



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sustava, obitelji i socijalne politike

**Izvješće o provedbi Nacionalnog plana za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za
razdoblje od 2021. do 2027. godine, za 2021. i 2022. godinu**

Naziv nositelja izrade: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

Izrađeno: travanj 2023. godine

Sadržaj

Uvod	2
Izvješće o provedbi posebnih ciljeva	4
1. <i>Unaprjeđenje kvalitete radnih mjesta</i>	4
2. <i>Unaprjeđenje stanja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u Republici Hrvatskoj</i>	6
3. <i>Jačanje kompetencija radne snage</i>	8
4. <i>Poboljšanje pristupa tržištu rada nezaposlenim i neaktivnim osobama</i>	10
Zaključak.....	12

Uvod

Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje doprinosi uspostavi usklađenog i perspektivnog tržišta rada te sigurnog i zdravog mjesta rada. Cilj plana je povećati stopu zaposlenosti, podići kvalitetu radnih mjesta i osigurati učinkovitu zaštitu i sigurnost radnika na mjestima rada. Ključna zadaća plana je daljnji razvoj tržišta rada i stvaranje uvjeta za uređeno tržište rada koje će omogućiti dostojanstven rad, ali i uvažiti posebne potrebe osoba koje su u nepovoljnom položaju.

Na kvalitetu radnih mjesta, a time i zadovoljstvo radnika, utječe više karakteristika vezanih uz pojedino radno mjesto, no iz provedenog istraživanja 2021. godine proizlazi da su pojedine karakteristike ipak ključne. Naime, to je na prvom mjestu sigurnost odnosno stabilnost radnog mjesta, nakon čega slijede raspored radnog vremena te radni uvjeti, a tek potom i visina plaće. Uslijed tako dobivenih rezultata početnog istraživanja o kvaliteti radnih mjesta, ocijenjeno je potrebnim poraditi na unaprjeđenju radnog zakonodavstva, kao temelju za poticanje pozitivnih poslovnih praksi kako bi se preokrenuli negativni trendovi i utjecalo na kreiranje kvalitetnih radnih mjesta koja će kod radnika stvoriti subjektivan dojam zadovoljstva poslom, a time i spriječiti mogući odljev kvalificirane radne snage u druge zemlje.

Na stabilnost mirovinskog sustava izravno utječe što dulji ostanak radnika u svijetu rada te što manji broj prijevremenih invalidskih mirovina. U tom smislu će se trajno poboljšavati sigurnost i zaštita zdravlja na mjestima rada upravo kako bi se smanjio broj profesionalnih bolesti i teških ozljeda na radu. Provođenjem učinkovitih mjera zaštite na radu, stalnom edukacijom i kampanjama u području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu razvija se kultura prevencije s ciljem sprječavanja ozljeda na radu, nastanka profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom te broja smrtno stradalih radnika. Kako bi se unaprijedio sustav zaštite na radu nastaviti će se s umrežavanjem institucionalnih dionika i socijalnih partnera radi praćenja podataka i stanja za poboljšanje razine sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, s ciljem donošenja daljnjih politika te će se poticati uspostava mehanizama za uspostavu sustava upravljanja sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu kod poslodavaca.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike te Hrvatski zavod za zapošljavanje kontinuirano potiču uključivanje svih nezaposlenih osoba na tržište rada. Navedeno ostvarujemo kroz provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja.

Za vrijeme pandemije COVID-19, očuvanje i zadržavanje radnih mjesta je bio prioritet gospodarskog razvoja i oporavka što smo omogućili posebno putem mjera za očuvanje radnih mjesta. Osigurali smo kontinuirano korištenje mjera za očuvanje radnih mjesta i to od ožujka 2020. godine do lipnja 2022. godine, prilagođavajući ih aktualnim gospodarskim i epidemiološkim kretanjima. Međutim, već u 2022. godini smo politike zapošljavanja ponovo usmjerili na poticanje stvaranja novih i kvalitetnih radnih mjesta.

Tranzicija gospodarstva prema digitalnim i zelenim zanimanjima predstavlja i prilike i izazove. Upravo stoga, pripremljen je cijeli niz mjera za prilagodbu društva zelenoj i digitalnoj tranziciji putem Nacionalnog plana oporavka i otpornosti (dalje: NPOO). Mjere i aktivnosti u sklopu NPOO-a pridonijet će postizanju pametnog, održivog i uključivog rasta, uz povećanje broja radnih mjesta, produktivnosti i konkurentnosti gospodarstva, kao i jačanju gospodarske, socijalne i teritorijalne kohezije Hrvatske. Nadalje, cilj je kontinuirani rad na usvajanju i promociji novih tehnologija te prilagodbi gospodarstva i tržišta rada najnovijim suvremenim globalnim trendovima.

Izvješće o provedbi posebnih ciljeva

1. Unaprjeđenje kvalitete radnih mjesta

1.1. Ostvarene vrijednosti pokazatelja ishoda

Pokazatelj ishoda	Početna vrijednost	Ciljna vrijednost	Ostvarena vrijednost, godina podatka
Stopa zadovoljstva radnika radnim mjestom	74%	79%	74% (2021.) 66% (2022.)

1.2. Opis napretka u provedbi posebnog cilja 1

Do donošenja ovog strateškog dokumenta u Republici Hrvatskoj nije se sustavno pratilo zadovoljstvo radnika radnim mjestom. Stoga je početkom 2021. godine napravljeno prvo istraživanje na tu temu s ciljem dobivanja početnog pokazatelja i praćenja stanja tijekom narednih godina. Imajući u vidu da je početak 2021. godine još uvijek bio pod snažnim utjecajem gospodarskih posljedica pandemije COVID-19, koje su između ostalog, dovele i do gubitka određenog broja radnih mjesta, rezultati tada provedenog istraživanja ukazivali su na izrazito visok udio zadovoljnih radnika. Stoga je bilo potrebno već naredne 2022. godine provesti kontrolno istraživanje. Međutim, 2022. godinu obilježile su nepovoljne makroekonomske okolnosti uzrokovane ratom u Ukrajini i inflaciji koja je zahvatila sve europske zemlje, pa tako i Hrvatsku. Zbog pada kupovne moći građana, radnici su mahom počeli izražavati nezadovoljstvo visinom svojih plaća, a što je opet u velikoj mjeri utjecalo na rezultate istraživanja provedenog početkom 2023. godine.

Međutim, da bi utjecaj na planiranu ostvarenu vrijednost pokazatelja bio učinkovit, tijekom 2021. i 2022. godine pripreman je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je obuhvatio zakonske promjene izravno povezane s elementima koji utječu na kvalitetu radnih mjesta u Republici Hrvatskoj. Zakon je stupio na snagu 1. siječnja 2023. te se od istog očekuje pozitivan pomak u planiranom smjeru. Rezultate zakonskih promjena bit će moguće pratiti tek u narednom razdoblju za koje je i donesen ovaj Nacionalni plan i Akcijski plan provedbe nacionalnog plana.

Zakonom je, između ostalog, spriječeno neopravdano sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, ograničavanjem broja mogućih uzastopno sklopljenih ugovora te u tom kontekstu prepoznavanjem tzv. povezanih poslodavaca, uključujući i lakšu mogućnost prelaska radnika na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme).

Potpunije je uređen rad na izdvojenom mjestu rada (od kuće radnika) te uveden novi fleksibilan način rada na daljinu (pri čemu radnik može birati mjesto rada).

Propisana je dodatna zaštita pojedinih kategorija radnika, primarno roditelja djece do 8 godina života, i to u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena i prekovremenog rada.

Uvedeno je novo pravo na neplaćeni dopust od 5 dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu obitelji ili kućanstva, te pravo na odsutnost s posla zbog osobito važnih i hitnih obiteljskih razloga radnika kada je potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Cjelovito je uređen novi oblik rada koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi s primarnim ciljem poboljšanja radnih uvjeta odnosno zaštite osoba koje na takav način rade.

2. Unaprjeđenje stanja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u Republici Hrvatskoj

2.1. Ostvarene vrijednosti pokazatelja ishoda

Pokazatelj ishoda	Početna vrijednost	Ciljna vrijednost	Ostvarena vrijednost, godina podatka
Broj ozljeda na radu	18.138	13.235	15.589 (2021.) n/p (2022.)
Broj profesionalnih bolesti	135	120	1.650 (2021.) n/p (2022.)
Broj smrtno stradalih radnika	30	20	25 (2021.) n/p (2022.)

2.2. Opis napretka u provedbi posebnog cilja 2

Iz područja zaštite na radu dostupni su zadnji statistički podaci za 2021. godinu prema kojima je u odnosu na 2019. godinu zabilježen pad broja ozljeda na radu za ukupno 15%. U 2019. godini ukupan broj prijavljenih ozljeda na radu bio je 18.138, dok je broj zaprimljenih prijava o ozljedi na radu u 2021. godini iznosio 15.589 ozljeda. Izuzetno veliki porast broja profesionalnih bolesti posljedica je pandemije izazvane bolešću COVID - 19 koja se priznavala kao profesionalno oboljenje u djelatnostima zdravstvenog i socijalnog sustava.

Krajem prosinca 2021. godine stupio je na snagu novi Pravilnik o osposobljavanju i usavršavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnih ispita. Izrađeno je ukupno 70 edukativnih materijala te 35 on-line OiRA alata koji su objavljeni na web stranici Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. Tijekom 2022. godine, provedeno je ukupno 54 nadzora i revizija nad radom ovlaštenih osoba što je i više nego li je predviđeno planom odrađivanja istih. U smislu povećanja osviještenosti poslodavaca i radnika o značenju prevencije i provođenju preventivnih mjera u sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu održavaju se radionice u suradnji sa socijalnim partnerima. Edukativni materijali i on-line alati dostupni su na sljedećoj poveznici: https://uznr.mrms.hr/esf-projekt-razvoj-sustava-e-ucenja-upravljanja-i-pracenja-zastite-na-radu_stranica/.

Provedbom mjera smanjio se broj ozljeda na radu i smrtno stradalih radnika, dok je broj profesionalnih bolesti zabilježio porast zbog priznavanja bolesti COVID – 19 kao profesionalne bolesti u određenim djelatnostima. Podaci o ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i

broju smrtno stradalih radnika za 2022. godinu bit će dostupni u mjesecu kolovozu 2023. godine.

3. Jačanje kompetencija radne snage

3.1. Ostvarene vrijednosti pokazatelja ishoda

Pokazatelj ishoda	Početna vrijednost	Ciljna vrijednost	Ostvarena vrijednost, godina podatka
Broj nezaposlenih osoba koje su se zaposlile u razdoblju od 12 mjeseci nakon završenog obrazovnog programa	0	10.000	2.495 (2021.) 622 (2022.)
Broj zaposlenih osoba koje su zadržane u zaposlenju u razdoblju od 12 mjeseci nakon završenog obrazovnog programa	0	10.000	n/p (2021.) n/p (2022.)

3.2. Opis napretka u provedbi posebnog cilja 3

Jačanje kompetencija radne snage u kontekstu redovitih poslovnih procesa Hrvatskog zavoda za zapošljavanje realizira se, između ostalog, provedbom obrazovanja za nezaposlene osobe i ostale tražitelje zaposlenja, a od travnja 2022.godine i provedbom obrazovanja za zaposlene kroz sustav vaučera. Provedba obrazovanja financira se iz nekoliko različitih izvora koji uključuju Državni proračun, Europski socijalni fond (ESF) i NPOO.

U cilju većeg sudjelovanja nezaposlenih i zaposlenih osoba u cjeloživotnom obrazovanju s naglaskom na stjecanju vještina povezanih sa zelenom i digitalnom tranzicijom kao i osiguranje kvalitetne radne snage poslodavcima u okviru NPOO-a od 1. travnja 2022. implementiran je i u provedbi sustav vaučera.

Dodjelom vaučera osigurava se stjecanje potrebnih vještina na brz i učinkovit način, a naglasak je na individualnim potrebama korisnika, koji također može izabrati obrazovni program i ustanovu koju želi pohađati. Osiguran je jednostavan i transparentan način dodjele putem aplikacije Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje s minimalnim administriranjem.

S obzirom na početak provedbe, vrijednost pokazatelja ishoda za 2022. godinu nije moguće prikazati.

U okviru projekta „Mapiranje vještina potrebnih na tržištu rada s naglaskom na digitalnu i zelenu tranziciju“ izrađen je katalog zelenih i digitalnih vještina, koji se konstantno ažurira. Obrazovne ustanove u katalogu mogu pronaći popis svih zelenih i digitalnih vještina koje su dio standarda zanimanja upisanih u registar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (dalje: HKO) i koje se mogu koristiti za izradu standarda kvalifikacija i obrazovnih programa. U sklopu navedenog projekta planirana je izrada alata za procjenu i samoprocjenu korisnika čime će se osigurati informiranost i uspješnije donošenje profesionalnih odluka o obrazovanju i zapošljavanju radi integracije na tržište rada.

Daljnjom implementacijom HKO-a upisano je u Registar HKO-a 129 standarda zanimanja u 2021. godini i 219 standarda zanimanja u 2022. godini. Navedeni standardi odnose se na zanimanja srednjoškolskih i tercijarnih obrazovnih razina te čine osnovu, kako za reformu sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, tako i za sustav visokog obrazovanja. Time se također osiguralo 2.039 novih skupova kompetencija kao podloga, između ostalog, i za izradu programa mikrokvalifikacija svih obrazovnih razina za koje je osigurano financiranje putem vaučera za osnaživanje radne snage sukladno konceptu cjeloživotnog učenja.

2021. godine izrađeno je 25 digitalnih profila sektora. U 2022. godini je provedeno ažuriranje digitalnih profila sektora, te je tijekom iste godine izvršeno ažuriranje i nadogradnja digitalnih profila sektora s podacima relevantnim za prvo polugodište 2022. godine za svih 25 sektora. Ažurirani digitalni profili sektora javno su dostupni putem web platforme Portal tržišta rada.

4. Poboljšanje pristupa tržištu rada nezaposlenim i neaktivnim osobama

4.1. Ostvarene vrijednosti pokazatelja ishoda

Pokazatelj ishoda	Početna vrijednost	Ciljna vrijednost	Ostvarena vrijednost, godina podatka
Broj zaposlenih 6 mjeseci nakon izlaska iz mjere aktivne politike zapošljavanja	23.514	150.400	14.307 (2021.) 11.601 (2022.)

4.2. Opis napretka u provedbi posebnog cilja 4

Hrvatski zavod za zapošljavanje provedbom aktivne politike zapošljavanja doprinosi poboljšanju pristupa tržištu rada nezaposlenim i neaktivnim osobama. Tijekom 2021. i 2022. godine nastavljena je intenzivna implementacija mjera aktivne politike zapošljavanja kojom je obuhvaćena 31.401 novouključena osoba u 2021. g. i 31.481 osobe u 2022. godini. Najčešće korištena mjera u 2021. g. bila je potpora za samozapošljavanje (20,2 % novouključenih) dok je u 2022. primat preuzelo obrazovanje i osposobljavanje (28,5 % novouključenih).

Provedbom mjera aktivne politike zapošljavanja nezaposlenim osobama u nepovoljnom položaju na tržištu rada olakšava se pristup zapošljavanju i na taj način umanjuje mogućnost socijalne isključenosti i siromaštva, ali i povećava njihova zapošljivost.

Mjere su usmjerene na različite skupine nezaposlenih osoba kao i na poslodavce kojima se primjerice nastoji olakšati poslovanje dodjelom potpora za zapošljavanje, ubrzati pronalazak posla mladima temeljem mjere pripravnštva i pojednostaviti pokretanje vlastitog posla dodjelom potpore za samozapošljavanje osobama s dobrim poslovnim idejama.

Također se potiče zadržavanje u zaposlenosti, kroz mjere obrazovanja i osposobljavanja, korisnicima se omogućava stjecanje kompetencija za novo zapošljavanje ili zadržavanje radnog mjesta.

Usprkos smanjenju broja nezaposlenih mladih, mladi će nam i dalje biti u fokusu politika zapošljavanja. Problem mladih je često da nakon izlaska iz obrazovanja nisu u potpunosti spremni za ulazak na tržište rada. Stoga mladima pomažemo putem potpora za pripravnštvo, a ukoliko im nedostaju određene vještine omogućili smo korištenje mjera za obrazovanje, a od ove godine omogućeno je korištenje vaučera za obrazovanje.

Nadalje, od 2022. godine financijski smo osnažiti pojedine mjere aktivne politike zapošljavanja kao što su potpore za zapošljavanje i pripravništvo te samozapošljavanje putem NPOO-a.

U sklopu NPOO-a financiramo tri nove mjere aktivne politike zapošljavanja koje se odnose na zelenu i digitalnu tranziciju i to:

1. Potpore za zapošljavanje – zeleno/digitalno
2. Potpore za pripravništvo – zeleno/digitalno
3. Potpore za samozapošljavanje – zeleno/digitalno

Navedene mjere su zapravo podmjere već postojećih mjera te se razlikuju u većim financijskim iznosima te se moraju odnositi na ulaganja vezana uz zelenu/digitalnu tranziciju.

Ministarstvo hrvatskih branitelja (dalje: MHB) u 2021. i 2022. godini u okviru programa stručnog osposobljavanja i zapošljavanja hrvatskih branitelja i članova njihovih obitelji provodilo je aktivnosti s ciljem poboljšanja statusa na tržištu rada i smanjenje rizika od socijalne isključenosti braniteljsko-stradalničke populacije iz Domovinskog rata, a koje se odnose na dodatno obrazovanje te stjecanjem vještina za veću prilagodljivost na tržištu rada, potpore za samozapošljavanje, zapošljavanje kod poslodavca, proširenje djelatnosti te poticanje rada zadruga hrvatskih branitelja. Planirane aktivnosti koje se odnose na društveno poduzetništvo nisu provedene, budući da se, u dogovoru s nadležnim tijelom u sustavu upravljanja i kontrole korištenja ESI fondova, odustalo od provedbe EU projekta u sklopu kojega je planirana njihova provedba.

Temeljem provedbe opisanih aktivnosti u 2021. godini MHB je ukupno isplatilo 314 potpora, ukupne vrijednosti 2.798.120,66 EUR. Od ukupnog broja isplaćenih potpora 184 korisnika je zaposleno šest mjeseci nakon izlaska iz mjere te stoga doprinose ostvarenju pokazatelja OI.02.2.53., dok za 89 korisnika još uvijek nije proteklo šest mjeseci od dana izlaska iz mjere.

U 2022. godini MHB je isplatilo potpore za 116 korisnika, ukupne vrijednosti 953.607.43 EUR. Od ukupnog broja isplaćenih potpora četiri korisnika su zaposlena šest mjeseci nakon izlaska iz mjere te stoga doprinose ostvarenju pokazatelja OI.02.2.53., dok za devet korisnika još uvijek nije proteklo šest mjeseci od dana izlaska iz mjere, a za još 93 još uvijek traju ugovorne obveze te se stoga ne računaju u ostvarenje vrijednosti pokazatelja OI.02.2.53.

Zaključak

Izmjenama i dopunama Zakona o radu, koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023. učinjen je bitan iskorak prema osiguravanju kvalitetnih radnih mjesta u Republici Hrvatskoj. Naime, ova novela općeg propisa o radu reformskog je karaktera i od iste se očekuje značajan utjecaj na mijenjanje poslovnih praksi i bolje upravljanje ljudskim potencijalima u nizu tvrtki. Imajući u vidu da su ključni ciljevi bili osigurati pravni temelj za stabilna radna mjesta, omogućiti bolju ravnotežu poslovnog i privatnog života te urediti specifičan, novi oblik zapošljavanja i rada koji se odvija korištenjem digitalnih radnih platformi, u narednom razdoblju uložiti će se dodatni naponi da se takve nove zakonske odredbe na pravilan način zaista i primjenjuju u praksi. Radnici zadovoljni kvalitetom radnog mjesta bitna su determinanta uspješnih poslodavaca koji na tržištu ostvaruju konkurentsku prednost i koji su otporni na sve nepredviđene okolnosti tržišta rada i života općenito.

Uzevši u obzir starenje radne snage, potrebno je unaprjeđivati prevenciju ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i smrtno stradalih radnika, kako bi se omogućio što dulji ostanak u svijetu rada i spriječio gubitak radne snage. Zdravi i sigurni radnici uvjet su za osiguranje radno sposobnog stanovništva. Navedeno se može isključivo provesti aktivnim i učinkovitim upravljanjem sustava zaštite na radu.

Nadalje, provedbom mjera aktivne politike zapošljavanja kontinuirano potičemo gospodarski razvoj. Uz pomoć tih mjera direktno utječemo na otvaranje novih i kvalitetnih radnih mjesta.

Mjere zasigurno snažno doprinose pozitivnim kretanjima na tržištu rada. Tako je prosječan broj nezaposlenih se smanjio za 35 tisuća u 2022. u odnosu na 2020. godinu, dok je u istom razdoblju prosječan broj osiguranika porastao za 73 tisuće.

Ujedno smo od 2022. godine financijski osnažili pojedine mjere aktivne politike zapošljavanja (potpore za zapošljavanje i pripravništvo te samozapošljavanje) putem NPOO-a s ciljem poticanja zelene i digitalne tranziciju gospodarstva. Također, u cilju većeg sudjelovanja nezaposlenih i zaposlenih osoba u cjeloživotnom obrazovanju s naglaskom na stjecanju vještina povezanih sa zelenom i digitalnom tranzicijom kao i osiguranje kvalitetne radne snage poslodavcima implementiran je sustav vaučera od travnja 2022. godine.

