionalnih sposobnosti na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini, strateški naglasak bit će osigurati jačanje **sposobnosti na središnjoj razini** u početnim fazama procesa.

2.3.6. Socijalni dijalog i organizacije civilnog društva

Organizacije civilnog društva imaju sve važniju ulogu u zemljama u tranziciji, jer pomažu demokratsku tranziciju, promiču pravo na obrazovanje i zdravstvenu zaštitu i pružaju humanitarnu pomoć, posebno u područjima gdje državne institucije imaju nisku razinu utjecaja. Velik broj organizacija civilnog društva u Hrvatskoj posjeduje značajna iskustva i znanja, stečena kroz njihov angažman u izgradnji hrvatske države, kad se radi o pitanjima vezanim za tranziciju te u rješavanju problema, kao posljedica rata.

Nacionalna strategija za stvaranje poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva od 2006. do 2011., uz odgovarajući operativni plan provedbe, koje je Vlada RH prihvatila u srpnju 2006., odnosno u veljači 2007., sadrže osnovne smjernice za poboljšanje postojećeg zakonskog, financijskog i institucionalnog okvira podrške civilnom društvu kao i za uspostavu poticajnog okruženja za daljnji razvoj civilnog društva u Hrvatskoj. Ovdje je važno primijetiti kako je Republika Hrvatska jedna od prvih zemalja srednje i istočne Europe koja je primijenila sustavan pristup u pružanju podrške razvoju civilnog društva. Druginact teksta Nacionalne strategije za sektor civilnog društva za sljedeće petogodišnje razdoblje kasni sa izradom, stoga je produljen plan konzultacija i sastanaka radnih (pod) skupina s ciljem završetka strategije do kraja 2012. godine. Taj process koordinira i vodi Ured za udruge Vlade RH

Uloga koju organizacije civilnog društva imaju u procesu hrvatskog pristupanja EU može se analizirati s nekoliko aspekata: kroz promicanje javnog dijaloga o hrvatskom procesu pristupanja EU, kroz sudjelovanje u procesu pregovora, i kroz praćenje napretka u ispunjavanju zahtjeva za punopravno članstvo u EU.

Uz to bi, zbog trajanja svjetske financijske i gospodarske krize, uloga socijalne ekonomije, neprofitnog poduzetništva i volonterstva mogle postati još važnije, jer će upravo spomenute aktivnosti biti od ključnog značaja za ublažavanje socijalnih posljedica krize.

Drugo važno područje na koje treba usmjeriti pažnju su organizacije civilnog društva aktivne u području zagovaranja javnih politika a koje su značajan instrument građanske kontrole čitavog sustava osmišljavanja, provedbe i praćenja javnih politika. Jedan od predujveta nezavisnog i autentičnog rada organizacija civilnog društva je raznolikost izvora njihovog financiranja, što ih čini manje ovisnima o pojedinačnom donatoru ili donatorima. Ovo je posljednje posebno važno kad sredstva osiguravaju institucije države na svim razinama, što nesmijseni na koji način utjecati na sadržaj rada primatelja sredstava. Uz to su se mnogi važni međunarodni donatori, koji su tijekom zadnjih 15 godina osiguravali sredstva za tu skupinu organizacija (USAID, SIDA, OSI itd.) povukli iz Hrvatske, pa je jako važno naći druge izvore koji će osigurati održivost aktivnosti zagovaranja koje provode organizacije civilnog društva u Hrvatskoj.

U Izvješću EU o napretku Hrvatske i glavnim izazovima u godini 2010³⁵. Ističe se kako je na u područjusocijalnog dijaloga, u zadnje vrijeme postignut određeni napredak. Tripartitni je socijalni dijalog i dalje relativno dobro ustrojen, a utjecaj socijalnog

³⁵ http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2010/package/hr_rapport_2010_en.pdf

dijaloga na proces donošenja odluka i definiranje politika i dalje jača. Sektorski socijalni dijalog se poboljšao; do sada je potpisano sedam sektorskih sporazuma.

U izvješću se pozitivno ocjenjujemo sada obavljeni posao te ujedno upozorava na buduće izazove, među kojima su još uvijek neprihvaćeni kriteriji zastupljenosti kod sudjelovanja sindikata u kolektivnom pregovaranju, odnosno još uvijek nedovoljno razvijen bipartitni socijalni dijalog.

Tijekom zajedničkog seminara održanog 6. studenog 2008. godine u Dubrovniku pod pokroviteljstvom (od EU financiranih) Zajedničkih seminara organizacija europskih socijalnih partnera, sljedeći su prioriteti i pitanja navedeni kao važni za hrvatske socijalne partnere:

- Jačanje kapaciteta ljudskih potencijala u organizacijama socijalnih partnera;
- Jasnija "pravila o zastupanju" radi pojednostavljenja ustroja jednog učinkovitog modela s ciljem uspostave bipartitnog socijalnog dijaloga;
- Aktivnije traženje prilika za osiguranje financijskih sredstava s ciljem jačanja socijalnog dijaloga u Hrvatskoj.

Hrvatska ima odgovarajući institucionalni okvir za promicanje socijalnog dijaloga, koji posebno uključuje i Gospodarsko-socijalno vijeće kao savjetodavno tijelo Vlade RH, zatim Ured Vlade za socijalno partnerstvo, gospodarsko-socijalna vijeća na razini županija, predstavnike socijalnih partnera u trima radnim tijelima u okviru Hrvatskog sabora, Fond socijalnog osiguranja i druge javne institucije. Na razini gospodarskih subjekata, institucija i pojedinih grana i djelatnosti, socijalni dijalog se razvija kroz aktivnosti udruga sindikata i poslodavaca, kroz zaključivanje kolektivnih ugovora i poticanje sindikalnih aktivnosti, u gospodarskim subjektima i u zaposleničkim vijećima i nadzornim odborima. No usprkos uspostavljenim institucionalnim mehanizmima i nekim pozitivnim primjerima aktivnog sudjelovanja socijalnih partnera u definiranju i provedbi pojedinačnih politika (na pr tijekom reforme strukovnog obrazovanja ili pripreme nacionalnog programa zapošljavanja), socijalni dijalog još nije dostigao zadovoljavajuću razinu budući da su ovakvi pozitivni primjeri još uvijek prije iznimka nego pravilo.

Zajednički program ocjenjivanja (Engl: JAP) 2008 U području zapošljavanja posebno se upozorava na problem fragmentacije sindikata. Tu se navodi da je kompetencije socijalnih partnera potrebno ojačati kako bi se stvorilo okruženje pogodno za konstruktivan dijalog i intenziviralo bipartitni socijalni dijalog. "Općenito se može ustvrditi da je utjecaj socijalnog dijaloga na proces donošenja odluka i definiranje politike i dalje slab. Doprinos tripartitnog dijaloga je i dalje skroman".

JAP navodi sljedeće mjere kao prioritete za jačanje socijalnog dijaloga u Hrvatskoj:

- Bolja uključenost socijalnih partnera u provedbu JAP.
- Definiranje strategije za bipartitni dijalog i za socijalni dijalog na razini sektora.
- Uspostava jasnih kriterija zastupljenosti socijalnih partnera u gospodarskim i socijalnim vijećima.
- Uspostava programa za provedbu kapaciteta organizacija socijalnih partnera.

3. Strategija programa

3.1. Koncentracija pomoći – prioriteti i mjere

U okviru općeg cilja osiguravanja da mjerodavne institucije Republike Hrvatske postignu spremnost za članstvo u EU i razviju institucionalnu sposobnost i praktično iskustvo u upravljanju intervencijama sličnim onima u Europskom socijalnom fondu, u okviru komponente IV programa IPA u Hrvatskoj utvrđuje se sljedeći okvirni cilj.

Povećanje broja novih i kvalitetnijih radnih mjesta. I neposrednije, privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti povećavajući ulaganja u ljudski kapital, jačajući socijalno uključivanje i promičući prilagodljivost trgovačkih društava i radnika.

U daljnjem tekstu prikazana je logička podloga i posebni ciljevi za svaki **Prioritet** ovog Operativnog programa uz kratak opis vrste aktivnosti koje oni mogu podržati. U sljedećem Odjeljku (3.3), daje se više pojedinosti o utvrđenim **Mjerama** kao sredstvima za ostvarenje svakog od Prioriteta, uključujući informacije o primijenjenim provedbenim mehanizmima uključujući kriterije odabira i ciljeve/očekivane neposredne rezultate.

Dok se o prioritetu koji se odnosi na **unaprjeđenje prilagodljivosti trgovačkih društava i radnika** tijekom početne faze provedbe projekta neće izravno govoriti, on će unatoč tome činiti sastavni dio ključnog okvira strateške politike unutar kojeg će se uspostaviti prioriteti vezani uz zapošljavanje i razvoj ljudskih potencijala u okviru komponente IV kao i u okviru buduće pomoći ESF-a.

Kako bi se osigurali nužni temelji za razvoj odgovarajućih mjera u okviru navedenog prioriteta, tehnička pomoć u okviru prioriteta 4 koristit će se u svrhe izgradnje sposobnosti (vidi isto odjeljak 1.2.1. gore i odjeljak 4.1. dolje).

Prioritet 1 – Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada

Svrha

Iako je Hrvatski zavod za zapošljavanje progresivno razvio učinkovitiji sustav provedbe mjera zapošljavanja i osposobljavanja, rezultati su bili miješani (bez obzira radilo se o financiranju iz isključivo hrvatskih sredstava ili uz pomoć EU-a) jer su sredstva i sposobnosti relativno niske u usporedbi s izazovima s kojima se treba suočiti. Na temelju analize iz Poglavlja 2 ovog dokumenta, Strateški okvir za razvoj i druge mjerodavne nacionalne politike, kao i mjerodavni sporazumi i smjernice EU-a svi prepoznaju potrebu za unaprjeđenjem djelovanja tržišta rada kao važan prioritet. U tom smislu, unaprijeđene glavne i ciljne aktivne i preventivne mjere zapošljavanja koje se nastavljaju na poboljšane partnerske sporazume utvrđene su kao uvjet za konsolidaciju djelotvornog hrvatskog tržišta rada.

Kao sastavni dio razvoja djelotvornijeg tržišta rada, politike u okviru ovog prioriteta bit će usmjerena na promicanje osmišljavanja i širenja inovativnih i produktivnijih oblika organizacije rada u skladu s odredbama članka 151.2 (a) (ii) Uredbe Komisije (EZ) br.

718/2007. S tim ciljem poseban će se naglasak staviti na promicanje zdravlja i sigurnosti na radu u skladu sa zahtjevima budućih strukturnih fondova u okviru ESF-a (naglasak Komponente I bit će na poboljšanju pravnih odredaba te na jačanju institucionalnog okvira za zdravlje i sigurnost na radu).

Posebni ciljevi

Smanjiti postojeću nezaposlenost i opasnost od nove nezaposlenosti i promicati reintegraciju nezaposlenih podržavanjem pripreme i provedbe aktivnih i pasivnih mjera zapošljavanja koje su usmjerene na posebne uvjete na hrvatskom tržištu rada i nastavljaju se na prethodno iskustvo i najbolju praksu.

Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih javnih institucija i mjerodavnih nevladinih partnera u području zapošljavanja.

Opis

Politike zapošljavanja trebale bi unaprijediti zapošljivost nezaposlenih i neaktivnih i pružati usluge i osposobljavanje u svrhu potpore njihovom sudjelovanju na tržištu rada te unaprijediti konkurentnost radne snage. S tim ciljem, promicat će se ponuda ciljanih programa izobrazbe koji razvijaju posebne vrste znanja i vještina koje se traže na tržištu rada. Osim toga, pružit će se potpora Hrvatskom zavodu za zapošljavanje za jačanje opsega i sadržaja usluga osposobljavanja i savjetovanja koje bolje odgovaraju određenim zahtjevima hrvatskog gospodarstva. U razvoju takvih usluga, HZZ bi trebao pomoći uspostaviti i nastaviti razvoj partnerstva između same institucije i predstavnika poduzetnika i radne snage na regionalnoj i lokalnoj razini (više županija).

U kontekstu gospodarskih 'zahtjeva' koji proizlaze iz postupka pristupanja EU, bit će potrebno znatno unaprijediti hrvatske javne službe u području zapošljavanja. Ovaj će prioritet isto tako, stoga, pružati potporu razvoju institucionalne sposobnosti javnih tijela na središnjoj i lokanoj razini u području zapošljavanja, uključujući posebno za izradu strategije, provedbu programa, njegov nadzor i evaluaciju te zakonodavnu reformu. On će podupirati i suradnju s partnerima iz nevladinih sektora (poslovna udruženja, sindikati, organizacije civilnog društva).

U okviru ovog Prioriteta predlaže se usredotočiti, u početnoj fazi na pomoć u jačanju ključnih mjera zapošljavanja, uključujući posredovanje, profesionalno usmjeravanje i pružanje izobrazbe i na aktivne politike zapošljavanja, posebno na aktivaciju na temelju iskustava iz nedavnih projekata uz potporu EU-a kao što su CARDS 2004 Lokalna partnerstva za zapošljavanje – projekt faze 2.

Prioritet 2 – Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada

Svrha

Analiza hrvatskog konteksta (vidi Poglavlje 2) ukazuje da se posebne skupine kao što su dugotrajno nezaposleni ili neaktivni, nezaposleni mladi ljudi, žene, starije nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, Romi, manjinske skupine i oni koji žive u područjima koja zaostaju u razvoju suočavaju sa znatnim preprekama u pristupu zaposlenosti u Hrvatskoj. Takve prepreke nisu samo zapreka istinskoj socijalnoj koheziji već smanjuju učinkovitost i djelotvornost tržišta rada.

Posebni ciljevi

Povećati zapošljivost osoba u nepovoljnom položaju i olakšati im pristup obrazovanju i tržištu rada.

Opis

Ovaj prioritet podržat će mjere i promicati integraciju u tržište rada skupina u nepovoljnom položaju. Iako ne u početnoj fazi programa, pomoć će se pružati i za jačanje pristupa obrazovanju u okviru pristupa „putovi“ prema integraciji u tržište rada. U okviru ovog prioriteta, osobama kojima je otežan pristup tržištu rada pomagat će se pružanjem odgovarajućeg obrazovanja i osposobljavanja i stvaranjem mreža potpore i bolji službi potpore za povećanje njihove opće mogućnosti zapošljavanja. Ovaj će prioritet podržati i projekte koji će dalje razvijati socijalne usluge zasnovane na zajednici usmjerene na skupine u nepovoljnom položaju.

Prioritet 3 – Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti

Svrha

Unatoč širokom i ambicioznom opsegu novijih inicijativa, Hrvatska se još uvijek suočava s izazovima u pružanju obrazovanja i osposobljavanja koje priprema i kvalificira ljude za zapošljavanje. Djelotvorni sustavi obrazovanja i osposobljavanja usklađeni s potrebama na tržištu rada od ključne su važnosti za razvoj gospodarstva utemeljenog na znanju i povećanje razina zaposlenosti. Osim toga, obrazovanje bi trebalo osigurati da studenti steknu vještine i sposobnosti koje pružaju temelj za cjeloživotno učenje koje je od središnje važnosti za unaprjeđenje konkurentnosti radne snage.

U skladu s tim, ovaj prioritet poduprijet će i razvoj institucionalne sposobnosti javnih tijela u području SOO-a na državnoj i lokalnoj razini za pripremu strategije, provedbu programa, njegov nadzor i evaluaciju, zakonodavnu reformu i konsolidaciju inicijativa poduzetih posljednjih godina. Osim toga, on će podržati suradnju s partnerima iz državnog i nevladinih sektora (poslovna udruženja, sindikati, organizacije civilnog društva).

Posebni ciljevi

Povećati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući Hrvatskoj u razvoju i provedbi usklađene politike razvoja ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira te povećati cjelokupnu važnost tržišta rada, učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja.

Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih javnih institucija i mjerodavnih nevladinih partnera u području strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, te u području obrazovanja odraslih.

Opis

U okviru šireg okvira politika za pripreme za budući ESF, ovaj prioritet postupno će se usredotočiti na stvaranje bolje povezanosti između akademskog sektora i poduzeća u smislu toga da će studenti steći vještine koje će ih bolje pripremiti za poslovni svijet i u smislu provedbe istraživanja koje promiče gospodarski i socijalni razvoj koji će privući financijsku potporu izvana. U okviru toga on će ujedno povećati važnost početnog i strukovnog obrazovanja i osposobljavanja na tržištu rada. Podržat će se provedba načela i prakse cjeloživotnog učenja i u tom će se kontekstu u okviru ovog prioriteta pružiti pomoć trajnom obrazovanju i usavršavanju. Osim toga, ovaj prioritet podržat će osnivanje nacionalne mreže za priznavanje stručnih kvalifikacija (Hrvatski kvalifikacijski okvir) u skladu sa zahtjevima EU-a.

Prioritet 4 – Tehnička pomoć

Svrha

Provedbena uredba programa IPA utvrđuje niz područja i oblika pomoći za komponentu IV uključujući posebno članak 151.2 (f):

Jačanje institucionalne sposobnosti i djelotvornosti državne uprave i javnih usluga na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini i, gdje je to važno, socijalnih partnera i nevladinih organizacija u cilju reforme i dobrog upravljanja u zapošljavanju, obrazovanju i osposobljavanju, kao i u socijalnim područjima

Međutim, dok su posebne aktivnosti za izgradnju sposobnosti ugrađene u sva tri operativna prioriteta, Prioritet 4 usmjerit će pomoć na pripremu liste projekata i aktivnosti vezane uz sposobnosti programa koje su izravno povezane s provedbom HRD OP-a, kao što je navedeno u članku 151. stavku 3. (tj. podržati aktivnosti pripreme, upravljanja, nadzora, administrativne potpore, informiranja, evaluacije i kontrole programa te pripreme aktivnosti u svrhu budućeg upravljanja europskim strukturnim fondovima).

Nastavljajući se na korištenje pretpristupne pomoći, hrvatska sposobnost upravljanja programom i projektom – od izrade preko narudžbe do primjene – razvija se na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini kojima je posljednjih godina pružena potpora iz 76 programa tehničke pomoći i twinning programa u okviru programa PHARE, CARDS i bilateralne pomoći. To će praktično iskustvo nastaviti rasti i u budućnosti će se, s dolaskom više projekata i operacija, učvrstiti.

Upravljanje Komponentom IV programa IPA posebno se odnosi na ovaj OP i uključivat će dodatne troškove koji ne čine dio tradicionalnih operativnih troškova hrvatske državne uprave (npr. informiranje i promidžbu; razvoj pokazatelja za nadzor i Sustava upravljanja informacijama o EU fondovima te, angažman vanjskih, neovisnih stručnjaka za evaluaciju tijekom provedbe programa).

Osim toga, komponenta IV programa IPA bit će osmišljena kao preteča Europskog socijalnog fonda s naglaskom na razvoj potrebne sposobnosti za upravljanje i provedbu pomoći u skladu s pravilima i zahtjevima Fonda. Kao sastavni dio ovog pristupa, prednost će se dati izgradnji održive institucionalne strukture i razvoju sustava potpore za prijelaz na strukturne fondove. Nadalje, priprema odgovarajućih, dobro strukturiranih i zrelih prijedloga projekata osigurat će korištenje pomoći EU-a na pravovremen i tehnički izvediv način.

Posebni ciljevi

Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju sredstava IPA-e za OP za razvoj ljudskih potencijala.

Podržati stvaranje liste projekata kako i se osiguralo da projekti stižu na vrijeme i da su dovoljno sazreli i spremni za dostavu Odboru za odabir projekata u svakoj godini provedbe programa.

Opis

U okviru ovog Prioriteta potpora se pruža četirima vrstama operacija:

Specifična, prilagođena potpora za koordinaciju i upravljanje OP-om, uključujući programiranje, informiranje i promidžbu, ocjenjivanje i odabir projekata, provedbu, financijsko upravljanje, kontrolu, nadzor, evaluaciju, izvješćivanje i reviziju;

Pomoć unaprjeđivanju specifikacije, prikupljanja i korištenja statističkih podataka koji će biti nužni za djelotvoran nadzor i evaluaciju u okviru Komponente IV programa IPA i kasnije strukturnih fondova;

Sektorska pomoć za jačanje sposobnosti potencijalnih korisnika, uključujući stvaranje projektnih ideja i njihovu konačnu razradu u održive, prihvatljive i kvalitetne prijedloge.

Konzultantska pomoć (uključujući savjete i izobrazbu) operativnoj strukturi OP-a, vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemom dodjele nepovratnih sredstava i nabave (npr. naknade za stručne procjenitelje i ocjenjivače prijave za projekte).

Prioritet 5- Jačanje uloge civilnog društva radi boljeg upravljanja

Obrazloženje

Da bi se javne politike definirale i provele u skladu s načelima dobrog upravljanja nužno je imati aktivne i iskusne organizacije civilnog društva koje učinkovito komuniciraju s vlastima o temama od javnog interesa. Organizacije civilnog društva su važan instrument kojim građani kontroliraju čitav sustav definiranja, provedbe i praćenja javnih politika. EU je odavno prepoznala značaj uloge koju organizacije civilnog društva imaju kad se radi o prepoznavanju prioritetnih područja nacionalnih reformi; sposobnost zagovaranju posvećenih OCD da, u u kontekstu europske integracije prepoznaju, formuliraju, promiču i zastupaju interese građana, pomogla je u postizanju usklađenosti nacionalne politike s osnovnim načelima stečevine EU.

Hrvatski strateški dokumenti navode osnovne smjernice za daljnje poboljšanje i jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva. Civilno društvo svojom aktivnom ulogom u društvu pomaže učinkovitu provedbu reformi i razvojnih pravaca definiranih u OP HRD 2012-2013. Stoga je jačanje kapaciteta OCD i partnerstva na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini u svrhu pružanja širokog spektra kvalitetnih javnih usluga osnovno usmjerenje sadašnje faze programa. Sposobnost OCD da učinkovito zagovaraju javne politike je od općeg interesa.

Danas su glavne prepreke socijalnom dijalogu u Hrvatskoj slabo iskustvo i stručni kapaciteti socijalnih partnera koji trebaju učinkovito zastupati interese svojih članova; usmjerenje je i dalje pretežno na tripartitnom socijalnom dijalogu a ne na bilateralnim raspravama. Vlada je previše snažan sudionik u odnosu na socijalne partnere. Uz to je i partnerski odnos poslodavaca i sindikata slabo razvijen kako na razini grana djelatnosti tako i na razini pojedine tvrtke. Financijski i ljudski kapaciteti partnera u socijalnom dijalogu i dalje su vrlo ograničeni a izazovi su sve veći. Također, iako su dvije najveće sindikalne udruge dosta prisutne na razini EU, manji sindikati nisu dovoljno upoznati s najboljim praksama u području socijalnog dijaloga ni u Europi ni u svijetu. Stoga je cilj jačanja kapaciteta glavnih partnera u socijalnom dijalogu da se umreže na nacionalnoj, a još više na regionalnoj i lokalnoj razini, jer će to unaprijediti kvalitetu i učinkovitost dijaloga (sa ili bez paralelnog uključivanja ili koordinacije od strane države). Drugi je cilj osposobiti socijalne partnere za preuzimanje značajnije i financijski održive uloge u razvojnom procesu. Podrška u promicanju onih aktivnosti koje će omogućiti širenje socijalnog dijaloga na razini gospodarskih grana i poduzeća omogućit će partnerima da imaju sve značajniju ulogu u mirenju i medijaciji.

Posebni ciljevi

Poseban cilj prioriteta 5 je **podržati i ojačati civilno društvo, i unaprijediti kvalitetu socijalnog dijaloga u Hrvatskoj;**

Ovaj cilj ostvariti će se kroz sljedeće posebne zadatke:

- Jačati učinkovitost i održivost partnera u socijalnom dijalogu u Hrvatskoj i unaprijediti njihove organizacijske sposobnosti radi postizanja pozitivnog doprinosa kvaliteti i kontinuitetu procesa bi- i tri- partitnog socijalnog dijaloga
- Poboljšati razinu i kvalitetu sudjelovanja malih OCD u procesu razvoja lokalne zajednice s ciljem boljeg zapošljavanja i upravljanja
- Povećati učinkovitost i održivost hrvatskih OCD u poduzimanju samostalnih inicijativa zagovaranja; volonterstvo

Opis

Najvažnij je očekivani učinak ovog prioriteta prevladavanje ograničenja s kojima se danas suočava civilno društvo u Hrvatskoj te otklanjanje većih prepreka socijalnom dijalogu, među kojima su nedostatak iskustva i niska razina tehničkih kapaciteta socijalnih partnera koja ih onemogućuje u učinkovitom zastupanju interesa svojih članova. Nadalje, od njih se očekuje da doprinesu jačanju dijaloga između vlade i socijalnih partnera, partnerstvu između poslodavaca i sindikata, većem poticanju socijalnog dijaloga na lokalnoj razini, kako u općinama tako i u poduzećima te razvoju sektorskog socijalnog dijaloga i sektorskog kolektivnog pregovaranja.

Očekuje se da intervencije planirane u okviru OP RLJP, budu podrška organizacijama civilnog društva i socijalnom partnerstvu kod unapređenja institucionalnog, financijskog i zakonskog konteksta u kojem se odvijaju njihove aktivnosti. Time će doprinijeti jačanju njihovog kapaciteta za zagovaranje i učinkovito i kvalitetno provođenje javnih politika te ih ujedno osposobiti za davanje kvalitetnih i učinkovitih javnih usluga.

Mjere

Iscrpne informacije o svakoj mjeri za koju se predlaže potpora u okviru ovog Operativnog programa predstavljene su u daljnjem tekstu u obliku tablica koje uključuju sljedeće informacije:

- Opis mjere
- Posebni ciljevi
- Glavne vrste operacija
- Ciljne skupine
- Voditelj operativne strukture
- Posebna tijela u operativnoj strukturi (Članci 28.1 i 31. Provedbene uredbe programa IPA)
- Krajnji korisnici
- Državne potpore (članak 28.2(d) Provedbene uredbe programa IPA)
- Pokazatelji neposrednih rezultata i rezultata
- Načini odabira i posebni povezani kriteriji

Vrste potpore

Vrste potpore prilagođavat će se skladu s prirodom i opsegom svake vrste operacije kako bi se osigurali najdjelotvorniji mehanizmi provedbe i pružanja tih potpora u cilju

ostvarivanja posebnih ciljeva utvrđenih na razini mjera. Takvi mehanizmi će uključivati, između ostalog, odgovarajuću kombinaciju shema za dodjelu nepovratnih sredstava, ugovora o uslugama, nabavi i neposrednoj dodjeli nepovratnih sredstava i bit će usklađeni s načelima za provedbu natječajnih postupaka i dodjelu nepovratnih sredstava koji su propisani u Financijskoj uredbi (revidiranoj Uredbom Vijeća 1995/2006 od 13. prosinca 2006.) u odnosu na vanjske aktivnosti.

Državne potpore

Voditelj operativne strukture bit će nadležan osigurati da se operacije koje će se financirati odabiru i odobravaju u skladu s kriterijima i mehanizmima koji se primjenjuju na programe i da su u skladu s mjerodavnim pravilima Zajednice i nacionalnim pravilima, uključujući ona koja se odnose na državne potpore i politiku tržišnog natjecanja.

Prioritet 1 – Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada

<i>Naziv mjere</i>	<i>Mjera 1.1. Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada</i>
Opis	<p>Pomoć u okviru ove mjere dodjeljivat će se izravno za podršku i razvoj aktivnih i preventivnih programa na tržištu rada koje provode javne službe za zapošljavanje u Hrvatskoj. Ti bi programi trebali biti namijenjeni nezaposlenima i onima koji se suočavaju s vjerojatnošću da će biti nezaposleni. Promicat će i razvoj partnerstava između javnih službi za zapošljavanje, lokalnih tijela i drugih javnih tijela u području obrazovanja, tržišta rada i regionalnog razvoja, i predstavnika poduzetnika i radne snage (socijalnih partnera) i zajednice te ih koristiti u osmišljavanju i provedbi aktivnosti zapošljavanja.</p> <p>Razvoj strategija za razvoj ljudskih potencijala na razini županija i između županija i njihovo redovito preispitivanje pružit će temelj za ciljana projektna partnerstva i liste projekata te doprinijeti razvoju lokalnih sposobnosti za djelotvorno korištenje ESF-a i drugih izvora financiranja.</p> <p>Dok Lokalna partnerstva za zapošljavanje igraju važnu ulogu na hrvatskom državnom teritoriju, posebnu pozornost u okviru ove mjere treba posvetiti tome da se osigura da ona pokrivaju područja u koja zaostaju u razvoju (vidi odjeljak 2.1.5)</p>
Posebni ciljevi	Razviti participativni institucionalni okvir za promicanje zapošljavanja s regionalnim naglaskom
Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere usredotočit će se na aktivne i preventivne mjere na tržištu rada koje na centraliziranoj razini provodi HZZ te promicanjem lokalnih inicijativa kroz dodjelu nepovratnih sredstava:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. razvoj partnerstva za zapošljavanje na županijskoj i međužupanijskoj razini u svrhu: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Provedbe analiza tržišta rada; ▪ Razrade lokalnih strategija za razvoj ljudskih potencijala ; ▪ Poduzimanja lokalnih inicijativa za zapošljavanje; ▪ Razvoja sposobnosti za izradu i artikulaciju projekata u okviru HZZ-a na regionalnoj razini, 2. neposredna dodjela nepovratnih sredstava HZZ-u u svrhu izobrazbe viška zaposlenih, onih kojima prijete nezaposlenost i dugotrajno nezaposlenih, 3. Provedbe shema za dodjelu nepovratnih sredstava u skladu s

	ciljevima HRD OP-a i strategijom
<i>Ciljne skupine</i>	<p>Nezaposleni (posebno oni u područjima koja zaostaju u razvoju)</p> <p>Osobe suočene s opasnošću od nezaposlenosti. U toj skupini većinu će činiti osobe koji ne posjeduju vještine za kojima postoji potražnja i osobe koje rade u industrijskim granama koje gube na važnosti ili koje treba restrukturirati.</p> <p>Oni koji rade na ugovore na određeno vrijeme.</p>
<i>Voditelj operativne strukture</i>	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)
<i>Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)</i>	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ/OFU) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator IPA ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
<i>Krajnji korisnici</i>	<p>Krajnji korisnik svih IPA projekata ove mjere bit će Hrvatski zavod za zapošljavanje.</p> <p>Nepotpuni popis prihvatljivih podnositelja zahtjeva za financiranje za provedene projekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ za neposredna nepovratna sredstva - Hrvatski zavod za zapošljavanje; ▪ za sredstva iz shema nepovratnih sredstava: NVO-i, područni uredi za zapošljavanje, komore, privatne i javne obrazovne ustanove; sindikati, udruge poslodavaca, županije, općine i gradovi, lokalne i regionalne razvojne agencije, lokalna (županijska) partnerstva za zapošljavanje, privatni poduzetnici .

<p><i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i></p>	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu nepovratnih sredstava i njima će predsjedati HZZ/OFU kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU –a o javnim nabavama, a njima predsjeda HZZ/OFU kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogućnost održivog zapošljavanja nezaposlenih i onih kojima prijeti opasnost od nezaposlenosti; ▪ Stupanj uključenosti partnera (iz javnog, neprofitnog i privatnog sektora) u upravljanju i financiranju aktivnosti; ▪ Financijska učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima; ▪ Usmjerenost prema određenim zahtjevima za kvalifikacijama (prekvalifikacijama); ▪ Stupanj osjetljivosti na određene potrebe u razvoju ljudskih potencijala i potrebe na tržištu rada i odgovarajuće strategije na razini jedne i više županija; ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju, te zapošljavanju. <p>U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti kako bi se u tom pogledu osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje zaostaju u razvoju.</p>
---	---

Naziv mjere	Mjera 1.2. Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje
Opis	<p>Bit će potrebna daljnja modernizacija hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje kako bi se one mogle suočiti s izazovima pristupanja EU. Iako već postoje mnogi elementi učinkovitog okvira politika, i Uprava za rad Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP) i Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) moraju steći znatno više profesionalne sposobnosti u odnosu na: (i) ubrzano usklađivanje s radnim zakonodavstvom EU-a i standardima javnih službi nadležnih za zapošljavanje u državama članicama EU-a, (ii) apsorpcijsku sposobnost za upravljanje sredstvima iz komponente IV programa IPA u postupku pristupanja i odgovarajućih djelotvornih regionalnih struktura u svrhu nadzora i evaluacije mjerodavnih mjera u području razvoja ljudskih potencijala; (iii) učinkovitu provedbu nacionalnih programa reformi i integriranih godišnjih akcijskih planova zapošljavanja.</p> <p>Ova će se mjera usredotočiti na potporu daljnjem razvoju MINGORP-a i HZZ-a (na nacionalnoj i lokalnoj razini)</p>
Posebni ciljevi	Unaprijediti kvalitetu, djelotvornost i učinkovitost hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje.
Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Razvoj sposobnosti stvaranja usklađenog zakonodavnog okvira za pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. ▪ Potporu radu budućeg Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. ▪ Osnivanje pilot centra za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u partnerstvu s mjerodavnim službama za potporu poduzetnicima ▪ Osnivanje tijela u okviru HZZ-a za izobrazbu savjetnika (koji su usmjereni na nezaposlene), savjetodavaca (koji su usmjereni na poslodavce), savjetnika za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, specijaliziranih savjetnika za skupine u nepovoljnom položaju i stjecanje vještina za druge procese u okviru HZZ-a ▪ Jačanje analitičke sposobnosti HZZ-a i MINGORP-a i stvaranje povezanosti s akademskom zajednicom u svrhu razvoja istraživanja usmjerenog na politike ▪ Osmišljavanje i provedba sveobuhvatne strategije informiranja za HZZ koja uzima u obzir dinamične zahtjeve Europske strategije zapošljavanja i odgovarajuće ugrađene smjernice

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora izradi i provedbi naprednih poslovnih procesa u informacijskom sustavu HZZ-a i informatičkih rješenja prilagođenih korisnicima, uključujući nadogradnju informatičke opreme i programske podrške. ▪ Stvaranje sustava kontrole kvalitete, nadzora, evaluacije i procjene obrazovnih potreba za poslovne procese u okviru HZZ-a ▪ Unaprjeđenje rada HZZ-a u radu s poslodavcima ▪ Razvoj, upravljanje i provedba aktivnih mjera HZZ-a na tržištu rada
<i>Ciljne skupine</i>	Hrvatski zavod za zapošljavanje na nacionalnoj i lokalnoj razini Mjerodavni odjeli MINGORP-a Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
<i>Voditelj operativne strukture</i>	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)
<i>Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)</i>	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ/OFU) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
<i>Krajnji korisnici</i>	Hrvatski zavod za zapošljavanje na nacionalnoj i lokalnoj razini Mjerodavni odjeli MINGORP-a Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOOO).
<i>Modaliteti odabira i posebni povezani</i>	Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve

<i>kriteriji</i>	<p>za financiranje iz shema za dodjelu nepovratnih sredstava i njima će predsjedati HZZ/OFU kao Provedbeno tijelo;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjedava HZZ kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva Europske strategije zapošljavanja ▪ Usmjerenost prema učinkovitoj provedbi Nacionalnih akcijskih planova za zapošljavanje ▪ Usmjerenost prema unaprjeđenju aktivnosti za izgradnju sposobnosti koja će se provoditi u okviru projekta Phare 2005 Tržište rada. ▪ U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti kako bi se u tom pogledu osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje zaostaju u razvoju.
-------------------------	--

Prioritet 2 – Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada

<i>Naziv mjere</i>	<i>Mjera 2.1. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju</i>
<i>Opis</i>	<p>Potpore integraciji u tržište rada onih skupina koje su suočene s posebnim poteškoćama u pristupu zapošljavanju sastojat će se od niza elemenata koji uključuju: jačanje motivacije za sudjelovanje u programima obrazovanja i zapošljavanja; pružanje usluga psihološke i socijalne pomoći te programa osobnog razvoja i osposobljavanja prilagođenih potrebama pojedinaca. U potporu će biti uključene službe za zapošljavanje i socijalne službe koje će djelovati na integrirani način te ciljano i prilagođeno utvrđenim posebnim potrebama. Ostvarivat će se u uskom partnerstvu s lokalnim dionicima.</p> <p>Posebna pažnja će se posvetiti potpori pristupu zapošljavanju nacionalnih manjina.</p>
<i>Posebni ciljevi</i>	Promicati socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju njihovom integracijom u tržište rada.

Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere su sljedeće:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Razvoj novih međuinstitucionalnih modela i međusektorskih poslovnih rješenja za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju; ▪ Osposobljavanje zaposlenih (osnovno i napredno) u službama za zapošljavanje i socijalnu skrb za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju; ▪ Izobrazba i prekvalifikacija skupina u nepovoljnom položaju; ▪ Izgradnja mreže „Mentora za socijalno uključivanje“ (MSU) u privatnom sektoru i organizacijama civilnog društva i osiguravanje institucionalnih uvjeta za njezin djelotvoran rad; ▪ Provedba shema za dodjelu nepovratnih sredstava koje podupiru zapošljavanje i drugih mjerodavnih usluga za skupine u nepovoljnom položaju koje pružaju javne institucije i nevladine/neprofitne organizacije
Ciljne skupine	<p>Skupine nezaposlenih u nepovoljnom položaju. One mogu uključivati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ osobe s invaliditetom ▪ osobe s niskim stupnjem obrazovanja ▪ nezaposlene mlade osobe ▪ starije osobe i dugotrajno nezaposlene ▪ žene ▪ osobe koje žive u manje razvijenim regijama, ▪ nacionalne manjine ▪ ostale skupine u nepovoljnom položaju.
Voditelj operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka koji se odnose na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ/OFU) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik,</p>

	<p>nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
<i>Krajnji korisnici</i>	<p>Krajnji korisnici bit će Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, jedinice za socijalnu skrb u županijama, centri za socijalnu skrb i Hrvatski zavod za zapošljavanje (središnja i područne službe za zapošljavanje).</p> <p>Prihvatljivi podnositelji zahtjeva/partneri koji se mogu prijaviti za nepovratnu pomoć uključuju: neprofitne organizacije, privatne/javne ustanove, društva u privatnom vlasništvu koja djeluju na regionalnoj/lokalnoj razini; lokalna i područna (regionalna) tijela; područne/općinske razvojne agencije i centre za potporu SME-ima/tehnološki inkubatori.</p>
<i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i>	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu nepovratnih sredstava i njima će predsjedati HZZ/OFU kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjeda HZZ/OFU kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stvaranje novih radnih mjesta za one koji su u opasnosti od socijalne isključenosti (uključujući posebno gore navedene ciljne skupine) ili zadržavanje postojećih ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva za socijalnim uključivanjem određenih skupina u skladu s primjerima najbolje prakse (uključujući prethodne inicijative u okviru programa EQUAL). ▪ Uključenost javnog, neprofitnog i privatnog sektora;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Financijska učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima ▪ Usmjerenost prema sveobuhvatnim pristupima za rješavanje nezaposlenosti među određenim socijalno isključenim skupinama (uključujući specijalizirane usluge rehabilitacije, psiho-socijalne usluge i usluge usmjerene prema tržištu rada i uključivanja u društvo); ▪ Usmjerenost prema uspostavi različitih modela planiranja socijalnog zapošljavanja na regionalnoj/lokalnoj razini na temelju procjene povremenih potreba za sudjelovanjem u području rada za zajednicu i usluga skrbi ▪ Usmjerenost prema posebnim zahtjevima za kvalificiranjem i prekvalificiranjem; ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju te zapošljavanju. U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike u odnosu na zaposlenost socijalno isključenih osobe kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti. ▪ Usmjerenost prema regionalnim nejednakostima u pogledu udjela stanovništva koje prima socijalnu pomoć. Proces odabira projekata uzet će u obzir regionalne razlike u odnosu na županije s najvišim udjelom stanovništva koje prima socijalnu pomoć.
--	--

Naziv mjere	<i>Mjera 2.2. Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju</i>
Opis	Cilj je ove mjere promicati jednake mogućnosti u pristupu obrazovanju razvojem i uvođenjem uključivih metoda obrazovanja i podučavanja i promicanjem ukidanja praksi odvajanja i diskriminacije. Ova će mjera nastojati promicati veća obrazovna postignuća (aktivnostima koje za cilj imaju smanjenje neuspjeha u školovanju i odustajanja od školovanja) i unaprijediti perspektivu tržišta rada i socijalno uključivanje mladih u nepovoljnom položaju i mladih s posebnim obrazovnim potrebama.
Posebni ciljevi	Podržati pristup obrazovanju za zapošljavanje skupina u nepovoljnom položaju putem, između ostalog, promicanja fleksibilnijeg okvira politika i inovativnog pružanja mjerodavnih usluga.

Glavne vrste operacija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora osmišljavanju i provedbi obrazovnih programa koji su posebno ciljani na skupine u nepovoljnom položaju (uključujući unaprjeđenje institucija i opreme ako je potrebno). ▪ Izgradnja sposobnosti obrazovnih stručnjaka za pružanje novih usluga osobama u nepovoljnom položaju, u prvom redu u sektoru SOO-a ▪ Operacije u pogledu integracije učenika koji pripadaju skupinama u nepovoljnom položaju u redovnim školama.
Ciljne skupine	<p>Oni koji su u nepovoljnom položaju prilikom pristupa obrazovanju ili tijekom obrazovanja, uključujući osobe s posebnim obrazovnim potrebama (uključujući osobe koje su napustile osnovnoškolsko ili srednjoškolsko obrazovanje, stanovnike regija koje zaostaju u razvoju, osobe s invaliditetom i manjine).</p>
Voditelj operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Agencija za strukovno obrazovanje (ASOOO/OFUPEU) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>

<i>Krajnji korisnici</i>	<p>Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) kao ključna institucija na nacionalnoj razini koja je odgovorna za cjelokupno politiku i koordinaciju reformskih aktivnosti u području rada obrazovnih agencija.</p> <p>Nepotpun popis prihvatljivih podnositelja prijedloga za operacije koje se provode kao sheme nepovratnih sredstava uključuje predškolske obrazovne ustanove, osnovne i srednje škole, visokoškolske ustanove, nevladine organizacije i organizacije mladeži, poduzetnike, centre za obrazovanje i rehabilitaciju učenika s invaliditetom, urede državne uprave na regionalnoj (županijskoj) razini, gradove i urede uprave za obrazovanje.</p>
<i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i>	<p>Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati prijave za dodjelu nepovratnih sredstava i njima će predsjedati ASOOO/OFUPEU kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjedava ASOOO/OFUPEU kao Provedbeno tijelo. <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva za socijalnim uključivanjem određenih skupina u skladu s primjerima najbolje prakse (uključujući prethodne inicijative u okviru programa EQUAL). ▪ Usmjerenost prema posebnim zahtjevima za kvalifikacijom i prekvalifikacijom ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju. U postupku odabira projekata uzimat će se u odgovarajućoj mjeri u obzir regionalne razlike kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti.
<i>Naziv mjere</i>	Mjera 2.3. Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja.
<i>Opis</i>	Ova će mjera podržati aktivnosti koje će dalje razvijati socijalne usluge za skupine u nepovoljnom položaju, posebno kroz deinstitucionalizaciju te će dalje unaprjeđivati kvalitetu socijalnih usluga.

<i>Posebni ciljevi</i>	Unaprijediti mogućnosti zapošljavanja kroz pružanje podrške daljnjem razvoju efikasnih i uključivih socijalnih usluga
<i>Glavne vrste operacija</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Operacija će pružiti podršku sektoru socijalne skrbi u procesu daljnje deinstitutionalizacije i razvoju efikasnijih i uključivih socijalnih usluga • Operacija provedena kao shema nepovratnih sredstava kojom se pruža podrška projektima koji će dalje razvijati socijalne usluge za skupine u nepovoljnom položaju, pružiti podršku uspostavljanju ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života obitelji s ovisnim članovima obitelji.
<i>Ciljne skupine</i>	<p>Skupine u nepovoljnom položaju.</p> <p>Članovi obitelji koji skrbe za ovisne osobe.</p> <p>Zaposlenici ustanova socijalne skrbi, jedinica socijalne skrbi u županijama i gradovima i općinama i organizacija civilnog društva koje pružaju socijalne usluge.</p>
<i>Voditelj operativne strukture</i>	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP).</p> <p>U ispunjenju svojih nadležnosti i prenesenih poslova u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS), kroz operativne sporazume.</p>
<i>Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)</i>	<p>HZZ OFU kao provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture uspostavit će Sektorski nadzorni odbor u roku 6 mjeseci nakon stupanja na snagu IPA provedbene uredbe.</p> <p>Ovom odboru supredsjedat će voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi će uključivati nacionalnog IPA koordinatora ili njegovog/njenog predstavnika, nacionalnog dužnosnika za ovjeravanje ili njegovog/njenog predstavnika, predstavnika Europske komisije, strateškog koordinatora za komponente III i IV ili njegovog/njenog predstavnika, voditelja Nacionalnog fonda ili njegovog/njenog predstavnika, predstavnike svih pojedinačnih tijela koja čine Operativnu strukturu kao i predstavnike civilnog društva i socioekonomskih partnera; Odbor će također uključiti i regionalne i/ili nacionalne organizacije s mjerodavnim interesom za pridonšenje učinkovitoj provedbi programa o čemu će se sporazumjeti na 1. sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurala dovoljna zastupljenost i članstvo, sastav Sektorskog nadzornog odbora može razmatrati i proširiti voditelj operativne strukture u dogovoru s Europskom komisijom</p>

<p><i>Krajnji korisnici</i></p>	<p>Krajnji korisnik IPA projekta je Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi.</p> <p>Prihvatljivi podnosioci prijedloga za nepovratna sredstva su: nevladine organizacije, neprofitne organizacije, javne ustanove, privatne ustanove, društva u privatnom vlasništvu, lokalna i područna (regionalna) tijela koja su dokazala da imaju iskustva u pružanju usluga u području uključivanja u društvo.</p>
<p><i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i></p>	<p>Odbori za odabir provodit će ocjenu i odabir na dvije razine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir na razini projekta – ti će odbori razmatrati prijedloge za financiranje nepovratnim sredstvima, a njima će predsjedati HZZ/OFU kao provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir na razini natječaja – ti će odbori birati izvođače za ugovore o radovima, nabavi i/ili uslugama, koji se biraju putem natječaja prema pravilima nabave EU-a, a predsjedat će im HZZ/OFU kao provedbeno tijelo. <p>Operacije će se birati na osnovi sljedećih kriterija:</p> <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasan prikaz odnosa između projekta i zahtjeva socijalne integracije pojedinačnih skupina u skladu s vladinom politikom za deinstitucionalizaciju, reintegraciju i uključivanje korisnika u zajednicu ▪ Usmjerenost prema efikasnoj provedbi Nacionalnog provedbenog plana za socijalno uključivanje ▪ Usmjerenost prema konceptu Obnovljenog Plana socijalne politike u kojem se socijalne usluge smatraju uslugama od općeg interesa radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja ▪ Uključivanje javnog, neprofitnog i privatnog sektora; ▪ Usmjerenost prema regionalnim nejednakostima u pristupu socijalnim uslugama. Proces odabira projekata uzet će u obzir regionalne razlike u pristupu socijalnim uslugama kako bi se osiguralo da potrebe regija koje zaostaju u ovom pogledu budu učinkovito ispunjene. ▪ Usmjerenost prema razvoju novih i unaprjeđenju kvalitete postojećih socijalnih usluga zasnovanih na zajednici. ▪ Usmjerenost prema uslugama kojima se osigurava pomirenje radnog i obiteljskog života za obitelji s ovisnim članovima obitelji ▪ Podrška stručnjacima koji rade u području pružanja socijalnih usluga u nadzoru i ocjenjivanju procesa koji se odvijaju na lokalnoj i regionalnoj razini ▪ Podrška stručnjacima koji rade u području socijalnih

	usluga u pogledu socijalnog planiranja, promicanja rasta i različite ponude usluga i korištenja resursa koji su dostupni unutar lokalne zajednice
--	---

Prioritet 3 – Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti

Naziv mjere	Mjera 3.1. Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira
Opis	<p>Svrha je razvoja Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ uspostaviti mjerila za uspoređivanje sposobnosti ▪ poticati cjeloživotno učenje te posebno prethodno učenje i neformalno i neslužbeno učenje ▪ promicati pokretljivost radne snage ▪ promicati visokokvalitetnu zapošljivost <p>U skladu sa stvaranjem temelja za uspostavu cjelokupnog HKO-a (osnovni pojmovi, Odbor za HKO, početni prijedlog za broj razina /podrazina) i njegovim donošenjem (koje se predviđa za kraj 2008.), ova će mjera osigurati pružanje odgovarajuće potpore za cjelokupnu usklađenost postupka provedbe/suradnje u svrhu mogućeg preispitivanja glavnih rezultata/ishoda u prvim godinama nakon donošenja HKO-a. Trebala bi se, između ostalog, baviti i sljedećim pitanjima: razvoj održive strukture za provedbu HKO-a (uključujući održive platforme za stalne konzultacije na nacionalnoj razini), osiguravanje usklađenosti s novim politikama i ciljevima Direktiva EU/EZ-a u području obrazovanja i zapošljavanja; bolje ciljana povezanost/pilot testiranja HKO-a u odnosu na određene razne, legalizacija neformalnog i neslužbenog učenja te kontrola kvalitete i akreditacija.</p> <p>U kontekstu razvoja HKO-a, cilj je ove mjere promicati modernizaciju i daljnji razvoj sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO), posebno radi olakšavanja njegove prilagodbe strukturnim promjenama u gospodarstvu i usklađenosti s pravnom stečevinom EU-a, u prvom redu s tekućim Kopenhagenskim procesom koji se odnosi na SOO.</p> <p>Nastavljajući se na iskustvo uzastopnih projekata CARDS SOO 2001.-2003. i predstojeću provedbu daljnje reforme SOO-a, ovaj projekt bavi se važnim pitanjima koja predstoje nakon prve faze reforme, uključujući: sveobuhvatniju modernizaciju nastavnog programa SOO-a u skladu s novim sektorskim pristupom na nacionalnoj razini; uspostavu sustava za kontrolu kvalitete (uključujući daljnji razvoj informacijskog sustava za</p>

	<p>upravljanje) i uvođenje održivih institucionalnih struktura (uključujući mehanizme financiranja) na nacionalnoj razini u području inovacija u SOO-u.</p> <p>Cilj je ove mjere djelotvorno konsolidirati i provesti preinačenu politiku SOO-a na nacionalnoj razini. Ona bi trebala uspostaviti glavnu mrežu ustanova i pilot centara za SOO koji će biti sposobni osigurati potrebnu modernizaciju obrazovnih sadržaja i njihovo prenošenje (poglavito novih kvalitetnih nastavnih programa i mjerodavnih aktivnosti za kontrolu kvalitete) i osigurati nužno trajno preispitivanje i prilagodbu pružanja SOO-a koje će biti u skladu s posebnim lokalnim potrebama.</p> <p>Razvoj HKO-a uključuje također i reformu visokog školstva u skladu s bolonjskim procesom</p>
<i>Posebni ciljevi</i>	<p>Jačati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući razvoj i provedbu usklađene politike za razvoj ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira.</p> <p>Povećati sveukupnu relevantnost tržišta rada uključujući učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja</p>
<i>Glavne vrste operacija</i>	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Potporu uvođenju sustavnog postupka ocjenjivanja HKO-a od strane stručnjaka zajedničkim sudjelovanjem nacionalnih stručnjaka i stručnjaka iz država članica EU-a i osiguravanje redovnog uvođenja mjerodavnih izmjena (postupak, neposredni rezultati) ▪ Uspostavu okvira za pokusno ispitivanje određenih elemenata HKO-a obrađujući pozornost na posebne potrebe nacionalnih dionika i sektora, uključujući (i) čvrste i transparentne mehanizme za kontrolu kvalitete, (ii) promicanje legalizacije neformalnog i neslužbenog učenja; (iii) smjernice i savjetovanje vezane uz HKO i/ili (iv) uvođenje mjerodavnih neposrednih rezultata na temelju ostvarivanja nastavnih programa, i druge potrebe utemeljene na prioritetima Odbora za HKO. ▪ Daljnja unaprjeđenja savjetovanja o HKO-u i proces osvješćivanja na regionalnoj/nacionalnoj razini i povezane aktivnosti na podizanju svijesti/izgradnji kapaciteta. (uključujući i razvoj priručnika prihvatljivih za korisnike kojima se pruža podrška dionicima na regionalnoj/nacionalnoj razini.) ▪ Ciljana podrška trajnom razvoju Sektorskih vijeća za strukovno obrazovanje, metodologiji za razvoj

	<p>kvalifikacijskog i okvirnog nastavnog programa i buduće intervencije u nastavnom programu u odabranim strukovnim sektorima.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Potporu osmišljavanju i provedbi „Pristupa za inovacije u SOO-u“ u odnosu na tekuće inicijative koje će provoditi ustanove za SOO na regionalnoj i lokalnoj razini (ovisno o određenim prioritetima – npr. inovacije u nastavnom programu za SOO, inovativne sheme stručnog usavršavanja, kontrola kvalitete). ▪ Pokusno ispitivanje Pristupa za inovacije u SOO-u utvrđivanjem i odabirom glavne mreže srednjih škola koje služe kao model za SOO, uključujući sheme za dodjelu nepovratnih sredstava za promicanje inovacija u nastavnom programu u skladu s lokalnim i/ili regionalnim potrebama (aktivnosti će uglavnom biti “meke”, ali uključivat će i kupovinu mjerodavne opreme i drugih nastavnih pomagala u malim količinama, izgradnju i obnovu zgrada) ▪ Daljnja izgradnja sposobnosti zaposlenih u srednjim strukovnim školama i drugih ključnih praktičara i dionika. ▪ Uvođenje i provedba poduzetničkih pedagoških metoda podučavanja i sadržaja usmjerenih za studente u nastavne programe SOO-a ▪ Potporu institucionalnom razvoju i razvoju politika u području kontrole kvalitete SOO-a. ▪ Daljnja unaprjeđenja Informacijskog sustava za upravljanje strukovnim obrazovanjem (VETIS) i sustavne razmjene iskustava i informacija o kontroli kvalitete SOO-a. ▪ Uspostavu/učvršćivanje partnerstava između srednjih strukovnih škola i gospodarskih/socijalnih dionika na lokalnoj i nacionalnoj razini. ▪ Promicanje reformi u visokom školstvu ▪ Razvoj novog nastavnog programa za strukovno obrazovanje u skladu s promijenjenim potrebama tržišta rada ▪ Provedba Nacionalnog okvirnog kurikulumu za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje .
<i>Ciljne skupine</i>	Nastavnici, nenastavno osoblje i učenici i studenti u ustanovama

	<p>za obrazovanje i osposobljavanje na svim razinama</p> <p>Predavači uključeni u praktičnu izobrazbu (uključujući sheme šegrtovanja) u trgovačkim društvima</p> <p>Tijela HKO-a/svi drugih mjerodavni dionici uključeni u sveukupni razvoj HKO-a</p> <p>Predstavnici onih koji održavaju ustanove za SOO</p> <p>Predstavnici poslodavaca i sindikata</p> <p>Mjerodavni dužnosnici MZOŠ-a, ASO-a i AOOOO-a</p>
Voditelj operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanju odraslih (ASOOO/OFUPEU) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
Krajnji korisnici	<p>Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa i obrazovne agencije. Nepotpuni popis prihvatljivih predlagatelja za operacije koje se provode kao sheme nepovratnih sredstava uključuje: obrazovne ustanove na svim razinama (uključujući one koje pružaju neformalno obrazovanje).</p>

<p><i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i></p>	<p>Ocjenjivanje i odabir operacija će provoditi tijelo nadležno za prioritet/mjeru: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa Uprava za srednje obrazovanje.</p> <p>Ugovori o uslugama (kao i ugovori o nabavi i radovima, ovisno o slučaju), bit će rezultat natječaja prema pravilima nabave EU-a. Odbor za odabir ponuda će provoditi ocjenu i odabir ponuda a predsjedat će mu ASOOO/OFUPEU kao provedbeno tijelo.</p> <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Usmjerenost na transparentnost i koordinaciju aktivnosti koje se primjenjuju u djelovanju HKO-a ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i zahtjeva za stvaranje dosljednih obrazovnih programa/okvirnih nastavnih programa u okviru sustava SOO-a u skladu sa sveobuhvatnim Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom (HKO); ▪ Uključenost javnog, neprofitnog i privatnog sektora; ▪ Financijsku učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima ▪ Sudjelovanje privatnog sektora i/ili nevladinog/neprofitnog sektora u financiranju projekta ▪ Usmjerenost prema sveobuhvatnim pristupima u razvoju i primjeni nastavnih programa uključujući više razine vještina, višestruke vještine i mješavinu tehničkih, metodoloških i biheviorističkih sposobnosti ▪ Usmjerenost prema uvođenju i razvoju inovativnih standarda i mehanizama za kontrolu kvalitete ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju, kao i zapošljavanju ▪ Usmjerenost prema dostupnosti postojećih i novih obrazovnih programa studentima <p>U postupku odabira projekata uzimat će se u obzir regionalne razlike kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti pružanjem odgovarajućeg odgoja i obrazovanja.</p>
---	--

<i>Naziv mjere</i>	Mjera 3.2. Jačanje sustava obrazovanja odraslih
Opis	<p>Cilj je ove mjere unaprijediti hrvatski sustav obrazovanja odraslih i sustav visokog obrazovanja i omogućiti studentima svih dobnih skupina stjecanje vještina i sposobnosti kako bi na taj način bolje odgovarali na potrebe na tržištu rada. Nastavit će se na iskustva prethodnih projekata koje je financirala EU, posebno na CARDS 2004 Obrazovanje odraslih.</p> <p>Nastavit će se i na novi Zakon o obrazovanju odraslih (koji je donesen u veljači 2007. godine) i Nacionalnu strategiju za obrazovanje odraslih i odgovarajuće godišnje Akcijske planove. Jačanje hrvatskog sustava obrazovanja odraslih odvijat će se usporedno s razvojem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira.</p> <p>I konačno, planira se da će u okviru ove mjere biti dostupna potpora veleučilištima kao ustanovama koje nude programe profesionalnog obrazovanja vezane uz više strukovno obrazovanje i osposobljavanje.</p>
Posebni ciljevi	<p>Unaprijediti vještine i sposobnosti odraslih i tako im omogućiti aktivnije sudjelovanje na tržištu rada.</p> <p>Usavršavanje nastavnika, rukovoditelja i stručnog osoblja ustanova za obrazovanje odraslih uključuje znanja o metodologiji, vještinama poučavanja, planiranja, provedbe i upravljanja projektima</p>
Glavne vrste operacija	<p>Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Razvoj institucionalnog okvira za lokalne centre/tijela za poduzetničke i druge vještine; ▪ Izgradnja osnovnih sposobnosti odabranih lokalnih centara/institucija; ▪ Nabava opreme za odabrane lokalne centre/institucije; ▪ Sveobuhvatni razvoj programa za razvoj osnovnih sposobnosti u skladu s Referentnim okvirom EU-a za ključne sposobnosti ▪ Daljnji razvoj postojećih i osmišljavanje, odnosno provedba novih nastavnih metoda i vještina poučavanja, prilagodba kurikulumu i unaprjeđenje znanja u osmišljavanju i provedbi projekata za promicanje učenja odraslih.
Ciljne skupine	<p>Odrasli učenici.</p> <p>Nastavno i nenastavno osoblje, predavači u ustanovama za obrazovanje odraslih, na veleučilištima i ustanovama za visokoškolsko obrazovanje</p> <p>Rukovoditelji u obrazovnim ustanovama.</p> <p>Lokalna vlast i područne/lokalne službe HZZ-a.</p>

Voditelj operativne strukture	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP) U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.
Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)	Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOOO) kao Provedbeno tijelo . Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA. Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku. Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.
Krajnji korisnici	Ustanove koje pružaju obrazovanje odraslih Nevladine organizacije koje djeluju u području obrazovanja odraslih Veleučilišta i ustanove za visokoškolsko obrazovanje Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, obrazovne agencije
Načini odabira i posebni povezani kriteriji	Ocjenjivanje i odabir provode Odbori za odabir na dvije razine: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Odbori za odabir projekata – oni će razmatrati zahtjeve za financiranje iz shema za dodjelu nepovratnih sredstava i njima će predsjedati ASOOO/OFUPEU kao Provedbeno tijelo; ▪ Odbori za odabir ponuda – oni će birati izvođače za ugovore o izvođenju radova, ugovore o nabavi robe ili ugovore o pružanju usluga, koji se prijavljuju na natječaj u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama, a njima predsjeda ASOOO/OFUPEU kao Provedbeno tijelo. Kriteriji za odabir projekata uključuju: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasno prikazan odnos između projekta i posebnih

	<p>zahtjeva obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uključenost partnera iz javnog, neprofitnog i privatnog sektora u upravljanju i financiranju; ▪ Financijsku učinkovitost, uključujući izdatke po pojedinačnim neposrednim rezultatima; ▪ Usmjerenost prema potrebama nezaposlenih odraslih osoba i odraslih koji moraju unaprijediti svoje vještine i sposobnosti radi potreba na tržištu rada; ▪ Usmjerenost prema regionalnim razlikama u pristupu obrazovanju i osposobljavanju, kao i zapošljavanju <p>U postupku odabira projekata uzimat će se u odgovarajućoj mjeri u obzir regionalne razlike kako bi se osiguralo djelotvorno zadovoljavanje potreba regija koje su suočene s visokim stopama nezaposlenosti odgovarajućim pružanjem mogućnosti obrazovanja odraslih.</p>
--	---

<i>Naziv mjere</i>	<i>Mjera 3.3. Podrška kvaliteti i učinkovitosti ustanova nadležnih za osmišljavanje politika i obrazovanje i osposobljavanje</i>
<i>Opis</i>	<p>Pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Hrvatskoj morat će se ojačati ako žele ispuniti izazove pristupanja EU. Iako već postoje mnogi elementi učinkovitog okvira politika, sve obrazovne agencije i ustanove poput Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Agencije za odgoj i obrazovanje i samih obrazovnih ustanova moraju steći puno više profesionalnih sposobnosti.</p> <p>Ova je mjera usko povezana s mjerama koje se provode u okviru ovog Prioriteta i pripremat će se i provoditi zajedno s njima.</p>
<i>Posebni ciljevi</i>	Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih državnih ustanova i mjerodavnih nevladinih partnera na svim razinama obrazovanja i osposobljavanja
<i>Glavne vrste operacija</i>	<p>Mjera će se provesti kroz operacije koje su usmjerene na:</p> <p>Razvoj Nacionalnog informacijskog sustava</p> <p>Izgradnju kapaciteta obrazovnih ustanova nadležnih za osmišljavanje politika u obrazovnim reformama</p> <p>Preispitivanje sadašnjih odgovornosti obrazovnih agencija i posebnih preporuka koje odražavaju sve veće zahtjeve hrvatskog obrazovnog sustava</p> <p>Potporu obrazovnim agencijama i ustanovama u aktivnostima organizacije i upravljanja i u osmišljavanju i pripremi priručnika, operativnih postupaka, smjernica, kontrolnih lista i predložaka.</p> <p>Razradu srednjoročnog plana za funkciju istraživanja i analize obrazovnih agencija.</p>

	<p>Razradu programa međunarodnog partnerstva i Akcijskog plana za: planiranje unutarnjeg razvoja, odlučivanje, pripremu i sufinanciranje projekata.</p> <p>Uspostavu sustava izobrazbe za zaposlenike obrazovnih agencija i mjerodavnih zaposlenika drugih ključnih institucija</p> <p>Razvoj i uspostavu baze podataka za potporu i upravljanje izobrazbe nastavnika uz rad</p>
<i>Ciljne skupine</i>	Nastavno osoblje, osoblje iz ustanova koje se bave osmišljavanjem obrazovnih politika i provedbom politika, osoblja obrazovnih agencija i ustanova, administrativnog i nenastavnog osoblja u visokoškolskom obrazovanju.
<i>Voditelj operativne strukture</i>	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti i prenošenju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
<i>Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)</i>	<p>Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOOO) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.</p>
<i>Krajnji korisnici</i>	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, obrazovne ustanove i sve agencije .
<i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i>	<p>Procjenjivanje i odabir operacija provodit će tijelo nadležno za prioritet/mjeru: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, Uprava za srednje obrazovanje</p> <p>Ugovori o uslugama (kao i ugovori o nabavi i radovima, ovisno o slučaju) bit će rezultat natječaja prema pravilima nabave EU-</p>

	<p>a. Procjenjivanje i odabir ponuda provodit će Odbor za odabir ponuda kojim predsjedava ASOOO OFUPEU kao provedbeno tijelo.</p> <p>Procjenjivanje i odabir projekata u okviru shema za nepovratna sredstva provodit će Odbori za odabir projekata kojima predsjedava ASOOO OFUPEU kao provedbeno tijelo</p> <p>Kriteriji za odabir projekata uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Usklađenost s planom razvoja sustava odgoja i obrazovanja (2005.-2010.) ▪ Usklađenost s neposrednim rezultatima projekata CARDS 2001.-2004.
--	--

Prioritet 4 – Tehnička pomoć

<i>Naziv mjere</i>	<i>Mjera 4.1. Priprema projekata</i>
<i>Opis</i>	Mjera će podržati pripremu liste projekata i pomoći će mjerodavnim institucijama i mogućim korisnicima u pripremi potrebne dokumentacije. To uključuje pripremu projektnih ideja i njihovu razradu u zrele i kvalitetne prijedloge sa svom pratećom tehničkom dokumentacijom. Mjera će također podržati pružanje znanja potencijalnim korisnicima sheme nepovratnih sredstava u pripremi projekata i upravljanju projektima.
<i>Posebni ciljevi</i>	Pripremiti listu projekata za sve operacije i mjere i osigurati da je dovoljan broj projekata potpuno sazrio i spreman za dostavu Odboru za odabir projekata tijekom trajanja programa.
<i>Glavne vrste operacija</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora krajnjim korisnicima u pripremi natječajne dokumentacije za ugovore o pružanju usluga i nabavi ▪ Potpora provedbenim tijelima u pripremi smjernica za potencijale tražitelje pomoći ▪ Potpora potencijalnim tražiteljima nepovratnih sredstava u pripremi prijave i pružanju znanja o upravljanju projektima
<i>Ciljne skupine</i>	<p>Zaposlenici u:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ustanovama za SOO i lokalnoj vlasti (kao vlasnici takvih ustanova) ▪ centrima za socijalnu skrb ▪ lokalnim partnerstvima za zapošljavanje ▪ neprofitnim privatnim/javnim ustanovama koje djeluju na regionalnoj/lokalnoj razini; ▪ regionalnim/općinskim razvojnim agencijama i tehnološkim inkubatorima ▪ strukovnim školama i ustanovama za obrazovanje odraslih

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ posrednicima u zapošljavanju ▪ neprofitnim organizacijama ▪ otvorenim sveučilištima ▪ predstavnicima poslodavaca i sindikata ▪ javim osnovnim školama ▪ tijelima lokalne vlasti i njihovim institucijama ▪ nevladinim/neprofitnim organizacijama i njihovim institucijama ▪ HZZ OFU i ASOOO kao provedbena tijela – u odnosu na organizaciju shema za dodjelu nepovratnih sredstava
<i>Voditelj operativne strukture</i>	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP) U ispunjavanju svojih odgovornosti i delegiranju zadataka u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s drugim mjerodavnim resornim ministarstvima, ako je potrebno, posebno s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOS) i Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS) na temelju operativnih sporazuma.
<i>Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)</i>	Hrvatski zavod za zapošljavanje(HZZ OFU) kao Provedbeno tijelo. Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA. Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku. Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom.
<i>Krajnji korisnici</i>	Krajnji korisnici ove mjere su institucije koje zapošljavanju one dužnosnike koji su navedeni pod ciljnim skupinama.
<i>Načini odabira i posebni povezani kriteriji</i>	Procjenjivanje i odabir ugovora o pružanju usluga provodi Odbor za odabir ponuda radi odabira izvođača za ugovor o pružanju usluga. Natječaj će biti u skladu s pravilima EU-a o javnim nabavama i odborom će predsjedati HZZ kao

	<p>Provedbeno tijelo.</p> <p>Pojedine aktivnosti tehničke pomoći planirat će se na godišnjoj osnovi za vrijeme trajanja HRD OP.</p>
--	---

Naziv mjere	Mjera 4.2. Upravljanje Operativnim programom i izgradnja sposobnosti
Opis	<p>Ova će mjera podržati hrvatsku državnu upravu u razvoju sustava, procesa i vještina za komponentu IV programa IPA na nacionalnoj i regionalnoj/lokalnoj razini i pružiti potporu potencijalnim krajnjim korisnicima u javnom, nevladinom i privatnom sektoru prema potrebi. S obzirom na potrebu za rješavanjem pitanja broja zaposlenih u državnoj upravi vezano uz zahtjeve za upravljanjem fondovima EU-a koji obično traže više zaposlenih od postojećeg broja državnih službenika, u okviru ove mjere osigurati će se, prema potrebi, sufinanciranje troškova plaća državnih dužnosnika u upravljačkoj strukturi i odborima za odabir projekata. U okviru sufinanciranja, razvoj zaposlenih bit će posebno usmjeren na napredne jezične i komunikacijske sposobnosti te posebne sposobnosti vezane uz upravljanje programima EU-a.</p>
Posebni ciljevi	<p>Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju pomoći iz komponente IV programa IPA.</p>
Glavne vrste operacija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potpora hrvatskom upravljanju OP-om vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemama za dodjelu nepovratnih sredstava i javnim nabavama; ▪ Priprema i provedba aktivnosti informiranja i promidžbe; ▪ Potpora razradi sektorskih studija i master planova; ▪ Potpora (uključujući savjete i izobrazbu) socijalnim i gospodarskim partnerima, korisnicima i civilnom društvu za razvoj i provedbu mjera (uključujući sheme za dodjelu nepovratnih sredstava) u određenim sektorima. ▪ Pružanje usluga usmenog i pismenog prevođenja;; ▪ Sufinanciranje troškova plaća zaposlenih.
Ciljne skupine	<p>Djelatnici u sljedećim agencijama:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MINGORP (Uprava za rad) ▪ Središnjoj službi HZZ-a ▪ Područnim službama HZZ-a ▪ Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih ▪ Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa ▪ Ministarstvu zdravstva i socijalne skrbi ▪ Županije – jedinice za socijalnu skrb

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenciji za odgoj i obrazovanje ▪ Državnom uredu za reviziju ▪ Članovima Nadzornih odbora ▪ Odborima za odabir projekata ▪ Državnom zavodu za statistiku ▪ SDURF-u.
Voditelj operativne strukture	<p>Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)</p> <p>U ispunjavanju svojih odgovornosti u odnosu na ovu mjeru, MINGORP će usko surađivati s drugim mjerodavnim resornim ministarstvima, ako je potrebno, posebno s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ) i Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS) na temelju operativnih sporazuma koji podliježu postupku akreditacije.</p>
Posebna tijela u okviru operativne strukture (članak 31. IPA PU)	<p>Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ OFU) kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Voditelj operativne strukture osnovat će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.</p> <p>Tim će odborom supredsjedati voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi tog odbora bit će nacionalni IPA koordinator ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela koja čine operativne strukture te predstavnici civilnog društva i socioekonomskih partnera. Odbor će uključivati i regionalne i/ili nacionalne organizacije koje imaju mjerodavan interes da doprinesu djelotvornoj provedbi programa o čemu će se dogovor postići na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Kako bi se osigurao dovoljan broj predstavnika i članova, sastav Sektorskog nadzornog odbora preispituje i proširuje voditelj operativne strukture u suglasnosti s Europskom komisijom</p>
Krajnji korisnici	<p>Krajnji korisnici ove mjere su institucije na nacionalnoj razini koje zapošljavanju dužnosnike navedene pod ciljnim skupinama.</p>
Načini odabira i posebni povezani kriteriji	<p>Procjenjivanje i odabir ugovora o pružanju usluga provodi Odbor za odabir ponuda radi odabira izvođača za ugovor o pružanju usluga. Natječaj će biti u skladu s pravilima i propisima EU o javnim nabavama i odborom će predsjedati HZZ OFU kao Provedbeno tijelo.</p> <p>Pojedine aktivnosti tehničke pomoći planirat će se na godišnjoj osnovi za vrijeme trajanja HRD OP.</p>

Prioritet 5 – Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje

<i>Naziv mjere</i>	<i>Mjera 5.1. Promicanje socijalnog dijaloga</i>
<i>Opis</i>	Iako je institucionalni okvir za socijalni dijalog uspostavljen, kvalitetu socijalnog dijaloga treba još unaprijediti i osnažiti. Danas se socijalni dijalog vodi pretežno na središnjoj razini što čitav proces čini više formalnim i jednostranim. Jačanje i davanje podrške partnerima koji vode socijalni dijalog omogućit će postizanje više razine kvalitete novih zakona i politika Vlade što će opet biti doprinjeti postizanja dobrog upravljanja – transparentnosti (ne)vladinih institucija. Udruge poslodavaca još uvijek nemaju dovoljno visoko specijaliziranih stručnih znanja, kao što je u području prava i drugih zasebnih područja važnih za proces socijalnog dijaloga. Pomoć u okviru ove mjere osigurava podršku jačanju ljudskih i organizacijskih kapaciteta socijalnih partnera (sindikata, organizacija poslodavaca i javnih institucija) zaduženih za politiku socijalnog dijaloga s ciljem promicanja i poticanja kvalitete socijalnog dijaloga.
<i>Specifični zadaci</i>	Povećati učinkovitost i održivost partnera u socijalnom dijalogu u Hrvatskoj i unaprijediti njihove organizacijske sposobnosti radi postizanja pozitivnog doprinosa kvaliteti i kontinuitetu procesa bi- i tri- partitnog socijalnog dijaloga
<i>Glavne vrste aktivnosti</i>	Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju: a. Jačanje analitičkih kapaciteta za kvalitetan socijalni dijalog b. Povećanje osviještenosti i obrazovne akcije c. Aktivnosti jačanja kapaciteta soc. partnera
<i>Ciljane skupine</i>	Sindikati i udruge sindikata, udruge poslodavaca, državne institucije i miriteljska organizacije aktivna u području mirnog rješavanja radnih sporova
<i>Vodstvo operativne strukture</i>	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (engl: MLPS).
<i>Pojedinačna tijela u okviru operativne strukture (Čl 31, IPA IR)</i>	Hrvatski zavod za zapošljavanje će biti tijelo nadležno za provedbu . Vodstvo operativne strukture osniva sektorski odbor za praćenje u roku od 6 mjeseci po stupanju na snagu propisa o implementaciji IPA. Ovom odboru supredsjedaju voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi su nacionalni

	<p>koordinator IPAe ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela uključenih u operativnu strukturu kao i predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera; Odbor uključuje i regionalne i/ili nacionalne organizacije čiji je interes doprinijeti učinkovitoj implementaciji programa dogovorenog na njegovom prvom sastanku.</p> <p>Voditelj operativne strukture ima mogućnost da, u dogovoru s Europskom komisijom, a radi postizanja odgovarajuće razine zastupljenosti i članstva, razmotri i proširi sastav sektorskog odbora za praćenje</p>
<i>Krajnji korisnici</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Samostalna služba za soc. partnerstvo Udruge poslodavaca i njihovi regionalni, lokalni i sektorski ogranci - Sindikati i njihovi regionalni, lokalni i sektorski ogranci - Gospodarsko-socijalno vijeće - OCD
<i>Modaliteti i posebni kriteriji odabira</i>	<p>Ocjenu i odabir provodi Odbor za odabir projekata – odbor razmatra svake prijave za dodjelu sredstava iz programa bespovratne pomoći, a odboru predsjedava CES kao provedbeno tijelo.</p>

<i>Naziv mjere</i>	<i>Mjera 5.2. Jačanje uloge organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj</i>
<i>Opis</i>	<p>Pomoć u okviru ove mjere usmjerena je na :</p> <p>Jačanje kapaciteta i podršku održivosti hrvatskih OCD, koje su aktivne u zagovaranju javnih politika a koje vode unapređenju, učinkovitosti i transparentnosti hrvatske javne uprave.</p> <p>Također, u okviru mjere potiče se djelatnost volonterstvo budući da je to jedan od ključnih elemenata za unapređenje društvenog kapitala i jačanje socijalne kohezije u društvu. Podrška regionalnim strukturama treba pomoći lokalnim OCD u izradi i provedbi njihovih projekata kao i u jačanju njihovih upravnih i financijskih kapaciteta s ciljem njihovog održivog razvoja.</p>

<i>Specifični zadaci</i>	Jačati ulogu organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj.
<i>Glavne vrste aktivnosti</i>	Indikativne operacije u okviru ove mjere uključuju: Programe zagovaranja i motiviranja Volontiranje radi jačanja gospodarske i društvene kohezije Potpora strukturama za OCD
<i>Ciljane skupine</i>	Društveno ranjive skupine, kao što su osobe s invaliditetom, ovisnici i žrtve obiteljskog nasilja, djeca, starije osobe, dugoročno nezaposleni, druge manjinske skupine i one u nepovoljnom položaju.
<i>Vodstvo operativne strukture</i>	Ministarstvo, rada i mirovinskoga sustava(Engl: MLPS).
<i>Pojedinačna tijela u okviru Operativne strukture (Čl 31 IPA IR)</i>	Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva kao tijelo nadležno za provedbu . Voditelj Operativne strukture osniva sektorski odbor za praćenje u roku od 6 mjeseci nakon stupanja na snagu propisa o implementaciji IPA. Ovom odboru supredsjedaju voditelj operativne strukture i predstavnik Europske komisije. Članovi su nacionalni koordinator IPA ili njegov/njezin predstavnik, nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik, predstavnik Europske komisije, strateški koordinator za komponente III i IV ili njegov/njezin predstavnik, voditelj nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik, predstavnici svih tijela uključenih u operativnu strukturu kao i predstavnici civilnog društva i socio-ekonomskih partnera; Odbor uključuje i regionalne i/ili nacionalne organizacije čiji je interes doprinijeti učinkovitoj implementaciji programa dogovorenog na njegovom prvom sastanku. Voditelj operativne strukture ima mogućnost da, u dogovoru s Europskom komisijom, a radi postizanja odgovarajuće razine zastupljenosti i članstva, razmotri i proširi sastav sektorskog odbora za praćenje

<p><i>Krajnji korisnici</i></p>	<p>Male OCD su one organizacije civilnog društva koje zadovoljavaju sljedeći uvjet: njihov godišnji promet je jednak ili manji od 15,000 EUR, jer nema unaprijed definirane i opće prihvaćene definicije ili kriterija za razlikovanje malih i velikih organizacija civilnog društva.</p> <p>Uz gore navedene, krajnji korisnici su i OCD i skupine građana, zaklade, njihove udruge i mreže aktivne u području zagovaranja javnih politika u Hrvatskoj, kao što su: zapošljavanje, zaštita ljudskih prava, zaštita i zastupanje interesa društveno ranjivih skupina, zaštita i zastupanje interesa žena i djece, zaštita i zastupanje interesa manjinskih skupina, podrška procesu demokratizacije i transparentnosti u javnim politikama, ublažavanje siromaštva, borba protiv korupcije, zaštita okoliša. Krajnji korisnici su i OCD i njihove udruge aktivne u području brige za starije i invalide, u radu sa socijalno ranjivim skupinama, u rehabilitaciji ovisnika i žrtava obiteljskog nasilja, drugih ugroženih skupina i manjina, u brizi za djecu, savjetovanju i psihološkoj brizi za mlade, u ekonomskoj reintegraciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i socijalno ugroženih skupina.</p>
<p><i>Modaliteti i posebni kriteriji odabira</i></p>	<p>Ocjenu i odabir rade Odbori za odabir projekata – oni razmatraju svaku prijavu za dobivanje bespovratnih sredstava, a predsjedava im Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva kao provedbeno tijelo.</p>

3.2. Pokazatelji

*Početna vrijednost je 2007. godina, ukoliko u tablici nije navedeno drukčije

** Konačni cilj je 2016. godina za financijske alokacije OP RLJP 2007-2013 (prema pravilu N+3). S time u vezi svi su indikatori izmijenjeni agregiranjem iznosa (dijelova) pokazatelja neposrednih rezultata dodavanjem ciljeva za zadnju godinu 2016.

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
------------------	----------------------	------------------------	----------------------------------	----------------	---------------------	------------------------	----------------

Prioritet 1: Poboľšanje pristupa zapošľavanju i održivo uključivanje u tržište rada							
Mjera 1.1: Podrška u osmišľavanju i provedbi aktivnih i preventivnih mjera tržišta rada							
Razviti regionalni participativni institucionalni okvir za promicanje zapošľavanja	Broj planova za razvoj ljudskih potencijala (koje su pripremila Lokalna partnerstva za zapošľavanje) koje su prihvatile županijske skupštine ³⁶			broj	4	21	
	Broj osoba koje su našle posao nakon pomoći			broj	0	975	22 % osoba s invaliditetom i teško zapošľivih osoba podijeljenih po rodnoj

³⁶ Svi pokazatelji u ovom odjeljku koji su definirani na razini mjere proizlaze iz operacija navedenih u okviru te pojedinačne mjere

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
	primljene kroz mjeru						<p>pripadnosti</p> <p>24% mladih bez radnog iskustva podijeljenih po rodnoj pripadnosti</p> <p>12% nezaposlenih starijih od 50 godina podijeljenih po rodnoj pripadnosti</p> <p>32% žena u primarnoj dobnoj skupini (25-49)</p> <p>13% dugotrajno nezaposlenih podijeljenih po rodnoj pripadnosti</p>
		Poticanje inicijativa za zapošljavanje lokalnih partnerstava	Broj uspostavljenih partnerstva za zapošljavanje	broj	8	21	
			Broj projekata lokalnog razvoja zapošljavanja koji su u skladu s provedenim ciljevima	broj	0	75	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početa vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
			strategije za razvoj ljudskih potencijala				
		Razraditi lokalne strategije za razvoj ljudskih ih potencijala	Broj razvijenih strategija za razvoj ljudskih potencijala	broj	8	21	
		Razviti sposobnosti za izradu i artikulaciju projekata u okviru HZZ-a na regionalnoj razini					
		Provesti sheme za dodjelu nepovratnih sredstava u skladu s ciljevima regionalnih strateških dokumenata.	Broj osoba koje su primile potporu kroz sheme za dodjelu nepovratnih sredstava	broj	0	120	Najmanje 10 % osoba s invaliditetom i teško zapošljivih osoba koje su primile pomoć podijeljene po rodnoj pripadnosti
		Osmisliti i provesti	Broj osoba koje su primile	broj	0	5000	Najmanje 20% mladih bez radnog iskustva koji su primili pomoć podijeljeni po rodnoj pripadnosti

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		programe neformalnog obrazovanja za mlade nezaposlene, visoko-obrazovanje dugotrajno nezaposlene osobe	pomoć (osposobljavanje, programi prekvalifikacija, razvoj „soft” vještina, razvoj životnih vještina) kroz sheme nepovratnih sredstava				<p>Najmanje 10% nezaposlenih starijih od 50 godina koji su primili pomoć podijeljeni po rodnoj pripadnosti</p> <p>Najmanje 30% žena u primarnoj dobnoj skupini (25-49) koje su primile pomoć</p> <p>Najmanje 20% dugotrajno nezaposlenih koji su primili pomoć podijeljeni po rodnoj pripadnosti</p> <p>Najmanje 10% visokoobrazovanih dugotrajno nezaposlenih osoba koje su primile pomoć kroz sheme nepovratne pomoći podijeljene po rodnoj pripadnosti</p>

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		Razvoj inovativnih mjera koje ujediniju određivanje ciljnih skupina, prilagođeno savjetovanje za zapošljavanje, osposobljavanje iz vještina traženja posla i osposobljavanje za radno mjesto naknada za trening	Broj korisnika koji su primili pomoć (programi osposobljavanja i prekvalifikacije) neposrednom dodjelom bespovratnih sredstava	broj	0	najmanje 4750	Najmanje 20% žena koje su primile pomoć
Mjera 1.2: Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje							
Unaprijediti kvalitetu, djelotvornost i učinkovitost Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	Broj zaposlenih u HZZ-u koji su ovlašteni pružati različite vrste usluga klijentima prema vrsti usluge kao			broj	0	300	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
	rezultat operacija izgradnje sposobnosti i unaprijeđenih poslovnih procesa koji su rezultat mjere						
		Razvoj sposobnosti stvaranja usklađenog zakonodavnog okvira za pružanje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja uključujući osnivanje Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje	Broj osnovanih jedinica za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje	broj	0	7	
		Izgradnja sposobnosti savjetnika HZZ-a	Broj osposobljenih zaposlenika HZZ-a za	broj	0	170	Najmanje 60% osposobljenih žena

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
			pružanje novih usluga				
		Potpora izradi i provedbi naprednih poslovnih procesa u informacijskom sustavu HZZ-a i informatičkih rješenja prilagođenih korisnicima, uključujući nadogradnju informatičke opreme i programske podrške	Broj ključnih poslovnih procesa opremljenih IKT rješenjima	broj	3	5	
Prioritet 2: Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada							
Mjera 2.1: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju							
Promicati socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju njihovim uključivanjem u	Broj korisnika ciljane skupine koji su se zaposlili			broj	0	1000	Najmanje 60 % žena

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
tržište rada							
		Osposobljavanje skupina u nepovoljnom položaju, podrška zapošljavanju, ostale relevantne usluge poput jačanje motivacije za uključivanje u programima obrazovanja i zapošljavanja, usluge pružanja psihološke i socijalne podrške	broj korisnika ciljane skupine koji su povećali mogućnost zapošljivosti kroz sudjelovanje u projektnim aktivnostima	broj	0	6000	<p>Najmanje 25% osoba s invaliditetom i teško zapošljivih osoba podijeljenih prema rodnoj pripadnosti</p> <p>Najmanje 20% Roma i drugih manjina podijeljenih prema rodnoj pripadnosti</p> <p>Najmanje 40 % žena u primarnoj dobnoj skupini (25-49) i starijih žena</p>
			Broj korisnika koji su stekli diplomu ili svjedodžbu (formalnu ili neformalnu) do kraja provdbe sheme dodjele bespovratnih sredstava	broj	0	3000	<p>Najmanje 40% osoba s invaliditetom i teško zapošljivih osoba podijeljenih prema rodnoj pripadnosti</p> <p>Najmanje 20% Roma i drugih manjina podijeljenih prema rodnoj pripadnosti</p> <p>Najmanje 30 % žena u primarnoj dobnoj</p>

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
							skupini (25-49) i starijih žena
		Razvoj novih međuinstitucionalnih i međusektorskih poslovnih procesa za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju	Broj novih poslovnih procesa koji za cilj imaju socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju	broj	0	3	
	Broj zaposlenih koji koriste nove metode rada sa skupinama u nepovoljnom položaju u službama za zapošljavanje i socijalnu skrb	Osposobljavanje zaposlenih (osnovno i napredno) u službama za zapošljavanje i socijalnu skrb (državne, lokalne samouprave, javne, nevladine) radi unaprjeđenja njihovih osobnih vještina za rad sa skupinama u nepovoljnom		broj	0	200	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početa vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		položaju					
			Broj zaposlenih koji sudjeluju u osposobljavanju podijeljeni prema rodnoj pripadnosti	broj	0	600	Najmanje 80% žena
		Pružanje profesionalne rehabilitacije osobama s invaliditetom, zapošljavanje na otvorenom tržištu rada prema individualnim sposobnostima i	Broj korisnika koji su primili usluge profesionalne rehabilitacije	broj	0	najmanje 200	Najmanje 40% žena koje su prošle profesionalnu rehabilitaciju 60% osoba s invaliditetom i teško zapošljivih osoba koje su prošle profesionalnu rehabilitaciju podijeljene po rodnoj pripadnosti 40% Roma i drugih nacionalnih manjina koji su prošli profesionalnu rehabilitaciju podijeljeni po rodnoj pripadnosti

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		Aktivnosti socijalnog uključivanja s ciljem povećanja zapošljivosti korisnika socijalne skrbi kroz podršku njihovim socijalnim sposobnostima i poticajnom društvenom okruženju	Broj korisnika socijalne skrbi uključenih do kraja provedbe projekta	broj	0	najmanje 2000	Najmanje 30 % starijih korisnika socijalne pomoći (u dobi 45<) podijeljenih po rodnoj pripadnosti Najmanje 20 % Roma i drugih nacionalnih manjina korisnika socijalne skrbi podijeljenih po rodnoj pripadnosti
Mjera 2.2: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju.							
Potpore pristupu obrazovanju za zapošljavanje skupinama u nepovoljnom položaju promicanjem, između ostalog, fleksibilnijeg okvira politika i	broj osoba u nepovoljnom položaju (prema uobičajenim skupinama) koje ponovno/po drugi puta imaju pristup ciljanim			broj	0	300	broj učenika s invaliditetom koji imaju pristup ciljanim obrazovnim programima i/ili moderniziranim ustanovama, podijeljeni po rodnoj pripadnosti broj Roma koji imaju pristup ciljanim obrazovnim programima i/ili moderniziranim

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
inovativnijeg pružanja mjerodavnih usluga	obrazovnim uslugama i/ili moderniziranim institucijama podijeljenih po rodnoj pripadnosti						ustanovama, podijeljeni po rodnoj pripadnosti
		Potpora osmišljavanju i provedbi obrazovnih programa koji su posebno ciljani na skupine u nepovoljnom položaju (uključujući unaprjeđenje institucija i opreme ako je potrebno).	Broj obrazovnih ustanova na lokalnoj/regionalnoj razini koje se bave skupinama u nepovoljnom položaju koje su opskrbljene bilo kakvom opremom za polaznike s invaliditetom	broj	0	najmanje 50	
			Broj osoba kojima se pruža pomoć u okviru sheme za dodjelu nepovratnih sredstava	broj	0	600	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
			podijeljenih po rodnoj pripadnosti				
			Broj izrađenih obrazovnih programa	broj	0	najmanje 50	
Mjera 2.3: Razvoj socijalnih usluga za unaprjeđenje mogućnosti zapošljavanja							
Unaprijediti mogućnosti zapošljavanja i promicati pomirenje poslovnog i obiteljskog života razvojem novih i unaprjeđenjem kvalitete socijalnih usluga u zajednici	broj korisnika ciljane skupine koji su koristili socijalne usluge zasnovane na zajednici			broj	0	1200	<p>Najmanje 60 % žena</p> <p>Najmanje 10 % Roma i drugih nacionalnih manjina</p> <p>Najmanje 30 % članova obitelji koji se brinu o ovisnim osobama koji primaju socijalne usluge zasnovane na zajednici podijeljeni po rodnoj pripadnosti</p> <p>Najmanje 20 % osoba u nepovoljnom položaju koje neposredno koriste socijalne usluge zasnovane na zajednici radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja podijeljene o rodnoj pripadnosti</p>

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
	broj korisnika ciljane skupine koji su se zaposlili			broj	0	50	Najmanje 60 % žena
	Broj stručnjaka koji koriste nove metode rada u razvoju socijalnih usluga zasnovanih na zajednici	Potpoma stručnjacima koji rade u području pružanja socijalnih usluga u daljnjem razvoju socijalnih usluga zasnovanih na zajednici		broj	0	150	
			Broj zaposlenih stručnjaka koji sudjeluju u obuci prema rodnoj pripadnosti	broj	0	250	Najmanje 80 % žena
Prioritet 3: Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti							
Mjera 3.1: Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira							
Jačati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući razvoj	broj institucija na svim razinama formalnog obrazovanja u kojima se			broj	0	najmanje 100	broj ustanova osnovnog/srednjeg obrazovanja od ukupnog broja ustanova koje primjenjuju novi nastavni program zasnovan na

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
i provedbu usklađene politike za razvoj ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira i povećati sveukupnu relevantnost tržišta rada uključujući učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja	primjenjuje novi nastavni program na osnovi načela HKO-a						načelima HKO-a broj visokoškolskih ustanova od ukupnog broja ustanova koje primjenjuju novi nastavni program zasnovan na načelima HKO-a
		Potporna uvođenju sustavnog postupka ocjenjivanja HKO-a od strane stručnjaka	Broj partnera i mjerodavnih dionika koji su sudjelovali u aktivnostima osposobljavanja	broj	0	50	
		Provedba pokusnog ispitivanja	Broj razvijenih jedinica ishoda učenja	broj	0	70	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početa vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		određenih elemenata HKO-a	Broj razvijenih kvalifikacijskih standarda	broj	0	60	
		Daljnja unaprjeđenja u postupku konzultacija o HKO-u i uvođenja HKO-a i s tim povezane kampanje za podizanje svijesti/izgradnju u sposobnosti	Broj razvijenih nastavnih programa i/ili studija i zajedničkih studija programa prema načelima HKO-a	broj	0	50	
			Broj razvijenih modula za strane jezike i ponuđenih međunarodnim i hrvatskim studentima	broj	0	50	
		Ciljana potpora trajnom razvoju Sektorskih vijeća za SOO, metodologiji za razvoj kvalifikacija i okvirnih	Broj profesionalnih standarda i kvalifikacija/okvirnih nastavnih programa koji su razvijeni do određenog	broj	14	78	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		nastavnih programa	standarda				
		Daljnja izgradnja sposobnosti zaposlenih u srednjim strukovnim školama i drugih ključnih praktičara i dionika u području kontrole kvalitete	broj zaposlenih i praktičara koji sudjeluju u izgradnji sposobnosti u ukupnom broju zaposlenih	broj	0	najmanje 90	
		Daljnja unaprjeđenja Informacijskog sustava za upravljanje strukovnim obrazovanjem (VETIS) i sustavne razmjene iskustava i informacija o kontroli kvalitete SOO-a	Broj novih modula koji su razvijeni u okviru VETIS-a	broj	4	najmanje 7	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		Potporna institucionalnom razvoju, razvoju politike i metodologije u području strukovnog osposobljavanja nastavnika uz rad	broj nastavnika u strukovnim školama koji su prošli novorazvijeni program osposobljavanja nastavnika	broj	0	najmanje 150	
		Potporna osmišljavanju i provedbi novih elemenata u programu SOO-a	Broj strukovnih škola koje provode nove elemente u programu SOO-a	broj	14	50	
Mjera 3.2: Jačanje sustava obrazovanja odraslih							
Unaprijediti vještine i sposobnosti odraslih i tako im omogućiti aktivnije sudjelovanje na tržištu rada	broj odraslih polaznika koji su uspješno završili postojeće /nove/ prilagođene programe obrazovanja odraslih koji			broj	0	najmanje 500	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
	vode do unaprjeđenja vještina i znanja		Broj odraslih polaznika, osposobljenih u moderniziranim postojećim /novim/ prilagođenim skraćenim programima koji vode do aktivnijeg sudjelovanja na tržištu rada i podijeljeni po rodnoj pripadnosti	broj	0	300	
			Broj ustanova za obrazovanje odraslih uključenih u aktivnosti	broj	0	najmanje 100	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
			izgradnje sposobnosti				
		Osnovna izgradnja sposobnosti odabranih lokalnih ustanova	Broj osposobljenih nastavnika za obrazovne tehnike za odrasle polaznike	broj	18	najmanje 23	
Mjera 3.3: Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova i njihovih partnera odgovornih za osmišljavanje politika i pružanje obrazovanja i osposobljavanja							
Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih državnih ustanova i mjerodavnih nevladinih partnera u području obrazovanja i osposobljavanja	broj zaposlenika i vanjskih stručnjaka/suradnika hrvatske javne ustanove i drugih ustanova koji su uspješno završili posebne aktivnosti za izgradnju sposobnosti i koji su			broj	0	najmanje 100	Udio zaposlenika u koji su uspješno završili posebne aktivnosti izgradnje sposobnosti i ovlaštene su pružati odgovarajuću potporu tekućoj reformi u području obrazovanja i osposobljavanja podijeljeni po rodnoj pripadnosti

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
	ovlaštene pružiti odgovarajuću potporu tekućoj reformi u području obrazovanja i osposobljavanja a podijeljeni po rodnoj pripadnosti						
		Razvoj Nacionalnog informacijskog sustava za znanost i visoko obrazovanje (NISSHE)	Nacionalni informacijski sustav za znanost i visoko obrazovanje razvijen broj visokoškolskih ustanova koje podatkama dostavljaju NISSHE-u	Broj broj	0 0	1 100	
		Uspostava	Broj	Broj	0	najmanje	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početa vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		sustava osposobljavanja za zaposlene u obrazovnim agencijama i mjerodavne članove osoblja drugih ključnih ustanova	osposobljenih osoba			50	
Prioritet 4: Tehnička pomoć							
Mjera 4.1: Priprema projekta							
Pripremiti listu projekata za sve operacije i mjere i osigurati da je dovoljan broj projekata potpuno sazrio i spreman za dostavu Odboru za odabir projekata tijekom trajanja programa	Broj zrelih projekata koji su spremni za ugovaranje			broj	0	najmanje 25	
		Potporna potencijalnim	Broj potencijalnih	broj	0	100	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		tražiteljima nepovratnih sredstava u pripremi prijava	tražitelja pomoći koji primaju potporu iz tehničke pomoći				
Mjera 4.2: Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti							
Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju pomoći iz komponente IV programa IPA							
			Broj odobrenih Godišnjih izvješća o provedbi od strane Sektorskog nadzornog odbora	broj	0	7	
		Potpora hrvatskom upravljanju OP-	Broj zaposlenih u upravljanju OP-om koji su	broj	0	80	

Pojedinačni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijednost*	Konačni cilj (2014.)**	Podpokazatelji
		om vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemama za dodjelu nepovratnih sredstava i javnim nabavama. Potpora hrvatskoj upravi OP-om u razradi sektorskih studija i master planova	uključeni u operacije za izgradnju sposobnosti podijeljenih po rodnoj pripadnosti				
		Priprema i provedba aktivnosti informiranja i promidžbe	Broj organiziranih informativnih događanja	broj	0	10	

Prioritet 5 – Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje

Mjera 5.1. Promicanje socijalnog dijaloga

<p>Povećati učinkovitost i održivost partnera u okviru socijalnog dijaloga u Hrvatskoj te poboljšanje njihovih organizacijskih sposobnosti za pozitivan doprinos kvaliteti i kontinuitetu procesa bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga</p>	<p>Broj uspostavljenih/održanih partnerstava</p>	<p>Jačanje kapaciteta neovisne službe za socijalno partnerstvo u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava na području socijalnog partnerstva</p>	<p>Broj mentorstava unutar kuće/provedenih obuka, seminara</p>	<p>broj</p>	<p>0</p>	<p>najmanje 5</p>	
		<p>Jačanje socijalnog dijaloga</p>	<p>Broj obučениh predstavnika organizacija uključenih u socijalne dijalog podijeljeni po rodnoj pripadnosti</p>	<p>broj</p>	<p>0</p>	<p>200</p>	

Prioritet 5 – Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje

Mjera 5.2. Jačanje uloge organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj

Jačanje uloge organizacija civilnog društva za socio-ekonomski rast i demokratski razvoj	Broj članova i volontera OCD-a uključenih u provedbu projekata koji doprinose socio-ekonomskom rastu i demokratskom razvoju (jedan od indikatora mjerenja ekonomskih uspjeha i ljudskog blagostanja je udio populacije koji su članovi civilnog društva			broj	N/A	30	
		Zagovarački i motivacijski programi za socijalno isključene skupine	Broj novih inicijativa u području zagovaranja javnih politika i/ili motivacijskih programa usmjerenih na socijalno isključene osobe	broj	0	5	
		Strukture podrške za OCD na regionalnoj razini	Broj OCD-a koji primaju razne oblike pomoći kroz programe koje pružaju strukture podrške za OCD na regionalnoj razini	broj	0	100	
		Aktivnosti OCD-a aktivnih na području volonterstva	Broj volontera koji učestvuju u novim inicijativama/programima	broj	0	50	

		usmjerene na jačanje ekonomske i socijalne kohezije	usmjerenim na jačanje uloge volonterstva u Hrvatskoj				
--	--	---	--	--	--	--	--

3.3 Horizontalna pitanja

3.3.1 Ravnopravnost spolova i sprječavanje diskriminacije

U rujnu 2006. hrvatska je Vlada donijela Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. – 2010. (Narodne novine, br. 114/06). Pravna osnova za donošenje Nacionalne politike za ravnopravnost spolova u hrvatsko je zakonodavstvo uvedena stupanjem na snagu Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, br. 116/03), prema kojemu ravnopravnost spolova znači da su muškarci i žene ravnopravno zastupljeni na svim poljima javnog i privatnog života, da imaju isti status, jednake mogućnosti da ostvare sva prava te jednaku korist od ostvarenih rezultata. Ciljevi ove politike, koji su posebno bitni za Komponente III i IV programa IPA, obuhvaćaju smanjenje nezaposlenosti žena i uklanjanje diskriminacije, promicanje ženskog poduzetništva, te dosljednije provođenje mjerodavnih zakona iz područja radnog prava. Ona također jača i promiče mjere koje podržavaju usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza.

Primjena načela ravnopravnosti spolova i sprječavanja diskriminacije na temelju spolne ili rasne pripadnosti, etničkog podrijetla, vjeroispovijesti ili uvjerenja, povreda, dobi ili spolne orijentacije kao i mogućnost sudjelovanja osoba s invaliditetom u definiranju i odabiru operacija obavezni su sastavni dio politika i prakse Europske unije.

Tijekom programiranja, provedbe i evaluacije Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP) poštivat će se načela jednakih mogućnosti i nediskriminacije spolova i manjina. To će se osobito odraziti na pokazatelje nadzora i prikupljanje podataka te na provedbene postupke provedbe i smjernice.

Države članice i Komisija osigurat će promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena i integraciju perspektive spola kroz različite faze provedbe fondova.

Države članice i Komisija osigurat će i odgovarajući pristup financijskim sredstvima. Dostupnost sredstava osobama s invaliditetom bit će jedan od kriterija o kojima treba voditi računa prilikom definiranja operacija koje sufinanciraju Fondovi koje treba uzeti u obzir u različitim fazama provedbe.

Dostupnost za osobe s invaliditetom bit će jedan od kriterija o kojima treba voditi računa prilikom definiranja operacija koje će se financirati iz fondova i tijekom različitih faza provedbe.

Budući da će program IPA pripremiti Hrvatsku za strukturne fondove (posebno Europski socijalni fond), Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP) izrađen je i provodit će se u skladu s člankom 16. Uredbe o Europskom socijalnom fondu, koja navodi da tijekom različitih faza provedbe moraju biti poduzeti odgovarajući koraci u cilju sprječavanja diskriminacije na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjeroispovijesti ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije. Posebice u odnosu na ravnopravnost spolova, pristup uvođenja politike ravnopravnosti spolova kombinirat će se s posebnim aktivnostima u cilju unaprjeđenja održivog sudjelovanja i napretka žena u zapošljavanju (u okviru Prioriteta 2).

Kako bi se osiguralo poštivanje ovih načela na svim razinama provedbe, usvojit će se sljedeći postupci:

Osigurati će se **sudjelovanje predstavnika Ureda za ravnopravnost spolova te Ureda za ljudska prava Vlade RH** u radu Sektorskog nadzornog odbora u svrhu praćenja provedbe načela ravnopravnosti spolova i nediskriminacije;

Zahtjev za osiguravanjem i dokazivanjem primjene ravnopravnosti spolova i nediskriminacije u postupku provedbe programa IPA uključiti će se kako **u informativne i propagandne kampanje** tako i u materijale vezane uz javne natječaje i pozive na dostavu prijedloga projekata;

Od **tražitelja** pomoći iz programa IPA očekivat će se da pokažu na koji način njihov projekt promiče jednake mogućnosti ili na neki drugi način rješava pitanje potencijalne spolne pristranosti (npr. pružanjem na tržištu rada informacija usmjerenih na različite spolove i napore projekta da se prevladaju prepreke ravnopravnosti);

Implikacije vezane uz ravnopravnost spolova i nediskriminaciju uzimat će se u obzir tijekom **postupka ocjene projekta te prilikom donošenja kriterija za odabir**;

Zahtjev za poštivanjem načela jednakih mogućnosti i nediskriminacije tijekom provedbe projekta ugraditi će se u **ugovore** sklopljene s korisnicima pomoći, te će se provjeravati u okviru **internih kontrola i neovisnih postupaka revizije**;

Pokazatelji vezani uz neposredne rezultate i rezultate projekata raščlanjivat će se po spolu ako je potrebno, u svrhu **nadzora** projekta i programa, kako je utvrđeno u odjeljku 3.2³⁷ ;

Godišnja izvješća o provedbi Operativnog programa sadržavat će komentare o aktivnostima vezanim uz jednake mogućnosti;

Ondje gdje je to bitno, učinak Operativnog programa na ravnopravnost spolova promatrati će se kao dio njegove **evaluacije**.

operativna struktura osigurati će da su sve operacije koje se sufinanciraju iz programa IPA usklađene s politikom jednakih mogućnosti i zakonodavstvom Zajednice te da im doprinose.

3.3.2 Održivi razvoj i zaštita okoliša

Ovaj Operativni program ne sadrži konkretne mjere vezane uz zaštitu okoliša. No, kako bi se osiguralo da se tijekom upravljanja programom i tijekom njegove provedbe poštuju načela održivog razvoja i zaštite okoliša, usvojiti će se sljedeći postupci:

Zahtjev za promicanjem zaštite okoliša i održivog razvoja u postupku provedbe programa IPA ugraditi će se kako **u informativne i propagandne kampanje** tako i u materijale vezane uz javne natječaje i pozive na dostavu prijedloga projekata;

Od **tražitelja** pomoći iz programa IPA očekuje se da dokažu da njihov projekt nije štetan za okoliš, da potvrde da neće imati nikakav utjecaj na okoliš, i/ili da predoče na koji će način projekt pozitivno doprinijeti održivom razvoju; ovi će se čimbenici uzeti u obzir tijekom

³⁷ Molimo, obratiti pozornost da će pokazatelji u okviru prioriteta prema potrebi biti raščlanjeni po spolovima.

postupka ocjene projekta i pri donošenju kriterija za odabir; po potrebi; ondje gdje je to potrebno, projekti bi trebali biti usklađeni s normama Procjene utjecaja na okoliš EU-a.

Moguće posljedice procjene utjecaja na okoliš tijekom faze odabira projekta bit će ugrađene u **ugovore** sklopljene s korisnicima pomoći, te će se provjeravati u okviru **internih kontrola i neovisnih postupaka revizije**;

Godišnja izvješća o provedbi Operativnog programa sadržavat će komentare o aktivnostima vezanim uz zaštitu okoliša i održivi razvoj;

Učinak Operativnog programa na zaštitu okoliša i održivi razvoj promatrat će se kao dio njegove **evaluacije**.

Sve potrebne postupke vezane uz procjenu utjecaja na okoliš provodit će Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva (MZOPUG) ili nadležna lokalna tijela. U provedbi postupka procjene utjecaja na okoliš koristit će se postojeće institucionalne strukture, a zatražit će se i tehnička pomoć za jačanje profesionalne sposobnosti.

Republika Hrvatska provodi procjene utjecaja na okoliš za pojedinačne projekte od 1984. kada je taj postupak definiran u Zakonu o prostornom planiranju i uređivanju prostora. Od 1994., kada je donesen Zakon o zaštiti okoliša (NN 94/1994, 128/1999), postupak procjene utjecaja na okoliš uređuje ovaj Zakon i njegovi provedbeni propisi. Provedbeni propis koji je na snazi je Pravilnik o procjeni utjecaja na okoliš (NN 59/00, 136/2004, 85/2006). U zakon i pravilnik ugrađena je većina zahtjeva iz Direktive Vijeća 85/337/EEZ od 27. lipnja 1985. o procjeni učinka nekih javnih i privatnih projekata na okoliš izmijenjena i dopunjena Direktivama 97/11/EEZ i 2003/35/EZ, vezano uz: uspostavu nadležnih tijela, procjenu učinka na okoliš u prekograničnom kontekstu, opis postupka procjene učinka na okoliš te procjenu izravnih i neizravnih učinaka.

Prenošenje preostalih odredaba Direktive u hrvatsko zakonodavstvo osigurat će se donošenjem novog Zakona o zaštiti okoliša u drugoj polovici 2007. te donošenjem provedbenih propisa o procjeni utjecaja na okoliš. U tom se smislu provodi projekt u okviru programa CARDS 2003. "Procjena utjecaja na okoliš – Smjernice i obuka". Projekt je započeo u srpnju 2005. i nedavno je proveden. Ovaj je projekt pomogao u prenošenju Direktive Vijeća 85/337/EEZ, kao i u jačanju administrativne sposobnosti državnih službenika koji se bave procjenom utjecaja na okoliš na nacionalnoj i županijskoj razini, te u promicanju sudjelovanja javnosti u postupku procjene utjecaja na okoliš. Vjerojatno će i dalje postojati potreba za aktivnostima vezanim uz jačanje sposobnosti.

Donošenjem novog Zakona o zaštiti okoliša i njegovih posebnih podzakonskih propisa prenijet će se:

-odredbe Direktive 2001/42/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 27. lipnja 2001. o procjeni učinaka pojedinih planova i programa na okoliš,

-odredbe Direktive Vijeća 96/61/EZ od 24. rujna 1996. o integriranom sprečavanju i kontroli onečišćenja.

Povrh toga, predviđa se i prenošenje Direktive 2004/35/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o ekološkoj odgovornosti u odnosu na sprječavanje i otklanjanje štete u

okolišu. Priznata načela zaštite okoliša, uključujući također i načelo 'zagađivač plaća' u Hrvatskoj su već na snazi.

3.4 Komplementarnost s ostalim oblicima pomoći

3.4.1 Prethodna i planirana pomoć Europske unije

Programiranje pomoći iz projekta IPA uzima u obzir iskustva s prethodnom pomoći EU-a u području razvoja ljudskih potencijala i socijalnog uključivanja. Pažnja se također usmjerava na potrebu da se pomoć iz programa IPA koordinira s intervencijama koje financiraju međunarodne financijske institucije i međunarodni donatori.

Kao sastavni dio pregleda svih prijašnjih i planiranih projekata pomoći EU-a, procijenit će se sve mjere i njihove sastavne aktivnosti u okviru ovog Operativnog programa u onoj mjeri u kojoj je to moguće kako bi se izbjeglo preklapanje s takvom pomoći.

Općenito, pomoć EU-a Hrvatskoj razvila se iz poslijeratne humanitarne pomoći i pomoći za obnovu (u kasnim devedesetima) preko potpore za stabilizaciju i pridruživanje (program CARDS) do korištenja tri pretprijetna programa (Phare, ISPA i SAPARD) za 2005. i 2006. No ipak ostaje činjenica da je veliki dio pomoći Europske unije Hrvatskoj usmjeren na ublažavanje posljedica rata i da je tek relativno nedavno pažnja preusmjerena na razvoj sposobnosti javne uprave bilo na nacionalnoj ili na lokalnoj razini.

Pomoć Europske unije na ovom području do sada je bila usmjerena na tri skupine pitanja: razvoj politike, institucionalnu reformu i izgradnju sposobnosti te pripremu za upravljanje Europskim socijalnim fondom pomoću iskustva stečenog sa shemama za dodjelu nepovratnih sredstava.

U području zapošljavanja projekti su usmjereni na jačanje administrativne sposobnosti kako na nacionalnoj tako i na lokalnoj razini, kao i na pripremanje uprave za djelotvornu apsorpciju buduće pomoći iz Europskog socijalnog fonda, ali do određene razine.

Projekt u okviru programa CARDS 2001. 'Restrukturiranje tržišta rada' započet sredinom 2003. dovršen je krajem 2005. Ovim je programom postignuto sljedeće:

U četiri županije provedeno je istraživanje tržišta rada, a na temelju dobivenih rezultata kasnije je provedena Studija tržišta rada za ove četiri županije.

Izrađena je strategija za Usluge profesionalnog usmjeravanja; osposobljeno je 12 savjetnika iz Odsjeka za profesionalno usmjeravanje da dalje osposobe one osobe u školama i samom HZZ-u koje učenicima pružaju usluge informiranja i savjetovanja o mogućnostima koje im se pružaju na tržištu rada.

Osposobljeno je 26 savjetnika iz HZZ-a za pružanje usluga osobama s invaliditetom i teže zapošljivim osobama.

Uspostavljen je program CASCAiD kako bi se unaprijedio sustav profesionalnog usmjeravanja.

Kupljena je i instalirana računalna oprema u Središnjoj i područnim službama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa ustupljeno je 36 računala za potrebe programa CASCAiD.

Fond za razvoj i zapošljavanje i Europska komisija potpisali su ugovor o donaciji od 1,500,000 eura za financiranje centara za mobilnost.

Osnovano je 7 centara za mobilnost u svrhu pružanja usluga radnicima zaposlenim u poduzećima koja prolaze kroz proces restrukturiranja. Također su osposobljeni i savjetnici za obavljanje tih poslova.

Jedna od lekcija koje su naučene tijekom ovog projekta odnosila se na složenost preduvjeta koje je potrebno ispuniti kako bi se uspostavili centri za mobilnost.

U okviru projekata CARDS 2002 i CARDS 2004 'Lokalna partnerstva za zapošljavanje', osam je županija primilo tehničku pomoć za uspostavu lokalnih partnerstava za zapošljavanje, te su razvile strategije razvoja ljudskih potencijala na razini županije, uspostavile prateći institucionalni sustav te izradile listu projekata.

Uspostavljena su četiri Regionalna vijeća za tržište rada i četiri tematske radne skupine za Razvoj ljudskih potencijala. Planira se da će županije u kojima su smještene primiti nepovratna sredstva za promicanje pristupa zapošljavanju (uključujući i samozapošljavanje) na lokalnim tržištima rada.

Projekt CARDS 2002 svi su dionici smatrali uspješnim osim što nije bilo odmah dostupnih shema za dodjelu nepovratnih sredstava. U tom je smislu projekt CARDS 2004 bio uspješniji, no još uvijek se trebaju razmotriti održivost sklopljenog partnerstva te činjenica da je županijska razina možda preniska baza za izradu djelotvorne strategije zapošljavanja; suradnja između županija kako bi se izradila strategija za više županija (na razini NUTS II ili nižoj) također zavrjeđuje pozornost. U svakom slučaju, na temelju iskustva stečenog u ova dva projekta lokalna partnerstva treba sklopiti i u preostalih 13 hrvatskih županija.

Očekuje se da će projekt u okviru CARDS-a 2003 'Decentralizacija i reorganizacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje' unaprijediti regionalne i lokalne sposobnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje promicanjem vještina, tehničkog znanja i iskustva nužnog za decentralizirane aktivnosti HZZ-a, što će rezultirati izravnijim uključivanjem u lokalne razvojne potrebe i inicijative. Nakon završetka projekta trebalo bi ocijeniti njegove neposredne rezultate i učinak kako bi se mogli izvući zaključci u vezi s daljnjom decentralizacijom HZZ-a. Istovremeno, uzimat će se u obzir i modernizacija HZZ-a koja je u tijeku uz pomoć sredstava iz ovog Operativnog programa.

Nedavno je započeo projekt u okviru programa PHARE 2005 'Aktivne mjere za zapošljavanje skupina kojima prijete socijalna isključenost'. Cilj je ovog projekta nezaposlenim osobama kojima prijete socijalna isključenost olakšati pristup tržištu rada služeći se aktivnim politikama koje su prilagođene njihovim potrebama. Od ovog se projekta očekuju sljedeći rezultati čija će se komplementarnost i sinergija s ovim Operativnim programom strogo nadzirati:

- Dubinska analiza postojećih poticajnih mjera zapošljavanja;
- Izrada novog niza mjera koje će se, po potrebi, nadograditi na prethodne te njihova naknadna evaluacija;

- U kontekstu procesa ranije spomenute modernizacije koja je trenutno u tijeku, veće profesionalne sposobnosti HZZ-a u izradi i provođenju aktivnih politika zapošljavanja;
- Viša razina zapošljivosti društvenih skupina kojima prijete socijalna isključenost.

Reforma sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja bila je jedan od primarnih ciljeva programa CARDS. Proces modernizacije sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Hrvatskoj primao je stalnu tehničku pomoć. Uz pomoć iz programa CARDS 2002 'Strukovno obrazovanje i osposobljavanje: program modernizacije i izgradnje institucija' izrađeni su strategija za taj sektor te prijedlog sadržaja zakona vezanih uz strukovno obrazovanje i osposobljavanje.

Shema za dodjelu nepovratnih sredstava koja je pokrenuta u okviru tog istog programa te provedena u okviru projekta CARDS 2003 za strukovno obrazovanje i osposobljavanje ima za cilj poboljšati kvalitetu strukovnog obrazovanja i usavršavanja u Hrvatskoj te njegovu usklađenost s potrebama na tržištu rada razvojem inicijativa utemeljenih na partnerstvu i usmjerenih na podizanje razine kvalitete i usklađenosti s potrebama pojedinaca i tržišta rada. Shema za dodjelu nepovratnih sredstava u okviru projekta CARDS 2003 bila je uspješna s obzirom na broj primljenih prijava, no pristup centara izvrsnosti' nije proveden onako kako je izvorno zamišljen. Međutim, ovom će se konceptu, kao i široj reformi sektora strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, posvetiti daljnja pozornost u kontekstu budućeg razvoja, kako u okviru komponente IV tako i u okviru buduće pomoći iz Europskog socijalnog fonda.

Ti projekti u okviru programa CARDS također potiču razvoj Sektorskih vijeća i izradu novih programa za stjecanje kvalifikacija i obrazovanje. Program CARDS također će pružiti pomoć u razvoju suvremenog i fleksibilnog koncepta obrazovanja odraslih u Hrvatskoj usklađenog s novim zahtjevima tržišta rada, pristupom cjeloživotnog učenja i primjerima najbolje prakse u EU.

Što se tiče područja socijalne uključenosti, intervencije u okviru programa Phare poticati će puno sudjelovanje Roma i ostalih manjina u gospodarskom, obrazovnom, kulturnom i socijalnom životu hrvatskog društva.

Projekt u okviru programa CARDS 2002 za potporu Pružanju socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora završen je 2006. To je bila prva značajna potpora partnerstvu s nevladinim sektorom u pružanju socijalnih usluga. Glavni rezultati bili su tehnička pomoć Nacionalnoj zakladi za razvoj civilnog društva, resornim ministarstvima i krajnjim korisnicima, kao i provedba Sheme za dodjelu nepovratnih sredstava. Predano je 105 prijedloga projekata, izabrano njih deset, a dovršeno devet.

Projekt iz programa CARDS 2003 koji podupire Pružanje socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora i dalje podupire inovativne sposobnosti nevladinih udruga u ovom području, a još je jedan takav projekt u tijeku u okviru programa CARDS 2004.

Program CARDS u sektoru visokog obrazovanja usmjeren je na usklađivanje zakonodavstva i jačanje administrativnih sposobnosti državnih upravnih tijela nadležnih za provedbu usklađenog zakonodavstva. Ovo se prije svega odnosi na pitanja akreditacije i kontrole kvalitete ustanova za visoko obrazovanje, s ciljem uklanjanja prepreka mobilnosti studenata i stvaranja fleksibilnog tržišta rada.

Putem programa TEMPUS hrvatske su vlasti i sveučilišta stekla iskustvo u upravljanju shemama za dodjelu nepovratnih sredstava u području visokog obrazovanja. Nacionalni ured za Tempus smješten je u okviru Agencije za znanost i visoko obrazovanje i odgovoran je za koordiniranje provedbe programa TEMPUS; iskustvo u upravljanju shemama za dodjelu nepovratnih sredstava ostaje u okviru raznih sveučilišta koja su glavni korisnici programa TEMPUS.

Putem projekata navedenih u donjoj tablici administrativne su sposobnosti unaprijeđene do te mjere da pružaju određeni temelj za upravljanje, provedbu, reviziju i kontrolu budućih mjera sličnih mjerama Europskog socijalnog fonda. Međutim, pomoć još uvijek nije usmjerena na brojna područja (kao što su zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, nediskriminacija, socijalni dijalog i politika ravnopravnosti spolova).

Projekti u Hrvatskoj koje financira EU (2001.-2006.) važni za OP RLJP.

Program/godina	Naslov projekta	Status
CARDS 2001	Ljudski potencijali – Strukovno obrazovanje i osposobljavanje	završen
CARDS 2001	Restrukturiranje tržišta rada	završen
CARDS 2002	Strukovno obrazovanje i osposobljavanje: modernizacija i izgradnja institucija	završen
CARDS 2002	Pružanje socijalnih usluga od neprofitnog sektora	završen
CARDS 2002	Lokalno partnerstvo za zapošljavanje	završen
CARDS 2002	Mobilnost u visokom obrazovanju: politike i propisi za priznavanje diploma	završen
CARDS 2003	Pomoć nacionalnom razvojnom planiranju	u tijeku
CARDS 2003	Poboljšavanje škola za strukovno obrazovanje i osposobljavanje-ustrojavanje centara izvrsnosti	u tijeku
CARDS 2003	Pružanje socijalnih usluga od neprofitnog sektora	u tijeku
CARDS 2003	Decentralizacija i reorganizacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	u tijeku
CARDS 2003	Jačanje Agencije za znanost i visoko obrazovanje u njezinoj ulozi kontrole kvalitete i razvoj pratećeg informacijskog sustava	u tijeku
CARDS regionalni 2003	Projekt pomoći socijalnim institucijama	u tijeku
CARDS 2004	Obrazovanje odraslih	planira se
CARDS 2004	Pružanje socijalnih usluga od neprofitnog sektora	u tijeku
CARDS 2004	Lokalno partnerstvo za zapošljavanje – 2. faza	u tijeku
Phare 2005:	Aktivne mjere za zapošljavanja skupina kojima prijeti socijalna isključenost	u tijeku
Phare 2005	Projekt potpore Romima	planira se
Phare 2006	Projekt potpore Romima	planira se
Phare 2006	Izgradnja institucija za sve elemente struktura programa IPA/SF – nastavak prvog gore navedenog projekta u okviru programa CARDS 2003	planira se
Phare 2006	Priprema liste projekata za program IPA	planira se

- CARDS 2001 “Jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva u područjima posebne državne skrbi”, (0,5 m€)
- CARDS 2001 “Operacije malog opsega”, (1,0 m€)
- CARDS 2002 “Promicanje demokracije i ljudskih prava”, (0,5 m€)
- CARDS 2002 “Pružanje socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora”, TA (0,59 m€)
- USAID 1998 -2001 “Program razvoja OCD-a”, (2,85 m\$)
- USAID “Inicijativa zakonske reforme OCD”, (0,2 m \$)
- USAID "CroNGO I – Podrška OCD u Hrvatskoj" 2002-2005, (5,1 m\$)
- DFID - «Jačanje strateškog partnerstva između Vlade i OCD», (0,9 m€)
- YouthNET – European School, Youth and Community Network. “Jačanje regionalne i međunarodne suradnje organizacija mladih, škola i zajednica”, (0,3 m€)
- Life III 2002 – “Izgradnja nacionalne ekološke mreže kao dijela Pan-europske ekološke mreže i NATURA 2000 (CRO - NEN),
- CARDS 2002 “Pružanje socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora”, bespovratna sredstva (0,7 m€)
- CARDS 2003 – Jačanje kapaciteta i bespovratna pomoć OCD za socijalne usluge (0,5 m€)
- CARDS 2003 “Podrška civilnom društvu u području zaštite okoliša”, (0,2 m€)
- CARDS -"Dobro upravljanje i vladavina prava (CARDS 2003 0,5 m€ and CARDS 2004 0,7 m€)
- USAID "CroNGO II – Podrška OCD u Hrvatskoj" 2005-2007, (6,7 m\$)
- CARDS 2003 "Pružanje socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora”, TA (0,5 m€)
- Europska inicijativa za demokraciju i ljudska prava "Micro-project scheme" (0,25 m€)
- USAID - "CroNGO – Podrška OCD u Hrvatskoj" (5,1 m€)
- UNDP program “Milenijski ciljevi razvoja” (approx. 35 000\$)
- USAID "CroNGO – Podrška OCD u Hrvatskoj 2005-2007” (6 m\$)
- Project LIFE 2002 “Uspostava nacionalne ekološke mreže kao dijela Pan-europske ekološke mreže i NATURA 2000 (CRO-NEN)” project LIFE 2002 “Očuvanje i upravljanje vukovima u Hrvatskoj ” “Pilot projekt Emerald mreže u Hrvatskoj” (€539 700)
- Project očuvanja ekosustava krša Svjetske banke (KEC) (8,3 m\$)
- Project CARDS 2002 “Jačanje kapaciteta Državnog zavoda za zaštitu prirode”
- Projekt PHARE 2005 “Jačanje institucija i implementacija NATURA 2000 u Hrvatskoj” (€497 000)
- Projekt „Jačanje kapaciteta lokalnih javnih ustanova za upravljanje zaštićenim prirodnim vrednotama u procesu zakonodavnog usklađivanja s EU” (150 000 €)
- Projekt “Sustav upravljanja zaštićenim područjima (PAMS) - Faza II – jačanje kapaciteta županijskih javnih ustanova (CPI) za upravljanje zaštićenim područjima” (1,3 m€)
- CARDS 2004 “Pružanje socijalnih usluga od strane neprofitnog sektora” (2m€)
- CARDS 2004 “Podrška organizacijama civilnog društva aktivnim u području zaštite okoliša i održivog razvoja” (0,7€)
- PHARE 2006 “Poticanje aktivnog doprinosa civilnog društva u predpristupnim razdoblju” (3,0 m€)
- Community Programme “Europa za građane” 2007-2013
- PHARE 2005 (sredstva za pripremu projekta) “Jačanje kapaciteta Vijeća za razvoj civilnog društva i Ureda Vlade za suradnju s OCD”, 2008 (39 400 €)
- PHARE 2006 (sredstva za pripremu projekta) “Jačanje kapaciteta Ureda Vlade za suradnju s NVO u praćenju i ocjeni projekta IPA”, 2008-09 (52 360 €)

Sadašnje i predviđene akcije:

- IPA 2008 “Povećanje kapaciteta sektora civilnog društva za praćenje implementacije pravne stečevine EU”, 2010 (3 m€)
- IPA 2009 “Povećanje održivosti i razvoja organizacija civilnog društva kao proaktivnih socijalnih subjekata u provedbi pravne stečevine EU (3,125 m€)
- IPA 2010 “Pomoć organizacijama civilnog društva u razvoju, provedbi i praćenju javnih politika i politika vezanih za pravnu stečevinu (unutar instrumenta civilnog društva)” (3 m€)
- Jačanje kapaciteta civilnog društva u zemljama i teritorijima IPA – Hrvatska
- Nastavak financiranja iz javnih izvora onih OCD koje su okrenute zagovaranju, prvenstveno kroz Nacionalnu zakladu za razvoj civilnog društva, Ured Vlade za ljudska prava i Ured Vlade za nacionalne manjine
- Projekt „Strateško partnerstvo za veliki ekosustav Mediterana - Pilot-projekt zaštićenih područja mora u Hrvatskoj“(MedPan) (2008-2013) (640 000 €)
- Projekt ekoregije Dinarski luk (2007-2011) (1,15 m€)
- IPA 2007 TAF “Identifikacija i uspostava dijela mreže NATURA 2000 na moru u Hrvatskoj – Marine NATURA 2000”(€525 700).
- IPA 2007 TAF “Razvoj baza podataka za životinjske vrste i speleologiju (CRO fauna and CRO-speleo)”(€300 000).
- IPA 2009 TAIB “Natura 2000 upravljanje i praćenje”(1,25 m€).
- Projekt integracije EU NATURA 2000 (NIP)(20,8 m€)
- Uz to, OCD dobivaju podršku i kroz programe posjeta **People 2 People** kojima se potiče sudjelovanje građana u regiji na način da se pojedincima i OCD nudi mogućnost sudjelovanja u kratkim posjetama institucijama i organizacijama EU, upoznavanje s određenim brojem ključnih politika EU kao i s legislativom te stvaranje prilika da kroz mreže OCD imaju jači utjecaj na javne politike.
- 2008. godine su hrvatske OCD kao podnositelji prijedloga i/ili partneri sudjelovale u više od 5 projekata u okviru programa EU Europa za građane
- 2009. Godine su hrvatske OCD kao podnositelji prijedloga i/ili partneri sudjelovale u više od 10 projekata u okviru programa EU Europa za građane
- 2010. Godine su hrvatske OCD kao podnositelji prijedloga i/ili partneri sudjelovali u 27 projekata u okviru programa EU Europa za građane
- Sudjelovanje hrvatskih OCD u programu Progres
- Sudjelovanje hrvatskih OCD u programu EU Kultura 2007 – 2013
- Sudjelovanje hrvatskih OCD u EU programu: Mladi u akciji

3.4.2 Načela koja uređuju komplementarnost s komponentom I programa IPA

Pomoć iz komponente I može se koristiti za jačanje institucionalnih sposobnosti i financiranje pripreme za upravljanje i provedbu budućeg Europskog socijalnog fonda, ali samo u mjeri u kojoj to područje nije već pokriveno sredstvima iz komponente IV (u okviru koje je u Provedbenoj uredbi programa IPA ova aktivnost izričito navedena kao poželjna).

S obzirom na raznolikost i opseg zahtjeva postavljenih pred komponentu I, nije predviđena njena široka uporaba u svrhu potpore pripremama za upravljanje pomoći iz Europskog socijalnog fonda, uz mogući izuzetak 'twinning' projekata koji su predviđeni ili na razini komponente IV ili zajedno s komponentom III i širim rješenjima programa IPA. U svakom

slučaju, predviđeno je da komponenta I značajno doprinese poboljšanju djelotvornosti javne uprave općenito što će pozitivno djelovati na tijek Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala i pripreme za upravljanje Europskim socijalnim fondom kroz pomoć koja se pruža u okviru komponente IV.

Prema tome, komponenta I može u različitoj mjeri doprinijeti financiranju povezanih aktivnosti poput:

- modernizacije redovnog obrazovnog sustava i jačanja administrativne sposobnosti u tom području;
- nadogradnja zakonodavstva vezanog uz zaštitu zdravlja i sigurnost na radu te njegova provedba kao i provedba radnog prava općenito;
- usklađivanje s pravnom stečevinom Zajednice u području pitanja radnog prava i nediskriminacije kao i pitanja ravnopravnosti spolova.

3.4.3 Komplementarnost s Operativnim programom za regionalnu konkurentnost

Operativni program za regionalnu konkurentnost uključuje sljedeća dva operativna Prioriteta:

- *unaprjeđenje razvojnog potencijala regija koje zaostaju u razvoju*
- *jačanje konkurentnosti hrvatskog gospodarstva.*

Operativni program za razvoj ljudskih potencijala sadrži tri operativna prioriteta:

- *Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada*
- *Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada*
- *Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti*

Očito je da će provedba mjera u okviru Prioriteta OP-a za regionalnu konkurentnosti povećati mogućnosti za ostvarivanje djelotvornijeg tržišta rada dok će mjere provedene u okviru ovog Operativnog programa doprinijeti razvoju usklađenijeg i konkurentnijeg hrvatskog gospodarstva.

U kontekstu razvoja komplementarnosti između oba OP-a, kombinacija prijedloga iz dolje prikazane tablice trebala bi imati neto učinak jačanja kohezije i konkurentnosti. Dok će se svi takvi prijedlozi ocjenjivati u smislu odgovarajućih mehanizama provedbe, njihovo prihvaćanje i provedba bit će utvrđeni na razini pojedinačnih poduzetih aktivnosti, uključujući primjenu odgovarajućih kriterija za odabir projekata koji odražavaju ciljeve oba OP-a.

U kontekstu postizanja veće komplementarnosti, određeni neizravni učinci isto će doprinijeti postizanju tog cilja. Opće jačanje kohezije i konkurentnosti trebalo bi promicati sve veću i održivu potražnju za odgovarajuće kvalificiranom radnom snagom u skladu s prioritetima 1 i 3 ovog Operativnog programa. Istovremeno, rezultati koji proizlaze iz Prioriteta 2 (Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada) doprinose posizanju tog cilja iako je njihov učinak manje neposredan.

Prioritet	Komplementarnost RC OP-a/HRD OP-a
<p>Prioritet 1(OP RLJP)</p> <p><i>Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada</i></p>	<p>Mjera 1 usredotočit će se na uspostavljanje Lokalnih partnerstava za zapošljavanje (LPZ) u svakoj hrvatskoj županiji. Osim toga, budući da je prvih osam LPZ-a već osnovano u područjima koja zaostaju u razvoju, u tim će se područjima promicati i partnerstva među županijama.</p> <p>Pilot centar za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje osnovat će se u okviru Mjere 2 i smjestiti u području koje zaostaje u razvoju, uz Lokalni centar za MSP koji će se uključiti kao partner. Ujedno će aktivnosti horizontalnije prirode uključivati posebne kriterije za odabir koji će uzimati u obzir regionalne razlike.</p>
<p>Prioritet 2 (OP RLJP)</p> <p><i>Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada</i></p>	<p>Za obje Mjere predložene u okviru Prioriteta 2 (Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju i obrazovanju) razvit će se nove aktivnosti koje će se posebno usredotočiti na regionalne razlike, a podupirat će ih horizontalnije aktivnosti koje će se uključiti putem posebnih kriterija za odabir.</p>
<p>Prioritet 3 (OP RLJP)</p> <p><i>Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti</i></p>	<p>U okviru Mjere 1 (<i>Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira</i>) razvoj početnih nastavnih programa uključivat će discipline <u>povezane</u>³⁸ s informacijskom tehnologijom i biotehnologijom i predstavnike projekta ICT klastera i projekta biotehnološkog inkubatora u okviru prioriteta 2 RC OP-a u rad mjerodavnih Sektorskih vijeća za SOO koji su zaduženi za razvoj nastavnih programa u tim sektorima). Osim toga, velik udio škola “modela” čiji će se razvoj pomagati u okviru fonda za inovacije u SOO-u smjestit će se u područja koja zaostaju u razvoju.</p> <p>U okviru Mjere 2 (<i>Jačanje sustava cjeloživotnog učenja i stručnog visokog obrazovanja</i>) poduzet će se koraci kako bi se osiguralo da aktivnosti povezane uz cjeloživotno učenje budu usredotočene na slabije razvijena područja.</p>
<p>Prioritet 1 (OP RK)</p> <p><i>Unaprjeđenje razvojnih mogućnosti područja koja zaostaju u razvoju</i></p>	<p>Zbog naglaska na određena zemljopisna područja, aktivnosti u okviru ove mjere bit će usmjerene na određene skupine osoba u nepovoljnom položaju, posebno one u područjima koja zaostaju u razvoju. Osim toga, prednost se može dati projektima koji promiču povećano zapošljavanje: posebno skupina koje su u nepovoljnom položaju iz drugih razloga, uključujući dugotrajno nezaposlene, žene, osobe s invaliditetom i manjinske skupine.</p>
<p>Prioritet 2 (OP RK)</p> <p><i>Jačanje konkurentnosti</i></p>	<p>Aktivnosti izobrazbe i izgradnje sposobnosti u okviru ovog Prioriteta bit će komplementarne široj ulozi HRD OP-a. One će posebno biti usredotočene na pružanje ciljanih konzultantskih usluga MSP-u te na potporu koja doprinosi stvaranju i rastu</p>

³⁸ Napomena: one mogu uključivati osnovnu laboratorijsku tehniku i pomoćne vještine kao i napredne strukovne kvalifikacije u istraživačkim aktivnostima.

<i>hrvatskog gospodarstva</i>	tehnoloških poduzeća i poduzeća utemeljenih na znanju (uglavnom sa sveučilišta i istraživačkih institucija) te MSP-a unaprjeđivanjem infrastrukture i pristupa tehnologiji i uslugama razvoja poduzetništva posebno u sektorima s velikom dodanom vrijednošću.
Prioritet 5 (OP RLJP) <i>Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje</i>	Podrška socijalnim partnerima (sindikatom i poslovnim udruženjima) dovesti će do kvalitetnijeg okvira za razvoj fleksibilnijih i prilagodljivijih politika tržišta rada s ciljem podrške razvoju hrvatskog gospodarstva i njenih poduzetnika.
Prioritet 1 (Rregionalna konkurentnost - OP RK) <i>Poboljšanje razvojnog potencijala zaostalih regija</i>	Usmjerenje na jačanje sektorskih ogranaka sindikata osigurat će podršku razvoju odgovarajućih mjera politike radne snage u zaostalim regijama
Prioritet 2 (OP RK) <i>Povećanje konkurentnosti hrvatskog gospodarstva</i>	Provedba i naglasak na kontinuitetu konzultacija, pregovora, razmjene informacija i poduzimanja zajedničkih akcija od strane organizacija socijalnih partnera koje predstavljaju dvije strane pojedine grane djelatnosti (upravu i radnu snagu) dati će privatnim tvrtkama jasan okvir u kojem mogu ostvariti svoje potencijale konkurentnosti u segmentu radne snage.

Koordinacija i komplementarnost između ta dva OP-a u praksi će se osigurati članstvom u oba Sektorska nadzorna odbora. Za pojedinosti vidi Poglavlje 5.

3.4.4 Drugi operativni programi i komponente programa IPA

U odnosu na **Komponentu II**, Prekogranična suradnja – PS, mjerodavna tijela pažljivo će pratiti položaj posebno s obzirom na činjenicu da OP-ovi za prekograničnu suradnju potencijalno pokrivaju cijeli hrvatski državni teritorij dok mjere koje podržavaju mogu biti slične onima koje podržava HRD OP³⁹

Komponenta V (Ruralni razvoj) će se odnositi na posebnu izobrazbu poljoprivrednika, a općenita izobrazba je obuhvaćena komponentom IV. I ovdje će stanje pažljivo nadzirati sektorski odbor za praćenje Operativnog programa za IPARD (u kojem će sudjelovati Komisija, Glavna uprava za poljoprivredu, u savjetodavnom svojstvu), a on će također pratiti i svu podršku koja se pruža u sklopu nacionalnih programa obuke koji odgovaraju na specifične potrebe za obukom poljoprivrednika.

³⁹ Iz ranih nacrtu operativnih programa za prekograničnu suradnju koje smo vidjeli i koje Hrvatska razrađuje s Mađarskom i Slovenijom čini se da postoji relativno malo opasnosti od preklapanja s HRD OP-om, ali da još uvijek postoji mogućnost za promicanje nadopunjavanja.

Iako je vjerojatno da će se javiti samo u određenim okolnostima, mjerodavna tijela pažljivo će pratiti i komplementarnost operativnim programima za promet i okoliš.

Kao što je navedeno u poglavlju 5.1., utvrđen je niz institucionalnih rješenja za promicanje komplementarnosti i usklađenosti između različitih komponenata programa IPA i OP-ova koje one podržavaju. S tim ciljem, SDURF će preuzeti odgovornost za koordinaciju aktivnosti programiranja i nadzora u okviru programa IPA u Hrvatskoj dok će njegov Odjel za programe EU-a namijenjene jačanju institucionalne sposobnosti za pridruživanje biti nadležan za koordinaciju **Komponentata I, II i V** programa IPA. Odjel za programe Europske unije namijenjene promicanju gospodarske i socijalne kohezije preuzet će odgovornost za koordinaciju **Komponenti III i IV** programa IPA.

Uz opću koordinacijsku funkciju koju će preuzeti Nadzorni odbor programa IPA, predstavnici Sektorskih nadzornih odbora za Komponentu II (Prekogranična suradnja) i Komponentu V (Ruralni razvoj) bit će pozvani, ako bude potrebno, da sudjeluju u Nadzornim odborima RC OP/OP LJP. Odborima će predsjedavati zamjenik državne tajnice SDURF-a odgovoran i za koordinaciju sva četiri OP-a.

3.4.5. MFI i drugi međunarodni donatori

Svjetska banka odobrila je zajam od 85 milijuna USD (67,8 milijuna EUR) za Projekt razvoja obrazovnog sektora (ESDP) u 2005. godini. Glavni cilj ESDP-a jest „unaprijediti podučavanje i učenje na svim razinama“.

Ključni prioriteti ESDP-a uključuju: (i) uvođenje državne mature i prakse ocjenjivanja na sustavnoj i institucionalnoj razini; (ii) razvoj sustava za pomoć u odlučivanju kao što je Informacijski sustav za upravljanje obrazovanjem, (iii) napore za unaprjeđenje upravljanja, uključujući razvoj politike, planiranje i sposobnosti financijskog upravljanja na središnjoj razini, sposobnosti upravljanja i koordinacije na regionalnoj razini i obrazovno vodstvo na razini škola i (iv) unaprjeđenje razine školovanja i stvaranje profesionalnih zajednica za učenje u školama izobrazbom stručnjaka za nastavne planove i programe, stručnim usavršavanjem učitelja, novim objektima za podučavanje i učenje, unaprjeđenjem područnih centara za osposobljavanje učitelja i novim materijalima za nastavne planove i programe za učitelje.

Provedba projekta započela je u 2006. godini i on će se koristiti i za financiranje fizičke infrastrukture za strukovne škole u kombinaciji sufinanciranjem od strane države. Pripremna faza projekta ukazala je na niz „gorućih problema“ u odnosu na institucionalnu sposobnost MZOŠ-a, uključujući potrebu razvoja usklađene vizije za razvoj obrazovanja i iscrpni plan provedbe za korištenje sredstava u nadolazećem razdoblju.

O obzirom na njegovu prirodu i opseg poduzet će se određeni koraci kojima će se osigurati nadzor nad ovim projektom uključujući sve vidove politike, operativne vidove i vidove sposobnosti mjera vezanih uz obrazovanje koje su uključene u ovaj Operativni program.

Projekt Svjetske banke za razvoj sustava socijalne skrbi (čiji glavni korisnik je MZSS) omogućava zajam od 31 milijuna eura koji Vlada Republike Hrvatske sufinancira s 14

milijuna eura i za koji je Švedska agencija za međunarodnu razvojnu suradnju odobrila donaciju od 1,6 milijuna eura.

Projekt razvoja sustava socijalne skrbi uključuje tri sastavnice: unaprijediti kvalitetu socijalnih usluga i smanjiti udio rezidencijalne skrbi, obnoviti prostore institucija za socijalnu skrb, i razviti informatički operativni sustav.

Drugi važni bilateralni donatori uključuju:

GTZ, Njemačka (projekt SOO-a vrijedan 1 milijun eura koji se usredotočuje na trogodišnji SOO, promicanje škola izvrsnosti)

Kulturkontakt, Austrija (projekti u sektoru turizma, o izobrazbi poduzetnika i ravnatelja škola) i

DfID, UK; Projekt „Jačanje strategija tržišta rada u Hrvatskoj i pružanje usluga u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje“ financijski je podržao Ured za međunarodni razvoj Velike Britanije pod stručnim vodstvom stručnjaka iz britanskog Ureda za međunarodni razvoj, Ureda za rad i mirovine i Ureda za obrazovanje i vještine. Glavni cilj projekta bio je jačati okvir socijalne politike za razvoj hrvatskog Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja i podržati razvoj Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Sastoji se od dvije sastavnice:

- Razvoj prvog Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja u skladu s Europskom strategijom zapošljavanja
- Razvoj i provedba programa za izobrazbu i razvoj vještina zaposlenih u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Provedba projekta započela je u siječnju 2003. godine i završila krajem 2004. godine. Nacionalni akcijski plan zapošljavanja Vlada Republike Hrvatske odobrila je u prosincu 2004. godine. Od posebne važnosti su i sljedeći:

Austrijsko Ministarstvo gospodarstva i rada, Austrija: U 2006. godini započeta je provedba projekta „Evaluacija aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj“ uz financijsku potporu austrijskog Ministarstva gospodarstva i rada. Provodio ga je Institut za socijalna istraživanja L&R iz Beča i Hrvatski zavod za zapošljavanje. Projekt će se nastaviti u 2007. godini i nadzirat će se u kontekstu projekta Phare 2005 o „Aktivnim mjerama zapošljavanja skupina kojima prijeti socijalna isključenost“ .

Švedski nacionalni odbor za tržište rada, Švedska: 2-dnevni seminar za osoblje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje „Švedska iskustva u provedbi projekata Europskog socijalnog fonda“ održan je u svibnju 2006. godine.

U mjeri u kojoj je to izvedivo i kako bi se osigurala komplementarnost navedenih donatorskih aktivnosti s ovim operativnim programom, voditelj operativne strukture, zajedno s mjerodavnim tijelima, osigurat će se poštivanje načela članka 9. nacrta Provedbene uredbe programa IPA (usklađenost provedbe pomoći).

3.5. Indikativni popis velikih projekata

U okviru HRD OP i u skladu s odredbama članka 157.2 nacrtu Provedbene uredbe programa IPA nisu predviđeni nikakvi veći projekti (tj. oni koji zahtijevaju doprinos IPA-e veći od deset milijuna eura).

4. Financijske tablice

4.1 Izračun doprinosa Zajednice

4.1.1 Indikativni financijski ponderi VIPD-a (glavna interventna područja)

Prioritet	VIPD 2007. – 2009.	OP RLjP 2007. - 2009.	VIPD 2009.-2011.	OP RLjP 2010. - 2011.	OP RLjP 2012.-2013.
1. Privlačenje i zadržavanje više ljudi u zaposlenosti	30-40 %	39%	30-40%	30%	28%
2. Unaprjeđenje prilagodljivosti poduzeća i radnika	20-30 %	0%	10-20%	11%	14%
3. Povećanje ulaganja u ljudski kapital	30-40 %	32%	35-40%	34%	27%
4. Jačanje administrativne sposobnosti	10-20 %	19%	15-20%	16%	8%
5. Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje	/	/	/	/	13%
Tehnička pomoć	10%	10%	10%	9%	10%
Ukupno	100-140%	100%	100-130%	100%	100%

Ova tablica pokazuje uočljivi pomak od indikativnih alokacija koje su navedene u prvom VIPD-u pod "glavna područja intervencija". To je odraz naknadne dubinske procjene potreba u Hrvatskoj koja ukazuje da će se u odnosu na glavna područja intervencije VIPD-a

- *unaprjeđenje prilagodljivosti poduzeća i radnika*
- *povećanje ulaganja u ljudski kapital*

veći naglasak u početnoj fazi programa staviti na daljnje jačanje politike i operativne sposobnosti u mjerodavnim institucijama i mjerodavnim partnerima te na razvoj analitičke osnove za daljnji napredak povezane aktivnosti.

4.1.2. Primjena članka 153. Provedbene uredbe programa IPA

Prihvatljivi izdaci čije se sufinanciranje predlaže u okviru Komponente IV programa IPA temeljit će se na javnim rashodima u skladu s člankom 153.1 Provedbene uredbe programa IPA.

Osim toga, doprinos Zajednice neće prelaziti gornju granicu od 85% prihvatljivih izdataka na razini svakog od prioriteta.

Niti na jednu od operacija neće se primjenjivati viša stopa sufinanciranja od one povezane s predmetnim prioritetom.

4.1.3. Trajanje programa

U sklopu trajanja ovog programa, niže navedene financijske tablice će se revidirati na trogodišnjoj osnovi.

2007. godina

	Javni rashodi				Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.	IPA stopa sufinanciranja	Ostalo (MFI, itd.)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	4.411.765	3.750.000	661.765	85%	
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada					
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje					
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju					
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju					
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja					
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	5.882.353	5.000.000	882.353	85%	
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira					
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih					
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja					
Prioritet 4 Tehnička pomoć	1.325.883	1.127.000	198.883	85%	
Mjera 4.1 Priprema projekata					
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti					
Ukupno 2007. godina	13.384.707	11.377.000	2.007.707	85%	

2008. godina

	Javni rashodi			Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.	IPA stopa sufinanciranja
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	3.411.765	2.900.000	511.765	85%
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada				
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje				
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	4.117.648	3.500.000	617.648	85%
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju				
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju				
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja				
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	5.882.353	5.000.000	882.353	85%
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira				
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih				
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja				
Prioritet 4 Tehnička pomoć	1.529.412	1.300.000	229.412	85%
Mjera 4.1 Priprema projekata				
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti				
Ukupno 2008. godina	14.941.178	12.700.000	2.241.178	85%

2009. godina

	Javni rashodi			Za informacij u
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.	Ukupni javni rashodi
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	3.352.942	2.850.000	502.942	85%
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada				
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje				
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	4.705.883	4.000.000	705.883	85%
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju				
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju				
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja				
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti				
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira	7.000.000	5.950.000	1.050.000	85%
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih				
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja				
Prioritet 4 Tehnička pomoć				
Mjera 4.1 Priprema projekata	1.647.059	1.400.000	247.059	85%
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti				
Ukupno 2009. godina	16.705.884	14.200.000	2.505.884	85%

2010. godina

	Javni rashodi			Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.	IPA stopa sufinanciranja
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	4.625.806	3.931.934	693.872	85%
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada				
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje				
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	5.640.266	4.794.224	846.042	85%
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju				
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju				
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja				
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	6.444.280	5.477.636	966.644	85%
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira				
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih				
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja				
Prioritet 4 Tehnička pomoć	1.760.243	1.496.206	264.037	85%
Mjera 4.1 Priprema projekata				
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti				
Ukupno 2010. godina	18.470.595	15.700.000	2.770.595	85%

2011. godina

	Javni rashodi			Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.	IPA stopa sufinanciranja
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	4.714.196	4.007.066	707.130	85%
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada				
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje				
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	5.783.273	4.915.781	867.492	85%
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju				
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju				
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja				
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	6.532.189	5.552.359	979.830	85%
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira				
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih				
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja				
Prioritet 4 Tehnička pomoć	1.793.876	1.524.794	269.082	85%
Mjera 4.1 Priprema projekata				
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti				
Ukupno 2011. godina	18.823.534	16.000.000	2.823.534	85%

2012. godina

	Javni rashodi			IPA stopa sufinanciranja	Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.		Ukupni javni rashodi
	(1) =(2) + (3)	-2	-3		(4)=(2)/(1)
	(Eur)	(Eur)	(Eur)		(%)
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	5.811.061	4.939.400	871.661	85%	
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada					
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje					
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	4.744.943	4.033.200	711.743	85%	
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju					
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju					
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja					
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	3.931.060	3.341.400	589.660	85%	
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira					
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih					
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja					
Prioritet 4 Tehnička pomoć	1.933.891	1.643.800	290.091	85%	
Mjera 4.1 Priprema projekata					
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti					
Prioritet 5 Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje	2.283.765	1.941.200	342.565	85%	
Mjera 5.1 Promicanje socijalnog dijaloga					
Mjera 5.2 Jačanje uloge organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj					
Ukupno 2012. godina	18.704.720	15.899.000	2.805.720	85%	

2013. godina

	Javni rashodi			Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.	IPA stopa sufinanciranja
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)
Prioritet 1: Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	3.174.718	2.698.500	476.218	85%
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada				
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje				
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	2.550.943	2.168.300	382.643	85%
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju				
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju				
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja				
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	2.113.648	1.796.600	317.048	85%
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira				
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih				
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja				
Prioritet 4 Tehnička pomoć	984.240	836.600	147.640	85%
Mjera 4.1 Priprema projekata				
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti				
Prioritet 5 Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje	1.230.589	1.046.000	184.589	85%
Mjera 5.1 Promicanje socijalnog dijaloga				
Mjera 5.2 Jačanje uloge organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj				
Ukupno 2013. godina	10.054.138	8.546.000	1.508.138	85%

2007.-2013. godina

	Javni rashodi				Za informaciju
	Ukupni javni rashodi	Sufinanciranje Zajednice (IPA)	Nacionalno javno sufinanciranje.	IPA stopa sufinanciranja	Ukupni javni rashodi
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
Prioritet 1: Pобољшanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	29.502.253	25.076.900	4.425.353	85%	
Mjera 1.1 Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada					
Mjera 1.2 Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje					
Prioritet 2 Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada	29.307.662	24.911.505	4.396.157	85%	
Mjera 2.1 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju					
Mjera 2.2 Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju					
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja					
Prioritet 3 Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	37.785.883	32.117.995	5.667.888	85%	
Mjera 3.1 Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira					
Mjera 3.2 Jačanje sustava obrazovanja odraslih					
Mjera 3.3 Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguranje obrazovanja i osposobljavanja					
Prioritet 4 Tehnička pomoć	10.974.604	9.328.400	1.646.204	85%	
Mjera 4.1 Priprema projekata					
Mjera 4.2 Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti					
Prioritet 5 Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje	3.514.354	2.987.200	527.154	85%	
Mjera 5.1 Promicanje socijalnog dijaloga					
Mjera 5.2 Jačanje uloge organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj					
Ukupno 2007.-2013. godina	111.084.756	94.422.000	16.662.756	85%	

5. Provedbene odredbe

5.1. Strukture upravljanja i kontrole

U ovom poglavlju Operativnog programa opisuju se uspostavljeni sustavi i strukture u vrijeme izrade Operativnog programa. No određeni broj naknadnih odluka o strukturama i odgovornostima kao i o sustavima upravljanja i informiranja donosit će se u kontekstu akreditacije za prijenos decentraliziranog upravljanja, koja prati drukčiji vremenski raspored nego onaj za usvajanje Operativnog programa. Stoga će se u Okvirnom sporazumu, kao i u Sporazumu o financiranju koji će se potpisati nakon prijenosa decentraliziranog upravljanja, naći detaljne odredbe o sustavima upravljanja i kontrole. Odredbe u ovom poglavlju stoga treba shvatiti tako da podliježu kasnijim prilagodbama temeljem primjenjivih odredbi tih sporazuma, gdje je to potrebno.

U slučaju Sporazuma o financiranju, posebice, imat će prednost, tamo gdje je primjenjivo, nad odredbama ovog poglavlja prilikom utvrđivanja osnove na temelju koje hrvatska Vlada prihvaća pomoć koja se pruža u okviru ovog Operativnog programa.

5.1.1. Tijela i institucije

Na temelju Provedbene uredbe programa IPA, Vlada Republike Hrvatske donijela je vlastite pravne akt/e kojima će odrediti pojedina tijela za upravljanje i provedbu IPA-e.

Sukladno odredbama navedene Uredbe, sljedeći pojedinci/tijela jesu ili će biti određeni/uspostavljeni:

- Nacionalni koordinator programa IPA
- Strateški koordinator za komponente „Regionalni razvoj“ i „Razvoj ljudskih potencijala“
- Dužnosnik nadležan za akreditaciju
- Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje
- Nacionalni fond
- Revizijsko tijelo
- Operativna struktura

Osim operativne strukture i uloge strateškog koordinatora, ova tijela u osnovi obavljaju zadatke koji su općenito primjenjivi za sve IPA komponente u skladu s njihovim dužnostima određenim u relevantnim člancima Provedbene uredbe programa IPA.

Stoga u skladu s odredbama članka 7.3 navedene Uredbe te kako je određeno u 'predlošku' Okvirnog sporazuma koji je Komisija donijela 6. srpnja 2007. [ref. C(2007) 3208 konačni – E/1368/2007] te će funkcije biti sastavni dio **Okvirnog sporazuma** koji će Komisija sklopiti s Vladom Republike Hrvatske.

Operativna struktura

Ovim Operativnim programom upravljat će voditelj operativne strukture koji će, sukladno članku 28.2 Provedbene uredbe programa IPA, biti zadužen za sljedeće poslove:

- pripremu godišnjih ili višegodišnjih programa;
- nadzor nad provedbom programa i vođenje sektorskog nadzornog odbora, kako je utvrđeno člankom 59., ponajprije pripremom dokumenata potrebnih za praćenje kvalitete provedbe programa;
- pripremu sektorskih, godišnjih i završnog izvješća o provedbi utvrđenih člankom 61.(1.) te, nakon razmatranja izvješća od strane sektorskog nadzornog odbora, podnošenje istih Komisiji, nacionalnom koordinatoru programa IPA i nacionalnom dužnosniku za ovjeravanje;
- osiguranje da su aktivnosti koje se financiraju odabrane i odobrene sukladno kriterijima i mehanizmima primjenjivim za programe; te da su u skladu s relevantnim pravilima Zajednica i nacionalnim pravilima;
- uspostavljanje postupaka za osiguranje pohrane sve dokumentacije potrebne za osiguranje odgovarajućeg revizorskog traga, sukladno članku 20.;
- organizaciju natječajnih postupaka i postupaka ugovaranja koji iz njih proizlaze te izvršenje plaćanja krajnjim korisnicima i povrata sredstava od krajnjih korisnika;
- u slučaju postupaka za dodjelu nepovratnih sredstava osiguranje njihovog poštivanja koordiniranom raspodjelom zadataka između resornih ministarstava i predmetnih provedbenih tijela
- osiguranje da sva tijela uključena u provedbu aktivnosti održavaju zaseban računovodstveni sustav ili zasebne računovodstvene šifre;
- osiguranje da Nacionalni fond i nacionalni dužnosnik za ovjeravanje prime sve potrebne informacije o primijenjenim postupcima i verifikacijama vezano za troškove;
- uspostavu, održavanje i ažuriranje sustava izvješćivanja i informiranja;
- provođenje provjera kako bi se osiguralo da su deklarirani troškovi nastali u skladu s važećim pravilima, da je roba dostavljena i usluge izvršene sukladno odluci o davanju suglasnosti te da su zahtjevi za plaćanjem od strane krajnjeg korisnika valjani. Te provjere odnose se na administrativne, financijske, tehničke i materijalne aspekte aktivnosti, kako bude primjereno;
- osiguranje unutarnje revizije raznih tijela od kojih je sastavljena;
- osiguranje izvješćivanja o nepravilnostima;
- osiguranje poštivanja zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

Operativna struktura bit će sastavljena od sljedećih posebnih tijela u skladu sa člankom 31. Provedbene uredbe programa IPA:

- Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (MRMS) ,
- Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (MZOS),
- Ministarstvo socijalne politike i mladih (MSPM),
- **Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske(UZUVRH)**
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) i
- Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (ASOOO)
- **Nacionalna zakada za razvoj civilnoga društva (NZRCD).**

Položaj i razina nadležnosti, kao i čelnici pojedinih tijela unutar operativne strukture, prikazani su u sljedećoj tablici:

Razina nadležnosti	Nazivi tijela unutar operativne strukture	Pojedinačna tijela unutar operativne strukture Čelnici pojedinačnih tijela unutar operativne strukture				
Razina Operativnog programa	Tijelo nadležno za OP	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Uprava za koordinaciju programa i projekata Europske unije u području rada i socijalne sigurnosti Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb Pomoćnik ministra				
Razina prioriteta/mjere	Tijelo nadležno za prioritete/mjere	Prioritet 1, Prioritet 4, Prioritet 5, mjera 5.1 Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Uprava za koordinaciju programa i projekata Europske unije u području rada i socijalne sigurnosti Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb	Prioritet 2, mjera 2.1 i 2.3 Ministarstvo socijalne politike i mladih Uprava za mlade, međunarodne poslove i poslove Europske unije Ksaver 200 A 10000 Zagreb	Prioritet 2, mjera 2.2 Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta Uprava za odgoj i obrazovanje Donje svetice 39, 10000 Zagreb	Prioritet 3 Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta Uprava za odgoj i obrazovanje Donje svetice 39, 10000 Zagreb	Prioritet 5, mjera 5.2 Ured za udruge Vlade RH Radnička cesta 80/V, 10000 Zagreb

		Pomoćnik ministra	Pomoćnik ministra	Pomoćnik ministra	Pomoćnik ministra	Ravnatelj
Razina projekta/operacije	Provedbeno tijelo (Ugovaratelj)	Hrvatski zavod za zapošljavanje Odjel za financiranje i ugovaranje Ulica grada Vukovara 70/3, 10000 Zagreb Ravnatelj		Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih Odjel za financiranje i ugovaranje programa IPA Radnička cesta 37b, 10000 Zagreb Ravnatelj		Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva Ravnatelj

Pomoćnik ministra u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava bit će voditelj operativne strukture u smislu članka 167. (3.) Provedbene uredbe programa IPA.

Obavijesti o svim promjenama u čelništvu pojedinačnih prethodno navedenih tijela bit će dostavljene Komisiji, po potrebi, uključujući i sve promjene koje utječu na akreditaciju operativne strukture i kasniji prijenos ovlasti upravljanja od strane Komisije.

Podjela dužnosti

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (kao tijelo nadležno za OP) snosi ukupnu odgovornost za upravljanje Operativnim programom te obavlja sljedeće dužnosti u odnosu na cjelokupni Operativni program:

- koordinacija izrade Operativnog programa i njegove prilagodbe;
- koordinacija nadzora nad provedbom programa u skladu sa člankom 59. Provedbene uredbe programa IPA;
- koordinacija izrade sektorskih, godišnjih i završnog izvješća u skladu sa člankom 169. Provedbene uredbe programa IPA;
- uspostava procedura za čuvanje svih dokumenata kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag (članak 20. Provedbene uredbe programa IPA);
- organizacija evaluacije tijekom provedbe programa, u suradnji sa SDURF-om;
- uspostava, održavanje i ažuriranje sustava izvješćivanja i informiranja;
- osiguranje da sva tijela uključena u provedbu operacija vode zaseban računovodstveni sustav ili zasebno računovodstveno šifriranje;
- osiguranje da Nacionalni fond i nacionalni dužnosnik za ovjeravanje dobiju sve potrebne informacije o procedurama i provjerama koje su provedene u vezi s izdacima;
- osiguranje interne kontrole njegovih različitih sastavnih tijela;
- osiguranje izvještavanja o nepravilnostima;
- osiguranje izvještavanja o upravljanju rizicima;
- osiguranje poštivanja zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 1 - Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada, Prioritetom 4 – Tehnička pomoć i Prioritetom 5 Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje (Mjera 5.1 Promicanje socijalnog dijaloga) - Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (kao tijelo nadležno za prioritet/mjeru) posebno će izvršavati i sljedeće zadatke:

- izrada dijelova Operativnog programa u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- priprema podataka za nadzor/izvješća u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- izrada relevantnih dijelova sektorskih godišnjih i završnog izvješća, u okviru područja za koje je nadležno;
- osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne u bilo kojem trenutku kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- utvrđivanje planiranih krajnjih korisnika, očekivani modaliteti odabira i eventualni povezani specifični kriteriji odabira (čl. 155. Provedbene uredbe programa IPA);

- osiguranje da se aktivnosti u okviru sektorske nadležnosti ministarstva odaberu za financiranje i odobre sukladno kriterijima primjenjivim za Operativni program;
- kao korisnik pomoći, tehnička priprema i upravljanje projektima na temelju formalnih sporazuma s provedbenim tijelom (priprema natječajne dokumentacije/smjernice za podnositelje prijedloga, sudjelovanje u ocjenjivanju, provjera ostvarenih rezultata, provjere na terenu, tehnički nadzor);
- podnošenje zahtjeva za plaćanjem i sve popratne dokumentacije Nacionalnom fondu;
- priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- unutarnja revizija;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- poštivanje zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.1: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju i 2.3) **Ministarstvo socijalne politike i mladih (kao tijelo nadležno za prioritet/mjeru)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- izrada dijelova Operativnog programa u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- priprema podataka/izvješća za nadzor u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- izrada relevantnih dijelova sektorskih godišnjih i završnog izvješća, u okviru područja za koje je nadležno;
- osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne u bilo kojem trenutku kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- utvrđivanje planiranih krajnjih korisnika, očekivani modaliteti odabira i eventualni povezani specifični kriteriji odabira (čl. 155. Provedbene uredbe programa IPA);
- osiguranje da se aktivnosti u okviru njihove sektorske nadležnosti odabiru za financiranje i odobre sukladno kriterijima primjenjivim za Operativni program;
- kao korisnik pomoći, tehnička priprema i upravljanje projektima na temelju formalnih sporazuma s provedbenim tijelom (priprema natječajne dokumentacije/smjernice za podnositelje prijedloga, sudjelovanje u ocjenjivanju, provjera ostvarenih rezultata, provjere na terenu, tehnički nadzor);
- podnošenje zahtjeva za plaćanjem i sve popratne dokumentacije Nacionalnom fondu;
- priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- unutarnja revizija;

- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- poštivanje zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.2: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju) i Prioritet 3 – Unapređivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti, **Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (kao tijelo nadležno za prioritet/mjeru)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- izrada dijelova Operativnog programa u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- priprema podataka/izvješća za nadzor u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- izrada relevantnih dijelova sektorskih godišnjih i završnog izvješća, u okviru područja za koje je nadležno;
- osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne u bilo kojem trenutku kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- utvrđivanje planiranih krajnjih korisnika, očekivani modaliteti odabira i eventualni povezani specifični kriteriji odabira (čl. 155. Provedbene uredbe programa IPA);
- osiguranje da se aktivnosti u okviru njihove sektorske nadležnosti odabiru za financiranje i odobre sukladno kriterijima primjenjivim za Operativni program;
- kao korisnik pomoći, tehnička priprema i upravljanje projektima na temelju formalnih sporazuma s provedbenim tijelom (priprema natječajne dokumentacije/smjernice za podnositelje prijedloga, sudjelovanje u ocjenjivanju, provjera ostvarenih rezultata, provjera na terenu, tehnički nadzor);
- podnošenje zahtjeva za plaćanjem i sve popratne dokumentacije Nacionalnom fondu;
- priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- unutarnja revizija;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- poštivanje zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 5 - Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje (Mjera 5.2: Jačanje uloge organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj) Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske (**kao tijelo nadležno za prioritet/mjeru**) obavljat će sljedeće dužnosti:

- izrada dijelova Operativnog programa u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- priprema podataka/izvješća za nadzor u okviru svoje sektorske nadležnosti;
- izrada relevantnih dijelova sektorskih godišnjih i završnog izvješća, u okviru područja za koje je nadležno;

- osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne u bilo kojem trenutku kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- utvrđivanje planiranih krajnjih korisnika, očekivani modaliteti odabira i eventualni povezani specifični kriteriji odabira (čl. 155. Provedbene uredbe programa IPA);
- osiguranje da se aktivnosti u okviru njihove sektorske nadležnosti odabiru za financiranje i odobre sukladno kriterijima primjenjivim za Operativni program;
- kao korisnik pomoći, tehnička priprema i upravljanje projektima na temelju formalnih sporazuma s provedbenim tijelom (priprema natječajne dokumentacije/smjernice za podnositelje prijedloga, sudjelovanje u ocjenjivanju, provjera ostvarenih rezultata, provjera na terenu, tehnički nadzor);
- podnošenje zahtjeva za plaćanjem i sve popratne dokumentacije Nacionalnom fondu;
- priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- unutarnja revizija;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- poštivanje zahtjeva za informiranjem i promidžbom.

U odnosu na Prioritet 1 - Pобољшanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada, Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.1: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju i Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja), Prioritet 4 – Tehnička pomoć i Prioritet 5 - Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje (Mjera 5.1 **Promicanje socijalnog dijaloga**) **Hrvatski zavod za zapošljavanje (kao Provedbeno tijelo)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- provjera dokumentacije za nadmetanje zaprimljene od ustanova-korisnika i priprema potpune natječajne dokumentacije/paketa dokumenata za prijavu;
- organizacija natječajnih postupaka i postupaka dodjele ugovora;
- nastupa kao ugovaratelj;
- provedba ugovora;
- priprema i podnošenje zahtjeva za plaćanjem tijelu nadležnom za mjeru/prioritet
- izvršava plaćanje i povrat sredstava od krajnjeg korisnika;
- osiguranje da tijelo/a nadležna za prioritet/mjeru primi(e) sve potrebne informacije o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- provođenje provjera kako bi se osiguralo da iskazani trošak uistinu i nastao sukladno važećim pravilima, da je roba dostavljena ili usluge izvršene sukladno s odlukom o davanju suglasnosti, te da su zahtjevi za plaćanje izdani od strane krajnjeg korisnika točni. Te provjere odnose se na administrativne, financijske, tehničke i materijalne aspekte aktivnosti, kako bude primjereno;

- podrška u izradi dokumentacije za sektorski nadzorni odbor o napretku postignutom u cilju ostvarivanja ciljeva mjera;
- podrška u izradi sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi;
- vođenje zasebnog računovodstvenog sustava ili zasebnog računovodstvenog šifriranja;
- unutarnja revizija;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- usklađenost sa zahtjevima vezanim za informiranje i vidljivost.

U odnosu na Prioritet 2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada (Mjera 2.2: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju) i Prioritet 3 – Unapređivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti, **Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (kao Provedbeno tijelo)** obavljat će sljedeće dužnosti:

- provjera dokumentacije za nadmetanje zaprimljene od ustanova-korisnika i priprema potpune natječajne dokumentacije/paketa dokumenata za prijavu;
- organizacija natječajnih postupaka i postupaka dodjele ugovora;
- nastupa kao ugovaratelj;
- provedba ugovora;
- priprema i podnošenja zahtjeva za plaćanjem tijelu nadležnom za mjeru/prioritet
- obavlja plaćanje i povrat sredstava od krajnjeg korisnika;
- osiguranje da tijelo/a nadležna za prioritet/mjeru primi(e) sve potrebne informacije o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- provođenje provjera kako bi se osiguralo da iskazani trošak uistinu i nastao sukladno važećim pravilima, da je roba dostavljena ili usluge izvršene sukladno s odlukom o davanju suglasnosti, te da su zahtjevi za plaćanje izdani od strane krajnjeg korisnika točni. Te provjere odnose se na administrativne, financijske, tehničke i materijalne aspekte aktivnosti, kako bude primjereno;
- podrška u izradi dokumentacije za sektorski nadzorni odbor o napretku postignutom u cilju ostvarivanja ciljeva mjera;
- podrška u izradi sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi;
- vođenje zasebnog računovodstvenog sustava ili zasebnog računovodstvenog šifriranja;
- interna revizija;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- izvještavanje o nepravilnostima.

U odnosu na Prioritet 5 - Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje (Mjera 5.2: **Jačanje uloge organizacija civilnog društva za društveno-ekonomski rast i demokratski razvoj**) Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva (**kao Provedbeno tijelo**) obavljat će sljedeće dužnosti:

- provjera dokumentacije za nadmetanje zaprimljene od ustanova-korisnika i priprema potpune natječajne dokumentacije/paketa dokumenata za prijavu;
- organizacija natječajnih postupaka i postupaka dodjele ugovora;
- nastupa kao ugovaratelj;
- provedba ugovora;
- priprema i podnošenja zahtjeva za plaćanjem tijelu nadležnom za mjeru/prioritet
- obavlja plaćanje i povrat sredstava od krajnjeg korisnika;
- osiguranje da tijelo/a nadležna za prioritet/mjeru primi(e) sve potrebne informacije o procedurama i provjerama koje se obavljaju u vezi s troškovima;
- provođenje provjera kako bi se osiguralo da iskazani trošak uistinu i nastao sukladno važećim pravilima, da je roba dostavljena ili usluge izvršene sukladno s odlukom o davanju suglasnosti, te da su zahtjevi za plaćanje izdani od strane krajnjeg korisnika točni. Te provjere odnose se na administrativne, financijske, tehničke i materijalne aspekte aktivnosti, kako bude primjereno;
- podrška u izradi dokumentacije za sektorski nadzorni odbor o napretku postignutom u cilju ostvarivanja ciljeva mjera;
- podrška u izradi sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi;
- vođenje zasebnog računovodstvenog sustava ili zasebnog računovodstvenog šifriranja;
- interna revizija;
- čuvanje sve dokumentacije i osiguranje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osigurao dovoljno detaljan revizorski trag;
- izvještavanje o nepravilnostima;
- izvještavanje o upravljanju rizicima;
- usklađenost sa zahtjevima vezanim za informiranje i vidljivost.

Sva tijela unutar operativne strukture na kraju su odgovorna Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva, koje snosi ukupnu odgovornost za upravljanje Operativnim programom, za izvršavanje njihovih specifičnih zadatak koji se odnose na Operativni program.

Detaljna organizacijska shema sustava upravljanja Operativnim programom nalazi se u Dodatku 6.

5.1.2. Razdvajanje dužnosti

U skladu sa člankom 21.2 Provedbene uredbe programa IPA, odgovarajuće razdvajanje dužnosti bit će osigurano između i unutar utvrđenih tijela.

Razdvajanje dužnosti između tijela

Razdvajanje dužnosti rezultat je gore opisane podjele zadataka, a uključuje sljedeća načela:

- s jedne strane, jasno razdvajanje dužnosti između provjere, nadzora i evaluacije koje provodi operativna struktura i Nacionalni fond; a s druge strane
- jasno razdvajanje između revizija koje provodi tijelo nadležno za reviziju te postupaka za provedbu i plaćanje.

Razdvajanje dužnosti unutar tijela

Organizacijska struktura tijela i njihovi unutarnji postupci za upravljanje i nadzor uzet će u obzir sve zahtjeve za osiguranje primjerenog razdvajanja dužnosti. To uključuje sljedeća načela:

- prije nego što se aktivnost odobri, operativni i financijski aspekti bit će ovjereni od strane zaposlenika koji nisu zaduženi za pokretanje ili provedbu aktivnosti;
- potvrde izjave o troškovima sastavit će osoba ili odjel u Nacionalnom fondu koja/i je funkcionalno neovisna/an od svih službi koje odobravaju zahtjeve;
- pokretanje, ex-ante i ex-post nadzori odvojene su dužnosti, koje obavljaju različite osobe, funkcionalno neovisne jedna o drugoj.

5.2. Nadzor i evaluacija

5.2.1. Sustavi nadzora

Kako bi se osigurala usklađenost i koordinacija provedbe IPA komponenti, programa i aktivnosti, te kako bi se pratio napredak u provedbi IPA pomoći, uspostaviti će se sljedeći nadzorni odbori:

- Nadzorni odbor za program IPA;
- Sektorski nadzorni odbor za Operativni program za razvoj ljudskih potencijala.

Nadzorni odbor za program IPA

Republika Hrvatska uspostaviti će Nadzorni odbor za program IPA kako bi osigurala usklađenost i koordinaciju provedbe svih pet IPA komponenti.

Sektorski nadzorni odbor

Voditelj operativne strukture za Operativni program za razvoj ljudskih potencijala uspostaviti će Sektorski nadzorni odbor u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu Provedbene uredbe programa IPA.

Sektorskim nadzornim odborom su-predsjedat će državni tajnik za rad Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva kao voditelj operativne strukture za Operativni program za razvoj ljudskih potencijala, te predstavnik Komisije. Članovi odbora također će biti i:

- Nacionalni koordinator programa IPA ili njegov/njezin predstavnik;
- Nacionalni dužnosnik za ovjeravanje ili njegov/njezin predstavnik;
- Predstavnik Komisije;
- Strateški koordinator za komponente III. i IV ili njegov/njezin predstavnik;
- Čelnik Nacionalnog fonda ili njegov/njezin predstavnik;

- Predstavnicima svakog od tijela operativne strukture programa: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstvo socijalne politike i mladih, Ured za udruge, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva;
- Predstavnik Ureda Vlade za ravnopravnost spolova;
- predstavnici civilnog društva, socioekonomski partneri, regionalne ili nacionalne organizacije koje imaju interes i doprinose kako bi primjena programa bila učinkovita. To su predstavnici: Savjet za razvoj civilnog društva kao i predstavnici sindikata i organizacija poslodavaca koji će biti birani kroz Gospodarsko-socijalno vijeće.

Sastav Sektorskog nadzornog odbora može preispitati i proširiti voditelj operativne strukture u dogovoru s Komisijom, kako bi se osigurala dostatna zastupljenost i članstvo.

Sektorskom nadzornom odboru podršku će davati stalno tajništvo koje će operativna struktura osigurati za pripremu materijala o kojima će raspravljati odbor ili za odobravanje u pisanom postupku. Tajništvo Sektorskog nadzornog odbora bit će smješteno u nadležnom odjelu operativne strukture koji uspostavlja MRMS.

Sektorski nadzorni odbor izvješćivat će Nadzorni odbor za program IPA. Njegovi zadaci uključuju:

- razmatranje i odobravanje općih kriterija za odabir aktivnosti te odobrenje bilo koje izmjene tih kriterija u skladu s potrebama programa;
- na svakom sastanku prosuditi napredak prema postizanju specifičnih ciljeva Operativnog programa na temelju dokumenata podnesenih od strane operativne strukture;
- na svakom sastanku razmotriti rezultate provedbe, posebno postizanje ciljeva postavljenih za svaki prioritet, mjere te evaluacije tijekom provedbe projekta; ovaj nadzor provodit će se prema dogovorenim pokazateljima;
- razmatranje sektorskih godišnjih i završnih izvješća o provedbi, uključujući sažete tablice OP-a;
- informiranost o godišnjem revizorskom izvješću o aktivnostima ili o dijelu izvješća koji se odnosi na Operativni program;
- razmatranje svih prijedloga za izmjenu financijskog sporazuma programa i predložiti operativnoj strukturi reviziju ili preispitivanje programa koje može omogućiti postizanje ciljeva programa ili unapređenje upravljanja programom, uključujući financijsko upravljanje, kao i nadgledanje horizontalnih pitanja i mjera promicanja.

Sektorski nadzorni odbor potvrdit će ili dati prijedlog voditelju operativne strukture, Europskoj komisiji, Strateškom koordinatorskom i nacionalnom koordinatorskom za program IPA za reviziju programa, tamo gdje je to potrebno, nakon evaluacije, uključujući pokazatelje rezultata i neposrednih rezultata te financijske pokazatelje koji će se koristiti za nadzor pomoći.

Sektorski nadzorni odbor uspostaviti će svoja pravila postupanja u dogovoru s Operativnom strukturom i Nadzornim odborom za program IPA. Sastajat će se najmanje dva puta godišnje na zahtjev Komisije. Po potrebi, mogu se dodatno sazvati i prijelazni sastanci.

U načelu, Sektorski nadzorni odbor nastojat će da odluke budu donesene konsenzusom.

5.2.2. Informacijski sustav za upravljanje projektima

Voditelj operativne strukture odgovoran je za učinkovito i pravilno upravljanje i provedbu, a posebno za uspostavu, održavanje i redovito ažuriranje sustava izvješćivanja i informiranja kako bi se prikupile pouzdane financijske i statističke informacije o provedbi koje će se koristiti za pokazatelje nadzora i evaluacije, te za prosljeđivanje tih podataka u skladu s postupcima dogovorenim između NIPAK-a i Komisije.

Sustav će biti razvijen na jednom ili više računalnih sustava, u obliku odabranom od strane operativne strukture i NIPAK-a, koji će omogućiti:

- nadzor i upravljanje provedbom aktivnosti i projekata, od trenutka natječaja i poziva na dostavu projektnih prijedloga sve do zatvaranje OP-a, a posebice nadzor rezultata kad god je to moguće, te neposrednih rezultata;
- provedbu i nadzor financijskih transakcija;
- osiguranje zahtjeva za izvješćivanjem o provedbi OP-a.

Operativna struktura i sva ostala tijela uključena u provedbu OP-a imat će pristup sustavu(ima).

Informacijski sustav za upravljanje projektima bit će razvijen u okviru komponente tehničke pomoći ovog Operativnog programa. Sustav će se uspostaviti uz vodstvo i nadzor NIPAK-a i Strateškog koordinatora, kako bi se osigurala dosljednost i komplementarnost u svim Operativnim programima. Do njegove uspostave, izvješćivanje i prikupljanje podataka bit će provedeno ručno.

5.2.3. Sustavi nadzora i pokazatelji

Kvantitativni i kvalitativni napredak postignut u provedbi programa, kao i njegova učinkovitost i djelotvornost u odnosu na postavljene ciljeve bit će mjereni pomoću pokazatelja evaluacije i nadzora koji se odnose na rezultate i neposredne rezultate za svaku pojedinu mjeru.

Pri utvrđivanju prikladnih pokazatelja za nadzor i evaluaciju, u obzir su uzete metode, smjernice i popis primjera pokazatelja koje je objavila Komisija, a posebno "Indikativne smjernice o metodama evaluacije: Pokazatelji nadzora i evaluacije" (kolovoz 2006., radni dokument br. 2 za programsko razdoblje 2007. - 2013.)

Voditelj operativne strukture odgovoran je za nadzor provedbe programa. U tom kontekstu, operativna struktura prikupljat će podatke o provedbi (neposredni rezultati, rezultati i izdaci) za aktivnosti i projekte. Uspostaviti će, održavati i ažurirati sustav izvješćivanja i informiranja uzimajući podatke na razini projekta, te objedinjavajući ih na razini mjera, prioriteta i cjelokupnog OP-a. Podaci o pojedincima koji su krajnji korisnici moraju biti prikupljeni za svaki projekt i korišteni za objedinjavanje na razini mjere i prioriteta. Na temelju toga će operativna struktura procijeniti napredak OP-a na svim razinama u odnosu na postavljene svrhu i ciljeve, izraditi izvješća za Sektorski nadzorni odbor, izraditi nacрте sektorskih godišnjih i završnog izvješća o provedbi te po potrebi pokrenuti privremene evaluacije. Ta izvješća trebaju sadržavati i razrađene tablice sažetka za Operativni program.

U kontekstu nadzora i u svrhu upotrebe pokazatelja, operativna struktura će osigurati da:

- zahtjevi nadzora budu ugrađeni u dokumentaciju poziva za podnošenje ponuda i projektnih prijedloga (uključivo pripremu prijavnih obrazaca za velike projekte, opise poslova i natječajnu dokumentaciju);
- prijave projekata (kod ocjene i odabira) uključuju predložene neposredne rezultate i rezultate, kao i podatke o pojedincima, koji su u skladu s pokazateljima za pojedinu mjeru u OP-u;
- pružanje podataka je ugrađeno u ugovore s korisnicima kao obveza, te da se podaci o provedbi pružaju sustavno i u roku od strane korisnika zajedno sa zahtjevom za povratom novca u okviru projekta.

U svrhu nadzora i informiranja uspostaviti će se indikativna podjela po kategorijama programiranog korištenja doprinosa Zajednice ovom Operativnom programu, dok će sektorska godišnja i završna izvješća o provedbi sadržavati informacije o namjeni izdataka u skladu s tim kategorijama.

5.2.4. Odabir operacija

Svi ugovori za usluge, robu, radove i nepovratna sredstva bit će dodijeljeni i provedeni u skladu s pravilima za vanjsku pomoć sadržanim u relevantnim člancima Financijske Uredbe (prema izmjenama i dopunama) te u skladu s „*Praktičnim vodičem kroz postupke ugovaranja pomoći EZ-a trećim zemljama*” (*Praktični vodič*) u tekstu objavljenom na web stranici EuropAid-a⁴⁰ na dan pokretanja postupka nabava ili dodjele nepovratnih sredstava. Standardni predlošci i modeli izneseni u Praktičnom vodiču trebaju biti korišteni kako bi se olakšala provedba primjenjivih pravila.

Sve aktivnosti koje nisu veliki projekti i koje provodi krajnji korisnik koji nije nacionalno javno tijelo, odabrat će se putem poziva na dostavu prijedloga projekata.

Operativna struktura uspostaviti će Odbor za odabir za svaki od poziva za dostavu projektnih prijedloga pokrenutih za odabir aktivnosti koje će se financirati u okviru određene mjere. Odbor za odabir ocijenit će projektne prijave u skladu s kriterijima za odabir i metodologijom odobrenim od strane Sektorskog nadzornog odbora i objavljenim u dokumentaciji poziva za dostavu projektnih prijedloga.

Prvo će biti pregledano jesu li prijave u skladu s kriterijima prihvatljivosti i administrativnim kriterijima i udovoljavaju li mjerodavnim zahtjevima prihvatljivosti utvrđenim u odnosnim mjerama (potpunost, točnost, itd.) te će potom biti ocijenjena njihova ukupna kvaliteta. Odbor za odabir dat će preporuke operativnoj strukturi, u skladu s člankom 158. Provedbene uredbe programa IPA. Članovi Odbora za odabir bit će najprikladniji službenici i stručnjaci koji posjeduju potrebna stručna znanja za provođenje ocjene kvalitete prijave projekata.

Nabava će slijediti odredbe Drugog dijela, Glave IV Financijske uredbe 1605/2002 (koja je izmijenjena i dopunjena Uredbom Vijeća br. 1995/2006), kao i II. dijela, Glave III Uredbe Komisije br. 2342/2002 (koja je izmijenjena i dopunjena Uredbom br. 478/2007) kojom se utvrđuju razrađena pravila za provedbu.

U svrhu suradnje „trećih zemalja“ koja se financira iz Općeg proračuna Europskih zajednica, nabava će poštivati i pravila i procedure za ugovore o pružanju usluga, nabavi roba i ustupanje radova kako ih je Komisija usvojila 24. svibnja 2007. [C(2007)2034] kao i članak 23. (Pravila o nabavi) 'predložka' Okvirnog sporazuma koji je usvojila i Komisija 6. srpnja 2007. [C(2006)3208 konačni – E/1368/2007].

⁴⁰ <http://ec.europa.eu/europeaid/>

U slučaju svih Odbora za odabir ponuda koji se osnivaju radi ocjene ponuda za pružanje usluga, ustupanje radova i nabavu roba, njihov postupak odlučivanja bit će, prema potrebi, usklađen s nabavom i postupcima dodjele nepovratnih sredstava kako je gore navedeno.

Svi postupci dodjele nepovratnih sredstava slijedit će odredbe Prvog dijela, Glave IV prethodno spomenute Financijske uredbe (i njenih izmjena i dopuna).

Svi korisnici (bilo javni ili privatni) isto će tako poštivati načela utvrđena u odnosnim pravilima 'Praktičnog vodiča'.

5.2.5. Sektorska godišnja izvješća i završno izvješće o provedbi

Sektorska godišnja i završno izvješće o provedbi pripremit će operativna struktura u skladu s člankom 169. IPA provedbene uredbe. Ta izvješća će procijeniti napredak provedbe u odnosu na postizanje postavljenih ciljeva, probleme na koje se naišlo u upravljanju programom i poduzete mjere, financijsku provedbu kao i izvršene aktivnosti nadzora i praćenja. Programi će uključivati ažuriranu tablicu sažetka OP-a a bit će revidirani svake godine najmanje na 'drugom sastanku' Sektorskog nadzornog odbora.

5.2.6. Sustavi za evaluaciju

Evaluacija je sredstvo za procjenu primjerenosti, učinkovitosti i djelotvornosti financijske pomoći kao i utjecaja i održivosti očekivanih rezultata. U okviru odgovornosti voditelja operativne strukture, minimalno će se provesti ex-ante evaluacija i evaluacija tijekom provedbe programa u skladu s načelima postavljenim u Provedbenoj uredbi programa IPA i smjernicama Komisije.

Sustavi za evaluaciju i aktivnosti svakog programa u potpunosti će poštovati načelo proporcionalnosti.

Ex ante evaluacija

U okviru odgovornosti operativne strukture, ex-ante evaluacija Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala provedena je od strane "European Policy Research Centre" sa Sveučilišta Strathclyde iz Glasgowa i priložena je ovom programu. Sažetak rezultata ex ante evaluacije te opis načina provedbe iste, navedeni su u poglavlju 1.3.2.

Evaluacija tijekom provedbe

Tijekom provedbe programa, izvršit će se privremena evaluacija koja dopunjuje nadzor Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala, posebno kada nadzor otkrije značajna odstupanja od početno zadanih ciljeva ili kada se daje prijedlog za izmjenu programa. U svakom slučaju, planirano je da će evaluacije pružiti podatke o pokazateljima dogovorenim u OP-u koji se ne mogu dobiti putem sustava nadzora. Nadalje, strateške evaluacije ili tematske evaluacije mogu se provesti u okviru odgovornosti operativne strukture i/ili SDURF-a. Rezultati će biti upućeni ad-hoc odboru za evaluacije, Sektorskom nadzornom odboru i Komisiji.

Zaduženja za evaluaciju

Voditelj operativne strukture zadužen je za osiguranje provedbe primjerenih evaluacija Operativnog programa. Evaluacije će izvršiti vanjski stručnjaci, funkcionalno neovisni od sustava upravljanja i kontrole. Evaluacijama će upravljati za to određeni službenik u okviru Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, koji će biti odgovoran za pripremu dokumentacije za nadmetanje i ugovaranje tih stručnjaka u okviru Prioriteta 4, pregled nacrtu izvješća o evaluaciji, djelovati kao tajništvo ad hoc Odbora za evaluaciju, te biti posrednik, prema potrebi, između odabranih stručnjaka i navedenog Odbora za evaluaciju.

Odbor za evaluaciju

Sektorski nadzorni odbor odredit će ad-hoc odbor koji će pružati podršku operativnoj strukturi u aktivnostima vezanim za evaluaciju. Odbor će slijediti 'načelo partnerstva' te će uključivati članove (i goste prema potrebi) koji su stručnjaci za evaluaciju. Nadalje, podrška Odbora bit će pružena u svim fazama evaluacije (smjernice, planiranje, provedba, predstavljanje rezultata) kako bi se osigurala ukupna kvaliteta provedenih evaluacija. Istovremeno će svi relevantni dionici i institucije/organizacije biti pozvani da daju svoj doprinos, tamo gdje je to primjereno.

Imenovanje i uspostavljanje ovog ad-hoc Odbora obaviti će se u skladu s pravilima i procedurama Sektorskog nadzornog odbora usvojenim u skladu sa člankom 167.2 Provedbene uredbe programa IPA

Evaluacijske aktivnosti i raspored

S obzirom da ovaj program pokriva razdoblje 2007.- 2009., ali uključuje operativne aktivnosti do 31. prosinca 2012. sukladno N+3 pravilu, predlaže se da se provede samo jedna evaluacija tijekom provedbe programa, te da ona započne u listopadu 2009. To bi zapravo predstavljalo evaluaciju procesa, kojom bi se ispitala učinkovitost i djelotvornost programa i provedbe projekta, ali u kontekstu napretka ostvarenog s provedbom, uključujući izvedbu u odnosu na pokazatelje na razini projekta (fizički i financijski objekti) i na razini mjere (neposredni rezultati). To će također uključiti i pregled provedbe horizontalnih pitanja OP-a.

U postupku evaluacije koristit će se pokazatelji utvrđeni u svrhu nadzora nad programskim operacijama. Budući da još ne postoji informacijski sustav upravljanja, a njegova se uspostava očekuje kroz prioritete tehničke pomoći ovog Operativnog programa, izvješća o praćenju projekta i drugi izvori podataka, kao što su baze podataka različitih institucija koje su nadležne za upravljanje operativnim programom (npr. Hrvatski zavod za zapošljavanje) ili izvješća različitih dionika u procesu koristit će se za nadzor nad projektom i evaluaciju u prvoj fazi njegove provedbe. Ta će izvješća i izvori podataka biti popraćeni, ako je potrebno, drugim evaluacijskim aktivnostima uključujući uspostavu nastavka. Osim toga, posebno će se koristiti pokazatelji rezultata koji su utvrđeni na razini prioriteta i odgovarajući izvori podataka utvrđeni u Odjeljku 3.2 za pokazatelje rezultata (posredovanje/ljudski potencijali/elektronska baza podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, baze Državnog zavoda za statistiku) U okviru komponente Tehničke pomoći može se tražiti provedba posebnih anketa u svrhu pomoći u procesu evaluacije.

5.3. Informiranje i promidžba

5.3.1. Uvod

Informiranje i promidžba važni su aspekti pred-pristupne pomoći, a posebno uspješnog osmišljavanja i provedbe operativnih programa, uzimajući u obzir partnerske osnove na kojima su zasnovani. Priopćavanje za uspješno upravljanje i provedbu operativnih programa može se podijeliti u niz aktivnosti informiranja i promidžbe.

S tim ciljem, članak 62. Provedbene uredbe programa IPA utvrđuje određene uvjete vezane za informacije koje treba pružiti te promicanje programa i aktivnostima financiranih od strane Zajednice, upućene građanima i korisnicima s ciljem isticanja uloge financiranja od strane Zajednice te osiguranja transparentnosti.

U skladu s tim, informacije koje treba pružiti operativna struktura između ostalog uključuju objavljivanje popisa krajnjih korisnika, naziva aktivnosti i iznosa sredstava koji je Zajednica

dodijelila za aktivnosti. Komisija sa svoje strane također mora osigurati objavljivanje važnih informacija o natječajima i ugovorima u Službenom listu Europske unije i ostalim prikladnim medijima i web stranicama.

Nadalje, članak 63. Provedbene uredbe programa IPA dodatno navodi da će Komisija i nadležna tijela zemlje korisnice dogovoriti usklađenu grupu aktivnosti koje će se financirati iz prioriteta tehničke pomoći Operativnog programa, kako bi se objavile i bile dostupne informacije o IPA pomoći.

U skladu s gore navedenim odredbama, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Uprava za međunarodnu suradnju u području rada i socijalne sigurnosti bit će odgovorno za aktivnosti informiranja i promidžbe u okviru programa. Informacije će biti upućene građanima Hrvatske i građanima Europe općenito, te (potencijalnim) korisnicima. Cilj će im biti istaknuti ulogu Zajednice i osiguranje transparentnost IPA pomoći.

5.3.2. Zahtjevi

U skladu s člankom 63. Provedbene uredbe programa IPA, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Odjel za odnose s javnošću i informiranje - Odsjek za informiranje i promidžbu III. i IV. komponente IPA pripremit će sveobuhvatan niz strateških aktivnosti (komunikacijski akcijski plan) radi objavljivanja informacija o programu IPA uključujući pomoć u okviru IV. komponente. Komunikacijski akcijski plan bit će usklađen sa strategijom informiranja i promidžbe koju izdaje NIPAK. Komunikacijski akcijski plan odnosit će se na razdoblje 2008.-2012. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Odjel za odnose s javnošću i informiranje - Odsjek za informiranje i promidžbu III. i IV. komponente IPA podnijet će nacrt komunikacijskog akcijskog plana Komisiji u roku od četiri mjeseca od dana potpisivanja Financijskog sporazuma koji se odnosi na Operativni program. Komunikacijski akcijski plan će najmanje sadržavati sljedeće točke

- svrhu i ciljne skupine;
- strategiju i sadržaj;
- indikativni proračun;
- strukturu administrativne podrške i
- kriterije koji se koriste za ocjenu projektnih prijedloga.

5.3.3. Aktivnosti

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva Uprava za međunarodnu suradnju u području rada i socijalne sigurnosti osigurat će da mjere informiranja i promidžbe budu provedene u skladu s komunikacijskim akcijskim planom ciljajući na najšire moguće medijsko pokrivanje koristeći sve prikladne oblike i metode komunikacije na prikladnoj teritorijalnoj razini. Odsjek za informiranje i promidžbu bit će odgovorno i za organizaciju najmanje sljedećih mjera informiranja i promidžbe:

- velika informativna aktivnost kojom se objavljuje pokretanje Operativnog programa, i u slučaju kada ne postoji konačna verzija komunikacijskog akcijskog plana;
- najmanje jedna velika informativna aktivnost godišnje, sukladno komunikacijskom akcijskom planu, kojom će se predstaviti postignuća Operativnog programa, (uključujući velike projekte gdje je to prikladno);

- objavljivanje (elektroničkim putem ili na drugi način) popisa korisnika, naziva aktivnosti i iznosa sredstava Zajednice i domaćih sredstava alociranih za aktivnosti.

Odsjek će nadalje potencijalnim korisnicima pružiti jasne i detaljne informacije, koje će sadržavati najmanje:

- mogućnosti financiranja koje zajedno pružaju Zajednica i zemlja korisnica putem OP-a;
- uvjete prihvatljivosti kojima treba udovoljiti kako bi se konkuriralo za financiranje putem Operativnog programa;
- opis postupaka za procjenu prijave za financiranje i vremenskom razdoblju koje obuhvaćaju;
- kriteriji za odabir aktivnosti za financiranje i
- kontakte na nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini koji mogu pružiti informacije o Operativnom programu.

5.3.4. Indikativni proračun

Indikativni proračun za komunikacijski akcijski plan u okviru ovog Operativnog programa za razdoblje 2007. - 2009. bit će određen na odgovarajućoj razini kako bi se osiguralo dostatno pokriće troškova mjera promidžbe i informiranja. Proračunske alokacije po godinama, kao i indikativni iznosi neophodni za razdoblje 2010. - 2013. bit će izneseni u komunikacijskom akcijskom planu .

5.3.5. Upravljanje i provedba

U okviru Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, za informiranje i priopćavanje bit će zadužen Odsjek iz gornjih točaka 5.3.2 i 5.3.3. Tim za informiranje i promidžbu sastojat će se od dvoje službenika čiji će zadaci uključivati podršku voditelju operativne strukture u provedbi sljedećih zadataka i dužnosti:

- rasprava o komunikacijskom akcijskom planu s Komisijom i NIPAK-om;
- koordinacija aktivnosti informiranja i promidžbe koje će se provoditi u okviru ostalih IPA financiranih programa;
- komunikacija s medijima;
- razrada, provedba i procjena komunikacijskog akcijskog plana programa;
- predstavljanje programa u relevantnim nacionalnim i Komisijinim informacijskim mrežama;
- obrada upita korisnika;
- nadzor i kontrola ispunjavanja uvjeta za informiranje i promidžbu od strane korisnika;
- izrada, tiskanje i distribucija informativnih materijala, priprema i provedba javnih događanja;
- razvoj i održavanje sadržaja na web stranici programa;
- veza s IT podrškom u pogledu tehničkog održavanja;
- upravljanje vanjskim (out-sourced) uslugama;

- razvoj i nadzor godišnjeg komunikacijskog akcijskog plana i koordinacija internih događanja i treninga.

Neke od mjera informiranja i promidžbe zasigurno će zahtijevati vanjske profesionalne usluge (kao što su dizajn i pred-print, web stranica, tiskanje, oglašavanje, fotografiranje i istraživanja javnog mijenja). Odgovornost je tima za informiranje i promidžbu da upravlja tim uslugama i da osigura da se ugovori zaključe u skladu s pravilima o javnoj nabavi.

5.3.6. Nadzor, evaluacija, izvješćivanje

Nadzor, evaluacija i izvješćivanje obvezni su uvjeti za primjenu mjera promidžbe uključenih u komunikacijski akcijski plan programa.

O napretku postignutom u provedbi komunikacijskog akcijskog plana izvješćivat će se tijekom sastanaka Sektorskog nadzornog odbora. Voditelj operativne strukture izvijestit će Sektorski nadzorni odbor o provedenim mjerama informiranja i komunikacije i sredstvima upotrijebljenim za isto. Voditelj operativne strukture osigurat će za Sektorski nadzorni odbor primjere provedenih komunikacijskih mjera.

Godišnja i završno izvješće o provedbi Operativnog programa uključivat će sljedeće informacije:

- primjere informacijskih i komunikacijskih mjera za Operativni programa poduzetih pri provedbi komunikacijskog akcijskog plana;
- način provedbe mjera informiranja i promidžbe vezano za objavljivanje, elektroničkim putem ili na drugi način, popisa korisnika, naziva aktivnosti i iznosa javnih sredstava alociranih za aktivnosti;
- sadržaj značajnijih izmjena i dopuna komunikacijskog akcijskog plana.
- u komunikacijski akcijski plan bit će uvrštena grupa pokazatelja za evaluaciju mjera promidžbe, što će predstavljati ključni dio plana vezano za procjenu učinkovitosti i djelotvornosti provedenih aktivnosti promidžbe.
- godišnji rezultati kvalitativne i kvantitativne analize bit će korišteni za razmatranje godišnjeg komunikacijskog akcijskog plana te po potrebi, njegove izmjene.

5.3.7. Partnerstvo i umrežavanje

Sljedeća tijela za program mogu djelovati kao instrument za program i širiti informacije namijenjene širokoj javnosti:

- profesionalna i strukovna udruženja i organizacije;
- gospodarski i socijalni partneri;
- nevladine udruge;
- obrazovne institucije;
- organizacije gospodarstvenika;
- operatori;

- informativni centri o Europi i predstavništva Komisije, posebno Delegacija EK;
- ostali glavni dionici za svaki od prioriteta.

Operativna struktura usko će surađivati s gore navedenim tijelima pri širenju informacija vezanih za program i IPA strategiju pred-pristupne pomoći za IV. komponentu.

5.3.8. Internet

Web stranica programa bit će povezana s web stranicama MRRFEU-a, MFIN-a EUD-a, DG ELARG, DG EMPL i DG REGIO te s web stranicama ostalih programa. Bit će izrađena u skladu sa sljedećim načelima:

- Pristup najvećem mogućem broju korisnika – osigurati da stranica ima jednostavnu adresu; registrirati je na glavnim tražilicama kako bi se lako mogla pronaći; izraditi je na način da bude vidljiva na ekranima i sa softwareom niskih specifikacija; osigurati da se brzo učitava.
- Davanje prioriteta brzom pristupu vrijednim informacijama – stranica treba imati preglednu strukturu kako bi korisnici na brz i jednostavan način mogli pronaći tražene podatke; informacije, kada je moguće, trebaju biti dostupne za preuzimanje u pdf formatu.
- Vizualna privlačnost – snažan vizualni identitet upotrebom logotipa, boja itd. bez da se ograničava jasnoća, brzina i jednostavnost
- Razvijanje kao trajni resurs;
- Interaktivni sadržaj, korištenjem jedinstvenih prednosti web stranica.

Dodatak 1: Članovi međuresorne radne skupine ⁴¹

Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova Europske unije (SDURF)

gđa. Nataša Mikuš, zamjenica državnog tajnika

gđa. Suzana Kovačević, stručna suradnica

gđa. Ana Šimunić, stručna suradnica

gđa. Ivana Zdelarec, vježbenica

Ministarstvo gospodarstva rada i poduzetništva (MINGORP)*

gđa. Vera Babić, državna tajnica za rad

gđa. Inga Žic, načelnica

gđa. Katarina Ivanković-Knežević, voditeljica odsjeka

gđa. Snježana Tomašević, savjetnica

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)

gđa. Nada Kerovec, voditeljica odsjeka

gđa. Sanja Mesarov, savjetnica

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ)

gđa. Mihaela Dubravac Šigir, stručna savjetnica

gđa. Antonija Gladović, voditeljica jedinice za provedbu projekta

Agencija za strukovno obrazovanje (ASO)

gđa. Jelena Letica, ravnateljica

Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO)

gđa. Nevenka Lončarić-Jelačić, stručna savjetnica

Agencija za obrazovanje odraslih (AOO)

gđa. Anita Leko, stručna suradnica

Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi (MZSS)

gđa. Mirjana Radovan, stručna savjetnica

Državni zavod za statistiku (DZS)

gđa. Jadranka Brkić, voditeljica odsjeka

gđa. Tihana Cukina, stručna savjetnica

Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija (MVPEI)

gđa. Diana Štrkalj, stručna suradnica

gđa. Franka Maček, stručna suradnica

CARDS 2003: Pomoć nacionalnom razvojnom planiranju

g. Conor Kearney

⁴¹ *_Označava glavno ministarstvo imenovano za upravljanje OP-om

Dodatak 2: Sudionici na partnerskim konzultacijama u okviru OP-a za Komponentu IV programa IPA

Partnerske konzultacije – Razvoj ljudskih potencijala, 23. ožujak 2007. u Zagrebu

Vera Babić, MINGORP
Želimir Janjić, MZOŠ
Dorica Nikolić, Mirjana Radovan, MZSS
Ivan Šutalo, ASO;
Zorislav Bobuš, Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske;
Sanja Crnković Pozaić, CEPOR;
Marina Dimić Vugec, CERANEO;
Dubravka Matić, Ured za socijalno partnerstvo;
Branka Kranjac, Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom;
Jasenka Matković, Zajednica hrvatskih pučkih učilišta;
Boris Feis, SSSH;
Nikola Vrdoljak, Marija Vukelić, APIU;
Jozo Čavar, Anita Leko, AOO;
Antonija Gladović, MZSS;
Jelena Letica, ASO;
Ivica Lovrić, Udruga hrvatskih srednjoškolskih ravnatelja;
Diana Štrkalj, MVPEI;
Dragan Knežević, SDURF;
Vedrana Ligutić, DEK;
Tamara Šterk, Ured za ravnopravnost spolova;
Sanja Cesar, CESI;
Mirela Lekić, Hrvatska obrtnička komora;
Vesna Štefica, Hrvatska gospodarska komora;
Sanja Špoljarić, SDURF;
Goran Bakula,, Ana Kranjac, Savez samostalnih sindikata;
Maja Vehovec, Ekonomski institut;
Ivan Vrdoljak, Udruga radničkih sindikata hrvatske;
Thomas Farnell, Ninoslav Šćukanec, Institut za razvoj obrazovanja;
Ivana Zdelarec, Ana Šimunić, Suzana Kovačević, SDURF;
Inga Žic, Snježana Tomašević, Katarina Ivanković Knežević, MINGORP

Pismena očitovanja zaprimljena su od:

- Instituta za razvoj obrazovanja
- Hrvatske obrtničke komore
- Hrvatske gospodarske komore
- Zajednice saveza osoba s invaliditetom Hrvatske
- Agencije za promicanje ulaganja
- MSP-a i Centra za poduzetništvo

Dodatak 3: Analitičke tablice i podaci

Tablica 1: Osnovni makroekonomski pokazatelji za Hrvatsku

	2000.	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.
Stanovništvo, mil.	4,381	4,437	4,443	4,442	4,439	4,442	4,441
Bruto domaći proizvod, % godišnje promjene (realni)	2,9	4,4	5,6	5,3	4,3	4,3	4,8
Bruto domaći proizvod, tržišne cijene (tekuće), mil. kuna	152.519	165.639	181.231	198.422	214.983	231.349	250.590
Bruto domaći proizvod, tržišne cijene (tekuće)*, mil. eura	19.976	22.170	24.467	26.230	28.677	31.260	34.220
Bruto domaći proizvod po glavi u eurima	4.560	4.997	5.507	5.905	6.460	7.037	7.704
Indeks potrošačkih cijena, godišnja promjena, %	4,6	3,8	1,7	1,8	2,1	3,3	3,2
Prosječna mjesečna neto plaća (u kunama)	3.326	3.541	3.720	3.940	4.173	4.376	4.603
Stopa nezaposlenosti prema ILO, godišnji prosjek, %	16,1	15,8	14,8	14,3	13,8	12,7	11,2
Dug opće države % BDP (ep)	N.A.	N.A.	40	40,9	43,2	43,7	40,8
Prosječni tečaj EUR/HRK	7,63	7,47	7,41	7,56	7,5	7,4	7,32
Deficit tekućeg računa (% BDP-a)^e	-2,4	-3,6	-8,5	-7,1	-5,1	-6,4	-7,8
Vanjski dug (BDP) (zr)	61,4	61,4	61,9	75,8	80,0	82,4	85,3
Turistička noćenja, godišnja promjena, %	47	11	3	4	2	7,6	3,1
Stopa rasta građevinskih radova	9,1	3,6	12,8	22,8	2	-0,8	9,3
Industrijska proizvodnja, godišnja promjena, %	1,7	6	5,4	4,1	3,7	5,1	4,5
Trgovina na malo, godišnja promjena (realna), %	14,4	10	12,5	3,7	2,6	2,8	2,1

zr – završno razdoblje

Izvori: Državni zavod za statistiku, Ministarstvo financija, Hrvatska narodna banka

* Izračunato primjenom prosječnog godišnjeg tečaja (HRK/1 EUR) na BDP u kunama..

Tablica 2: Podaci o stanovništvu za Hrvatsku, 2000.- 05.

Godina	Rođeni	Umrli	Prirodni prirast	Useljavanje	Iseljavanje	Neto useljavanje	Procjena broja stanovnika
2000.	43.746	50.246	-6.500	29.389	5.953	23.432	4.381.000
2001.	40.993	49.552	-8.559	24.415	7.488	16.927	4.437.000
2002.	40.094	50.569	-10.475	20.365	11.767	8.598	4.443.000
2003.	39.668	52.575	-12.907	18.455	6.534	11.921	4.442.000
2004.	40.307	49.756	-9.449	18.383	6.812	11.571	4.439.000
2005.	42.492	51.790	-9.298	14.230	6.012	8.218	4.442.000

Izvor: Državni zavod za statistiku (DZS).

Tablica 3: Osnovni demografski pokazatelji, 2006.

	Stopa nataliteta	Stopa mortaliteta	Stopa prirodno g prirasta	Stopa neto migracija
Hrvatska	9,566	11,659	-2,093	1,85
Bugarska	9,609	14,734	-5,125	:
Češka Republika	10,306	10,17	0,135	3,381
Danska	11,952	10,203	1,748	1,833
Njemačka (isključujući bivšu DRNJ od 1991)	8,194	10,015	-1,821	0,279
Grčka	9,958	9,44	0,518	3,588
Španjolska	10,766	8,386	2,381	14,243
Francuska	13,148	8,404	4,744	1,481
Mađarska	9,915	13,058	-3,143	1,894
Nizozemska	11,321	8,282	3,04	-1,916
Austrija	9,407	8,97	0,437	2,883
Poljska	9,812	9,693	0,12	-0,947
Portugal	9,953	9,632	0,322	2,466
Rumunjska	10,167	11,956	-1,789	-0,3
Slovenija	9,437	9,021	0,416	3,081
Slovačka	9,998	9,886	0,112	0,715
Finska	11,173	9,127	2,046	1,964
Švedska	11,664	10,041	1,623	5,599
Cipar	11,332	6,611	4,721	10,973
Malta	9,588	7,937	1,651	2,48
Estonija	11,073	12,888	-1,815	:
Litva	9,212	13,203	-3,992	-1,431
Latvija	9,731	14,466	-4,735	-1,071

Izvor: Eurostat i DZS

Tablica 4: Dobna struktura stanovnika po spolu, 2006.

	Ukupno				Žene					Muškarci				
	15-24	25-49	50-64	65+	Do 15	15-24	25-49	50-64	65+	Do 15	15-24	25-49	50-64	65+
Hrvatska	13,17	35,33	18,74	16,85	14,97	12,45	34,00	13,29	19,91	16,94	13,95	36,76	18,80	13,55
EU 27	13,23	36,58	18,24	16,52	15,85	12,55	35,20	12,94	18,82	17,65	13,83	37,70	18,26	13,92
Belgija	12,08	35,67	17,90	17,22	16,40	11,66	34,60	12,83	19,72	17,90	12,51	36,79	18,20	14,61
Bugarska	13,63	35,47	20,03	17,18	12,94	12,90	34,15	14,48	19,53	14,50	14,40	36,87	19,53	14,69
Češka Republika	13,28	36,90	20,91	14,12	14,04	12,66	35,40	15,10	16,81	15,58	13,93	38,48	20,72	11,30
Danska	11,10	35,24	19,81	15,09	18,11	10,76	34,48	13,52	17,06	19,43	11,44	36,01	20,04	13,07
Njemačka	11,74	36,58	18,44	18,94	13,63	11,27	35,08	12,22	21,85	14,99	12,24	38,16	18,72	15,90
Irska	15,35	37,51	15,42	11,13	20,00	15,09	37,19	11,09	12,43	21,18	15,60	37,83	15,56	9,82
Grčka	12,19	37,54	17,58	18,31	13,82	11,56	36,58	12,65	20,14	14,93	12,82	38,53	17,27	16,45
Španjolska	12,07	40,20	16,49	16,75	13,88	11,59	38,88	11,64	19,05	15,13	12,56	41,56	16,37	14,38
Francuska	13,00	34,46	17,69	16,22	17,69	12,46	33,77	13,11	18,59	19,62	13,57	35,19	17,89	13,72
Italija	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mađarska	13,01	35,87	19,88	15,70	14,41	12,14	34,06	14,38	18,97	16,77	13,98	37,88	19,29	12,09
Nizozemska	11,96	36,66	18,86	14,15	17,74	11,64	35,95	13,49	16,16	18,99	12,29	37,39	19,23	12,10
Austrija	12,34	37,73	17,70	16,23	15,16	11,79	36,44	11,84	19,00	16,88	12,91	39,10	17,81	13,30
Poljska	16,34	36,06	17,92	13,22	15,55	15,51	34,72	14,12	15,93	17,44	17,22	37,48	17,52	10,34
Portugal	12,42	37,28	17,63	17,07	14,73	11,81	36,32	12,49	19,24	16,54	13,07	38,31	17,33	14,75
Rumunjska	15,39	36,95	17,22	14,73	14,93	14,69	35,73	12,89	16,94	16,52	16,12	38,23	16,73	12,40
Slovenija	13,24	38,00	19,03	15,48	13,56	12,64	36,39	13,36	18,79	14,96	13,87	39,68	19,47	12,03
Slovačka	16,01	37,91	17,57	11,68	15,95	15,22	36,55	13,30	14,22	17,76	16,83	39,36	17,06	8,99
Finska	12,45	33,37	20,88	15,94	16,64	11,92	32,11	15,12	18,75	18,11	13,01	34,69	21,19	13,00
Švedska	12,31	33,36	19,64	17,27	16,82	11,91	32,48	13,28	19,44	18,02	12,72	34,26	19,94	15,07
Ujedinjena Kraljevina	13,14	35,17	17,74	16,00	17,13	12,60	34,71	12,46	17,90	18,79	13,71	35,65	17,83	14,03

Izvor: Eurostat

Tablica 5: Stope aktivnosti prema spolu, dobi i nacionalnosti (%), 2006.

	Ukupno				Muškarci				Žene			
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64
Hrvatska	63,5	38,0	83,7*	48,5**	68,9	41,1	87,2*	58,2**	58,2	34,5	80,2*	39,9**
EU 27	70,2	44,0	84,1	46,3	77,5	47,4	91,9	56,1	62,9	40,5	76,4	37,1
Belgija	66,5	34,7	84,5	33,6	73,4	37,4	91,9	42,7	59,5	31,9	77,0	24,6
Bugarska	64,5	28,9	82,3	43,0	68,8	31,3	85,1	53,6	60,2	26,4	79,4	33,9
Češka Republika	70,3	33,5	88,2	47,7	78,3	37,7	94,8	62,7	62,3	29,2	81,3	34,0
Danska	80,6	69,9	88,9	63,2	84,1	70,5	92,3	69,6	77,0	69,3	85,4	56,7
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	75,3	50,3	87,6	55,2	81,3	52,9	93,8	64,0	69,2	47,6	81,4	46,6
Irska	71,8	54,7	81,5	54,4	81,5	59,0	92,1	68,7	61,9	50,2	70,7	40,0
Grčka	67,0	32,4	82,0	43,9	79,1	36,1	94,7	61,0	55,0	28,7	69,1	28,0
Španjolska	70,8	48,2	82,0	46,8	81,3	52,2	92,5	63,5	60,2	43,9	71,2	31,0
Francuska	69,4	37,9	87,0	39,9	74,8	42,2	93,5	42,7	64,1	33,4	80,7	37,3
Italija	62,7	32,5	77,8	33,4	74,6	37,8	91,3	45,0	50,8	26,9	64,3	22,5
Mađarska	62,0	26,8	79,6	34,9	68,7	30,1	86,5	43,1	55,5	23,4	72,9	28,2
Nizozemska	77,4	70,8	87,1	49,6	83,9	71,5	94,1	60,4	70,7	70,1	80,1	38,6
Austrija	73,7	59,4	87,1	36,8	80,5	63,9	93,2	47,3	67,0	55,1	80,9	26,9
Poljska	63,4	34,2	81,7	30,7	70,1	37,5	88,2	42,6	56,8	30,7	75,4	20,3
Portugal	73,9	42,7	87,7	53,5	79,5	46,6	92,9	62,7	68,4	38,7	82,7	45,1
Rumunjska	63,6	30,6	79,9	42,8	70,7	35,1	87,1	52,0	56,6	25,9	72,6	34,8
Slovenija	70,9	40,6	89,0	33,4	74,9	44,4	91,0	45,8	66,7	36,4	87,0	21,4
Slovačka	68,6	35,3	87,6	36,7	76,4	39,7	94,0	55,2	60,9	30,9	81,2	20,9
Finska	75,2	51,8	87,8	58,5	77,1	52,6	90,3	58,9	73,3	51,0	85,3	58,2
Švedska	78,8	51,3	89,4	72,8	81,2	50,8	92,5	76,0	76,3	51,9	86,3	69,6
Ujedinjena Kraljevina	75,5	61,9	84,5	59,1	82,1	64,3	91,6	68,4	69,2	59,4	77,6	50,2

* Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (25-49)

** Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (50-64)

Izvor: Eurostat (za zemlje EU-a), AKS 2006/2 (za Hrvatsku)

Tablica 6: Stope zaposlenosti prema spolu, dobi i nacionalnosti (%), 2006.

	Ukupno				Muškarci				Žene			
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64
Hrvatska	56,6	27	76,1*	45,0**	62,3	29,5	80,7*	54,7**	51	24,2	71,6*	36,3**
EU 27	64,4	36,6	78,1	43,5	71,6	39,3	85,9	52,6	57,2	33,3	70,2	34,8
Belgija	61	27,6	78,4	32	67,9	30,4	85,9	40,9	54	24,7	70,7	23,2
Bugarska	58,6	23,2	75,7	39,6	62,8	25,4	78,6	49,5	54,6	21	72,8	31,1
Češka Republika	65,3	27,7	82,5	45,2	73,7	31,5	90,4	59,5	56,8	23,7	74,5	32,1
Danska	77,4	64,6	86,1	60,7	81,2	65	90,1	67,1	73,4	64,1	82	54,3
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	67,5	43,4	79,3	48,4	72,8	45,1	84,9	56,4	62,2	41,6	73,7	40,6
Irska	68,6	50	78,4	53,1	77,7	53,6	88,4	67	59,3	46,2	68,3	39,1
Grčka	61	24,2	75,3	42,3	74,6	29,7	90	59,2	47,4	18,7	60,5	26,6
Španjolska	64,8	39,5	75,8	44,1	76,1	44,4	87,6	60,4	53,2	34,4	63,7	28,7
Francuska	63	29,3	80,2	37,6	68,5	33,3	87	40,1	57,7	25,2	73,6	35,2
Italija	58,4	25,5	73,3	32,5	70,5	30,6	87,2	43,7	46,3	20,1	59,3	21,9
Mađarska	57,3	21,7	74,2	33,6	63,8	24,5	81	41,1	51,5	18,8	67,6	27,1
Nizozemska	74,3	66,2	84,2	47,7	80,9	67,2	91,4	58	67,7	65,1	77	37,2
Austrija	70,2	54	83,5	35,5	76,9	58,2	89,9	45,3	63,5	49,9	77	26,3
Poljska	54,5	24	71,8	28,1	60,9	26,9	78,3	38,4	48,2	21	65,3	19
Portugal	67,9	35,8	81,3	50,1	73,9	39,8	87,4	58,2	62	31,6	75,3	42,8
Rumunjska	58,8	24	74,7	41,7	64,6	27,3	80,8	50	53	20,6	68,6	34,5
Slovenija	66,6	35	84,2	32,6	71,1	39,2	87,1	44,5	61,8	30,3	81,2	21
Slovačka	59,4	25,9	77,2	33,1	67	29,2	84,1	49,8	51,9	22,5	70,2	18,9
Finska	69,3	42,1	82,4	54,5	71,4	42,6	85,2	54,8	67,3	41,6	79,6	54,3
Švedska	73,1	40,3	84,7	69,6	75,5	40,2	87,8	72,3	70,7	40,4	81,5	66,9
Ujedinjena Kraljevina	71,5	53,2	81,1	57,4	77,3	54,1	87,9	66	65,8	52,2	74,6	49,1

* Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (25-49)

** Podaci AKS-a za Hrvatsku odnose se na sljedeću dobnu kategoriju (50-64)

Izvor: Eurostat (za zemlje EU-a), AKS 2006/2 (za Hrvatsku)

Tablica 7: Zaposlenost prema spolu i gospodarskoj djelatnosti u 2006 (%) (prema NACE klasifikaciji*), 15 godina i više

	A,B Poljoprivreda, lov, šumarstvo i ribarstvo	C Industrija	G-K Usluge (isključujući javnu upravu)	I Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	M do Q Ostale usluge
Hrvatska	13,80	28,50	35,00	6,30	16,40
EU 27	5,89	27,64	36,91	7,12	22,45
Belgija	1,95	24,70	37,05	9,90	26,39
Bugarska	8,11	34,47	33,98	7,22	16,22
Češka Republika	3,76	39,97	32,63	6,75	16,89
Danska	3,09	23,33	37,06	5,95	30,58
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	2,26	29,59	37,02	7,70	23,44
Irska	5,74	27,47	39,18	5,14	22,48
Grčka	11,98	22,09	39,82	8,55	17,57
Španjolska	4,78	29,55	39,87	6,19	19,61
Francuska	3,95	24,22	36,59	9,37	25,86
Italija	4,27	30,13	39,02	6,28	20,30
Mađarska	4,77	32,36	35,92	7,27	19,67
Nizozemska	3,28	20,19	41,89	7,14	27,50
Austrija	5,52	28,16	40,20	6,44	19,68
Poljska	15,79	29,98	30,42	6,29	17,52
Portugal	11,70	30,57	32,09	6,87	18,78
Rumunjska	30,60	30,71	22,15	5,23	11,32
Slovenija	9,58	35,49	31,13	5,96	17,84
Slovačka	4,39	38,82	31,82	7,04	17,93
Finska	4,67	25,69	36,81	4,70	28,13
Švedska	2,23	21,91	37,52	5,71	32,63
Ujedinjena Kraljevina	1,35	21,98	41,70	7,09	27,88

NACE* klasifikacija

A-B poljoprivreda, lov, šumarstvo, ribarstvo

A poljoprivreda, lov i šumarstvo

B ribarstvo

C-F industrija (rudarstvo i vađenje kamenja, proizvodnja, opskrba električnom energijom, plinom i vodom, građevinarstvo)

C rudarstvo i vađenje kamena

D proizvodnja

E opskrba električnom energijom, plinom i vodom

F građevinarstvo

G- K usluge (isključujući javnu upravu)

G trgovina na veliko i malo, popravlanje motornih vozila, predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo

H hoteli i restorani

I prijevoz, skladištenje i veze

J finansijsko posredovanje
K nekretnine, iznajmljivanje i poslovne usluge
L javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje
M-Q druge usluge
M obrazovanje
N zdravstvo i socijalni rad
O druge djelatnosti društveni, socijalnih i osobnih aktivnosti
P aktivnosti kućanstava
Q izvanteritorijalna organizacija i tijela

Tablica 8a: Udio rada s nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti,

2006.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	10,1	6,8	13,4
EU 27	18,1	7,7	31,2
Belgija	22,2	7,4	41,1
Bugarska	2	1,5	2,5
Češka Republika	5	2,2	8,7
Danska	23,6	13,3	35,4
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	25,8	9,3	45,6
Irska	:	:	:
Grčka	5,7	2,9	10,2
Španjolska	12	4,3	23,2
Francuska	17,2	5,7	30,6
Italija	13,3	4,7	26,5
Mađarska	4	2,6	5,6
Nizozemska	46,2	23	74,7
Austrija	21,8	6,5	40,2
Poljska	9,8	7,1	13
Portugal	11,3	7,4	15,8
Rumunjska	9,7	9,5	9,8
Slovenija	9,2	7,2	11,6
Slovačka	2,8	1,3	4,7
Finska	14	9,3	19,2
Švedska	25,1	11,8	40,2
Ujedinjena Kraljevina	25,5	10,6	42,6

Tablica 8b: Udio radnika na određeno vrijeme među zaposlenima,

15-64, 2006.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Hrvatska	12,5	:	:
EU 27	14,3	13,8	14,9
Belgija	8,7	6,9	10,8
Bugarska	6,1	6,2	6,1
Češka Republika	8	6,8	9,4
Danska	8,9	7,9	9,9
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	14,5	14,8	14,2
Irska	3,3	2,9	3,8
Grčka	10,7	9,1	13
Španjolska	34,1	32,1	36,8
Francuska	13,5	13	14
Italija	13,1	11,2	15,8
Mađarska	6,7	7,3	6
Nizozemska	16,4	15,2	17,9
Austrija	9	9,1	8,9
Poljska	27,3	28,4	25,9
Portugal	20,6	19,5	21,8
Rumunjska	1,8	2	1,6
Slovenija	17,1	15,2	19,1
Slovačka	5	4,9	5
Finska	16,3	12,6	20
Švedska	17	15	18,9
Ujedinjena kraljevina	5,6	5	6,3

Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi 2006/1.

Tablica 9a: Nezaposlenost prema spolu, dobi i nacionalnosti (%), 2006.

	Ukupna nezaposlenost			Muškarci			Žene		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Hrvatska	29	9	7,3	28,2	7,5	6,1	30	10,7	8,9
EU 27	17,4	7,4	6,3	17,1	6,6	6,1	17,8	8,3	6,6
Belgija	20,5	7,4	5,6	18,8	6,7	4,9	22,6	8,2	6,7
Bugarska	19,5	8	8,1	18,9	7,6	7,9	20,3	8,3	8,3
Češka Republika	17,5	6,3	6	16,6	4,6	5,2	18,7	8,4	6,9
Danska	7,7	3,2	3,5	7,9	2,4	3,2	7,5	4,1	4
Njemačka (isključujući DRNJ iz 1991)	13,7	9,3	11,4	14,8	9,4	11,2	12,5	9,2	11,7
Irska	8,6	3,9	2,8	9,1	4,1	3	8	3,5	2,4
Grčka	25,2	8,6	4,1	17,7	5,3	3,2	34,7	13,2	5,9
Španjolska	17,9	7,7	5,9	15	5,5	4,4	21,6	10,6	8,5
Francuska	22,6	8,1	6	21,2	7,2	5,8	24,5	9,1	6,3
Italija	21,6	6,3	3	19,1	4,8	2,7	25,3	8,4	3,5
Mađarska	19,1	7,1	4,8	18,6	6,6	4,8	19,8	7,7	4,8
Nizozemska	6,6	3,3	3,7	6,1	2,9	3,6	7,1	3,8	3,8
Austrija	9,1	4,2	3,5	8,9	3,6	3,8	9,3	5	3,2
Poljska	29,8	12,4	10,2	28,3	11,2	10,7	31,6	13,8	9,7
Portugal	16,3	7,4	6,5	14,5	5,8	6,7	18,4	9,2	6,2
Rumunjska	21,4	6,7	3,9	22,3	7,6	4,5	20,2	5,6	3
Slovenija	13,9	5,5	3,9	11,6	4,4	3,5	16,8	6,8	4,3
Slovačka	26,6	11,9	11,2	26,4	10,5	10,3	27	13,5	12,4
Finska	18,7	6,1	6,5	19	5,5	6,6	18,4	6,8	6,4
Švedska	21,5	5,5	4,3	21	5,3	4,7	22	5,8	3,8
Ujedinjena kraljevina	14,1	4,1	3,1	15,9	4,2	3,5	12,1	4	2,6

Izvor: Eurostat, DZS

Tablica 9b: Podaci o nezaposlenosti posebnih skupina, 2006.

	Stopa			Stopa			Udio dugotrajno			Nezaposleni
	nezaposlenosti (%)			dugotrajne nezaposlenosti (%)			nezaposlenih (%)			među mladima (%)
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno
Hrvatska	10,9	9,6	12,4	6,7	5,8	7,7	58,9	55,7	62,2	12,3
EU-27	7,9	7,1	8,8	3,6	3,3	4,0	45,3	44,8	45,8	8,4

Izvor: Eurostat, DZS

Tablica 10: Zaposleno, nezaposleno i neaktivno stanovništvo prema stupnju obrazovanja, 2006.

	Zaposleni			Nezaposleni			Neaktivni		
	isced0_2	isced3_4	isced5_6	isced0_2	isced3_4	isced5_6	isced0_2	isced3_4	isced5_6
Hrvatska	18,2	61,5	19,7	20,6	68,2	11,2	55,5	37,4	7,1
EU 27	24,8	49,5	25,5	11,8	8,3	4,6	51,0	37,7	8,5
Belgija	23,5	38,9	37,6	14	8,2	4,5	56,9	31,7	11,4
Bugarska	15,1	59,5	25,4	20,5	7,7	4	54,8	37,8	7,4
Češka Republika	5,8	79,5	14,7	24,8	6,4	2,5	38,3	56,3	5,4
Danska	20,0	46,9	32,9	6,7	3,2	3,3	45,0	39,9	14,9
Njemačka	16,1	58,7	25,2	18,7	9,9	4,8	45,2	45,6	8,9
Irska	25,1	38,9	33,0	7,1	4,1	2,5	57,4	29,1	11,4
Grčka	35,5	39,3	25,2	8,3	10,7	7,3	54,9	38,6	6,5
Španjolska	44,2	23,5	32,3	10,5	8,1	6,1	62,9	20,3	11,8
Francuska	26,5	44,7	28,8	13,6	8,2	6	52,6	34,2	13,3
Italija	39,3	45,4	15,2	8,2	6,2	5,3	65,7	28,9	5,3
Mađarska	13,1	65,6	21,3	16,7	6,9	2,8	47,8	45,7	6,5
Nizozemska	25,5	43,5	30,0	6,1	3,6	2,3	51,9	33,5	13,5
Austrija	17,5	64,4	18,1	9,4	4,1	2,6	42,7	50,5	6,9
Poljska	9,0	68,7	22,3	23,7	15	6	39,7	55,0	5,3
Portugal	21,6	64,4	14,0	9	7,9	3,8	49,8	47,4	2,8
Rumunjska	14,4	62,2	23,4	8,4	6,6	3,3	42,6	51,8	5,6
Slovenija	4,6	78,6	16,8	48,6	11,8	3,3	43,1	51,9	5,0
Slovačka	17,4	47,0	35,5	14,2	8,2	3,7	49,0	37,2	13,8
Finska	14,7	54,6	30,0	13,9	6,3	4,4	36,2	36,7	11,8
Švedska	22,1	45,5	31,7	9,1	5,3	2,8	35,8	32,8	10,9

Izvor: Eurostat, Anketa o radnoj snazi, DZS

Tablica 11: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti prema stupnju obrazovanja, 2006.

	Stopa aktivnosti			Stopa zaposlenosti			Stopa nezaposlenosti		
	isced 0-2	isced 3-4	isced 5-6	isced 0-2	isced 3-4	isced 5-6	isced 0-2	isced 3-4	isced 5-6
EU 27	75,3	86,7	92,3	66,8	80,4	88,3	11,3	7,4	4,3
Muškarci	88,8	93,2	96,1	80,2	87,1	92,5	9,6	6,5	3,7
Žene	61,6	79,8	88,9	53,2	73,2	84,6	13,7	8,3	4,8

Izvor: Eurostat

Tablica 12: Gospodarski pokazatelji na razini županija

Županija	Gustoća naseljenosti po km ² , 2006.	BDP po glavi stanovnika u tekućim cijenama, 2004. (HR=100)	Administrativna stopa nezaposlenosti (%), (kraj ožujka 2006.)	Zaposlene osobe (kraj ožujka 2006.)	Prosječan broj nezaposlenih osoba, 2006.
Zagrebačka županija	101,2	74,8	14,2	81.517	13.045
Krapinsko-zagorska županija	115,9	68,5	14	37.456	5.692
Sisačko-moslavačka županija	41,5	74,5	28,9	45.991	17.718
Karlovačka županija	39,1	73,9	26,1	38.749	12.968
Varaždinska županija	146,4	85,7	13,6	62.598	9.218
Koprivničko-križevačka županija	71,2	90,6	17	38.426	7.534
Bjelovarsko-bilogorska županija	50,4	74	25,9	35.396	11.834
Primorsko-goranska županija	85,1	113,7	13,4	113.908	16.220
Ličko-senjska županija	10	126,9	22,1	13.515	3.637
Virovitičko-podravska županija	46,1	72,8	30,3	23.361	9.484
Požeško-slavonska županija	47,1	71,1	21,7	20.829	5.332
Brodsko-posavska županija	87,1	58,2	29,6	38.486	15.339
Zadarska županija	44,4	78,7	20,9	44.312	10.716
Osječko-baranjska županija	79,5	76,9	26,1	91.738	30.176
Šibensko-kninska županija	37,8	71,8	25	29.717	8.806
Vukovarsko-srijemska županija	83,4	56,8	31,3	43.358	18.477
Splitsko-dalmatinska županija	102,1	79,3	22,2	138.692	37.475
Istarska županija	73,4	136,9	8,4	83.867	6.317
Dubrovačko-neretvanska županija	69	94,5	18,3	38.366	7.473
Međimurska županija	162,4	77,7	15,8	37.540	6.786
Grad Zagreb	1,215,50	180,5	9,2	388.581	37.369
UKUPNO	78,4	100	17,7	1.446.403	291.616

Izvor: Državni zavod za statistiku, Hrvatski zavod za zapošljavanje

Dodatak 4: Detaljna sažeta tablica Operativnog programa

Vidi odlomak 3.2 (Pokazatelji) i odlomak 5.2.6 (Evaluacijske aktivnosti i raspored) Operativnog programa

Prioritet 1 - Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada			
Mjera 1.1 - Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Razviti regionalni participativni institucionalni okvir za promicanje zapošljavanja	Broj planova za razvoj ljudskih potencijala (koje su pripremila Lokalna partnerstva za zapošljavanje) koje su prihvatile županijske skupštine	Poduzeti lokalne inicijative za zapošljavanje	Broj osnovanih partnerstava za zapošljavanje
		Provesti ankete na tržištu rada	Broj razvijenih strategija za razvoj ljudskih potencijala
		Razraditi lokalne strategije za razvoj ljudskih ih potencijala	Broj razvijenih portfelja projekata
		Razviti sposobnosti za izradu i artikulaciju projekata u okviru HZZ-a na regionalnoj razini	Broj osoba koje su primile potporu kroz sheme za dodjelu nepovratnih sredstava
		Provesti sheme za dodjelu nepovratnih sredstava u skladu s ciljevima strategija za razvoj ljudskih potencijala	
Mjera 1.2 - Podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Unaprijediti kvalitetu, djelotvornost i učinkovitost Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	Broj zaposlenih u HZZ-u koji su ovlašteni pružati određene vrste usluga klijentima prema vrsti usluge kao rezultat operacija izgradnje sposobnosti i unaprijeđenih poslovnih procesa koji su rezultat mjere	Razvoj sposobnosti za pripremu usklađenog zakonodavnog okvira za pružanje usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja	Broj mjera poduzetih za osnivanje centra za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje
		Osnivanje Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje	
		Osnivanje modela centra za profesionalno usmjeravanje i njegovo pokusno ispitivanje	
		Jačanje analitičke sposobnosti HZZ-a i MNGORP-a pomoću izobrazbe	Broj zaposlenih u HZZ-u i MINGORP-u koji su osposobljeni za analitički rad

		Osnivanje tijela u okviru HZZ-a za izobrazbu savjetnika (koji su usmjereni na nezaposlene), savjetodavaca (koji su usmjereni na poslodavce), savjetnika za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, specijaliziranih savjetnika za skupine u nepovoljnom položaju i stjecanje vještina za druge procese u okviru HZZ-a	Broj trenera za ključne poslovne procese u HZZ-u
		Potpora izradi i provedbi naprednih poslovnih procesa u informacijskom sustavu HZZ-a i informatičkih rješenja prilagođenih korisnicima, uključujući nadogradnju informatičke opreme i programske podrške	Broj ključnih poslovnih procesa podržanih informatičkim rješenjima
		Stvaranje sustava za kontrolu kvalitete, nadzor, evaluaciju i procjenu potreba za osposobljavanjem za poslovne procese u okviru HZZ-a	Broj ključnih poslovnih procesa opremljenih pokazateljima kontrole kvalitete

Prioritet 2. – Jačanje socijalnog uključivanja osoba u nepovoljnom položaju

Mjera 2.1 - Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju

Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Promicati socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju njihovim uključivanjem u tržište rada	<p>Udio skupina u nepovoljnom položaju koje su bile korisnici posebnih mjera, a koje ostaju zaposlene godinu dana nakon pronalaženja posla</p> <p>Broj nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju uključenih u nove međuinstitucionalne poslovne procese koji promiču socijalno uključivanje u tržište rada</p>	<p>Razvoj novih međuinstitucionalnih i međusektorskih poslovnih procesa za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju</p> <p>Osposobljavanje zaposlenih (osnovno i napredno) u službama za zapošljavanje i socijalnu skrb za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju</p> <p>Izobrazba i prekvalifikacija skupina u nepovoljnom položaju</p>	<p>Broj novih poslovnih procesa koji za cilj imaju socijalno uključivanje skupina u nepovoljnom položaju</p> <p>Broj zaposlenih koji su osposobljeni za rad sa skupinama u nepovoljnom položaju</p> <p>Broj nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju koje koriste sheme za dodjelu nepovratnih sredstava (podijeljen prema posebnim ciljnim skupinama)</p>

Mjera 2.2 - Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu obrazovanju			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Potpore pristupu obrazovanju za zapošljavanje skupinama u nepovoljnom položaju promicanjem, između ostalog, fleksibilnijeg okvira politika i inovativnijeg pružanja mjerodavnih usluga.	Udio (%) osoba u nepovoljnom položaju (prema uobičajenim skupinama) koje ponovno/po drugi puta imaju pristup ciljanim obrazovnim uslugama i/ili moderniziranim institucijama.	Potpore osmišljavanju i provedbi obrazovnih programa koji su posebno ciljani na skupine u nepovoljnom položaju (uključujući unaprjeđenje institucija i opreme ako je potrebno).	Broj obrazovnih ustanova na lokalnoj/regionalnoj razini koje su uključene u razvoj obrazovnih programa Broj pokusnih ispitivanja obrazovnih programa koji su posebno usmjereni na skupine u nepovoljnom položaju. Broj osoba kojima se pruža pomoć u okviru sheme za dodjelu nepovratnih sredstava
		Izgradnja sposobnosti obrazovnih stručnjaka za pružanje novih usluga osobama u nepovoljnom položaju, u prvom redu u sektoru SOO-a	Broj obrazovnih stručnjaka koji su sudjelovali u programu osposobljavanja ili su bili korisnici mjere tehničke pomoći
Mjera 2.3 Razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Unaprijediti mogućnosti zapošljavanja i promicati pomirenje radnog i obiteljskog života kroz razvoj novih i unaprjeđenje kvalitete socijalnih usluga u zajednici.	Udio korisnika socijalne skrbi koji koriste nove socijalne usluge	Potpore razvoju socijalnih usluga u zajednici	Broj razvijenih socijalnih usluga zasnovanih na zajednici
	Stagnacija/smanjenje korisnika socijalnih usluga koji koriste institucionalne usluge	Potpore stručnjacima koji rade u području pružanja socijalnih usluga u daljnjem razvoju socijalnih usluga zasnovanih na zajednici.	Postotak organizacija/dionika kojima je pružena pomoć u pružanju socijalnih usluga zasnovanih na zajednici
			Postotak stručnjaka kojima je pružena pomoć a koji rade u području pružanja socijalnih usluga

Prioritet 3 - Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti			
Mjera 3.1 – Daljnji razvoj Hrvatskog kvalifikacijskog okvira			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Jačati ulaganja u ljudski kapital u Hrvatskoj i promicati veću zapošljivost pomažući razvoj i provedbu usklađene politike za razvoj ljudskih potencijala i nacionalnog kvalifikacijskog okvira i povećati sveukupnu relevantnost tržišta rada uključujući učinkovitost i kvalitetu sustava obrazovanja i osposobljavanja	Udio (%) studenata u SOO-u /institucijama za visokoškolsko obrazovanje (prema uobičajenim razinama HKO-a) u pilot institucijama koji su prošli bilo koju vrstu obrazovanja/osposobljavanja koja se temelji na revidiranom HKO-u, moderniziranim nastavnim programima i mehanizmima.	Uspostava posebnog nacionalnog centra za EKO	Broj mjera poduzetih kako bi se osigurala provedba HKO-a
		Potporna uvođenju sustavnog postupka ocjenjivanja HKO-a od strane stručnjaka	
		Provedba pokusnog ispitivanja određenih elemenata HKO-a	
		Daljnja unaprjeđenja u postupku konzultacija o HKO-u i uvođenja HKO-a i s tim povezane kampanje za podizanje svijesti/izgradnju sposobnosti	
		Ciljana potpora trajnom razvoju Sektorskih vijeća za SOO, metodologiji za razvoj kvalifikacija i okvirnih nastavnih programa	Broj profesionalnih standarda i kvalifikacija/okvirnih nastavnih programa koji su razvijeni do određenog standarda
		Potporna osmišljavanju i provedbi „Fonda za inovacije u SOO-u“	Broj pilot strukovnih škola modela koje primaju potpore iz Pilot fonda za inovacije u SOO-u koji je utemeljen na osnovu Strategije za inovacije u SOO-u
		Pokusno ispitivanje Fonda za inovacije u SOO-u	
Potporna institucionalnom razvoju i razvoju politika u području kontrole kvalitete SOO-a.	Broj strukovnih škola koje provode pokusno testiranje samoocjenjivanja na mikrorazini		
Daljnja izgradnja sposobnosti zaposlenih u srednjim strukovnim školama i drugih ključnih praktičara i dionika u području kontrole kvalitete	Postotak zaposlenih i praktičara koji sudjeluju u izgradnji sposobnosti u ukupnom broju zaposlenih		
Daljnja unaprjeđenja Informacijskog sustava za upravljanje strukovnim obrazovanjem (VETIS) i sustavne razmjene iskustava i informacija o kontroli kvalitete SOO-a.	Broj novih modula koji su razvijeni u okviru VETIS-a		

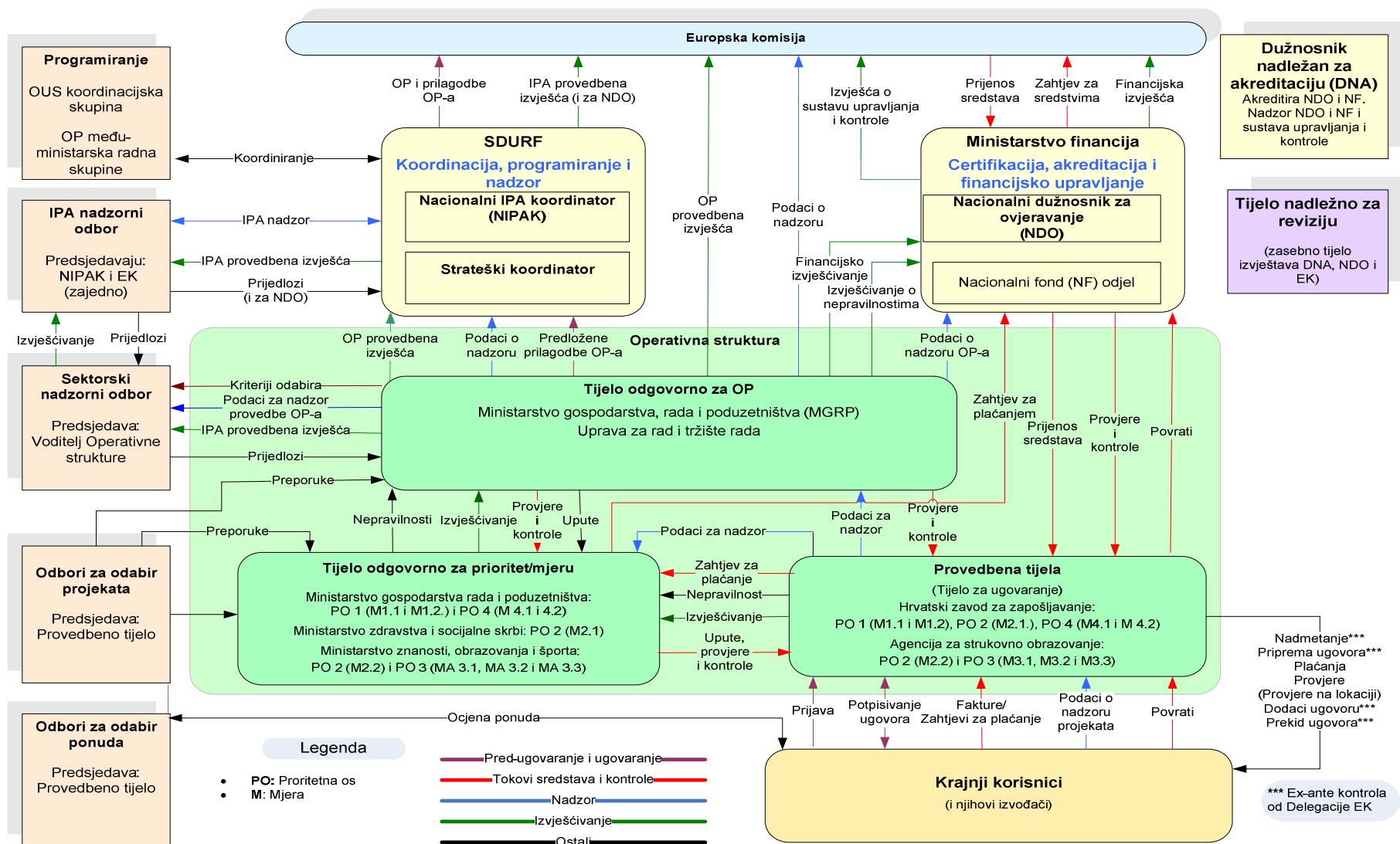
Mjera 3.2 - Jačanje sustava obrazovanja odraslih			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Unaprijediti vještine i sposobnosti odraslih i tako im omogućiti aktivnije sudjelovanje na tržištu rada.	Broj nezaposlenih odraslih osoba i drugih ciljnih skupina na lokalnoj razini koji su upisani u nove/modernizirane programe za obrazovanje odraslih.	Razvoj institucionalnog okvira za lokalne centre/tijela za poduzetničke i druge vještine	Utvrđen niz kriterija za odabir institucija na lokalnoj razini
		Izgradnja osnovnih sposobnosti odabranih lokalnih centara/institucija.	Broj osmišljenih i provedenih modula za osposobljavanje predavača.
		Nabava opreme za odabrane lokalne institucije.	Nabavljena i instalirana oprema za osposobljavanje.
		Sveobuhvatni razvoj programa za razvoj osnovnih sposobnosti u skladu s Referentnim okvirom EU-a za ključne sposobnosti.	Broj razvijenih novih/moderniziranih programa za razvoj osnovnih vještina.
Mjera 3.3.- Potpora kvaliteti i učinkovitosti ustanova odgovornih za osmišljavanje politika i osiguravanje obrazovanja i osposobljavanja			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Podržati razvoj sposobnosti hrvatskih državnih ustanova i mjerodavnih nevladinih partnera u na svim razinama obrazovanja i osposobljavanja	<p>Udio (%) zaposlenika i vanjskih stručnjaka/suradnika hrvatske javne ustanove i drugih ustanova koji su uspješno pohađali posebne aktivnosti za izgradnju sposobnosti i koji su ovlašteni pružati odgovarajuću potporu tekućoj reformi u području obrazovanja i osposobljavanja.</p> <p>Broj kadrova (s najmanje 10 zaposlenih u obrazovnim ustanovama za svaku aktivnost) koji su uključeni u prilagođene programe osposobljavanja i drugu vrstu tehničke pomoći u obrazovnim područjima</p>	<p>Razvoj Nacionalnog informacijskog sustava i izgradnja sposobnosti za znanost i visoko školstvo</p> <p>Preispitivanje sadašnjih odgovornosti obrazovnih agencija i posebnih preporuka koje odražavaju sve veće zahtjeve hrvatskog obrazovnog sustava.</p>	<p>Razvijen Nacionalni informacijski sustav</p> <p>Broj osposobljenih osoba iz ustanova odgovornih za osmišljavanje politika kao i iz istraživačkih i visokoškolskih ustanova</p>

		Potpora obrazovnim agencijama i ustanovama u aktivnostima organizacije i upravljanja i u osmišljavanju i pripremi priručnika, operativnih postupaka, smjernica, kontrolnih lista i predložaka.	Razvijene smjernice i institucionalni propisi o računovodstvu u visokom obrazovanju
		Razrada srednjoročnog plana za funkciju istraživanja i analize obrazovnih agencija.	Pripremljen srednjoročni plan za funkciju istraživanja i analize obrazovnih agencija
		Razrada programa međunarodnog partnerstva i Akcijskog plana za: planiranje unutarnjeg razvoja, odlučivanje, cjelokupno upravljanje SOO-om, pripremu i sufinanciranje projekata, itd.	Pripremljen program međunarodnog partnerstva i Akcijski plan.
		Uspostava sustava izobrazbe za zaposlenike obrazovnih agencija i mjerodavnih zaposlenika drugih ključnih institucija Razvoj i uspostava baze podataka za potporu i upravljanje izobrazbe nastavnika uz rad	Broj pripremljenih planova/programa izobrazbe Broj osposobljenih osoba Razvijena baza podataka za potporu i upravljanje izobrazbom nastavnika uz rad

Prioritet 4 – Tehnička pomoć			
Mjera 4.1 – Priprema projekata			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Pripremiti listu projekata za sve operacije i mjere i osigurati da je dovoljan broj projekata potpuno sazrio i spreman za dostavu Odboru za odabir projekata tijekom trajanja programa.	Broj sazrijevanih projekata koji su spremni za ugovaranje	Potpura krajnjim korisnicima u pripremi natječajne dokumentacije za ugovore o pružanju usluga i nabavi	Broj pripremljenih setova natječajne dokumentacije
		Potpura provedbenim tijelima u pripremi smjernica za potencijalne tražitelje pomoći	Broj pripremljenih smjernica
		Potpura potencijalnim tražiteljima nepovratne pomoći u pripremi prijave	Broj potencijalnih tražitelja pomoći koji primaju potporu iz tehničke pomoći
		Potpura krajnjim korisnicima u pripremi natječajne dokumentacije za ugovore o uslugama i nabavi	Broj pripremljenih setova natječajne dokumentacije

Mjera 4.2 – Upravljanje programom i izgradnja sposobnosti			
Poseban cilj 1	Pokazatelji rezultata	Glavne vrste operacija	Pokazatelji neposrednih rezultata
Osigurati učinkovito i djelotvorno upravljanje OP-om i razviti institucionalnu sposobnost za upravljanje i apsorpciju pomoći iz komponente IV programa IPA	Kvaliteta upravljanja OP-om (sustava nadzora, sustava financijske kontrole, sustava za odabir projekata i sustava evaluacije)	Potpura hrvatskom upravljanju OP-om vezano uz bilo koji vid upravljanja, nadzora, evaluacije i kontrole, uključujući upravljanje shemama za dodjelu nepovratnih sredstava i javnim nabavama.	Broj zaposlenih u upravljanju OP-om koji su uključeni u operacije za izgradnju sposobnosti
		Potpura hrvatskoj upravi OP-om u razradi sektorskih studija i master planova	
		Priprema i provedba aktivnosti informiranja i promidžbe	Broj organiziranih informativnih događanja
		Potpura (uključujući savjete i izobrazbu) socijalnim i gospodarskim partnerima, korisnicima i civilnom društvu za razvoj i provedbu mjera (uključujući sheme za dodjelu nepovratnih sredstava) u određenim sektorima	Broj osoba uključenih u osposobljavanje ili operacije tehničke pomoći

Dodatak 5: Operativni program za razvoj ljudskih potencijala - Organigram





**EX ANTE EVALUACIJA OPERATIVNIH PROGRAMA
IPA-e ZA HRVATSKU**

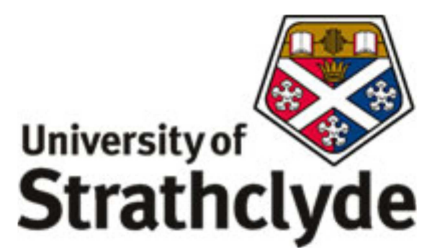
Operativni program za razvoj ljudskih potencijala

Martin Ferry, Irene McMaster, Keith Clement, John Bachtler,
Sara Davies, Laura Polverari and Douglas Yuill

Istraživački centar za europske politike
Sveučilište Strathclyde
40 George Street
Glasgow G1 1QE
Ujedinjena Kraljevina

Tel: +44-141-548-3061
Fax: +44-141-548-4905
e-mail: irene.mcmaster@strath.ac.uk

travanj 2007.



Sažetak

Ovo izvješće sadrži nalaze ex-ante evaluacije Operativnog programa (OP) za razvoj ljudskih potencijala (2007.-2009.) u okviru IPA-e za Hrvatsku koju je proveo Istraživački centar za europske politike (EPRC).

OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predloškom Komisije za Operativne programe u okviru programa IPA. OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programa. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacrta OP-a, ali u određenim su područjima potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.

Ako promotrimo tri glavna područja politika jedan za drugim (zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje te socijalno uključivanje) očito je da bi se analiza na nekim mjestima mogla nadopuniti dodatnim informacijama ili bi se tekst mogao preoblikovati u smislu boljeg obrazloženja strateških ciljeva. Veću pozornost treba posvetiti povezanosti između SWOT-a i analize budući da postoje neki nedostaci i nedosljednosti jer se neki vidovi SWOT-a ne odnose jasno na pitanja iz pozadinske analize. Potrebno je dodatno razmotriti strukturu prioriteta i mjera. Na primjer, općenit problem jest u tome što neki prioriteti sadrže mnoštvo različitih aktivnosti koje se znatno razlikuju po svojoj prirodi i opsegu. Bilo bi korisno i više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i vremenskom slijedu financijskih tokova za različite mjere u prve tri godine. Korisno bi bilo dati i više pojedinosti o usklađenosti Programa s Lisabonskom strategijom i drugim OP-ovima u okviru IPA-e. Rad na pokazateljima još uvijek je u tijeku i još postoje značajni nedostaci. Osim toga, tijekom ex-ante evaluacije još je trajao i proces konzultacija. Sadašnji opis načina konzultacija daje samo grubi pregled, a više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu dodat će se u sljedećem nacrtu. Osim toga, vezano uz upravljanje programom i njegovu provedbu, potrebno je pojasniti identitet, funkcije i raspored uvođenja Provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Okoliš nije dobro integriran u OP. To bi se moglo riješiti prihvaćanjem šireg tumačenja okoliša.

Predgovor

Cilj ex-ante evaluacije Operativnih programa u okviru IPA-e za Hrvatsku jest pružiti vanjsku perspektivu vezano uz pripremu novih Programa s ciljem unaprjeđenja i jačanja konačne kvalitete Programa i optimizacije alokacije sredstava.

Evaluaciju je izvršio znanstveni tim iz Istraživačkog centra za europske politike (EPRC) na Sveučilištu Strathclyde u Glasgowu. Ex-ante evaluacijom je upravljao i izvršio ju je sljedeći tim:

- Dr. Irene McMaster (znanstvena suradnica) - Pregled programa
- Profesor John Bachtler (ravnatelj) - OP za okoliš
- Profesor Douglas Yull (ravnatelj) - OP za okoliš
- Dr. Sara Davis (viši istraživač) - OP za promet
- Laura Polverari (viši istraživač) - OP za regionalnu konkurentnost
- Dr. Martin Ferry (istraživač) - OP za ljudske potencijale
- Dr. Keith Clement (viši znanstveni suradnik) odgovoran za Ocjenu okoliša

Tim EPRC-a zahvaljuje i sljedećim lokalnim stručnjacima na korisnim informacijama: Sanji Crnković-Pozaić, Maji Vrhovec, Dubravki Jurlina Alibegović i Maku Kiševiću.

Istraživački centar za europske politike
Glasgow
travanj 2007.

EX ANTE EVALUACIJA OPERATIVNIH PROGRAMA IPA-e ZA HRVATSKU

1. UVOD

Ovo izvješće sadrži nalaze ex ante evaluacije Operativnih programa (OP) za razvoj ljudskih potencijala (2007.-2009.) u okviru IPA-e za Hrvatsku koju je izvršio Istraživački centar za europske politike (EPRC). Izvješće je dio većeg niza ex ante evaluacija programa IPA. Kontekst za evaluaciju i iscrpno objašnjenje metodologije sadržani su u pratećem "Pregledu". Struktura ovog izvješća je sljedeća:

- Opći pregled OP-a
- Ocjena socioekonomske analize i važnost strategije programa u odnosu na utvrđene potrebe;
- Evaluacija logičke podloge za strategiju i njezina dosljednost;
- Ocjena unutarnje i vanjske usklađenosti strategije;
- Procjena očekivanih rezultata i učinaka;
- Ocjena predloženog sustava provedbe;
- Ocjena uključenosti okoliša; i
- Kratak zaključak.

2. OPERATIVNI PROGRAM ZA RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA: KONTEKST

2.1. Potpora mjerama IPA-e za razvoj ljudskih potencijala

Element razvoja ljudskih potencijala programa IPA doprinijet će jačanju gospodarske i socijalne kohezije te prioritetima Europske strategije zapošljavanja u području zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja te socijalnog uključivanja.⁴²

Cijeli niz intervencija u okviru politika može biti usmjeren na zapošljavanje, npr. neizravno kroz politike koje za cilj imaju socijalni i gospodarski razvoj i/ili izravno putem posebnih politika zapošljavanja. Aktivne politike zapošljavanja, koje su izgrađene oko načela "prevencije" i "aktivacije", uključuju pomoć u traženju posla (javne službe za zapošljavanje), izobrazbu (programi izobrazbe kao što je izobrazba u učionicama, na poslu, radno iskustvo), subvencioniranje otvaranja novih radnih mjesta u privatnom sektoru (kao što su subvencije za poslodavce ili financijski poticaji nezaposlenima za pokretanje vlastitih tvrtki), te stvaranje mogućnosti zaposlenja na određeno vrijeme u javnom sektoru.⁴³ Osim toga, u takve vrste intervencija uključeni su brojni dionici i institucije.

U Europskoj su uniji dugotrajni ciljevi borbe protiv nezaposlenosti i promicanja zapošljavanja dobili svoj operativni sadržaj kroz Europsku strategiju zapošljavanja (ESZ) i Smjernice za zapošljavanje. Sada je ESZ integrirana u Lisabonsku strategiju za održiv gospodarski rast i punu zaposlenost što je dovelo do stvaranja nove strukture koja se temelji na ciljevima pune zaposlenosti, kvalitete u radu i kohezije i ostvaruje u okviru deset prioriteta: aktivacija i prevencija, otvaranje novih radnih mjesta i poduzetništvo, prilagodljivost i pokretljivost,

⁴² Europska komisija, "Memorandum s objašnjenjima: IPA propisi"; Europska komisija, Bruxelles.

⁴³ Opća uprava za regionalnu politiku, „Ocjena socioekonomskog razvoja; Vodič, teme i područja politika: Zapošljavanje i ljudski potencijali: Aktivne politike zapošljavanja”, Bruxelles, Opća uprava za regionalnu politiku <<http://www.evaled.info/page.aspx?id=thm82>>

ljudski kapital i cjeloživotno učenje, ponuda radne snage i aktivno starenje, ravnopravnost spolova, uključivanje osoba u nepovoljnom položaju, isplativost rada, neprijavljeni rad, i regionalne razlike.⁴⁴

Važnost koju obrazovanje i osposobljavanje imaju za postizanje gospodarskih, socijalnih i drugih rezultata čini ih ključnim razvojnim prioritetom. EU već godinama nastoji povećati udio mladih ljudi koji završavaju školovanje s određenim kvalifikacijama i unaprijediti stručno usavršavanje. Trenutne promjene potaknute su zahtjevima za gospodarstvom utemeljenom na znanju, uključujući naglasak na obnovi vještina i promicanju novih sposobnosti te, u novije vrijeme, na širenju pristupa obrazovanju i osposobljavanju i razvoju e-učenja i informatičkih vještina. Osim toga, obrazovanje i osposobljavanje obuhvaćaju širok opseg intervencija, dionika i institucija koji su posljednjih godina postali brojniji i složeniji. To odražava važne promjene u potražnji i ponudi obrazovanja i osposobljavanja koje često potiču šire socijalne i gospodarske potrebe (uključujući tehnološke promjene i promjene u načinu života) te veći naglasak na klijentima prilikom pružanja usluga obrazovanja i financiranja što dovodi do potrebe za fleksibilnim obrazovanjem i osposobljavanjem u smislu nastavnih programa, akreditacije i provedbe.

Intervencije u smislu razvoja ljudskih potencijala uzimaju u obzir i pitanja vezana uz socijalnu isključenost. Ključni izazov za OP-ove jest promicati socijalno uključivanje osiguravanjem pozitivnog i dinamičnog međudnosa između gospodarske politike, politike zapošljavanja i socijalne politike.⁴⁵ To je poseban prioritet jer se ulaganje u ljude smatra ključnim čimbenikom ne samo za izgradnju socijalne uključenosti već je bitno i za ostvarivanje boljih gospodarskih rezultata. U širem kontekstu razvoja ljudskih potencijala, inicijative za promicanje socijalne uključenosti mogle bi se odnositi na širok opseg ciljanih skupina (npr. nezaposleni, osobe s invaliditetom, posebne etničke skupine) i pokrivati niz područja politika (obrazovanje, zdravlje na radnom mjestu i stanovanje). Postoji mogućnost razviti ciljane politike za te skupine ili uložiti posebne napore kako bi se osiguralo da se takve skupine ne stavljaju u nepovoljan položaj.

U svrhu provedbe svih tih intervencija u mnogim europskim zemljama odvija se proces decentralizacije. Lokalna se razina smatra najboljom razinom za intervencije, posebno u području usluga zapošljavanja i izobrazbe, zbog blizine lokalnim tržištima rada koja mogu biti vrlo različita u smislu potreba i mogućnosti. Osim toga, u mnogim zemljama prepoznata je važna uloga socijalnih partnera u olakšavanju i promicanju politika zapošljavanja na lokalnoj razini. Vrijedi primijetiti i da sinergije i poticaji koji nastaju kao rezultat međusobnog odnosa različitih intervencija u okviru politika i kumulativni učinak režima politika igraju ključnu ulogu u ostvarivanju ciljeva programa. Prema tome, širi institucionalni okvir u kojem te politike djeluju, a koji se sastoji od režima politika, načina organizacije i režima poticaja.

Ključna pitanja u evaluaciji odnose se na:

- vjerojatan način korištenja i dostupnost programa (tj. Koja je vjerojatna razina svijesti među prihvatljivim i potencijalno prihvatljivim stanovništvom? Kako osigurati

⁴⁴ Opća uprava za regionalnu politiku: „Ocjena socioekonomskog razvoja”, Vodič, Teme i područja politika: Zapošljavanje i ljudski potencijali: Aktivne politike zapošljavanja, Bruxelles, Opća uprava za regionalnu politiku <<http://www.evaled.info/page.aspx?id=thm82>>

⁴⁵ Opća uprava za regionalnu politiku: “Ocjena socioekonomskog razvoja”, Vodič, Teme I područja politika: Promicanje socijalne uključenosti, Bruxelles; Opća uprava za regionalnu politiku <<http://www.evaled.info/page.aspx?id=thm37>>

uključivanje oni koji zadovoljavaju uvjete za sudjelovanje u programu? Tko zadovoljava kriterije, a tko ne? Je li ciljano stanovništvo loše definirano i je li provedba programa slabo kontrolirana?)

- provedbu programa (tj. Je li provedba programa u skladu s ciljevima? Koji su dionici uključeni u provedbu programa? Vrijeme i kvaliteta provedbe?)
- prepoznavanje razlika u provedbi programa (Jesu li programska sredstva i provedba usklađeni na svim zemljopisnim lokacijama? Je li moguće utvrditi najbolju praksu među različitim lokacijama gdje se provodi program? Jesu li mehanizmi ciljanja tj. provedbe usredotočeni na one skupine kojima je “lakše” pomoći umjesto na najproblematičnije skupine?)
- organizaciju programa (Koji su glavni modeli organizacije i provedbe programa? Koliko dobro različito osoblje/dionici uključeni u provedbu međusobno surađuju?)
- programska sredstva (Jesu li broj onih koji rade na programu te iznos financijskih sredstava dovoljni za osiguranje odgovarajućeg standarda? Hoće li se programska sredstva koristiti na učinkovit i djelotvoran način? Jesu li troškovi za ostvarivanje rezultata razumni i jesu li u razmjeru s prednostima?)
- iskustvo sudionika u programu (Kako će sudionici biti uključeni u program? Jesu li partneri uključeni u razvoj programa?)

2.2. Razvoj OP-a za razvoj ljudskih potencijala

OP je pripremila Međuresorna radna skupina (MRS) kojom predsjedava Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova Europske unije (SDURF) i koja uključuje predstavnike Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP), Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ), Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi (MZSS), Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ); Agencije za strukovno obrazovanje (ASO), Agencije za obrazovanje odraslih (AOO), Agencije za odgoj i obrazovanje (AZOO), Državnog zavoda za statistiku (DZS), Ministarstva vanjskih poslova i europskih integracija (MVPEI) i CARDS-a 2003.

MRS je izradila prvi nacrt OP-a u studenom 2006. godine. On je bio strukturiran u skladu s predloškom Komisije za OP-ove IPA-e i davao je sveobuhvatan pregled glavnih pitanja prema glavnim naslovima u predlošku. Unatoč tome, tekst je trebalo restrukturirati i nadopuniti pojašnjavanjem i jačanjem veza između analize potreba i strateških prioriteta i rješavanjem nekih nedostataka u analizi, financijskim tablicama, ciljevima nadzora i postupku konzultacija. Svoje očitovanje na prvi nacrt dala je Delegacija Europske komisije, Opća uprava za zapošljavanje. Glavni su se komentari odnosili na potrebu uređenja strukture OP-a, jačanje povezanosti s budućim aktivnostima ESF-a, davanje jasnije slike o odnosu između programa PHARE i CARDS i OP-a i stavljanje većeg naglaska na apsorpcijsku sposobnost. Drugi nacrt OP-a izrađen je u ožujku 2007. godine. U njega su ugrađeni odgovori na određene komentare Komisije, a neki su dijelovi preoblikovani (posebno oni koji se odnose na kontekst i komplementarnost s drugim programima pomoći EU-a), uključen je dodatni tekst i ažurirani podaci za socioekonomsku analizu (uključujući jaču regionalnu dimenziju) te dodatne informacije o financijskim tablicama i pokazateljima nadzora. Komentari Komisije na drugi nacrt odnosili su se na usklađenost OP-a s drugim programima (posebno s nacrtom Zajedničkih procjena prioriteta politike zapošljavanja – JAP), reorganizaciju nekih mjera, razvoj jasnijih predložaka za mjere i jasniji prikaz ravnoteže između uloge aktivnosti središnjih agencija i manjih projekata u OP-u.

2.3. Evaluacija HRD OP-a

EPRC je evaluaciju HRD OP-u izvorno temeljio na prvom nacrtu i kontrolnom popisu EPRC-a i ona je bila sažeta u preliminarnu ocjenu koja je u ožujku 2007. poslana SDURF-u.

Tijekom posjeta Hrvatskoj u razdoblju od 26.-29. ožujka 2007. godine provedena je daljnja ocjena na temelju drugog nacрта OP-a i EPRC je održao sastanke sa sljedećim dionicima:

- Delegacijom EU u Hrvatskoj
- Ministarstvom gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP)
- Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa (MZOŠ)
- Ministarstvom zdravstva i socijalne skrbi (MZSS)
- Hrvatskim zavodom za zapošljavanje (HZZ)
- Agencijom za strukovno obrazovanje (ASO)
- Agencijom za obrazovanje odraslih (ASO)

Sljedeću analizu OP-a izvršio je lokalni stručnjak⁴⁶ kojeg je zaposlio SDURF na temelju smjernica EPRC-a. Ostatak izvješća opisuje ishod navedenog istraživanja strukturiran prema glavnim naslovima u skladu s propisima EU-a i smjernicama Komisije. Lokalni stručnjak je u travnju 2007. razgovarao i s:

- Agencijom za odgoj i obrazovanje;
- Sveučilištem u Zagrebu;
- Hrvatskom udrugom poslodavaca: i
- Savezom samostalnih sindikata.

3. OPĆI KOMENTARI O OP-u

OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predloškom Komisije za Operativne programe u okviru IPA-e (vidi Okvir 1). OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programa. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacрта OP-a, ali u određenim područjima su potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.

⁴⁶ Input lokalnog stručnjaka vezano uz analizu i naknadne razgovore dala je Sanja Crnković-Prozaić.

Okvir 1: Struktura OP-a za razvoj ljudskih potencijala

1. Kontekst, konzultacije i koordinacija

- 1.1. Nacionalni socioekonomski kontekst i kontekst politike
- 1.2. Kontekst politike EU-a
- 1.3. Postupak razrade Operativnog programa

2. Procjena srednjoročnih potreba, ciljeva i strateških prioriteta

- 2.1. Socioekonomska analiza
- 2.2. SWOT
- 2.3. Strateški prioriteti

3. Strategija programa

- 3.1. Koncentracija pomoći, prioriteti i mjere
- 3.2. Prioriteti
- 3.3. Mjere
- 3.4. Horizontalna pitanja
- 3.5. Komplementarnost s drugim oblicima pomoći
- 3.6. Indikativan popis većih projekata

4. Financijske tablice

- 4.1. Izračun doprinosa Zajednice
- 4.2. Financijska tablica

5. Provedbene odredbe

- 5.1. Upravljanje i kontrola
- 5.2. Nadzor i evaluacija
- 5.3. Informiranje i promidžba

6. Provedbene odredbe

- 6.1. Struktura za upravljanje i kontrolu
- 6.2. Nadzor i evaluacija
- 6.3. Informiranje i promidžba

Dodaci:

- I Članovi Međuresorne radne skupine
- II Nacrt Komunikacijske strategije za IPA
- III Analitičke tablice i brojevi

Pozadinska analiza podijeljena je na dva odjeljka: Odjeljak 1.1. daje pregled socioekonomskog konteksta i konteksta politika na makro-razini u Hrvatskoj s posebnim naglaskom na teme vezane uz razvoj ljudskih potencijala, a u Odjeljku 2.1. daje se glavna socioekonomska analiza. U drugom nacrtu OP-a restrukturirani su odjeljci OP-a koji se odnose na kontekst, procjenu potreba i SWOT analizu i na taj su način riješeni neki problemi vezani uz ponavljanja u prvom nacrtu OP-a. Uspostavljajući kontekst politike OP uvodi koristan pregled glavnih pristupnih dokumenata i hrvatskih nacionalnih strategija. Neka djelomična ponavljanja ipak su ostala (npr. vezano uz opis pružanja obrazovanja u Odjeljku 1.1.2 (str.6) i zatim u Odjeljku 2.1.3. (str. 22)). Jedna od preporuka mogla bi biti ograničiti Odjeljak 1.1. na kontekst politike u kojem je koristan pregled hijerarhija politika, strategija i intervencija na razini EU-a i nacionalnoj razini. Socioekonomski sadržaj mogao bi se uključiti u Odjeljak 2.1.

4. OCJENA SOCIOEKONOMSKE ANALIZE I VAŽNOST PROGRAMSKIH STRATEGIJA ZA UTVRĐENE POTREBE

4.1. Pregled pitanja vezanih uz razvoj ljudskih potencijala

U Odjeljku 1.1. daje se pregled nacionalnog socioekonomskog konteksta i konteksta politike koji se sastoji od općih makroekonomskih podataka i specifičnijih podataka vezanih uz razvoj ljudskih potencijala. U njemu se daje pregled ključnih nacionalnih politika vezanih uz tri glavna naslova vezana uz razvoj ljudskih potencijala – zapošljavanje, vještine, obrazovanje i osposobljavanje, socijalnu koheziju, te uključivanje. Glavna socioekonomska analiza nalazi se u Odjeljku 2.1. On općenito daje pregled glavnih pitanja u okviru pet glavnih naslova: demografija i javno zdravstvo, zaposlenost i nezaposlenost (uključujući prema sektorima i napomene o fleksibilnim oblicima zapošljavanja); obrazovanje, osposobljavanje i vještine; socijalna zaštita, socijalni prihodi i socijalno uključivanje; i regionalne razlike (posljednja kategorija dodana je kao poseban odjeljak u drugom nacrtu OP-a).

Statistički podaci kojima se potkrepljuju tvrdnje uglavnom su pouzdani i temelje se na nacionalnim izvorima te na Eurostatu radi nekih usporedbi s EU-om. U okviru svakog naslova istaknuti su najvažniji trendovi ilustrirani statističkim podacima iz Eurostata i nacionalnih izvora, a hrvatska se iskustva ponekad uspoređuju s različitim državama članicama i EU-om u cjelini (tablice su 2. nacrtu prebačene u Dodatak).⁴⁷ Glavni hrvatski izvor statističkih podataka koji se odnose na siromaštvo i socijalnu isključenost je Državni zavod za statistiku (DZS) koji provodi Anketu o potrošnji kućanstava (APK). Pokrivenost je sve bolja i usklađena je s Eurostatom. Postoje i Ankete o radnoj snazi.

U odjeljku 1.2. daje se pregled konteksta politike EU-a. Okvir koji daju strategije i smjernice Komisije pruža temelj za analizu i strateške dijelove HRD OP-a na prilično preskriptivan način. OP se temelji na Okviru za usklađenost strategija (OUS) u kojem se navodi na koji način će se sredstva iz IPA-e i Komponentata III i IV koristiti u Hrvatskoj. Ciljevi OUS-a vezani uz razvoj ljudskih potencijala temelje se na Europskog strategiji zapošljavanja i Europskim smjernicama za zapošljavanje. Prioriteti istaknuti u OP-u moraju biti usklađeni s i proizlaziti iz Zajedničkog memoranduma o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske (JIM) i Zajedničke procjene prioriteta politike zapošljavanja (JAP), koje moraju pripremiti

⁴⁷ Iako su međunarodno usporedivi podaci korisni, treba uzeti u obzir da je stopa registrirane nezaposlenosti u Hrvatskoj veća od međunarodno usporedive stope ARS-a, a to je nešto o čemu politike trebaju voditi računa.

sve zemlje pristupnice. Izrada OP-a odvijala se u bliskoj koordinaciji s razradom dokumenata JIM i JAP. Opći prioritet je “povećati broj novih i kvalitetnijih radnih mjesta” ili privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti povećanjem ulaganja u ljudski kapital, jačanjem socijalne uključenosti i promicanjem prilagodljivosti poduzeća i radnika”. Time su pokriveni glavni strateški naslovi zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje i socijalno uključivanje. Administrativna sposobnost tema je koja prožima svaki od naslova.

Opći zaključak jest da se Hrvatska u relativno kratkom vremenu od završetka rata, a posebno nakon što se uključila u proces pristupanja EU, ambiciozno obvezala provesti modernizaciju i reforme politika vezanih uz razvoj ljudskih potencijala. S obzirom na količinu obveza, ograničena dostupna sredstva i nepoznatu prirodu mnogih izazova s kojim se suočila, nastao je veliki pritisak na državnu upravu. Time se u velikoj mjeri opravdava predložena koncentracija pomoći koja se dodjeljuje kroz HRD OP na razvoj sposobnosti ključnih mjerodavnih javnih institucija na nacionalnoj i lokalnoj razini. U svakom od tri glavna područja politika postoje mjesta gdje su potrebne dodatne informacije ili bi se tekst mogao restrukturirati radi boljih obrazloženja strateških ciljeva.

4.1.1. Zapošljavanje

U okviru naslova koji se odnosi na zapošljavanje, hrvatsko tržište rada obilježava starenje radne snage, relativno niska stopa zaposlenosti i relativno visoka stopa nezaposlenosti. Visok je i udio dugotrajno nezaposlenih, posebno među nezaposlenim ženama kao i stopa nezaposlenosti mladih. Postoje velike razlike u relativnoj nezaposlenosti među regijama što odražava različitu potražnju za radnom snagom i nedovoljnu fleksibilnost plaća. Hrvatska doživljava starenje i pad broja stanovnika. Do nedavno je to nadoknađivala neto imigracija, ali sada je taj trend u padu. Pad i starenje stanovništva utječe na veličinu radne snage i potreban je značajan porast stope zaposlenosti kako bi se nadoknadila sve veća potrošnja na zdravstvo i socijalnu pomoć. Ključna politika u tom području je *Nacionalni akcijski plan zapošljavanja* (NAPZ) i njegovi godišnji Planovi za poticanje zapošljavanja koji se temelje na Europskoj strategiji zapošljavanja. Oni su usmjereni na promicanje zapošljavanja, socijalne uključenosti, strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (SOO), poduzetništva i unaprjeđenje poslovnog okruženja. Glavni instrumenti mjera aktivne politike zapošljavanja su programi subvencija koje HZZ nudi novoosnovanim tvrtkama. Subvencije su ciljane na posebne skupine (mladi, stariji, osobe s invaliditetom itd.). HZZ osigurava i nešto financijskih sredstava za općinske intervencije na tržištu rada i neke posebne mjere za nacionalne manjine (Romi). Međutim, programi su uključivali i opće odredbe “uvođenja u posao” koje se primjenjuju na sve i stoga su imale ograničeni učinak na te posebne ciljane skupine. Ključni utvrđeni izazovi uključuju: utjecaj na ciljane skupine bez previše restriktivnih uvjeta koji ograničavaju sudjelovanje; veći naglasak na izobrazbu i unaprjeđenje vještina; razvoj načina nadzora i evaluacije učinka intervencija aktivne politike zapošljavanja na ciljane skupine. Glavni naglasak aktivnosti OP-a u okviru ovog naslova jest jačanje sposobnosti HZZ-a što se čini opravdanim s obzirom na zahtjevnost programa. Posebni komentari u okviru ovog naslova su:

- Neki nedostaci u administrativnoj sposobnosti javnog sektora ili institucionalna ograničenja istaknuti su kao ključni problemi koje OP mora riješiti. Ti nedostaci istaknuti su u različitim dijelovima analize (npr. u smislu učinkovitosti, sposobnosti prikupljanja podataka, koordinacije između nacionalnih, regionalnih i lokalnih struktura). Međutim, jasniji pregled usluga zapošljavanja mogao bi opravdati usredotočenost OP-a na izgradnju sposobnosti.

- Ima vrlo malo pojedinosti o procesima unutarnjih migracija i pokretljivosti radne snage iako se kao strateška slabost navodi slaba regionalna pokretljivost radne snage. Iako o tome postoje ograničeni podaci, nešto teksta trebalo bi uključiti u odjeljak o regionalnim razlikama unutar socioekonomskog konteksta (Odjeljak 2.1.5). Osim toga, trebalo bi govoriti i o mogućoj povezanosti između sve veće regionalne pokretljivosti radne snage koja nastaje kao rezultat SOO-a i veće zapošljivosti te opasnosti od depopulacije nekih regija, koji su spomenuti u istom odjeljku. Na primjer, intenzivna urbanizacija i emigracija u prošlosti dovele su do nedostatka radne snage i starenja stanovništva u nekim područjima. Osim toga, promjena u dobnoj strukturi i smanjenje broja stanovnika radno sposobne dobi mogli bi imati negativan učinak na ponudu radne snage, posebno u ključnim sektorima kao što su informacijska i komunikacijska tehnologija, biotehnologija i građevinarstvo. Ti bi izazovi mogli ukazati na potrebu za ciljanom pomoći tim regijama. Smatra li se veća pokretljivost radne snage potencijalnom prednošću ili opasnošću u hrvatskom kontekstu?
- Dodatne točke koje bi mogle biti spomenute u analizi uključuju:
 - razvoj profinjenije i uključivije definicije „zaposlenosti“ uzimajući u obzir fleksibilan rad, samozapošljavanje, neslužbeno zapošljavanje i druge vrste ugovora o radu; i
 - isticanje da značajan udio zaposlenih u poljoprivredi u Hrvatskoj uključuje starije osobe koje rade u prirodnoj poljoprivrednoj proizvodnji.

4.1.2. Vještine, osposobljavanje i obrazovanje

Među hrvatskim stanovništvom relativno je visoka stopa osoba sa srednjom stručnom spremom, ali niska stopa visokoobrazovanih. Radna snaga ima relativno niske razine vještina. Čini se da postoji velika neusklađenost između obrazovnih sadržaja i zahtjeva tržišta rada te vrlo niska ponuda obrazovanja i osposobljavanja za odrasle. Na razini nakon srednje škole uveden je sustav veleučilišta, ali pružanje SOO-a je slabo i razina nezaposlenih među osobama koje su završile veleučilišta prilično je visoka. Važan doprinos politike je *Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja 2005.-2010.* koji ima za cilj unaprijediti kvalitetu izobrazbe, podržati osposobljavanje učitelja i potaknuti strateške pristupe tom području. Osim toga, nedavno su osnovane i nove institucije, točnije: Nacionalno vijeće za visoko obrazovanje, Komisija za obrazovanje odraslih, Agencija za strukovno obrazovanje (ASO) i Agencija za obrazovanje odraslih (AOO). One su počele uvoditi niz inicijativa, uključujući razvoj Nacionalnog kvalifikacijskog okvira, istraživanje potreba na tržištu rada (u cilju racionalizacije sektora SOO-a), razvoj sektorskih vijeća radi usklađivanja vještina s potrebama na tržištu rada, unaprjeđenje nastavnih programa i razvoj lokalnih partnerstava za zapošljavanje u suradnji s općinama, lokalnim HZZ-ovima i poslodavcima. S obzirom na program mjerodavnih tijela, općenita se usredotočenost OP-a na izgradnju sposobnosti u ovom području čini opravdanom. Posebni komentari su sljedeći:

- Procjena potrebnih vještina na tržištu rada i nedostataka mogla bi se unaprijediti uz pomoć anketa poslodavaca o vještinama. Nesklad između osnovnih vještina stanovništva radno sposobne dobi i zahtjeva poslodavaca istaknut je kao značajan strateški izazov, ali mogle bi se dodati dodatne informacije kojima bi se pojasnilo za kojim to točno vještinama poslodavci imaju potrebe. U Odjeljku 2.1.3 navodi se da nije provedena nikakva konačna analiza mjere u kojoj obrazovni sektor odgovara potrebama na tržištu rada, ali u ovoj bi fazi bilo razumno očekivati jasnu opredijeljenost za razvoj mehanizama za prikupljanje i čuvanje informacija o

potrebnim vještinama. U međuvremenu bi se analiza mogla temeljiti na ograničenim dostupnim podacima (na primjer iz JAP-a i Sektorskih vijeća).

- S obzirom na važnost koja se u OP-u pridaje sektoru usluga i ulozi informacijske i komunikacijske tehnologije u nekim od industrija pod ovim naslovom, trebalo bi iznijeti više pojedinosti o obilježjima i trendovima u razvoju informacijskog društva. Bilo bi korisno utvrditi učinke tih trendova na kvalifikacije mladih i odraslih kao i pokazatelje prepreka s kojima se suočavaju određene društvene skupine prilikom pristupa informacijskoj tehnologiji ili mogućoj sinergiji s aktivnostima vezanim uz jačanje informacijske i komunikacijske tehnologije. U tekstu bi se iscrpnije mogla opisati sinergija između HRD OP-a u pružanju izobrazbe za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju i OP-a za regionalnu konkurentnost u razvoju infrastrukture za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju.

4.1.3 Socijalno uključivanje

Hrvatska se suočava s izazovom modernizacije svojeg zdravstvenog sustava i sustava socijalne skrbi i jačanja socijalnog uključivanja i kohezije. Osim etničkih manjina, najvidljivija marginalizirana skupina su, čini se, osobe s invaliditetom. Isto kao i u odnosu na obrazovanje i zapošljavanje, kod pružanja socijalnih i zdravstvenih usluga postoje značajne mjesne razlike. Usluge pružanja socijalne skrbi tradicionalno su 1990.-ih bile vrlo centralizirane s vrlo slabom uključenosti privatnog ili dobrovoljnog sektora. Nakon 2001. godine, došlo je do decentralizacije usluga, posebno usluga za starije i nemoćne i pojavilo se više mogućnosti za sudjelovanje privatnog ili dobrovoljnog sektora. Odvijao se i postupak postupne deinstitutionalizacije uz pojavu sve većeg broja klubova, centara, usluga skrbi... Postupno se poboljšala i partnerska suradnja sa socijalnim partnerima (npr. putem Ureda za udruge Vlade RH i Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva). Raste svijest o pitanju ravnopravnosti spolova (npr. putem Zakona o ravnopravnosti spolova iz 2003., Pravobranitelja za ravnopravnost spolova, Nacionalne strategije za promicanje ravnopravnosti spolova). Međutim, sektor socijalnih usluga još uvijek nije dovoljno razvijen i potrebno je prijeći s uvođenja zakonodavstva i razvoja institucionalnog okvira na provedbu mjera čime se opravdava naglasak OP-a na jačanje sposobnosti provedbenih agencija.

Ipak, postoje neki vidovi analize u okviru ovog naslova koji bi se mogli popraviti:

- Trebalo bi naglasiti činjenicu da neki ljudi i skupine mogu biti u nepovoljnom položaju iz više razloga i da će se to uzeti u obzir u OP-u. Time se naglašava potreba za uvođenjem fleksibilnosti u OP kako bi mu se dopustilo da pristupi osobama iz različitih ciljanih skupina, sektora i regija. To traži i razvoj potpunijih, normiranih podataka o pružanju socijalne skrbi.
- S obzirom na važnost regionalne dimenzije (podaci iz Studije Svjetske banke iz 2007. “Ocjena životnog standarda u Hrvatskoj, promicanje socijalne uključenosti i regionalne jednakosti”), dobrodošao je novi podnaslov o regionalnim razlikama. Međutim, mogao bi se uključiti kratak sažetak o razlikama u traženim vještinama među pojedinim regijama (ako su dostupni podaci). Intervencije vezane uz proširenje ili unaprjeđenje vještina mogle bi biti usklađene s potrebama na regionalnim i lokalnim tržištima rada što će zahtijevati upućivanje na različitu dinamiku regionalnih tržišta rada. To je posebno tako s obzirom na podjelu između ruralnih i urbanih područja koja je spomenuta u OP-u, npr. vezano uz poljoprivredu, tešku industriju itd.
- Mogla bi se dodatno naglasiti i uloga koju naslov o socijalnom uključivanju može imati u poticanju gospodarskog razvoja (npr. jačanjem uloge struktura za skrb i potporu u podržavanju tržišta rada i razvoju sekundarnog tržišta rada (socijalno

gospodarstvo) o kojem se kratko govori u Odjeljku 2.3.4. Na taj bi se način u programu unaprijedila usklađenost pitanja vezanih uz socijalnu skrb i perspektiva gospodarskog razvoja.

4.2. SWOT analiza

SWOT analiza nalazi se u Odjeljku 2.2. Ona daje dobar opći pregled glavnih pitanja istaknutih u ocjeni početnog stanja koja joj prethodi. Analiza je raščlanjena na tri naslova koja odgovaraju glavnim temama obuhvaćenim pozadinskom analizom (Zapošljavanje, Obrazovanje i osposobljavanje, Socijalno uključivanje). Međutim, veća bi se pozornost mogla posvetiti povezanosti između SWOT-a i pozadinske analize jer postoje neki nedostaci i nedosljednosti tamo gdje određeni vidovi SWOT-a nisu jasno povezani s pitanjima u pozadinskoj analizi. Na primjer:

- Slaba regionalna pokretljivost radne snage zabilježena je u SWOT-u kao nedostatak, ali kao opasnost se spominje i „odljev mozgova“. Kao što je već navedeno, mogao bi se dodatno pojasniti stav OP-a o mogućoj povezanosti između sve veće regionalne pokretljivosti radne snage koja nastaje kao posljedica SOO-a i veće zapošljivosti i opasnosti od depopulacije nekih regija.
- Kao opasnost se navodi otpor reformama i nespremnost za promjene i usvajanje novih praksi u obrazovanju i osposobljavanju, ali o to nije jasno objašnjeno u kontekstualnom dijelu.
- Kao prednost se navodi i sve više istraživačkih programa i stipendija za mlade znanstvenike, ali o tome u analizi ima vrlo malo pojedinosti.
- Kod obrazovanja se kao nedostatak ne spominju regionalne razlike iako su one istaknute u socioekonomskoj analizi (str. 26).
- U SWOTU bi možda trebalo razmotriti sljedeće: podizanje razine poduzetničkih aktivnosti u zemlji; mogućnosti poticanja aktivnosti, npr. samozapošljavanje, koje trenutno nisu obuhvaćene pregledima gospodarskih aktivnosti; visoki diferencijal plaća u zemlji mogao bi pomoći u privlačenju dobro obrazovanih radnika u zemlju; potencijalna opasnost mogla bi biti činjenica da je izobrazba zaposlenika nisko na popisu prioriteta; potreba da obrazovna reforma uzme u obzir potrebe tržišta rada još je jedno važno pitanje; potrebno je prepoznati određene izazove za socijalnu uključenost koji postoje u regijama koje zaostaju u razvoju; problem predstavlja slaba suradnja između ključnih institucija i agencija, a poseban je izazov velik broj onih koji odustaju od fakulteta.

5. EVALUACIJA LOGIČKE PODLOGE STRATEGIJE I NJEZINA DOSLJEDNOST

5.1. Strategija

Strateški prioriteti navedeni su u Odjeljku 2.3. U tom se odjeljku jasno navodi da se strategija temelji na Okviru za usklađenost strategija (OUS) koji je oblikovan na temelju smjernica i prioriteta Europske strategije zapošljavanja, a u kojem se propisuje način na koji će se sredstva IPA-e koristiti u Hrvatskoj. Osim toga, strategija se temelji i na hrvatskom Strateškom okviru za razvoj i dokumentima JIM i JAP. U OUS-u se ističe da će pomoć koja će biti dostupna Hrvatskoj u okviru Komponente IV programa IPA biti usmjerena u prvom redu na:

- Izgradnju sposobnosti u cilju pripreme hrvatskih institucija i korisnika za provedbu i apsorpciju pomoći iz Europskog socijalnog fonda nakon pristupanja i
- Najvažnija područja koja su utvrđena u mjerodavnim strateškim dokumentima EU-a i nacionalnim dokumentima kao područja od ključne važnosti za razvoj ljudskih potencijala.

To obuhvaća glavna strateška područja Zapošljavanja, Obrazovanja i osposobljavanja i Socijalne uključenosti.

Administrativna sposobnost dobila je poseban naglasak u OP-ovima u okviru IPA-e te ima četiri prioriteta (bez tehničke potpore):

- Privući i zadržati više ljudi u zaposlenosti i modernizirati sustave socijalne zaštite
- Unaprijediti prilagodljivost radnika i poduzeća te fleksibilnost tržišta rada, i
- Povećati ulaganja u ljudskih kapital boljim obrazovanjem i vještinama
- Izgradnja administrativne sposobnosti.

U dolje prikazanoj tablici navedeni su Prioriteti i s njima povezane mjere koji na općenit način prikazuju na koji su način ugrađene mjerodavne smjernice EPZ-a.

Tablica 1: Prioriteti OP-a, mjere i smjernice EPZ-a

Prioriteti	Mjere	Smjernice EPZ-a
<p>Prioritet 1:</p> <p>Poboljšanje pristupa zapošljavanju i reintegracija na tržište rada</p>	<p>Mjera 1:</p> <p>Podrška u osmišljavanju i provedbi aktivne i preventivne politike zapošljavanja (posebno putem razvoja partnerstava između javnih službi za zapošljavanje, drugih javnih tijela i predstavnika poduzetnika i radne snage)</p>	<p>Smjernica 17:</p> <p>Provesti politike zapošljavanja koje za cilj imaju postizanje pune zaposlenosti, unaprjeđenje kvalitete i produktivnosti na radnom mjestu, i jačanje socijalne i teritorijalne kohezije.</p> <p>Smjernica 18:</p> <p>Promicati pristup zaposlenju na temelju životnog ciklusa.</p> <p>Smjernica 21: Promicati fleksibilnost u kombinaciji sa sigurnošću radnog mjesta i smanjiti podijeljenost tržišta rada uzimajući u obzir ulogu socijalnih partnera.</p>
<p>Prioritet 2:</p> <p>Jačanje socijalnog uključivanja osoba kojima je otežan pristup tržištu rada</p>	<p>Mjera 2a: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju</p> <p>Mjera 2b: Potpora skupinama koje se nalaze u nepovoljnom</p>	<p>Smjernica 19:</p> <p>Osigurati uključiva tržišta rada, povećati privlačnost zaposlenja, i učiniti rad isplativim za tražitelje posla, uključujući osobe u nepovoljnom položaju i neaktivne osobe</p>

	položaju u pristupu obrazovanju	
Prioritet 3: Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti	Mjera 3a: Unaprjeđenje sadržaja i pružanja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja svim dobnim skupinama	Smjernica 20: Unaprijediti usklađivanje s potrebama na tržištu rada
	Mjera 3b: Razvoj vještina i ustanova za cjeloživotno učenje	Smjernica 23: Proširiti i unaprijediti ulaganja u ljudski kapital
Prioritet 4: Jačanje institucionalne učinkovitosti javne uprave u socijalnom području i zapošljavanju	Mjera 4a: Potpora razvoju djelotvornosti i kvalitete hrvatskih javnih službi za zapošljavanje	
	Mjera 4b: Jačanje institucija odgovornih za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih te njihovih partnera, u Hrvatskoj	Smjernica 24: Prilagoditi sustave obrazovanja i osposobljavanja zahtjevima za novim sposobnostima
Prioritet 5: Potpora razvoju i pružanju administrativne sposobnosti za provedbu ovog Operativnog programa	Mjera 5a: Priprema projekta	
	Mjera 5b: Upravljanje projektom i izgradnja sposobnosti	

Jasno je da se strategija OP-a temelji na analizi. Okvir koji pružaju strategije i smjernice Zajednice (uključujući OUS, VIPD, Europsku strategiju zapošljavanja i dokumente JIM i JAP) služi kao temelj za analizu i strateške odjeljke HRD OP-a na prilično preskriptivan način i time se osigurava njegova cjelokupna dosljednost. Opisi Prioriteta prošireni su od jednog nacrtu OP-a do drugog. U drugom nacrtu OP-a, svaki prioritet ima logičku podlogu, poseban cilj i opis, uključujući vezu s postojećim, povezanim programima i strategijama. Međutim, postoji potreba za dodatnim razmatranjem strukture Prioriteta i Mjera:

- Općenito je problem u tome što postoji prilično velik broj aktivnosti koje su uključene u okviru nekih Prioriteta i što se te aktivnosti znatno razlikuju s obzirom na svoju prirodu i opseg. Na primjer, Prioritet 1 uključuje uspostavu nacionalnih i regionalnih partnerstava za zapošljavanje, davanje savjeta i konzultacije, subvencije za zapošljavanje, prekvalifikaciju i razvoj Poslijediplomskog studija Poduzetništvo. S obzirom na ograničenost financijskih sredstava, treba izbjegavati stvaranje dugačkog popisa mogućih aktivnosti i posložiti ih po važnosti. Općenitiji plan ili osnovni popis mogućih aktivnosti mogli bi razvodniti strateški naglasak i s obzirom na ograničenost sredstava imati posljedice na sposobnost upravljanja i provedbe (vidi točku u odjeljku o načinu upravljanja i provedbe).
- Glavni bi naglasak trebao biti na jačanju sposobnost ministarstava i agencija da razviju i pokrenu usluge koje će kasnije, i uz pomoć budućih sredstava, postati temeljni dijelovi njihovih glavnih portfelja (kao što su partnerstva za zapošljavanje). Jasnija razlika između početne potpore pružateljima usluga za izgradnju sposobnosti i kasnije potpore ciljanim pojedincima i skupinama u društvu mogla bi se iskoristiti za razvoj koncentriranijeg popisa aktivnosti za prvu fazu OP-a.
- S tim u vezi, veći naglasak u Prioritetima treba staviti na izgradnju lokalne sposobnosti za uspješno osmišljavanje i provedbu projekata. Kao što je istaknuto u nacrtu OP-a, u Hrvatskoj postoje značajne regionalne razlike u tom pogledu tako da će

lokalni dionici igrati važnu ulogu pripremi i razvoju projekata koji su značajni u njihovom kontekstu. Prema tome, mjere koje će služiti kao potpora za pripremu i razvoj projektnih ideja na lokalnoj razini povećale bi apsorpcijsku sposobnost na razinama nižim od nacionalne razine. Time bi se na izravniji način mogla pružiti potpora dimenziji ljudskih potencijala u okviru regionalnih operativnih programa.

- Prioritet 1 mogao bi se preoblikovati tako da uključi više od jedne mjere. Takva bi podjela mogla izoštriti naglasak Prioriteta i pomoći posložiti aktivnosti prema njihovoj važnosti. Iako se utvrđene ciljane skupine razlikuju, postoji i moguće preklapanje između Prioriteta 1 i Prioriteta 4a jer su oba usmjerena na razvoj aktivnijih politika zapošljavanja u hrvatskim službama za zapošljavanje (npr. razvojem partnerstava i mreža).
- Mogla bi se ponovno razmotriti opća struktura mjera radi bolje organizacije i usklađivanja njihove strukture.
- Neke aktivnosti iz Prioriteta 1 i Prioriteta 2a se preklapaju jer bi obje mogle biti usmjerene na dugotrajno nezaposlene intervencijama aktivne politike zapošljavanja.
- Kada se radi o ograničenim financijskim sredstvima koja će biti usmjerena na ograničen niz projekata koji su uglavnom usredotočeni na određene agencije, korisno bi bilo dati više pojedinosti o kriterijima za odabir. Kako su nastali, koja im je svrha, postoji li hijerarhija kriterija?

5.2. Financijske tablice

Uključene su i financijske tablice u kojima su prikazane alokacije sredstava na razini prioriteta i mjera za svaku godinu u razdoblju od 2007.-2009. Podaci su podijeljeni prema sredstvima iz EU i nacionalnim javnim financiranjem. Iz tablica je razvidno da će se sredstva za pojedine aktivnosti uvoditi postupno s vremenom, s tim da neke mjere (kao što je 2b) neće dobiti financijska sredstva do 2009. U odnosu na financijske alokacije, OP koristi indikativne financijske pondera koje su kao okvirne smjernice navedeni u VIPD-u. Između dva nacrtu bilo je i neke preraspodjele sredstava tako da je Prioritetu 3 (koji se odnosi na SOO i cjeloživotno učenje) dodijeljeno više, a Prioritetu 1 (pristup zapošljavanju) nešto manje. Bilo bi korisno dati više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i redosljedu financijskih tokova prema različitim mjerama u prve tri godine te pripremiti zajedničku tablicu koja bi pokrivala prve tri godine OP-a.

Tablica 2: Financijske tablice OP-a

Prioritet	VIPD	Predloženo
1. Poboljšanje pristupa zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada	30-40%	25%
(Unaprjeđenje prilagodljivosti poduzeća i radnika*)	20-30%	
2. Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada**		15%
3. Širenje i jačanje ulaganja u ljudski kapital	30-40%	30%
4. Jačanje institucionalne sposobnosti javne uprave u područjima zapošljavanja i izobrazbe	10-20%	20%
5. Tehnička pomoć za upravljanje OP-om i pripremu liste projekata	10%	10%
Ukupno	100-140%	100%

5.3. Horizontalne teme

Postoji poseban odjeljak o horizontalnim temama (odjeljak 3.4.) koje se odnose na ravnopravnost spolova i održivi razvoj. S obzirom na vrste intervencija koje su pokrivena OP-om, snažan se naglasak stavlja na jednake mogućnosti. Postoje posebne mjere koje su vezane uz jednake mogućnosti (posebno vezano uz integraciju žena u tržište rada) i to se odražava u nekim od pokazatelja i kriterijima za odabir projekata. Općenito bi moglo biti korisno unutar pojedinih mjera predvidjeti prikupljanje podskupina podataka o obilježjima korisnika (žene, starije osobe, osobe s invaliditetom) u okviru posebnih mjera i onda ocijeniti doprinos pojedinih Prioriteta promicanju jednakih mogućnosti. To je povezano s općenitom potrebom za većim korištenjem osnovnih i ciljanih podataka u hijerarhiji pokazatelja (vidi ispod). U OP-u nema posebnih mjera vezanih uz okoliš, a nacrt samo ponavlja općenitu obvezu IPA-e da bude usklađen s normama Procjene utjecaja na okoliš EU-a. Međutim, određeni prioriteti i mjere HRD OP-a mogu doprinijeti temama vezanim uz okoliš. Na primjer, ugrađivanje perspektive okoliša u obrazovanje i osposobljavanje na razini pripreme učitelja, predavača i sudionika, doprinijelo bi ekološkim vidovima agende za održivi razvoj. Prema tome, mogao bi se detaljnije opisati odnos između prioriteta OP-a i nekih horizontalnih tema.

6. Ocjena unutarnje i vanjske usklađenosti

Kao što je već spomenuto, u drugom nacrtu OP-a jasnije je istaknuta povezanost između programa i pojedinih smjernica Zajednice, posebno OUS-a, VIPD-a, Europskih smjernica za zapošljavanje te dokumenata JIM i JAP. U Odjeljku 3.5. govori se o komplementarnosti s drugim oblicima pomoći EU-a (posebno s programom CARDS), u okviru zapošljavanja, SOO-a i socijalne uključenosti. Usklađenost s hrvatskim politikama i strategijama uglavnom je dobro pokrivena i strateški okviri Komisije dovoljno su fleksibilni da olakšaju uključivanje hrvatskih prioriteta u program. Međutim, neka bi se pitanja mogla dodatno razmotriti:

- Bilo bi korisno dati više pojedinosti o usklađenosti programa s Lisabonskom strategijom za koju se navodi da je imala glavni utjecaj na strateške prioritete u Odjeljku 2.3.1.
- U usporedbi s drugim vidovima OP-a (zapošljavanje, SOO), postoji manje hrvatskih dokumenata koji bi mogli poslužiti kao okvir za socijalnu strategiju. Decentralizacija socijalnih usluga ključni je nacionalni proces i to je više naglašeno u posljednjem nacrtu OP-a, uključujući utjecaj koji će taj proces imati kao izvor zapošljavanja. Međutim, moglo bi se dodati više pojedinosti, možda na temelju JIM-a.
- OP bi trebao sadržavati više pojedinosti o povezanosti s OP-om za regionalnu konkurentnost. To se odnosi na moguću povezanost između unaprjeđenja SOO-a ili infrastrukture za informacijsku i komunikacijsku tehnologiju u regijama i širenja usluga u HRD OP-u. Kao što je već navedeno, detaljnije informacije o skupinama u nepovoljnom položaju na razinama ispod nacionalne podrške bi važnost koja se pridaje regionalnoj dimenziji RLJP-a u OP-u. U tom se pogledu može spomenuti i na koji način će aktivnosti programa vezane uz socijalno uključivanje biti povezane s prioritetima utvrđenim u planovima OP-a za regionalnu konkurentnost. Mogle bi se bolje opisati i vrste inicijativa za izgradnju sposobnosti koje će biti potrebne na lokalnoj i regionalnoj razini. Kakvu će potporu županije, općine i lokalna partnerstva

dobiti za daljnji razvoj svoje sposobnosti za provedbu zapošljavanja, SOO-a i usluga socijalne skrbi?

- Možda je važno jasnije pokazati kako se aktivnosti navedene u okviru prioriteta OP-a nastavljaju na (radije nego ponavljaju) inicijativne pokrenute u okviru programa CARDS tj. dodatno pojasniti stečena iskustva.
- Iz razgovora s dionicima moglo se zaključiti da se iskustva s programima EU-a i međunarodnim programima pomoći kao što su MANTRA, INTERREG, TEMPUS i CARDS uglavnom smatraju korisnim te da su tijekom njihove provedbe stečena neka iskustva korisna za tekuće razdoblje programiranja. Neka od utvrđenih pitanja uključuju:
 - Ulogu koju su igrali u razvoju koordinacijskih struktura, partnerstava i radnih skupina. To se odnosi na mjerodavna ministarstva i agencije na nacionalnoj razini, ali i na jačanje veza između nacionalne administrativne razine i nižih razina te veza sa socijalnim i gospodarskim interesima (npr. putem inicijative CARDS 2004 Lokalna partnerstva); i
 - U praktičnom smislu, CARDS je unaprijedio znanja i iskustva u primjeni sredstava EU-a, posebno u smislu razvoja prijedloga projekata. To pruža važan temelj za razvoj i provedbu HRD OP-a.
 - Međutim, više partnera kritiziralo je ulogu koju su imali vanjski konzultanti. U više se slučajeva problematičnim smatrala njihova nedovoljna upoznatost sa situacijom na terenu i trošak zapošljavanja konzultanata.

7. PROCJENA OČEKIVANIH REZULTATA I UČINKA

U aktualnom su nacrtu predloženi pokazatelji praćenja napretka podijeljeni na pokazatelje 'neposrednih rezultata' (npr. broj osnovanih partnerstava za zapošljavanje“) i pokazatelje 'rezultata' (npr. broj nezaposlenih – prema određenim ciljnim skupinama - koji sudjeluju u danj mjeri i nakon toga pronalaze zaposlenje). Općenito je rad na pokazateljima još uvijek u tijeku i još postoje značajni nedostaci (npr. pod mjerom 4a još uvijek nema pokazatelja rezultata) i potrebno je daljnje preispitivanje kako bi se približili modelu „unos – neposredni rezultat – rezultat – učinak“ za programe strukturnih fondova.

- Postoje neke nejasnoće oko kategorizacije pokazatelja. Na primjer, neki pokazatelji 'rezultata' mogu se možda reklasificirati kao pokazatelji učinka ako se oni ne mogu izravno pripisati aktivnostima OP-a (npr. pod mjerom 2a, gdje bi se porast fleksibilnih rješenja za žene koje ponovno ulaze na tržište rada do 2010. godine mogao definirati kao učinak prije nego kao rezultat).
- Trebalo bi razviti bolje strukturiranu hijerarhiju pokazatelja spajajući pokazatelje s određenim mjerama i aktivnostima i predviđajući njihovo grupiranje na razinama prioriteta i programa. Ako je moguće treba razvijati i pokazatelje konteksta i pokazatelje na razini programa.
- Mjerenje rezultata moglo bi se uključiti u OP zbog dugoročnih, blažih učinaka nekih aktivnosti, ali i zbog toga što je u tijeku reforma zakona o radu što moglo promijeniti kontekst (npr. izazov bilježenja učinka novih nacionalnih odredbi za „rad kod kuće“, fleksibilno zaposlenje itd.). U OP bi se ipak trebali ugraditi neki pokazatelji učinka i

temelji ili ciljevi za određene mjere u njegovom sustavu pokazatelja (u obliku brojeva ili postotaka). Na temelju razgovora možemo zaključiti da su neki ciljevi ugrađeni na razini projekata i da bi se pokazatelji OP-a trebali temeljiti na njima.

- U HRD OP-u važno je za sve pokazatelje pripremiti kratke zajedničke definicije kako bi se osiguralo da je krajnjim korisnicima i onima koji su uključeni u prikupljanje podataka o nadzoru jasno na koji način treba mjeriti ishod projekta. Na taj će se način izbjeći problemi vezano uz kvalitetu i usporedivost podataka o nadzoru. Na primjer, ponekad nije jasno odnosi li se broj osposobljenih ljudi na broj ljudi koji su upisani u program izobrazbe ili na broj ljudi koji završavaju obrazovni tečaj (bez nužnog stjecanja kvalifikacije). U skladu s OP-om, projekti će morati prikupljati osnovne podatke osvojenim aktivnostima i, ako je potrebno, raščlanjivati korisnike na ciljne skupine (prema spolu, etničkoj skupini, invaliditetu itd.). Prema tome, potrebno je razviti osnovni popis dogovorenih pokazatelja i definicija za projekte kako bi oni mogli razvijati usporedive podatke koji se mogu prikupljati u svrhu grupiranja raščlanjujući informacije na ciljne skupine u određenim mjerama.
- Potrebno je dati više informacija o dostupnosti podataka, posebno o tome može li se nadzor osloniti na postojeće podatke, hoće li biti potrebni novi podaci i hoće li biti dostupne samo procjene.

8. OCJENA POSTOJEĆEG SUSTAVA PROVEDBE

8.1. Konzultacije

Tijekom ex ante evaluacije postupak konzultacija još je bio u tijeku. Opis načina na koji su organizirane konzultacije iz Odjeljka 1.3.1. daje samo opći pregled, a u sljedećem će se nacrtu dodati više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu. Kako se može zaključiti iz razgovora, dionici još uvijek smatraju da su konzultacije mogle biti uključivije i otvorenije. Međutim, izraženo je i stajalište da je više konzultacija i partnerstava bilo jedan od glavnih učinaka postupka pripreme OP-a do sada. Postupak je doprinio širem otvaranju hrvatskog sustava novim partnerskim sporazumima. To se posebno odnosi na veze između ministarstava koje su pojačane postupkom pripreme nacрта u međuresornoj radnoj skupini. Posljednje partnerske konzultacije pokazale su i da se stvaraju veze s drugim agencijama i sektorima. Ministarstva su koristila vertikalne strukture kako bi osigurale sudjelovanje dionika u tom postupku savjetovanja. Agencije uključene u provedbu OP-a (HZZ, ASO) iskoristile su priliku opisati prijedloge projekata dionicima. Međutim, bilo je i općenitijih, strateških intervencija. Na primjer, razgovaralo se o potrebi naglašavanja regionalne dimenzije pitanja vezanih uz razvoj ljudskih potencijala. S obzirom na vremensko ograničenje, teško je osigurati opseg i kvalitetu konzultacija na regionalnoj razini u ovoj fazi razrade OP-a. Međutim, vrijedi je primijetiti da su CARDS projekti stvorili osnovu za nacionalne/regionalne konzultacije o pitanjima i projektima vezanim uz razvoj ljudskih potencijala, kao i okvir za tripartitne skupine.

8.2. Provedba

Odredbe vezane uz upravljanje i provedbu opisane su u Odjeljku 5 iako podjela nadležnosti još uvijek nije točno određena. SDURF će preuzeti uloge nacionalnog koordinatora programa IPA i strateškog koordinatora (za komponente IPA-e III i IV). MINGORP će biti Upravljačko tijelo za OP, ali bit će sklopljeni operativni sporazumi s MZOŠ-om i MZSS-om zbog njihove uključenosti u upravljanje nekim intervencijama, što podliježe postupku akreditacije. Nadzorni odbori – oni će djelovati na dvije razine: Nadzorni odbor programa IPA i Sektorski

nadzorni odbor. Ocjenu i odabir svih prijava projekata vrše Odbor za odabir projekata (kojim predsjeda MINGORP) i Odbori za odabir ponuda (kojima predsjeda Središnja jedinica za financiranje i ugovaranje (SJFU) kao provedbeno tijelo) u svrhu odabira izvođača za ugovore za koje je raspisan natječaj. Članstvo u tim odborima temeljit će se na tehničkoj stručnosti.

U prvom nacrtu OP-a predviđeno je da MINGORP, kao Upravljačko tijelo, prenosi ovlasti provedbenog tijela na HZZ, ASO i druge državne agencije ako je potrebno. Međutim, zbog potrebe za akreditacijom, u početnoj fazi programa nadležnost provedbenog tijela planira se dati SJFU-u u Ministarstvu financija. U drugom nacrtu OP-a ne spominju se HZZ i ASO već samo SJFU kao provedbeno tijelo. Potrebna su neka objašnjenja vezano uz identitet, dužnosti i raspored za uvođenje provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Ostali komentari su sljedeći:

- Bilo bi korisno više pojedinosti o tome kako će MZOŠ i MZSS doprinosti postupku upravljanja i provedbe u okviru općenitog upravljanja programom koje je u nadležnosti MINGORP-a.
- Važna su pitanja vezana uz sposobnost. Važno je osigurati postojanje sposobnosti za niz aktivnosti čije se provedba planira u okviru mjera i za koje se apsorbiraju sredstva. Osim toga, MINGORP će preuzeti nadležnosti Upravljačkog tijela u trenutku preustroja ministarstva odlukom Vlade, uključujući i novi odjel posvećen fondovima EU-a. Osim toga, relativno su nedavno osnovani HZZ-ov Odjel za financiranje i ugovaranje projekata Europske unije, ASO i AOO i to bi se moglo uzeti u obzir u tekstu OP-a.
- Nužna je djelotvorna koordinacija između institucija i agencija koje su uključene u razvoj i provedbu programa. Imajući to na umu u tekst bi se mogle uključiti pojedinosti o mehanizmima koordinacije.
- Dok se u odnosu na zapošljavanje (HZZ) i SOO (ASO) mogu utvrditi potencijalna središnja provedbena tijela, organizacijska potpora MZSS-u u okviru socijalnog uključivanja nije toliko jasna.
- Potrebno je specificirati članstvo i dužnosti Nadzornog odbora i Sektorskog odbora te njihov međusobni odnos.
- Trebalo bi biti više pojedinosti o mehanizmima financijske kontrole, zahtjevima i sustavima plaćanja.
- OP će prikupljati podatke o napretku u provedbi projekata i pojedinosti o primateljima pomoći (raščlanjene prema spolu, etničkoj skupini, invaliditetu itd.). Prema tome, stabilnost načina organizacije nadzora i evaluacije ovisit će o daljnjem rješavanju pitanja prikladnosti i kvalitete izvora podataka i mehanizama prikupljanja: stupanj do kojeg izvori pružaju nužne informacije za evaluaciju i s kolikom se lakoćom od njih mogu prikupiti informacije.

9. OCJENA UKLJUČENOSTI OKOLIŠA

U ovom se odjeljku govori o obilježjima i djelotvornosti uključivanja okoliša u Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (HRD OP). Koliko je to moguće, ocjenjivanje se provodi u skladu s načelima strateške procjene okoliša, posebno zahtjevi za informacijama iz Dodatka I Direktivi EU-a 2001/42/EZ o procjeni učinaka određenih planova i programa na okoliš. U ovom se slučaju uključenost mjeri u smislu percepcije okoliša, usklađenosti s ekološkom politikom i zakonodavstvom, uključenosti i primjene podataka o okolišu i utjecaja programa na okoliš. Spominje se i postupak konzultacija.

9.1. Percepcija okoliša

U okviru HRD OP-a okoliš se vrlo malo spominje jer se ta tema ne smatra važnom za razvoj ljudskih potencijala. Međutim, predviđeno je uključivanje procjene utjecaja na okoliš na dolje opisan način.

Percepcija okoliša mogla bi se proširiti tako da uključi vidove kao što su zapošljavanje ili osposobljavanje vezani uz sektor okoliša ili kada se govori o socijalnoj koheziji i socijalnoj pravdi tako da se kvaliteta okoliša uključi kao čimbenik koji ima odlučujući učinak na kvalitetu života. U tom kontekstu bi se, na primjer, statistički podaci o nezaposlenosti mogli korisno usporediti s podacima o područjima degradacije okoliša i povezati s informacijama u Operativnom programu za okoliš u Komponenti III.

Iako ne bi bilo prikladno uključiti ekološke teme u više vidova HRD OP-a, elementi kao što su ciljevi vezani uz okoliš mogli bi pomoći u stvaranju međusobnih veza između OP-ova. To bi se moglo preispitati tijekom provedbe ili tekuće evaluacije OP-a. Na primjer, o regionalnoj koheziji govori se kroz aktivnosti koje se provode u okviru HRD OP-a, ali i u koordinaciji s aktivnostima koje se provode u okviru RC OP-a, promicanjem moguće komplementarnosti i sinergije.

9.2. Usklađenost s ekološkom politikom i zakonodavstvom

HRD OP uključuje upute na Kohezijske politike EU-a i Strateške smjernice Zajednice 2007.-2013. koje su usredotočene na strateške prioritete Unije za stvaranje konkurentnog i održivog gospodarstva koje se temelji na znanju navedene u Lisabonskoj i Gothenburškoj agendi.

Spominje se i Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju u kojem su Vlada Republike Hrvatske i Europska komisija utvrdile izazove u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti. Jedna od tih kategorija odnosila se na revitalizaciju i održivi razvoj siromašnijih područja.

U HRD OP-u opisano je i zakonodavstvo vezano uz okoliš u Hrvatskoj kao i prenošenje mjerodavnih direktiva EU-a u budući Zakon o zaštiti okoliša.

9.3. Uključivanje i primjena podataka o okolišu

U okviru HRD OP-a dani su podaci o zaposlenosti prema sektorima zajedno s međunarodnim usporedbama i upućivanjem na razlike među spolovima. Međutim, o sektoru okoliša nisu dani nikakvi posebni materijali, a okoliš se ne spominje ni u SWOT analizi. To bi se moglo iskoristiti kao prilika za integraciju s mjerama u RC OP-u.

Na primjer, u okviru Prioriteta 1 kojim se nastoji povećati pristup zapošljavanju i održivo uključivanje u tržište rada, mogli bi se dostaviti podaci iz istraživanja kojima se objašnjava potencijal za izobrazbu iz vještina vezanih uz okoliš u cilju unaprjeđenja zapošljivosti i konkurentnosti radne snage, što vodi do ciljanih programa izobrazbe.

Drugi prioriteti – jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada, širenje i jačanje ulaganja u ljudski kapital i jačanje institucionalne sposobnosti u područjima okoliša i izobrazbe – obuhvaćaju sustavna poboljšanja koja bi mogla uključivati

niz čimbenika, uključujući i okoliš. U postojećem obliku se ni primjeri aktivnosti kojima će se pružati potpora niti kriteriji za odabir projekata izravno ne odnose na okoliš.

9.4. Utjecaj programa na okoliš

U odnosu na horizontalne teme, HRD OP sadrži odjeljak u kojem se navodi da se, kako bi se tijekom upravljanja programom i njegove provedbe osiguralo uzimanje u obzir održivosti i zaštite okoliša, mora donijeti sljedeći niz postupaka:

- Promicanje zaštite okoliša i održivog razvoja bit će uključeno u kampanje informiranja i promidžbe, a materijali će se dijeliti tijekom poziva na dostavu prijedloga projekata/natječaja.
- Od tražitelja pomoći očekivat će se da pokažu da njihovi projekti neće štetno utjecati na okoliš i/ili da pokažu kako će njihov projekt pozitivno doprinijeti održivom razvoju. Ti će se čimbenici uzeti u obzir tijekom ocjene projekta i kriterija za odabir. Ako je potrebno, projekti moraju biti u skladu s normama EU-a za procjenu utjecaja na okoliš.
- Ishodi procjene utjecaja na okoliš tijekom faze odabira odražavat će se u sporazumima s korisnicima i provjeravat će se kao dio postupaka internih kontrola i revizije.
- Godišnja izvješća o provedbi HRD OP-a uključivat će komentare operacija vezanih uz zaštitu okoliša i održivi razvoj.
- Utjecaj HRD OP-a na zaštitu okoliša i održivi razvoj promatrat će se kao dio njegove evaluacije.

Ministarstvo zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva (MZOPUG) ili nadležno lokalno tijelo provodit će postupke procjene utjecaja na okoliš koristeći postojeće institucionalne strukture, a sredstva iz tehničke pomoći koristit će se za jačanje profesionalne sposobnosti.

HRD OP uključuje tekst koji je zajednički svim OP-ovima u Komponentama III i IV u odnosu na zakonodavstvo kojim se uređuje procjena utjecaja na okoliš. Upućivanje na Direktivu 2003/35/EZ u Odjeljku 3.4.2. trebalo bi se odnositi na sudjelovanje javnosti u pripremi određenih planova i programa vezanih uz okoliš radije nego na procjenu utjecaja određenih javnih i privatnih projekata na okoliš, što se odnosi na Direktivu 2001/42/EZ, kako je opisano i u sljedećim odlomcima.

Program uključuje upute na ispunjavanje zahtjeva održivog razvoja, ali utjecaj na okoliš usmjeren je prvenstveno na sprječavanje negativnih učinaka. Međutim, u okviru HRD OP-a postoji mogućnost stvaranja ciljanih (pozitivnih) utjecaja na okoliš, posebno u okviru programskih mjera koje bi mogle potaknuti razvoj sektora okoliša ili pružiti potporu okolišu i razvoju eko-turizma.

Očekuje se da će tekuće evaluacije dati važan doprinos upravljanju OP-om i, u nekim se slučajevima mogu provoditi na tematskoj i međusektorskoj osnovi s drugim OP-ovima. To će omogućiti ocjenu pozitivnog utjecaja na okoliš.

9.5. Konzultacije

Međuresorna radna skupina koja je pripremila HRD OP čini se nije uključivala predstavnike Ministarstva zaštite okoliša, prostornog uređenja i graditeljstva.

Prije sljedeće faze konzultacija bilo bi korisno ustanovama, agencijama i NVO-ima koji se bave ekološkim pitanjima dostaviti sažetak OP-a (uključujući SWOT analizu, prioritete i mjere), objašnjenje o IPA-i i OP-u, uključujući prihvatljiva područja za ulaganja i stajalište EK-a vezano uz prioritete koje treba ostvarivati OP-om. U HRD OP-u je već navedeno da će se konzultacije sa socioekonomskim partnerima odvijati istovremeno s konzultacijama s širom javnošću i sektorom NVO-a i da će u sljedećem nacrtu OP-a biti opisani procesi i ishodi.

9.6. Pregled

Okoliš nije dobro integriran u HRD OP. Glavni problem je stajalište HRD OP-a prema okolišu u skladu s kojim je on izvan glavnih problema razvoja ljudskih potencijala. Iako će postupak procjene učinka na okoliš provoditi nadležna tijela, propuštene su prilike za inovativno unaprjeđenje okoliša. U svrhu rješavanja tog pitanja potrebno je prihvatiti šire tumačenje okoliša, sektorskoj analizi trebalo bi dodati podatke vezane uz zapošljavanje i izobrazbu u sektoru okoliša, a u SWOT analizu treba dodati i primjere ekoloških mogućnosti. U mjerama bi se mogla kao jedna od aktivnosti koje će se podržavati navoditi izobrazba iz područja okoliša, a iz OP-a za okoliš mogli bi se izvući podaci o onečišćenim područjima, što bi dodatno pomoglo integraciji između OP-ova.

10. KRATAK ZAKLJUČAK

Ovo izvješće sadrži nalaze ex-ante evaluacije Operativnog programa (OP) za razvoj ljudskih potencijala (2007.-2009.) u okviru IPA-e za Hrvatsku koju je proveo Istraživački centar za europske politike (EPRC).

OP na usklađen i pristupačan način pokriva ključna pitanja vezana uz razvoj ljudskih potencijala u skladu s predloškom Komisije za Operativne programe u okviru programa IPA. OP općenito uključuje prioritete EU-a i Hrvatske u tom području. Iako u analizi postoje neki nedostaci, ona pruža čvrstu osnovu za strateški pristup programa. Struktura ciljeva i prioriteta logički slijedi iz analize iako bi se struktura nekih prioriteta i mjera mogla dodatno razmotriti. Sustavi za nadzor i evaluaciju te za upravljanje i provedbu napredovali su od jednog do drugog nacrta OP-a, ali u određenim su područjima potrebne dodatne pojedinosti i objašnjenja.

Ako promotrimo tri glavna područja politika jedan za drugim (zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje te socijalno uključivanje) očito je da bi se analiza na nekim mjestima mogla nadopuniti dodatnim informacijama ili bi se tekst mogao preoblikovati radi boljeg obrazloženja strateških ciljeva. Veću pozornost treba posvetiti povezanosti između SWOT-a i analize budući da postoje neki nedostaci i nedosljednosti jer se neki vidovi SWOT-a ne odnose jasno na pitanja iz pozadinske analize. Potrebno je dodatno razmotriti strukturu prioriteta i mjera. Na primjer, općenit problem jest u tome što neki prioriteti sadrže mnoštvo različitih aktivnosti koje se znatno razlikuju po svojoj prirodi i opsegu. Bilo bi korisno i više pojedinosti o odlukama o alokaciji sredstava i vremenskom slijedu financijskih tokova za različite mjere u prve tri godine. Korisno bi bilo dati i više pojedinosti o usklađenosti

Programa s Lisabonskom strategijom i drugim OP-ovima u okviru IPA-e. Rad na pokazateljima još uvijek je u tijeku i još postoje značajni nedostaci. Osim toga, tijekom ex-ante evaluacije još je trajao i proces konzultacija. Sadašnji opis načina konzultacija daje samo grubi pregled, a više pojedinosti o postupku i njegovom ishodu dodat će se u sljedećem nacrtu. Osim toga, vezano uz upravljanje programom i njegovu provedbu, potrebno je pojasniti identitet, funkcije i raspored uvođenja Provedbenih tijela te njihov odnos prema drugim upravljačkim tijelima. Okoliš nije dobro integriran u OP. To bi se moglo riješiti prihvaćanjem šireg tumačenja okoliša.

AMENDMENT TO THE FINANCING AGREEMENT

BETWEEN

THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA

AND

THE EUROPEAN COMMISSION

MODIFYING THE FINANCING AGREEMENT

BETWEEN

THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA

AND

THE EUROPEAN COMMISSION

**CONCERNING THE MULTI-ANNUAL OPERATIONAL PROGRAMME
"HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT"**

**FOR COMMUNITY ASSISTANCE FROM
THE INSTRUMENT FOR PRE-ACCESSION ASSISTANCE UNDER THE
"HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT" COMPONENT IN CROATIA**

2007HR05IPO001

The Government of the Republic of Croatia
and
the European Commission

Hereafter jointly referred to as "the Parties" or individually as "the Beneficiary", in the case of the Government of the Republic of Croatia or "the Commission", in the case of the European Commission

Having regard to Article 110 of the Financing Agreement,

Whereas

- (1) A Financing Agreement concerning the Multi-Annual Operational Programme "Human Resources Development" was signed in Brussels on 4 December 2008 and in Zagreb on 5 December 2008 between the Government of the Republic of Croatia and the European Commission and entered into force on 27 March 2009. On 17 December 2010, a Financing Agreement replacing this Financing Agreement was signed and entered into force on 25 March 2011.
- (2) In the meantime On 17 June 2011 the Commission adopted the Multi-Annual Indicative Planning Document (MIPD) 2011-2013 for Croatia¹ which presents the main priorities for pre-accession assistance to this country. On 12 October 2011 the Commission adopted the Multi-Annual Indicative Financial Framework (MIFF) for 2012-2013².
- (3) On 6 June 2012, the Strategic Co-ordinator in coordination with the National IPA Co-ordinator in the Republic of Croatia submitted a request for the revision of the Multi-Annual Operational Programme "Human Resources Development" for assistance from the Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA).
- (4) Consequently, the Operational Programme "Human Resources Development" was adopted by Commission Decision C(2007) 6036 of 7 December 2007 and last amended by Commission Decision C(2012)5580 of 1 August 2012.
- (5) Commission Regulation (EC) N° 718/2007³ implementing Council Regulation (EC) N° 1085/2006 establishing an instrument for pre-accession assistance (IPA) was amended by Commission Regulation (EU) N° 80/2010, Commission Implementing Regulation (EU) N° 1292/2011 and Commission Implementing Regulation (EU) N° 813/2012.
- (6) The amendments of the Implementing Regulation should be reflected in the Financing Agreement, as well as the allocation of additional EU funds of EUR 24,445,000 for the years 2012-2013.

¹ C(2011)4181 of 17.06.2011.

² COM(2011)641 of 12.10.2011.

³ COM(2007)718 of 29.06.2007

- (7) On 16 August 2012, the Commission Decision C(2008)7405 of 1 December 2008 conferring management powers relating to the Human Resources Development Component under the Instrument for Pre-Accession Assistance on the Republic of Croatia was amended by Commission Implementing Decision C(2012)5710 to take into account organisational changes within the management and control system for the Human Resources Development Component. This new organisation of the Operating Structure should be reflected in the Financing Agreement.
- (8) The Financing Agreement entered into force on 25 March 2011 concerning the Multi-Annual Operational Programme "Human Resources Development" should therefore be amended accordingly,

HAVE AGREED AS FOLLOWS:

Article 1

The following provisions of the Financing Agreement concerning the Multi-Annual Operational Programme "Human Resources Development" concluded between the Government of the Republic of Croatia and the European Commission, signed in Brussels on 7 December 2010 and in Zagreb on 17 December 2010, and entered into force on 25 March 2011, is hereby amended as follows:

1. In Article 1, paragraph 2 is replaced by the following:

"This Agreement concerns the Multi-Annual Operational Programme "Human Resources Development" for assistance from the Instrument of Pre-Accession Assistance under the "Human Resources Development" component in the Republic of Croatia, adopted by Commission Decision C(2007)6036 of 7 December 2007 and last amended by Commission Decision C(2012)5580 of 1 August 2012."

2. In Article 10, paragraph 1 is replaced by the following:

"The total cost of the programme, expressed in terms of eligible public expenditure as defined in Article 17(2) of this Agreement, is estimated at EUR 111,084,756 The breakdown of this amount is set out in the Financial Plan in Annex I."

3. In Article 11, paragraph 1 is replaced by the following:

"1. The Financial Plan, expressed in euro, applicable to the European Union contribution broken down by year and national public contributions to the

programme in the period 2007 to 2013, at the level of each priority axis, is the Financial Plan indicated in Annex I."

4. In Article 25, paragraphs 1 and 2 are replaced by the following:

"1. In compliance with Article 6 of the Framework Agreement, the following structures and authorities, common to all IPA components, have been designated by the Beneficiary:

- a.) The National IPA Coordinator: Assistant Minister, Ministry for Regional development and EU Funds
- b.) The Competent Accrediting Officer: Minister, Ministry of Finance
- c.) The National Authorising Officer: Assistant Minister, Ministry of Finance
- d.) The National Fund: State Treasury, Ministry of Finance
- e.) The Audit Authority: Agency for the Audit of European Union Programmes Implementation Systems

2. The Strategic Co-ordinator is at the Ministry for Regional Development and EU Funds."

5. In Article 26, paragraph 1 is replaced by the following:

"In accordance with paragraph 6 a) of Annex A of the Framework Agreement, the bodies constituting the Operating Structure for the Programme are:

- Assistant Minister, Directorate for Coordination of Programmes and Projects of the European Union in the field of Labour and Social Security, Ministry of Labour and Pension System, acting as the Head of the Operating Structure,
- Sector for Programming, Monitoring and Evaluation of Programmes and Projects of the European Union (Service for Coordination and Programming and Service for Monitoring and Evaluation) and Sector for Preparation and implementation of Programmes and Projects of the European Union (Service for Preparation and Implementation and Service for Financial Management) Section for information, Publicity and visibility, within the Directorate for Coordination of Programmes and Projects of the European Union in the Field of Labour and Social Security, Ministry of Labour and Pension System as Body responsible for Operational Programme,
- Service for Accession and Structural EU funds (Departement for EU funds Programme preparation, Departement for EU funds Programme implementation and Departement for EU Funds Programme Monitoring) within Directorate for Youth, International Affairs and EU Affairs in the Ministry of Social Policy and Youth,
- Directorate for Education, Office for EU programmes and projects (Department for preparation and monitoring of EU funded programmes and Departement for preparation and monitoring of EU funded projects, Ministry of Science, Education and Sports,

- The Department for Contracting and Financing of EU Projects within the Croatian Employment Service (CES),
- The Department for Financing and Contracting of IPA (DEFECO) within the Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAЕ),
- The Government Office for Cooperation with Non-Governmental Organisations,
- The National Foundation for Civil Society Development."

6. In Article 28, paragraph 2 is replaced by the following:

"Any communication in connection with this Agreement must be sent to the following addresses:

For the Commission: *Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Head of Unit A4*
Postal Address: Rue Joseph II, 27, 1049 Brussels
Fax: 0032 2 29 98084

For the Beneficiary: *Assistant Minister, Ministry of Regional Development and EU Funds*
Postal Address: Radnička cesta 80/V, 10 000 Zagreb
Fax: 00385 1 4569 205"

7. In Article 64, paragraph 2 is replaced by the following:

"Payments for the pre-financing may amount to 30 % of the European Union contribution for the three most recent years of the programme. Where necessary, with regard to the availability of budgetary commitment, the pre-financing may be paid in two instalments."

8. Annex I is replaced by Annex I to this Amendment to the Financing Agreement.

9. Annex V is replaced by Annex II to this Amendment to the Financing Agreement.

10. Annex XIX is replaced by Annex III to this Amendment to the Financing Agreement.

Article 2

All other terms and conditions of the Financing Agreement signed in Brussels on 7 December 2010 and in Zagreb on 17 December 2010, and entered into force on 25 March 2011, remain unchanged. This Amendment shall enter into force on the date on which the Beneficiary notifies the Commission that all internal procedures in the Republic of Croatia necessary for the entry into force of this Amendment have been fulfilled.

Signed, for and on behalf of the Government of the Republic of Croatia,

at Zagreb on 31 October 2012

by Matija Derk, signed, Assistant Minister and National IPA Coordinator

Signed, for and on behalf of the Commission,

at Bruxelles on 3 October 2012

by Koos Richelle, signed, Director General for Employment, Social Affairs and Inclusion

ANNEX I

Financial Tables for the Human Resources Development programme for Croatia.

Years	Total Public Expenditure (€) (1)=(2)+(3)	Public Expenditure (€)		IPA co-financing rate (%) (4)=(2)/(1)
		European Union (IPA) (€) (2)	National Public Contribution (€) (3)	
Year 2007				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>4.411.765</i>	<i>3.750.000</i>	<i>661.765</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 2</i>	<i>1.764.706</i>	<i>1.500.000</i>	<i>264.706</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>5.882.353</i>	<i>5.000.000</i>	<i>882.353</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>1.325.883</i>	<i>1.127.000</i>	<i>198.883</i>	<i>85%</i>
Total Year 2007	13.384.707	11.377.000	2.007.707	85%
Year 2008				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>3.411.765</i>	<i>2.900.000</i>	<i>511.765</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 2</i>	<i>4.117.648</i>	<i>3.500.000</i>	<i>617.648</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>5.882.353</i>	<i>5.000.000</i>	<i>882.353</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>1.529.412</i>	<i>1.300.000</i>	<i>229.412</i>	<i>85%</i>
Total Year 2008	14.941.178	12.700.000	2.241.178	85%
Year 2009				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>3.352.942</i>	<i>2.850.000</i>	<i>502.942</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 2</i>	<i>4.705.883</i>	<i>4.000.000</i>	<i>705.883</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>7.000.000</i>	<i>5.950.000</i>	<i>1.050.000</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>1.647.059</i>	<i>1.400.000</i>	<i>247.059</i>	<i>85%</i>
Total Year 2009	16.705.884	14.200.000	2.505.884	85%

<i>Year 2010</i>				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>4.625.806</i>	<i>3.931.934</i>	<i>693.872</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 2</i>	<i>5.640.266</i>	<i>4.794.224</i>	<i>846.042</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>6.444.280</i>	<i>5.477.636</i>	<i>966.644</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>1.760.243</i>	<i>1.496.206</i>	<i>264.037</i>	<i>85%</i>
<i>Total Year 2010</i>	<i>18.470.595</i>	<i>15.700.000</i>	<i>2.770.595</i>	<i>85%</i>
<i>Year 2011</i>				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>4.714.196</i>	<i>4.007.066</i>	<i>707.130</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 2</i>	<i>5.783.273</i>	<i>4.915.781</i>	<i>867.492</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>6.532.189</i>	<i>5.552.359</i>	<i>979.830</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>1.793.876</i>	<i>1.524.794</i>	<i>269.082</i>	<i>85%</i>
<i>Total Year 2011</i>	<i>18.823.534</i>	<i>16.000.000</i>	<i>8.823.534</i>	<i>85%</i>
<i>Year 2012</i>				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>5.811.061</i>	<i>4.939.400</i>	<i>871.661</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 2</i>	<i>4.744.943</i>	<i>4.033.200</i>	<i>711.743</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>3.931.060</i>	<i>3.341.400</i>	<i>589.660</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>1.933.891</i>	<i>1.643.800</i>	<i>290.091</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 5</i>	<i>2.283.765</i>	<i>1.941.200</i>	<i>342.565</i>	<i>85%</i>
<i>Total Year 2012</i>	<i>18.704.720</i>	<i>15.899.000</i>	<i>2.805.720</i>	<i>85%</i>
<i>Year 2013</i>				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>3.174.718</i>	<i>2.698.500</i>	<i>476.218</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 2</i>	<i>2.550.943</i>	<i>2.168.300</i>	<i>382.643</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>2.113.648</i>	<i>1.796.600</i>	<i>317.048</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>984.240</i>	<i>836.600</i>	<i>147.640</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 5</i>	<i>1.230.589</i>	<i>1.046.000</i>	<i>184.589</i>	<i>85%</i>
<i>Total Year 2013</i>	<i>10.054.138</i>	<i>8.546.000</i>	<i>1.508.138</i>	<i>85%</i>
<i>Year 2007-2013</i>				
<i>Priority Axis 1</i>	<i>29.502.253</i>	<i>25.076.900</i>	<i>4.425.353</i>	<i>85%</i>

<i>Priority Axis 2</i>	<i>29.307.662</i>	<i>24.911.505</i>	<i>4.396.157</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 3</i>	<i>37.785.883</i>	<i>32.117.995</i>	<i>5.667.888</i>	<i>85%</i>
<i>Technical Assistance</i>	<i>10.974.604</i>	<i>9.328.400</i>	<i>1.646.204</i>	<i>85%</i>
<i>Priority Axis 5</i>	<i>3.514.354</i>	<i>2.987.200</i>	<i>527.154</i>	<i>85%</i>
<i>Total Years 2007-2013</i>	<i>111.084.756</i>	<i>94.422.000</i>	<i>16.662.756</i>	<i>85%</i>

ANNEX II

Identification of authorities, names and addresses for correspondence

(Article 28(3) of the Financing Agreement)

Field 1.	2007HR05IPO001
Field 2.	Operational Programme for Human Resources Development
Field 3.	IPA component IV
Field 4.	Beneficiary - Republic of Croatia
Field 5.	National IPA Coordinator
Name:	Assistant Minister, Ministry of Regional Development and EU Funds, Directorate for Strategic Planning
Address	Radnička 80/V, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 14569 205
Field 6.	Strategic Coordinator for the regional development and the human resources development components
Name:	Head of Sector, Ministry of Regional Development and EU Funds, Directorate for Strategic Planning
Address	Radnička 80/V, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 14569 154
Field 7.	Competent Accrediting Officer
Name:	Minister, Ministry of Finance
Address	Katančičeva 5, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 1 4591 300
Field 8.	National Authorising Officer
Name:	Assistant Minister, Ministry of Finance
Address	Katančičeva 5, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 1 4591 479
Field 9.	National Fund
Name:	Head of Sector, Ministry of Finance
Address	Katančičeva 5, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 1 4591243

Field 10. **Audit Authority**
Name: Director, Agency for the Audit of European Union Programmes
 Implementation Systems
Address Koturaška 53/1, Zagreb
Phone 00385 1 4585 999

Field 11a. **Contracting Authority**
Name: Agency for Vocational Education and Training and Adult Education
 Department for Financing and Contracting of EU Programmes
Address Radnička cesta 37b, 10 000 Zagreb
Phone 00358 1 6274 603

Field 11b. **Contracting Authority**
Name: Croatian Employment Service, Department for Financing and
 Contracting of EU Projects
Address Ulica grada Vukovara 70/3, 10 000 Zagreb
Phone 00 385 1 6126 024

Field 11c. **Contracting Authority**
Name: National Foundation for Civil Society Development Department
Address Štrigina1a, 10 000 Zagreb
Phone 00 385 1 2399 100

Field 12. **Operating Structure**
Name: Assistant Minister, Ministry of Labour and Pension System,
 Directoratefor Coordination of Programs and Projects of the
 European Union in the field of Labour and Social Security
Address Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb
Phone 00385 1 6106 459

Field 12.a **Head of the Operating Structure**
Name Assistant Minister, Ministry of Labour and Pension System,
 Directorate for Coordination of Programs and Projects of the
 European Union in the field of Labour and Social Security
Address Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb
Phone 00385 1 6106 459

Field 12.b	Specific body - Body responsible for Priority axes 1, 4 and 5, Measure 1
Name:	Ministry of Labour and Pension System, Directorate for Coordination of Programs and Projects of the European Union in the field of Labour and Social Security
Address	Ulica grada Vukovara 78, 10 000 Zagreb
Phone	00385 1 6106 459
Field 12.c	Specific body - Body responsible for Priority axis 2, Measure 1 And Measure 3
Name	Ministry of Social Policy and Youth, Directorate for Youth, International and EU Affairs; Sector for International Cooperation, EU Affairs, Accession and Structural EU Funds, Service for Accession and Structural EU Funds
Address	Trg hrvatskih velikana 6, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 1 2308 742
Field 12.d	Specific body - Body responsible for Priority axis 2, Measure 2 and Priority axis 3
Name	Ministry of Science, Education and Sports, Directorate for Education, Sector for Common Affairs, Office for EU Programmes and Projects,
Address	Donje Svetice 38, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 1 4569 010
Field 12.e	Specific body - Body responsible for Priority axis 5, Measure 2
Name	Government Office for Cooperation with NGOs
Address	Radnička 80/V, 10 000 Zagreb
Phone	00 385 1 459 98 10
Field 13.	IPA Monitoring Committee
Chairperson	Assistant Minister, Ministry of Regional Development and EU Funds, Directorate for Strategic Planning
Co-Chairperson	Head of the Delegation of the European Union to the Republic of Croatia

Field 14.	Sectoral Monitoring Committee for the Operational Programme for Human Resources Development
Chairperson	Assistant Minister, Ministry of Labour and Pension System
Co-Chairperson	Head of Unit A/4 DG Employment, Social Affairs and Inclusion
Field 15.	Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion
Address	Rue Joseph II, 27, B-1000 Brussels, Belgium
Field 16:	Authorising Officer by Delegation
Name:	Director General
Field 17:	Authorising Officer by Sub-delegation:
Name:	Head of Unit A/04
Field 18:	Audit Unit
Name:	Unit H/02
Field 16.	OLAF - European Anti-Fraud Office
Name:	Directorate C
Address	Rue Joseph II 30, B-1000 Brussels, Belgium
Phone	(32-2) 299 11 11

Annex III



Republic of Croatia

**OPERATIONAL PROGRAMME FOR
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
2007-2013**

Instrument for Pre-Accession Assistance

2007HR05IPO001

June 2012

Table of Contents

GLOSSARY OF ABBREVIATIONS	263
1. Context	265
1.1 The national socio-economic and policy context	266
1.1.1 Croatia's accession to the European Union	266
1.1.2 The national socioeconomic context	267
1.1.3 The national policy context	271
1.1.4 Strategic Development Framework (SDF) 2006-2013.....	282
1.2 The EU policy context	283
1.2.1 Cohesion policy	283
1.2.2 Pre-accession assistance	284
1.2.3 Joint Inclusion Memorandum (JIM).....	286
1.2.4 Joint Assessment of Employment Priorities (JAP)	288
1.3 Process of elaborating the Operational Programme	289
1.3.1 Co-ordination and consultation	289
1.3.2 Ex ante evaluation	290
2. Assessment of medium term needs and objectives .. Error! Bookmark not defined.	
2.1 Socio-economic analysis	293
2.1.1 Demography and public health.....	293
2.1.2 Employment and unemployment.....	294
2.1.3 Education, training and skills development.....	298
2.1.4 Social protection, income and social inclusion	300
2.1.4.1 Promotion of Social Dialogue	302
2.1.4.2 Civil Society Organizations in Croatia- general facts and figures	303
2.1.4.3 Sources of Financing and Employment in CSOs in Croatia	304
2.1.4.4 Supporting CSOs Capacity for Advocacy and Motivation Programmes for Socially Excluded Groups	306
2.1.4.5 Civil Society Organizations Active in the Field of Volunteering	307
2.1.4.6 Support Structures for CSOs at the Regional Level.....	308
2.1.5 Regional disparities	308
2.2 SWOT analysis	313
2.3 Strategic priorities	316
2.3.1 Introduction	316
2.3.2 Employment	317

2.3.3	Education, training and skills development.....	318
2.3.4	Social inclusion	318
2.3.5	Administrative capacity.....	319
2.3.6	Social dialogue and civil society organizations.....	319
3.	Programme strategy	Error! Bookmark not defined.
3.1	Concentration of assistance - priority axes and measures.....	322
3.2.	Indicators.....	357
3.3	Horizontal issues.....	389
3.3.1	Gender equality and prevention of discrimination	389
3.3.2	Sustainable development and environment protection.....	390
3.4	Complementarities with other forms of assistance.....	391
3.4.1	Previous and planned EU assistance	391
3.4.2	Principles governing complementarity with IPA Component I	397
3.4.3	Complementarity with the Regional Competitiveness OP	398
3.4.4	Other OPs and IPA components.....	400
3.4.5	IFIs and other international donors.....	401
3.5	Indicative list of major projects.....	403
4.	Financial tables	Error! Bookmark not defined.
4.1	Calculation of European Union contribution	404
4.1.1	MIPD indicative financial weightings (major areas of intervention).....	404
4.1.2	Application of Article 153 of IPA Implementing Regulation	404
4.1.3	Programme duration	405
5.	Implementation provisions	Error! Bookmark not defined.
5.1.	Management and control structures.....	414
5.1.1	Bodies and authorities	414
5.1.2	Separation of functions.....	426
5.2	Monitoring and evaluation.....	426
5.2.1	Monitoring arrangements	426
5.2.2	Management Information System	428
5.2.3	Monitoring System and Indicators	429
5.2.4	Selection of operations	429
5.2.5	Sectoral annual and final reports on implementation	430
5.2.6	Evaluation arrangements	431
5.3	Information and publicity	432

5.3.1	Introduction	432
5.3.2	Requirements	433
5.3.3	Activities.....	433
5.3.4	Indicative budget	434
5.3.5	Management and implementation	434
5.3.6	Monitoring, evaluation and reporting.....	435
5.3.7	Partnership and networking.....	435
5.3.8	Internet.....	436
	Annex 1: Membership of Inter-Ministerial Working Group	437
	Annex 2: Attendance at the partner consultation under the OP for IPA Component IV.....	438
	Annex 3: Analytical tables and data	439
	Annex 4: Detailed Summary Table for the Operational Programme	454
	<i>[See also section 3.2 (Indicators) and section 5.2.6 (Evaluation activities and timing) of the OP]</i>	454
	Annex 5: Human Resources Development Operational Programme - Organigram	464
	Annex 6: Ex-ante Evaluation Report.....	465

GLOSSARY OF ABBREVIATIONS

AA	Audit Authority
AAE	Agency for Adult Education
AE	Adult Education
ALMP	Active Labour Market Policies
AP	Accession Partnership
APIU	Trade and Investment Promotion Agency
ASHE	Agency for Science and Higher Education
AVET	Agency for Vocational Education and Training
AVETAE	Agency for Vocational Education and Training and Adult Education
AVETAE/DEFECO	Agency for Vocational Education and Training and Adult Education /Department for Financing and Contracting of EU Projects
CAO	Competent Accrediting Officer
CBC	Cross-Border Cooperation
CBS	Central Bureau of Statistics
CES	Croatian Employment Service
CES/DFC	Croatian Employment Service/Department for Financing and Contracting of EU Project
CHII	Croatian Health Insurance Institute
CNB	Croatian National Bank
CNES	Croatian National Educational Standard
CODEF	Central Office for Development Strategy and Coordination of EU Funds
CPII	Croatian Pension Insurance Institute
CSG	Community Strategic Guidelines
ECD	European Commission Delegation
EES	European Employment Strategy
EIA	Environment Protection Act
EP	European Partnership
ESDP	Education Sector Development Project
ESF	European Social Fund
ESSPROS	European System of Integrated Social Protection Statistics
ETF	European Training Foundation

ETTA	Education and Teacher Training Agency
EU	European Union
EU-SILC	EU Survey on Income and Living Conditions
FWA	Framework Agreement
GDP	General Domestic Product
HBS	Household Budget Survey
HRD	Human Resource Development
HRDOP	Human Resource Development Operational Programme
IB	Implementing Body
ILO	International Labour Organisation
IPA	Instrument for Pre-Accession Assistance
IWG	Inter-ministerial Working Group
JAP	Joint Assessment of Employment Priorities
JIM	Joint Inclusion Memorandum
LFS	Labour Force Survey
LLL	Lifelong Learning
LPE	Local Partnership for Employment
MC	Monitoring Committee
MELE	Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship
MEPPPC	Ministry of Environmental Protection, Physical Planning and Construction
MF	Ministry of Finance
MFAEI	Ministry of Foreign Affairs and European Integration
MHSW	Ministry of Health and Social Welfare
MIFF	Multi-annual Indicative Financial Framework
MIPD	Multi-annual Indicative Planning Document
MSES	Ministry of Science, Education and Sport
MSI	Mentors for Social Integration
MSTTD	Ministry of See, Tourism, Transport and Development
NAO	National Authority Officer
NAPE	National Action Plan for Employment
NEPP	National Equality Promotional Policy
NF	National Fund

NFCSD	National Foundation for Civil Society Development
NFLS	National Labour Force Survey
NIPAC	National IPA Coordinator
CROQF	Croatian Qualifications Framework
OP	Operational Programme
OS	Operating Structure
PA	Priority Axis
PEP	Pre-Accession Economic Programme
RCOP	Regional Competitiveness Operational Programme
RLMC	Regional Labour Market Councils
SAA	Stabilisation and Association Agreement
SCF	Strategic Coherence Framework
SDF	Strategic Development Framework
SF	Structural Funds
VET	Vocational Education and Training
VETIS	Vocational Education and Training Information System

1. Context

1.1 The national socio-economic and policy context

1.1.1 Croatia's accession to the European Union

Relations between Croatia and the European Union are governed by the **Stabilisation and Association Agreement (SAA)** signed in October 2001 and in force since February 2005. The SAA provides a legal framework for political dialogue, regional cooperation, economic relations and the use of the Community financial assistance. In April 2004, the Council of the European Union adopted the European Partnership with Croatia. After the Commission's positive opinion on Croatia's application for membership in April 2004 and the European Council's decision in favour of Croatia's candidacy in June 2004, accession negotiations were formally opened on 3 October 2005.

In February 2006, the European Partnership was updated to an **Accession Partnership** that reflected Croatia's new status as a candidate for EU membership. Most of the priorities identified in the Accession Partnership pertain to institution building in support of the adoption of the *acquis communautaire* by Croatia but in those areas related to economic and social cohesion, financial assistance has increasingly been allocated to "pre-Structural Funds" activities that are intended to support capacity-building through "learning by doing".

In relation to human resources development, the Accession Partnership identified as short-term priorities the continued alignment of relevant legislation with the *acquis* and strengthening related administrative, enforcement and co-ordination arrangements. As medium-term priorities, the Accession Partnership identified continued work on these two areas in addition to:

- Supporting capacity-building of the social partners.
- Developing and implementing a comprehensive employment strategy.
- Developing and implementing a national strategy for social inclusion.
- Increased efforts to create a modern vocational education and training system.

On the same themes, the EC's Croatia 2006 **Progress Report** noted in relation to employment and social policy that, "*Attention should be paid to undertaking active labour market measures, as well as to adult education and training..... Specific gaps remain to be addressed particularly in relation to administrative capacity, which remains weak.*"

The report also noted that: the Croatian unemployment rate remains high (despite falling in recent years); regional inequalities are considerable and qualification and skills levels of the Croatian labour force are lower than in the EU. It suggests that further efforts would be advisable in relation to both active labour market measures and adult education and training.

1.1.2 The national socioeconomic context

*Recent macro-economic developments*⁴ Croatia is generally considered to be a functioning market economy which should be able to cope with competitive pressures and market forces within the European Union in the short to medium term. Its **macroeconomic position** is characterised by stable growth, improving fiscal condition, low inflation, a stable exchange rate and a declining unemployment rate. However, current key macroeconomic challenges include external vulnerability (due to large deficit of the current account and high level of foreign debt) and structural reforms which should be further reinforced.

Following the implementation of the stabilization programme in October 1993, aimed primarily at stopping hyperinflationary trends, the Croatian economy has recorded a stable growth path accompanied by a low inflation. The average growth rate in the period 1995-2006 amounted to 4.4%. After a 4.3% growth rate has been achieved in 2005, real GDP growth reached 4.8% in 2006.

Expressed in current prices, GDP per capita reached 7,037 EUR in 2005 and 7,704 EUR in 2006. According to Eurostat first releases, in 2006, GDP p.c. measured by the PPP was close to 50% of the EU-27 average⁵ while preliminary estimates with the grey economy included, point towards a level of income close to 60% of the EU 27 average.

Since 2004, the Government has reduced the **fiscal deficit**, improved transparency and the budgeting processes. Fiscal performance is reflected in the net reduction of the fiscal deficit from 4.8% of GDP in 2004 to 4.0% of GDP in 2005. In 2006, fiscal deficit fell further to 3% of GDP. Such a performance is mainly based on strong revenue growth resulting from vigorous economic performance and increased efficiency of the Tax Administration in the collection of taxes as well as the moderation in spending. According to the Economic and Fiscal Policy Guidelines 2008-2010, in 2007 Croatian Government aims to further decrease its fiscal deficit to 2.6% of GDP.

Croatia has had low **inflation** rates since 1994. Since then, average annual consumer price inflation amounted to 3.4%. In 2006, the average inflation rate amounted to 3.2%. Inflation was kept stable and relatively low due to appreciation of the HRK/EUR exchange rate, slow nominal wage increase, mild labour productivity growth, and intense competition in the retail trade.

Low inflation is underpinned by the monetary policy determined by the Croatian National Bank. It is being supported by the **stable exchange rate** through the “managed float regime”. In the period 2001-2006, fluctuations of average monthly HRK/EUR exchange rate remained within a +/-4 % band. In the context of high 'euroisation' within Croatian financial system, the Croatian Central Bank is continuing to tightly manage the EUR/HRK exchange rate as it is the key instrument for curbing inflationary expectations in the country, and also influences the stability of the import prices from euro-zone.

A persistent investment-savings gap has led to high current account deficits and a build-up of foreign debt. In the period 2000-2006, average current account deficit was 5.8 %. At the end of 2006 current account deficit amounted to 7.8 % of GDP. As a consequence, gross foreign debt grew. During last three years the growth in foreign debt has been

⁴ Statistical data used in the document are those available in August 2007

⁵ However, Croatian and EU statistics are not fully comparable since Croatia does not adjust GDP figures for the effects of grey economy.

slowed down; however, the level of foreign indebtedness reached at the end of December 2006, 29.2 billion EUR, accounted for 85.3% of GDP. Accordingly, the reduction of the external vulnerability remains a key macroeconomic challenge.

Public debt is below the Maastricht criterion of 60%. General government debt amounted to 40.8% of nominal GDP at the end of 2006; while public sector debt (total general government debt including issued government guarantees) totalled 46.4% of GDP in nominal terms at the end of 2006.

The structural composition of the economy has been shifting from agriculture towards trade and services. Over the period 2000 to 2006, the share of real value added in primary sector decreased from 9.1 to 7.4% of GDP, the share of value added in secondary sector slightly decreased from 25.5% to 24.5%, while the share of value added in tertiary sector increased from 65.4 to 68.1%.

Demography

Croatia is facing a changing and particularly challenging **demographic** profile. Projections indicate that the country is aging at one of the fastest rates in Europe. The Central Bureau of Statistics forecasts a reduction of the Croatian population by 700 thousand (-16%) by 2050. The share of older people (over 64 years) in the total population could increase from 17% in 2005 to 27% in 2050, while the share of youth (15-24 years) may drop from 13 to 10%. The population of working age (15-64 years) could well fall by 780 thousand.

Accordingly, if the costs of increased social security transfers and health care spending associated with an ageing population are to be met, a significant increase in the employment rate will be required.

Employment and unemployment

Croatia's **unemployment** rate (according to ILO methodology) has been constantly increasing since 1996 till 2000 when it reached its peak of 16.1%. Since then, it has been decreasing and reached 11.2% in 2006. The rate remains relatively high amongst the young between 15-24 (28.9% in 2006) and women (12.7% in 2006). Fluctuations of the unemployment rate of younger population have been very large – from 31.2 % in 1998 to 40.1% in 2001 to 28.9 % in 2006. The unemployment rate of women reached its peak of 17.9 % in 2001, but has been decreasing since then to 12.7 % in 2006 (Source: LFS data; Central Bureau of Statistics, Zagreb).

There is also a high rate of long-term unemployment. According to *Eurostat*, in 2006 the share of the long-term (a year or more) unemployed in the total labour force amounted to 6.7 % in Croatia compared to 3.6 % in the EU 27. The share of the long-term unemployed in the total number of the unemployed was 58.9 % in Croatia and 45.3 % in the EU. The difference was larger for women than for men.

In terms of employment possibilities, there are significant **regional variations** within the country. This is starkly evident if one compares the county of Istria with the lowest registered unemployment rate, 8.4%, with the county where unemployment is highest, Vukovar-Srijem, 31.3.% (end March 2006), source: Central Bureau of Statistics, Croatian Employment Service.

The most recent data show that **average employment** has increased in 2006 compared to 2005 by 0.8% according to the Labour Force Survey methodology (and by 3.3% according to the administrative data sources methodology). The strongest positive

impulse came from small business – crafts and free professions. The largest employment growth was recorded in real estate, renting and business activities, financial services, wholesale and retail trade and construction. 2006 saw an increase in both nominal and real wage growth and this trend can be expected to continue next year.

Positive developments in the labour market are expected to continue, supported by solid short-term economic growth. Total registered employment is projected to rise by around 1% per year. The number of unemployed is expected to shrink further helping to push unemployment rate below 10% in 2007.

Poverty and inequality

Poverty and inequality have increased in Europe as a whole over the past few decades and this increase has been particularly marked during the past decade in the transition countries. According to Eurostat, the “at risk of poverty” rate in Croatia was 18% in 2005, while the EU average was 25%. Poverty in Croatia is particularly prevalent among the elderly, people with lower education and the unemployed and is usually long-term in nature.

Education

Educational provision in Croatia has improved compared to the situation in 1991 but further efforts are needed to catch up with EU standards. According to the 2001 census, 18.6% of the population aged over 15 have attended no school or have not completed primary school education. When one adds those who have only finished primary school, one reaches 40.4% of the population. The share of highly educated people (having received education beyond the secondary school level) is below 12%.

The current provision of **VET** needs to improve to fully meet the demands of the labour market; at the end of 2005, 38% of all unemployed people had graduated from 3-year vocational schools. Croatia is recognized to be lagging behind the EU average in relation to the provision of **adult education and training** and in relation to the participation of adults in education and training in general. The participation of the population aged 25-64 in formal education or training in 2005 was 9.7 % in the EU, and 2.1 % in Croatia.

Structural reforms

Various positive structural reforms have been implemented in Croatia. In order to improve business climate, the Croatian authorities embarked on a series of measures in the course of 2006: e.g. a project focusing on streamlining and simplifying legal framework connected with doing business in Croatia as well as an incentive to decrease the tax burden on legal entities through the reduction of “hidden fees”. Furthermore, a reform of health-care financing is under way, as well as a reform of social welfare focused on consolidation of various social benefits and the simplification and better targeting of the whole system.

The number of purely private firms is expected to increase further due to the process of selling the remaining equity stakes in the Government portfolio. At the same time, the restructuring of state-owned companies, as a part of the preparation for their privatisation, has been under way in the railway sector. Privatisation process has been successfully completed in the ferrous metallurgy sector, and is expected to start in the shipbuilding sector. Restructuring and privatisation efforts need to be continued especially in the areas of shipbuilding as well as in the remaining state-owned tourist companies. The aim is to increase the private sector’s share of GDP to 70% by the end of 2008 as compared to 60%

in 2005. The Pre-Accession Economic Programme (PEP) in Croatia sets strengthening competition and state aid control as one of the key aims behind the structural reform in Croatia.

The structure of the economy has been changing towards a greater role of services, particularly market services, and towards a greater number of private firms and institutions. That process is expected to continue, supported by fast registration procedure and entrepreneurship promotion.

Key economic challenges for Croatia over the next three years will be: tackling external vulnerability, structural reforms and further fiscal consolidation. This is especially important in the framework of the high costs connected with EU accession, the precise level of which has yet to be defined as the negotiation process goes on and exact requirements become clearer.

Civil Society development and social dialogue

Croatia has been recognized as one of the first countries in the region that has started developing an institutional, legal and financial framework for supporting civil society development. The Civil Society Organisations (CSOs) have played an important role in preparing for the EU accession and advancing different sectoral reforms in Croatia. In addition to acting as advocates of reforms in various areas of public interest, and increasingly as providers of various social services, civil society organisations have gradually become important catalyst of employment and social cohesion at the local level. During the last decade a number of mechanisms and structures for dialogue with civil society organisations have been set up, as a response to a growing recognition of importance of civil society in building more open and inclusive modes of governance as well as for success of implementation and ownership of policy reforms at the local level.

The scene of organized civil society in Croatia is very diverse and marked by a huge diversity of actors, including, for example, more than 45 000 registered associations⁶.

The number of associations keeps growing due to the overall supporting and liberal legal framework.

Institutional capacity of social partners is essential to designing the labour market policies. Their active participation is necessary in order to adjust the legislative framework aimed to strengthen the balance between employers' competitiveness, dignified work for workers, and the financial possibilities of the state. The legislative framework should also allow for the recognition of knowledge and skills acquired by different types of learning. As a consequence, confederations and trade unions of smaller scale have faced continuous constraints with human resources when conducting legal reviews and that has been stated as hindering their ability to provide timely and professional opinion on legislative issues. In the survey conducted by the European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions only one confederation, was recognized with sufficient human resources⁷.

Despite the fact, that the employers association has more resources at its disposal, including human resources, they still experience shortage of highly specialised expertise, e.g. legal expertise in specific areas relevant to the social dialogue process. Furthermore,

⁶ According to the data from the Register of Associations, there were 45.018 registered associations in December 2011. The Register is available online at: <http://www.uprava.hr/default.aspx?id=666>

⁷ The results of the survey available online at: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>

there is a need to a more continuous dialogue with trade unions. Creation of joint work groups on issues relevant to the social dialogue process is considered as an essential component of continuity and sustainability of cooperation.

The social dialogue process in Croatia is still predominantly managed by the Government that gives the process a more formal and unilateral character. At the same time for the Government, it is essential that each of the social dialogue partners contributes equally to the process. Receiving feedback both from the employers' associations and from the trade unions on new laws is essential. Furthermore, fragmented structure of the trade unions possess' additional challenge in continuity of the social dialogue process.

1.1.3 The national policy context

General Economic Policy

According to the Pre-accession Economic Programme 2007–2009 and Economic and Fiscal Policy Guidelines 2008-2010, adopted by the Government at the end of 2006 and mid 2007 respectively, the Government plans a set of policy measures aimed at reducing fiscal deficit, public debt and external debt as well as reinvigorating privatisation process. On the expenditure side, it will continue with the planned reform of the health insurance and social benefits and the planned reforms in the area of privatisation of large state-owned enterprises.

In order to develop domestic yield curve and to reduce external vulnerability, the Government will continue primarily borrowing on the domestic market. On the income side, it plans to step up the reforms in the process of tax collection in order to improve its efficiency. The foreseen structural reforms should result in the reduction of the general government expenditures according to GFS 1986 methodology (from 47.8% of GDP in 2006 to 43.1 % of GDP in 2010) as well as the reduction of general government deficit from 3.0% of GDP in 2006 to 0.5% of GDP in 2010. Furthermore, the reduction of public debt (sum of the general government debt and the guarantees) is projected to fall from 46.4% of GDP in 2006 to 37.1% of GDP in 2010 (source: Economic and Fiscal Policy Guidelines 2008-2010). Monitoring of the International Monetary Fund will be limited to the Article IV consultations, which are to take place once a year, however, it is expected that the monitoring of the European Union will become more intense as the accession process goes on. The Government plans to establish policy credibility by moving forward with fiscal consolidation and necessary structural reforms, but of the utmost importance is creating a business-friendly environment that will turn investment interest into actual projects and create new jobs.

Employment

The **National Action Plan for Employment** for 2005-2008 (NAPE) was adopted by the Government in December 2004. The NAPE was elaborated according to the guidelines of the European Employment Strategy and recommends measures to be taken by the Republic of Croatia under each of the guidelines, including both active and preventative measures. These measures are intended to promote employment and social inclusion and make it possible for unemployed and inactive persons to benefit from various forms of training which increase their competitiveness and facilitate their integration in the labour market. Other measures aim to increase the number of new and higher quality jobs through the promotion of entrepreneurship and a more favourable business environment.

A programme of **active labour market measures**, mostly in the form of employment subsidies, was implemented by the CES from March 2002 to September 2005. The hiring of about 80 thousand persons was subsidized and nearly 900 million kunas was spent. In the years of full implementation (2003 and 2004), the subsidized hiring amounted to about 17% of total hiring from the register and the spending amounted to 0.17 % of GDP.

From initial indications, the programme is targeted at special groups including youth with no work experience, elderly persons, the disabled and war veterans. However, it also included a general “introduction-to-a-job” measure in which almost all unemployed persons could participate. In fact, two thirds of participants were hired within that general measure.

In accordance with the Joint Memorandum on Social Inclusion (Chapter 4.1.1.1 - current problems and efforts), the measures could benefit from focusing more on the less employable groups. Furthermore, stronger emphasis should be put on improving qualifications, acquisition of knowledge and competence, employability and adaptability among the unemployed and the employed as well as eliminating “dead weight”.

In March 2006, the Government introduced a new set of active labour market measures within the **Annual Employment Promotion Plan**, which is based on the NAPE. The measures implemented by the CES include employment subsidies for young persons without work experience, the long-term unemployed, older persons, and other special groups, including hard-to-place persons, the disabled, lone parents and parents with 4 and more children, women who return to the labour market after the third childbirth, war veterans and children and spouses of deceased soldiers, women victims of family violence or trafficking, minorities, asylum seekers, ex-addicts, and ex-convicts.

The amount of subsidy is lower for larger employers and higher for hiring better-educated persons. The amount of a hiring subsidy ranges from 625 to 3,000 kunas a month, and its duration ranges from 12 to 18 months. Subsidized employment must show a net increase in total firm’s employment for 2 or 3 years. The measures also include subsidized training for the newly employed and the long-term unemployed, and retraining for the employed under the threat of unemployment and for those unemployed willing to work in seasonal jobs and occupations in short supply. A training subsidy can last up to 9 months and it can cover from 25 to 80% of training costs.

Apart from subsidized training of the newly employed with known employers, there is also training of the unemployed for the general labour market. All the long-term unemployed and those unemployed willing to work in seasonal jobs or in construction and shipbuilding can apply for training. Finally, the CES subsidizes local governments’ public works for targeted groups. By the end of 2006, 4,869 persons have participated in

the measures, most of them, 82% in subsidized hiring. In comparison, the hiring of 14,500 persons was subsidized in 2005.

Croatian Employment Service (CES)

In addition to measures under the Government Plan, the CES also implements training measures financed and organized itself or in cooperation with local governments. However, the number of participants is not substantial (for example nearly 650 persons in the first half of 2006). Furthermore, there is a set of measures implemented by the CES within the Decade for Roma Inclusion programme, including public works, training for the general labour market and subsidized employment. By the end of 2006, 220 persons of the Roma minority have participated in those measures.

In addition, special job-search and vocational counselling have been provided. Besides the CES, some other institutions also implement active labour market measures. For example, the Ministry of the Family, War Veterans and Intergenerational Solidarity subsidizes training, self-employment, loans and projects for unemployed war veterans and for children of deceased soldiers. Also, the Fund for Professional Rehabilitation and Employment of Disabled Persons subsidizes employment of the disabled in cooperation with the CES which provides mediation by specially trained counsellors. For its part, the Ministry of the Economy, Labour and Entrepreneurship subsidizes trade/craft registration, training, and interests on loans for self-employment and entrepreneurship. Finally, the Ministry of the Sea, Tourism, Transport and Development gives subsidies and loans for the establishment of small family hotels and pensions, etc.

Based on the lessons learned from the previous set of active labour market measures implemented by the CES, the new set of measures is better targeted and puts more emphasis on training, while the number of participants is much lower. Such measures aim to renew and upgrade skills of the unemployed, to alleviate the problem of skill/occupation mismatch and to reduce the problem of dropouts with no vocational education. In addition, micro-econometric and, if possible, experimental evaluation of their effects, should be applied. Regarding measures for special groups, the effect of 'stigmatization' needs to be avoided. At the same time, it should be ensured that active labour market measures implemented by other institutions are consistent with, and complementary to, measures implemented by the CES.

The CES is comprised of a central office, a network of 22 regional and 94 local offices. The Governing Council of CES consists of representatives from trade unions, employers and Government. The Croatian Employment Service had, in December 2006, 1.197 members of staff. It provides mediation and selection services to the unemployed and employers as well as career guidance to the unemployed, prospective students and trainees. It also provides unemployment compensation administration and implements active labour market policies. Finally, it provides statistical reports based on data from its registers, and analytical reports on various labour market issues.

Staff roles in the CES are divided along the following functional lines:

- Regional Directors
- Counsellors – for job seekers;
- Advisers – for employers;
- Administrators.

Individual counsellors are responsible for particular sectors of economic activity, all enterprises within such sectors and the occupations within it.

Tax and benefit systems

The relative burden of labour income taxation in Croatia does not appear to be high in comparison with the EU average. Social security contributions make almost a third of total labour costs, but income tax on low wages is very low itself. According to Eurostat, the share of social security contributions and income taxes in the total labour cost for a low wage worker in the EU-25 in 2004 was 36.4%. The share of social security contributions in the total labour cost in Croatia is 31.7% and income tax paid by a low wage worker is not high because of a large personal deduction.

Only the involuntarily unemployed, except in some cases, can receive unemployment compensation, its duration depends on the duration of previous employment, its maximum amount is limited to a relatively low level, and the number of recipients is relatively small.

Unemployment benefits in Croatia are not deemed to be inordinately high. The maximum amount of monthly unemployment compensation is limited to 1,000 kunas, equivalent to 21.9% of the average net wage in 2006. However, there is a one-time supplement, amounting to two, four or six monthly payments, for the unemployed who had a long tenure with their previous employer. This was introduced as a compensation for the reduction of statutory severance pay within the Labour Law reform in 2003. Despite this the tax and benefit system in Croatia does not appear, overall, to contribute to a significant “unemployment trap” by reducing the level of activity among the unemployed. The share of benefit claimants among the unemployed is less than a quarter.

Skills, Education and Training

Through the **Education Sector Development Plan (2005-2010)**, Croatia has taken a number of substantial steps to improve the quality and effectiveness of its educational system with the aim of establishing comprehensive national standards and achieving more coherence between the education sector and labour market needs. The Development Plan describes the current situation, identifies priorities (improving the quality and effectiveness of education, stimulating the continuing professional training of teachers, developing strategies for the education system) and specifies qualitative and quantitative performance targets for the education system.

The **Croatian National Educational Standard (CNES)** was developed in 2004 and experimentally introduced in 5% of primary schools in the school year 2005/6. A decision on introducing an experimental educational plan and programme, based on the CNES, in the first to eighth grade of primary school was made in September 2005. In the school year 2006/07, all primary schools will implement CNES and a **National Curriculum**.

Also at national level, the **Programme of Measures for Implementing Compulsory Secondary Education** was adopted on 21 June 2007.

Croatia signed the **Bologna Declaration** in 2001 and, since 2003, has been involved in an intensive reform of its higher education system in line with its national needs and European standards. During 2003 and 2004, a new Act on Scientific Activity and Higher Education and an Act on the Recognition of Foreign Higher Education Qualifications were adopted that incorporate all the principles of the Bologna Declaration.

In December 2004, five Rules of Procedures covering the field of higher education were adopted which regulate: the establishment of higher education institutions; the measures and criteria to be used for evaluating the quality and efficiency of institutions and study programmes; the content of student databases; the content of student documents; and the content of diplomas and diploma supplements. This period also saw the establishment of the **Agency for Science and Higher Education** and the **National Council for Higher Education**, two independent bodies that oversee the development and quality of the overall higher education system in Croatia.

The first phase of the Bologna process was completed in 2005 with the implementation of the first two study cycles, undergraduate and graduate. An evaluation of over 800 study programmes that had to be adapted in their structure and content to the criteria of the new European Higher Education Area and the Bologna Declaration was carried out.

The first phase of the Bologna process also included the establishment of a quality assurance system. The Agency for Science and Higher Education, through its Quality Assurance Department, will perform the evaluation of the quality assurance system and quality assurance units at higher education institutions

Croatia has already started preparations for development of the **Croatian Qualifications Framework (CROQF)** which is planned to be compatible with the European Qualifications Framework. The Ministry of Science, Education and Sports has initiated bi-lateral consultations with other Ministries, professional organizations and stakeholders with the aim of forming a National CROQF Working Group that will coordinate all activities regarding the creation of the CROQF.

In July 2007 the Government adopted the Baseline for the Croatian Qualification Framework (CROQF) and assigned its implementation to the Ministry of Science, Education and Sports. The defined Baseline sets guidelines for the harmonisation of legislation regulating elementary education, secondary education, higher education and science i.e. lifelong learning. The CROQF will consist of eight levels and for each one a set of measurable and comparable learning results will be defined on the basis of the scope of learning results, links to the levels in the draft of the European Qualification Framework (EQF), types of qualifications for each level, regulated ways of acquiring certain qualifications, possibilities of multi-directional viability and names of qualifications. Development of CROQF will enable: accessibility of education throughout lifetime, better employability through development of a system for evaluation and recognition of competencies acquired at work (prior learning) or through other forms of learning (non-formal and informal learning), development of a clear overview of educational achievements for the employers, evaluation and recognition of qualifications from abroad in Croatian and vice versa as well as promoting education in Croatia. It is planned to establish the CROQF by the end of 2008.

A **Commission for Adult Education** has been established and, in 2004, it drafted a **Strategy for Adult Education**. The main objectives of the strategy are to develop measures for implementing lifelong learning as a right and an obligation of all citizens, to develop a system of adult education that will offer equal opportunities and quality learning, to develop measures ensuring a partnership approach, to create legal and professional prerequisites for establishing adult education as an integral part of the education system and to address individual learning needs as well as those of labour market and wider society.

In addition to the Strategy, an **Action Plan for the Implementation of the Strategy of Adult Learning in 2005** was also adopted in 2004. Since 2004, a new Action Plan has been adopted by the Government for each year. Finally, an **Agency for Adult Education** was established in May 2006 and became operational in November 2006. The Agency currently has 33 persons permanently employed under its employment plan and has secured funding to have a total of 35 employees by the end of 2007. The **Act on Adult Education** was adopted in February 2007.

Some years ago, Croatia introduced vocational training at post-secondary level in the form of 'polytechnics'⁸. The Croatian **Agency for Vocational Education and Training (AVET)** was established in late 2005. Together with its stakeholders, the Agency has already started work on: sectoral analyses (of the manufacturing, processing and service sectors) that will contribute to the development of the CROQF in VET; occupational standards and qualifications based on learning outcomes and competencies for secondary school graduates; and reform of the vocational education curricula in order to develop and implement flexible, open and modularised curricula.

A labour market study was conducted following which the number of defined educational sectors was reduced from 33 to 14. Thirteen Sector Councils have been established and the list of VET occupations updated. Furthermore, the proposal for the content of a new VET law was produced, as well as a concept for a VET management information system.

At present, AVET has approximately 30 employees and plans to employ 42 in total. Two CARDS VET projects are implemented through AVET. The Ministry of Science, Education and Sports has begun consultations with other ministries, professional organizations and stakeholders with the aim of forming a National Working Group which will coordinate activities regarding the creation of the CROQF. Moreover, with EU assistance, two relevant initiatives have been taken: pilot Sectoral Councils have been established to enable employers to advise on the curriculum of vocational schools; and pilot 'Local Partnerships for Employment' have been established to enable employers, local governments, local offices of the Employment Service and other stakeholders to have an input into the school enrolment policy at the local level.

Sector Councils are tripartite non-professional bodies established and financed by AVET. Their role is described in the 'Proposal for the content of the VET Law'. Although the VET Law is not yet in procedure, the present function of the Sector Councils is, *inter alia*, to provide analysis and data regarding market labour needs and required competences (by sector and occupation, on regional and national level etc.) and to approve specified occupations and qualifications. Through this process, labour market demand is reflected in VET education in Croatia.

AVET (together with the CARDS VET 2003 project team) developed the methodology and tools for this work and continues to provide education and training for Sector Councils members. Nevertheless, the capacity of the present Sector Councils is not enough to carry out all the analyses needed and much stronger engagement by private-sector representatives is needed.

AVET also established 13 local experts' occupational working groups to develop occupational standards for 13 VET occupations identified as priorities by Sector

⁸ Dubrovnik polytechnic (since become a university) was founded in 1996. Since then, ten other polytechnics have been established: most recently (in 2006) in three areas of special state concern - Gospić, Šibenik and Slavonski Brod.

Councils. Members of these working groups are employers and employees from a particular sector. Further steps that will be taken in the next period are to establish local experts working groups for developing qualifications and, subsequently, to establish curricula writing working groups. AVET's budget has increased threefold for 2007 but its capacities need to be further reinforced.

From 1 July 2010 Agency for Vocational Education and Training and Agency for Adult Education have stopped to exist. All tasks, rights and obligations of the above mentioned agencies were taken over by Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETA) as their legal heir. A new Agency (AVETA) was established on 12 February 2010 when Croatian Parliament adopted the Act on Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (Official Gazette 24/2010).

Social Cohesion and Inclusion

During the 1990s, the social care services system in Croatia was centralized and very few NGOs were involved in **social service provision**. Following legislative changes in 2001, some social service decentralization took place (primarily of services for the elderly and infirm) and opportunities opened up for the private profit and non-profit sectors to enter this area.

As part of the shift towards deinstitutionalization, clubs and centres for person with special needs as well as foster homes and housing communities were established. Beneficiaries now have more options and choices with services seeking to accommodate user needs through individualization. The number of homes for the old and infirm run by physical persons or NGOs (religious, humanitarian organizations, charities) has increased considerably. However, the social service market is still underdeveloped and the demand for certain services (e.g. rehabilitation institutions for addicts or homes for victims of family violence) surpasses the supply. The further decentralisation and deinstitutionalization of social services remains a key challenge.

Since the end of 1990s, attention has been given in Croatia to the development of **partnership** between the public authorities and civil society, most obviously through the foundation of: the Government Office for NGOs; the National Foundation for Civil Society Development; the Council for Civil Society Development; and through numerous legislative changes pertaining to the role of civil society. The programme of cooperation between the Government and non-governmental non-profit sector (2001) envisages the development of a positive practice code, standards and criteria for realization of financial support to associations programs and projects. In July 2006, the Government adopted the National Strategy for the Creation of a Suitable Environment for Civil Society Development which formulates a set of measures in various areas of social life including civil society financing, development of the social economy, regional development and volunteering.

The **National Strategy for the Creation of an Enabling Environment for Civil Society Development 2006-2011** is based on a broad consensus among civil society and government representatives about strategic priorities in the period 2006-11. Implementation of the measures proposed by the Strategy should ensure adequate legislative, administrative and social conditions for the development of civil society as a fully independent and highly relevant agent for social innovation, promotion of participatory democracy, effective contribution to shaping of public policies in the context of Croatia's final phase of accession to the EU and in the period immediately following.

The development and implementation of public policies in accordance with the principles of good governance implies the presence of active and experienced civil society organizations effectively communicating with public authorities in areas of public interest. Civil society organizations are an important instrument of citizens' control over the entire system of designing, implementing and monitoring public policies. The EU has long recognised the valuable role that civil society organisations play in identifying priorities for national reforms⁹ in the context of European integration.

During 2011 a working group in charge of drafting the National Strategy for civil society sector for the forthcoming five-year period has been established. The first draft of the document was presented in May 2012.

In that respect the **National Strategy**, Croatian strategic document regarding civil society development, provides basic guidelines for further improvement and strengthening of the capacity of civil society organisations. In fact, civil society, through its active role in society, is assisting in the effective implementation of the reforms and priority measures of the OP HRD 2012-2013/2. In this regard, building the CSOs' capacities and partnerships on national, regional and local levels in order to deliver a wide range of quality public services is a basic focus during the present programming phase.

As for the social dialogue at the state administration level, there is a three-pillar institutional framework for cooperation with the civil society sector: the Government Office for Cooperation with NGOs, the Council for Civil Society Development and the National Foundation for Civil Society Development, each fulfilling its distinctive role in creating enabling environment for the activities of civil society organizations in Croatia.

The legal basis for development of the social dialogue process is defined by the **Constitution of the Republic of Croatia Article 43 and 59**, guaranteeing the right to organise (associate) as a fundamental human right of employees and employers, is of fundamental importance for social dialogue.

In addition, a number of normative acts serve as further basis for the social dialogue in Croatia within specific areas, such as:

- Labour Act, which inter-alia regulates the issues of collective bargaining and the legal force of collective agreements,
- Health Safety at Work Act,
- Act on Insurance of Workers Claims in the Cases of Employers Bankruptcy
- The Law on determining the representativeness of trade unions associations of higher level in tripartite bodies at national level
- Croatian Mediation Act

The Republic of Croatia has ratified **conventions 87 and 98** of the International Labour Organisation on the right to organise, and collective bargaining. The European Social Charter guaranteeing the right to organise has also been ratified by the Republic of Croatia.

The Act on the Manner of Determining the Representativeness of the Trade Union Confederations in Tripartite Bodies at National Level has regulated the procedure for

⁹ Capacity building for social dialogue at sectoral and company level, Croatia. Report by European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007

determining the membership of trade union central organisations in the Economic and Social Council and other national bodies with tripartite membership.

A **Gender Equality** Act was enacted in 2003 providing for the protection against discrimination based on gender and creation of equal opportunities for men and women. Additionally, new anti-discrimination provisions have been adopted in the fields of criminal, family and labour legislation. Under the Gender Equality Act, it is forbidden to discriminate in the fields of employment and labour in the public and private sector, including government bodies, in matters related to the terms and conditions of employment, promotion at work, access to all types and levels of training, employment and working conditions, including equal pay and membership and participation in workers' or employers' associations or in any other professional organization. In addition, when advertising job vacancies, employers must state in unequivocal terms that candidates of both sexes may apply.

For the purpose of enforcement of the Gender Equality Act, a Gender Equality Ombudsman was appointed in 2003 while the Office for Gender Equality as a professional body of the Government of the Republic of Croatia was established in 2004. Co-ordinators for gender equality were appointed in all state ministries and other government administration bodies, while commissions for gender equality were established at the level of the counties. The Croatian Parliament has had a Gender Equality Committee since 2001.

So far Croatia has adopted three national strategies promoting gender equality. The first document, the National Equality Promotion Policy, was adopted by the Government of the Republic of Croatia in 1997. The National Policy for the Promotion of Gender 2001-2005 was adopted by the Croatian Parliament in 2001. A new National Equality Promotion Policy 2006-2010 was drafted in 2006 and was first adopted by the Economic and Social Council on 14 September and then by the Government on 15 September 2006. This document sets out objectives and a large number of measures for improvement of the general social position of women and for raising the awareness for the need to respect women's human rights. In this context, improvement of the social position of women members of national minorities and women with disability, as well as elimination of discrimination against Roma women, were singled out as separate aims and measures.

In the field of creating equal opportunities in the labour market, the most important objectives encompass reduction of unemployment and elimination of all forms of discrimination against women in the labour market, fostering women's entrepreneurship, ensuring genuine equal opportunities for women and men in the labour market through an efficient enforcement of labour legislation and encouragement of women to use the existing mechanisms for filing discrimination claims, as well as strengthening and promoting measures that enable reconciliation of family and professional obligations, including raising the awareness for the need to equally distribute domestic and family work between men and women.

Recognizing significant progress in institutional and legislative promotion of gender equality, it is acknowledged that there is still room for improving policy implementation in this area.

Statistical data on poverty and social exclusion

Statistical data on **poverty and social exclusion** in Croatia are collected primarily by the Croatian Bureau of Statistics (CBS). In addition to the CBS's databases, for purposes of poverty analysis it is possible to use data from other official institutions and agencies (Ministry of Finance, Ministry of Health and Social Welfare, Croatian Pension Insurance Institute, Croatian Health Insurance Institute). The two main databases on poverty and social exclusion are the Household Budget Survey (HBS) and the Labour Force Survey (LFS).

The HBS is the key source of poverty data. Since 1998, it has been conducted every year by the CBS. In the first survey, in 1998, sampling did not encompass all areas of Croatia (due to war circumstances). After 2000, the sample, harmonised with the 2001 Census, covered the entire country. However, in implementation of the Survey, there is the continued problem of the lack of a good quality framework for the sample; i.e. a regularly updated register of population. The Survey consists of four questionnaires: Questionnaire for Household Members, Questionnaire for Households, Diary and a Replacement Questionnaire in case the household did not keep a Diary. The Diary is used for collection of information concerning purchase of everyday groceries (food, drinks, tobacco products and consumer goods). The survey questionnaires that are being used enable collection of large quantities of information on the living standard of the Croatian citizens and, importantly, they comply with Eurostat standards.

In 2004, the CBS started publishing the Laeken indicators of social cohesion, based on HBS, covering the period from 2001 until the present. The methodology of poverty analysis has been harmonised with that of Eurostat. Data are based on income, which has also been defined in accordance with Eurostat's recommendations. Poverty indicators are published according to the EU's official poverty line. Since 2001, the CBS has calculated the following poverty indicators: 1) at-risk-of-poverty rate with a breakdown by age and gender, most frequent activity status and gender, household type, tenure status; 2) at-risk-of-poverty threshold (illustrative values); 3) at-risk-of-poverty rate before social transfers; 4) relative at-risk-of-poverty gap; 5) dispersion around the at-risk-of-poverty threshold; 6) inequality of income distribution - quintile share ratio; 7) inequality of income distribution - Gini coefficient.

In view of the fact that HBS is not a panel survey, so far longitudinal analyses of poverty have not been possible. The CBS plans to introduce EU-SILC into the statistical system through the Program of Statistical Activities of the Republic of Croatia, 2004 - 2007. The deadlines for implementation of the EU-SILC will depend on the realisation of a Phare 2005 programme, which will define national methodology, create questionnaires, conduct pilot research projects and analyse results obtained.

In addition to HBS, LFS may also be used as an additional source of data for analysis of poverty (although it primarily serves as a source of information on labour force activity). LFS has been conducted in Croatia since 1996 on a semi-annual basis, and the LFS data are published by gender. The Survey is conducted in accordance with the guidelines and requirements of ILO and Eurostat. It serves as the most important source of data for international comparison of employment and unemployment indicators, enabling comparability of Croatia with EU countries (as well as all other countries conducting LFS) and monitoring of employment and unemployment indicators over time periods.

The following Laeken indicators are calculated on the basis of LFS: 1) long-term unemployment rate; 2) persons living in jobless households; 3) early school-leavers not in

education or training; 4) long-term unemployment share; 5) very long-term unemployment rate; and 6) persons with low educational attainment. Life expectancy at birth is calculated by the Population Division.

The LFS data have been regularly submitted to Eurostat since the reference year 2002, while the HBS data have so far not been submitted to Eurostat (data submission deadline for 2005 is until the end of 2007). Despite being representative on the national level, LFS and HCS are not representative on the county level, which prevents a reliable insight into the regional distribution of poverty and similar regional indicators. Also, it is not possible to calculate the at-persistent-risk-of-poverty rate with a breakdown by gender and the self-defined health status by income level on the basis of LFS or HBS (however, due to non-harmonised methodology, the latter is not calculated in other European countries either).

The CBS plans to regularly collect social protection data under the ESSPROS methodology. So far, the organisational chart of the social protection system in the country has been defined, cooperation has been established with institutions that are included in the social system, 15 social protection schemes have been identified, descriptive data on various benefits encompassed by individual schemes have been collected and the work has started on the collection of financial data on revenues and expenditures in 2003.

The main limitation of the official statistical data on poverty and social exclusion is the insufficiency or lack of information on members of national minorities. A second problem is the lack of necessary data on the number and structure of persons with disabilities (such data cannot be extrapolated from HBS), so in its reports the CBS (like Eurostat) does not publish the at-risk-of-poverty rate for this group. There is also a need for more diverse data on various migrant features, and the homeless and stateless persons and regional statistics require further development. As a relatively new area of statistical monitoring, gender statistics is developing gradually.

Conclusion

In the relatively short time since the end of the war, and particularly since engaging in the process of accession to the EU, Croatia has made ambitious commitments to modernisation and reform, in relation to policies concerning the development of human resources. Given the scale of the commitments, the limits to available resources and the unfamiliar nature of many of the challenges confronted, there is an increasing need to highlight the challenges which must be faced in meeting the very significant demands being placed on the Public Administration as a consequence.

Accordingly, Croatia considers that it is not merely desirable but necessary to establish a professional, efficient, accountable, transparent and independent public administration at national and local level. Precisely because of this, it is proposed to **concentrate** the assistance delivered through this IPA Operational Programme (and the three others related to Components III) first and foremost on developing the capacity of the key relevant public institutions at both the national and local level. This should also include, when appropriate, the provision of assistance to ensure that adequate statistics are available to effectively monitor and evaluate the activities delivered through this operational programme and to inform policy decisions.

1.1.4 Strategic Development Framework (SDF) 2006-2013

In August 2006 the Croatian Government adopted the **Strategic Development Framework 2006-2013 (SDF)** as a document that defines national development goals. Those SDF policies most relevant to IPA components III and IV include establishing a strong entrepreneurial sector as the main driver of the economy, underpinned by a flexible and socially inclusive labour market able to respond to the requirements of the economy and an efficient education system capable of providing a labour force appropriate to the needs of the labour market.

The SDF's chapter on *People and Knowledge* begins by noting that competitiveness and economic growth do not achieve their social goal if they fail to ensure more high-quality jobs. At the same time, the characteristics of the labour market, the structure and quality of the workforce, and the quality of social dialogue affect the level of competitiveness and economic growth. After describing the characteristics of the labour market in Croatia, the SDF goes on to identify the following goals in relation to *People and Knowledge*:

- Strengthen the active role that institutions of the labour market have in the process of balancing labour force supply and demand;
- Reduce long-term unemployment and promote lifelong learning;
- Modernise vocational education in line with economic demands;
- Extend the duration of compulsory education;
- Increase the share of people with higher education in the total population;
- Increase total allocations to education, but also the efficiency of spending available funds;
- Stimulate the participation of the private sector in the financing of regular education and in-service training.

Moreover, in relation to *social cohesion and social justice*, the SDF highlights the fact that societies where 'tolerance' has priority over 'self-promotion at any cost' generally achieve a higher degree of social cohesion and social efficiency, which is key to establishing a knowledge-based society. It also emphasises the principle of social responsibility of private companies through active labour market policy needs being directed towards long-term unemployed persons including vulnerable groups facing unemployment. In particular, the SDF identifies the following goals in relation to social cohesion and social justice:

- Increase the share of the poorest 10% of the population in the total division of income and reduce the percentage of the population at risk of poverty;
- Increase the efficiency of the system of social transfers;
- Promote social dialogue, alternative dispute resolution, equality before the law, justice, and protect the principle of innocence until proven otherwise;
- Devote special attention to the protection of childhood and the development of children;
- Promote all forms of creative activities that are an important factor in social cohesion;
- Promote corporate social responsibility.

In the context of this Operational Programme and the policy areas it addresses, the Strategic Development Framework provides the key strategic direction at national level. In particular, it highlights the need to increase the level of employment.

This will require an intensification of activities by the Croatian Employment Service including, in particular, the development of measures to promote active labour market policies. At a more strategic level, the CES needs to strengthen its capacity to monitor labour market movements and anticipate needs including the building of more proactive communication with employers and other partner institutions such as the Agency for Vocational Education and Training

The EU policy context

1.2.1 Cohesion policy

In 2005, the European Council affirmed that all appropriate national and Community resources, including those of cohesion policy (i.e. the Structural and Cohesion Funds), should be used to pursue the objectives of the renewed **Lisbon Agenda** and its economic policy and employment guidelines. In relation to the development of human capital in particular, the employment guidelines of the Lisbon agenda identify three priorities:

- To attract and retain more people in employment and modernize social protection systems;
- To improve adaptability of workers and enterprises and the flexibility of the labour markets; and
- To increase investment in human capital through better education and skills.

(The compatibility of the priorities of this OP with those of the Lisbon Agenda is made clear in Section 3 below.)

In addition to these priorities, the Council highlighted the need for appropriate attention to be given to investments to improve efficiency in public administration, as well as to education, social, health and cultural infrastructures.

Following the major reform of the EU's Cohesion Policies covering the 2007-2013 period, the policy focus has shifted increasingly towards the Union's strategic priorities for a competitive and sustainable knowledge-based economy geared towards implementing the reforms in a manner that is compatible with the Lisbon and Gothenburg agendas.

In the context of this Operational Programme, the Commission's Communication on *Cohesion Policy in Support of Growth and Jobs: Community Strategic Guidelines, 2007-2013* is of direct relevance, in particular Guideline 3 on the objective of:

'creating more and better jobs by attracting more people into employment or entrepreneurial activity, improving adaptability of workers and enterprises and increasing investment in human capital.'

In the particular case of Croatia, this objective will serve as a key strategic policy framework within which employment and HRD-related priorities will be established both under this Operational Programme as well as under future ESF assistance.

1.2.2 Pre-accession assistance

Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA)

The ***Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA)***, was established by Council Regulation EC No 1085/2006 of 17 July 2006. It provides the overall framework within which pre-accession assistance will be made available to both candidate and potential candidate countries.

As of 2007, the instrument as a whole is open to Croatia and should provide assistance to build institutional capacity for the efficient implementation of the *acquis communautaire* as well as to prepare for the management of the Structural and Cohesion Funds on accession (aligning as appropriate with the priorities identified under the Accession Partnership)

In bringing together pre-accession assistance across a range of instruments, IPA consists of five Components, namely:

- Component I – Transition Assistance and Institution Building
- Component I – Regional and Cross-Border Cooperation
- Component III – Regional Development
- Component IV – Human Resources Development
- Component V – Rural Development

In the context of this Operational Programme, Component IV is designed to assist the candidate countries in policy development and to prepare them for the implementation and management of the European Union's Cohesion policy, in particular the **European Social Fund**.

The priorities for assistance identified in respect of Component IV are set out under Article 151 of the IPA Implementing Regulation¹⁰⁾ and are summarised hereunder:

- Operations that increase adaptability of workers, enterprises and entrepreneurs;
- Enhancement of access to employment and sustainable inclusion in the labour market;
- Reinforcement of social inclusion and integration of people at a disadvantage;
- Promotion of partnerships, pacts and initiatives through networking of relevant stakeholders for reforms in the field of employment and labour market inclusiveness;
- Operations that expand and enhance investment in human capital;
- Strengthening the institutional capacity and efficiency of relevant public administrations public services and partnerships;
- Technical assistance to support the management of the operational programme and prepare for the future management of European Structural Funds.

Given the relatively low level of assistance available under this component, this Operational Programme will focus on a limited number of priorities and accompanying

¹⁰ Commission Regulation (EU) No 80/2010 of 28 January 2010 amending the Commission Regulation No 718/2007 of 12 June 2007 implementing Council Regulation (EC) No 1085/2006 establishing and Instrument for Pre-accession Assistance (IPA)

measures with an in-built capacity for further elaboration and development under future ESF where more significant levels of funding will be available.

Multi-annual Indicative Financial Framework (MIFF)

The **Multi-annual Indicative Financial Framework** (MIFF) provides an indicative allocation of funds per beneficiary and per component. It is established in a 'rolling 3-year' basis.

As referred to above, the allocations to component IV are relatively limited in financial allocation terms and will be in the 8-11% range on an ascending scale.

Multi-annual Indicative Planning Document (MIPD)

The **Multi-annual Indicative Planning Document** (MIPD) is the Commission's planning and strategic document covering all IPA Components. In line with the MIFF, it is established on a 'three-year rolling' period with annual reviews in line with the procedures established under the Implementing Regulation.

In relation to Component IV in particular, the MIPD identifies four 'major areas of intervention' for Croatia and specifies priorities under each as summarised hereunder:

1. Attracting and retaining more people in employment – main priorities: Increase participation in employment and strengthen both active and preventive labour market measures. Promote occupational and geographical mobility and develop more effective 'matching' of labour supply and demand (incl. development of 'synergies' with the "competitiveness" elements of component III). Address regional disparities in employment. Reinforce social inclusion at local and regional level through better targeting of vulnerable groups including enhanced access to employment and labour market re-integration of job-seekers and the inactive.
2. Improving adaptability of enterprises – main priorities: Develop a more anticipatory approach to work and economic change and increase investment in competencies and qualifications of both workers and enterprises. Encourage active ageing and longer working lives. Promote a culture of entrepreneurship and develop more innovative and productive forms of work organisation. Promote a more flexible labour market in conjunction with more efficient social security measures. Further strengthen social dialogue bipartite mechanisms and promote a more active role on the part of the social partners.
3. As part of developing a coherent HRD policy and national qualifications framework, increase the overall efficiency and quality of the education and training systems to promote greater employability. Strengthen human capital investment through better education and skills and the promotion of knowledge, research and innovation. Improve the labour market relevance of initial and continuing vocational education and training. Develop the overall offer, access and quality of adult provision as part of a life-long learning strategy.
4. Strengthening administrative capacity – main priorities: Develop institutional capacity and efficiency of public administration in the employment, education, and social fields. Strengthen the effectiveness of labour market institutions, in particular the employment services.

As a cross-cutting' requirement, all operations carried out in respect of the above-mentioned priorities should fulfil the requirement of promoting equality between men and women including the integration of the gender perspective during the various stages of implementation.

Strategic Coherence Framework (SCF)

The Republic of Croatia's **Strategic Coherence Framework (SCF)** sets the major policy objectives and priorities to be supported by IPA Components III & IV in Croatia for the period 2007-2013. The SCF is based on the priorities from the Accession Partnership with Croatia, and the Community Strategic Guidelines, and on Croatia's national Strategic Development Framework 2006-2013 (all mentioned above). This OP reflects the SCF's proposals in relation to IPA Component IV and provides further detail.

The SCF provides that assistance made available to Croatia under IPA Component IV will concentrate in the first instance on measures that will improve systems and administrative capacity in the field of employment, education and social inclusion as well as networking with partners from non-governmental sector in line with the medium-term priorities of the Accession Partnership.

The SCF was adopted by the Croatian Government on 25 May 2006.

1.2.3 Joint Inclusion Memorandum (JIM)

As in the case of other candidate countries, Croatia has prepared (and already concluded in March 2007) a **Joint Inclusion Memorandum (JIM)** with the European Commission in order to move towards full participation in the area of EU social inclusion policy upon accession.

To this end, where deemed appropriate, the priorities identified in this Operational Programme are in line with the key priorities and challenges identified hereunder.

Under the JIM, the Government of the Republic of Croatia and the European Commission identified the following challenges in the fight against poverty and social exclusion:

- To raise the level of employment and create greater employment opportunities for the long-term unemployed and other vulnerable groups in the labour market including the integration of people with disabilities;
- To improve the education structure of the population, harmonise education with the labour market requirements and stimulate adult education;
- To financially stabilise the health system without jeopardising equal access to health services;
- To expand the network of social services, developing a system of community-based services and improving access to services;
- To facilitate access to housing for socially at-risk groups;
- To promote gender equality in combating poverty and social inclusion and to take into account the gender differences in the policy formulation and implementation;
- To enable revitalisation and sustainable development of deprived areas and promote a regionally balanced development of Croatia.

The joint parties to the document also agreed that the policy priorities in combating poverty and social exclusion should be as follows:

- To raise the employability of those groups most affected by long-term unemployment and inactivity, primarily by focusing active labour market policy measures on persons with disabilities, national minorities, older workers, and former addicts; in employment, to give special attention to eliminating discrimination against women; to ensure full implementation of the minority employment provisions of the Constitutional Law on National Minorities; to keep records on the participation of social assistance users in active labour market programmes;
- To broaden secondary and higher education coverage (by broadening compulsory education, by monitoring and reducing the number of early school-leavers, i.e. by promoting the completion of different types of education in accordance with labour market needs and by implementing measures to ensure successful graduation and shorten the duration of studies); to reform vocational education in order to adjust it to labour market requirements; to invest more in and systematically promote life-long learning;
- To expand the network of social services for children, the elderly and persons with disabilities (particularly in small towns and rural areas); to establish an action plan to deinstitutionalise services for children and people with disabilities (to stop building new institutions, to expand alternative forms of social services and to reduce the number of beneficiaries in welfare institutions); to support the provision of services within the community where beneficiaries live; to develop a strategy for the decentralisation of social services (delegation of ‘founding rights’ for all welfare homes to county level) with the focus on lagging-behind regions¹¹; to foster cooperation between local communities and NGOs in the provision of services; to give beneficiaries a choice; to promote better reconciliation between work and private life, especially for women, by investing in childcare structures;
- To put stronger efforts into the prevention of disease or disability (more frequent health checks); to provide equal access to health services for the entire population (in particular for those living on islands, mountainous areas, etc.);
- To define and develop a concept of social housing; to develop a more adequate system of housing allowances and assistance for households in a poor housing situation; to build capacity for shelters for the homeless; to speed up the solution of housing problems for returning refugees, through housing care programmes, particularly for former tenancy-right holders.
- Through economic and fiscal policy measures, to work systematically on the reduction of regional and urban/rural differences; to develop economic projects adjusted to local conditions and aligned with the county strategies for development and regional action plans; to offer better financial support to NGO programmes aimed at multi-deprived areas.

¹¹ The Areas of Special State Concern are defined by the Law on the Areas of Special State concern (Official Gazette 44/96 and 26/03). These areas include the local self-government units (municipalities and towns) which have been occupied during the Homeland War and those considered underdeveloped based on the economic, demographic and structural difficulties criteria as well as special criteria (border and areas contaminated with land-mines).

- To agree on a long-term and sustainable solution to the problem of poverty among senior citizens, protecting them during the period of transition through targeted social assistance programmes.
- To ensure access for all to quality health services, to monitor and evaluate the implementation of the “National Health Development Strategy 2006-2011” regarding its impact on the alleviation of poverty and social exclusion.

Under its concluding chapter 8, the follow-up process assumes particular focus in ensuring that the priorities and challenges are closely monitored including in particular the decentralization and de-institutionalization of social services.

1.2.4 Joint Assessment of Employment Priorities (JAP)

The Joint Assessment Paper of Employment Priorities (JAP) provides a joint basis for action in the area of employment policy in line with the EU Employment Strategy. The main purpose of the JAP is to provide a comprehensive analysis of the economic situation and related developments as well as the labour market situation and related employment policy objectives. In terms of establishing complementarity with this Operational Programme, the indicative policy objectives outlined hereunder provide a wider policy framework within which the programme will concentrate on a range of strategic priorities designed to strengthen preparations for future assistance under the European Social Fund (ESF).

Within the area of the **upper secondary education**, policy will focus on prolonging compulsory education as well further increasing the share of graduates in order to promote stronger social cohesion. At the same time, specific steps have to be taken to reform **vocational educational and training** (VET) in order to improve its responsiveness to labour market demand. In this context, further development of a **Croatian Qualifications Framework (CROQF)** will assume an important policy focus. Although available data on **adult education and training** needs to be strengthened, the estimated overall participation of adults remains low by EU standards. In this context, recently-established institutions have to be further strengthened with the aim of developing models of adult education which will respond more effectively to the needs of the individuals as well as those of the labour market.

In order that the **Croatian Employment Service (CES)** becomes a more effective labour instrument responding to changing labour market requirements, it is necessary to improve its mediation performance and upgrade its role through further modernisation and reorganisation. In this context, policy focus will be geared towards ensuring higher participation of the unemployed in **active labour market measures**, supported by effective evaluation of their impact and effects. In conclusion, measures aimed at increasing the number of higher education graduates, as well as the expansion of the service sector, should contribute to a rise in the employment and earnings of women with a consequent positive impact in reducing **gender disparities**.

Based on the **strategic policy priorities identified within the JAP**, the key challenges can be summarised as follows -

- *Develop a 'lifecycle approach' to work* which addresses youth unemployment, long-term unemployment and 'pathways' to employment, increased female participation especially for low-skilled women as well as a better reconciliation of work and family life and support for active ageing

- **Promote a more 'inclusive labour market'** incorporating active and preventive labour market measures
- **Foster a better 'matching' of labour market needs** through modernisation of the labour market institutions and better anticipation of skills needs, labour market shortages and 'bottlenecks'
- **Improve adaptability of workers and enterprises** including the establishment of more flexible working arrangements
- **Promote flexibility with employment security** incorporating a review of contractual and working time arrangements, new forms of work organisation as well as better anticipation and management of change, and
- **Increase investment in human capital** including better access to initial and continuing education and training, increased access to education and adequate provision of training for the unemployed and disadvantaged, strengthened education and training systems in response to new competency, and adaptability requirements and increased provision for adult learning as part of a comprehensive life-long framework.

From an institutional perspective, the promotion of '**good governance**' is identified as a cornerstone of Croatia's labour market reform strategy.

Process of elaborating the Operational Programme

1.3.1 Co-ordination and consultation

The **Human Resources Development Operational Programme (HRDOP)** represents the single OP through which assistance under Component IV is channelled. The OP has been prepared by an **Inter-Ministerial Working Group (IWG)** comprising representatives of the relevant state institutions and chaired by the Strategic Co-ordinator. The membership is listed in Annex 1.

Having drafted the OPs initially through a process of inter-ministerial coordination, the next stage involved consulting representatives of employees (trade unions), employers (the business community) and local self-government (municipalities) as well as other civil society organisations (non-governmental organisations).

The partner consultations took place on 23 March 2007 in Zagreb. The MELE invited 31 partner organizations and 25 representatives of the partners participated in the consultations. The HRDOP was presented by State Secretary Ms Vera Babić MELE, Ms Dorica Nikolić MHSW, State Secretary Želimir Janjić MSES and Ms Suzana Kovačević CODEF. Possible projects were presented by Inga Žic, MELE (projects from the field of labour and employment), Mirjana Radovan, MHSW (projects from the area of the social inclusion) and Mr Ivan Šutalo, AVET (projects from area of vocational training and education of adults). The consultation was chaired by Mrs Katarina Ivanković Knežević, MELE.

After the presentations of priorities and projects there was a discussion of the HRDOP summary which had previously been distributed to the partners. Three organisations had responded in writing to the summary OP by the date of the consultation. Based on the discussion at the meeting and the written comments received by the date of the consultation, the following conclusions were reached:

- As the need for respecting the regional components in the implementation process of priorities and possible projects was stressed several times, the representatives of the MAs agreed that during the implementation of the OP the particular needs of specific counties should be taken into account. They also stressed the need to coordinate with the other IPA Components, especially Regional Competitiveness Operational Programme.
- Some partner representatives expressed the view that the OP should be expanded to also cover mainstream higher education. At the meeting it was agreed that due to the relatively small amount of funds available, the focus should remain on vocational education but also include higher level professional education.
- It was agreed that the Government Council for Development of the Civil Society should be included in future consultation.
- Regarding the priority related to the strengthening of administrative capacity, it was stressed that the strengthening of the Operating Structure for IPA Component IV should be a priority in order to enhance the absorption ability of Croatia to use funds from both the pre-accession funds and later Structural Funds.
- The technical assistance Priority Axis should include support for activities in relation to labour market analysis, demand for specific skills and the strengthening of Croatian statistics on human resources in general.

All the participants of the consultations were asked to send written comments by 28th March 2007 on the Summary of the OP. The MELE by that date received altogether 6 written comments (including the 3 received before the meeting). The comments related to: the improvement of conditions for persons with disability; the new role of the partners in the process of the development of the economy; the strengthening of institutions at all levels; the further development of the concepts of full employment and employment for all; the further development of higher education, and positioning of Croatia as knowledge-based society.

The **Inter-Ministerial Working Group (IWG)** have carefully discussed all of the received comments and concluded the following:

- Civil society will be included in the future development of the OP, and in its implementation.
- Many partners stressed the need for including the higher education in the OP; the Inter-Ministerial Working Group (IWG) has accepted that view and decided that higher education issues should be eligible for support by the OP but only insofar as they pertain to higher-level professional/vocational education.

A list of those who attended the partnership consultation meeting and who provided comments is attached in Annex 2.

1.3.2 Ex ante evaluation

An ex ante evaluation of this OP was undertaken by an independent evaluation team during March and April 2007. The evaluation comprised desk research and a series of meetings and interviews undertaken and led by a team of international evaluators supported by locally-based evaluators directly recruited by them.

The summary conclusions of the evaluation were as follows:

“The OP provides coherent and accessible coverage of the key issues under Human Resource Development, according to the Commission template for IPA OPs. The OP broadly integrates EU and Croatian priorities in the field. Although there are some gaps in the analysis, it provides a sound basis for the strategic approach taken by the programme. The structure of objectives and priorities flows logically from the analysis, though there could be room for further consideration of the structure of some priorities and measures. Systems for monitoring and evaluation and management and implementation have evolved between OP drafts but some further detail and clarification is required in certain areas.

Taking each of the three main policy headings in turn (employment, education and training and social inclusion), there are some areas where additional information could be added to the analysis, or the text restructured, to strengthen the justification for strategic objectives. Closer attention could be paid to the link between the SWOT and the analysis as there are some gaps and inconsistencies where specific aspects of the SWOT do not relate clearly to issues in the background analysis. There is a need for some further consideration of the structure of the priorities and measures. For instance, a general concern is that there is quite a large variety of activity streams included under some priorities and that these activities vary considerably in their nature and scope. More detail on how decisions on the allocation of resources and the sequencing of financial flows to different measures over the first three years would be valuable. It would be helpful to provide more detail on the Programme’s coherence with the Lisbon strategy and other IPA OPs. Work on indicators is still in progress and there are still significant gaps. Similarly, the consultation process was still in progress during the ex ante evaluation. Currently, the description of the consultation arrangements provides only a broad outline and more detail of the process and its outcome will be added in the next draft. Additionally, on the issues of programme management and implementation, some clarification concerning the identity, functions and timetable for the introduction of Implementing Bodies, and their relationship to other management bodies is required. Within the OP, environment is not well integrated. To address this issue, a broader interpretation of environment could be adopted”.

The evaluators provided detailed recommendations for the improvement of the OP which were generally balanced and constructive and have been taken into account as appropriate:

- The comments on the analytical section were deemed clear and constructive and many of those have been addressed. Moreover, the recommendation to provide more data on the administrative capacity of public employment services has been taken into account, as well as the suggestion to use a more inclusive definition of “employment”, to add a new heading on regional disparities and consider targeted support for the regions that lack labour supplies. It needs to be stated, however, that much of the additional data requirements proposed are not currently available, namely, additional information on the “mismatch” between the skill base of working-age population and the demands of employers; data on ICT skills of the workforce and the impact of ICT development trends on the labour force; data on regional-specific variations in skill needs; data on internal migration processes and labour force mobility; data on the elderly working in subsistence agriculture. It is acknowledged that these information gaps should be clearly identified and remedied to strengthen management and implementation of the Structural Funds on accession;

- The comments on the SWOT analysis accurately identified some inconsistencies between the earlier version and the analytical section, which have now been rectified;
- The comments on the rationale and consistency of the strategy in fact resulted from presentational weaknesses and re-structuring of priorities and measures which have also been addressed. The suggestion that Priority 1 should be restructured to include more than one measure was taken into account as well as the suggestion to prioritize potential activities. Moreover, the suggestion to establish a closer linkage with the Lisbon Strategy and the JIM document was accepted and implemented. Selection criteria for specific measures were also defined in more detail.
- The comments on results and impact were largely constructive although at certain points more appropriate to Structural Funds than to IPA. The recommendation to prepare a common set of indicator methodologies and definitions was particularly useful and taken into account. Significant additional effort has been invested to more clearly define monitoring indicators at the priority axis and measure level, to define their baseline value and sources for their collection. The evaluators also recommended development of the basic sheet of agreed indicators for projects so that they can develop comparable, collectable data for aggregation that breaks information down into target groups in the relevant measures. This suggestion was welcomed; it has, however, not been incorporated in the OP but will be taken into consideration in the next stages of the OP implementation;
- At the time of the ex-ante evaluation, there were many uncertainties regarding the management and implementation system for the OP that the evaluators rightfully addressed. In this context, their suggestion to provide more clarification with respect to this system has been taken into account in the later discussion with the European Commission services and the revision of Section 5 of the Operational Programme on implementing provisions;
- Finally, the points made in relation to environmental integration have also been incorporated to the extent that they are feasible. The OP does not contain specific references to environment protection due to the fact that, at this stage, specific projects are not elaborated to the point that would inform an assessment of their environmental dimension. No major infrastructure projects are envisaged in the OP, which implies that no environmental impact assessment measures are to be carried out. The OP will, however, include steps to ensure that promotion of environmental protection and sustainable development will be included in information and publicity campaigns targeted towards the applicants for assistance who will be expected to provide a statement of assurance or demonstrate that their projects have no detrimental impact on the environment.

All the recommendations provided by ex-ante evaluators were discussed among the members of the Inter-Ministerial Working Group and significantly contributed to a more coherent and precise formulation of specific priorities and measures within the Programme.

A copy of the full evaluation report is attached to the Operational Programme under Annex 6.

2. Assessment of medium term needs and objectives¹²

2.1 Socio-economic analysis

This section of the Operational Programme presents and analyses information on relevant aspects of the Croatian context in order to identify needs and establish development priorities in an informed and accurate fashion.

2.1.1 Demography and public health

According to the 2001 Census, Croatia had 4,437,460 inhabitants. During the last several years, the number of live births has been lower than the number of deaths, thus the natural increase has been negative (see Table 2: Population Data). On the other hand, net migration, particularly from Bosnia and Herzegovina, has been positive, offsetting the negative natural increase. Therefore the estimated population in 2005 was somewhat larger – around 4,442,000 inhabitants. The extent of size of net migration has declined in the last several years, but the number of live births has increased. As shown in Table 3, Croatia's demographic outlook is shared by Germany, Hungary and Bulgaria, all these countries lagging behind the European average.

Regarding age structure, the share of the old has been growing and the share of the young has been declining. Over the period between 1991 and 2005, the share of the population aged 65 and over increased from 11.8 to 16.6% (See Table 4). Unless offset by positive net immigration, the “ageing” of the Croatian population will continue because the young demographic cohorts are significantly less numerous than the older ones. For example, it is estimated that, in 2005, there were around 336,000 people aged 45-49, but only 296,099 people aged 30-34 and only 275,000 aged 15-19. The number of young persons entering the labour force has been falling and will fall further in the future. Both the growth of older population and the shrinking of work-age population have been and will be a great problem for the system of social security transfers and public health care spending but also for the future labour supply. In order to sustain similar levels of benefits for the increasing number of beneficiaries, a higher rate of labour force participation will be needed.

Life expectancy is 72.3 years for men and 79.2 for women. In EU-27 it is 76,5 for men and 80.6 for women (2005 figures). The infant mortality rate for EU-27 is 5.37 (2005) and for Croatia it is 5.7. In the majority of the post-communist countries the rate is around 7. Early neo-natal death is higher than in the more developed EU countries (4 in relation to 2.5 on average).

According to comparable estimates based on the national labour force survey (NLFS), the activity rate of the population aged 15-64 has been growing from 61.6% in 2001 to 63.5% in 2006. A breakdown of the activity rates by sex and age groups shows that the activity rate for the age group 15-24 has decreased from 2001 to 2006 (from 40.8% to 38.0%). The decrease has been more pronounced for women than for men (women: 38.1%-34.5%: men: 42.9%-41.1%). These activity rates are below the EU averages and the Lisbon targets will be difficult to achieve especially since the educational attainment of the working age inactive population is weaker than average (See Table 5).

¹² Analytical tables and figures relevant to this section are provided in ANNEX 3.

The active population is unevenly distributed in Croatia. Four counties (Town of Zagreb, Split-Dalmatia, Primorje-Gorski kotar and Osijek-Baranja counties) account for 40% of the active population. Between 2000 and 2006 the active population has increased by 8.9% but most of this increase (67.8%) occurred in the above counties with decreases or below 1% increases of the active population in seven out of 21 counties.

The demographic framework for labour supply in Croatia is regressive with relatively low labour utilization and high working age demographic reserves. Policy measures need to reflect a strategy for increasing activity levels with focus on geographic distribution and particular groups such as women who consistently have a worsening labour market position.

2.1.2 Employment and unemployment

Introduction

After a decade of falling registered employment, during and immediately after the war, employment in Croatia started to grow in 2001. From 2000 to 2006, employment rose from 1.34 to 1.47 million or 9.5%. LFS employment which includes all undocumented and informal economic activities is even higher at 1.62 million and a growth rate of around 10%. The growth rate of employment in small trades and crafts was particularly large, from 216,395 in 2001 to 262,690 in 2006 (i.e. 21.4%). The expansion of the “secondary” sector of small trades and crafts demonstrates flexibility and job-creation potential of that sector. On the other hand, this sector may also be associated with relatively low wages, long working hours, low job security and a relatively large amount of informal activities.

According to LFS data, the employment rate of the population aged 15-64 in Croatia amounted to a yearly average in 2006 of 55.4%. That was 7.7 percentage points lower than the EU-27 average but higher than in Poland (see also Table 6). At the same time, the male employment rate was 62.3%, and the female 51.0%, the latter higher than in Greece or Italy. At the annual level, the employment rate for the aged 55-64 was particularly low, just 34.3% versus 43.5% in the EU-27. However, it is possible to observe a positive trend in the employment rate of the older persons (55-64) in Croatia due to the effect of the pension system reform which has gradually increased the retirement age.

The low level of employment in general and of older persons in particular is mostly a consequence of the war destruction of economic capacities, and restructuring due to privatization, foreign competition, and changes in demand and technology. Further privatization, opening to foreign competition and reduction of state aid to enterprises can reduce employment in the short run, but it can increase productivity and thus labour demand in the long run. Enhanced entrepreneurship is also expected to contribute to long-term job-creation.

In general, employment opportunities are increasing in Croatia but job creation is very unevenly distributed and not adequate to absorb the labour surplus which has been generated over the transition period on the unemployment register. For example, monthly employment from the register of the Croatian employment service which still registers most of the labour market dynamics ranges from 10 to 20 thousand depending on the season. There are roughly between 13 and 26 unemployed per vacancy at any one time

and the structure of the supply and demand is not congruent resulting in high employment rates for some groups and almost no demand for others¹³.

Employment by sector

In comparison to the EU-27, Croatia has a considerably larger share of those employed in agriculture (13.80% vs. 5.89%) and a somewhat larger share of those employed in industry which includes mining, manufacturing, utilities and construction (28.50% vs. 27.64% - see Table 7). The share of those employed in industry in 2006 was 0.86 percentage points higher than in the EU but lower than in Bulgaria, Poland, Czech Republic, Slovenia, Slovakia, Hungary, Germany, Portugal and Spain (see Table 7). The share of those employed in market services (wholesale and retail trade, hotels and restaurants, transport and communication, and business services) was only 1.9 percentage points below EU-27 but at a higher level than all other new members except Hungary. The difference in the share of those employed in non-market services (education, social security, and other services – NACE categories M-Q) between Croatia and the EU-27 was somewhat higher – 6.0 percentage points in favour of the EU. The share of public administration in total employment at 6.3% in 2006 was below the EU-27 (7.12%) but also much lower than France, Greece, Germany, Hungary, Czech Republic, Bulgaria and Slovakia.

The sectoral structure of employment in Croatia is more similar to the EU than in most new member states and will converge further especially in the area of market services due to a growing interest of the private sector in this domain and the growing market for health, insurance and educational services across-the-board. This will increase employment opportunities for women who are traditionally more dominant in these sectors. However, this will also increase the overall flexibility of the labour market.

Flexible forms of employment

Regarding flexible forms of employment, the share of employees with limited duration contract in the total number of employees is not substantially lower than in the EU-27. In 2006, that share amounted to 12.5% in Croatia and 14.3% in the EU-27 (see Table 8b). In some countries, like Poland (27.3%) and Slovenia (17.1%), it was much higher, and in Spain it comprised a third of all employees (34.1%), more among women than among men. Both in the EU and in Croatia, there were no significant differences between sexes in this respect (among temporary workers 54% are men and 46% women).

Another flexible form of employment is part-time employment. In 2006, the share of the employed working part-time in the total number of the employed was considerably lower in Croatia (10.1%) than in the EU (18.1%). The difference is particularly large for women – more than 31.2% of employed women in the EU work part-time, while in Croatia the share is only 13.4%. A relatively low share of part-time work among the employed in general and employed women in particular is also a feature of other transition countries like Slovakia, the Czech Republic, Slovenia and Bulgaria but also of EU Member States such as Greece, Spain and Portugal. It is likely that the expected return from a part-time job in those countries, including Croatia, is still too low for women to justify the fixed costs of working (transportation costs in time and money, childcare expenses, etc.).

Short-term service contracts are much more usual in Croatia than part-time work. Both the employed and the unemployed¹⁴ can engage in work of this kind and there are, on

¹³ See Monthly Statistics Bulletin, Croatian Employment service, Table 3, various months 2006, 2007.

average about 60 thousand such contracts monthly. Mandatory contributions are levied on these contracts; which has introduced more security for individuals who engage in this type of work. However, these contracts are not considered to be employment as such and are outside the realm of the Labour Law.

The informal sector

The size of the informal sector is difficult to estimate. There are no estimates of the size of the informal sector in Croatia more recent than 2004. Some estimates for the period 1990-2000 have shown an increase in the size of the informal sector in the early 1990s, due to war and hyperinflation and then a decrease in the second half of the decade where it was estimated to be 10.4%.

Most of the flexible forms of work are found in the informal economy. The most common practice in the informal economy is the truncation of the wage into two parts: the minimum mandatory wage is declared as the taxable wage on which contributions are levied while the rest of the wage is given in cash. In this way the head count of those employed in the informal economy is relatively low but the informal financial flows are considerable.

The incidence of the informal sector is an important issue in policy development. Care has to be taken that labour market policies do not increase the unemployment trap for those who are both registered as unemployed and working in the informal economy by raising their reservation wage for entry into formal employment.

¹⁴ The unemployed are allowed to work on such contracts and retain unemployment status if these earnings do not exceed the current level of unemployment benefit.

Unemployment

The increase in the employment rate described above was accompanied by a decrease in the ILO unemployment rate from 16.1% in 2000 to 11.2% in 2006. The registered unemployment rate is much higher at 16.6% in 2006 but converging to LFS levels over time. The difference between unemployment rates of women from two sources (20.9% in relation to 12.4%) is particularly pronounced which points to high levels of inactivity or informal activity in this group. 47% of women on the unemployment register in 2006 did not measure up to international criteria for the definition of unemployment. The Croatian LFS unemployment rate is only 3 percentage points higher than the EU27 rate but the long-term unemployment rate in Croatia is 6.4% while it is 3.6% in EU27 (2006).

In absolute terms registered unemployment has been reduced to levels at the beginning of the 90's which is due to several factors. Firstly, the legislature has introduced more stringent rules in the Croatian Employment Service (CES) regarding monitoring of earnings of the unemployed, active job search and availability for work. Secondly, the demand for labour has increased which has two effects: on the one hand the inflow into unemployment, especially from inactivity has increased and the outflow from the register has also increased. Fluctuation of this kind as measured by the sum of inflows and outflows in relation to the stock of the unemployed has increased by 21% from 2000 to 2006. The third factor is the appearance of competition in mediation from the private sector and internet supported job search which has brought the job seekers and the employers into direct contact. This has particularly had an effect on young job seekers (15-24) whose share in registered unemployment fell from 27.4% in 2001 to 20.1% in 2006. This change has also been brought about by the increased interest for higher education, which is also shown in the next section on education.

Characteristic for the Croatian labour market are strong seasonal fluctuations, which affect both regional labour markets and certain sectors such as agriculture, tourism, trade and construction and food production among others. For example, the number of the registered employed went up from January to June 2006 by more than 90 thousand while registered unemployment went down in the same period by 40 thousand. Although short in duration, seasonal employment gives an opportunity to break a potentially long spell of unemployment or inactivity.

Unemployment in Croatia has a number of particularly concerning aspects:

55% of all unemployed people are **long-term unemployed**, but only 22.8% claim unemployment benefit (2006 average) since the maximum duration of benefit is shorter than average duration of unemployment. Croatia's had a long term unemployment rate of 6.4% in 2005 compared with the EU-27 average of 3.6% and an even higher female long-term unemployment rate of 8.4%.

Women are affected by unemployment more than men. Their share among all registered unemployed increased from 53,5% in 2001 to 60.0% in 2006, but a high percentage (47.5%) are not unemployed by international standards since they are either working in the informal economy, are not actively seeking work or are not available for work. The main motive for registration is often benefits which are linked to unemployment status or part of the demographic policy.

In relation to those **aged 50 and over**, in 2001 their share was only 12.5% of the registered unemployed but this rose steadily to 24.5% in 2006. This can be attributed to the various factors; firstly, the ratio of the older population in the total number of people

has increased due to demographic changes. Secondly, retirement age has been raised and consequently older persons losing a job increasingly enter among the unemployed (versus inactive) and stay longer in this category. Finally, it is also important to note the trend of decreasing share of registered unemployed among the young probably due to the opening up of new jobs, which is especially conducive to their employment.

The share of unemployed persons between **15-24 years of age** among all registered unemployed decreased from 27.3% in 2001 to 19.4% in 2006.¹⁵ This is thought to be largely due to the prolongation of participation by young people in education and a preference for seeking work without registering at the CES. However, youth unemployment remains significantly higher than the EU average.

The educational attainment and skills of the unemployed is one of the factors contributing to long-term unemployment, especially among older persons. 32.2% (May 2007) have primary school education or lower and 25.8% have finished gymnasias and have no occupation. Their employability depends on significant investment in market relevant skills.

Very significant **locational variations** exist (see section 2.1.5 below).

2.1.3 Education, training and skills development

At the time being, there is no analysis that would systematically examine the responsiveness of the education system to the labour market needs; it is however considered that a mismatch exists (As was mentioned earlier, at the end of 2006, 35.9% of all unemployed people had graduated from 3-year vocational schools.)

Educational attainment levels of the Croatian working age population are generally below EU standards. In 2006, 18.2% of the employed, 20.6% of the unemployed and 55.5% of the inactive working age population had primary school education or lower¹⁶. Those with educational qualifications above secondary school levels constituted 19.7% of the employed, 11.2% of the unemployed and only 7.1% of the inactive (See Table 10). The most dominant form of educational attainment is persons with 3 or 4 year vocational schools. At the moment it is not possible to enter university from 3 year vocational schools. Higher, especially university education is not efficient, with a high dropout rate but the demand for this kind of educational services is high and outstrips supply although private sector provision has shown very fast growth.

Illiteracy rates in Croatia are low, but the few years spent in education by a considerable proportion of the Croatian population suggest that further efforts will be required in Croatia to raise basic and overall skill levels. According to the 2001 census, 2.86% of the population had no schooling; 4.52% who had completed 1-3 grades at maximum, 11.24% who had completed only 4-7 grades and 21.75% who had completed basic school education.¹⁷

In comparison to the EU, Croatia has a considerably lower share of highly skilled workers in the total number of the employed. The share of highly skilled non-manual workers

¹⁵ Croatian Employment Service. This data is based on annual average, not on the data recorded on 31st of December of given years.

¹⁶ Croatian Bureau of Statistics. LFS 2006/2 Release.

¹⁷ ETF calculations based on published census 2001 data, www.dzs.hr

(including managers, professionals and technicians) in 2004 was 38.4 in the EU-27, but only 29.6 in Croatia – an 8.8 percentage point difference.

Similarly, Croatia is also lagging behind the EU-27 regarding the share of tertiary (ISCED 5 and 6) education graduates in the population, even in younger generations but it is ahead of countries like Italy and the Czech Republic (see Table 10). That lag is likely to become smaller since the number of the tertiary-education graduates has been growing in the past several years. That number of graduates increased from 13,510 in 2000 to 18,190 in 2006 – a 34.6% growth. The growth was particularly high for women and their share increased from 55.6 to 59.7% of all graduates. There does however appear to be a significant problem with university drop-outs, especially of those who finished only general preparatory (gymnasium) education and therefore do not have useful job skills. For example, the ratio of graduates in 2005 to the enrolled (in the first year) in 2000, was less than 40%, implying a drop-out rate higher than 60%. The problem of drop-outs is expected to be even greater in the future due to large and growing enrolment at universities. For example, the total number of the enrolled went up from 91,874 in academic year 1998/1999 to 132,952 in 2005/2006 – a 44.7% increase in just seven years.

Although Croatia has a relatively low share of highly skilled workers and a low share of highly educated population, it has a population well covered by secondary education, especially younger generations. The percentage of the adult population (25-64 years old) that has completed upper secondary education: 2005: EU27, 69.3%; Croatia 72.8% (Eurostat). This is similar to some recent Member States (such as Bulgaria and Romania) but lower than others (such as the Czech Republic, Slovakia and Slovenia). It is also higher than some older, more developed Member States (e.g. Belgium, France and the United Kingdom). However, the quality and adequacy of secondary (vocational) education in relation to the labour market needs requires further improvement.

In almost all EU countries, as well as in Croatia, a higher level of education is related to a lower level of unemployment rate. In the EU-27, according to *Eurostat*, the unemployment rate for the secondary-level educated (aged 25-59) in 2006 amounted to 7.4% and for the tertiary-level educated 4.3%, while in Croatia those magnitudes were 12.3% and 7.1%, respectively (see Table 11). The highest unemployment rate was for those with the primary-level education – 11.3% in the EU-27 and 15 % in Croatia. Thus, the lack of education puts an individual at a serious disadvantage on the labour market both in Croatia and in the EU.

The levels of provision of adult education and training, especially the application of life-long learning principle, are still significantly below those in the EU. Adult participation in education and training was only 2.3% in 2005 while the EU-27 rates for 2006 show levels around 9.6% of the population participating in any type of learning activity, which includes hobbies¹⁸.

Overall, the Croatian population has relatively high rates of secondary education but low rates of higher education and the workforce has relatively low skill levels. There appears to be a significant mismatch between the contents of education (even vocational education) and the requirements of the labour market and very low levels of provision of

¹⁸ It is likely that the very low rate of participation of the Croatia population in LLL activities is due to a misunderstanding of the question in the labour force survey since educational activities are usually associated with formal educational establishments.

adult education and training. However, more reliable information needs to be gathered on skills availability and needs.

2.1.4 Social protection, income and social inclusion

According to *Eurostat*, the share of social security contributions and income tax in the total labour cost for a low wage worker in the EU-25 in 2004 was 36.4%. The share of social security contributions in the total labour cost in Croatia is 31.7% and income tax paid by a low wage worker is not high because of a large personal deduction. Since unemployment benefits in Croatia also seem to be modest, the present Croatian tax and benefit system does not create a serious “unemployment trap”.

The income threshold for access to permanent social welfare in Croatia (about 53 euro per month for a working-age person) is determined by the government and is not related to any objective poverty line. Expenditures for all social welfare benefits account for about 0.64% of the GDP and they have increased compared to the year 2000 (by 0.59% of GDP). Regardless of the increase of expenditures for social welfare benefits they remain extremely low and are inadequate to meet minimum needs. In 2006 various forms of material social welfare covered about 5.7% of the population, while 2.5% of the population received permanent social welfare. Single households accounted for almost half of all households (49.14%) receiving permanent social welfare, which is considerably higher than their share is in the total number of households (20.8% by the 2001 census). Almost 30% of single persons and families receive social assistance benefit for 5 to 10 years, of whom 73.7% have no earnings outside the social welfare system. Unemployed persons account for about 46% of all permanent social assistance beneficiaries due to the large number of long-term unemployed and young people entering the labour market for the first time, who are not entitled to unemployment benefit.

In 2003 and 2004, social protection expenditures accounted for about 23.5% of GDP (4.5% below the EU-25 average of 27.7% GDP in 2002 and 28% in 2003). Despite a significant decrease since 2001, Croatia still has higher social expenditure than both the EU-10 and countries in South-East Europe (in 2003 this expenditure in Bulgaria and Romania was 17.6% and 16.1% of GDP, respectively). Despite receiving a relatively high share of GDP, the Croatian health system faces financial difficulties in its daily operations. Croatia is also obliged to meet the needs of war veterans and war victims (around 6% of social expenditure). According to the last review of the register, there are nearly half a million persons with recognized status of a homeland defender (war veteran). The number of war veterans who are registered as unemployed decreased significantly in the last several years. It dropped from 45,225 in 1997 to 26,771 in 2005 and to 24,721 in October 2006 which is an overall fall of 54.7%.

The Croatian at-risk-of-poverty rate varied between 17 and 18% in the period 2001-2005. Six EU countries had a higher at-risk-of-poverty rate than Croatia in 2003 (Slovakia, Italy, Portugal, Ireland, Spain, Greece), while Britain and Estonia had approximately the same rate as Croatia (the average for EU-25 was 16%, and for EU-10 15%).

Although income inequalities are often perceived as being high in Croatia, indicators (parallel Gini coefficients) for the year 2003 show them to be similar to the average in EU-15, EU-25 or EU-10. Among the EU-10 countries, only Slovenia, Hungary, Czech Republic and Cyprus had lower inequalities than Croatia while higher inequalities are found in the Baltic countries, Poland, Greece and Portugal. The at-risk-of-poverty rate for

women (18.9%) is slightly higher than for men (15.9%) and poverty among the Roma is considerably more widespread than in other groups or society as a whole. Assuming the poverty line to be 60% of median per capita income, 76% of Roma and 20% of non-Roma living close to Roma settlements live in poverty.

Certain groups of the population are particularly vulnerable to social exclusion. These include unqualified or low qualified or narrowly skilled people, young people with inappropriate education and/or without work experience, war veterans, disabled people and minorities.

Croatia, in relation to other countries in the European Union, has far larger share of people with disabilities in the active working population (people with disabilities make 24.4% of all persons at the age between 15 and 64). Persons with disabilities continue to encounter barriers in accessing employment although the law guarantees them the right to professional rehabilitation and training for an appropriate job. At the end of 2004, 7,322 people with disabilities were registered as unemployed (2.3% of all the unemployed).

In June 2007, the government adopted the new *Strategy of Uniform Policy for People with Disabilities 2007 -2015*. Regarding professional rehabilitation, employment and work of people with disabilities, the first measure is to evaluate current legislation and policy in the field by an independent body. Under the Strategy 2007-2015 additional stress is given to defining different models of employment for people with disabilities who need support in access to the labour market as well as providing support measures during employment; providing mechanisms of protection against discrimination as well as raising the awareness of employers. Within the public domain, employment of people with disabilities in government bodies and the civil service is legally regulated on the quota basis so that these services should have 6% of people with disabilities employed by 2020.

In terms of population and welfare, there are huge regional disparities in Croatia, indicated by a ratio of 17:1 between the most and least densely populated counties and a ratio of 55:1 for GDP levels (see also following section). Registered unemployed rates vary significantly between counties, ranging from 13% to 40%, with particularly high rates in regions bordering Croatia's eastern and southern neighbour countries (war affected areas). The highest poverty rates are in the counties of Karlovac and Sisak-Moslavina, and the lowest in Zagreb City, Primorje-Gorski Kotar and Istria. The number of permanent social assistance beneficiaries is above average in the areas affected by the war (e.g. in Šibenik-Knin county the number of permanent social assistance beneficiaries is three times higher than the average). The only county with an above-average number of beneficiaries and not affected by the war is Međimurje, where there is a great concentration of Roma.

Rural areas suffer from a declining and ageing population, as well as lower skill levels of their population. 2001 census data show that the percentage of population older than 15 years of age without any education in some rural areas is 3-4 times higher than a respective ratio in urban areas of the same county.

Overall, Croatia still needs to modernise its health and social welfare systems and to further promote social inclusion. Besides ethnic minorities, the most visible marginalised group appears to be the disabled. Moreover, certain individuals and groups can be the subject of multiple disadvantages. This means that the operations supported by this OP will either need to be targeted on specific disadvantages or be sufficiently flexible to allow the targeting of disadvantage of different types.

As is the case with education and employment, significant locational variations persist in relation to the provision of social and health services. However, the issue of social inclusion arguably is also, and importantly, related to employment. In line with programming principles for the Structural Funds, we therefore propose to **concentrate** the activities supported through this OP to promote social inclusion on assisting disadvantaged groups to gain access to employment and education for employment.

The provision of accurate and up to date data on those at risk of social exclusion also needs to be promoted.

2.1.4.1 Promotion of Social Dialogue

In Croatia social dialogue is promoted by various bodies, such as follows:

- the Croatian Economic and Social Council (ESC), that started its work in January 1994. It consists of representatives of the government, trade unions and employers associations. The ESC commissions are dealing with the following issues: Salaries policy, tax system and life standard; Social policy; Employment, education and coordination with labor market; Legislation, collective bargaining and protection of law; Sustainable development, fostering economy, energy and climate changes;

- the Independent service for Social Partnership at the Ministry of Labour and Pension System, that was established by the government in September 2001, to provide support to the process of social dialogue in Croatia and deals with organizational, expert, administrative, technical and other services for the needs of the National ESC and its permanent and temporary bodies

- Five confederations of trade unions: The Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (SSSH), the Croatian Independent Trade Unions (NHS), Association of Croatian Trade Unions, Croatian Trade Union Association (HUS), and the Workers Trade Union Association of Croatia (URSH);
- Only one employers' association is represented at national level – the Croatian Employers' Association (CEA).

Other national bodies where social partners are included:

- National Council for Occupational Health and Safety - a tripartite body established by the law on protection at work
- National Competitiveness Council ;
- Governing councils of Croatian Institute for Health Insurance, Croatian Pension Insurance Institute, Croatian Employment Service, Croatian Institute for Health Protection and Safety at Work etc.

Additionally, another group of stakeholder organisations that is indirectly involved in the process is the Croatian Mediation Association, an independent NGO whose purpose is to promote mediation in general, and mediation and conciliation centres for labour disputes under the auspices of the Independent Service for Social partnership. The association members are certified mediators for commercial and labour disputes, and who have been active in the preparation of a draft Code for Mediators.

Although there is an institutional framework for social dialogue, the quality of the social dialogue needs to be enhanced and strengthened. Currently, the social dialogue is handled

predominantly on central level that gives the process a more formal and unilateral character. At the same time for the Government, it is essential that each of the social dialogue partners contributes equally to the process. Receiving feedback both from the employers' associations and from the trade unions on new laws is essential. Furthermore, fragmented structure of the trade unions poses additional challenge in continuity of the social dialogue process: the majority of trade unions are affiliated through five confederations, but they are unsufficiently organised to actively participate in the sectoral dialogue. Since the collective interest of employees is represented most effectively by their trade unions, unionization level has a crucial importance in the social dialogue. In Croatia there is still about a 26% level of unionization which is on par with the EU-25 level, and the four EU most populated countries, such Italy (30%), the UK (29%), Germany (27%) and France (9%). But it is substantially below the level of unionization in e.g. comparatively the same size countries such as Denmark where the level of unionization is 75% with a highly developed bargaining system that has been governing industrial relations since 1899.

Stronger bilateral social dialogue and more joint actions may result not only in improving the effectiveness of the social dialogue, but also translate into increased membership. At the moment this remains an issue, as low level of participation combined with low level of membership has a negative effect on the trade union organisations in terms of their financial ability to attract highly qualified expertise and participate on the same level in the social dialogue process: while most trade unions have declared that the number of their members has grown, or stagnated, since 2000, but they do not gain membership from the growing private service sector and from small employers.¹⁹

As a consequence, confederations and trade unions of smaller scale have faced continuous constraints with human resources when conducting legal reviews and that has been stated as hindering their ability to provide timely and professional opinion on legislative issues.

Also, despite the fact, that the employers association has more resources at its disposal, including human resources, they still experience shortage of highly specialised expertise, e.g. legal expertise in specific areas relevant to the social dialogue process.

Furthermore, there is a need for a more continuous dialogue to replace ad hoc discussions between social dialogue partners. Creation of joint work groups on issues relevant to the social dialogue process is considered as an essential component of continuity and sustainability of cooperation among the partners.

2.1.4.2 Civil Society Organizations in Croatia- general facts and figures

Civil society organizations (CSOs) play an increasingly important role in Croatian society. Over past two decades, CSOs have become recognized as valuable partner to the State and private sector, carrying out a number of public benefit activities in various areas, contributing to the building of a society of wellbeing and equal opportunities for all.

In terms of the number of CSOs in Croatia, according to the data from July 2011, there are almost 44.364 registered citizens' associations, 176 registered foundations, 12 funds, 130 foreign citizens associations, over 600 private institutions and about 250 trade unions and employers' associations, together with 51 religious communities and 2008 legal

¹⁹ Capacity building for social dialogue at sectoral and company level, Croatia. Report by European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007

persons of the Catholic Church. The number of citizens' associations is constantly increasing²⁰.

Despite an ever growing number of citizens associations, the extent of civic engagement, measured through membership in organizations and the level of volunteering is considered to be the weakest aspect of civil society in Croatia. The 2010 Civil Society Index Country report for Croatia²¹ indicates that only 17% of citizens are members of a civil society organization, while, on average, fewer than 7% of the population does voluntary work.

2.1.4.3 Sources of Financing and Employment in CSOs in Croatia

CSOs in Croatia are financed from various sources: national State budget, regional and local self-government budgets, EU funds, funds provided on the basis of bilateral and multilateral assistance and various sorts of private funds. One of the important sources of national public financing of civil society organizations is a part of the income coming from the games of chance, which is based on the Act on Games of Chance and the relevant Regulation on Criteria for Establishing Beneficiaries and the Manner of Distribution of a Part of the Income from Games of Chance.

It is worth mentioning that according to the research conducted by the National Foundation for Civil Society Development called "Assessment of the State of Development of Civil Society Organizations in Croatia in 2009"²², 69.3% of funding of CSOs comes from the national and regional and local self-government sources, which may be therefore considered as the most important source of funding of CSOs in Croatia. The "Report on Financial Supports Allocated to Projects and Programmes of Civil Society Organizations in the Year 2009"²³ published by the Government Office for Cooperation with NGOs has demonstrated that altogether 1.575.562.477,58 kunas (212.913.848,32 EUR) were provided for financing programmes and projects of CSOs from those sources. The Report²⁴ for the year 2010 demonstrates that 489.012.308,40 kunas (66.082.744,38 EUR) were provided for financing of programmes and projects of CSOs from the national sources²⁵ at the state level, among which around 25% of the sources were allocated for the CSOs active in the field of sports, around 21% for those active in the field of promotion of culture, culture and historical good, and preservation of nature, while around 18% of sources were allocated to the CSOs active in the field of provision of social services. Moreover, around 54% of those programmes and projects were implemented on the entire territory of the Republic of Croatia which represents around 59% of the entire allocated amount, while around 6% of them were implemented on the territory of several counties which represents around 9% of the entire allocated

²⁰ <http://www.uprava.hr/default.aspx?id=666>

²¹ Civicus Civil Society Index in Croatia – Policy Action Brief, January 2011, www.civicus.org

²² Croatian version of the research report is available at http://zaklada.civilnodrustvo.hr/upload/File/hr/izdavastvo/digitalna_zbirka/procjena_stanja_2009.pdf.

²³ Croatian version of the Report is available at <http://www.uzuvrh.hr/userfiles/file/Izvjesce%202009%20lowres.pdf>

²⁴ The Croatian version of the draft report is available at <http://www.uzuvrh.hr/userfiles/file/Izvjesce%20o%20financiranju-org%20civilnog%20drustva%20u%202010%20-%20usvojeno%20na%20vladi%201%20-%20srpnja%202011.pdf>.

²⁵ The data for the sources of funding provided by local and regional self-governments were not yet compiled during the drafting of the present OP.

amount. All other sources were allocated for projects and programmes implemented within one County.

The data available in the above-mentioned research conducted by the National Foundation for Civil Society Development show that 50 % of civil society organizations do not have any employee, while one third of organizations employ up to one or two persons maximum. Only 4.6 % have more than 10 people employed. The participation of young people among the leading staff of organizations is very weak: almost half of organizations are being led by persons of age over 50 years old. The research demonstrated that the employment in CSOs, when it occurs, is predominately project based and is not for indeterminate time period (in 71% of cases).

Due to insufficient capacities, lack of information and geographical distance from the main decision-making bodies, there is considerable imbalance in the capacity for public advocacy and for delivering social services among national and regional or local CSOs. There is therefore a need for the activity of CSOs, as providers of innovative social services and independent advocates of social cohesion, tolerance and the rule of law, to be extended to all Croatian regions.

According to the data available in the Register of Non-Profit Organizations run by the Ministry of finance²⁶ the number of employees in non-profit organizations was as follows²⁷:

- in 2008 – 17291, which is 1,11% of the total number of employed persons in the Republic of Croatia at the end of the year of 2008;
- in 2009 – 18228, which is 1,21% of the total number of employed persons in the Republic of Croatia at the end of the year of 2009.
- In 2010 – 18667, which is 1,31% of the total number of employed persons in the Republic of Croatia at the end of the year of 2010.

Compared to other EU member states, these data demonstrate that there is a rather low level of employment in non-profit sector. A key recommendation from the latest Civil Society Index country report is for different funders to develop joint programs to finance employment in the civil society sector, as a key pre-requisite for developing solid partnership with the State.

In recent years, the overall infrastructure for supporting volunteering in CSOs has been strengthened, and provides new opportunities for building CSOs capacities for contributing to employability and employment. Civil Society Index 2010 Country report points out that “civil society organizations rarely have the necessary capacity to develop high quality sustainable programs for volunteers”. According to the research conducted by the association SMART in 2006²⁸, 45,4% of the interviewees included in the survey stated that they have volunteered in one of the CSOs in 2006, while others were involved in some other form of volunteer engagement. Moreover, according to the above-mentioned research conducted by the National Foundation for Civil Society Development, 36,8% of the civil society organizations run an evidence of volunteering work carried out in their organization, out of which around 25% engage from 11 to 20

²⁶ <http://www.mfin.hr/hr/neprofitno-racunovodstvo>

²⁷ These data refer only to the non-profit organizations obliged to submit annual financial report to the Ministry of Finance, i.e. those whose annual revenue or overall possessions did not exceed 100.000 kunas (13.513,51 EUR) within the last 3 years.

²⁸ Forčić, G. (2006.) "Volunteering and local community development - Research on civil participation in the community initiatives through volunteering", Association for Civil Society Development SMART

volunteers per year, while 20% engage from 21 to 50 and from 6 to 10 volunteers per year, respectively. The demographic structure of volunteers demonstrates that both genders are more or less equally represented among volunteers, while people aged up to 35 years and those with middle education volunteer more frequently than representatives of other age and educational groups.

The absorption of the EU funds designated to civil society sector so far has demonstrated that the CSOs are one of the most successful beneficiary of EU funded programmes and projects, and the amounts allocated for CSOs in the Republic of Croatia have been granted up to the 100%.

2.1.4.4 Supporting CSOs Capacity for Advocacy and Motivation Programmes for Socially Excluded Groups

In Croatia, the process of democratization over the past decade resulted among others in the establishment of a sound institutional, legal and financial framework for supporting civil society organizations. In this period, there has been a significant increase in funding available for CSOs through various public sources, whose transparency and efficiency have been constantly increasing.

Yet, the CSOs active in the field of advocacy of public policies have been traditionally only to a limited extent supported through Croatian public sources, thus being financed mainly by international donor community that have been playing an important role in ensuring that reform and advocacy oriented, politically independent civil society organizations and initiatives survive and thrive. International funding has been instrumental for securing suitability of various kinds of advocacy-oriented CSOs, active in the fields such as democratization, human rights, peace-building, youth and community development etc. In a study conducted for the National Foundation of Civil Society development in 2007 on the sample of 745 Croatian CSOs – recipients of public funding in 2005 – 18.5% of the sample CSOs listed international funding as one of the sources they use, for 8.4% of them international donations were the main source of funding in 2006.²⁹

But “while the prospects targeted EU funding for advocacy oriented in Croatia are good, during the pre-accession period they have been primarily available to highly professionalized CSOs with adequate organizational and human resources for the strict application process and project proposal formats”.³⁰ Furthermore, while international donor programmes provided sufficient support and enhancement of management skills among their grantees, there was not sufficient emphasis on facilitating practical application of these skills.³¹

This limitation was addressed through the provisions of the Ljubljana Declaration, which called upon the EU and national governments to create a longer-term strategy for CSOs support, and focus on capacity building as a platform for civil society organizations “enabling them to access EU and national resources more extensively.”³² Supporting the

²⁹ *ibid.*, p. 11

³⁰ *ibid.*, p. 22

³¹ *ibid.*, p. 41

³² Ljubljana Declaration Development of civil dialogue and partnership relations between civil society, national governments and EU institutions in “Towards a Sustainable Europe-wide Civil Society”, by Government office for Cooperation with NGOs, Croatia, and European Citizen Action Service, ECAS, 2009, p. 14

advocacy oriented CSOs shall contribute to the long term sustainability of the Croatian advocacy oriented CSO and therefore ensures that such a situation is avoided when certain areas of public reforms would “remain constantly in focus while others remain without any support”.³³

Support to advocacy oriented CSOs in the context of human resource development triggers off the potential of non-governmental sector to act as a promoter of employability of people in general, and especially of those who are distant from the labour market: people with disabilities, elderly people, poorly educated people, migrants, young people, the unemployed, people affected by poverty, and other. Advocating the access to employment and inclusion into the labour market of all, is at the same time promoting social inclusion of disadvantaged and vulnerable groups, but also strengthening civil dialogue in terms of creating supportive environment which enables CSOs to influence policies of public authorities and the public opinion in general. This kind of support represent, therefore, promoting of analytical capacity building of CSOs, as well as motivation element for providing programmes for socially vulnerable groups thus contributing to those groups’ sustainable inclusion in the labour market (as a cross-cutting intervention of the OP HRD interventions).

2.1.4.5 Civil Society Organizations Active in the Field of Volunteering

In May 2007, the Croatian Parliament adopted the Law on volunteering, first of such kind in the country and the wider region. The law defines relations between the volunteer, the organiser of volunteering and the beneficiary of volunteering in order to secure an adequate social environment for development of volunteering and prevent any possible misuse. It also regulates volunteering terminology, principles of volunteering, conditions, volunteering contracts, code of ethics and volunteer certificates. In addition, it foresees allocation of governmental funds for the work of the National Board for the Development of Volunteering – a governmental advisory body in the field of volunteering - as well as the National Volunteer of the Year award which is being granted annually for the achievements in the field of volunteering.

Concerning the government/regional/local funding, in general, the support for the development of volunteering from the national as well as local and regional government still has a fairly low profile. However, some progress has been made within the last couple of years – in April 2008 the Ministry of War Veterans for example announced a public call for co-funding of the regional volunteer centres – there have been so far 4 such centres established in Croatia – whose purpose is to promote and develop volunteering activities on local, regional and national level, providing education in the area of volunteer management, connecting potential volunteers with volunteer opportunities, running the information and promotional campaigns, writing and publishing publications related to the volunteer management, conducting research in the area of volunteering and organizing community volunteer actions. Furthermore, the four volunteer centres have formed an informal Network of Volunteer Centres with the aim of strengthening their mutual cooperation.

³³ Ljubljana Declaration Development of civil dialogue and partnership relations between civil society, national governments and EU institutions in “Towards a Sustainable Europe-wide Civil Society”, by Government office for Cooperation with NGOs, Croatia, and European Citizen Action Service, ECAS, 2009, p. 20

Yet, despite of those developments, the issue of structured and permanent support to volunteering still remains one of the greater challenges in Croatia and should be therefore given a special attention also through the EU funding, particularly given its above-mentioned increasing role of a catalyst of the employability of the job-seekers and consequently their higher participation in the labour market.

2.1.4.6 Support Structures for CSOs at the Regional Level

In spite of the solid institutional, legal and financial framework for civil society development in the Republic of Croatia, there is still a high inequality in terms of the development of CSOs across Croatian regions and local communities. This condition is a consequence of a general unbalanced development of different Croatian regions, lack of capacities of many local and regional governments to develop a strategic cooperation with civil society actors, and insufficient capacities of the latter to fully take advantage of existing opportunities for their financing and development. Moreover, there is a disproportionately high number of civil society organizations concentrated within the four main regional urban centres (Zagreb, Split, Rijeka, Osijek), which contributes further to the regional disparities in the development of civil society organizations.

Even though the level of socio-economic development of particular regions to some extent correlates with the development of civil society organisations, the latter highly depends also on the willingness of local and regional authorities to recognize the benefits of making partnerships with civil society organizations and to include them into the local/regional policy-making processes. In Croatia, there is currently no legal or institutional mechanism in existence, whereby a framework for a systematic involvement of civil society organizations into the various aspects of local and regional development would be provided.

In order to tackle the above-mentioned issues, the National Foundation for Civil Society Development already provides continuous financial support to 5 regional networks acting as regional support structures for CSOs, however there is an obvious need to expand the scope of services of the existing structures as well as to set up additional structures at the local level in order to spread out the reach of such specific services to the highest possible number of CSOs throughout Croatia

2.1.5 Regional disparities

Map 1. County (regional) self-government units in Croatia



In administrative terms, Croatia is organised into 21 counties (the City of Zagreb has the dual status of a county and a city), another 126 cities and 429 municipalities which are growing in number.

Analysing socio-economic indicators, it is possible to observe considerable disparities among Croatian counties.

(i) Comparison of the basic economic indicator **GDP per capita (in current prices)** on county level (see Table 12) shows that in 2004 just a few counties exceeded the Croatian average GDP (e.g. City of Zagreb, County of Istria, Lika-Senj County and County of Primorje-Gorski Kotar). According to the latest available data, compared to the average EU-25 GDP per capita, the level of GDP p/c ranges from 81% of the EU level in case of the City of Zagreb, to 26% in the Vukovar-Srijem and the Brod-Posavina County.

(ii) In terms of demographic trends, Croatia is characterised by a concentration of population in a few macro-regional and regional centres (see Table 12). The highest population density is in the City of Zagreb, 7.5 times higher than the county which comes second (Međimurje) and 15.5 times higher than the Croatian average (78.4 inhabitants/km²). With the exception of the City of Zagreb, the ratio of population density between the least populated county (Lika-Senj) and most populated county (Međimurje) is 1:16.2. Furthermore, a trend of rural-urban divide is characterised by a growing concentration of population in Zagreb and a few other macro regional and regional centres and narrow coastal areas, while other regions of Croatia are being intensively depopulated. Because of their relatively high number, a great number of counties and municipalities in Croatia face the problem of ineffective policy delivery

and lack of development funds due to their small tax base (number of inhabitants) on which many of these units are reliant upon for local income. As a consequence, the local and regional self-government – and the assisted areas in particular – greatly rely on financial transfers and state aid from the national budget.³⁴

(iii) Data on the level of **educational attainment**, which represents a significant factor for regional development, additionally reveal the level of disparities within the country. Whereas the Croatian labour force is relatively well educated and trained, very significant disparities exist at the level of counties. The latest census shows that the City of Zagreb has the highest proportion of inhabitants with higher education compared to total population (16.8%); it attracts almost twice as many highly educated people than any other County. According to some preliminary CBS estimates from end March 2006, educational attainment of the employed persons in legal entities in Croatian counties also show a substantial level of regional disparities i.e. the City of Zagreb has the highest share of the employed persons with the graduate or postgraduate education (ISCED 97-5a and 6) in the total number of the employed -22.63%, which is 8.21 percentage points higher than the county which comes out second (County of Primorje-Gorski Kotar with 14.42%). They are followed by County of Virovitica-Podravina (7.54%) and County of Bjelovar-Bilogora (7.96%).

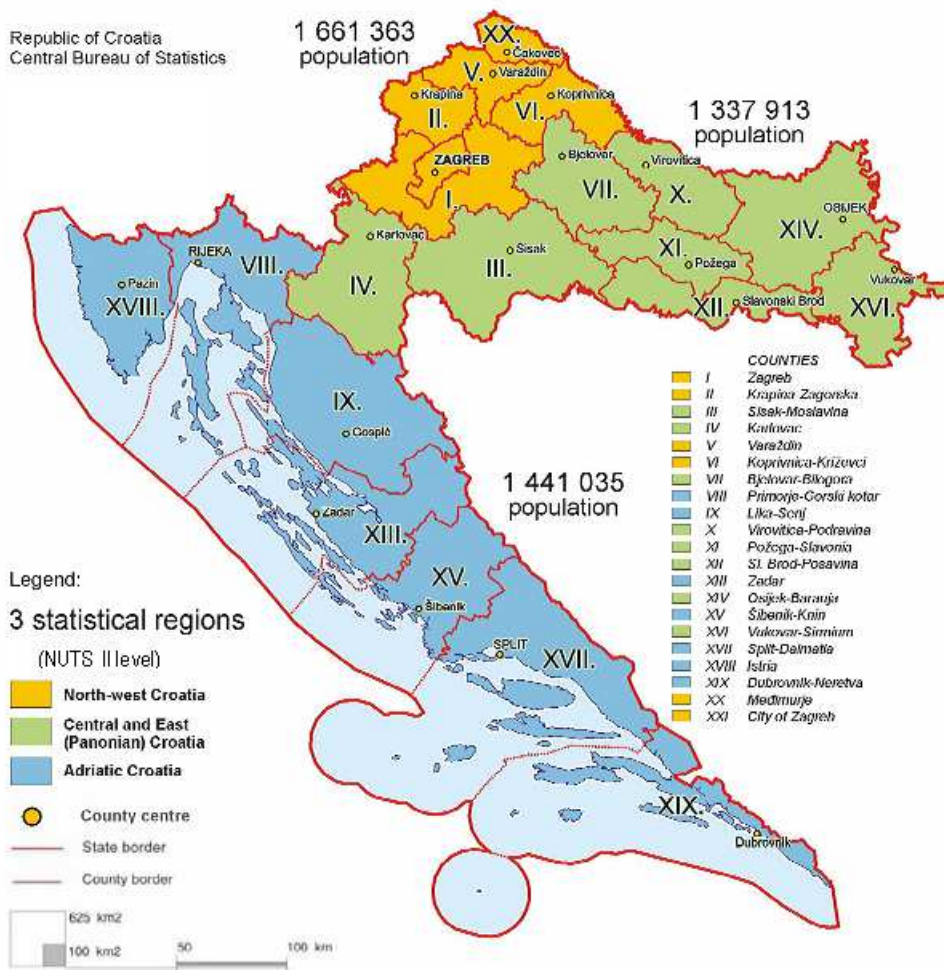
(iv) The **unemployment** rate across Counties differs significantly. The range lies between the City of Zagreb (9.2%) and the County of Istria (8.4%) with the lowest administrative unemployment rates on one side, and the County of Vukovar-Srijem (31.3%) with the highest unemployment rate on the other side (See Table 12, data from end March 2006, CBC).

Croatia's division into **NUTS II regions** is shown below (Map 2). The most significant problems at the NUTS II level are faced within the Central and East (Panonian) Croatia region, which has experienced severe war damage and the decline of state-owned enterprises located in the ASSC. This region contains three of the four most war-damaged counties (Vukovar-Srijem, Sisak-Moslavina, and Osijek-Baranja) and Areas of Special State Concern cover about 80% of its territory.

- **Central and East (Panonian) Croatia** (Counties (8): Bjelovar-Bilogora, Virovitica-Podravina, Požega-Slavonia, Brod-Posavina, Osijek-Baranja, Vukovar-Srijem, Karlovac, Sisak-Moslavina County)
- **Adriatic Croatia** (Counties (7): Primorje-Gorski Kotar, Lika-Senj, Zadar, Šibenik-Knin, Split-Dalmatia, Istria, Dubrovnik-Neretva County)
- **North-West Croatia** (Counties (6): Zagreb, Krapina-Zagorje, Varaždin, Koprivnica-Križevci, Međimurje County and City of Zagreb)

Map 2. NUTS II regions in Croatia.

³⁴ The situation should improve over time, as the process of fiscal decentralization continues and comes to mirror the scope of policy decentralization and as inter-county and inter-municipality cooperation on development projects and service supply is encouraged).



Civil society and social dialogue

The sector of social dialogue has not been part of the mainstream research in Croatia until recently. Furthermore, due to the closure of the Centre of Industrial Relations, not qualitative data, that would confirm the needs as described in field 13, was collected centrally to confirm the needs for all the target groups. While there is no quantitative data to confirm, the TUC's in general believe that they do not have enough time for preparation of their positions in consultation during the legislative process. Small organisations in general state lack of qualified resources as a constraint. Their opinion is echoed by the Croatian Employers Association who stated that lack of time for serious preparation of their standpoint together with the overall negative influence of union fragmentation are the two major challenges for proper functioning of the social dialogue in Croatia.

With regards to international donor support to the sector, majority of international strategies and action plans in the pre-accession period tended to be concentrated on larger CSOs, while small CSOs and those in remote areas have had little information and possibility for involvements. As many of small organisations do not even have access to Internet, they have been left out of the information and consultation process on large schemes.

Generally speaking, sources of funding for CSOs in Croatia can be divided into state sources, local government sources, state or local government owned foundations or funds, international donor agencies and EU pre-accession funds. Corporate philanthropy is emerging as a systematic, business-community wide endeavour.

However, sectoral analysis shows that majority of funds are still aimed towards supporting initiatives and organisations in the area of culture and sport, e.g. the level of support to all CSOs in 2010 from the state budget amounted to over 489 million kunas (over 66 million EUR). Over 48% 44% of national funds have been disbursed to support CSOs' activities in the area of culture and sports. On the regional level there is also a clear tendency to provide substantial support to sports NGOs, with almost 68 % of regional government funding allocated to this group. By comparison, social protection of people with disability and vulnerable groups, the third largest recipient group of CSOs, received 17.9% of national funds, while only 2.6% and 5.1% at regional and local level, respectively. The level of support to democratization and civil society development amounted to 33,6 million kunas (around 4.5 MEUR), while only 0,5 i.e. 1 % at the national and local level were allocated to human rights issues.

SWOT analysis

Strengths (internal/current)	Weaknesses (internal/current)
<p><i>Employment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Growing registered employment particularly in SME and business services sectors. ▪ No significant disincentive effects from unemployment benefits or taxation ▪ IT infrastructure for mediation and other types of LM information in place in the CES ▪ Private sector in mediation strong and developing ▪ Unemployment rate falling, especially among the young ▪ The informal economy is a buffer for poverty 	<p><i>Employment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demographic indicators detrimental to growth of working-age population in the long-run ▪ Low workforce participation rate and consequently low employment rate. ▪ High unemployment, particularly among the young. ▪ High long-term unemployment, especially amongst women. ▪ Low regional mobility of labour force. ▪ Informal economy gives rise to insecure and flexible work arrangements ▪ Regional differences considerable
<p><i>Education and Training</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recently increased funding for education including vocational education. ▪ Broad political consensus on common European goals in education and training. ▪ New institutions recently established to support reform and build on existing strengths. ▪ Some strong faculties and scientific organizations. ▪ Increasing research programs & fellowships for young researchers ▪ High coverage by secondary education especially among the young ▪ Low drop-out rate from secondary school 	<p><i>Education and training</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ VET curricula inflexible and not sufficiently linked to labour demand. Inadequacy of statistical information on educational performance. ▪ Life-long education and training neglected as a part of education system. ▪ Lack of single legal framework for the entire system of education. ▪ Inadequate basic infrastructure in education – particularly in certain locations ▪ Underdeveloped teacher training system. ▪ High levels of university drop-out rates ▪ Key competences missing from educational outcomes in formal education ▪ Few links between the economy and education
<p><i>Social inclusion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Growing number of tertiary-level female graduates. ▪ Income inequalities generally close to EU levels ▪ Solidarity of family and social networks still strong 	<p><i>Social inclusion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Low workforce participation rate and consequently low employment rate of older people and women. ▪ High youth unemployment. ▪ Increasing female at-risk-of-poverty rates especially among older women. ▪ Poverty concentrated in war-affected areas and among the Roma minority ▪ Social security benefits (unemployment

	<p>and welfare) are too low and there is little income security</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inadequate cooperation between labour and welfare institutions
<p>Civil society and social dialogue</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existence of a critical number of influential CSOs active in the field of advocacy of public policies in Croatia • Existence of cases of good practice of cooperation between CSOs and authorities at the local level • Existence of infrastructure for cooperation among CSOs active in the field of volunteering at the regional and local level • Availability of programmes of multi-annual public financing of CSOs, contributing to the sustainability of organizations • Two main trade union confederations are affiliated to the European Trade Union Confederation (ETUC) 	<p>Civil society and social dialogue</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Insufficient analytical capacities of CSOs active in the field of advocacy of public policies ▪ Insufficiently developed infrastructure for sustainable development of CSOs at the local level ▪ Insufficient capacity of CSOs active in the field of volunteering for effective organization and promotion of volunteering activities/low levels of volunteerism among citizens ▪ Inaccurate legislative framework for development of social contracting ▪ Insufficient capacities of the trade unions are resulting in weak and inefficient participation in policy/law decision making ▪ Low level of competence of social partners ▪ Fragmentation and the lack of coordination among unions

Opportunities (external / future)	Threats (external/ future)
<p><i>Employment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Further economic reforms could increase labour demand in the long run. ▪ Enhanced entrepreneurship could contribute to job-creation. ▪ Reformed VET could allow the Croatian workforce to adopt new and more competitive technologies/practices ▪ Some of the rising mobility of highly educated EU students and workforce could be captured ▪ The traditional positive immigration balance may serve to reduce labour shortages in the medium term 	<p><i>Employment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Further industrial re-structuring may reduce employment in the short run. ▪ Workforce might prove resistant to adequately improving its skills ▪ Brain drain. ▪ Ageing population could lead to the decrease in working age population rising share of older workers ▪ Failure to make formal sector work related legislature more flexible ▪ Social benefits increasingly hinge on unemployment status. ▪ Capacity for policy development and implementation, monitoring and evaluation remains weak
<p><i>Education and training</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rising demand for education services especially at the tertiary level ▪ Further increase in public financial resources to support education ▪ Increased private sector participation and support. ▪ Implementation of recently adopted strategies ▪ AVETAE,ETTA could develop inter-linkages at an early date for building synergies in policy development and research 	<p><i>Education and training</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Policy design may be hindered by inadequate data and implementation hindered by weak action plans. ▪ Low priority given to employee training ▪ Capacity for policy development, implementation, monitoring and evaluation remains weak
<p><i>Social inclusion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Active labour market measures (e.g. re-training) could enhance the employability of the disadvantaged groups ▪ Rising activity of the civil sector especially at the regional level could have a bearing on strengthening social inclusion 	<p><i>Social inclusion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aging population puts pressure on social security system. ▪ Inadequate measures taken to counter youth unemployment ▪ Capacity for policy development, implementation, monitoring and evaluation remains weak
<p>Civil society and social dialogue</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ progress in implementing the code on public participation in policy-making adopted by Croatian Government ▪ European networking offers opportunities for building capacities of CSOs at all levels ▪ development of local philanthropy and 	<p>Civil society and social dialogue</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ The willingness of state institutions to cooperate with CSOs in the policy-making process is low ▪ Scarce resources for providing funds for sustainable financing of CSOs at the local level ▪ Insufficiently developed culture of

<p>social innovation programs at the community level</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trade union representatives are aware of the trade union weaknesses and interested in building up their capacities and expertise 	<p>volunteering in Croatia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Further reduction in financial resources from the membership fees of the unions due to the recession
---	---

On the basis of the above analyses, the underlying strategic approach set out under section 2.3 hereunder places a strong focus on **institutional and capacity building** which concentrates on a limited number of priorities and measures identified by their **strategic relevance to the promotion of socio-economic cohesion in line with European Union and national policies**.

At the same time, the strategy set out under this Operational Programme seeks to establish component IV as the 'pre-cursor' towards the progressive development of effective preparations for the **future management and implementation of future ESF assistance**.

2.3 Strategic priorities

2.3.1 Introduction

In 're-launching' the Lisbon strategy, the European Council endorsed a single set of Guidelines which brought together the Broad Economic Policy Guidelines as well as the Guidelines of the European Employment Strategy thereby integrating the macro, micro and employment policies for growth and jobs.

In the sphere of employment and human resources in particular, the priorities set out under the Community Strategic Guidelines on cohesion (CSGs) have as their source those of the European Employment Strategy (EES).

As highlighted in the CSGs, the drive for full employment and higher productivity depends on a wide variety of actions. Indeed, as an illustration, investment in infrastructure, combined with business development and research, will normally improve job opportunities both in the short run (as a result of 'first-round' effects) and in the longer run as a result of their positive effect on competitiveness.

However, in order to maximise the employment effects from such investment, human capital must be further developed and enhanced.

To this end, the Employment Guidelines highlight 3 priorities in particular in the context of promoting '*more and better jobs*' :

- Attract and retain more people in employment and modernise social protection systems
- Improve adaptability of workers and enterprises as well as flexibility of labour markets, and
- Increase investment in human capital through better education and skills.

In line with these priorities, appropriate focus will also be given to investments, which improve the efficiency and effectiveness of public administration.

Deriving its 'guidance' from the EES priorities outlined above, the **Strategic Coherence Framework** sets out the 'strategic direction' for this operational programme as described in section 1.2.2 above.

In practical terms, this approach will form the cornerstone of Croatia's human capital development over the shorter-term duration of the OP as well as representing a 'platform' for the longer term perspectives identified under future ESF assistance.

While recognising that the setting of OP priorities at strategic level will involve policy inter-action across the employment, education and training and social inclusion fields, the strategic priorities identified in this Section are designed to provide a clear focus on what can be achieved over the duration of the programme and which can be further developed under the next-generation ESF.

In relation to administrative capacity, the strategic priority will likewise focus on what is attainable under the programme that can be further strengthened under ESF post accession.

2.3.2 Employment

Building on the existing capacity developed under CARDS and Phare pre-accession funding, the overriding strategic priority in the sphere of employment remains one of **strengthening and modernising the Croatian Employment Service (CES)**.

As the key instrumentation in building an efficient and effective labour market institutional set up, the CES must develop the strategic capacity to respond to the challenges of rapid socio-economic restructuring and demographic ageing.

In this context, the CES must strengthen its support service and delivery to job seekers as well as to the unemployed and disadvantaged. To this end, its role in providing effective mediation, vocational guidance and implementing active labour market policies will remain pivotal for promoting occupational and geographical mobility at both the national and local levels.

At the same time, such an approach should facilitate the development of more effective anticipatory mechanisms in addressing skills shortages while alleviating bottlenecks across the sectors and/or occupations concerned.

In setting these strategic priorities for the CES, there remains the wider recognition of the need to strengthen the 'interface' between its functions in administering unemployment benefits and assistance on the one hand and its role in brokering a more effective response to the requirements of the labour market on the other.

In parallel with the modernisation of the CES, and in the light the continuing low employment and activity rates, the **promotion of active labour market policies** will remain a key strategic priority over the duration of the programme and beyond into future ESF.

At the same time, as highlighted in section 2.3.1 above, such policies must be accompanied by appropriate 'demand-led' measures if they are to be rendered effective from a supply side perspective.

While employment subsidies will continue to play a role in the promotion of active labour market policies, the underlying strategic policy direction under the programme will

gradually shift the focus towards better evaluated and targeted measures incorporating higher quality formal training and skills input.

2.3.3 Education, training and skills development

Supporting the development of reforms in education and training systems is also a key strategic priority of this operational programme. In particular, the need to ensure an adequate supply of attractive, accessible and high-quality education and training provision at all levels (including flexible learning pathways) will be complemented by measures to reduce the incidence of a high drop-out rate from tertiary education in order to achieve more efficient education outcomes.

However, in view of the limitations on the levels of assistance available under component IV, the OP strategic priorities set out below have been adjusted and presented in a manner that will facilitate their further development and elaboration under future ESF assistance.

In the area of VET reform, a key strategic priority will be the establishment of a **national CROQF Working Group** in order to ensure a coherent follow-up to the Green and White Papers and its focus on the development of a range of key elements forming a strategy for life-long learning. In particular, there is a need to develop a **comprehensive Croatian Qualifications Framework (CROQF)** which is compatible with the European Qualifications Framework and based on the achievement of HRD goals linked to the needs of the labour market as well as to national and regional economic development strategies.

As an integral part of this national framework, occupations and qualifications will be linked to the parallel identification of economic branches and related skills profiling. Competence (output) based qualifications as well as strengthened certification standards will also form a cornerstone of the framework.

Since Croatia has very low adult learning participation levels in comparison to EU-27, the need to address this structural weakness represents an additional strategic priority for the programme to be further developed under future ESF assistance. In particular, new legislative, institutional and delivery standards for **Adult learning provision** will be accorded strategic focus in the formulation of a new and more comprehensive approach to the development of life-long learning.

2.3.4 Social inclusion

As an integral part of promoting a more sustainable and inclusive approach to labour market integration, the key strategic priority will be to ensure **greater access for people at a disadvantage or at risk of social exclusion to education and employment**. In particular, the strategic focus of the interventions will be on the specific problems of the long-term unemployed with low levels of qualifications and skills as well as minority groups and people with disabilities. **Strategic focus will also be to broad the network of community based social services for disadvantaged groups**. Underpinning this approach will be the need to develop a broader range of support to building pathways to labour market integration while combating discrimination.

Strengthening care and support structures in the labour market will also form part of the approach including the development of the secondary labour market (social economy) where appropriate. This approach has the added value of itself for promoting economic development.

As in the case of employment and education and training provision, the strategic priority set for social inclusion will be further elaborated and built on in the framework of future ESF assistance.

2.3.5 Administrative capacity

In view of the broader strategic role accorded to the future ESF in promoting a more efficient and effective public administration, it is acknowledged that a wider and more significant contribution to the reform process will take place when higher levels of assistance become available to Croatia after accession. Indeed, setting this wider ESF remit in context, the overriding objective will be to strengthen public policy and capacity with a view to ensuring effective management of the socio-economic factors which contribute to a more competitive and inclusive society.

Within the perspective of the OP itself, the strategic focus has been framed in line with the scope and funding limitations of component IV. In particular, the key underlying strategic priority will be to **strengthen capacity and promote good governance in the employment, education and training and social inclusion fields.**

As outlined above, the modernisation of the CES remains an on-going strategic priority while the strengthening of the Croatian Qualifications Framework is also highlighted (ref. section 2.3.3 above).

While the scope of component IV incorporates institutional capacity building at national, regional and local level, the strategic focus will be to ensure that **capacity at central level** is strengthened during the initial phases of the process.

2.3.6 Social dialogue and civil society organizations

Civil society organizations have an ever-increasing role in the countries in transition, assisting in the democratic transition, promoting the right to education and health care and providing humanitarian aid, especially in the areas where, for different reasons, certain states and state institutions have difficult access and a low level of influence. A large number of civil society organizations in Croatia possess valuable experience and knowledge, acquired through their engagement in the building of the Croatian state, in transition-related issues, as well as in dealing with the problems that occurred as a consequence of the war.

The National Strategy for the Creation of Enabling Environment for Civil Society Development from 2006 to 2011 and the related Operational Implementation Plan that were adopted by the Croatian Government in July 2006 and February 2007, respectively, provide basic guidelines for improving the existing legal, financial and institutional framework of support for the civil society development and to create an enabling environment for the further development of civil society in Croatia. It is important to note that the Republic of Croatia is one of the first countries in Central and Southeast Europe that has adopted a systematic approach to supporting the development of civil society. The first draft of the National Strategy for civil society sector for the forthcoming five-year period was presented in May 2012 and first round consultation process should be

finalised in June 2012. This process is coordinated and administered by the Government Office for Cooperation with NGOs.

The role of civil society organizations in the process of Croatia's accession to the EU could be examined through several aspects: by promoting public dialogue on Croatia's accession process to the EU, by participating in the process of negotiations, and through monitoring progress in fulfilling the requirements for full membership of the EU.

Moreover, in the context of the current global financial and economic crisis, the role of social economy, non-profit entrepreneurship and volunteerism could become ever-more important as these activities will be of crucial importance in terms of mitigation of the social implications of the crisis.

Another important focal area are civil society organizations active in the field of advocacy of public policies which are an important instrument of citizens' control over the entire system of designing, implementing and monitoring of public policies. One of the preconditions for autonomous and authentic operation of those civil society organizations is the diversity of their sources of funding which decreases their overdependence from individual donor(s). The latter is particularly true in the case of funding provided by the institutions of state at all levels, which should not in any way influence their agendas. Moreover, after many important international donors that were providing funds for this type of organizations over the past 15 years (USAID, SIDA, OSI etc.) have retreated from Croatia, it is of great importance to find other sources of sustainability of activities of advocacy on the part of civil society organizations in Croatia.

The European Commission's report on Croatia's progress and Main Challenges³⁵ for the period of 2010 states that with regards to social dialogue, in the last period there has been some progress. Tripartite social dialogue continues to be relatively well developed, and the influence of social dialogue on the decision-making process and policy design has continued to improve. Sectoral social dialogue has improved; there are now seven sectoral agreements signed.

Acknowledging work that has been done in the area so far, the report provides indications of further challenges, such as representativeness criteria for participation of trade unions in collective bargaining have not been adopted yet and bipartite social dialogue is not yet sufficiently developed. Also, the capacity of social partners continues to be somewhat weak.

During the joint seminar hold under the auspices of the EU funded Joint Seminars of the European Social partner Organisations, on November 6, 2008 in Dubrovnik, the following priorities and issues were identified with regards to the Croatian social partners:

- The need to strengthen social partners' organisations in terms of the quantity and quality of human resources;
- The ongoing need to clarify "rules of representation" to facilitate the development of an effective model for bipartite social dialogue;
- The need to pursue fundraising opportunities more actively with a view to strengthen social dialogue in Croatia.

Croatia has an adequate institutional framework for promoting social dialogue, comprising in particular the Economic and Social Council as an advisory body to the

³⁵ http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2010/package/hr_rapport_2010_en.pdf

Croatian Government, the Independent Service for Social Partnership within Ministry of Labour and Pension System, the economic and social councils at county level, the representatives of the social partners in three working bodies within the Croatian Parliament and other public institutions. At the level of companies, institutions and particular branches and industries, social dialogue is developed through the activities of the labour union associations and employers' associations, in concluding collective agreements and facilitating labour union activities in companies and in employee councils and supervisory boards. But despite established institutional mechanisms and some positive examples of active participation by social partners in the formulation and implementation of individual policies (e.g. during the vocational education reform or the preparation of the national employment programme), social dialogue has not yet reached a satisfactory level since such positive practices are still more the exception than the rule.

Joint Assessment Programme (JAP) 2008 on employment priorities especially warns of the problem of union fragmentation. It states that the competencies of the social partners that need to be enhanced in order to create an environment for constructive dialogue and intensify bipartite social dialogue are of concern. "In general, the influence of social dialogue on the decision-making process and policy design remains weak. The contribution made by the tripartite dialogue remains modest".

JAP defines the following priority measures for enhancing the social dialogue in Croatia:

- Closely involve the social partners in the implementation of the JAP.
- Develop a strategy for the bipartite dialogue and the social dialogue at sectoral level.
- - Establish clear criteria for representativeness of the social partners in the various economic and social councils. Establish a programme to enforce the capacities of the social partners' organisations

3. Programme strategy

3.1 Concentration of assistance - priority axes and measures

Within the overall aim of *ensuring that the relevant institutions of the Republic of Croatia achieve readiness for EU membership and develop institutional capacity and practical experience with the management of European Social Fund - type interventions*, the following framework objective is established under IPA Component IV in Croatia -

To create more and better jobs. More immediately, to attract and retain more people in employment by increasing human capital investment, reinforcing social inclusion and promoting adaptability of enterprises and workers.

An account of the rationale and specific objectives for each **Priority Axis** of this Operational Programme is provided hereunder together with a short description of the type of activities that they may support. In the following Section (3.2), further detail is provided on the **Measures** established as the means to achieving each of the Priority Axes, including information on the implementation mechanisms employed including the selection criteria and targets/expected outputs.

While a priority axis on **Improving adaptability of enterprises and workers** will not be addressed directly during the initial phase of the programme's implementation, it will nevertheless remain an integral part of the key strategic policy framework within which employment and HRD-related priorities will be established both under component IV as well as under future ESF assistance.

In order, however, to provide the necessary foundations for developing appropriate measures under the afore-mentioned priority axis, technical assistance under priority axis 4 will be used for capacity building purposes (see also section 1.2.1 above and section 4.1 hereunder).

Priority Axis 1 – Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market

Rationale

While the Croatian Employment Service has progressively developed more effective delivery of employment and training measures, the results (whether funded entirely through Croatian sources or with EU assistance) have been 'mixed' in that resources and capacity remain relatively weak in comparison to the challenges to be met. Based on the analysis provided in Chapter 2, Croatia's SDF and other relevant national policies all identify the need to improve the functioning of the labour market as an important priority, as do relevant EU agreements and guidelines. To this end, enhanced mainstream and targeted active and preventative labour market measures that build on improved partnership arrangements have been identified as a requirement for the consolidation of an effective Croatian labour market.

As an integral function of developing a more effective labour market, the policy focus under this priority axis will also seek to promote the design and dissemination of innovative and more productive forms of work organisation under the provisions of Article 151.2(a)(ii) of Commission Regulation (EC) No 718/2007. To this end, the

promotion of health and safety at work will be accorded particular focus in line with future structural fund requirements under the ESF (for its part, component I will focus on upgrading the legislative provision, as well as strengthening the institutional framework for the health and safety at work.

Specific Objectives

To reduce existing unemployment and the 'threat' of new unemployment and also promote the reintegration of the unemployed by supporting the design and implementation of both active and passive labour market measures that target the specific conditions of the Croatian labour market and build on previous experience and best practice.

To support the development of the capacity of Croatia's public institutions and relevant non-government partners in the employment field.

Description

Labour market policies should improve the employability of the unemployed and the inactive and provide services and training to support their participation in the labour market, and also improve the competitiveness of the workforce. To this end, the provision of targeted training programmes that develop the specific types of knowledge and skills required by the labour market will be promoted while support will be provided to the Croatian Employment Service to enhance the range and content of training and counselling services which better respond to the particular demands of the Croatian economy. In developing such services, the CES should help establish and build on developing partnerships between the institution itself and representatives of business and labour at the regional and local (multi-county) level.

Within the context of the economic 'demands' arising from the accession process, Croatia's public services in the employment field will require substantial strengthening. This priority will also, therefore, support the development of institutional capacity of public bodies at the central and local level in the field of employment including in particular strategy design, programme implementation, programme monitoring and evaluation, and legislative reform. It will also support cooperation with partners from non-governmental sectors (business associations, trade unions, civil society organisations).

Under this Priority Axis, it is proposed to concentrate, in the initial phase, on assisting the strengthening of core labour market measures including mediation, vocational guidance and delivery of training and active labour market policies, especially activation building on the experience of recent EU supported projects such as the CARDS 2004 *Local partnerships for Employment* – Phase 2 project.

Priority Axis 2 – Reinforcing social inclusion and integration of people at a disadvantage

Rationale

Analysis of the Croatian context (see Chapter 2) indicates that particular groups such as the long-term unemployed and inactive, unemployed youth, women, older unemployed, disabled, Roma, minority groups, and those located in lagging-behind regions face significant obstacles to participation in employment in Croatia. Such obstacles are not

only a barrier to genuine social cohesion, they also reduce the effectiveness and efficiency of the labour market.

Specific Objectives

To increase the employability of disadvantaged persons and assist their access to the education and labour market.

Description

This priority axis will support measures and promote the integration of disadvantaged groups into the labour market. Although not in the initial phase of the programme, assistance will also be provided to strengthen access to education within the 'pathways' approach to labour market integration. Under this priority axis, the disadvantaged will be assisted through relevant education and training provision as well as the creation of support networks and improved support services to enhance their overall employability potential. This priority axis will support also projects that will further develop community based social service, aimed at disadvantaged groups.

Priority Axis 3 – Enhancing human capital and employability

Rationale

Despite a wide and ambitious range of recent initiatives, Croatia still faces challenges in delivering education and training that prepares and qualifies people for employment. Effective educational and training systems that are responsive to labour market needs are crucial for the development of the knowledge-based economy and to increasing levels of employment. Moreover, education should also ensure that students are equipped with the skills and competencies that provide a foundation for lifelong learning that is of central importance in improving the competitiveness of the workforce.

This priority axis will accordingly also support the development of institutional capacity of public bodies at the central and local level in the field of VET for strategy design, programme implementation, programme monitoring and evaluation, legislative reform, and consolidation of the initiatives that have been taken in recent years. In addition, it will support cooperation with partners from both government and non-governmental sectors (business associations, trade unions, civil society organisations).

Specific Objectives

To strengthen investment in human capital in Croatia and promote greater employability by helping Croatia develop and implement a coherent HRD policy and national qualifications framework and increase the overall labour market relevance, efficiency and quality of the education and training systems.

To support the development of the capacity of Croatia's public institutions and relevant non-government partners in the vocational education and training field and in the field of adult education.

Description

Within the wider policy framework of preparations for future ESF, this priority axis will progressively focus on the establishment of closer links between the academic sector and enterprises both in regard to equipping students with skills that will better prepare them for the world of work and to carrying out research that promotes economic and social

development likely to attract external funding support. Also within this framework, it will improve the labour-market relevance of initial and vocational education and training. The implementation of life-long learning principles and practice will be supported and, within that context, assistance will be provided under this priority axis to support continuing adult education and training. In addition, this priority will support the establishment of a national network for the recognition of professional qualifications (Croatian qualifications framework) in line with the EU requirements.

Priority Axis 4 – Technical assistance

Rationale

The IPA Implementing Regulation identifies a number of areas and forms of assistance for Component IV, including, in particular Article 151.2(f) -

strengthening institutional capacity and the efficiency of public administrations and public services at national, regional and local level and, where relevant, the social partners and non-governmental organisations with a view to reforms and good governance in the employment, education and training, as well as social fields.

However, while specific capacity-building activities to this end have been incorporated under all 3 operational Priority Axes, Priority Axis 4 will focus its support on project pipeline development and programme capacity activities directly related to the delivery of the HRDOP as specified under Article 151.3 (i.e. to support the preparatory, management, monitoring, administrative support, information, evaluation and control activities of the programme, and preparatory activities with a view to the future management of European Structural Funds).

Building on the use of pre-accession assistance, Croatian programme and project management capacity – from design through to commissioning and operation – is evolving at the national, regional and local levels, supported in recent years by 76 technical assistance and twinning projects under PHARE, CARDS and bilateral assistance. This practical experience will continue to grow and become embedded in future years, as more projects and operations come 'on-stream'.

Management of IPA component IV specifically relates to this OP and will involve additional expenditure which does not form part of the Croatian administration's traditional operating expenses (e.g. information and publicity; the development of monitoring indicators and an EU funds Management Information System as well as the commissioning of external, independent experts for interim and ongoing evaluations).

Accordingly, Component IV will be designed as a 'pre-cursor' towards the future European Social Fund with a focus on developing the required capacity to manage and implement assistance under the Fund's rules and requirements. As an integral part of this approach, priority will be accorded towards building sustainable institutional structures and developing systems support structures for the transition to Structural Funds. Furthermore, the preparation of sufficient, well-designed and mature project proposals will ensure use of EU assistance in a timely and technically feasible manner.

Specific objectives

To ensure efficient and effective OP management and develop the institutional capacity for managing and absorbing IPA allocations to the HRD OP.

To support the generation of a 'project pipeline' to ensure sufficient projects come 'on stream' in a timely manner and are fully mature and ready for submission to the Project Selection Committee in each year of the programme.

Description

Four types of operations will be supported under this Priority Axis:

Specific, tailored support to coordination and management of the OP, including programming, information and publicity, project appraisal and selection, implementation, financial management, control, monitoring, evaluation, reporting and audit;

Aid to enhance the specification, collection and use of statistical data which will be necessary for effective monitoring and evaluation under IPA component IV and, subsequently, the ESF;

Sectoral assistance to strengthen the capabilities of potential beneficiaries, including the generation of project ideas and their ultimate elaboration into viable, eligible and high quality proposals.

Consultancy support (including advice and training) to the OP Operating Structure, regarding any aspect of management, monitoring, evaluation and control, including grant scheme management and procurement (e.g. fees for expert assessors and evaluators of project applications).

Priority Axis 5- Strengthening the role of civil society for better governance

Rationale

The development and implementation of public policies in accordance with the principles of good governance implies the presence of active and experienced civil society organizations effectively communicating with public authorities in areas of public interest. Civil society organizations are an important instrument of citizens' control over the entire system of designing, implementing and monitoring public policies. The EU has long recognized the valuable role that civil society organizations play in identifying priorities for national reforms; in the context of European integration, the abilities of advocacy-oriented CSOs in the identification, formulation, promotion and representation of citizens' interests has helped ensure the compliance of national policy with the fundamental principles of the *EU acquis*.

Croatian strategic documents provide basic guidelines for further improvement and strengthening of the capacity of civil society organizations. In fact, civil society, through its active role in society, is assisting in the effective implementation of the reforms and development axes of the OP HRD 2012-2013/2. In this regard, building the CSOs' capacities and partnerships on national, regional and local levels in order to deliver a wide range of quality public services is a basic focus during the present programming phase. The CSOs' ability to advocate effectively for public policies is also a matter of interest.

As today, the main obstacles for the social dialogue in Croatia are weak experience and the technical capacities of social partners to represent effectively the interests of their members; there remains more focus on tripartite social dialogue than on bilateral discussions. The government is a too strong participant in comparison with the social partners. Further on, at the level of industrial sectors, or of individual companies, partnership between employers and trade unions remains weak. Financial and human

capacities of the social dialogue partners remain very limited in the face of increasing challenges. Furthermore, while the two largest confederations have substantial exposure on the EU level, smaller trade unions are not very aware of the best European and international practices in the field of the social dialogue. In this respect, the aim of strengthening the capacities of the main partners in social dialogue to network on the national - and especially on the regional and local - levels is to upgrade the quality and effectiveness of the dialogue (with or without the parallel involvement or coordination of the state). A further goal is to enable the social partners to play a more important and financially sustainable role in the development process. Support will be given through promoting interventions to expand the social dialogue at the level of economic sectors and enterprises, so that the partners may take an increasing role in mediation and conciliation.

Specific objectives

The specific objective of priority Axis 5 is to **support and reinforce civil society, and to enhance the quality of social dialogue in Croatia;**

This target shall be fulfilled by achieving the following objectives:

- Increase effectiveness and sustainability of the Croatian social dialogue partners and improve their organizational abilities to contribute positively to the quality and continuity of the bi- and tri- partite social dialogue process
- To improve the level and quality of participation of small CSOs in local community development process for better employment and governance
- To increase effectiveness and sustainability of the Croatian CSOs in undertaking independent advocacy initiatives; volunteering

Description

The main anticipated impact of this priority axis is overcoming the limitations faced by the civil society in Croatia today and removing important obstacles for social dialogue, such as the lack of experience and the low technical capacities of the social partners in effectively representing the interests of their members. More importantly, it is expected that they will contribute in strengthening the dialogue between the government and social partners and the partnership between employers and trade unions, as well as in enhancing social dialogue at the local level, both at the municipal and company level, and in developing sectoral social dialogue and sectoral collective bargaining.

The interventions planned under the OP HRD are expected to support civil society organizations and the social partnership to improve the institutional, financial and legal context for their activities and thus contribute to the strengthening of their capacity to advocate the effective and qualitative implementation of public policies and enable them to deliver qualitative and effective public services.

Measures

Detailed information on each measure proposed for support through this Operational Programme is presented hereunder in tabular format including information on:

- Measure description
- Specific objectives
- Main types of operations
- Target groups
- Head of Operating Structure

- Specific bodies under Operating Structure (Articles 28.1 and 31 of the IPA Implementing Regulation)
- Final beneficiaries
- State aid [Art 28.2(d) of the IPA Implementing Regulation]
- Output and result indicators
- Selection modalities and specific related criteria

Types of support

In line with the nature and scope of each type of operation, the types of support will be adapted to ensure the most effective implementation and delivery mechanisms towards achieving the specific measure-level objectives set. Such mechanisms will include, *inter alia*, an appropriate mix of Grant Schemes, Service contract, Supply and Direct grant awards and will adhere to the principles for tendering procedures and grant awards laid down in the Financial Regulation (as revised under Council Regulation 1995/2006 of 13 December 2006) in respect of external actions.

State Aid

The Head of the Operating Structure will be responsible for ensuring that operations are selected for funding and approved in accordance with the criteria and mechanisms applicable to the programmes, and that they comply with the relevant European Union and national rules including those related to state aid and competition policy.

Priority Axis 1 – Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 1.1. Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy.</i>
<i>Description</i>	<p>Assistance under this measure will be directly allocated to support and develop the active and preventative labour market programmes implemented by the public employment services in Croatia. These programmes should target both the unemployed and those facing the likelihood of unemployment. It will also promote the development of partnerships between public employment services, local authorities and other public bodies in the field of education, labour market and regional development as well as representatives of business, labour (social partners) and the community in the design and delivery of employment activities.</p> <p>The development of HRD strategies at the county / cross-county level and their regular revision is to provide a basis for more targeted project partnerships and pipelines and develop local capacities to make effective use of ESF and other funding.</p> <p>While Local Employment Partnerships have a valuable role to play across Croatia’s national territory, particular care will be taken under this measure to ensure their coverage of the lagging-behind regions (see section 2.1.5).</p>

<i>Specific objectives</i>	To develop a participatory institutional framework with a regional focus for the promotion of employment
<i>Main types of operations</i>	<p>Indicative operations under this measure will focus on active and preventive labour market measures implemented on centralized level by CES and by promoting local initiatives through grant schemes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. developing partnerships for employment at the county and inter-county level to: <ul style="list-style-type: none"> • carry out labour market analyses; • elaborate local HRD strategies; • undertake local employment initiatives; • Develop project generation and articulation facilities within the CES at the regional level, and 2. Direct grant award to CES for provision of training for employment of redundant workers, those threatened by the unemployment and long term unemployed 3. Implement grant schemes in line with the HRD OP objectives and strategy
<i>Target groups</i>	<p>The unemployed (particularly those located in lagging-behind regions).</p> <p>Those facing the threat of unemployment. Within this cohort, those lacking skills for which there is a demand as well as those working in declining industries or industries undergoing restructuring, will form the main focus.</p> <p>Those on short-term contracts will also be targeted.</p>

<i>Head of Operating Structure</i>	Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE).
<i>Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)</i>	<p>The Croatian Employment service (CES DFC) as Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or</p>

	<p>national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission</p>
<i>Final beneficiaries</i>	<p>Final beneficiary of all IPA projects of this measure will be Croatian Employment Service.</p> <p>Non- exhaustive list of eligible applicants for the operations implemented:</p> <p>for direct grant - Croatian Employment Service;</p> <p>for grants under grant schemes: NGOs, regional employment offices, chambers, private and public education institutions; trade unions, employers associations, counties, municipalities, local and regional development agencies, local (county) partnerships for employment, private enterprises.</p>
<i>Selection modalities and specific related criteria</i>	<p>Appraisal and selection will be performed by Selection Committees at two levels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Selection Committees – these will consider any applications for funding from grant schemes, and will be chaired by CES DFC as Implementing Body; • Tender Selection Committees – these will select contractors for works, supply and/or service contracts, which are put out to tender under EU procurement rules, and will be chaired by the CES DFC as Implementing Body. <p>Project selection criteria shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potential for placing the unemployed and those at risk of unemployment in sustainable jobs; • Degree of involvement of partners (from the public, non-profit and private sectors) in both the management and financing of the activity; • Financial efficiency, including costs per unit output; • Orientation towards the specific requirements of qualification (re-qualification); • Degree of sensitivity to specific HRD/labour market needs and appropriate strategies at the county and multi-county level; • Orientation towards regional inequalities in access to education and training, as well as employment. <p>The project selection process will take appropriate account of the regional disparities in employment and unemployment rates to ensure that the needs of under-performing regions in this</p>

	regard are effectively addressed.
--	-----------------------------------

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 1.2. Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services.</i>
<i>Description</i>	<p>Croatia's public employment services will need further modernisation if it is to meet the challenges of EU accession. Although many elements of an effective policy framework are in place, both the Labour Directorate of Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE) and Croatian Employment Service (CES) need to acquire substantially more professional capacity, in relation to: (i) accelerated harmonisation with EU labour legislation and standards of the public employment services in the EU member states; (ii) absorption capacity for managing funds from IPA Component IV in Croatia's run-up to accession and corresponding effective regional structures in order to monitor and evaluate relevant HRD measures; (iii) efficient implementation of the National Reform Programmes and Integrated Annual Employment Action Plans.</p> <p>This measure will focus on supporting the further development of both the MELE and the CES (on both the national and local levels).</p>
<i>Specific objectives</i>	To improve the quality, effectiveness and efficiency of Croatian public employment services.
<i>Main types of operations</i>	<p>Indicative operations under this measure include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Development of the capacity to formulate a coherent legislative framework for lifelong career guidance provision. • Support the work of a future National Forum for Lifelong career guidance. • Establishment of a pilot lifelong career guidance centre in partnership with relevant business support services • Establish a training facility within CES for key skills for counsellors (focusing on the unemployed), advisors (focusing on the employers), lifelong career guidance counsellors, specialised councillors for disadvantaged groups and skills for other CES processes. • Strengthen the analytical capacity of CES and MELE and introduce links with the academic community to develop policy oriented research • Design and implementation of a comprehensive information strategy for CES that takes account of the evolving requirements of the European Employment Strategy and respective integrated guidelines • Support design and implementation of improved business

	<p>processes with the CES's IT system and user-friendly IT solutions, including upgrading of the IT equipment & software</p> <ul style="list-style-type: none"> • Create a system of quality assurance, monitoring, evaluation and training-needs assessment for CES business processes. • Improvement of CES performance in work with employers • Development , management and implementation of active labour market measures by CES
Target groups	<p>The Croatian Employment Service at both national and local level.</p> <p>The relevant departments of MELE.</p> <p>Agency for VETAE.</p>
Head of Operating Structure	<p>Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE)</p>
Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)	<p>The CES DFC as Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure inn agreement with the European Commission</p>
Final beneficiaries	<p>The Croatian Employment Service at both national and local level.</p> <p>The relevant departments of MELE</p> <p>Agency for VETAE (AVETAE).</p>

<p><i>Selection modalities and specific related criteria</i></p>	<p>Appraisal and selection will be performed by Selection Committees at two levels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Selection Committees – these will consider any applications for funding from grant schemes, and will be chaired by CES DFC as Implementing Body; • Tender Selection Committees – these will select contractors for works, supply and/or service contracts, which are put out to tender under EU procurement rules, and will be chaired by the CES as Implementing Body. <p>Selection criteria shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A clear demonstration between the relationship of the project with the requirements of the European Employment Strategy. • Orientation towards efficient implementation of National Action Plans for Employment; • Orientation towards upgrading capacity building activities carried out within the framework of the Phare 2005 Labour Market project. <p>The project selection process will take appropriate account of the regional disparities in employment and unemployment rates to ensure that the needs of under-performing regions in this regard are effectively addressed.</p>
---	--

Priority Axis 2 – Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage

<p><i>Title of Measure</i></p>	<p><i>Measure 2.1. Supporting access to employment by disadvantaged groups.</i></p>
<p><i>Description</i></p>	<p>Supporting integration into the labour market by those groups that experience particular difficulties in accessing employment will incorporate a number of elements including: strengthening motivation to take part in education and employment programmes; providing psychological and social support services as well as personal development and training programmes adjusted to individual needs. Support will build in the engagement of both employment and social services operating in an integrated fashion and will be targeted on, and customised to, identified specific needs. It will also be delivered in close partnership with local actors.</p> <p>Special attention will be given to support access to employment of national minorities.</p>
<p><i>Specific objectives</i></p>	<p>To promote the social inclusion of disadvantaged groups through their integration to the labour market.</p>
<p><i>Main types of operations</i></p>	<p>Indicative operations under this measure will include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Development of new inter-institutional models and inter-sectoral business solutions for work with disadvantaged

	<p>groups;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Training of staff (basic and advanced) in the employment and social welfare services for work with disadvantaged groups; • Training and retraining of disadvantaged groups; • Establishing a network of ‘Mentors for Social Integration’ (MfSI) in the private sector and civil society organizations including provision of institutional arrangements for its effective functioning; • Implementation of grant schemes supporting work placements and other relevant services to the disadvantaged by both public institutions and non-governmental/non-profit organizations.
Target groups	<p>Disadvantaged groups of the unemployed; these may include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persons with disabilities • those with low levels of educational attainment • youth unemployed; • older and long-term unemployed • women, • people living in less developed regions, • national minorities • other disadvantaged groups.
Head of Operating Structure	<p>Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE). In fulfilling its responsibilities and delegating tasks in relation to this measure, the MELE will work closely with the Ministry of Health and Social Welfare (MHSW), through operational agreements, which will be subject to the accreditation process.</p>
Specific bodies under Operating Structure <i>(Art 31 of IPA IR)</i>	<p>The CES DFC as Implementing Body. The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation. This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at</p>

	<p>its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission</p>
<i>Final beneficiaries</i>	<p>Final beneficiaries shall be the Ministry of Health & Social Welfare, Counties-Social Welfare Units, Centres for Social Welfare and the Croatian Employment Service (central and regional employment offices).</p> <p>Eligible applicants/partners for grants shall include: Non profit organizations, private/public institutions, private companies operating at the regional/local level; local and regional authorities; regional/municipal development agencies and SME support centres/technical incubators.</p>
<i>Selection modalities and specific related criteria</i>	<p>Appraisal and selection will be performed by Selection Committees at two levels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Selection Committees – these will consider applications for grant support, and will be chaired by CES DFC as Implementing Body; • Tender Selection Committees – these will select contractors for works, supply and/or service contracts, which are put out to tender under EU procurement rules, and will be chaired by the CES DFC as Implementing Body. <p>Project selection criteria shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The creation of new jobs for those in danger of social exclusion (including in particular the target groups referred to above) or the retention of existing ones; • A clear demonstration of the relationship between the project and requirements of the social integration of specific groups in line with the best-practice examples (including previous initiatives within the framework of the EQUAL programme); • The involvement of the public, non-profit and private sectors; • Financial efficiency, including costs per unit output; • Orientation towards comprehensive approaches to treating unemployment among specific socially excluded groups (including specialised rehabilitative, psycho-social and job-market and social activation oriented services); • Orientation towards setting up various models of social employment planning on regional/local level, based on periodic participatory needs assessment in the field of community and care services. • Orientation towards the specific requirements of qualification and re-qualification;

	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation towards regional inequalities in access to education and training, as well as employment. Project selection process will take appropriate account of the regional disparities with respect to employment of socially excluded persons to ensure that the needs of the regions faced with high unemployment rates are effectively addressed. • Orientation towards regional inequalities regarding the share of population receiving social assistance. Project selection process will take appropriate account of the regional disparities with respect to counties with the highest shares of population receiving social assistance.
--	---

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 2.2. Supporting access to education by disadvantaged groups.</i>
<i>Description</i>	This measure is intended to promote equal opportunities in access to education by the development and introduction of inclusive educational and teaching methods, and by promoting the elimination of segregation and discriminatory practices. The measure will also seek to promote greater educational attainment (by activities targeted on reducing school-failure and drop-outs) and also improve the labour-market prospects and social integration of the disadvantaged and those with special educational needs.
<i>Specific objectives</i>	To support access to education for employment by disadvantaged groups through, <i>inter alia</i> , promoting a more flexible policy framework and innovative provision of relevant services.
<i>Main types of operations</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Supporting the design and implementation of educational programmes specifically targeted on disadvantaged groups (including upgrading facilities and equipment where appropriate). • Building the capacity of education professionals in new services for the disadvantaged, primarily in the VET sector • Operations regarding integration of students belonging to disadvantaged groups in mainstream schools
<i>Target groups</i>	Those facing disadvantage in access to or within education including those with special educational needs (including primary and secondary school drop-outs, those in lagging-behind regions, persons with disabilities and minorities).
<i>Head of Operating Structure</i>	Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE). In fulfilling its responsibilities and delegating tasks in relation to this measure, the MELE will work closely with the Ministry of Science Education and Sport (MSES), through operational agreements, which will be subject to the accreditation process.

<p><i>Specific bodies under Operating Structure</i> (Art 31 of IPA IR)</p>	<p>The AVETAE DEFCO as Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission</p>
<p><i>Final beneficiaries</i></p>	<p>The Ministry of Science, Education and Sports (MSES) as the key institution at national level, responsible for overall policy and co-ordination of reform activities in the field of education agencies;</p> <p>Non- exhaustive list of eligible applicants for the operations implemented as grant schemes includes preschool education institutions, primary and secondary schools, higher education institutions, non- governmental and youth organisations, enterprises, Centres for education and rehabilitation of students with disabilities, state administrative offices at regional (county) level, city and administrative offices for education.</p>
<p><i>Selection modalities and specific related criteria</i></p>	<p>Appraisal and selection will be performed by Selection Committees at two levels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Selection Committees – these will consider applications for grant support, and will be chaired by AVETAE DEFCO as Implementing Body; • Tender Selection Committees – these will select contractors for works, supply and/or service contracts, which are put out to tender under EU procurement rules, and will be chaired by AVETAE DEFCO as Implementing Body. <p>Project selection criteria shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A clear demonstration of the relationship between the project and requirements of the social integration of specific groups in line with the best-practice examples (including

	<p>previous initiatives within the framework of the EQUAL programme);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientation towards the specific requirements of qualification and re-qualification; • Orientation towards regional inequalities in access to education and training. Project selection process will take appropriate account of the regional disparities to ensure that the needs of the regions faced with high unemployment rates are effectively addressed.
<i>Title of Measure</i>	Measure 2.3. Development of social services to improve employment opportunities.
<i>Description</i>	This measure will support the activities that will further develop social services for disadvantaged groups in particular deinstitutionalization and that will further improve the quality of social services.
<i>Specific objectives</i>	To improve employment opportunities by supporting further development of efficient and inclusive social services
<i>Main types of operations</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Operation will support the social welfare sector in the process of further deinstitutionalisation and development of more efficient and inclusive social services • Operation implemented as a grant scheme supporting projects that will further develop social services for disadvantaged groups and projects that will support reconciliation of work and family life balance of families with dependant family members.
<i>Target groups</i>	<p>Disadvantaged groups.</p> <p>Family members taking care of dependant persons.</p> <p>Staff members of social welfare institutions, social welfare units of counties and municipalities and of civil society organizations providing social services.</p>
<i>Head of Operating Structure</i>	<p>Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE).</p> <p>In fulfilling its responsibilities and delegating tasks in relation to this measure, the MELE will work closely with the Ministry of Health and Social Welfare (MHSW), through operational agreements.</p>
<i>Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)</i>	<p>The CES DFC as Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into</p>

	<p>force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission</p>
<p><i>Final beneficiaries</i></p>	<p>Final beneficiary of IPA project is the Ministry of Health and Social Welfare.</p> <p>Eligible applicants for grants are: non-governmental organizations, non-profit organizations, public institutions, private institutions, private companies, local and regional authorities that have proven experience in providing services in the field of social inclusion.</p>
<p><i>Selection modalities and specific related criteria</i></p>	<p>Appraisal and selection will be performed by Selection Committees at two levels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Selection Committees – these will consider applications for grant support, and will be chaired by CES DFC as Implementing Body; • Tender Selection Committees – these will select contractors for works, supply and/or service contracts, which are put out to tender under EU procurement rules, and will be chaired by the CES DFC as Implementing Body. <p>Operations will be selected on the basis of following criteria: Project selection criteria shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A clear demonstration of the relationship between the project and requirements of the social integration of specific groups in line with the government policy for deinstitutionalization, reintegration and inclusion of beneficiaries into the community • Orientation towards efficient implementation of National Implementation Plan on Social Inclusion

	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation towards concept of Renewed Social Policy Agenda where social services are considered as services of general interest to improve employment opportunities • The involvement of the public, non-profit and private sectors; • Orientation towards regional inequalities in access to social services. Project selection process will take appropriate account of the regional disparities in access to social services to ensure that the needs of under-performed regions in this respect are effectively addressed. • Orientation towards developing new and improving quality of existing community based social services. • Orientation towards services ensuring the reconciliation of work and family life for the families with dependant family members • Supporting experts working in the field of social services delivery in monitoring and evaluation of processes ongoing on the local and regional levels • Supporting experts working in the field of social services regarding social planning, the promotion of growth and more varied mix of services and the usage of resources that are available within the local community
--	---

Priority Axis 3 – Enhancing human capital and employability.

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 3.1. Further development of the Croatian Qualifications Framework.</i>
<i>Description</i>	<p>The development of the Croatian Qualifications Framework (CROQF) will be designed to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • establish benchmarks for the comparability of competences • encourage Lifelong Learning and especially prior learning and non-formal and informal learning • promote labour mobility • promote high quality employability <p>Pursuant to laying the groundwork for establishing the complete CROQF (basic concepts, CROQF Committee, initial proposal for a number of levels/sub-levels) and its eventual adoption (envisaged by the end of 2008), this measure will ensure adequate provision of support concerning the overall coherence of the implementation/co-operation process with a view to a possible review of the main outcomes/deliverables in the first</p>

	<p>years following the CROQF's adoption. It should, <i>inter alia</i>, address the following issues: development of the sustainable CROQF's implementation structure (including sustainable platforms for on-going consultations at the national level), ensuring consistency with emerging policies and objectives of the EU/EC Directives in the field of education and employment, more targeted linking/pilot-testing of the CROQF with respect to the particular levels, validation of non-formal and informal learning as well as quality assurance and accreditation.</p> <p>Within the context of developing a CROQF, this measure is intended to foster modernisation and the further development of the vocational education and training (VET) system in particular in order to facilitate its adaptation to structural changes in the economy and compliance with the EU <i>acquis</i>, most notably with the ongoing VET Copenhagen process.</p> <p>Building on the experience of the successive CARDS VET 2001-2003 projects, and the imminent implementation of further VET reform, this project addresses issues of immediate concern following the first phase of the reform including: a more comprehensive modernisation of VET curricula in line with the new sectoral approach at the national level; establishment of a quality assurance system (including further development of the management information system); and the introduction of sustainable institutional structures (including the funding mechanisms) at the national level in the field of VET innovation.</p> <p>The measure is intended to effectively consolidate and implement reformed VET policy at the national level. It should establish a core network of VET establishments and pilot-centres with the capacity to meet the required modernisation of education content and delivery (most notably, new high-quality curricula and relevant quality assurance activities) and providing for the necessary continuous review and adaptation of VET provision to suit particular local needs.</p> <p>Development of CROQF includes also the Reform of Higher Education in line with Bologna Process.</p>
<i>Specific objectives</i>	<p>To strengthen investment in human capital in Croatia and promote greater employability by assisting the development and implementation of a coherent HRD policy and national qualifications framework</p> <p>To increase the overall labour market relevance including the efficiency and quality of the education and training systems</p>
<i>Main types of operations</i>	<p>Indicative operations under this measure include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Support for the introduction of a systematic CROQF peer-review process with a joint-participation of the national and EU member states experts and ensure regular

	<p>provision of relevant modifications (process, outcomes).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establishment of the framework for the pilot-testing of specific elements of the CROQF addressing the specific needs of national stakeholders and sectors, including (i) robust and transparent quality assurance mechanisms, (ii) promotion of validation of non-formal and informal learning, (iii) CROQF related guidance and counselling, and/or (iv) introduction relevant outcomes as the basis of curricula delivery as well as other needs based on the priorities of the CROQF Committee. • Further improvements of the CROQF consultation and mainstreaming process at the regional/national level and related awareness-raising/capacity building campaigns. (• Targeted support to continuous development of the VET Sectoral Councils, the methodology for qualification & framework curricula development and further curricular interventions in selected occupational sectors. • Support for the design and implementation of a ‘VET Innovation Approach’ in respect of on-going initiatives to be carried out by VET establishments at the regional and local level (depending on the specific priorities - e.g. VET curricula innovations, innovative in-service training schemes, quality assurance); • Pilot-testing of the VET Innovation approach through identification and selection of a core network of ‘model’ VET secondary schools including a grant scheme to promote curricular innovations in line with the local and/or regional needs (activities will largely be ‘soft’ but will also include small-scale purchase of relevant equipment and other study aids, building adaptation and refurbishment). • Support to institutional and policy development in the field of VET quality assurance • Further capacity building of relevant VET secondary school staff and other key practitioners and stakeholders. • Introduction and implementation of entrepreneurial, student-centred pedagogical methods of teaching and content into VET curricula • Further improvements of the Vocational Education and Training Information System (VETIS) and systematic exchange of experience and information on the VET QA • Establishment/consolidation of partnerships between VET
--	--

	<p>secondary schools and economic/social actors at the local and national level.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotion of reforms in Higher Education • Development of new VET curricula in line with the changing needs of the labour market • Implementation of the National Framework Curriculum for Preschool, General Compulsory and Secondary Education
Target groups	<p>Teachers non- teaching staff and students in education and training institutions at all levels</p> <p>Trainers involved in practical training (including apprentice schemes) at enterprises</p> <p>CROQF bodies/ all other relevant stakeholders involved in the overall development of the CROQF</p> <p>Representatives of VET institution maintainers</p> <p>Representatives of employers and trades unions.</p> <p>Relevant officials of MSES, AVETAE</p>
Head of Operating Structure	<p>Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE).</p> <p>In fulfilling its responsibilities and delegating tasks in relation to this measure, the MELE will work closely with the Ministry of Science, Education and Sport (MSES) through operational agreements, which will be subject to the accreditation process.</p>
Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)	<p>The Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAE DEFCO) as Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure</p>

	inn agreement with the European Commission
<i>Final beneficiaries</i>	The Ministry of Science, Education and Sports and education agencies Non-exhaustive list of eligible applicants for the operations implemented as grant schemes includes: educational establishment at all levels including providers of non-formal education).
Selection modalities and specific related criteria	<ul style="list-style-type: none"> • Appraisal and selection of operations will be performed by Body Responsible for Priority/Measure: The Ministry of Science, Education and Sports Directorate for Secondary Education <p>Service contracts (and supply and works contracts, if applicable) will be put out to tender under EU procurement rules. Appraisal and selection of tenders will be performed by Tender Selection Committee chaired by the AVETAE DEFCO as Implementing Body.</p> <p>Appraisal and selection of projects within grant schemes will be performed by Project Selection Committees chaired by the AVETAE DEFCO as Implementing Body.</p> <p>Selection criteria shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demonstrated orientation towards transparency and co-ordination of the actions applied in the functioning of the CROQF • A clear demonstration of the relationship between the project and requirements of the creation of consistent educational programmes/framework curricula within the VET system in line with the comprehensive Croatian Qualifications Framework (CROQF); • The involvement of the public, non-profit and private sectors; • Financial efficiency, including costs per unit output; • Participation of the private sector and/or the non-governmental/non-profit sector in financing the project. • Orientation towards comprehensive approaches in the curricula development/implementation involving higher-level skills, multi-skills and a mix of technical, methodological and behavioural competences; • Orientation towards introduction and development of innovative standards, quality assurance mechanisms and of recognition of non-formal and informal learning; • Orientation towards regional inequalities in access to education and training, as well as employment. • Orientation towards student accessibility to existing and new study programmes.

	The project selection process will take appropriate account of regional disparities to ensure that the needs of the regions faced with high unemployment rates are effectively addressed through appropriate education and training provision
--	---

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 3.2. Strengthening the provision of Adult Learning</i>
<i>Description</i>	<p>This measure is intended to improve Croatia's adult and higher education system and enable students of all ages to acquire skills and competencies and thus better respond to labour market needs. It will build on the experience of previous EU assisted projects, in particular CARDS 2004 Adult learning.</p> <p>It will also build on the new Act on Adult Education (adopted in February 2007) and the National Strategy for Adult Education and its respective Yearly Action Plans. The strengthening of the Croatian adult education system will proceed in line with the development of the Croatian Qualifications Framework.</p> <p>Finally, it is intended that support will be available under this measure to polytechnics as the institutions that offer professional study programmes related to higher VET education.</p>
<i>Specific objectives</i>	<p>To improve skills and competences of adults to enable them to participate more actively in the labour market.</p> <p>Further development of the teachers, managers and expert staff of adult education institutions knowledge in methodology, teaching skills, projects planning, implementing and managing.</p>
<i>Main types of operations</i>	<p>Indicative operations under this measure include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Development of an institutional framework of local centres/bodies for entrepreneurial and other skills; • Basic capacity building of selected local centres/institutions; • Procurement of equipment for selected local centres/institutions; • Comprehensive development of the basic competences programmes in line with the EU Reference Framework for Key Competences • Further development of existing and design/implementation of new teaching methods and teaching skills, customization of the curriculum and improvement of knowledge of designing and implementing projects for the promotion of adult learning.
<i>Target groups</i>	<p>Adult students.</p> <p>Staff, trainers in adult education institutions, polytechnics and higher education institutions.</p>

	<p>Managerial staff of education institutions</p> <p>Local government and regional/local CES offices.</p>
<i>Head of Operating Structure</i>	<p>Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE).</p> <p>In fulfilling its responsibilities and delegating tasks in relation to this measure, the MELE will work closely with the Ministry of Science, Education and Sport (MSES) through operational agreements, which will be subject to the accreditation process.</p>
<i>Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)</i>	<p>The Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAE DEFCO) Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission</p>
<i>Final beneficiaries</i>	<p>Institutions providing adult education.</p> <p>Non-governmental organisations in the field of adult education.</p> <p>Polytechnics and schools of higher learning.</p> <p>Ministry of Science, Education and Sports, education agencies</p>
<i>Selection modalities and specific related criteria</i>	<p>Appraisal and selection will be performed by Selection Committees at two levels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Selection Committees – these will consider any applications for funding from grant schemes, and will be chaired by AVETAE DEFCO as Implementing Body ; • Tender Selection Committees – these will select contractors for works, supply and/or service contracts, which are put out to tender under EU procurement rules, and will be chaired by the AVETAE DEFCO as Implementing Body. <p>Project selection criteria shall include:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • A clear demonstration between the relationship of the project with the specific requirements of the adult and life-long learning; • The involvement of partners from the public, non-profit and private sectors in management and financing; • Financial efficiency, including costs per unit output; • Orientation towards the needs of unemployed adults and adults who need to improve their skills and competencies to labour market needs; • Orientation towards regional inequalities in access to education and training, as well as employment. <p>The project selection process will take appropriate account of the regional disparities to ensure that the needs of the regions faced with high unemployment rates are effectively addressed through appropriate adult education provision.</p>
--	--

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 3.3 Supporting the quality and effectiveness of institutions responsible for policy design and provision of education and training</i>
<i>Description</i>	<p>Providers of vocational education and training in Croatia will need to be strengthened if they are to meet the challenges of EU accession. Although many elements of an effective policy framework are in place, all education agencies and institutions such as the Agency for Vocational Education and Training and Adult Education, the Education and Teacher Training Agency and the teaching establishments themselves all need to acquire substantially more professional capacity.</p> <p>This measure is closely related to, and will be designed and delivered in co-ordination with, the other measures delivered under this Priority Axis.</p>
<i>Specific objectives</i>	To support the development of the capacity of Croatia's public institutions and relevant non-governmental partners at all levels of education and training
<i>Main types of operations</i>	<p>Measure will be implemented through Operations which focus on:</p> <p>Development of the National information system.</p> <p>Capacity building of educational institutions responsible for policy design in education reforms</p> <p>A review of current responsibilities of the education agencies and specific recommendations, reflecting the evolving requirements of the Croatian education system</p>

	<p>Support to education agencies and institutions in organisational and management activities and in the design and preparation of manuals, operational procedures, guidelines, checklists and templates.</p> <p>Elaboration of a mid-term plan for the education agencies' research and analysis function.</p> <p>Elaboration of an international partnership programme and Action Plan for: internal development planning, decision-making, project preparation and co-financing, etc.</p> <p>Establishment of a training system for education agencies staff and relevant staff members of other key institutions.</p> <p>Development and establishment of database for supporting and managing In-service Teacher Training</p>
Target groups	Teaching staff, staff from institutions dealing with education policy design and policy implementation, education agencies and institutions staff, higher educations administrative and non-teaching staff.
Head of Operating Structure	Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE). In fulfilling its responsibilities and delegating tasks in relation to this measure, the MELE will work closely with, the Ministry of Science, Education and Sport (MSES) through operational agreements, which will be subject to the accreditation process.
Specific bodies under Operating Structure <i>(Art 31 of IPA IR)</i>	<p>The Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAE DEFECO) Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p>

	In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission
<i>Final beneficiaries</i>	Ministry of Science, Education and Sports, education institutions and all agencies
<i>Selection modalities and specific related criteria</i>	<p>Appraisal and selection of operations will be performed by Body Responsible for Priority/Measure: The Ministry of Science, Education and Sports Directorate for Secondary Education</p> <p>Service contracts (and supply and works contracts, if applicable) will be put out to tender under EU procurement rules. Appraisal and selection of tenders will be performed by Tender Selection Committee chaired by the AVETAE DEFCO as Implementing Body.</p> <p>Appraisal and selection of projects within grant schemes will be performed by Project Selection Committees chaired by the AVETAE DEFCO as Implementing Body.</p> <p>Selection criteria shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coherence with education sector development plan (2005-2010); • Coherence with the outcomes of the CARDS 2001-2004 projects.

Priority Axis 4 – Technical assistance

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 4.1. Project preparation.</i>
<i>Description</i>	The measure will support the preparation of project pipeline and support relevant institutions and potential beneficiaries in the preparation of the required documentation. This includes the generation of project ideas and their elaboration into mature and high-quality proposals with all the supporting technical documentation. The measure will also support to provide knowledge to potential grant scheme project beneficiaries of project preparation and project management.
<i>Specific objectives</i>	To prepare a project pipeline for all operations and measures and ensure sufficient projects are fully mature and ready for submission to the Project Selection Committee throughout the programme's duration.
<i>Main types of operations</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Support to final beneficiaries in the preparation of tender documentation for service and supply contracts; • Support to implementing bodies in the preparation of guidelines for potential applicants; • Support to potential grant applicants in the preparation of

	<p>their applications and in providing knowledge in project management</p>
<p>Target groups</p>	<p>Those employed by:</p> <p>VET institutions and local government (as owners of such institutions)</p> <p>Centres for Social Welfare,</p> <p>Local partnerships for employment.</p> <p>Non-profit private/public institutions operating at the regional/local level;</p> <p>Regional/municipal development agencies and technological incubators;</p> <p>VET schools and adult learning institutions;</p> <p>Employment brokers</p> <p>Non-profit organizations</p> <p>Open universities</p> <p>Representatives of employers and trades unions.</p> <p>Public primary schools</p> <p>Local government bodies and their institutions</p> <p>Non-governmental / non-profit organisations and their institutions</p> <p>The MELE, MSES and MHSW as final beneficiaries of service/supply contracts</p> <p>The CES DFC and AVETAE DEFECO as Implementing Bodies – in relation to organising grant schemes.</p>
<p>Head of Operating Structure</p>	<p>The Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE).</p> <p>In fulfilling its responsibilities and delegating tasks in relation to this measure, the MELE will work closely with other relevant line ministries, where appropriate, namely, the Ministry of Science, Education and Sport (MSES) and the Ministry of Health and Social Welfare (MHSW), through operational agreements.</p>
<p>Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)</p>	<p>The Croatian Employment Service (CES DFC) as Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of</p>

	<p>the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission</p>
<i>Final beneficiaries</i>	For this measure final beneficiaries are the institutions employing those officials identified under target groups.
<i>Selection modalities and specific related criteria</i>	<p>Appraisal and selection of the service contact holder will be performed by a Tender Selection Committee to select the contractor for a service contract. The tender will follow EU procurement rules, and the committee will be chaired by the CES DFC as Implementing Body.</p> <p>Individual Technical Assistance activities will be planned on a rolling annual basis for the duration of the HRDOP.</p>

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 4.2. Programme management and capacity building</i>
<i>Description</i>	<p>The measure will support the Croatian public administration in the development of the systems, processes and skills for managing and implementing IPA Component IV at both national and regional/local level and to support potential final beneficiaries in the public, non-governmental and private sectors, as appropriate. Given the need to address staff turnover within the public administration allied to the demands of EU funds management which are typically higher than comparable civil service positions, co-financing of the salary costs of public officials within the management structure and project selection committees will be provided as appropriate under this measure. As part of this co-financing, staff development will focus in particular on advanced language and communication skills, as well as specific competences in EU programme management.</p>
<i>Specific objectives</i>	To ensure efficient and effective OP management, and develop the institutional capacity for managing and absorbing IPA component IV assistance.
<i>Main types of operations</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Support to the Croatian OP administration regarding any aspect of management, monitoring, evaluation and control, including grant scheme management and procurement; • The preparation and implementation of information and publicity activities;

	<ul style="list-style-type: none"> • Support to the elaboration of sector studies and master plans; • Support (including advice and training) to socio-economic partners, beneficiaries and civil society, to support the development and implementation of measures (including grant schemes) in specific sectors; • Provision of translation and interpretation services; • Co-financing of staff salary costs;
Target groups	<p>Officials within the following agencies.</p> <p>MELE (Labour Directorate)</p> <p>The CES central office</p> <p>CES county offices</p> <p>Agency for Vocational Education and Training and Adult Education</p> <p>Ministry of Science, Education and Sports</p> <p>Ministry of Health & Social Welfare</p> <p>Counties-Social Welfare Units</p> <p>ETTA</p> <p>The Audit Authority</p> <p>Members of the Monitoring Committee</p> <p>Project Selection Committees</p> <p>the Croatian Bureau of Statistics</p> <p>CODEF</p>
Head of Operating Structure	<p>Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE).</p> <p>In fulfilling its responsibilities in relation to this measure, the MELE will work closely with other relevant line ministries, where appropriate, namely, the Ministry of Science, Education and Sport (MSES) and the Ministry of Health and Social Welfare (MHSW), through operational agreements, which will be subject to the accreditation process.</p>
Specific bodies under Operating Structure <i>(Art 31 of IPA IR)</i>	<p>The Croatian Employment Service (CES DFC) as Implementing Body.</p> <p>The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.</p> <p>This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of</p>

	<p>all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organisations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission.</p>
<i>Final beneficiaries</i>	For this measure final beneficiaries are the national-level institutions employing those officials identified under target groups above.
<i>Selection modalities and specific related criteria</i>	<p>Appraisal and selection of the service contact holder will be performed by a Tender Selection Committee to select the contractor for a service contract. The tender will follow EU procurement rules, and the committee will be chaired by the CES DFC as Implementing Body.</p> <p>Individual Technical Assistance activities will be planned on a rolling annual basis for the duration of the HRDOP.</p>

Priority Axis 5 – Strengthening the role of Civil Society for better governance
--

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 5.1. Promotion of social dialogue</i>
<i>Description</i>	<p>Although there is an institutional framework for social dialogue, the quality of the social dialogue needs to be enhanced and strengthened. Currently, the social dialogue is handled predominantly on central level that gives the process a more formal and unilateral character. Through enhancement and support of the partners conducting the social dialogue higher quality of new government laws and policies will be achieved thus contributing to the objective of good governance - transparency of (non)governmental institutions. Further on the employers association still have experience shortage of highly specialised expertise, e.g. legal expertise in specific areas relevant to the social dialogue process. Assistance under this measure will provide support to strengthening the human and organizational capacities of the social partners (trade unions, employer organizations and public institutions in charge of social dialogue policy with the aim of promoting and enhancing the quality of social dialogue.</p>
<i>Specific objectives</i>	To increase effectiveness and sustainability of the Croatian social dialogue partners and improve their organizational abilities to contribute positively to the quality and continuity of the bi- and tri- partite social dialogue process.

Main types of operations	Indicative operations under this measure will focus on <i>a. Enhancing analytical capacity for quality social dialogue</i> <i>b. Awareness raising and education actions</i> <i>c. Capacity building actions</i>
Target groups	Trade unions and trade union associations, employers associations, government institutions and mediation organization active in the area of peaceful resolution of labour disputes
Head of Operating Structure	Ministry of Labour and Pension System (MLPS)
Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)	Croatian Employment Service will act as Implementing Body . The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation. This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorising Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organizations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting. In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission
Final beneficiaries	<ul style="list-style-type: none"> - Ministry of Labour and Pension System, Independent Service for Social Partnership - Employers associations and their regional, local and sectoral branches - Trade unions and their regional, local and sectoral branches - The Economic and Social Committee - NGOs
Selection modalities and specific related criteria	Appraisal and selection will be performed by Project Selection Committee - it will consider any applications for funding from grant scheme, and will be chaired by CES as Implementing Body.

<i>Title of Measure</i>	<i>Measure 5.2. Strengthening the role of Civil Society Organizations for socio-economic growth and democratic development</i>
<i>Description</i>	Assistance under this measure will be directed at : Building capacities and supporting sustainability of Croatian CSOs active in the field of advocacy of public policies that will administer enhancement, effectiveness and transparency of Croatian public administration. Also, under this measure the promotion of volunteering will be fostered while it is one of the crucial elements for enhancing social capital and strengthening social cohesion in society. Supporting regional support structures for CSOs shall help local CSOs in developing and implementing their projects as well as in strengthening their administrative and financial capacity for their sustainable development.
<i>Specific objectives</i>	To strengthen the role of civil society organizations for socio-economic growth and democratic development.
<i>Main types of operations</i>	Indicative measures under this operation include Advocacy and Motivation Programmes Volunteering for Strengthening of Economic and Social Cohesion Support Structures for CSOs
<i>Target groups</i>	Socially vulnerable groups, such as disabled persons, addicts and victims of domestic violence, children, elderly, long term unemployed, other minority or disadvantaged groups.
<i>Head of Operating Structure</i>	Ministry of Labour and Pension System (MLPS)
<i>Specific bodies under Operating Structure (Art 31 of IPA IR)</i>	National Foundation for Civil Society Development as Implementing Body . The Head of the Operating Structure will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation. This Committee will be co-chaired by the Head of the Operating Structure and a representative of the European Commission. Its members will include the National IPA Coordinator or his/her representative, the National Authorizing Officer or his/her representative, a representative of the European Commission, the Strategic Coordinator for

	<p>Components III and IV or his/her representative, the Head of the National Fund or his/her representative, representatives of all specific bodies making up the Operating Structures as well as representatives from civil society and socio-economic partners; the Committee will also include regional and/or national organizations with a relevant interest in contributing to the effective implementation of the programme to be agreed at its 1st meeting.</p> <p>In order to ensure sufficient representation and membership, the composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the European Commission</p>
<p><i>Final beneficiaries</i></p>	<p>Small CSOs are defined as civil society organizations that conform to such conditions: their annual turnover is equal or less than 15,000 EUR since there is no pre-defined, universally accepted definition or criteria that would allow distinguishing between a small and a large civil society organization.</p> <p>Beside those, final beneficiaries will be CSOs and citizens' groups, foundations, their associations and networks active in the field of advocacy of public policies in Croatia, such as: employment, human right protection, protection and representation of interests of socially vulnerable groups, protection and representation of interests of women and children, protection and representation of interests of minority groups, support to democratization process and transparency in public policies, poverty alleviation, anti-corruption, environment. In addition, final beneficiaries are CSOs and their associations active in the fields of: elderly and handicapped care, working with socially vulnerable groups, rehabilitation of addicts and victims of domestic violence other disadvantaged groups and minorities, child care, counselling and psychological care for young, economic reintegration and employment of people with disabilities and socially vulnerable groups.</p>
<p><i>Selection modalities and specific related criteria</i></p>	<p>Appraisal and selection will be performed by Project Selection Committees - they will consider any applications for funding from grant schemes, and will be chaired by National Foundation for Civil Society Development as Implementing Body.</p>

3.2. Indicators

Priority axis 1: Enhancing Access to Employment and Sustainable Inclusion

The Baseline value is the year 2007 if not differently stated in the table

** Final target is the year 2016 for the OP HRD 2007-2013 financial allocations (according to N+3 rule)-In this respect all of specified indicators are changed by aggregating the amounts (shares) of output indicators further by adding the targets for the final year of 2016.

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value*	Final target (2016)**	Subindicators
--------------------	------------------	-------------------------	------------------	------------------	-----------------	-----------------------	---------------

Priority Axis 1: Enhancing Access to Employment and Sustainable Inclusion

Measure 1.1: Supporting the design and implementation of active and preventative labour market measures

To develop regional participatory institutional framework for promotion of employment	Number of Human resources development plans (prepared by Local Employment Partnerships) accepted by the county assemblies ³⁶			Number	4	21	
---	---	--	--	--------	---	----	--

³⁶ All the indicators in this section which are defined at the measure level have been formulated on the basis of the operations listed under that specific measure

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value*	Final target (2016)**	Subindicators
	Number of persons who acquired job after receiving assistance through the measure			Number	0	975	<p>22 % of the persons with disabilities divided by gender</p> <p>24% young people without working experience divided by gender</p> <p>12% of unemployed persons over 50 divided by gender</p> <p>32% of women in the prime-age group (25-49)</p> <p>13% of long term unemployed divided by gender</p>

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value*	Final target (2016)**	Subindicators
		Fostering employment initiatives of local partnerships	Number of employment partnerships established	Number	8	21	
			Number of Local employment development projects which are in accordance with HRD strategies objectives implemented	Number	0	75	
		Elaborate local HRD strategies	Number of HRD strategies developed	Number	8	21	
		Develop project generation and articulation facilities in CES at the regional level					

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value*	Final target (2016)**	Subindicators
		Implement grant schemes in line with the objectives of the regional strategic documents.	Number of grant beneficiaries	Number	0	120	At least 10 % of the persons with disabilities who received assistance divided by gender
		Design and implementation of non- formal educational programmes for unemployed youth, highly educated long-term unemployed persons	Number of persons who received assistance (training, re-training schemes, soft skills development, life skills development) through the grant schemes	Number	0	5000	At least 20% of young people without working experience who received assistance divided by gender At least 10% of unemployed persons over 50 who received assistance divided by gender At least 30% of women in the prime-age group (25-49) who received assistance At least 20% of long term unemployed who received assistance divided by gender

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value*	Final target (2016)**	Subindicators
							At least 10% of highly educated long-term unemployed persons who received assistance through the grant schemes divided by gender
		Development of innovative measures which combine identification of target groups, tailor made counselling for employment, training in job seeking skills and job coaching	No of beneficiaries who received assistance (training and retraining schemes) through direct grant	Number	0	At least 4750	At least 20% of women who received assistance

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value*	Final target (2016)**	Subindicators
		training subsidies					
Measure 1.2: Supporting the effectiveness and quality of Croatia's employment services							
To improve the quality, effectiveness and efficiency of Croatian employment service	Number of CES staff certified for provision of different types of services by type of services as a result of capacity building operations and improves Business processes provided through the measure			Number	0	300	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value*	Final target (2016)**	Subindicators
		Development of the capacity to formulate a coherent legislative framework for lifelong career guidance provision including the establishment of National Forum for lifelong career guidance	Number of lifelong career guidance units established	Number	0	7	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		Capacity building of CES counsellors	Number of CES employees trained for providing new and improved services	Number	0	170	At least 60 % of women trained

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		Support design and implementation of improved business processes with the CES's IT system and user-friendly IT solutions, including upgrading of the IT equipment & software	Number of key business processes supported with ICT solutions	Number	3	5	

Priority Axis 2: Reinforcing social inclusion and integration of people at a disadvantage

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
Measure 2.1: Supporting access to employment by disadvantaged groups							
To promote social inclusion of the disadvantaged groups through their integration to the labour market	Number of target group beneficiaries who acquired job			number	0	1000	At least 60 % women
		Training and retraining of disadvantaged groups, supporting work placements, other relevant services such as strengthening motivation to take part in employment and education programmes, providing psychological and social	Number of target group beneficiaries who increased employability potential through project activity participation	number	0	6000	At least 25% of the persons with disabilities divided by gender At least 20% of Roma and other minorities divided by gender At least 40 % of women in the prime-age group (25-49) and older women
			Number of beneficiaries who obtained diploma or certificate (formal/non formal) by the end of the	number	0	3000	At least 40% of the persons with disabilities divided by gender

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		support services.	Grant scheme implementation				At least 20% of Roma and other national minorities divided by gender At least 30 % of women in the prime-age group (25-49) and older women
		Development of new inter-institutional and inter-sectoral business processes for the work with disadvantaged groups	Number of new business processes targeted at the social inclusion of the disadvantaged	Number	0	3	
	Number of staff using new methods of work with disadvantaged groups in the	Training of staff (basic and advanced) in the employment and social welfare services		Number	0	200	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
	employment and social welfare services	(governmental, self-governmental, public, non-governmental) in order to improve their personal skills for working with disadvantaged groups					
			Number of staff participating in training divided by gender	Number	0	600	At least 80 % women

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		Provision of professional rehabilitation to persons with disabilities, employment in the open labour market according to individual capabilities and needs.	Number of beneficiaries received professional rehabilitation services	Number	0	At least 200	<p>At least 40% of women who received professional rehabilitation</p> <p>60% of persons with disabilities who received professional rehabilitation divided by gender</p> <p>40% of Roma and other national minorities who received professional rehabilitation divided by gender</p>

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		Social inclusion activities aiming at raising employability of social welfare beneficiaries by supporting their social capabilities and incentive social environment	Number of social welfare beneficiaries socially included	Number	0	At least 2000	At least 30 % of older social welfare beneficiaries (age 45<) divided by gender At least 20 % of Roma and other national minorities social welfare beneficiaries divided by gender
Priority Axis 2: Reinforcing social inclusion and integration of people at a disadvantage							
Measure 2.2. Supporting access to education by disadvantaged groups.							
To support access to education for employment by disadvantaged groups through, inter alia, promoting a more flexible	Number of disadvantaged persons having a new/second access to targeted educational services and/or modernised			Number	0	300	Number of students with disabilities having access to targeted educational programmes and /or modernised facilities divided by gender Number of Roma having

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
policy framework and innovative provision of relevant services	facilities divided by gender						access to targeted educational programmes and /or modernised facilities. divided by gender
		Supporting the design and implementation of educational programmes specifically targeted on disadvantaged groups (including upgrading facilities and equipment where appropriate	Number of institutions and organisations dealing with disadvantaged groups provided with any kind of equipment	Number	0	At least 50	
			Number of persons (employers, school	Number	0	600	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
			experts, teachers, external experts) assisted through the grant scheme divided by gender				
			Number of new/revised educational programmes developed	No	0	At least 50	
Measure 2.3: Development of social services to improve employment opportunities							
To improve employment opportunities and promote reconciliation of work and family life by developing of new and	Number of target group beneficiaries received deinstitutionalized social services			number	0	1200	At least 60 % of women At least 10 % of Roma and other national minorities At least 30 % of family members taking care of dependant persons

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
improving quality of social services in the community							increased employability potential divided by gender At least 20 % of disadvantaged persons increased employability potential divided by gender
	Number of target group beneficiaries who acquired job			number	0	50	At least 60 % of women
	Number of experts using	Supporting experts working		Number	0	150	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
	new methods of work in developing community based social services	in the field of social services delivery in further development of community based social services					
			Number of staff participating in training divided by gender	Number	0	250	At least 80 % women
Priority Axis 3: Enhancing human capital and employability							
Measure 3.1: Further development of the Croatian Qualifications Framework							
To strengthen investment in human capital in Croatia and promote greater employability by helping Croatia develop and implement a coherent HRD	Number of institutions at all levels of formal education using new/revised curricula based on CROQF			Number	0	At least 100	Number of primary / secondary education institutions out of total number using new curricula based on CROQF principles Number of higher education institutions out

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
policy and national qualifications framework, and to increase the overall labour market relevance, efficiency and quality of the education and training systems	principles						of total number using new curricula based on CROQF principles
		Support to the introduction of a systematic CROQF peer-review process Implementation of the pilot-testing of specific CROQF elements Further	Number of partners and relevant stakeholders participated in training activities Number of developed learning outcome units	Number	0	50	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		improvements of the CROQF consultation and mainstreaming process and related awareness-raising/capacity building campaigns	Number of developed qualifications standards	Number	0	70	
			Number of developed and/or revised curricula and/or study and joint study programmes according to principles of CROQF	Number	0	60	
			Number of modules in foreign languages developed and offered for international and Croatian students	Number	0	50	
				Number	0	50	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		Targeted support to continuous development of the VET Sector Councils, the methodology for qualification & framework curricula development	Number of VET occupational standards and VET qualifications and VET curricula developed to a specified standard	Number	14	78	
		Further capacity building of	Number of staff and practitioners included in	Number	0	At least 90	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		relevant VET secondary school staff and other key practitioners in the field of QA	capacity building activities				
		Further improvements of the Vocational Education and Training Information System (VETIS) and systematic exchange of experience and information on the VET QA	Number of new modules within VETIS developed	Number	4	At least 7	
		Support to institutional, policy and methodology development in the field of VET	Number of all VET teachers having followed newly developed teacher training curriculum	Number	0	at least 150	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		in-service teacher training					
		Support for the design and implementation of new features in VET curricula	Number of VET schools implementing new features in VET curricula	Number	14	50	
Measure 3.2. Strengthening the provision of Adult Learning							
To improve skills and competences of adults and so enable them to participate more actively in the labour market	Number of adult learners who finished existing / new / adjusted AE programmes (short and post-secondary) leading to improved skills and competences			number	0	At least 500	
			Number of adult learners	Number	0		

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
			trained in modernised existing / new adjusted short programmes leading to the more active participation in the labour market divided by gender Number of adult education institutions involved in capacity building activities	Number	0	300 At least 100	
		Basic capacity building of selected local institutions	Number of trained teachers in education techniques for adult learners	Number	18	At least 23	
Measure 3.3: Supporting quality and effectiveness of the institutions and their partners responsible for the policy design and provision of education and training							
To support the development of the capacity of Croatia's public institutions and relevant	Number of the employees and external expert/ associates of the Croatian			number	0	At least 100	E employees who successfully completed specialist capacity building activities and are certified to provide adequate support to ongoing reform in the

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
nongovernmental partners in the field of education and training	public institution and other institutions who successfully completed specialist capacity building activities and are certified to provide adequate support to ongoing reform in the field of education and training divided by gender						field of education and training divided by gender
		Development of the National Information System for	National Information System for Science and Higher Education developed	Number	0	1	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		Science and Higher Education (NISSHE)	Number of higher education institutions delivering data to NISSHE	Number	0	100	
		Establishment of a training system for education agency staff and relevant staff members of other key institutions	Number of persons trained	Number		At least 50	
Priority Axis 4: Technical Assistance							
Measure 4.1: Project preparation							
To prepare a project pipeline for all operations and measures and ensure	Number of mature projects ready for contracting			Number	0	At least 25	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
sufficient projects are fully mature and ready for submission to the Project Selection Committee throughout the programme duration							
		Support to potential grant applicants in the preparation of their applications	Number of potential applicants receiving support through TA	Number	0	100	
Measure 4.2: Programme management and capacity building							
To ensure efficient and effective OP management, and develop the institutional capacity for							

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
managing and absorbing IPA component IV assistance							
			Number of approved Annual Implementation Reports by Sectoral Monitoring Committee	Number	0	7	
		Support to the Croatian OP administration, regarding any aspect of management, monitoring, evaluation and control, including grant scheme management and procurement. Support to the Croatian OP	Number of staff from OP administration bodies involved in the capacity building operations divided by gender	Number	0	80	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		administration in elaboration of sector studies and master plans					
		The preparation and implementation of information and publicity activities	Number of information events organised	Number	0	10	

Priority Axis 5: Strengthening the Role of Civil Society for Better Governance							
Measure 5.1.: Promotion of social dialogue							
To increase effectiveness and sustainability of the Croatian social dialogue	Number of partnerships developed/sustained			Number	0	at least 5	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
partners and improve their organizational abilities to contribute positively to the quality and continuity of the bi-and tri- partite social dialogue process.		Increasing the capacities of the Independent Service for Social Partnership within Ministry of Labour and Pension System in the field of Social partnership	Number of In-house mentorship/ training, courses executed	Number	0	20	
		Strengthening the Social Dialogue	Number of representatives of the organizations involved in social dialogue trained divided by gender	Number	0	200	
Priority Axis 5: Strengthening the Role of Civil Society for Better Governance							
Measure 5.2: Strengthening the Role of Civil Society Organizations for Socio-economic Growth and Democratic Development							
To strengthen the role of civil society	Number of CSOs' members and			Number	N/A	30	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
organizations for socio-economic growth and democratic development.	volunteers involved in the implementation of the projects contributing to socio-economic growth and democratic development (one of the indicators of measuring economic success and human well-being is the proportion of the population who are members of civil society in general).						
		Advocacy and	Number of new	Number	0	5	

Specific objective	Result indicator	Main type of operations	Output indicator	Measurement unit	Baseline value *	Final target (2016)**	Subindicators
		motivation programmes for socially excluded groups	initiatives in the field of advocacy of public policies and/or motivational programmes aimed at socially excluded groups				
		Support structures for CSOs at regional level	Number of CSOs receiving various forms of help through programmes provided by regional support structures for CSOs	Number	0	100	
		Actions of CSOs active in the field of volunteering aimed at strengthening of economic and social cohesion	Number of volunteers participating in new initiatives/programmes aimed at strengthening the role of volunteering in Croatia	Number	0	50	

3.3 Horizontal issues

3.3.1 Gender equality and prevention of discrimination

In September 2006, the Croatian Government adopted the National Policy for the Promotion of Gender Equality, 2006-2010 (Official Gazette, no. 114/06). The legal basis for the adoption of the National Policy for Gender Equality was introduced into Croatian legislation with the coming into force of the Gender Equality Act (Official Gazette, no. 116/03), by which gender equality means that men and women are equally present in all fields of public and private life, that they have the same status, equal opportunities to realize all rights, and equal benefit of the results realized. The objectives of the policy, which are of particular relevance to Components III & IV of IPA, include the reduction of female unemployment and elimination of discrimination, promotion of women's entrepreneurship and improved enforcement of relevant labour laws. It also strengthens and promotes measures that support the reconciliation of professional and family obligations.

The application of the principle of gender equality and prevention of discrimination on the basis of gender, race, ethnical origin, religion or beliefs, injuries, age or sexual orientation including taking account of accessibility for disabled persons in defining and selecting operations is a compulsory integral part of the EU's policies and practices.

Equal opportunities and non-discrimination will be respected regarding gender, as well as minorities, at the programming, implementation and evaluation stage of the HRDOP. This will be reflected in the monitoring indicators and data collection, and implementation procedures and guidelines.

The Member States and the Commission shall ensure that equality between men and women and the integration of the gender perspective is promoted throughout the various stages of implementation of the Funds.

The Member States and the Commission shall also ensure appropriate access to funding. In particular, accessibility for disabled persons shall be one of the criteria to be observed in defining operations co-financed by the Funds which should be taken into account during the various stages of implementation.

Since IPA will prepare Croatia for the Structural Funds (the ESF in particular), the HRDOP was designed and will be implemented in accordance with Article 16 of the SF regulation, which states that appropriate steps shall be taken to prevent any discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation during the various stages of implementation. In relation to gender equality in particular, a gender mainstreaming approach will be combined with specific action to increase the sustainable participation and progress of women in employment (under Priority Axes 2).

To ensure that these principles are taken into account at all levels of implementation, the following procedures will be adopted:

Participation of the representatives of the Government Office for Gender Equality and the Government Office for Human Rights will be ensured in the work of the Sectoral Monitoring Committee, in order to monitor implementation of the principle of gender equality and anti-discrimination;

The requirement to ensure and demonstrate gender equality and non-discrimination in the operation of IPA projects will be included in both **information and publicity campaigns**, and materials provided during calls for proposals / tender processes;

Applicants for IPA assistance will be expected to demonstrate how their project promotes equal opportunities or otherwise takes account of potential gender bias (e.g. by providing gender segregated information on the local labour market, and the efforts of the project to overcome any barriers to equality);

Gender and anti-discrimination implications will be taken into account through the **project appraisal process and selection criteria**;

The requirement to observe equality of opportunity and avoid discrimination during project implementation will be built into **agreements** with beneficiaries, and will be checked, as part of the **internal controls and independent audit** process;

The outputs and results **indicators** for projects will be broken down by gender where appropriate for the purposes of project and programme **monitoring**, as set out in section 3.2³⁷ ;

Commentary will be prepared on operations linked to equal opportunities in the **annual implementation reports** of the Operational Programme;

The impact of the OP on gender equality will be considered as part of its **evaluation**, where relevant.

The Operating Structure will make sure that all operations co-financed by the IPA programme are in compliance with and contribute to the equal opportunities policy and legislation of the European Union.

3.3.2 Sustainable development and environment protection

There are no specific environmental measures in this Operational Programme. However, to ensure that sustainability and environmental protection are taken into account throughout programme management and implementation, the following procedures will be adopted:

The requirement for IPA to promote environmental protection & sustainable development will be included in both **information and publicity campaigns**, and materials provided during calls for proposals / tender processes;

Applicants for IPA assistance will be expected to demonstrate that their project will not have a detrimental environmental impact, to certify that it is environmentally neutral, and/or to present how the project will make a positive contribution to sustainable development; these factors will be taken into account through the project appraisal process and selection criteria, if appropriate; where appropriate, projects should be compliant with EU Environmental Impact Assessment standards

Any consequences of the appraisal of environmental impact during the selection stage will be reflected in **agreements** with beneficiaries, and will be checked, as part of the internal controls and audit process;

³⁷ Please note, the indicators under priority axes will be broken down by gender where applicable.

Commentary will be prepared on operations linked to environmental protection & sustainable development in the **annual implementation reports** of the Operational Programme;

The impact of the OP on environmental protection & sustainable development will be considered as part of its **evaluation**.

All necessary environmental impact assessment procedures will be carried out by MEPPPC or competent local authority. To implement the environmental impact assessment procedure, existing institutional structures will be used, and TA assistance will be sought to enhance professional capacity.

The Republic of Croatia has been performing environmental impact assessment for single developments since 1984, when the procedure was defined by the Act on Physical Planning and Spatial Development. Since 1994, when the Environmental Protection Act was adopted (OG 94/1994, 128/1999), the environmental impact assessment procedure is governed by this Act and its implementing regulation. The effective implementing regulation is the Ordinance on Environmental Impact Assessment (OG 59/00, 136/2004, 85/2006). The Act and Ordinance partly include requirements from Council Directive 85/337/EEC of 27 June 1985 as amended by 97/11/EEC and 2003/35/EC on the assessment of the effects of certain public and private projects on the environment, relating to: establishment of responsible bodies, EIA in a trans-boundary context, description of the EIA procedure, and assessment of direct and indirect effects.

The transposition of the remaining provisions of the Directive into Croatian legislation will be ensured by adoption of the new Environmental Protection Act in the second half of 2007, and the implementation regulation on environmental impact assessment, in addition to it. In that sense the CARDS 2003 project "EIA Guidelines and Training", which started in July 2005 has been recently implemented. This project assisted in the transposition of Council Directive 85/337/EEC, as well as in the building of administrative capacities of civil servants working on EIA at the national and county level, as well as in promoting public participation in the EIA procedure. Further capacity-building actions are likely to be required.

By adopting the new Environmental Protection Act and its subordinate special regulations:

the provisions of Directive 2001/42/EC of the European Parliament and Council of 27 June 2001 on the assessment of the effects of certain plans and programmes on the environment will be transposed,

the provisions of Council Directive 96/61/EC of 24 September 1996 on Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC) will be transposed.

Moreover, a transposition of Directive 2004/35/EC of the European Parliament and Council of 21 April 2004 on environmental liability with regard to the prevention and remedying of environmental damage is envisaged. Recognised principles of environmental protection, including also the polluter pays principle, are already in force in Croatia.

3.4 Complementarities with other forms of assistance

3.4.1 Previous and planned EU assistance

The programming of assistance from IPA takes account of the experience of previous EU assistance in the fields of human resources development and social inclusion. Attention is also focused on the need to co-ordinate IPA assistance with interventions financed by international financing institutions and international donors.

As an integral part of the review of all previous and planned EU assistance, all measures and their constituent operations under this Operational Programme will be assessed insofar as is feasible to ensure no duplication with such assistance.

Overall, EU assistance to Croatia has evolved from post-war re-construction and humanitarian aid (in the late 1990s) through stabilisation and association support (CARDS programme) to the use of three pre-accession programmes (Phare, ISPA and SAPARD) for 2005 and 2006. However, it remains the case that much EU assistance to Croatia has been devoted to alleviate the after effects of the war and that only relatively recently has the focus shifted to developing the capacity of the public administration at either the national or local level.

EU assistance in this area has so far targeted three sets of issues: policy development, institutional reform and capacity building and preparation for delivery of ESF through experience with grant schemes.

In the field of employment, projects aim at enhancing the administrative capacity at both national and local level, as well as preparing the administration for the effective absorption of future assistance under the European Social Fund, but to a limited degree.

A CARDS 2001 project, 'Labour Market Restructuring', started in the middle of 2003, and was completed at the end of 2005. This programme achieved the following:

A Labour Market Survey was conducted in four counties and subsequently based on the obtained results a Labour Market Study for these counties was undertaken.

A strategy for the Vocational Guidance Services was designed; 12 counsellors from the Vocational Guidance Department were trained to in turn train those in schools and the CES itself who provide students with information and counselling services about their opportunities on the labour market.

26 CES counsellors were trained to provide services to disabled and hard-to-place persons.

The CASCAiD Programme has been established in order to improve the system of vocational guidance.

Information equipment was purchased and installed in the CES Central and Regional Offices and 36 computers were also given to the Ministry of Science, Education and Sports for the needs of the CASCAiD Programme.

A donation contract for €1.500.000 was signed between the Fund for Development and Employment and the European Commission financing the work of Mobility Centres.

Seven Mobility Centres were established with the purpose of providing services for the workers in enterprises undergoing the process of restructuring. Counsellors for that work were also trained.

One of the lessons learned from the project related to the complexities of the preconditions that it was necessary to meet to establish mobility centres.

Under the CARDS 2002 and CARDS 2004 'Local Partnerships for Employment' projects, 8 counties benefited from technical assistance for establishing local partnerships for employment, developing county human resources strategies, setting up the accompanying institutional system and creating a project pipeline.

Four Regional Labour Market Councils (RLMC) and four thematic working groups on Human Resources Development have been established. It is planned that the counties in which they are based will benefit from a grant scheme aiming to promote access to employment (including self-employment) within the local labour markets.

The CARDS 2002 project was considered to be a success by all stakeholders except for the fact that no associated grant scheme was available immediately. The CARDS 2004 project was more successful in this regard but consideration still needs to be given to the sustainability of the partnerships established and to the fact that the county level may be too low a basis for formulating effective employment strategies; co-operation between counties to establish multi-county strategies (on the NUTS II level or below) also merits consideration. In any event, on the basis of the lessons learned from these two projects the local partnerships still need to be established in the other 13 counties of Croatia.

The CARDS 2003 project 'The Decentralization and Reorganization of the Croatian Employment Service' is expected to strengthen the regional and local capacity of the Croatian Employment Service using the promotion of skills, technological knowledge and experience necessary for the decentralized activities of the CES, which will result in a more direct involvement in the local developmental needs and initiatives. The outputs and impact of this project should be evaluated on its completion to draw conclusions regarding the further de-centralisation of the CES. At the same time, appropriate account will be taken of the CES's on-going modernisation as assisted under this Operational Programme.

The Phare 2005 project 'Active Employment Measures for Groups Threatened by Social Exclusion' has recently started. The aim of the project is to facilitate access to the labour market by unemployed persons threatened by social exclusion using active labour market policies tailored to their needs. The following results are expected from this project and will be closely monitored in the context of appropriate complementarity and synergy with this Operational Programme:

- In-depth analysis of the existing employment incentive measures;
- Designing a new range of measures which will build, as appropriate, on previous measures and their follow-up evaluation
- In the context of the on-going modernisation process referred to above, higher professional capacity of the CES in designing and implementing active employment policies;
- Raised level of employability of the groups threatened by social exclusion.

The reform of the VET sector was one of the primary targets of the CARDS programme. In particular, the process of modernisation of the Croatian VET system has received continuous TA support. A VET strategy and a proposal for the content of VET legislation was elaborated with support of CARDS 2002 VET: Modernisation and Institution building programme.

A grant scheme, launched within the same programme and implemented under the CARDS 2003 VET Project aims to improve the quality and responsiveness of vocational

education and training in Croatia through the development of partnership-based initiatives to raise the quality and responsiveness of VET and increase its relevance to the needs of the labour market and individuals. The Grant Scheme within the CARDS 2003 project was successful in terms of the number of applications received but the 'centres of excellence' approach was not pursued as originally intended. However, this concept, as well as wider VET reform, will be given further consideration in the context of future developments both under component IV and future ESF.

These CARDS projects are also supporting the development of Sector Councils and the creation of new qualifications and learning programmes. The CARDS programme will also assist in developing modern and flexible concept of adult education for Croatia in line with new labour market requirements, the lifelong learning approach and EU best-practice examples.

In the social inclusion sphere, interventions under the Phare programme will support full participation of the Roma and other minorities in the economic, educational, cultural and social life of Croatian society.

A CARDS 2002 project supporting Social service delivery by the non-profit sector ended in 2006. This marked the first substantial support to partnerships with the voluntary sector in the provision of social services. Key outputs included technical assistance to the National Foundation for Civil Society Development, line ministries and end-beneficiaries as well as implementation of the Grant Scheme. 105 project proposals were submitted, ten selected and nine completed.

A CARDS 2003 project supporting Social service delivery by the non-profit sector continues to support the innovative capacities of NGOs in this area and another such project is ongoing under CARDS 2004.

A CARDS programme in the higher education sector has been focusing on legal approximation and strengthening the administrative capacity of the relevant state administration bodies for the implementation of the aligned legislation. This primarily relates to the issues of accreditation and quality assurance of higher education institutions, with the aim of removing the obstacles for the mobility of students and creation of a flexible labour market.

Through the TEMPUS programme, the Croatian authorities and universities acquired experience in the management of grant schemes in the field of higher education. The National Tempus office is placed within the Agency for Science and Higher Education and it is responsible for coordinating the implementation of the TEMPUS program; in the experience in the management of grant schemes remains within various universities, which are the main beneficiaries of the TEMPUS programme.

Through the projects listed in the table below, administrative capacity has been improved to the point where it provides some basis for the management, implementation, audit and control of future ESF type measures. However, many areas (such health and safety at work, antidiscrimination, social dialog and gender equality policy) have not yet been addressed.

EU-financed Projects in Croatia (2001-2006) relevant to HRD OP.

Programme/Year	Project Title	Status
CARDS 2001	Human Capital – Vocational Education and Training	completed
CARDS 2001	Labour Market Restructuring	completed
CARDS 2002	Vocational Education and Training: Modernisation and Institution Building	completed
CARDS 2002	Social service delivery by the non-profit sector	completed
CARDS 2002	Local Partnership for Employment	completed
CARDS 2002	Higher Education Mobility: Diploma Recognition Policy and Legislation	completed
CARDS 2003	Support to National Development Planning	ongoing
CARDS 2003	Upgrading of Vocational Education and Training Schools – Establishing Centres of Excellence	ongoing
CARDS 2003	Social Service Delivery by the Non-profit Sector	ongoing
CARDS 2003	Decentralisation and Reorganisation of the Croatian Employment Service	ongoing
CARDS 2003	Furtherance of the Agency for Science and Higher Education in its Quality Assurance Role and the Development of a Supporting Information System	ongoing
CARDS regional 2003	Social Institutions support project.	ongoing
CARDS 2004	Adult Learning	planned
CARDS 2004	Social Service Delivery by the Non-profit Sector	ongoing
CARDS 2004	Local Partnership for Employment – Phase II	ongoing
Phare 2005	Active Employment Measures for Groups Threatened by Social Exclusion	ongoing
Phare 2005	Roma Support Project	planned
Phare 2006	Roma Support Project	planned
Phare 2006	IB for all elements of IPA/SF structures – follow up to first CARDS 2003 project listed above	planned
Phare 2006	IPA project pipeline preparation	planned

- *Previously implemented activities regarding civil society sector:* CARDS 2001 “Capacity Building of the Civil Society Organisations in the Areas of Special State Concern”, (0,5 m€)
- CARDS 2001 “Small Scale Operations”, (1,0 m€)
- CARDS 2002 “Promotion of Democracy and Human Rights”, (0,5 m€)
- CARDS 2002 “Social Service Delivery by the Non-Profit Sector”, TA (0,59 m€)
- USAID 1998 -2001 “NGO Development Programme”, (2,85 m\$)
- USAID “NGO Legal Reform initiative”, (0,2 m \$)
- USAID "CroNGO I - Support for Croatia's Non-Governmental Organizations" 2002-2005, (5,1 m\$)
- DFID - «Building Strategic Partnerships between Government and CSOs», (0,9 m€)
- YouthNET – European School, Youth and Community Network. “Development of Regional and International Cooperation of Organizations of Youth, Schools and Communities”, (0,3 m€)

- Life III 2002 – “Building up a National Ecological Network as part of the Pan-European Ecological Network and NATURA 2000 (CRO - NEN),
- CARDS 2002 “Social Service Delivery by the Non-Profit Sector”, Grant scheme (0,7 m€)
- CARDS 2003 – Capacity Building and Grants to Civil Society Organizations in Social Services (0,5 m€)
- CARDS 2003 “Support of Civil Society Active in the Field of Environment”, (0,2 m€)
- CARDS -"Good Governance and the Rule of Law (CARDS 2003 0,5 m€ and CARDS 2004 0,7 m€)
- USAID "CroNGO II - Support for Croatia's Non-Governmental Organizations" 2005-2007, (6,7 m\$)
- CARDS 2003 "Social Service Delivery by the Non-Profit Sector", TA (0,5 m€)
- European Initiative for Democracy and Human Rights "Micro-project scheme" (0,25 m€)
- USAID - "CroNGO - Support for Croatia's Non-Governmental Organizations" (5,1 m€)
- UNDP programme “Millennium Development Goals” (approx. 35 000\$)
- USAID "CroNGO - Support for Croatia's Non-Governmental Organizations 2005-2007” (6 m\$)
- LIFE 2002 project “Building up National Ecological Network as a part of the Pan-European Ecological Network and NATURA 2000 (CRO-NEN)” LIFE 2002 project “Conservation and Management of Wolves in Croatia” “Pilot project Emerald Network in Croatia” (€539 700)
- World Bank’s Karst Ecosystem Conservation Project (KEC) (8,3 m\$)
- CARDS 2002 project “Capacity building of the State Institute for Nature Protection”
- The PHARE 2005 project “Institutional Building and Implementation of NATURA 2000 in Croatia” (€497 000)
- The project „Capacity building of local public institutions for management of protected natural values, in process of legislative alignment with EU” (150 000 €)
- The project “Protected Areas Management System (PAMS) - Phase II - capacity building for county public institutions (CPI) for management of protected areas” (1,3 m€)
- CARDS 2004 “Social Service Delivery by the Non-Profit Sector” (2m€)
- CARDS 2004 “Support to Civil Society Organisations active in the Field of Environmental Protection and Sustainable Development” (0,7€)
- PHARE 2006 “Enabling Active Contribution of the Civil Society Sector in the Pre-accession Period” (3,0 m€)
- Community Programme “Europe for Citizens” 2007-2013
- PHARE 2005 (Project Preparation Facility) “Capacity-Building for the Council for Civil Society Development and the Government Office for Cooperation with NGOs”, 2008 (39 400 €)
- PHARE 2006 (Project Preparation Facility) “Capacity building for the Government Office for Cooperation with NGOs in the monitoring and the evaluation of the IPA project”, 2008-09 (52 360 €)

Current and prospective actions:

- IPA 2008 “Enhancing the capacities of the civil society sector for the monitoring of implementation of the EU Acquis”, 2010 (3 m€)
- IPA 2009 “Enhancing the Sustainability and the Development of Civil Society Organizations (CSOs) as Proactive Social Actors in the Implementation of the EU Acquis) (3,125 m€)
- IPA 2010 “Assisting Civil Society Organisations in developing, implementing and monitoring public and Acquis related policies (under Civil Society Facility)” (3 m€)
- Capacity Building of Civil Society in the IPA Countries and Territories – Croatia
- Continued public funding provided to advocacy oriented CSOs, primarily by the National Foundation for Civil Society Development, Government Office for Human Rights and the Government Office for National Minorities
- The project „Strategic Partnership for the Mediterranean Sea Large Marine Ecosystem - Pilot-project for Croatian marine protected areas “(MedPan) (2008-2013) (640 000 €)
- The Dinaric Arc Ecoregion Project (2007-2011) (1,15 m€)
- IPA 2007 TAF “Identification and Setting-up of the marine part of NATURA 2000 network in Croatia – Marine NATURA 2000”(€525700).
- IPA 2007 TAF “Development of faunistic and speleological databases (CRO fauna and CRO-speleo)”(€300 000).
- IPA 2009 TAIB “Natura 2000 management and monitoring”(1,25 m€).
- EU NATURA 2000 Integration Project (NIP)(20,8 m€)
- In addition, CSOs are being provided support through People 2 People visit programmes to stimulate civic participation in the region by offering individuals and CSOs the possibility of participating in short-term visits to EU institutions and organisations, becoming familiar with a number of key EU policies and legislation and creating the opportunity for CSOs to interact network and significantly influence public policy.
- In 2008 Croatian CSOs as applicant and/or partner participated in more than 5 projects within the EU Programme Europe for Citizens
- In 2009 Croatian CSOs as applicant and/or partner participated in over 10 projects within the EU Programme Europe for Citizens
- In 2010 Croatian CSOs as applicant and/or partner participated in 27 projects within the EU Programme Europe for Citizens
- Participation of Croatian CSOs in the Programme Progress
- Participation of Croatian CSOs in the EU Programme Culture 2007 – 2013
- Participation of Croatian CSOs in EU Youth in Action Programme

3.4.2 Principles governing complementarity with IPA Component I

Component I may be used to re-enforce institutional capacity and to finance preparation for management and implementation of future ESF but only to the extent that this is not already covered by Component IV (under which this is explicitly mentioned in the IPA Implementing Regulation as an eligible activity).

Given the variety and scale of projected demands on Component I, it is not envisaged to make wide use of it in support of preparations for the management of ESF with the possible exception of 'twinning' projects set at either the level of component IV itself or in conjunction with component III and the wider IPA arrangements. In any event, it is

envisaged that Component I will make a significant contribution towards improving the effectiveness of the public administration generally that will complement the delivery of HRDOP and preparations for ESF management through assistance delivered under Component IV.

Accordingly, Component I may contribute to varying degrees in financing related activities such as:

- the modernization of mainstream education provision and the strengthening of administrative capacity in this area;
- upgrading legislative provision for health and safety at work and the enforcement of this and labour law in general;
- alignment with the *acquis* in relation to both labour law and anti-discrimination and gender equality matters.

3.4.3 Complementarity with the Regional Competitiveness OP

Under the RC OP, two operational priority axes are included as follows -

- *Improving the development potential of lagging-behind regions*
- *Enhancing the competitiveness of the Croatian economy.*

For its part, the HRD OP contains three operational priority axes, namely

- *Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market*
- *Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage*
- *Enhancing human capital and employability.*

It is clear that the implementation of the measures under the RCOP Priority Axes will strengthen the potential for achieving a more efficient labour market. At the same time, the measures implemented under this Operational Programme should contribute to the development of a more cohesive and competitive Croatian economy.

In the context of developing "complementarity" across both OPs, the combination of the proposals presented in the table hereunder should achieve a net effect of strengthening cohesion as well as competitiveness. While all such proposals will be assessed in terms of appropriate delivery mechanisms, their acceptance and implementation will be determined at the level of the individual activities undertaken including the application of appropriate selection criteria which reflect the objectives of both OPs.

Also in the context of achieving a wider complementarity, certain indirect effects will also contribute to this objective. In particular, the overall strengthening of cohesion and competitiveness should promote an *increased and sustainable demand for an appropriately qualified workforce* in line with Priority Axes 1 and 3 of this Operational Programme. At the same time, the results arising under Priority Axis 2 (*'Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage'*) should also contribute towards this objective though less immediate in terms of impact.

Priority Axis 1 (HRD OP)	RC OP/HRD OP complementarity
<p>Priority axis 1 (HRD OP)</p> <p><i>Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market</i></p>	<p>Measure 1 will focus on the establishment of Local Employment Partnerships (LEPs) in each Croatian county; moreover, since the first eight such LEPS are already established in the lagging-behind regions, 'inter-county partnerships' will be promoted in these areas.</p> <p>A 'pilot lifelong career guidance centre' will be established through Measure 2 and located in a disadvantaged area with a local 'Centre for SMEs' included as a partner. At the same time, activities of a more horizontal nature will incorporate specific selection criteria which take account of regional disadvantage.</p>
<p>Priority axis 2 (HRD OP)</p> <p><i>Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage</i></p>	<p>For both Measures proposed under Priority Axis 2 (<i>Supporting access to employment and to education by disadvantaged groups</i>), new activities will also be developed which focus specifically on regional disadvantage and will be supported by more horizontally-based activities which will also build in this focus through specific selection criteria.</p>
<p>Priority Axis 3 (HRD OP)</p> <p><i>Enhancing human capital and employability</i></p>	<p>Under Measure 1 (<i>Strengthening the development of Croatian Qualifications Framework</i>), the development of initial curricula will include IT and Biotechnology-related⁴⁸ disciplines and will involve representatives of the 'ICT cluster' and 'Biotechnology Incubator' projects under Priority Axis 2 of the RCOP in the work of the relevant VET Sectoral Councils charged with curricula development in these sectors; moreover, a significant proportion of the 'model' schools to be supported under the VET innovation fund will be located in the lagging-behind regions.</p> <p>Under Measure 2 (<i>Strengthening the provision of lifelong learning and professional higher education</i>), steps will be taken to ensure that activities related to lifelong learning will also focus on disadvantages areas.</p>
<p>Priority Axis 1 (RC OP)</p> <p><i>Improving the development potential of lagging-behind regions</i></p>	<p>Because of their 'geographical' focus, the activities supported under this measure will target certain groups of disadvantaged, in particular those located within the lagging-behind regions. In addition, further priority may also be given to projects which promote increased employment particularly for groups most affected by other forms of disadvantage including the long-term unemployed, women, the disabled and minority groups.</p>
<p>Priority Axis 2 (RC OP)</p>	<p>Training and capacity-building activities supported under this Priority Axis will be complementary to the wider role of the HRD OP. In particular, they will focus</p>

³⁸ NB – these could include basic laboratory technology and support skills as well as advanced vocational qualifications in research activity.

<i>Enhancing the competitiveness of the Croatian economy.</i>	on targeted consultancy services for SMEs as well as support which contributes to the creation and growth of technological and knowledge-based 'spin-offs' (mostly from universities and research establishments) as well as SMEs through enhanced infrastructure and access to technology and business development services especially for high value-added sectors.
<i>Priority axe 5 (HRD OP) Strengthening the role of civil society for better governance</i>	Support given to the social partners (trade unions and employers' associations) will enable more qualitative framework for developing more flexible and adaptive labour market policies with the aim of supporting the development of the Croatian economy and its entrepreneurs.
<i>Priority Axis 1 (Regional Competitiveness - RC OP) Improving the development potential of lagging-behind regions</i>	Targeting the enhancement of sectoral branches of the trade unions will provide support in developing the labour policy measures in the lagging behind regions.
<i>Priority Axis 2 (RC OP) Enhancing the competitiveness of the Croatian economy.</i>	By conducting and insisting on continuity of consultations, negotiations, information-sharing and joint actions undertaken by the social partner organisations representing the two sides of industry (owners and labour), the private firms will have a clear framework for exercising the potentials for competitiveness in its labour component part.

In practice, co-ordination and complementarity between these two OPs will be assured by cross-membership of their respective sectoral Monitoring Committees. See Chapter 5 for details.

3.4.4 Other OPs and IPA components

In relation to **Component II**, Cross-Border Cooperation - CBC, the position will be monitored closely with the relevant authorities particularly in view of the fact that CBC OPs together potentially cover Croatia's whole national territory while the measures they support may be similar to those supported by HRDOP.³⁹

Under **Component V** (Rural Development), it is envisaged that this will cover specific training of farmers with more general training being included under component IV. Here also, the position will be monitored closely by the Sectoral Monitoring Committee for the IPARD OP (in which the Commission, DG AGRI, will participate in an advisory

³⁹ From early CBC OPs drafts Croatia has been devising with Hungary and Slovenia, it seems that there is little chance of overlap with HRDOP however there is still scope for complementarity.

capacity) including all support provided under national training schemes to meet the specific training needs of farmers.

Though likely to arise only in particular circumstances, complementarity with both the Transport and Environment Operational Programmes will also be carefully monitored with the relevant authorities.

As specified under chapter 5.1, a number of institutional arrangements have been established to promote complementarity and coherence between the various Components of IPA and the OPs that they support. To this end, CODEF will assume overall responsibility for coordinating programming and monitoring activities under the IPA programme in Croatia while its Department for EU Programmes in the Field of Capacity Building for EU Accession will be responsible for co-ordinating IPA **Components I, II and V**. For its part, the Department for EU Programmes in the Field of Economic and Social Cohesion will assume responsibility for the co-ordination of IPA **Components III and IV**.

In addition to the overall co-ordination function that will be assumed by the IPA Monitoring Committee, representatives of the Sectoral MCs for Component II (Cross-Border Cooperation) and Component V (Rural Development) will be invited, as deemed appropriate, to attend the RCOP/HROP Monitoring Committees. The committees will be chaired by the Deputy State Secretary of CODEF who has also coordinating responsibility for the elaboration of all four OPs.

3.4.5 IFIs and other international donors

The **World Bank** approved a US\$ 85 million (€ 67.8 million) loan for an Education Sector Development Project (ESDP) in 2005. The overall objective of the ESDP is '*to improve teaching and learning at all levels*'.

Key priorities of the ESDP include **(i)** the establishment of an externally administrated school-leaving examination (*Matura*) and the introduction of evaluation practices at system and institutional levels; **(ii)** the development of decision support systems, such as an Education Management Information System; **(iii)** efforts to improve management, including policy development, planning and financial management capacities at the central level; administration and coordination capacities at the regional level, and educational leadership at the school level, and **(iv)** school-level improvement and the creation of professional learning communities in schools by training school curriculum specialists, in-service training for teachers, new teaching and learning facilities, upgrading regional teacher training centres and new curriculum materials for teachers.

Implementation of the project started in 2006 and will be used also for financing physical infrastructure for VET schools, combined with national co-funding. The preparatory phase of the project has identified a number of 'teething problems' with regard to institutional capacity of the MSES, including the need to develop a coherent vision for education development and a detailed implementation plan on the use of the funds over the forthcoming period.

Given the nature and scope of this project, steps will be taken to ensure that it is closely monitored with all policy, operational and capacity aspects of the education-related measures included in this Operational Programme.

A World Bank Social Welfare Development Project (of which the main beneficiary is the MHSW) is providing a 31 M EUR loan which the Government of the Republic of Croatia is co-financing with 14 M EUR, and for which the Swedish International Development Agency has approved the donation of 1,6 M EUR.

The SWDP includes the three components: to improve the quality of social services and to reduce the proportion of residential care; to improve the premises of social welfare institutions; and to develop the information – operating system.

Other major bilateral donors include:

GTZ, Germany (€1million VET project; focusing on the 3-year VET stream, fostering schools of excellence)

Kulturkontakt, Austria (projects in the tourism sector, on entrepreneurship training and the training of school managers) and

DfID, UK: The project '*Strengthening Labour Market Strategies in Croatia and Service Delivery in the Croatian Employment Service*' was financially supported by the British Department for International Development and under the professional leadership of experts from the British Department for International Development, Department for Work and Pensions and Department for Education and Skills. The main objective of the project was to strengthen the Social Policy Framework for the development of Croatia's National Employment Action Plan and to support the development of the Croatian Employment Service. It consists of two components:

- The development of the first National Employment Action Plan in accordance with European Employment Strategy;
- Development and implementation of training and skills development programme for staff in the Croatian Employment Service.

The implementation of the project started in January 2003 and finished at the end of 2004. The National Action Plan for Employment was approved by the Government of the Republic of Croatia in December 2004. Also of particular relevance are the following –

Austrian Ministry of Economics and Labour, Austria: In 2006 the project '*Evaluation of Active Labour Market Policy Measures in Croatia*' started. It has been financially supported by Austrian Ministry of Economics and Labour and implemented by the L&R Social Research Institute from Vienna and the Croatian Employment Service. The project will be continued in 2007 and will be closely monitored in the context of the PHARE 2005 project on '*Active Employment Measures for Groups threatened by Social Exclusion*'.

The Swedish National Labour Market Board, Sweden: 2-day seminar for the Croatian Employment Service staff "Swedish experiences on European Social Fund projects implementation" was delivered in May 2006.

Insofar as is feasible, and to ensure complementarity of the above-mentioned donor activities with this Operational Programme, the Head of the Operating Structure, together with the relevant authorities, shall ensure that the principles of Article 9 of the IPA Implementing Regulation (coherence of implementation of assistance) are respected.

3.5 Indicative list of major projects

No major projects are envisaged under the HRD OP in accordance with the provisions of Article 157.2 of the draft IPA Implementing Regulation (i.e. requiring an IPA contribution of more than ten million euros).

4. Financial tables

4.1 Calculation of European Union contribution

4.1.1 MIPD indicative financial weightings (major areas of intervention)

Priority	MIPD 2007 - 2009	OP HRD 2007- 2009	MIPD 2009-2011	OP HRD 2010- 2011	OP HRD 2012- 2013
1. Attracting and retaining more people in employment	30-40 %	39%	30-40%	30%	28%
2. Improving adaptability of enterprises and workers	20-30 %	0%	10-20%	11%	14%
3. Increasing human capital investment	30-40 %	32%	35-40%	34%	27%
4. Strengthening administrative capacity	10-20 %	19%	15-20%	16%	8%
5. Strengthening the role of civil society for better governance	/	/	/	/	13%
Technical Assistance	10%	10%	10%	9%	10%
Total	100-140%	100%	100-130%	100%	100%

The above table shows an identifiable shift from the indicative allocations set out under the '*major areas of intervention*' in the first MIPD. This reflects a subsequent in-depth assessment of needs in Croatia indicating that, for the MIPD major areas of intervention on

- *improving the adaptability of enterprises and workers, and*
- *increasing human capital investment*

greater focus would be given in the initial phase of the programme towards further strengthening policy and operational capacity within the relevant institutions and partners as well as developing the analytical basis for the further 'roll-out' of related activity.

4.1.2 Application of Article 153 of IPA Implementing Regulation

Eligible expenditure proposed for co-financing under IPA Component IV shall be based on the public expenditure in accordance with Article 153.1 of the IPA Implementing Regulation.

Moreover, the European Union contribution shall not exceed the ceiling of 85% of the eligible expenditure at the level of each priority axis.

No operation will benefit from a higher co-financing rate than the one relating to the priority axis concerned.

4.1.3 Programme duration

Within the framework of the programme duration, the Financial Tables set out hereunder will be reviewed on a rolling 3-year basis

		Public expenditure			For information
YEAR 2007	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co-financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
<i>Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market</i>	4.411.765	3.750.000	661.765	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
<i>Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage</i>	1.764.706	1.500.000	264.706	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
<i>Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability</i>	5.882.353	5.000.000	882.353	85%	
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework					
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for the policy design and provision of education and training					
<i>Priority Axis 4 Technical assistance</i>	1.325.883	1.127.000	198.883	85%	
Measure 4.1 Project preparation					
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
<i>Total Year 2007</i>	13.384.707	11.377.000	2.007.707	85%	

		Public expenditure			For information
YEAR 2008	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co-financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market	3.411.765	2.900.000	511.765	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage	4.117.648	3.500.000	617.648	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability	5.882.353	5.000.000	882.353	85%	
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework					
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for the policy design and provision of education and training					
Priority Axis 4 Technical assistance	1.529.412	1.300.000	229.412	85%	
Measure 4.1 Project preparation					
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
Total Year 2008	14.941.178	12.700.000	2.241.178	85%	

		Public expenditure		For information
--	--	--------------------	--	-----------------

YEAR 2009	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co-financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) = (2) + (3)	-2	-3	(4) = (2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
<i>Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market</i>	3.352.942	2.850.000	502.942	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
<i>Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage</i>	4.705.883	4.000.000	705.883	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
<i>Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability</i>					
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework	7.000.000	5.950.000	1.050.000	85%	
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for the policy design and provision of education and training					
<i>Priority Axis 4 Technical assistance</i>					
Measure 4.1 Project preparation	1.647.059	1.400.000	247.059	85%	
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
<i>Total Year 2009</i>	16.705.884	14.200.000	2.505.884	85%	

		Public expenditure			For information
YEAR 2010	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co-financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
<i>Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market</i>	4.625.806	3.931.934	693.872	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
<i>Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage</i>	5.640.266	4.794.224	846.042	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
<i>Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability</i>	6.444.280	5.477.636	966.644	85%	
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework					
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for the policy design and provision of education and training					
<i>Priority Axis 4 Technical assistance</i>	1.760.243	1.496.206	264.037	85%	
Measure 4.1 Project preparation					
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
<i>Total Year 2010</i>	18.470.595	15.700.000	2.770.595	85%	

		Public expenditure			For information
YEAR 2011	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co-financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
<i>Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market</i>	4.714.196	4.007.066	707.130	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
<i>Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage</i>	5.783.273	4.915.781	867.492	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
<i>Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability</i>	6.532.189	5.552.359	979.830	85%	
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework					
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for the policy design and provision of education and training					
<i>Priority Axis 4 Technical assistance</i>	1.793.876	1.524.794	269.082	85%	
Measure 4.1 Project preparation					
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
<i>Total Year 2011</i>	18.823.534	16.000.000	2.823.534	85%	

		Public expenditure			For information
YEARS 2012	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
<i>Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market</i>	5.811.061	4.939.400	871.661	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
<i>Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage</i>	4.744.943	4.033.200	711.743	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
<i>Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability</i>	3.931.060	3.341.400	589.660	85%	
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework					
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for policy design and provision of education and training					
<i>Priority Axis 4 Technical assistance</i>	1.933.891	1.643.800	290.091	85%	
Measure 4.1 Project preparation					
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
<i>Priority Axis 5 Strengthening the role of civil society for better governance</i>	2.283.765	1.941.200	342.565	85%	
Measure 5.1 Promotion of Social dialogue					
Measure 5.2 Strengthening the role of Civil Society Organizations for socio-economic growth and democratic development					
<i>Total Year 2012</i>	18.704.720	15.899.000	2.805.720	85%	

		Public expenditure			For information
YEARS 2013	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market	3.174.718	2.698.500	476.218	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage	2.550.943	2.168.300	382.643	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability	2.113.648	1.796.600	317.048	85%	
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework					
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for policy design and provision of education and training					
Priority Axis 4 Technical assistance	984.240	836.600	147.640	85%	
Measure 4.1 Project preparation					
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
Priority Axis 5 Strengthening the role of civil society for better governance	1.230.589	1.046.000	184.589	85%	
Measure 5.1 Promotion of Social dialogue					
Measure 5.2 Strengthening the role of Civil Society Organizations for socio-economic growth and democratic development					
Total Year 2013	10.054.138	8.546.000	1.508.138	85%	

		Public expenditure			For information
YEARS 2007 - 2013	Total Public expenditure	EU Contrib. (IPA)	National Public Contrib.	IPA co financing rate	Other (IFI, etc)
	(1) =(2) + (3)	-2	-3	(4)=(2)/(1)	
	(Eur)	(Eur)	(Eur)	(%)	(Eur)
<i>Priority Axis 1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market</i>	29.502.253	25.076.900	4.425.353	85%	
Measure 1.1 Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy					
Measure 1.2 Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services					
<i>Priority Axis 2 Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage</i>	29.307.662	24.911.505	4.396.157	85%	
Measure 2.1 Supporting access to employment by disadvantaged groups					
Measure 2.2 Supporting access to education by disadvantaged groups					
Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities					
<i>Priority Axis 3 Enhancing human capital and employability</i>	37.785.883	32.117.995	5.667.888	85%	
Measure 3.1 Further development of the Croatian Qualifications Framework					
Measure 3.2 Strengthening the provision of Adult Learning					
Measure 3.3 Supporting quality and effectiveness of the institutions responsible for policy design and provision of education and training					
<i>Priority Axis 4 Technical assistance</i>	10.974.604	9.328.400	1.646.204	85%	
Measure 4.1 Project preparation					
Measure 4.2 Programme management and capacity-building					
<i>Priority Axis 5 Strengthening the role of civil society for better governance</i>	3.514.354	2.987.200	527.154	85%	
Measure 5.1 Promotion of Social dialogue					
Measure 5.2 Strengthening the role of Civil Society Organizations for socio-economic growth and democratic development					
<i>Total Years 2007-2013</i>	111.084.756	94.422.000	16.662.756	85%	

5. Implementation provisions

5.1 Management and control structures

This chapter of the operational programme describes the systems and arrangements in place at the time of the formulation of the operational programme. However, a number of follow-up decisions regarding structures and responsibilities, as well as on management and information systems, will be taken in the context of the accreditation for conferral of decentralised management, which follows a different timing from the adoption of the operational programme. To this end, the Framework Agreement, as well as the Financing Agreement to be signed after conferral of decentralised management, will set out detailed provisions regarding management and control systems. The provisions in this chapter must therefore be understood as subject to later adaptations by the applicable provisions of these agreements, where required.

In the case of the Financing Agreement in particular, it will take precedence, where appropriate, over the provisions of this chapter in determining the basis under which the government of Croatia accepts the assistance provided under this operational programme.

5.1.1 Bodies and authorities

Based on the IPA Implementing Regulation, the Croatian Government has adopted its own legal act/s to designate specific bodies for IPA management and implementation

Under the provisions of this Regulation, the following individuals/bodies have been or will be designated/ established:

- National IPA Coordinator
- Strategic Coordinator for the regional development and the human resources development components
- Competent Accrediting Officer
- National Authorising Officer
- National Fund
- Audit Authority
- Operating Structure

With the exception of the Operating Structure and the role of the Strategic Coordinator, these bodies essentially perform tasks which are generally applicable to all IPA components in accordance with their functions specified in the relevant articles of the IPA Implementing Regulation

Accordingly, in line with the provisions of Article 7.3 of the afore-mentioned Regulation and as specified in the 'model' Framework Agreement adopted by the Commission on 6 July 2007 [ref *C(2007) 3208 final – E/1368/2007*], such functions will be incorporated under the **Framework Agreement** to be concluded between the Commission and the government of Croatia.

Operating Structure

This Operational Programme will be managed by the Head of the Operating Structure who will be responsible for the following functions in compliance with Article 28.2 of the IPA Implementing Regulation:

- drafting the annual or multi-annual programmes;
- programme monitoring and guiding the work of the sectoral monitoring committee as defined in Article 59, notably by providing the documents necessary for monitoring the quality of implementation of the programmes;
- drawing up the sectoral annual and final implementation reports defined in Article 61(1) and, after their examination by the sectoral monitoring committee, submitting them to the Commission, to the national IPA co-ordinator and to the National Authorising Officer;
- ensuring that operations are selected for funding and approved in accordance with the criteria and mechanisms applicable to the programmes, and that they comply with the relevant European Union and national rules;
- setting up procedures to ensure the retention of all documents required to ensure an adequate audit trail, in accordance with Article 20;
- arranging for tendering procedures and the follow-up contracting; making payments to, and recovery from, the final beneficiary;
- in the case of grant award procedures, ensuring that they are respected through a coordinated distribution of tasks between the line ministries and the implementing bodies concerned
- ensuring that all bodies involved in the implementation of operations maintain a separate accounting system or a separate accounting codification;
- ensuring that the National Fund and the National Authorising Officer receive all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- setting up, maintaining and updating the reporting and information system;
- carrying out verifications to ensure that the expenditure declared has actually been incurred in accordance with applicable rules, the products or services have been delivered in accordance with the approval decision, and the payment requests by the final beneficiary are correct. These verifications shall cover administrative, financial, technical and physical aspects of operations, as appropriate;
- ensuring internal audit of its different constituting bodies;
- ensuring irregularity reporting;
- ensuring compliance with the information and publicity requirements.

The Operating Structure will be composed of the following specific bodies in accordance with Article 31 of the IPA Implementing Regulation:

- The Ministry of Labour and Pension System (MLPS)
- The Ministry of Science, Education and Sports (MSES),
- The Ministry of Social Policy and Youth (MSPY),
- **Governmental Office for Cooperation with NGOs (GOCNGOs)**
- The Croatian Employment Service (CES),
- The Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAE),
and
- **National Foundation for Civil Society Development (NFCSD).**

Level of Responsibility	Titles of the bodies within the Operating Structure	Specific bodies within the Operating Structure Heads of specific bodies within the Operating Structure				
Operational Programme level	BRPM-Body Responsible for OP	<p>The Ministry of Labour and Pension System Directorate for Coordination of Programmes and Projects of the European Union in the Field Of Labour and Social Security Service for Coordination and Programming Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb</p> <p>Assistant Minister</p>				
Priority/Measure level	BRPM-Body Responsible for Priority/Measure	<p>Priority axis 1, Priority axis 4, 5, Measure 5.1.</p> <p>The Ministry of Labour and Pension System Directorate for Coordination of Programmes and Projects of the European Union in the FieldOf Labour and Social Security</p>	<p>Priority axis 2, Measure 2.1 and 2.3.</p> <p>Ministry of Social Policy and Youth Directorate for Youth, International Affairs and EU Affairs</p>	<p>Priority axis 2, Measure 2.2</p> <p>The Ministry of Science, Education and Sports Directorate for Secondary Education</p>	<p>Priority axis 3.</p> <p>The Ministry of Science, Education and Sports Directorate for Education</p>	<p>Priority axis 5.,Measure 5.2.</p> <p>Government of the Republic of Croatia Government Office for Cooperation with NGOs</p>

		<i>Assistant Minister</i>	Assistant Minister	Assistant Minister	<i>Assistant Minister</i>	<i>Head of Office</i>
		Ulica grada Vukovara 78, 10000 Zagreb	Ksaver 200 A, 10000 Zagreb	Donje svetice 39, 10 000 Zagreb	Donje svetice 39, 10 000 Zagreb	Radnička cesta 80/V 10 000 Zagreb
Project/operation level	Implementing Body (Contracting Authority)	The Croatian Employment Service Department for Contracting and Financing Director Ulica grada Vukovara 70/3, 10 000 Zagreb	The Agency for Vocational Education and Training and Adult Education Department for Financing and Contracting of IPA Director Radnička cesta 37b, Zagreb	National Foundation for Civil Society Development Director Štrigina 1a, 10 000 Zagreb		

The Assistant Minister in the Ministry of Labour and Pension System will act as the Head of Operating Structure in the meaning of Article 167 (3) of the IPA Implementing Regulation. Any personnel changes in the Heads of the specific bodies referred to above will be notified to the Commission, as appropriate, including any changes which affect the accreditation of the Operating Structure and the Commission's subsequent conferral of management powers.

Distribution of functions

The Ministry of Labour and Pension System (as a Body responsible for OP) bears overall responsibility for the management of the Operational programme and executes the following functions in relation to the Operational Programme as a whole:

- Coordination of the Operational Programme preparation and its adjustments;
- Coordination of programme monitoring in accordance with the provisions of Article 59 of the IPA Implementing Regulation;
- Coordination of the preparation of sectoral annual and final reports in accordance with the provisions of Article 169 of the IPA Implementing Regulation;
- Setting up procedures for retention of all documents to ensure a sufficiently detailed audit trail (Article 20 of IPA Implementing Regulation);
- Organization of interim evaluation during the period of programme implementation, in cooperation with Ministry of Regional Development and Funds of the European Union;
- Setting up, maintaining and updating the reporting and information system;
- Ensuring that all bodies involved in the implementation of operations maintain a separate accounting system or a separate accounting codification;
- Ensuring that the National Fund and the National Authorising Officer receive all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Ensuring internal audit of its different constituting bodies;
- Ensuring irregularity reporting;
- Ensuring risk management reporting;
- Ensuring compliance with the information and publicity requirements.

In relation to Priority Axis 1 – Enhancing Access to Employment and Sustainable Inclusion in the Labour Market; Priority Axis 4 – Technical Assistance and Priority Axis 5 – Strengthening the role of Civil Society for better governance (Measure 5.1. Promotion of social dialogue) a **Body responsible for Priority/Measure**, The **Ministry of Labour and Pension System** will execute the following functions:

- Preparation of the sections of the Operational Programme within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of monitoring data/reports within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of relevant sections of sectoral annual and final reports, within its area of responsibility;
- Ensuring that all the relevant information is available to ensure at all times a sufficiently detailed audit trail.
- Identification of the intended final beneficiaries, the expected selection modalities and possible related specific selection criteria (Article 155 of IPA Implementing Regulation);

- Ensuring that operations within their sectoral area of responsibility are selected for funding and approved in accordance with criteria applicable to the OP;
- In its capacity as a beneficiary, assistance in the technical preparation and management of the projects on the basis of formal agreements with the implementing body (preparation of tender documentation/guidelines to applicants, participation in evaluation, verification of delivered outputs, on-the-spot checks, technical monitoring);
- Submission to the National Fund of a request for payment and all supporting documents;
- Preparation and submitting all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Retention of all documents and ensuring that all the relevant information is available to provide for a sufficiently detailed audit trail;
- Internal audit;
- Irregularity reporting;
- Risk management reporting;
- Compliance with the information and publicity requirements.

In relation to Priority Axis 2 – Reinforcing Social Inclusion of People at a Disadvantage (Measure 2.1: Supporting access to employment by disadvantaged groups and 2.3.) the **Ministry of Social Policy and Youth (as a Body responsible for Priority/Measure)** will execute the following functions:

- Preparation of the sections of the Operational Programme within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of monitoring data/reports within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of relevant sections of sectoral annual and final reports, within its area of responsibility;
- Ensuring that all the relevant information is available to ensure at all times a sufficiently detailed audit trail.
- Identification of the intended final beneficiaries, the expected selection modalities and possible related specific selection criteria (Article 155 of IPA Implementing Regulation);
- Ensuring that operations within their sectoral area of responsibility are selected for funding and approved in accordance with criteria applicable to the OP;
- In its capacity as a beneficiary, assistance in the technical preparation and management of the projects on the basis of formal agreements with the implementing body (preparation of tender documentation/guidelines to applicants, participation in evaluation, verification of delivered outputs, on-the-spot checks, technical monitoring);
- Submission to the National Fund of a request for payment and all supporting documents;

- Preparation and submitting all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Retention of all documents and ensuring that all the relevant information is available to provide for a sufficiently detailed audit trail;
- Internal audit;
- Irregularity reporting;
- Risk management reporting;
- Compliance with the information and publicity requirements.

In relation to Priority Axis 2 – Reinforcing Social Inclusion of the People at a Disadvantage (Measure 2.2: Supporting access to education by disadvantaged groups) and Priority Axis 3 – Enhancing Human Capital and Employability, the **Ministry of Science, Education and Sports (as a Body responsible for Priority/Measure)** will execute the following functions:

- Preparation of the sections of the Operational Programme within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of monitoring data/reports within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of relevant sections of sectoral annual and final reports, within its area of responsibility;
- Ensuring that all the relevant information is available to ensure at all times a sufficiently detailed audit trail.
- Identification of the intended final beneficiaries, the expected selection modalities and possible related specific selection criteria (Article 155 of IPA Implementing Regulation);
- Ensuring that operations within their sectoral area of responsibility are selected for funding and approved in accordance with criteria applicable to the OP;
- In its capacity as a beneficiary, assistance in the technical preparation and management of the projects on the basis of formal agreements with the implementing body (preparation of tender documentation/guidelines to applicants, participation in evaluation, verification of delivered outputs, on-the-spot checks, technical monitoring);
- Submission to the National Fund of a request for payment and all supporting documents;
- Preparation and submitting all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Retention of all documents and ensuring that all the relevant information is available to provide for a sufficiently detailed audit trail;
- Internal audit;
- Irregularity reporting;

- Risk management reporting;
- Compliance with the information and publicity requirements.

In relation to Priority Axis 5 – Strengthening the role of Civil Society for better governance, (**Measure 5.2 Strengthening the role of Civil Society Organizations for socio-economic growth and democratic development**) the Governmental Office for Cooperation with NGOs (**a Body responsible for Priority/Measure**) will execute the following functions:

- Preparation of the sections of the Operational Programme within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of monitoring data/reports within its sectoral area of responsibility;
- Preparation of relevant sections of sectoral annual and final reports, within its area of responsibility;
- Ensuring that all the relevant information is available to ensure at all times a sufficiently detailed audit trail.
- Identification of the intended final beneficiaries, the expected selection modalities and possible related specific selection criteria (Article 155 of IPA Implementing Regulation);
- Ensuring that operations within their sectoral area of responsibility are selected for funding and approved in accordance with criteria applicable to the OP;
- In its capacity as a beneficiary, assistance in the technical preparation and management of the projects on the basis of formal agreements with the implementing body (preparation of tender documentation/guidelines to applicants, participation in evaluation, verification of delivered outputs, on-the-spot checks, technical monitoring);
- Submission to the National Fund of a request for payment and all supporting documents;
- Preparation and submitting all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Retention of all documents and ensuring that all the relevant information is available to provide for a sufficiently detailed audit trail;
- Internal audit;
- Irregularity reporting;
- Risk management reporting;
- Compliance with the information and publicity requirements.

In relation to Priority Axis 1 – Enhancing Access to Employment and Sustainable Inclusion in the Labour Market, to Priority Axis 2 – Reinforcing Social Inclusion of People at a Disadvantage (Measure 2.1: Supporting access to employment by disadvantaged groups and Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities), Priority Axis 4 – Technical Assistance and Priority Axis 5 – Strengthening the role of Civil Society for better governance (Measure 5.1 **Promotion of social dialogue**) the **Croatian Employment Service (as the Implementing Body)** will execute the following functions:

- Verification of tender documents/guidelines for calls for proposals received from beneficiary institutions and preparation of complete tender dossier/application package;
- Arranging for tendering procedures and contract award procedures;
- Acting as the Contracting Authority;
- Contract implementation;
- Preparation and submission of payment claims to the body responsible for measure/priority;
- Making payments to, and recovery from, the final beneficiary;
- Ensuring that the body/ies responsible for priority/measure receive(s) all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Carrying out verifications to ensure that the expenditure declared has actually been incurred in accordance with applicable rules, the products or services have been delivered in accordance with the approval decision, and the payment requests by the final beneficiary are correct. These verifications shall cover administrative, financial, technical and physical aspects of operations, as appropriate;
- Support in preparation of documents for the sectoral monitoring committee on progress made towards achieving targets of the measures;
- Support in the preparation of sectoral annual and final implementation reports;
- Maintaining a separate accounting system or a separate accounting codification;
- Internal audit;
- Retention of all documents and ensuring that all the relevant information is available to provide for a sufficiently detailed audit trail;
- Irregularity reporting.
- Risk management reporting;
- Compliance with the information and publicity requirements.

In relation to Priority axes 2. Reinforcing Social Inclusion of People at a Disadvantage (Measure 2.2) Supporting access to education by disadvantaged groups and Priority axis 3 Enhancing Human Capital and Employability, the **Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (as the Implementing Body)** will execute the following functions:

- Verification of tender documents/guidelines for calls for proposals received from beneficiary institutions and preparation of complete tender dossier/application package;
- Arranging for tendering procedures and contract award procedures;
- Acting as the Contracting Authority;
- Contract implementation;
- Preparation and submission of payment claims to the body responsible for measure/priority;
- Making payments to, and recovery from, the final beneficiary;
- Ensuring that the body/ies responsible for priority/measure receive(s) all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Carrying out verifications to ensure that the expenditure declared has actually been incurred in accordance with applicable rules, the products or services have been delivered in accordance with the approval decision, and the payment requests by the final beneficiary are correct. These verifications shall cover administrative, financial, technical and physical aspects of operations, as appropriate;
- Support in preparation of documents for the sectoral monitoring committee on progress made towards achieving targets of the measures;
- Support in the preparation of sectoral annual and final implementation reports;
- Maintaining a separate accounting system or a separate accounting codification;
- Internal audit;
- Retention of all documents and ensuring that all the relevant information is available to provide for a sufficiently detailed audit trail;
- Irregularity reporting.

In relation to Priority Axis 5 Strengthening the role of Civil Society for better governance (Measure 5.2. **Strengthening the role of Civil Society Organizations for socio-economic growth and democratic development**) The National Foundation for Civil Society Development (**as the Implementing Body**) will execute the following functions:

- Verification of tender documents/guidelines for calls for proposals received from beneficiary institutions and preparation of complete tender dossier/application package;
- Arranging for tendering procedures and contract award procedures;
- Acting as the Contracting Authority;
- Contract implementation;

- Preparation and submission of payment claims to the body responsible for measure/priority;
- Making payments to, and recovery from, the final beneficiary;
- Ensuring that the body/ies responsible for priority/measure receive(s) all necessary information on the procedures and verifications carried out in relation to expenditure;
- Carrying out verifications to ensure that the expenditure declared has actually been incurred in accordance with applicable rules, the products or services have been delivered in accordance with the approval decision, and the payment requests by the final beneficiary are correct. These verifications shall cover administrative, financial, technical and physical aspects of operations, as appropriate;
- Support in preparation of documents for the sectoral monitoring committee on progress made towards achieving targets of the measures;
- Support in the preparation of sectoral annual and final implementation reports;
- Maintaining a separate accounting system or a separate accounting codification;
- Internal audit;
- Retention of all documents and ensuring that all the relevant information is available to provide for a sufficiently detailed audit trail;
- Irregularity reporting.
- Risk management reporting;
- Compliance with the information and publicity requirements

All the bodies within the Operating Structure are ultimately accountable to the Ministry of Labour and Pension System which bears overall responsibility for the Operational Programme management, for the execution of their specific tasks in relation to this Operational Programme.

A detailed organizational chart of the Operational Programme management system is provided in Annex 6.

5.1.2 Separation of functions

In accordance with the Article 21.2 of the IPA Implementing Regulation, the appropriate segregation of duties will be ensured between and within the designated bodies.

Separation of functions between the bodies

The separation of functions results from a division of tasks as described above and will incorporate the following principles:

- on the one hand, a clear separation between verifications, controls, and evaluations to be carried out by the Operating Structure and by the National Fund
- and on the other a clear separation between the audits carried out by the Audit Authority and the implementation and payment procedures.

Separation of functions within the bodies

The organizational structure of the bodies and their internal management and control procedures will take into account all requirements to ensure a proper separation of functions.

This includes the following principles:

- before an operation is authorized, the operational and financial aspects shall be verified by members of staff other than those responsible for initiation or implementation of the operation;
- certificates of statement of expenditure shall be drawn up by a person or department within the National Fund who is functionally independent from any services that approve claims; initiation, ex-ante, and ex-post controls are separate functions,
- initiation, ex-ante, and ex-post controls are separate functions, to be carried out by different persons, functionally independent from each other.

5.2 Monitoring and evaluation

5.2.1 Monitoring arrangements

In order to ensure coherence and coordination in the implementation of the IPA components, programmes and operations as well as to follow the progress in the implementation of IPA assistance, the following monitoring committees will be established:

- IPA Monitoring Committee;
- Sectoral Monitoring Committee for the Human Resources Development Operational Programme.

IPA Monitoring Committee

Croatia will establish an IPA Monitoring Committee to ensure coherence and coordination in the implementation of all five Components of all five Components of IPA.

Sectoral Monitoring Committee

The Head of the Operating Structure for Human Resources Development Programme will establish a Sectoral Monitoring Committee within 6 months after the entry into force of the IPA Implementing Regulation.

The Sectoral Monitoring Committee will be co-chaired by the Assistant Minister of the Ministry of Labour and Pension System as Head of the Operating Structure for the Human Resources Development Operational Programme, and a representative of the Commission. Its members will include:

- The National IPA Coordinator or his/her representative;
- The National Authorising Officer or his/her representative;
- A representative of the Commission;
- The Strategic Coordinator for Components III and IV or his/her representative;
- Head of National Fund or his/her representative;
- Representatives of each body of the Operating Structure for the programme: The Ministry of Labour and Pension System, the Ministry of Science, Education and Sports, the Ministry of Social Policy and Youth , the Governmental Office for Cooperation with NGOs, the Croatian Employment Service, the Agency for Vocational Education and Training and Adult Education, the National Foundation for Civil Society Development;
- A representative of the Government Office for Gender Equality;
- Representatives from the civil society and socio-economic partners, regional or national organisations with an interest in and contribution to make to the effective implementation of the programme. These will include representatives of the Council for the Development of the Civil Society as well as representatives of trade unions and employers' organizations that will be selected through the Economic and Social Council.

The composition of the Sectoral Monitoring Committee can be reviewed and extended by the Head of the Operating Structure in agreement with the Commission in order to guarantee sufficient representation and membership.

The Sectoral Monitoring Committee will be assisted by a permanent secretariat provided by the Operating Structure for the preparation of papers for discussion by the committee or for clearance by written procedure. The Secretariat of the Sectoral Monitoring Committee will be placed within the relevant department of the Operating Structure established in the MLPS.

The Sectoral Monitoring Committee will report to the IPA Monitoring Committee. Its tasks will include to:

- consider and approve the general criteria for selecting the operations and approve any revision of those criteria in accordance with programming needs;

- review at each meeting progress towards achieving the specific targets of the operational programme on the basis of documents submitted by the operating structure;
- examine at each meeting the results of implementation, particularly the achievement of the targets set for each priority axis and measures and interim evaluations, it shall carry out this monitoring by reference to the indicators agreed;
- examine the sectoral annual and final reports on implementation, including OP summary tables;
- inform itself of the annual audit activity report or of the part of the report referring to the operational programme;
- examine any proposal to amend the financing agreement of the programme and propose to the operating structure any revision or examination of the programme likely to make possible the attainment of the programme's objectives or to improve its management, including its financial management, as well as to oversee the cross cutting themes and publicity measures.

The Sectoral Monitoring Committee shall confirm or make proposals to the Head of the Operating Structure, to the Commission, the Strategic Co-ordinator and the National IPA Co-ordinator to revise the programme where relevant following an evaluation, including its results as well as output and financial indicators used to monitor the assistance.

The Sectoral Monitoring Committee will set up its rules of procedure in agreement with the Operating Structure and the IPA Monitoring Committee. It will meet at least twice a year and upon request by the Commission. Intermediate meetings may also be convened as required.

5.2.2 Management Information System

The Head of the Operating Structure is responsible for the efficiency and correctness of management and implementation and in particular for setting up, maintaining and updating regularly a reporting and information system to gather reliable financial and statistical information on implementation, for the monitoring indicators and for evaluation and for forwarding this data in accordance with arrangements agreed between the NIPAC and the Commission.

This system will be developed into one or several computerised system(s), in a form chosen by the Operating Structure and NIPAC, which will enable it to:

- monitor and manage the implementation of operations and projects, from the moment of tendering and call for proposal to the closure of the OP, in particular results whenever feasible and outputs;
- carry out and monitor financial transactions;
- ensure the reporting requirements on the implementation of the OP.

The Operating Structure and all other bodies involved in the implementation of the OP shall have access to this system(s).

The Management Information System will be developed under the Technical Assistance component of this Operational Programme. The establishment of the Management Information System will be done under the guidance and supervision of NIPAC and Strategic Coordinator, in order to ensure consistency and complementarity across all the

Operational Programmes. Until the system becomes operational, reporting and collection of data will be done manually.

5.2.3 Monitoring System and Indicators

The quantitative and qualitative progress made in implementing the programme as well as its efficiency and effectiveness in relation to its objectives will be measured by the use of evaluation and monitoring indicators related to the results and outputs of the individual measures.

In identifying appropriate monitoring and evaluation indicators, account has been taken of the methodologies, guidelines and lists of examples of indicators issued by the Commission, in particular the *'Indicative guidelines on evaluation methods: Monitoring and evaluation indicators'* (August 2006, working document No. 2 for the programming period 2007-2013).

The Head of the Operating Structure is responsible for programme monitoring. In this context, the Operating Structure will collect performance data (outputs, results and expenditure) from operations and projects. It will establish, maintain and update reporting and information system by taking this project-level data and aggregate it to measure, priority axis and whole OP levels. Data on individuals who are the ultimate beneficiaries must be collected for each project and used for aggregation at measure and priority level. On this basis, the Operating Structure will assess the progress of the OP at each level against objectives and targets, prepare reports to the Sectoral Monitoring Committee, draft the sectoral annual and final reports on implementation and to launch interim evaluations if required. These reports should include detailed summary table for the Operational Programme.

In the context of monitoring and for the purpose of using indicators, the role of the Operating Structure will also be to ensure that:

- monitoring requirements are built into the calls for tender and proposals documents (application forms and guidelines for applicants);
- project applications (when appraised and selected) include proposed outputs and results, as well as data on individuals, that are consistent with the OP indicators for the appropriate measure;
- provision of data is built into the contract with beneficiaries as an obligation, and that performance data is provided systematically and in a timely manner by beneficiaries alongside the project reimbursement claim.

An indicative breakdown by category of the programmed use of the European Union contribution to this operational programme will be established for monitoring and information purposes while the sectoral annual and final reports on implementation will provide information on the use of expenditure in accordance with such categories.

5.2.4 Selection of operations

All service, supply, works and grant contracts shall be awarded and implemented in accordance with the rules for external aid contained in the relevant Articles of the Financial Regulation (as amended under Council Regulation 1995/2006 of 13 December 2006) and in accordance with the *'Practical Guide to contract procedures for EC*

external actions' ('*Practical Guide*') as published on the EuropeAid website⁴⁰ at the date of the initiation of the procurement or grant award procedure. The standard templates and models provided for in the Practical Guide will be used in order to facilitate the application of the applicable rules.

All operations which are not major projects and which are implemented by final beneficiaries other than national public bodies shall be selected through calls for proposals.

The Operating Structure will set up a Selection Committee for each call for proposals launched for the selection of operations financed under a specific measure. The Selection Committee will appraise project applications in compliance with the selection criteria and methodologies agreed by the Sectoral Monitoring Committees and published in the call for proposal documents.

Applications will first be 'screened' for their compliance with eligibility and administrative criteria in order to fulfil the relevant eligibility requirements set out in the relevant measures (completeness, accuracy, etc) and will thereafter be evaluated according to their overall quality.

The Selection Committee will then make recommendations to the Operating Structure, in compliance with Article 158 of the IPA Implementing Regulation. Members of the Selection Committee will be the most appropriate officials and experts with the necessary technical competence to undertake a qualitative appraisal of project applications.

Procurement will follow the provisions of Part Two, Title IV of the Financial Regulation 1605/2002 (as amended by Council Regulation 1995/2006) as well as Part Two, Title III of Commission Regulation No 2342/2002 (as amended by Regulation 478/2007) laying down detailed rules for its implementation.

For the purposes of '3rd country' cooperation financed from the General Budget of the European Communities, procurement will also respect the rules and procedures for service, supply and works contracts as adopted by the Commission on 24 May 2007 [C(2007) 2034] as well as Article 23 (Rules on Procurement) of the 'model' Framework Agreement which was also adopted by the Commission on 6 July 2007 [C(2007) 3208 final – E/1368/2007].

In the case of all Tender Selection Committees which are established for the evaluation of service, works and supply tenders, their decision-making process will adhere, as required, to the procurement and grant award procedures set out above.

All grant-award procedures will follow the provisions of Part One, Title VI of the aforementioned Financial Regulation (as amended).

All beneficiaries (whether public or private) will also comply with the principles established under the relevant rules of the 'Practical Guide'.

5.2.5 Sectoral annual and final reports on implementation

Sectoral annual and final reports on implementation will be prepared by the Operating Structure in accordance with Article 169 of the IPA Implementing Regulation. These reports will assess the implementation progress covering the attainment of set objectives, the problems encountered in managing the programme and the measures taken, the financial execution as well as monitoring and evaluation activities carried out.

⁴⁰ <http://ec.europa.eu/europeaid>

Programmes will include an up-to-date OP summary table and will be reviewed at least at the 'second meeting' of the Sectoral Monitoring Committee each year

5.2.6 Evaluation arrangements

Evaluations are a tool for assessing the relevance, efficiency and effectiveness of the financial assistance as well as the impact and sustainability of the expected results. As a minimum, an ex ante evaluation and an interim evaluation will be carried out under the responsibility of the Head of the Operating Structure in accordance with the principles laid down in the IPA Implementing Regulation and guidance provided by the Commission.

The evaluation arrangements and activities of each programme will fully respect the principle of proportionality.

Ex ante evaluation

Under the responsibility of the Operating Structure, an ex ante evaluation of the Human Resources Development Operational Programme has been carried out by the European Policy Research Centre at the University of Strathclyde in Glasgow and is annexed to the programme. A summary of the results of the ex-ante evaluation, and the way the evaluation was conducted, is set out in section 1.3.2.

Interim evaluation

During the implementation of the programme, interim evaluations complementing the monitoring of the Environment Protection Operational Programme will be carried out, in particular where this monitoring reveals a significant departure from the goals initially set or where proposals are made for the revision of the programme. At any rate, evaluations are planned to provide data on indicators agreed upon in the OP that cannot be obtained through the monitoring system. In addition, strategic evaluations or thematic evaluations can be carried out under the responsibility of the Operating Structure and/or MRDEUF. The results will be sent to the ad-hoc committee on evaluations, to the Sectoral Monitoring Committee and to the Commission.

Evaluation function

The Head of the Operating Structure is responsible for ensuring that adequate evaluations of the Operational Programme are carried out. The evaluations will be carried out by external experts, functionally independent from the management and control system. The evaluations will be managed by a designated official within the Ministry of Labour and Pension System, who will be responsible for preparing the documents for tendering and contracting these experts under Priority Axis 4, reviewing the draft evaluation reports, acting as secretariat to the *ad-hoc* Evaluation Committee and liaising as appropriate between the selected experts and the said Committee.

Evaluation committee

The Sectoral Monitoring Committee will designate an *ad-hoc* Committee to assist the operating structure in its evaluation activities. The Committee will adhere to the 'partnership principle' and will include members (and invitees where relevant) who are experts in evaluation. Moreover, the assistance of the Committee will be availed of at all

stages of the process (including guidance, planning, implementation and communication of results) in order to ensure the overall quality of the evaluations undertaken. At the same time, all relevant stakeholders and institutions/organisations will be invited to contribute where appropriate.

The designation and establishment of this *ad-hoc* Committee will be made in accordance with the Sectoral Monitoring Committee's rules of procedures adopted in accordance with Article 167.2 of the IPA Implementing Regulation.

Evaluation activities and timing

Given that this programme covers the period 2007-2013/2 but involves operational activity up to 1 July 2016 under the 'N+3 rule'. This would be effectively a process evaluation examining the efficiency and effectiveness of programme and project implementation, but within the context of the progress made with implementation, including the performance against indicators at the project level (physical and financial objects) and at the measure level (outputs). This will also include a review of performance on the horizontal themes of the OP.

The evaluation process will make use of the indicators defined for the purpose of monitoring the programme operations. As the management information system does not yet exist and is due to be established through the Technical Assistance priority axis of this operational programme, project monitoring reports and other sources of data [such as databases of different institutions responsible for the management of the OP (e.g. Croatian Employment Service) or reports provided by different stakeholders in the process] will be used for programme monitoring and evaluation in the first phase of its implementation. These reports and sources of data will be supported, where appropriate, by other evaluative work including placement follow-up. Moreover, particular use will be made of result indicators defined at the level priority axes as well as the corresponding sources of data identified in section 3.2. for result indicators (mediation/human resources/IT database of the Croatian Employment Service, databases of the Central Bureau of Statistics).

Specific surveys may be commissioned through the Technical Assistance component to inform the evaluation process.

5.3 Information and publicity

5.3.1 Introduction

Information and publicity are important aspects of pre-accession assistance and in particular to the successful design and delivery of this operational programme, given the partnership basis on which they are undertaken. Communicating for a successful management and implementation of the operational programme are broken down into a series of information and publicity activities.

To this end, Article 62 of the IPA Implementing Regulation sets out certain requirements regarding the information to be provided and publicity of programmes and operations financed by the European Union, addressed to citizens and beneficiaries with the aim of highlighting the role of European Union funding and ensuring transparency.

Accordingly, the information to be provided by the Operating Structure will include *inter alia* the publication of the list of final beneficiaries, the names of the operations and the

amount of European Union funding allocated to operations. For its part, the Commission will also ensure the publication of the relevant information on tenders and contracts in the official Journal of the European Union and other relevant media and websites.

Moreover, in accordance with Article 63 of the IPA Implementing Regulation provides that the Commission and the relevant authorities of the beneficiary country will agree on a coherent set of activities, to be funded from the Technical Assistance priority of this operational programme, in order to make available and publicise information about IPA assistance.

In accordance with the above-mentioned provisions, the Ministry of Labour and Pension System, Directorate for Coordination of Programmes and Projects of the European Union in the Field of Labour and Social Security will be responsible for the information and publicity activities under the programme. The information will be addressed to the citizens of Croatia and to the European citizens in general, and to the (potential) beneficiaries. It will aim to highlight the role of the European Union and ensure that IPA component IV assistance is transparent.

5.3.2 Requirements

In compliance with Article 63 of the IPA Implementing Regulation, the Ministry of Labour and Pension System, Department for Strategic Support to the Operational Programme Human Resource Development - will formulate a coherent set of strategic activities (communication action plan) to publicize information about IPA including assistance under component IV. The CAP shall be consistent with the information and publicity strategy issued by NIPAC. The CAP shall cover the period 2008-2012. The Ministry of Labour and Pension System , Department for Strategic Support to the Operational Programme Human Resource Development- will submit a draft of the plan to the Commission within four months of the date of signature of the Financing Agreement covering this operational programme. As a minimum, the plan shall include its:

- aims and intended target groups;
- strategy and content;
- indicative budget;
- administrative support structure and
- criteria used for evaluation of project proposals.

5.3.3 Activities

The Ministry of Labour and Pension System, Directorate for Coordination of Programmes and Projects of the European Union in the Field of Labour and Social Security will ensure that the information and publicity measures are implemented in accordance with the communication action plan aiming at the broadest possible media coverage using all suitable forms and methods of communication at the appropriate territorial level. The Department will also be responsible for organizing at least the following information and publicity measures:

- a major information activity publicizing the launch of the Operational Programme, even in the absence of the final version of the communication action plan;

- at least one major information activity a year, as set out in the communication action plan, presenting the achievements under the Operational Programme (including major projects where appropriate);
- the publication (electronically or otherwise) of the list of beneficiaries, the names of the operations and the amount of European Union and national funding allocated to the operations

It will further provide potential beneficiaries with clear and detailed information on at least the following:

- the possibility of financing opportunities offered jointly by the European Union and the beneficiary country through the OP;
- the conditions of eligibility to be met in order to qualify for financing under the Operational Programme;
- a description of the procedures for examining applications for funding and of the time periods involved;
- the criteria for selecting the operations to be financed, and
- the contacts at national, regional or local level that can provide information on the Operational Programme.

5.3.4 Indicative budget

The indicative budget for the communication action plan under this Operational Programme for the period 2007-2009 will be set at an appropriate level in order to provide adequate cover for the costs of the publicity and information measures. The budget allocation per year, as well as the indicative amounts necessary for the period 2010-2013, will also be presented in the communication action plan.

5.3.5 Management and implementation

Within the Ministry of Labour and Pension System, information and communications will be assigned to the Section referred to under sections 5.3.2 and 5.3.3 above. The information and publicity team will be composed of 2 officials whose tasks will involve supporting the Head of the Operating Structure in the performance of the following functions and responsibilities:

- discuss the communication action plan with the Commission and NIPAC;
- coordinating the information and publicity activities under other IPA-funded programmes;
- communications with the media;
- elaboration, implementation and assessment of the programme's communication action plan;
- represent the programme in the relevant national and Commission information networks;
- handling enquiries from beneficiaries;
- monitoring and control on the fulfilment of the P and I requirements from the beneficiaries;
- development, production and distribution of information materials; preparation and implementation of public events;

- development and maintenance of the contents of programme website;
- liaison with IT regarding technical maintenance;
- management of out-sourced services;
- elaboration and monitoring annual communication action plans and coordination of internal events and training.

Given that some of the information and publicity measures will require out-sourcing for professional services (such as design and pre-print, web page, printing, advertising, photography and opinion pools), it will be the responsibility of the information and publicity team to manage such services and ensure they are contracted in accordance with public procurement rules.

5.3.6 Monitoring, evaluation and reporting

Monitoring, evaluation and reporting are compulsory requirements for the implementation of the publicity measures included into the communication action plan of the programme. The progress made in the implementation of the plan will be reported during the meetings of the Sectoral Monitoring Committee. Moreover, the Head of the Operating Structure will inform the Sectoral Monitoring Committee of the information and communication measures carried out and the means of communication used. The Head of the Operating Structure will also provide the Sectoral Monitoring Committee with examples of communication measures carried out.

The annual and final reports on implementation of the Operational Programme will include the following information:

- examples of information and communication measures for the Operational Programme undertaken in implementation of the communication action plan;
- the arrangements for the information and publicity measures concerning the publication electronically or otherwise of the list of beneficiaries, the names of the operations and the amount of public funding allocated to the operations;
- the content of major amendments to the communication action plan.
- the set of indicators for evaluation of the publicity measures which have been included in the communication action plan to assess the efficiency and effectiveness of the implemented publicity activities.
- the yearly results of the qualitative and quantitative analysis which have been used for the elaboration of the annual communication action plans including any modifications thereof.

5.3.7 Partnership and networking

Bodies that can act as relays for the programme and disseminate the information concerning the general public will include the following:

- professional and trade associations and organizations;
- economic and social partners;
- non-governmental organisations;
- educational institutions;
- organisations representing business;
- operators;

- information centres on Europe and Commission representations in particular the EC Delegation;
- other main stakeholders under each priority axis.

The Operating Structure will work in close cooperation with the above-mentioned bodies for the dissemination of information regarding the programme and in particular the IPA pre-accession assistance strategy for component IV.

5.3.8 Internet

The website of the programme will be linked to the MRDEUF, MF, EUD, DG ELARG, DG EMPL and DG REGIO websites and with the websites of the other programmes. It will be created according to the following principles:

- Accessibility to as many users as possible – ensuring the site has a simple address; registering it on main search engines so it can be found easily; designing it to be viewable with low specification screens and software; ensuring it is quick to download;
- Prioritizing fast access to rich information – the site should be clearly organized so users can find what they are looking for quickly and easily; the information should be available as downloadable PDF documents, where possible;
- Visual appeal – strong visual identity through logos, use of colours etc. without limiting the clarity, speed and simplicity;
- Developing as an ongoing resource;

Interactive content, exploiting the unique strengths of websites

Annex 1: Membership of Inter-Ministerial Working Group⁴¹

Central Office for Development Strategy and Coordination of EU Funds (CODEF):

Ms Nataša Mikuš, Deputy State Secretary
Ms Suzana Kovačević, Expert Assistant
Ms. Ana Šimunić, Expert Assistant
Ms. Ivana Zdelarec, Trainee

Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE)*:

Ms Vera Babić, State Secretary for Labour
Ms Inga Žic, Head of Department
Ms. Katarina Ivanković-Knežević, Head of Division
Ms. Snježana Tomašević, Adviser

Croatian Employment Service (CES):

Ms. Nada Kerovec, Head of Section
Ms. Sanja Mesarov, Adviser

Ministry of Science, Education and Sport (MSES):

Ms Mihaela Dubravac Šigir, Expert Advisor
Ms Antonija Gladović, Head of Project Implementation Unit

Agency for Vocational Education (AVET):

Ms. Jelena Letica, Head of Office

Education and Teacher Training Agency (ETTA):

Ms. Nevenka Lončarić-Jelačić, Expert Advisor

Agency for Adult Education (AAE):

Ms. Anita Leko, Expert Assistant

Ministry of Health and Social Welfare (MHSW):

Ms Mirjana Radovan, Expert Advisor

Central Bureau of Statistics (CBS):

Ms. Jadranka Brkić, Head of Section
Ms. Tihana Cukina, Expert Advisor

Ministry of Foreign Affairs and European Integration (MFAEI):

Ms Diana Štrkalj, Expert Assistant
Ms Franka Maček, Expert Assistant

CARDS 2003: Support to National Development Planning:

Mr Conor Kearney

⁴¹ * indicates designated lead ministry for managing the OP.

Annex 2: Attendance at the partner consultation under the OP for IPA Component IV

Partner consultation - Development of the Human Resources, 23 March 2007 in Zagreb

Vera Babić, MELE,

Želimir Janjić, MSES;

Dorica Nikolić, Mirjana Radovan, MHSW;

Ivan Šutalo, AVET

Zorislav Bobuš, Association of Organisation of Disabled Persons in Croatia

Sanja Crnković Pozaić, CEPOR;

Marina Dimić Vugec, CERANEO;

Dubravka Matić, Office for the Social Partnership;

Branka Kranjac, Fund for Professional Rehabilitation and Employment of the Disabled People;

Jasenka Matković, Croatian Association for Education of Adults;

Boris Feis, SSSH;

Nikola Vrdoljak, Marija Vukelić, APIU;

Jozo Čavar, Anita Leko, AAE;

Antonija Gladović, MHSW;

Jelena Letica, AVET;

Ivica Lovrić, Association of High school Directors;

Diana Štrkalj, MFAEI;

Dragan Knežević, CODEF;

Vedrana Ligutić, DEC;

Tamara Šterk, [Office for Gender Equality](#);

Sanja Cesar, CESI;

Mirela Lekić, Croatian Chamber of Crafts;

Vesna Štefica, Croatian Chamber of Economy;

Sanja Špoljarić, CODEF;

Goran Bakula, Ana Kranjac, Independent Trade unions;

Maja Vehovec, Institut of Economy;

Ivan Vrdoljak, Council of Croatian Trade Unions;

Thomas Farnell, Ninoslav Šćukanec, Institute for education development;

Ivana Zdelarec, Ana Šimunić, Suzana Kovačević, CODEF;

Inga Žic, Snježana Tomašević, Katarina Ivanković Knežević, MELE.

Written comments were received from:

Institute for the Development of Education

Croatian Chamber of Crafts and Trade

Croatian Chamber of Economy

Association of Organisation of Disabled Persons in Croatia

Trade and Investment Promotion Agency

SMEs and Entrepreneurship Policy Centre

Annex 3: Analytical tables and data

Table 1: Basic macroeconomic indicators for Croatia

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Population, mln	4,381	4,437	4,443	4,442	4,439	4,442	4,441
Gross domestic product, % annual change (real)	2.9	4.4	5.6	5.3	4.3	4.3	4.8
Gross domestic product, market prices (current), mln kunas	152,519	165,639	181,231	198,422	214,983	231,349	250,590
Gross domestic product, market prices (current)*, mln euros	19,976	22,170	24,467	26,230	28,677	31,260	34,220
Gross domestic product per capita in euros	4,560	4,997	5,507	5,905	6,460	7,037	7,704
Consumer price index, annual change, %	4.6	3.8	1.7	1.8	2.1	3.3	3.2
Average net monthly salary (in kunas)	3,326	3,541	3,720	3,940	4,173	4,376	4,603
ILO Unemployment rate, annual average, %	16.1	15.8	14.8	14.3	13.8	12.7	11.2
General government debt % GDP (ep)	N.A.	N.A.	40	40.9	43.2	43.7	40.8
Average exchange rate EUR/HRK	7.63	7.47	7.41	7.56	7.5	7.4	7.32
Current account deficit (% of GDP)^c	-2.4	-3.6	-8.5	-7.1	-5.1	-6.4	-7.8
External debt (% of GDP) (ep)	61.4	61.4	61.9	75.8	80.0	82.4	85.3
Tourist nights, annual change, %	47	11	3	4	2	7.6	3.1
Growth rate of construction works	9.1	3.6	12.8	22.8	2	-0.8	9.3
Industrial production, annual change, %	1.7	6	5.4	4.1	3.7	5.1	4.5
Retail trade, annual change (real), %	14.4	10	12.5	3.7	2.6	2.8	2.1

ep - end period

Sources: Central Bureau of Statistics, Ministry of Finance, Croatian National Bank

* Calculated by applying the average annual exchange rate (HRK/1 EUR) to the GDP in kuna terms.

Table 2: Population Data for Croatia, 2000-05

Year	Live births	Deaths	Natural increase	Immigration	Emigration	Net immigration	Population estimate
2000	43,746	50,246	-6,500	29,389	5,953	23,432	4,381,000
2001	40,993	49,552	-8,559	24,415	7,488	16,927	4,437,000
2002	40,094	50,569	-10,475	20,365	11,767	8,598	4,443,000
2003	39,668	52,575	-12,907	18,455	6,534	11,921	4,442,000
2004	40,307	49,756	-9,449	18,383	6,812	11,571	4,439,000
2005	42,492	51,790	-9,298	14,230	6,012	8,218	4,442,000

Source: Croatian Bureau of Statistics (CBS)

Table 3: Basic demographic indicators, 2006

	Crude birth rate	Crude death rate	Crude rate of natural increase	Crude rate of net migration
Croatia	9.566	11.659	-2.093	1.85
Bulgaria	9.609	14.734	-5.125	:
Czech Republic	10.306	10.17	0.135	3.381
Denmark	11.952	10.203	1.748	1.833
Germany (including ex-GDR from 1991)	8.194	10.015	-1.821	0.279
Greece	9.958	9.44	0.518	3.588
Spain	10.766	8.386	2.381	14.243
France	13.148	8.404	4.744	1.481
Hungary	9.915	13.058	-3.143	1.894
Netherlands	11.321	8.282	3.04	-1.916
Austria	9.407	8.97	0.437	2.883
Poland	9.812	9.693	0.12	-0.947
Portugal	9.953	9.632	0.322	2.466
Romania	10.167	11.956	-1.789	-0.3
Slovenia	9.437	9.021	0.416	3.081
Slovakia	9.998	9.886	0.112	0.715
Finland	11.173	9.127	2.046	1.964
Sweden	11.664	10.041	1.623	5.599
Cyprus	11.332	6.611	4.721	10.973
Malta	9.588	7.937	1.651	2.48
Estonia	11.073	12.888	-1.815	:
Lithuania	9.212	13.203	-3.992	-1.431
Latvia	9.731	14.466	-4.735	-1.071

Source: Eurostat and CBS

Table 4: Age structure of the population by gender, 2006

	Total				Women				Men					
	15-24	25-49	50-64	65+	Up to 15	15-24	25-49	50-64	65+	Up to 15	15-24	25-49	50-64	65+
Croatia	13.17	35.33	18.74	16.85	14.97	12.45	34.00	13.29	19.91	16.94	13.95	36.76	18.80	13.55
EU - 27	13.23	36.58	18.24	16.52	15.85	12.55	35.20	12.94	18.82	17.65	13.83	37.70	18.26	13.92
Belgium	12.08	35.67	17.90	17.22	16.40	11.66	34.60	12.83	19.72	17.90	12.51	36.79	18.20	14.61
Bulgaria	13.63	35.47	20.03	17.18	12.94	12.90	34.15	14.48	19.53	14.50	14.40	36.87	19.53	14.69
Czech Republic	13.28	36.90	20.91	14.12	14.04	12.66	35.40	15.10	16.81	15.58	13.93	38.48	20.72	11.30
Denmark	11.10	35.24	19.81	15.09	18.11	10.76	34.48	13.52	17.06	19.43	11.44	36.01	20.04	13.07
Germany	11.74	36.58	18.44	18.94	13.63	11.27	35.08	12.22	21.85	14.99	12.24	38.16	18.72	15.90
Ireland	15.35	37.51	15.42	11.13	20.00	15.09	37.19	11.09	12.43	21.18	15.60	37.83	15.56	9.82
Greece	12.19	37.54	17.58	18.31	13.82	11.56	36.58	12.65	20.14	14.93	12.82	38.53	17.27	16.45
Spain	12.07	40.20	16.49	16.75	13.88	11.59	38.88	11.64	19.05	15.13	12.56	41.56	16.37	14.38
France	13.00	34.46	17.69	16.22	17.69	12.46	33.77	13.11	18.59	19.62	13.57	35.19	17.89	13.72
Italy	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Hungary	13.01	35.87	19.88	15.70	14.41	12.14	34.06	14.38	18.97	16.77	13.98	37.88	19.29	12.09
Netherlands	11.96	36.66	18.86	14.15	17.74	11.64	35.95	13.49	16.16	18.99	12.29	37.39	19.23	12.10
Austria	12.34	37.73	17.70	16.23	15.16	11.79	36.44	11.84	19.00	16.88	12.91	39.10	17.81	13.30
Poland	16.34	36.06	17.92	13.22	15.55	15.51	34.72	14.12	15.93	17.44	17.22	37.48	17.52	10.34
Portugal	12.42	37.28	17.63	17.07	14.73	11.81	36.32	12.49	19.24	16.54	13.07	38.31	17.33	14.75
Romania	15.39	36.95	17.22	14.73	14.93	14.69	35.73	12.89	16.94	16.52	16.12	38.23	16.73	12.40
Slovenia	13.24	38.00	19.03	15.48	13.56	12.64	36.39	13.36	18.79	14.96	13.87	39.68	19.47	12.03
Slovakia	16.01	37.91	17.57	11.68	15.95	15.22	36.55	13.30	14.22	17.76	16.83	39.36	17.06	8.99
Finland	12.45	33.37	20.88	15.94	16.64	11.92	32.11	15.12	18.75	18.11	13.01	34.69	21.19	13.00
Sweden	12.31	33.36	19.64	17.27	16.82	11.91	32.48	13.28	19.44	18.02	12.72	34.26	19.94	15.07
United Kingdom	13.14	35.17	17.74	16.00	17.13	12.60	34.71	12.46	17.90	18.79	13.71	35.65	17.83	14.03

Source: Eurostat

Table 5: Activity rates by gender, age group and nationality (%), 2006

	Total				Men				Women			
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64
Croatia	63.5	38.0	83.7*	48.5**	68.9	41.1	87.2*	58.2**	58.2	34.5	80.2*	39.9**
EU 27	70.2	44.0	84.1	46.3	77.5	47.4	91.9	56.1	62.9	40.5	76.4	37.1
Belgium	66.5	34.7	84.5	33.6	73.4	37.4	91.9	42.7	59.5	31.9	77.0	24.6
Bulgaria	64.5	28.9	82.3	43.0	68.8	31.3	85.1	53.6	60.2	26.4	79.4	33.9
Czech Republic	70.3	33.5	88.2	47.7	78.3	37.7	94.8	62.7	62.3	29.2	81.3	34.0
Denmark	80.6	69.9	88.9	63.2	84.1	70.5	92.3	69.6	77.0	69.3	85.4	56.7
Germany (including ex-GDR from 1991)	75.3	50.3	87.6	55.2	81.3	52.9	93.8	64.0	69.2	47.6	81.4	46.6
Ireland	71.8	54.7	81.5	54.4	81.5	59.0	92.1	68.7	61.9	50.2	70.7	40.0
Greece	67.0	32.4	82.0	43.9	79.1	36.1	94.7	61.0	55.0	28.7	69.1	28.0
Spain	70.8	48.2	82.0	46.8	81.3	52.2	92.5	63.5	60.2	43.9	71.2	31.0
France	69.4	37.9	87.0	39.9	74.8	42.2	93.5	42.7	64.1	33.4	80.7	37.3
Italy	62.7	32.5	77.8	33.4	74.6	37.8	91.3	45.0	50.8	26.9	64.3	22.5
Hungary	62.0	26.8	79.6	34.9	68.7	30.1	86.5	43.1	55.5	23.4	72.9	28.2
Netherlands	77.4	70.8	87.1	49.6	83.9	71.5	94.1	60.4	70.7	70.1	80.1	38.6
Austria	73.7	59.4	87.1	36.8	80.5	63.9	93.2	47.3	67.0	55.1	80.9	26.9
Poland	63.4	34.2	81.7	30.7	70.1	37.5	88.2	42.6	56.8	30.7	75.4	20.3
Portugal	73.9	42.7	87.7	53.5	79.5	46.6	92.9	62.7	68.4	38.7	82.7	45.1
Romania	63.6	30.6	79.9	42.8	70.7	35.1	87.1	52.0	56.6	25.9	72.6	34.8
Slovenia	70.9	40.6	89.0	33.4	74.9	44.4	91.0	45.8	66.7	36.4	87.0	21.4
Slovakia	68.6	35.3	87.6	36.7	76.4	39.7	94.0	55.2	60.9	30.9	81.2	20.9
Finland	75.2	51.8	87.8	58.5	77.1	52.6	90.3	58.9	73.3	51.0	85.3	58.2
Sweden	78.8	51.3	89.4	72.8	81.2	50.8	92.5	76.0	76.3	51.9	86.3	69.6
United Kingdom	75.5	61.9	84.5	59.1	82.1	64.3	91.6	68.4	69.2	59.4	77.6	50.2

*LFS data for Croatia refer to the following age category (25-49)

** LFS data for Croatia refer to the following age category (50-64)

Source: *Eurostat* (for EU countries), LFS 2006/2 (for Croatia)

Table 6: Employment rates by gender, age group and nationality (%), 2006

	Total				Men				Women			
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64	15-64	15-24	25-54	55-64
Croatia	56.6	27	76.1*	45.0**	62.3	29.5	80.7*	54.7**	51	24.2	71.6*	36.3**
EU 27	64.4	36.6	78.1	43.5	71.6	39.3	85.9	52.6	57.2	33.3	70.2	34.8
Belgium	61	27.6	78.4	32	67.9	30.4	85.9	40.9	54	24.7	70.7	23.2
Bulgaria	58.6	23.2	75.7	39.6	62.8	25.4	78.6	49.5	54.6	21	72.8	31.1
Czech Republic	65.3	27.7	82.5	45.2	73.7	31.5	90.4	59.5	56.8	23.7	74.5	32.1
Denmark	77.4	64.6	86.1	60.7	81.2	65	90.1	67.1	73.4	64.1	82	54.3
Germany (including ex-GDR from 1991)	67.5	43.4	79.3	48.4	72.8	45.1	84.9	56.4	62.2	41.6	73.7	40.6
Ireland	68.6	50	78.4	53.1	77.7	53.6	88.4	67	59.3	46.2	68.3	39.1
Greece	61	24.2	75.3	42.3	74.6	29.7	90	59.2	47.4	18.7	60.5	26.6
Spain	64.8	39.5	75.8	44.1	76.1	44.4	87.6	60.4	53.2	34.4	63.7	28.7
France	63	29.3	80.2	37.6	68.5	33.3	87	40.1	57.7	25.2	73.6	35.2
Italy	58.4	25.5	73.3	32.5	70.5	30.6	87.2	43.7	46.3	20.1	59.3	21.9
Hungary	57.3	21.7	74.2	33.6	63.8	24.5	81	41.1	51.5	18.8	67.6	27.1
Netherlands	74.3	66.2	84.2	47.7	80.9	67.2	91.4	58	67.7	65.1	77	37.2
Austria	70.2	54	83.5	35.5	76.9	58.2	89.9	45.3	63.5	49.9	77	26.3
Poland	54.5	24	71.8	28.1	60.9	26.9	78.3	38.4	48.2	21	65.3	19
Portugal	67.9	35.8	81.3	50.1	73.9	39.8	87.4	58.2	62	31.6	75.3	42.8
Romania	58.8	24	74.7	41.7	64.6	27.3	80.8	50	53	20.6	68.6	34.5
Slovenia	66.6	35	84.2	32.6	71.1	39.2	87.1	44.5	61.8	30.3	81.2	21
Slovakia	59.4	25.9	77.2	33.1	67	29.2	84.1	49.8	51.9	22.5	70.2	18.9

Finland	69.3	42.1	82.4	54.5	71.4	42.6	85.2	54.8	67.3	41.6	79.6	54.3
Sweden	73.1	40.3	84.7	69.6	75.5	40.2	87.8	72.3	70.7	40.4	81.5	66.9
United Kingdom	71.5	53.2	81.1	57.4	77.3	54.1	87.9	66	65.8	52.2	74.6	49.1

*LFS data for Croatia refer to the following age category (25-49)

** LFS data for Croatia refer to the following age category (50-64)

Source: *Eurostat* (for EU countries), LFS 2006/2 (for Croatia)

Table 7: Employment by gender and economic activity in 2006 (%) (according to NACE classification*) 15 years and over

	<i>a, b Agriculture, hunting, forestry and fishing</i>	<i>c-f Industry</i>	<i>g-k Services (excluding public administration)</i>	<i>l Public administration and defence, compulsory social security</i>	<i>m to q Other services</i>
Croatia	13.80	28.50	35.00	6.30	16.40
EU-27	5.89	27.64	36.91	7.12	22.45
Belgium	1.95	24.70	37.05	9.90	26.39
Bulgaria	8.11	34.47	33.98	7.22	16.22
Czech Republic	3.76	39.97	32.63	6.75	16.89
Denmark	3.09	23.33	37.06	5.95	30.58
Germany (including ex- GDR from 1991)	2.26	29.59	37.02	7.70	23.44
Ireland	5.74	27.47	39.18	5.14	22.48
Greece	11.98	22.09	39.82	8.55	17.57
Spain	4.78	29.55	39.87	6.19	19.61
France	3.95	24.22	36.59	9.37	25.86
Italy	4.27	30.13	39.02	6.28	20.30
Hungary	4.77	32.36	35.92	7.27	19.67
Netherlands	3.28	20.19	41.89	7.14	27.50
Austria	5.52	28.16	40.20	6.44	19.68
Poland	15.79	29.98	30.42	6.29	17.52
Portugal	11.70	30.57	32.09	6.87	18.78
Romania	30.60	30.71	22.15	5.23	11.32
Slovenia	9.58	35.49	31.13	5.96	17.84
Slovakia	4.39	38.82	31.82	7.04	17.93
Finland	4.67	25.69	36.81	4.70	28.13
Sweden	2.23	21.91	37.52	5.71	32.63
United Kingdom	1.35	21.98	41.70	7.09	27.88

Source: *Eurostat* (for EU countries),
LFS 2006/2 (for Croatia)

*** NACE classification:**

A-B	<i>agriculture, hunting, forestry, fishing</i>
	<i>A agriculture, hunting and forestry</i>
	<i>B fishing</i>
C-F	<i>industry (mining and quarrying, manufacturing, electricity, gas and water supplies, construction)</i>
	<i>C mining and quarrying</i>
	<i>D manufacturing</i>
	<i>E electricity, gas and water supplies</i>
	<i>F construction</i>
G-K	<i>services (excluding public administration)</i>
	<i>G wholesale and retail trade, repair of motorcycles and personal and household goods</i>
	<i>H hotels and restaurants</i>
	<i>I transport, storage, communication</i>
	<i>J financial intermediation</i>
	<i>K real estate, renting and business activities</i>
L	<i>public administration and defence, compulsory social security</i>

<i>M-Q</i>	<i>other services</i>
	<i>M education</i>
	<i>N health and social work</i>
	<i>O other community, social, personal service activities</i>
	<i>P activities of households</i>
	<i>Q extra-territorial organization and bodies</i>

Table 8a: Share of part-time employment in total employment, 2006

	Total	Males	Females
Croatia	10.1	6.8	13.4
EU - 27	18.1	7.7	31.2
Belgium	22.2	7.4	41.1
Bulgaria	2	1.5	2.5
Czech Republic	5	2.2	8.7
Denmark	23.6	13.3	35.4
Germany (including ex-GDR from 1991)	25.8	9.3	45.6
Ireland	:	:	:
Greece	5.7	2.9	10.2
Spain	12	4.3	23.2
France	17.2	5.7	30.6
Italy	13.3	4.7	26.5
Hungary	4	2.6	5.6
Netherlands	46.2	23	74.7
Austria	21.8	6.5	40.2
Poland	9.8	7.1	13
Portugal	11.3	7.4	15.8
Romania	9.7	9.5	9.8
Slovenia	9.2	7.2	11.6
Slovakia	2.8	1.3	4.7
Finland	14	9.3	19.2
Sweden	25.1	11.8	40.2
United Kingdom	25.5	10.6	42.6

Source: Eurostat, Labour Force Survey 2006/1.

Table 8b: Share of temporary workers among employees, 15-64, 2006

	Total	Men	Women
Croatia	12.5	:	:
EU-27	14.3	13.8	14.9
Belgium	8.7	6.9	10.8
Bulgaria	6.1	6.2	6.1
Czech Republic	8	6.8	9.4
Denmark	8.9	7.9	9.9
Germany (including ex-GDR from 1991)	14.5	14.8	14.2
Ireland	3.3	2.9	3.8
Greece	10.7	9.1	13
Spain	34.1	32.1	36.8
France	13.5	13	14
Italy	13.1	11.2	15.8
Hungary	6.7	7.3	6
Netherlands	16.4	15.2	17.9
Austria	9	9.1	8.9
Poland	27.3	28.4	25.9
Portugal	20.6	19.5	21.8
Romania	1.8	2	1.6
Slovenia	17.1	15.2	19.1
Slovakia	5	4.9	5
Finland	16.3	12.6	20
Sweden	17	15	18.9
United Kingdom	5.6	5	6.3

Table 9a: Unemployment rates by gender, age groups and nationality (%), 2006

	Total unemployment			Men			Women		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Croatia	29	9	7,3	28.2	7.5	6.1	30	10.7	8.9
EU - 27	17.4	7.4	6.3	17.1	6.6	6.1	17.8	8.3	6.6
Belgium	20.5	7.4	5.6	18.8	6.7	4.9	22.6	8.2	6.7
Bulgaria	19.5	8	8.1	18.9	7.6	7.9	20.3	8.3	8.3
Czech Republic	17.5	6.3	6	16.6	4.6	5.2	18.7	8.4	6.9
Denmark	7.7	3.2	3.5	7.9	2.4	3.2	7.5	4.1	4
Germany (including ex-GDR from 1991)	13.7	9.3	11.4	14.8	9.4	11.2	12.5	9.2	11.7
Ireland	8.6	3.9	2.8	9.1	4.1	3	8	3.5	2.4
Greece	25.2	8.6	4.1	17.7	5.3	3.2	34.7	13.2	5.9
Spain	17.9	7.7	5.9	15	5.5	4.4	21.6	10.6	8.5
France	22.6	8.1	6	21.2	7.2	5.8	24.5	9.1	6.3
Italy	21.6	6.3	3	19.1	4.8	2.7	25.3	8.4	3.5
Hungary	19.1	7.1	4.8	18.6	6.6	4.8	19.8	7.7	4.8
Netherlands	6.6	3.3	3.7	6.1	2.9	3.6	7.1	3.8	3.8
Austria	9.1	4.2	3.5	8.9	3.6	3.8	9.3	5	3.2
Poland	29.8	12.4	10.2	28.3	11.2	10.7	31.6	13.8	9.7
Portugal	16.3	7.4	6.5	14.5	5.8	6.7	18.4	9.2	6.2
Romania	21.4	6.7	3.9	22.3	7.6	4.5	20.2	5.6	3
Slovenia	13.9	5.5	3.9	11.6	4.4	3.5	16.8	6.8	4.3
Slovakia	26.6	11.9	11.2	26.4	10.5	10.3	27	13.5	12.4
Finland	18.7	6.1	6.5	19	5.5	6.6	18.4	6.8	6.4
Sweden	21.5	5.5	4.3	21	5.3	4.7	22	5.8	3.8
United Kingdom	14.1	4.1	3.1	15.9	4.2	3.5	12.1	4	2.6

Source: Eurostat (for EU-27), Labour Force Survey 2006/2 (for Croatia)

Table 9b: Unemployment data of special groups, 2006

	Unemployment rate (%)			Long-term unemployment rate (%)			Share of the long-term unemployed (%)			The unemployed among youth (%)
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Croatia	10.9	9.6	12.4	6.7	5.8	7.7	58.9	55.7	62.2	12.3
EU-27	7.9	7.1	8.8	3.6	3.3	4.0	45.3	44.8	45.8	8.4

Source: Eurostat, CBS

Table 10: Employed, unemployed and inactive population by level of educational attainment, 2006

	Employment			Unemployed			Inactive		
	iscd0_2	iscd3_4	iscd5_6	iscd0_2	iscd3_4	iscd5_6	iscd0_2	iscd3_4	iscd5_6
Croatia	18.2	61.5	19.7	20.6	68.2	11.2	55.5	37.4	7.1
EU-27	24.8	49.5	25.5	11.8	8.3	4.6	51.0	37.7	8.5
Belgium	23.5	38.9	37.6	14	8.2	4.5	56.9	31.7	11.4
Bulgaria	15.1	59.5	25.4	20.5	7.7	4	54.8	37.8	7.4
Czech Republic	5.8	79.5	14.7	24.8	6.4	2.5	38.3	56.3	5.4
Denmark	20.0	46.9	32.9	6.7	3.2	3.3	45.0	39.9	14.9
Germany	16.1	58.7	25.2	18.7	9.9	4.8	45.2	45.6	8.9
Ireland	25.1	38.9	33.0	7.1	4.1	2.5	57.4	29.1	11.4
Greece	35.5	39.3	25.2	8.3	10.7	7.3	54.9	38.6	6.5
Spain	44.2	23.5	32.3	10.5	8.1	6.1	62.9	20.3	11.8
France	26.5	44.7	28.8	13.6	8.2	6	52.6	34.2	13.3
Italy	39.3	45.4	15.2	8.2	6.2	5.3	65.7	28.9	5.3
Hungary	13.1	65.6	21.3	16.7	6.9	2.8	47.8	45.7	6.5
Netherlands	25.5	43.5	30.0	6.1	3.6	2.3	51.9	33.5	13.5
Austria	17.5	64.4	18.1	9.4	4.1	2.6	42.7	50.5	6.9
Poland	9.0	68.7	22.3	23.7	15	6	39.7	55.0	5.3
Romania	21.6	64.4	14.0	9	7.9	3.8	49.8	47.4	2.8
Slovenia	14.4	62.2	23.4	8.4	6.6	3.3	42.6	51.8	5.6
Slovakia	4.6	78.6	16.8	48.6	11.8	3.3	43.1	51.9	5.0
Finland	17.4	47.0	35.5	14.2	8.2	3.7	49.0	37.2	13.8
Sweden	14.7	54.6	30.0	13.9	6.3	4.4	36.2	36.7	11.8
United Kingdom	22.1	45.5	31.7	9.1	5.3	2.8	35.8	32.8	10.9

Source: Eurostat, Labour Force Survey, CBS

Table 11: Activity, employment and unemployment rates by educational attainment, 2006

	Activity rate			Employment rate			Unemployment rate		
	iscd 0-2	iscd 3-4	iscd 5-6	iscd 0-2	iscd 3-4	iscd 5-6	iscd 0-2	iscd 3-4	iscd 5-6
EU - 27	75.3	86.7	92.3	66.8	80.4	88.3	11.3	7.4	4.3
Men	88.8	93.2	96.1	80.2	87.1	92.5	9.6	6.5	3.7
Women	61.6	79.8	88.9	53.2	73.2	84.6	13.7	8.3	4.8

Source: *Eurostat*

Table 12: Economic indicators on the county level

County	Population density per km ² , 2006	GDP per capita in current prices, 2004 (RoC=100)	Administrative unemployment rate (%), (end March 2006)	Persons in employment (end March 2006)	Average number of unemployed persons, 2006
County of Zagreb	101.2	74.8	14.2	81,517	13,045
County of Krapina-Zagorje	115.9	68.5	14	37,456	5,692
County of Sisak-Moslavina	41.5	74.5	28.9	45,991	17,718
County of Karlovac	39.1	73.9	26.1	38,749	12,968
County of Varaždin	146.4	85.7	13.6	62,598	9,218
County of Koprivnica-Križevci	71.2	90.6	17	38,426	7,534
County of Bjelovar-Bilogora	50.4	74	25.9	35,396	11,834
County of Primorje-Gorski Kotar	85.1	113.7	13.4	113,908	16,220
County of Lika-Senj	10	126.9	22.1	13,515	3,637
County of Virovitica-Podravina	46.1	72.8	30.3	23,361	9,484
County of Požega-Slavonia	47.1	71.1	21.7	20,829	5,332
County of Brod-Posavina	87.1	58.2	29.6	38,486	15,339
County of Zadar	44.4	78.7	20.9	44,312	10,716
County of Osijek-Baranja	79.5	76.9	26.1	91,738	30,176
County of Šibenik-Knin	37.8	71.8	25	29,717	8,806
County of Vukovar-Srijem	83.4	56.8	31.3	43,358	18,477
County of Split-Dalmatia	102.1	79.3	22.2	138,692	37,475
County of Istria	73.4	136.9	8.4	83,867	6,317
County of Dubrovnik-Neretva	69	94.5	18.3	38,366	7,473

County of Medimurje	162.4	77.7	15.8	37,540	6,786
City of Zagreb	1,215,50	180.5	9.2	388,581	37,369
TOTAL	78.4	100	17.7	1,446,403	291,616

Source: Central Bureau of Statistics, Croatian Employment Service

Annex 4: Detailed Summary Table for the Operational Programme

[See also section 3.2 (Indicators) and section 5.2.6 (Evaluation activities and timing) of the OP]

Priority Axis 1 - Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market			
Measure 1.1 - Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy			
Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To develop regional participatory institutional framework for promotion of employment	Number of Human resources development plans (prepared by Local Employment Partnerships) accepted by the county assemblies	Undertake local employment initiatives Carry out labour market surveys Elaborate local HRD strategies Develop project generation and articulation facilities in CES at the regional level Implement grant schemes in line with the objectives of the HRD strategies	Number of employment partnerships established
			Number of HRD strategies developed
			Number of project portfolios developed
			Number of persons who received support through the grant schemes
Measure 1.2 - Supporting the effectiveness and quality of Croatia's public employment services			
Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To improve the quality, effectiveness and efficiency of Croatian employment service	Number of CES staff certified for provision of different types of services to clients by type of service as a result of capacity building operations and improved business processes provided through the measure	Development of the capacity to formulate a coherent legislative framework for lifelong career guidance provision Establishment of a National Forum for lifelong career guidance Establishment of a model for lifelong career guidance centre and its pilot-testing	Number of steps undertaken to the establishment of the lifelong career guidance centre
			Number of CES and MELE staff trained in analytical work
		Strengthen the analytical capacity of CES and MELE through training Establish a training facility within CES for key skills for counsellors (focusing on the unemployed), advisors (focusing on the employers), lifelong career	Number of trainers for key business processes in CES

		guidance counsellors, specialized counsellors for disadvantaged groups and skills for other CES processes	
		Support design and implementation of improved business processes with the CES's IT system and user-friendly IT solutions, including upgrading of the IT equipment & software	Number of key business processes supported with ICT solutions
		Create a system of quality assurance, monitoring, evaluation and training-needs assessment for CES business processes	Number of key business processes equipped with quality assurance indicators

Priority Axis 2 - Reinforcing social inclusion of people at a disadvantage			
Measure 2.1 - Supporting access to employment by disadvantaged groups			
Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To promote social inclusion of the disadvantaged groups through their integration to the labour market	Share of disadvantaged groups who were beneficiaries of the measure and who remain in employment one year after placement Number of disadvantaged unemployed persons included in the new inter-institutional business processes that promote social inclusion into the labour market	Development of new inter-institutional and inter-sectoral business processes for the work with disadvantaged groups	Number of new business processes targeted at the social inclusion of the disadvantaged
		Training of staff (basic and advanced) in the employment and social welfare services (governmental, self-governmental, public, non-governmental) for work with disadvantaged groups	Number of staff trained for the work with disadvantaged groups
		Training and retraining of disadvantaged groups	Number of unemployed disadvantaged persons benefiting from grant schemes (broken down in specific target groups)
Measure 2.2 - Supporting access to education by disadvantaged groups			

Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To support access to education for employment by disadvantaged groups through, inter alia, promoting a more flexible policy framework and innovative provision of relevant services.	Proportion (%) of disadvantaged persons (broken down by common aggregate groups) having a new/second access to targeted educational services and/or modernised facilities.	Supporting the design and implementation of educational programmes specifically targeted on disadvantaged groups (including upgrading facilities and equipment where appropriate).	Number of educational establishments at the local/regional level involved in the development of educational programmes Number of pilot-testings of educational programmes specifically targeted on disadvantaged groups. Number of persons assisted through the grant scheme
		Building the capacity of education professionals in new services for the disadvantaged, primarily in the VET sector	Number of educational professionals who were beneficiaries of training or technical assistance measure

Measure 2.3 Development of social services to improve employment opportunities

Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To improve employment opportunities and promote reconciliation of work and family life by developing of new and improving quality of social services in the community.	Share of social welfare beneficiaries using new social services	Supporting development of social services in the community	Number of community based social services developed
	Stagnation/decrease of social service beneficiaries using institutional services	Supporting professionals working in the field of social services delivery in further development of	Percentage of organisations /stakeholders in delivery of community based social services

		community based social services.	assisted
			Percentage of professionals working in the field of social services delivery assisted

Priority Axis 3 – Enhancing human capital and employability

Measure 3.1 – Further development of the Croatian Qualifications Framework

Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
<p>To strengthen investment in human capital in Croatia and promote greater employability by helping Croatia develop and implement a coherent HRD policy and national qualifications framework, and to increase the overall labour market relevance, efficiency and quality of the education and training systems</p>	<p>Share (%) of VET / higher education students (by common levels of EQF) in pilot-institutions having followed any type of education / training based on the reviewed CROQF, modernised curricula and quality assurance mechanisms.</p>	<p>Establishment of a designated national EQF centre Support to the introduction of a systematic CROQF peer-review process Implementation of the pilot-testing of specific CROQF elements Further improvements of the CROQF consultation and mainstreaming process and related awareness-raising/capacity building campaigns</p>	<p>Number of steps undertaken to ensure the CROQF implementation</p>
		<p>Targeted support to continuous development of the VET Sectoral Councils, the methodology for qualification & framework curricula development</p>	<p>Number of occupational standards and qualifications/framework curricula developed to a specified standard</p>

		Support for the design and implementation of a 'VET Innovation Fund' Pilot-testing of the VET Innovation fund	Number of VET schools receiving grant support under the Pilot-VET Innovation Fund established on the basis of the VET Innovation Strategy
		Support to institutional and policy development in the field of VET quality assurance.	Number of VET schools carrying out the pilot testing of the self-evaluation at the micro level
		Further capacity building of relevant VET secondary school staff and other key practitioners in the field of QA	Percentage of staff and practitioners included in capacity building activities out of the total number of staff
		Further improvements of the Vocational Education and Training Information System (VETIS) and systematic exchange of experience and information on the VET QA	Number of new modules within VETIS developed
Measure 3.2 – Strengthening the provision of Adult Learning			
Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To improve skills and competences of adults and so enable them to participate more actively in the labour market.	Number of unemployed adult persons and other target groups of adult population at the local level enrolled in new / modernised adult learning programmes.	Development of an institutional framework for institutions at the local level, for entrepreneurial and other basic skills	Set of criteria for the selection of institutions at the local level identified
		Basic capacity building of selected local institutions.	Number of train-the-trainers (ToT) modules designed and delivered.

		Procurement of equipment for selected local institutions.	Training equipment sets procured and installed.
		Comprehensive development of the basic competences programmes in line with the EU Reference Framework for Key Competences.	Number of new / modernised basic skills training programmes developed.
Measure 3.3.- Supporting the quality and effectiveness of institutions responsible for policy design and provision of education and training			
Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To support the development of the capacity of Croatia's public institutions and relevant non-governmental partners at all levels of education and training	<p>Share (%) of the employees and external expert/ associates of the Croatian public institution and other institutions who successfully completed specialist capacity building activities and are certified to provide adequate support to ongoing reform in the field of education and training.</p> <p>Number of specific cohorts (with at least 10 staff members of the education institutions per each activity) involved in tailor made training & other TA support in education areas</p>	<p>Development of the National information system and capacity building in reforms for science and higher education</p> <p>A review of current responsibilities of the education agencies and specific recommendations, reflecting the evolving requirements of the Croatian education system.</p>	<p>National Information System developed</p> <p>Number of persons from institutions responsible for policy design as well as from HE and Research institutions trained</p> <p>Guidelines and institutional regulations on accounting in higher education developed</p>

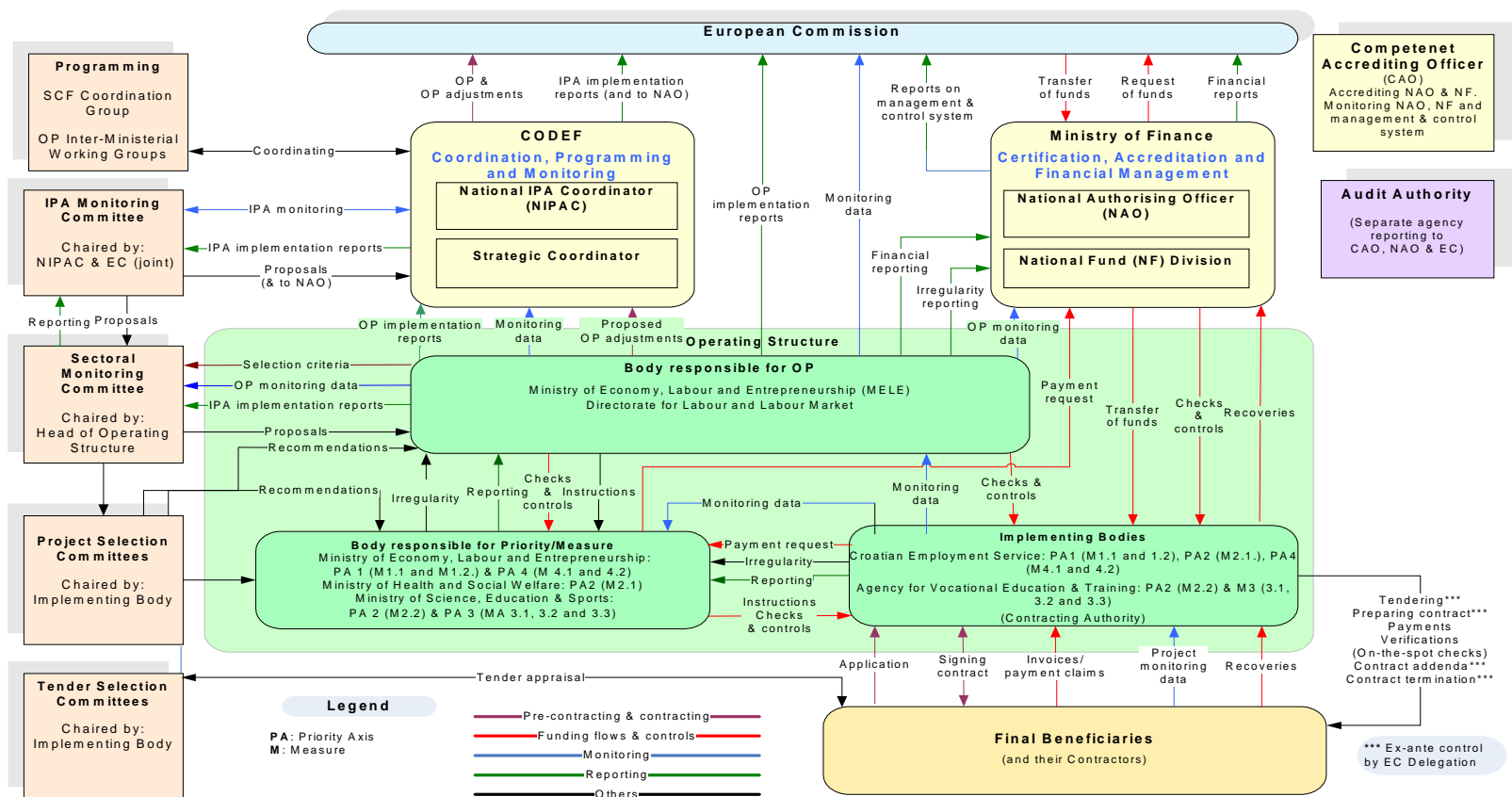
		Support to education agencies and institutions in organisational and management activities and in the design and preparation of manuals, operational procedures, guidelines, checklists and templates.	Mid-term plan for education agencies research and analysis function prepared.
		Elaboration of a mid-term plan for the education agencies' research and analysis function.	International partnership programme and Action Plan prepared.
		Elaboration of an international partnership programme and Action Plan for: internal development planning, decision-making, overall VET management, project preparation and co-financing, etc.	Number of training plan/ training programmes prepared Number of persons trained
		Establishment of a training system for education agencies staff and relevant staff members of other key institutions. Development and establishment of database for supporting and managing In-service TT	Database for supporting and managing in –service TT developed

Priority Axis 4 - Technical assistance			
Measure 4.1 - Project preparation			
Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To prepare a project pipeline for all operations and measures and ensure sufficient projects are fully mature and ready for submission to the Project Selection	Number of mature projects ready for contracting	Support to final beneficiaries in the preparation of tender documentation for service and supply contracts Support to implementing bodies	Number of tender document sets prepared Number of guidelines prepared

Committee throughout the programme duration.		in the preparation of guidelines for potential applicants	
		Support to potential grant applicants in the preparation of their applications	Number of potential applicants receiving support through TA
		Support to final beneficiaries in the preparation of tender documentation for service and supply contracts	Number of tender document sets prepared

Measure 4.2 - Programme management and capacity building			
Specific objective 1	Result indicators	Main types of operations	Output indicators
To ensure efficient and effective OP management, and develop the institutional capacity for managing and absorbing IPA component IV assistance	Quality of OP management (of monitoring system, financial control system, project selection system and evaluation system)	Support to the Croatian OP administration, regarding any aspect of management, monitoring, evaluation and control, including grant scheme management and procurement.	Number of staff from OP administration bodies involved in the capacity building operations
		Support to the Croatian OP administration in elaboration of sector studies and master plans	
		The preparation and implementation of information and publicity activities	Number of information events organised
		Support (including advice and training) to socio-economic partners, beneficiaries and civil society, to support the implementation of measures (including grant schemes) in specific sectors	Number of persons involved in training or technical assistance operations

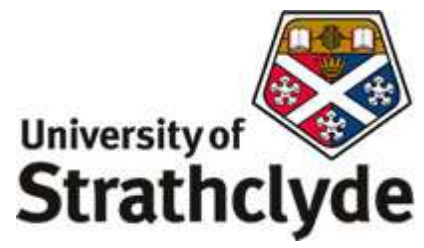
Annex 5: Human Resources Development Operational Programme - Organigram





**THE EX ANTE EVALUATION OF IPA OPERATIONAL
PROGRAMMES FOR CROATIA
Human Resource Development Operational Programme**

Martin Ferry, Irene McMaster, Keith Clement, John Bachtler,
Sara Davies, Laura Polverari and Douglas Yuill
European Policies Research Centre
University of Strathclyde
40 George Street
Glasgow G1 1QE
United Kingdom
Tel: +44-141-548-3061
Fax: +44-141-548-4905
e-mail: irene.mcmaster@strath.ac.uk
April 2007



Executive Summary

This report comprises the findings of the ex ante evaluation of the IPA Operational Programme (OP) for Human Resource Development for Croatia (2007-09) undertaken by the European Policies Research Centre (EPRC).

The OP provides coherent and accessible coverage of the key issues under Human Resource Development, according to the Commission template for IPA OPs. The OP broadly integrates EU and Croatian priorities in the field. Although there are some gaps in the analysis, it provides a sound basis for the strategic approach taken by the programme. The structure of objectives and priorities flows logically from the analysis, though there could be room for further consideration of the structure of some priorities and measures. Systems for monitoring and evaluation and management and implementation have evolved between OP drafts but some further detail and clarification is required in certain areas.

Taking each of the three main policy headings in turn (employment, education and training and social inclusion), there are some areas where additional information could be added to the analysis, or the text restructured, to strengthen the justification for strategic objectives. Closer attention could be paid to the link between the SWOT and the analysis as there are some gaps and inconsistencies where specific aspects of the SWOT do not relate clearly to issues in the background analysis. There is a need for some further consideration of the structure of the priorities and measures. For instance, a general concern is that there is quite a large variety of activity streams included under some priorities and that these activities vary considerably in their nature and scope. More detail on how decisions on the allocation of resources and the sequencing of financial flows to different measures over the first three years would be valuable. It would be helpful to provide more detail on the Programme's coherence with the Lisbon strategy and other IPA OPs. Work on indicators is still in progress and there are still significant gaps. Similarly, the consultation process was still in progress during the ex ante evaluation. Currently, the description of the consultation arrangements provides only a broad outline and more detail of the process and its outcome will be added in the next draft. Additionally, on the issues of programme management and implementation, some clarification concerning the identity, functions and timetable for the introduction of Implementing Bodies, and their relationship to other management bodies is required. Within the OP, environment is not well integrated. To address this issue, a broader interpretation of environment could be adopted.

Preface

The aim of the ex ante evaluation of the IPA Operational Programmes for Croatia is to provide an external perspective on the preparation of the new Programmes with a view to improving and strengthening the final quality of the Programmes and optimising the allocation of resources.

The evaluation was undertaken by a research team from the European Policies Research Centre (EPRC) at the University of Strathclyde in Glasgow. Within EPRC, the ex ante evaluation of the evaluation was managed and undertaken by the following team:

- | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|
| 1 | Dr Irene McMaster (Research Fellow) | - | Programme overview |
| 2 | Professor John Bachtler (Director) | - | Environment OP |
| 3 | Professor Douglas Yuill (Director) | - | Environment OP |
| 4 | Dr Sara Davis (Senior Research Fellow) | - | Transport OP |
| 5 | Laura Polverari (Senior Research Fellow) | - | Regional Competitiveness OP |
| 6 | Dr Martin Ferry (Research Fellow) | - | Human Resources OP |
| 7 | Dr Keith Clement (Senior Research Associate), responsible for Environmental Assessment | | |

The EPRC team would also like to thank the following local experts for their valuable insights: Sanja Crnković-Pozaić, Maja Vehovec, Dubravka Jurlina Alibegovic and Mak Kisevic.

European Policies Research Centre
Glasgow
April 2007

THE EX ANTE EVALUATION OF IPA OPERATIONAL PROGRAMMES FOR CROATIA

1. INTRODUCTION

This report comprises the findings of the ex ante evaluation of the IPA Operational Programmes (OP) for Human Resource Development for Croatia (2007-09) undertaken by the European Policies Research Centre (EPRC). The report is part of a wider set of IPA ex ante evaluations. The context for the evaluation and a detailed explanation of the methodology is contained in the accompanying ‘Overview Report’. The structure of this report is as follows:

- general overview of the OP;
- appraisal of the socio-economic analysis and the relevance of the programme strategy to the needs identified;
- evaluation of the rationale of the strategy and its consistency;
- appraisal of the internal and external coherence of the strategy;
- an assessment of expected results and impact;
- an appraisal of the proposed implementation system;
- an appraisal of environmental integration; and
- summary conclusions.

2. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OPERATIONAL PROGRAMME: CONTEXT

2.1 IPA support for human resource development measures

The HRD element of the IPA will contribute to strengthening economic and social cohesion as well as contribute to the priorities of the European Employment Strategy in the field of employment, education and training and social inclusion.⁴²

Employment can be targeted by a wide range of policy interventions, e.g. indirectly through policies aimed at social and economic development and/or directly through specific labour market policies. Active labour market policies, built around the principles of ‘prevention’ and ‘activation’, include job search assistance (public employment services), provision of training (training programmes such as classroom training, on the job training, work experiences), subsidization of job creation in the private sector (such as subsidies to employers or financial incentives targeted to the unemployed for business start-ups), and temporary job creation in

⁴² European Commission, “Explanatory Memorandum: IPA regulations”; European Commission, Brussels.

the public sector.⁴³ Related, the actors and institutions involved in these types of intervention are numerous.

In the European Union, the long-standing aims of combating unemployment and promoting employment have been given operational content through the European Employment Strategy (EES) and Employment Guidelines. Now, the EES has been integrated into the Lisbon Strategy for sustainable economic growth and full employment, resulting in a new structure based around the objectives of full employment, quality at work and cohesion and delivered under ten priorities: activation and prevention, job creation and entrepreneurship, adaptability and mobility, human capital and lifelong learning, labour supply and active ageing, gender equality, integration of people at a disadvantage, making work pay, undeclared work, and regional disparities.⁴⁴

The importance of education and training in producing economic, social and other outcomes means that it is also a key development priority. For many years, the EU has been committed to increasing the proportion of young people leaving education with a qualification, and enhancing work-related training. Current developments are also driven by the requirements of a knowledge-based economy, including a focus on updating skills and promoting new competencies, and, most recently, broadening access to education and training and developing e-learning and ICT skills. Related, education and training covers a wide range of interventions, actors and institutions, and these have become more numerous and more complex in recent years. This reflects important developments in the demand for and supply of education and training, often driven by wider social and economic needs (including technological and lifestyle changes), and a greater customer focus on delivering and funding provision resulting in the need for flexible education and training in terms of curriculum, accreditation and delivery.

Human resource development interventions also take into account issues related to social exclusion. A key challenge for OPs is to foster social inclusion by ensuring a positive and dynamic interaction between economic, employment and social policy.⁴⁵ This is a particular priority, as investing in people is seen as crucial to not only building social inclusiveness, but it is also essential to improving economic performance. Within the wider context of human resource development, initiatives to promote social inclusion could have a range target groups (e.g. unemployed, disabled, specific ethnic groups) and cover a range of policy fields (education, employment health and housing). Policies can either be developed to target these groups or particular efforts are made to ensure that do not disadvantage such groups.

⁴³ DG REGIO, *Evaluation of Socio-Economic Development; The Guide, Themes and Policy Areas: Employment and Human Resources: Active Labour Market Policies*, Brussels, DG Regio < <http://www.evaled.info/page.aspx?id=thm82>>

⁴⁴ DG REGIO, *Evaluation of Socio-Economic Development; The Guide, Themes and Policy Areas: Employment and Human Resources: Active Labour Market Policies*, Brussels: DG Regio < <http://www.evaled.info/page.aspx?id=thm82>>

⁴⁵ DG REGIO, *Evaluation of Socio-Economic Development; The Guide, Themes and Policy Areas: Promoting Social Inclusion*, Brussels, DG Regio < <http://www.evaled.info/page.aspx?id=thm37>>

In terms of the delivery of all of these interventions, increasingly, a decentralisation process has been taking place in many European countries. Especially in the field of employment services and training, the local level has been considered the best intervention level, due to its closeness to local labour markets, which may be very different in terms of needs and potentialities. In addition, in most countries, the relevant role of the social partners has been recognized in facilitating and promoting employment policies at the local level. It is also worth noting that the synergies and incentives created by the interaction of different policy interventions and the cumulative impact of policy regimes have a key role to play in meeting programme objectives. Therefore, the wider institutional framework in which these policies operate, consisting of policy regimes, organisational regimes and incentive regimes.

Key evaluation questions relate to:

- the likely use and accessibility of the programme (i.e: What is the likely level of awareness among the eligible and potentially eligible population? How to ensure that those eligible to participate in the programme get involved? Who does and who doesn't? Is the target population poorly defined, or the programme delivery poorly controlled?)
- the delivery of the programme (i.e. Is the programme delivery consistent with the aims? Which actors are involved in the programme delivery? What are the times and quality of delivery)
- the identification of variations in the programme delivery (Were programme resources and delivery consistent across all geographical locations? Is it possible to identify best practices among different delivery locations? Are there targeting mechanisms, i.e. delivery focussed on those groups that are 'easier' to help instead of the most challenging groups?)
- the organisation of the programme (What are the main models of programme organisation and delivery?, How well do different staff/actors involved in delivery work together?)
- the programme resources (Is programme staffing and funding sufficient to ensure appropriate standards? Are programme resources likely to be used efficiently and effectively? Are costs per outcome reasonable and offset by the benefits?)
- participant experience of the programme (How were participants going to be involved in the programme? Have partners been involved in the development of the programme?)

2.2. Development of the HRD OP

The OP has been prepared by an Inter-Ministerial Working Group (IWG) chaired by the Central Office for Development Strategy and Coordination of EU Funds (CODEF) and including representatives of the Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE); the Ministry of Science, Education and Sport (MSES); the Ministry of Health and Social Welfare (MHSW); the Croatian Employment Service (CES); the Agency for Vocational Education and Training (AVET); the Agency for Adult Education (AAE); Education and

Teacher Training Agency (ETTA); Central Bureau of Statistics (CBS); Ministry of Foreign Affairs and European Integration (MFAEI); and, CARDS 2003.

The first draft of the OP was produced by the IWG in November 2006. This was structured according to the Commission template for IPA OPs and provided a comprehensive review of all the main issues required under the template headings, although there was scope for restructuring and supplementing the text, clarifying and strengthening links between the needs analysis and the strategic priorities and addressing some gaps relating to the analysis section, financial tables, monitoring targets and consultation process. Comments on the first draft were received from the European Commission Delegation, DG Emploi. The main comments concerned the need to streamline the OP structure, strengthen links towards future ESF activities, provide a clearer picture of the relationship between PHARE and CARDS programmes and the OP and increase the focus on absorption capacity. A second draft of the OP was produced in March 2007, incorporating responses to the specific Commission comments as well as a restructuring of some sections (notably relating to context and complementarities with other EU assistance programmes), additional text and updated data for the socio-economic analysis (including a stronger regional dimension), and further information on the financial tables and monitoring indicators. Commission comments on the second draft focussed on the OP's coherence with other programmes (notably the draft Joint Assessment of Employment Priorities - JAP) the reorganisation of some measures, the development of more streamlined measure templates and a clearer indication of the balance between the role of central agency activities and small projects in the OP.

2.3 Evaluation of the HRD OP

The EPRC evaluation of the HRD OP was initially undertaken on the basis of the first draft, based on the EPRC checklist and summarised in the preliminary assessment sent to CODEF in March 2007.

During a fieldwork visit to Croatia on 26-29 March 2007, further assessment was undertaken on the basis of the second draft of the OP and meetings were held by EPRC with the following:

- EU Delegation to Croatia
- Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE);
- Ministry of Science, Education and Sport (MSES);
- Ministry of Health and Social Welfare (MHSW);
- Croatian Employment Service (CES);
- Agency for Vocational Education and Training (AVET);
- Agency for Adult Education (AAE);

Subsequent analysis of the OP was undertaken by a local expert⁴⁶, commissioned by CODEF on the basis of guidance provided by EPRC. The remainder of this report describes the outcome of the above research, structured under the main headings required by the EU regulations and Commission guidance. The local expert also undertook discussions during April 2007 with:

- The Education and Teacher Training Agency;
- The University of Zagreb;
- The Croatian Employer's Association; and
- The Association of Independent Unions.

⁴⁶ Local expert input relating to the analysis and follow-up interviews was undertaken by Sanja Crnković-Pozaić.

3. GENERAL COMMENTS ON THE OP

The OP provides coherent and accessible coverage of the key issues under Human Resource Development, according to the Commission template for IPA OPs (see Box 1 below). The OP broadly integrates EU and Croatian priorities in the field. Although there are some gaps in the analysis, it provides a sound basis for the strategic approach taken by the programme. The structure of objectives and priorities flows logically from the analysis, though there could be room for further consideration of the structure of some priorities and measures. Systems for monitoring and evaluation and management and implementation have evolved between OP drafts but some further detail and clarification is required in certain areas.

Box 1: Structure of the Human Resource Development OP

- 1. Context, consultation and coordination**
 - 1.1.1. The national socio-economic and political context
 - 1.1.2. The EU policy context
 - 1.1.3. The process of elaborating the Operational Programme
- 2. Assessment of medium term needs, objectives and strategic priorities**
 - 2.1.1. Socio-economic analysis
 - 2.1.2. SWOT
 - 2.1.3. Strategic priorities
- 3. Programme strategy**
 - 3.1.1. Concentration of assistance, priority axes and measures
 - 3.1.2. Priority axes
 - 3.1.3. Measures
 - 3.1.4. Horizontal issues
 - 3.1.5. Complementarities with other forms of assistance
 - 3.1.6. Indicative list of major projects
- 4. Financial tables**
 - 4.1.1. Calculation of European Union contribution
 - 4.1.2. Financial table
- 5. Implementation provisions**
 - 5.1.1. Management and control
 - 5.1.2. Monitoring and evaluation
 - 5.1.3. Information and publicity

Annexes:

- I Membership of the Inter-Ministerial Working Group
- II Outline Communications Strategy for IPA
- III Analytical tables and figures

Background analysis is divided between two sections: Section 1.1 outlines Croatia's macro-level socio-economic and policy context with a particular focus on HRD-related themes and Section 2.1 contains the main socio-economic analysis. The second draft of the OP has restructured the context, assessment of needs and SWOT sections of the OP and this has addressed some problems with duplication in the first draft OP. In establishing the policy context, the OP introduces a useful overview of the main accession documents and Croatian national strategies. Nevertheless, some partial duplication remains (e.g. concerning the description of education provision in Section 1.1.2 (p.6) and again in Section 2.1.3 (p.22)). One recommendation could be to limit Section 1.1 to the policy context where the hierarchy of policies, strategies and interventions at EU and domestic levels is useful. The socio-economic content could be integrated with Section 2.1.

4. APPRAISAL OF THE SOCIO-ECONOMIC ANALYSIS AND THE RELEVANCE OF THE PROGRAMMES' STRATEGIES TO THE NEEDS IDENTIFIED

4.1 Overview of human resource development issues

Section 1.1 outlines the national socio-economic and policy context, consisting of general macro-economic information and more specific HRD-related data. It also sets out the key domestic policies relating to the three main HRD headings of employment, skills, education and training, and social cohesion and inclusion. The main socio-economic analysis is in Section 2.1. In general, this provides an overview of the relevant issues under five main headings: demography and public health; employment and unemployment (including by sector, and with reference to flexible employment); education, training and skills; social protection, social income and social inclusion; and regional disparities (the last category has been added as a distinct section in the second draft OP).

The use of statistical information to support statements is generally sound, drawing on domestic and Eurostat sources to make some EU comparisons. Under each heading, the most important trends are drawn out, illustrated by statistics drawn from Eurostat and domestic sources and sometimes setting the Croatian experience in comparative context with different Member States and the EU as a whole (tables have been moved to an annex in Draft 2).⁴⁷ The main Croatian statistical data source for poverty and social exclusion is the Croatian Bureau of Statistics (CBS) which conducts a Household Budget Survey (HBS). Coverage in this is improving and it has been harmonised with Eurostat. There are also Labour Force Surveys.

Section 1.2 outlines the EU policy context. The framework provided by Commission strategies and guidelines informs the analysis and the strategic sections of the HRD OP in quite a prescriptive way. The OP is rooted in the Strategic Coherence Framework (SCF) which sets out how IPA funding is to be used in Croatia and IPA Components III and IV. HRD-related objectives of the SCF have been informed by European Employment Strategy and European Employment Guidelines. Priorities indicated in the OP must also be in line

⁴⁷ While internationally comparable data is useful, it is worth taking into account that the registered unemployment rate in Croatia is higher than the internationally comparable LFS rate, which is something that policies should be sensitive to.

with and result from the Joint Memorandum for Social Inclusion (JIM) and the Joint Assessment of Employment Priorities (JAP), which all accession countries must prepare. Drafting of the OP has taken place in close co-ordination with the elaboration of the JIM and JAP documents. The overall priority is “Creating more and better jobs. More immediately, attracting and retaining more people in employment by increasing human capital investment, reinforcing social inclusion and promoting adaptability of enterprises and workers”. This covers the main strategic headings of Employment, Education and Training, and Social Inclusion. Administrative capacity is treated as a cross-cutting theme under each of these headings.

The overall conclusion is that, in the relatively short time since the end of the war, and particularly since engaging in the process of accession to the EU, Croatia has made ambitious commitments to modernisation and reform in relation to policies concerning the development of human resources. Given the scale of the commitments, the limits to available resources and the unfamiliar nature of many of the challenges confronted, there is significant pressure on public administration as a consequence. This presents a strong justification for the proposed concentration of assistance delivered through the HRD OP on developing the capacity of the key relevant public institutions at both the national and local levels. Nevertheless, taking each of the three main policy headings in turn, there are some areas where additional information could be added, or the text restructured, to strengthen the justification for strategic objectives.

4.1.1 Employment

Under the employment heading, the Croatian labour market is characterised by an ageing labour force, a relatively low employment rate and a relatively high unemployment rate. Both the share of the long-term unemployed, particularly among unemployed women and the rate of unemployment among the youth, are high. There are large differences in relative unemployment among the regions, reflecting different labour demand and insufficient wage flexibility. Croatia is experiencing population ageing and decline. Up until recently, net immigration had offset this but this now this trend is declining. A declining, ageing population has clear implications for work-force size and a significant increase in employment rate is required to contribute to increase spending on health and social assistance. A key policy in this field is the *National Action Plan for Employment* (NAPE) and its annual *Employment Promotion Plans*, informed by the European Employment Strategy. These aim to promote employment, social inclusion, Vocational Education and Training (VET), entrepreneurship and improvement of the business environment. The main instruments for active labour market measures are CES employment subsidy programmes for new starts. Subsidies have aimed to target specific groups (youth, elderly, disabled etc). CES also provides low level finance to municipalities’ labour market interventions and some specific measures to national minorities (Roma). However, the programmes have also included general ‘introduction to job’ provisions that apply to everyone and this has limited the impact on these specific target groups. Key challenges identified include: reaching target groups without making conditions too restrictive and thus limiting participation; placing more emphasis on training and upgrading skills; developing provisions for the monitoring and evaluation of the impact of active labour market interventions on target groups. The main focus of OP activities under this heading is to strengthen the capacity of CES and this seems justified, given the challenging agenda. Specific comments under this heading are:

- Some gaps in public sector administrative capacity or institutional constraints are noted as one of the key weaknesses to be addressed in the OP. These gaps are noted in different parts of the analysis (e.g. in terms of efficiency, data-gathering capacity, coordination between central, regional and local structures). However, a more explicit summation in relation to employment services could strengthen the argument for the OP's focus on capacity-building.
- There is very little detail on internal migration processes and labour force mobility, though low regional mobility of the labour force is listed as a strategic weakness. Even if there is limited information on this, some text should be included in the regional disparities section of the socio-economic context (Section 2.1.5). Related, there could also be some discussion of the potential tension between increasing regional labour force mobility as a result of VET and increased employability and the threat of depopulation in some regions, mentioned in the same section. For instance, extensive urbanisation and out migration in the past has left some areas with labour shortages and an ageing population. Related, changing age structures and a decreasing working age population is likely to have negative impacts on labour supplies, particularly for key sectors such as, ICT, bio-technology and construction. These challenges could suggest the need for targeted support for these regions, at some point. Is increased labour mobility seen as a potential strength or as a threat in the Croatian context?
- Additional points that could be mentioned in the analysis include:
 - o the development of a more sophisticated and inclusive definition of 'employment', taking into account flexible working, self-employment, informal employment and other forms of work contract; and
 - o noting that a considerable proportion of employment in agriculture in Croatia involves the elderly working in subsistence agriculture.

4.1.2 Skills, training and education

The Croatian population has relatively high rates of secondary education but low rates of higher education and the workforce has relatively low skill levels. There appears to be a significant mismatch between the contents of education and the requirements of the labour market and there is very low provision of adult education and training. A system of polytechnics at post-secondary level has been introduced but the provision of VET is weak and there are high levels of unemployment for graduates from these. An important policy response is the *Education Sector Development Plan 2005-10* which aims to improve the quality of training, support teacher training and encourage more strategic approaches in the field. In addition, new organisations have been established recently, notably: the National Council for Higher Education; the Commission for Adult Education; the Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETAE). These are in the process of introducing a range of initiatives, including the development of a National Qualifications Framework, a survey of labour market needs (with the aim of rationalising the VET sector), the development of sectoral councils to match skills to labour market needs, the upgrading of the school curricula and the development of local partnerships for employment with municipalities, local CES and employers. Again, the general capacity-building focus of

the OP under this heading seems justified given the agenda of the relevant agencies. Specific comments are as follows:

- The assessment of labour market skills needs and gaps could be improved through the use of employer skills surveys. The ‘mismatch’ between the skills base of the working-age population and the demands of employers is highlighted as a significant strategic challenge but additional information could be added, making clear what the skills needs of employers actually are. Section 2.1.3 notes that no definitive analyses of the responsiveness of the education system to labour market needs has been completed, but a clear commitment to developing mechanisms to collate and maintain information on skills needs would perhaps make sense at this stage. In the mean time, some analysis could be based on the limited data available (for instance from JAP and the Sector Councils).
- Given the importance attached to the service sector in the OP and the role of ICT in some of the industries under this heading, more detail could be provided on the characteristics and trends of the development of the Information Society. The identification of the impact of these trends on the qualifications of youth and adults, as well as an indication of the barriers faced by certain social groups in access to information technology or potential synergy with activities related to boosting ICT systems would be useful. Synergies between the HRD OP in providing ICT training and the activities of the Regional Competitiveness OP in developing ICT infrastructure could be developed more fully in the text.

4.1.3 Social Inclusion

Croatia faces the challenge of modernising its health and social welfare systems and to strengthen social inclusion and cohesion. Besides ethnic minorities, the most visible marginalised group appears to be the disabled. As is the case with education and employment, significant locational variations persist in relation to the provision of social and health services. Social care services have traditionally been heavily centralised in the 1990s with little involvement of private or voluntary sectors. After 2001, some decentralisation of services, particularly for the elderly and infirm, took place and more opportunity was created for private or voluntary participation. There has also been a process of gradual deinstitutionalisation and a growing number of clubs, centres, fostering services etc. Partnership working with social partners has gradually improved (e.g. through the Government Office for NGOs and the National Foundation for Civil Society Development). There is also growing awareness of gender issue (e.g. through the Gender Equality Act 2003, Gender Ombudsman, Promotion of Gender Equality strategy). However, the social service sector is still underdeveloped and there is a need to move from the introduction of legislation and the development of an institutional framework to the implementation of measures and this justifies the OP focus on strengthening the capacity of implementing agencies. Nevertheless, there are some aspects of the analysis that could be improved under this heading:

- There could be scope to highlight the fact that some people and groups can be the subject of multiple disadvantages and that this will be taken into account in the

OP. This emphasises the need to include flexibility in the OP to allow it to access people across different target groups, sectors and regions. This would also call for more complete, standardised data about social welfare provision to be developed.

- Given the importance of the regional dimension (c.f. data in the 2007 World Bank Study ‘Croatia: Living Standards Assessment, Promoting Social Inclusion and Regional Equity’), the new sub-heading on regional disparities is welcome. However, a short summary of regional-specific variations in skills needs (in so far as information is available) could be included. Interventions relating to expanding or improving skills should be responsive to local and regional labour market needs which will require some reference to different regional labour market dynamics. This is particularly the case given the rural/urban divide mentioned in the OP e.g. related to agriculture, heavy industry etc.
- There could also be scope to emphasise further the role that the social inclusion heading can have in driving economic development (e.g. by strengthening the case for the role of care and support structures in supporting the labour market and the development of the secondary labour market (social economy) mentioned briefly in Section 2.3.4. This would strengthen the harmonisation of social welfare issues with economic development perspectives in the programme.

4.2 The SWOT analysis

A SWOT analysis is included in Section 2.2. It gives a good general reflection of the main issues highlighted in the baseline assessment which precedes it. It is broken down into three headings that correspond to the main themes covered in the background analysis (Employment, Education and Training, Social Inclusion). However, closer attention could be paid to the link between the SWOT and the background analysis as there are some gaps and inconsistencies where specific aspects of the SWOT do not relate clearly to issues in the background analysis. For example:

- Low regional mobility of the labour force is noted as a weakness in the SWOT but ‘brain drain’ is also mentioned as a threat. As noted above, the OP’s perception of the potential tension between increasing regional labour force mobility as a result of VET and increased employability and the threat of depopulation in some regions should be clarified.
- Resistance to reform and unwillingness to change and adopt new practices in education and training is listed as a threat but not dealt with clearly in the context section.
- Increasing research programmes and fellowships for young researchers is noted as strength but there is little detail on this in the analysis.
- No mention of regional disparities in education as a weakness, though this is highlighted in the socio-economic analysis (p.26).
- It may be worth considering the following issues in the SWOT: rising levels of entrepreneurial activities in the country; the opportunities to encourage activities,

e.g. self-employment, which are currently not captured by accounts of economic activity; high wage differentials in the country may help to attract well educated workers into the country; the low priority given to employee training could be a potential threat; the need for educational reforms to take into account labour market needs is another important issue; the particular challenges to social inclusion faced in lagging regions should be recognised; weak cooperation between key institutions and agencies is a problem; and high levels of university drop-outs is a particular challenge.

5. EVALUATION OF THE RATIONALE OF THE STRATEGY AND ITS CONSISTENCY

5.1 Strategy

Strategic priorities are outlined in Section 2.3. This section makes clear that the strategy is rooted in the Strategic Coherence Framework (SCF), informed by European Employment Strategy guidelines and EES priorities, which sets out how IPA funding is to be used in Croatia, IPA Components III and IV and the Croatian Strategic Development Framework and the JIM and JAP documents. The SCF states that assistance made available to Croatia under IPA Component IV will concentrate in the first instance on:

- capacity building with the aim of preparing Croatian institutions and beneficiaries for delivery and absorption of support from the European Social Fund on accession, and
- the most significant of the areas of concern that are identified by the relevant strategic EU and national documents as being crucial to human resource development.

This covers the main strategic headings of Employment, Education and Training and Social Inclusion. Administrative capacity is treated as a special focus for IPA Ops, giving four priorities (not including Technical Assistance):

- Attract and retain more people in employment and modernise social protection systems
- Improve adaptability of workers and enterprises as well as flexibility of labour markets, and
- Increase investment in human capital through better education and skills.
- Building administrative capacity.

The table below presents the Priority axes and their related measures, indicating in a general way how the relevant EES guidelines are incorporated.

Table 1: OP priorities, measures and EES guidelines

Priority axes	Measures	EES guidelines
Priority axis 1: Enhancing Access to Employment and Labour Market Re-integration.	Measure 1. Supporting the design and implementation of active and preventative labour market policy. (In particular through the development of partnerships between public employment services, other public bodies, and representatives of business and labour.)	Guideline 17: Implement employment policies aiming at achieving full employment, improving quality and productivity at work, and strengthening social and territorial cohesion Guideline 18: Promote a lifecycle approach to Work. Guideline 21: Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation having due regard to the role of the social partners
Priority axis 2: Reinforcing Social Inclusion of the Disadvantaged.	Measure 2a. Supporting access to employment by disadvantaged groups.	Guideline 19: Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers including disadvantaged people, and the inactive
	Measure 2b. Supporting access to education by disadvantaged groups.	
Priority axis 3: Enhancing Human Capital and Employability.	Measure 3a. Improving the content, and delivery of vocational education & training for all age groups.	Guideline 20: Improve matching of labour market needs
	Measure 3b. Developing skills and facilities for lifelong learning.	Guideline No 23: Expand and improve investment in human capital
Priority axis 4: Strengthening Institutional Efficiency of Public Administration in the Employment and Social Field.	Measure 4a. Supporting the improvement of the effectiveness and quality of Croatia's public employment services.	
	Measure 4b. Supporting the development of institutions and their partners responsible for the provision of vocational education and training, and adult education, in Croatia.	Guideline No 24: Adapt education and training systems in response to new competence requirements.
Priority axis 5: Supporting the Development and	Measure 5a. – Project preparation.	

Provision of Administrative Capacity Related to the Delivery of this Operational Programme.	Measure 5.b – Programme management and capacity-building	
--	---	--

The OP strategy is clearly rooted in the analysis. In fact, the framework provided by Commission strategies and guidelines (including the SCF, MIPD, European Employment Strategy and the JIM and JAP documents) informs the analysis and the strategic sections of the HRD OP in quite a prescriptive way and this ensures overall consistency. Descriptions of the Priority axis have been expanded between OP drafts. In the second draft OP, each axis has a rationale, specific objective, and description, including relationship with existing, related programmes and strategies. However, there is a need for further consideration of the structure of the Priorities and Measures:

- A general concern is that there is quite a large variety of activity streams included under some Priorities and that these activities vary considerably in their nature and scope. For instance, Priority 1 includes establishing national and regional partnerships for employment, the provision of advice and counselling, employment subsidies, retraining exercises and the development of a Graduate Enterprise Programme. Given funding constraints, it is important to avoid producing a lengthy list of potential activities and to introduce some prioritisation. A broader agenda or a basic listing of potential activities may dilute the strategic focus and have management and implementation capacity implications in a context of limited funding (see point in section on management and implementation arrangements).
- The main focus should be to boost the capacity of Ministries and agencies to develop and launch services that will subsequently, and with the benefit of future funding, become fundamental parts of their mainstream portfolios (such as employment partnerships). A clearer distinction between initial, capacity-building support for service providers and subsequent support for their target individuals and groups in society could be used to develop a more focused list of activities for the first phase of the OP.
- Related, more emphasis could be given in the Priorities to building local capacity to design and implement projects successfully. As noted in the draft OP, regional differences in this field are significant in Croatia so the role of local stakeholders in generating and developing projects relevant to their contexts will be important. Thus, measures to support the generation and development of project ideas at local level would boost sub-national absorption capacity. This could also support the human resource dimension of the Regional Operative Programs more directly.
- Priority 1 could be restructured to include more than one measure. Such a subdivision could sharpen the focus of the Priority and help prioritise activities. Although identified target groups differ, there is also some potential overlap between Priority 1 and Priority 4a as both focus on the development of more active labour market policies in the Croatian employment services (e.g. through the

development of partnerships and networks).

- The general structure of measures should be reconsidered with the aim of streamlining and harmonising their structure.
- There is some overlap between activities under Priority 1 and Priority 2a as both could target the long-term unemployed with active labour market interventions.
- Where limited funding will be focused on a limited range of projects, largely concentrated on specific agencies, more detail on selection criteria would also be useful. How have they been developed, what purpose do they serve, is there a hierarchy of criteria?

5.2 Financial tables

Financial tables are provided showing the allocation of funding at priority and measure level for each year in the period 2007-09. The figures are disaggregated by EU and national public funding. The tables show that funding for different activities will be introduced gradually over time, with some measures (such as 2b) not receiving funding until 2009. With respect to financial allocations, the OP uses the indicative financial weightings set out in the MIPD as a rough guide. There has been some rebalancing among priorities between drafts, with Priority 3 (dealing with VET and lifelong learning) being allocated more and Priority 1 (access to employment) being allocated slightly less. More detail on how decisions on the allocation of resources and the sequencing of financial flows to different measures over the first three years would be valuable, as would a combined table covering the first three years of the OP.

Table 2: OP financial tables

Priority Axis	MIPD	Proposed
1 Enhancing access to employment and sustainable inclusion in the labour market.	30-40 %	25%
(Improving adaptability of enterprises and workers*)	20-30 %	
2. Reinforcing social inclusion and integration of people at a disadvantage.**		15%
3. Expanding and enhancing investment in human capital.	30-40 %	30%
4. Strengthening the institutional capacity of public administration in the employment and training fields.	10-20 %	20%
5. Technical assistance to support OP management and develop a project pipeline.	10%	10%
Total	100-140%	100%

5.3 Horizontal themes

A separate section is provided on the horizontal themes (Section 3.4), covering gender equality and sustainable development. Given the types of interventions covered by the OP, there is a strong focus on equal opportunities. There are specific measures related to equal opportunities (particularly concerning the integration of women into the labour market) and this is reflected in some of the indicators and project selection criteria. More generally, it could be useful to include provision for the collation of data sub-sets on the characteristics of beneficiaries (women, old, disabled etc) under particular measures and then to assess the contribution of particular Priorities to the promotion of equal opportunities. This is related to the general need for a stronger use of baseline and target figures in the hierarchy of indicators (see below). There are no specific environmental measures in the OP and the draft only restates broad IPA commitments to comply with EU Environmental Impact Assessment standards. However, particular HRD OP priorities and measures can contribute to environmental themes. For instance, incorporating an environmental perspective into education and training, both on the level of preparing educators and trainers and participants, would make a contribution to the environmental aspects of the sustainable development agenda. Thus the relationship between OP priorities and some horizontal themes could be more closely specified.

6. Appraisal of the internal and external coherence of the strategy

As noted above, links between the programme and specific Commission guidelines have been made more explicit in second draft OP, particularly concerning SCF, MIPD, European Employment Guidelines and the JIM and JAP documents. Section 3.5 details complementarities with other forms of EU assistance, (notably the CARDS programme), under employment, VET and social inclusion. Coherence with Croatian policies and strategies is generally well covered and Commission strategic frameworks are sufficiently flexible to facilitate integration with Croatian priorities in the programme. However, there may be some issues for further consideration:

- It would be helpful to provide more detail on the programme's coherence with the Lisbon strategy, which is mentioned as a basic influence on strategic priorities in Section 2.3.1.
- In comparison to other aspects of the OP (employment, VET) there is less of a framework of Croatian documents to draw on for social strategy. The decentralisation of social services is a key domestic process and this has been stressed more in the latest draft of the OP, including its impact as a source of employment. However, more detail could be included, perhaps drawing on the JIM document.
- More detail should be developed in the OP on links with the Regional Competitiveness OP. This refers to possible synergies between the upgrading of VET or ICT infrastructure in regions and the expansion of services in the HRD OP. As noted above, more detailed information on disadvantaged groups at sub-national levels would support the importance attached to the regional dimension of HRD in the OP. In this respect, reference could also be made as to how the programme's social inclusion activities will relate to the priorities identified in OP

Regional Competitiveness plans. Also, more description could be provided concerning the sort of capacity building initiatives that will be needed at local and regional levels. What support will counties, municipalities and local partnerships receive to further develop their capacity to implement employment, VET and social welfare services?

- It may be important to demonstrate more clearly how activities listed under OP Priorities build on (rather than duplicate) initiatives launched under the CARDS programme i.e. clarify further the lessons learned.
- Stakeholder interviews revealed that experiences of EU and international support programmes, such as MANTRA, INTERREG TEMPUS and CARDS, were generally viewed as beneficial and offered some valuable lessons for the current programming period. Some of the issues identified include:
 - o the role played in developing coordination structures, partnerships and working groups. This applies to the relevant Ministries and agencies at national level but also to the strengthening of links between national and sub-national administrative tiers and connections with social and economic interests (e.g. through CARDS 2004 Local Partnership initiative); and
 - o in practical terms, CARDS has also boosted the knowledge and experience in implementing EU funds, notably in terms of developing project proposals. This is providing a vital foundation for the development and implementation of the HRD OP.
 - o However, a number of partners were critical of the role played by external consultants. In a number of cases, it was felt that their lack of familiarity with conditions on the ground and the cost of hiring consultants was problematic.

7. ASSESSMENT OF EXPECTED RESULTS AND IMPACT

In the current draft, proposed monitoring indicators are split into ‘output’ indicators (e.g. number of employment partnerships established) and ‘result’ indicators (e.g. number of unemployed - by specific target group - participating in a given measure who subsequently find employment). In general, work on indicators is still in progress and there are still significant gaps (e.g. no results indicators yet under Measure 4a) and further review is necessary to move towards the ‘input-output-result-impact’ model for SF programmes.

- There is some uncertainty over the categorisation of indicators. For instance, some ‘results’ indicators could arguably be reclassified as impact indicators if these cannot be directly attributable to OP activities (e.g. under Measure 2a, where an increase in the flexible arrangements for women re-entering the labour market by 2010 could be defined as an impact rather than a result).
- A more structured hierarchy of indicators should be developed, matching indicators to specific measures and activities and making provision for these to be aggregated at Priority and Programme levels. Context and Programme level

indicators should also be developed where possible.

- Measuring results could obviously be an issue in the OP due to the inherently long-term, softer impacts involved in some activities but also as labour laws are undergoing reform and this could change the context (e.g. the challenge of capturing the impact of new domestic provisions for ‘work at home’, flexible working etc.). Nevertheless, the OP could incorporate some impact indicators and base lines or targets set for relevant measures in its indicator system (in terms of numbers or percentages). According to interviews, some targets seem to be incorporated at project level and these should inform OP indicators.
- In the HRD OP, it is also important that short common definitions are drawn up for all indicators so as to ensure that final beneficiaries and those involved in collecting monitoring data are clear with regard to the way in which project outcomes should be measured. This will help avoid problems with regard to the quality and comparability of monitoring data. For instance, there can sometimes be confusion concerning whether number of people trained refers to the number of people enrolled on a training programme or to the number of people completing a training course (without necessarily obtaining a qualification). According to the OP, projects will be required to gather basic data on their activities but also, where relevant, to break beneficiaries down into target groups (by gender, ethnic group, disability etc). Thus a common, basic sheet of agreed indicators and definitions could be developed for projects so that they can develop comparable, collectable data for aggregation that breaks information down into target groups in the relevant measures.
- More information on data availability should be provided, in particular whether monitoring can rely on an existing data set, whether new data will need to be generated, or whether only estimates will be available.

8. APPRAISAL OF THE PROPOSED IMPLEMENTATION SYSTEM

8.1 Consultation

The consultation process was still in progress during the ex ante evaluation. The description of the consultation arrangements in Section 1.3.1 provides only a broad outline and more detail of the process and its outcome will be added in the next draft. According to interviews, there are still some concerns amongst stakeholders that consultation exercises could have been more inclusive and more open. However, the view was also expressed that increased consultation and partnership has been one of the major impacts of the OP drafting process thus far. The process has contributed to a broader opening of the Croatian system to new partnership arrangements. This applies particularly to links between Ministries, which have been strengthened by the drafting process in the Inter-Ministerial Working Group. The latest partner consultation has also demonstrated the development of links with other agencies and sectors. Vertical structures were used by Ministries to ensure stakeholder participation in this consultation process. At the event, agencies involved in the implementation of the OP (CES, AVET) took the opportunity to describe project proposals to stakeholders. However, there were also some broader, strategic interventions. For instance, there was discussion of the need to emphasise the regional dimension of HRD issues. Given time constraints, ensuring

the extent and quality of consultation at regional level at this stage of the OP elaboration process is challenging. However, it is worth noting that CARDS projects has provided a basis for national/regional consultation on HRD issues and projects, as well as a framework for tripartite groups.

8.2 Implementation

Management and implementation provisions are described in Section 5, although there is still some uncertainty concerning the allocation of responsibilities. CODEF will undertake the roles of National IPA Coordinator and Strategic Coordinator (for IPA Components III and IV). MELE will be the Managing Authority for the OP, but operational agreements will be made with MSES and MHSW for their involvement in managing some interventions, subject to the accreditation process. Monitoring Committees – these will operate at two levels: an IPA Monitoring Committee and a Sectoral Monitoring Committee. Appraisal and selection of all project applications will be carried out by a Project Selection Committee (chaired by MELE) and Tender Selection Committees (chaired by CFCU as Implementing Body) to select contractors for contracts put out to tender. Membership of these committees will be based on technical expertise.

In the first draft OP it was envisaged that MELE, as Managing Authority, would eventually delegate Implementing Body functions to CES, AVET and other central agencies where appropriate. However, due to the need for accreditation, it was planned to give CFCU in the Ministry of Finance Implementing Body responsibility in the initial phase of the Programme. In the second draft of the OP, reference to CES and AVET has been removed and CFCU alone is noted as the Implementing Body. Some clarification concerning the identity, functions and timetable for the introduction of Implementing Bodies, and their relationship to other management bodies, is required. Other comments are:

- More detail would be helpful on how MSES and MHSW will input into the management and implementation process under the overall management of MELE.
- Capacity issues are important. It is important to ensure that the capacity exists for the range of activities listed under measures to be implemented and the funds absorbed. Beyond this, MELE will be taking on MA responsibilities at a time when a new government decree has restructured the Ministry, including a new unit dedicated to EU funds. Also, the CES unit for European Funds, AVET and AAE have all been established relatively recently and this could be taken into account in the OP text.
- Effective coordination between institutions and agencies involved in the development and delivery of the programme is essential. With this in mind, details of any coordination mechanisms could be included in the text.
- While potential central implementing bodies can be identified for employment (CES) and VET (AVET), organisational support for MHSW under social inclusion is less clear.
- The membership and functions of the Monitoring Committee and Sectoral Committee should be specified, as should the relationship between them.

- There should be more detail on financial control mechanisms, claims and payment systems.
- The OP will gather data on both the progress of projects and details of recipients of assistance (broken down according to gender, ethnic group, disability etc.). Thus, the strength of monitoring and evaluation arrangements will depend on addressing further the issue of the adequacy and quality of data sources and collection mechanisms: the degree to which sources provide the necessary information for evaluation and how easily information can be collected from them.

9. APPRAISAL OF ENVIRONMENTAL INTEGRATION

This section considers the characteristics and effectiveness of environmental integration within the Human Resource Development Operational Programme (HRD OP). Insofar as possible, the appraisal is conducted in accordance with the principles of strategic environmental assessment, in particular the information requirements as conveyed in Annex I of EU Directive 2001/42/EC on the assessment of the effects of certain plans and programmes on the environment. In this instance, integration is measured in terms of the perception of environment, coherence with environmental policy and legislation, inclusion and application of environmental data, and programme environmental impact. Reference is also made to the consultation process.

9.1 Perception of environment

Within the HRD OP, very little mention is made of environment, as the theme is not perceived as central to human resource development. However, provision is made for the effective inclusion of environmental impact assessment, as described below.

There may be scope for extending the perception of environment to include aspects such as employment or training related to the environmental sector, or alternatively when considering social cohesion and social justice, by including environmental quality as a determining feature in quality of life. In this context, for example, unemployment statistics may usefully be compared with data on areas of environmental degradation and linked to information in the Environment Operational Programme in Component III.

Although it would be inappropriate to include environmental themes in a number of aspects of the HRD OP, elements such as environmental targets could assist formation of interlinkages between OPs. This could be reviewed during implementation or on-going evaluation of the OPs. For example, regional cohesion is addressed through activities delivered by the HRD OP but also closely co-ordinated with the activities delivered by the RCOP, promoting possible complementarities and synergies.

9.2 Coherence with environmental policy and legislation

The HRD OP includes references to EU Cohesion Policies and Community Strategic Guidelines for 2007-2013, which focus on the Union's strategic priorities as expressed in the Lisbon and Gothenburg agendas for a competitive and sustainable knowledge-based economy.

Reference is also made to the Joint Memorandum on Social Inclusion, in which the Government of the Republic of Croatia and the European Commission identified challenges in the fight against poverty and social exclusion. One of these categories concerned the revitalisation and sustainable development of deprived areas.

The HRD OP also describes environmental legislation in Croatia as well as transposition from relevant EU Directives through the forthcoming Environmental Protection Act.

9.3 Inclusion and application of environmental data

Sectoral employment data is provided within the HRD OP, drawing international comparison and with some reference to gender distinctions. However, no specific material is provided on the environmental sector, and no references to environment are found in the SWOT analysis. This could be utilised as an opportunity to integrate with measures in the RCOP.

For instance, in Priority 1, which seeks to enhance access to employment and sustainable inclusion in the labour market, survey data could be provided that clarify the potential for training in environmental skills to improve employability and the competitiveness of the workforce, leading to targeted training programmes.

The other priorities – reinforcing social inclusion and integration of people at a disadvantage, expanding and enhancing investment in human capital, and strengthening institutional capacity in the employment and training fields – encompass systemic improvements that could include a number of factors, as well as environment. In their present form, neither the examples of activities to be supported nor the project selection criteria directly address environment.

9.4 Programme environmental impact

With regard to horizontal themes, the HRD OP contains a section stating that, to ensure that sustainability and environmental protection are taken into account throughout programme management and implementation, a number of procedures will be adopted, as follows:

- Promotion of environmental protection and sustainable development will be included in information and publicity campaigns, and materials will be provided during calls for proposals / tender processes.
- Applicants for assistance will be expected to demonstrate that their projects will not have a detrimental environmental impact and/or to present how the project will make a positive contribution to sustainable development. These factors will be taken into account in project appraisal and selection criteria. Where appropriate, projects should be compliant with EU environmental impact assessment standards.
- Outcomes of the appraisal of environmental impact during the selection stage will be reflected in agreements with beneficiaries, and will be checked, as part of the internal controls and audit process.
- The annual implementation reports of the HRD OP will include commentary on operations linked to environmental protection and sustainable development.
- The impact of the HRD OP on environmental protection and sustainable development will be considered as part of its evaluation.

Environmental impact assessment procedures will be carried out by the Ministry of Environmental Protection, Physical Planning and Construction (MEPPPC) or competent local authority, using existing institutional structures and TA funding will be used to enhance professional capacity.

The HRD OP includes text common to all OPs in Components III and IV with regard to legislation governing environmental impact assessment. The reference in Section 3.4.2 to Directive 2003/35/EC should refer to public participation in respect of the drawing up of certain plans and programmes relating to the environment, rather than the assessment of the effects of certain public and private projects on the environment, which relates to Directive 2001/42/EC, as described in the subsequent paragraphs.

The programme includes references to fulfilling the demands of sustainable development, but environmental impact is oriented principally towards preventing negative impacts. However, scope exists for the HRD OP to generate targeted (positive) environmental impacts, especially within programme measures that could stimulate the environmental sector or support environmental or eco-tourism developments.

On-going evaluations are expected to make an important contribution to the management of the OP, and, in some cases may be conducted on a thematic or cross-sectoral basis with other OPs. This will provide opportunities for appraisal of positive environmental impacts.

9.5 Consultations

The Inter-Ministerial Working Group that prepared the HRD OP does not appear to have included any representation from the MEPPPC.

Prior to the next stage of consultations, it would be useful to provide environmental institutions, agencies and NGOs with an OP summary (including the SWOT analysis, priorities and measures), an explanatory note on IPA and the OP, including the eligible areas of investment and the EC view of priorities to be pursued in the OP. The HRD OP already indicates that the socio-economic partners consultation will be paralleled with a consultation with the wider public and NGO sector, and that the next draft of the OP will describe both the process and the outcome.

9.6 Overview

Within the HRD OP, environment is not well integrated. The main issue lies in the HRD OP perception of environment, which places it outside the central concerns of human resource development. Although procedures for environmental impact assessment are to be conducted by competent authorities, opportunities for innovative environmental improvement have been missed. To address this issue, a broader interpretation of environment should be adopted, data related to environmental employment and training could be added to the sectoral analysis, and examples of environmental opportunities could be added to the SWOT analysis. Measures could specify environmental training amongst activities to be supported, and information could be drawn from the Environment OP regarding the location of environmentally degraded areas, further assisting integration between Ops.

10 SUMMARY CONCLUSIONS

The OP provides coherent and accessible coverage of the key issues under Human Resource Development, according to the Commission template for IPA OPs. The OP broadly integrates EU and Croatian priorities in the field. Although there are some gaps in the analysis, it provides a sound basis for the strategic approach taken by the programme. The structure of objectives and priorities flows logically from the analysis, though there could be room for further consideration of the structure of some priorities and measures. Systems for monitoring and evaluation and management and implementation have evolved between OP drafts but some further detail and clarification is required in certain areas.

Taking each of the three main policy headings in turn (employment, education and training and social inclusion), there are some areas where additional information could be added to the analysis, or the text restructured, to strengthen the justification for strategic objectives. Closer attention could be paid to the link between the SWOT and the analysis as there are some gaps and inconsistencies where specific aspects of the SWOT do not relate clearly to issues in the background analysis. There is a need for some further consideration of the structure of the priorities and measures. For instance, a general concern is that there is quite a large variety of activity streams included under some priorities and that these activities vary considerably in their nature and scope. More detail on how decisions on the allocation of resources and the sequencing of financial flows to different measures over the first three years would be valuable. It would be helpful to provide more detail on the Programme's

coherence with the Lisbon strategy and other IPA OPs. Work on indicators is still in progress and there are still significant gaps. Similarly, the consultation process was still in progress during the ex ante evaluation. Currently, the description of the consultation arrangements provides only a broad outline and more detail of the process and its outcome will be added in the next draft. Additionally, on the issues of programme management and implementation, some clarification concerning the identity, functions and timetable for the introduction of Implementing Bodies, and their relationship to other management bodies is required. Within the OP, environment is not well integrated. To address this issue, a broader interpretation of environment could be adopted.

Članak 3.

Sredstva za financijske obveze koje nastaju za Republiku Hrvatsku na temelju Izmjena i dopuna Sporazuma iz članka 1. ovoga Zakona planiraju se i podmiruju u okviru proračunskih sredstava na poziciji Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstva socijalne politike i mladih i Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Članak 4.

Provedba ovoga Zakona u djelokrugu je središnjih tijela državne uprave nadležnih za rad, obrazovanje, socijalnu skrb te civilno društvo.

Članak 5.

Na dan stupanja na snagu ovoga Zakona Izmjene i dopune Sporazuma iz članka 1. ovoga Zakona nisu na snazi te će se podaci o njihovom stupanju na snagu objaviti naknadno, u skladu s odredbom članka 30. stavka 3. Zakona o sklapanju i izvršavanju međunarodnih ugovora.

Članak 6.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u „Narodnim novinama“.

Klasa:
Ur. broj:
Zagreb,

Predsjednik Hrvatskog sabora

Josip Leko

OBRAZLOŽENJE

Uz članak 1.

Člankom 1. ovoga Zakona potvrđuju se Izmjene i dopune Sporazuma o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije kojim se mijenja Sporazum o financiranju između Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije za višegodišnji Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ za pomoć Zajednice iz Instrumenta pretpristupne pomoći u sklopu komponente „Razvoj ljudskih potencijala“ u Hrvatskoj, potpisane u Bruxellesu, dana 03. listopada 2012. godine i u Zagrebu, dana 31. listopada 2012. godine, u izvorniku na engleskom jeziku.

Uz članak 2.

U članku 2. sadržan je tekst Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju iz članka 1. ovoga Zakona, u izvorniku na engleskom jeziku i u prijevodu na hrvatski jezik.

Uz članak 3.

Članak 3. sadrži odredbe o osiguranju financijskih sredstava potrebnih radi izvršavanja Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju iz članka 1. ovoga Zakona, a u skladu s člankom 17. Zakona o sklapanju i izvršavanju međunarodnih ugovora.

Uz članak 4.

Članak 4. određuje središnja tijela državne uprave nadležna za provedbu ovoga Zakona.

Uz članak 5.

Člankom 5. utvrđuje se način objave podatka o stupanju na snagu Izmjena i dopuna Sporazuma o financiranju iz članka 1. ovoga Zakona.

Uz članak 6.

Člankom 6. propisuje se dan stupanja na snagu ovoga Zakona.