

Savjeti i vodič za poboljšanje zapošljivosti, ostvarivanje prava i socijalnu uključenost

Bejaković, Predrag

Authored book / Autorska knjiga

Publication status / Verzija rada: **Published version / Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)**

Publication year / Godina izdavanja: **2010**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:242:490604>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International/Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-24**



Repository / Repozitorij:

[Institute of Public Finance Repository](#)

Projekt
Partnerstvo za socialnu uključenost

SAVJETI I VODIČ ZA POBOLJŠANJE ZAPOŠLJIVOSTI, OSTVARIVANJE PRAVA I SOCIJALNU UKLJUČENOST

Prurio Predrag Bejaković



Sufinancira Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje, socialne poslove i jednake mogućnosti putem europskog programa *Progress*.

INSTITUT ZA
JAVNE
FINANCIJE


ZaMirNET

OGB



51%



SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA HRVATSKE


MOST
PROMOCIJA VOLONTERSKOG RADA MLADIH


Zveza svobodnih sindikata Slovenije



FEJS CROATIA
Forum for European Journalism Students

PROJEKT
Partnerstvo za socijalnu uključenost

**SAVJETI I VODIČ ZA POBOLJŠANJE
ZAPOŠLJIVOSTI, OSTVARIVANJE PRAVA
I SOCIJALNU UKLJUČENOST**

Priredio Predrag Bejaković



Zagreb, prosinac 2010.

SAVJETI I VODIČ ZA POBOLJŠANJE ZAPOŠLJIVOSTI,
OSTVARIVANJE PRAVA I SOCIJALNU UKLJUČENOST

Nakladnik

Institut za javne financije, 10000 Zagreb, Smičiklasova 21
www.ijf.hr

Za nakladnika

Katarina Ott

Urednik

Predrag Bejaković

Lektorica

Marija Ott Franolić

Grafičko oblikovanje

Zlatko Guzmić

Naklada

300 primjeraka

Tisak

»Denona«, d.o.o., Zagreb, Getaldićeva 1

ISBN 978-953-7613-41-9

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne
knjižnice u Zagrebu pod brojem 753276

SADRŽAJ

SAVJETI I VODIČ ZA POBOLJŠANJE ZAPOŠLJIVOSTI, OSTVARIVANJE PRAVA I SOCIJALNU UKLJUČENOST	5
Nezaposlenost i priprema za zapošljavanje.....	5
Stjecanje zapošljivosti i priprema za posao.....	6
Kako i gdje tražiti posao?.....	7
Drugi izvori informacija o radnim mjestima	8
Dodatne informacije i izvori podataka.....	9
Daljnji koraci	9
Važnost molbe i životopisa	11
Kvalitetno sastavljanje životopisa ključan je korak prema zaposlenju.....	13
Priprema za intervju.....	16
Ponašanje na intervjuu.....	17
Najčešće pogreške na intervjuu i kako ih izbjeći?	19
Završna poruka: ne očajavajte ako niste izabrani.....	20
UPUTE ZA PRAVA I USLUGE U SUSTAVU SOCIJALNE SKRBI I OSIGURANJA	21
Sustav socijalne skrbi.....	21
Ostvarivanje prava na pomoć.....	22
Zadaće Centra	25
PRAVA ZA VRIJEME NEZAPOSLENOSTI	27
Novčana naknada	27
Potrebni dokumenti za prijavu u evidenciju HZZ-a.....	29
Zdravstveno osiguranje	30

PRAVO NA DOPLATAK ZA DJECU	33
OBITELJSKI CENTRI	35
Savjetovanje	35
CRVENI KRIŽ	37
HRVATSKI ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE	39
Rodiljne i roditeljske potpore.....	39
CARITAS	41
OSTALI OBLICI POMOĆI	43
Završna poruka	43
SOCIJALNA UKLJUČENOST I ISKLJUČENOST	45
Uzroci	46
Isključenost iz tržišta rada.....	47
Zapošljivost.....	48
Siromaštvo.....	49
Socijalna izolacija	50
Posebno pogođene skupine	51
Ublažavanje socijalne isključenosti i poboljšavanje uključenosti.....	52
Poboljšanje ljudskog kapitala.....	53
Obrazovanje, poboljšanje znanja i stručnosti.....	54
Poboljšanje zdravstvenog stanja.....	55
ZAKLJUČAK	57

SAVJETI I VODIČ ZA POBOLJŠANJE ZAPOŠLJIVOSTI, OSTVARIVANJE PRAVA I SOCIJALNU UKLJUČENOST

NEZAPOSLENOST I PRIPREMA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Nema sumnje da je nezaposlenost veliki osobni i društveni problem. Ona nepovoljno utječe na materijalni i psihički položaj osobe i njezine obitelji, narušava osjećaj samopouzdanja, potiče sumnju u vlastite sposobnosti i osjećaj nepravde te može uzrokovati razna tjelesna i psihička oboljenja.

Hrvatska je sada u razdoblju gospodarske krize, broj nezaposlenih stalno se povećava i sigurno nije povoljan trenutak za dobivanje posla. Ipak, ne očajavajte, jer prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje stalno se traži više od 6 000 radnika, pa stoga aktivno krenite u traženje posla, potrudite se steći znanja, stručnosti i sposobnosti koja se traže na tržištu rada i budite uporni. Ne očajavajte ako vas nisu zvali na razgovor ili vas nisu primili. Svako iskustvo je vrijedno, pa ako ste u tom postupku napravili neki pogrešan korak, pokušajte ga ne ponoviti.

Ovaj vodič vam – na temelju različitih izvora – donosi savjete koji mogu pomoći da se bolje pripremite za radno mjesto, priredite bolji životopis, ostavite bolji dojam i nađete posao. Pritom morate biti svjesni da mnogo toga ovisi o čimbenicima na koje ne možete utjecati – kao što su stavovi i razmišljanja mogućeg poslodavca – no u mnogim stvarima vi ste *gospodar svoje sudbine*, pa na to možete utjecati. Španjolski pisac Carlos Ruiz Zafon u *Sjeni vjetra* kaže: “Sudbina je obično iza ugla... ali ne prakticira kućne posjete. Morate je zgrabiti”.

Tražnju posla valja pristupiti aktivno, odgovorno i posvećeno, jer i potraga za poslom je posao. Nije dovoljno tek ponekad poslati životopis ili molbu za posao i nadati se pozitivnom odgovoru. Taj “posao” ponekad zahtijeva cjelodnevni angažman. Posao vas neće čekati, već morate koristiti sve raspoložive medije i načine poput interneta, sredstava priopćavanja i neformalnih mreža da saznate gdje ima posla, kako biste na vrijeme poslali molbu i životopis.

STJECANJE ZAPOŠLJIVOSTI I PRIPREMA ZA POSAO

Iako je na razgovoru za posao važan dojam koji ćete ostaviti na ispitivača, nećete dobiti posao nemate li znanja ili vještine za određeno radno mjesto. Stoga već na početku potrage za poslom valja postaviti realna očekivanja, te se natjecati za radna mjesta vezana uz vašu struku i radno iskustvo. Budući da je u današnje vrijeme teško pronaći posao, posebice onaj koji bi ujedinio vaše želje i struku, nije neobično promijeniti nekoliko radnih mjesta, postupno napredovati te na taj način prikupiti radno iskustvo. Tako možete mnogo učiniti na poboljšanju svoje zapošljivosti.

Zapošljivost obuhvaća znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronađe drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u različitim razdobljima svog radnog i životnog ciklusa. Ona je posljedica kvalitetnog obrazovanja i osposobljavanja, ali i drugih čimbenika. Zapošljivost obuhvaća postojanje i poboljšavanje znanja i sposobnosti rješavanja problema, komunikacijske vještine, analitičke sposobnosti, tumačenje podataka i njihovo kritičko ocjenjivanje, sposobnost učinkovite upotrebe vremena i timskog rada. Pojedinci su najviše zapošljivi kada imaju *široko* znanje i sposobnosti, osnovna i specijalistička znanja, uključujući sposobnost timskog rada, znanja informatičko-komunikacijske tehnologije te stranih jezika i komuniciranja.

Kombinacija znanja i sposobnosti omogućava prilagođavanje promjenama u svijetu rada. Zaposlenici trebaju posjedovati i razvijati samostalno analitičko-kritičko razmatranje i zaključivanje. Danas se težište stavlja na analitičke sposobnosti – mogućnosti traženja i odabiranja informacija, razjašnjavanje problema, formuliranja pretpostavki, potvrđivanje i procjenu dokaza te iznalaženje rješenja.

Spremate li se na odabir škole ili fakulteta, proučite koja se zanimanja traže, čime također povećavate mogućnost uspješnijeg nalaženja posla. Ako ste završili školu ili fakultet, u globaliziranom svijetu morate biti spremni na cjeloživotno učenje i obrazovanje kako biste mogli biti uspješni u uvjetima brzih ekonomskih, tehnoloških, organizacijskih i institucionalnih promjena i uvjeta.

Poslodavci u Hrvatskoj se često žale kako njihovi zaposlenici imaju nedovoljno raznovrsne poslovne vještine i znanja pa stoga moraju razvijati i poboljšavati komunikacijske i prezentacijske vještine, vještine vođenja, prodajne vještine, vještine timskog rada, menadžmenta, te znanja stranih jezika. Potrudite se – razvijajte i unaprjeđujte te vještine i znanja. Zavod za zapošljavanje nudi obrazovne programe koji vam mogu biti itekako korisni u nalaženju posla. Širom Hrvatske organiziraju se mnogobrojni programi osposobljavanja i usavršavanja, a spisak ustanova koje ih pružaju i njihove kontakte možete naći na stranici Agencije za obrazovanje odraslih (<http://www.aoo.hr/>).

KAKO I GDJE TRAŽITI POSAO?

Prvi i možda najvažniji korak je prijava najbližoj ispostavi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (www.hzz.hr); osim što vam može pružiti korisne informacije o stanju na tržištu rada, HZZ pruža nezaposlenim osobama i tražiteljima zaposlenja raznovrsne usluge:

- informacije o slobodnim radnim mjestima i ponudi na tržištu rada;
- usluge informacijskog pulta (mjesto za redovita određivanja termina za individualno savjetovanje, pravni savjeti i drugo);
- individualno savjetovanje i pomoć u procjeni radnog, stručnog i osobnog potencijala, pomoć u izradi plana traženja posla i zapošljavanja, posredovanje za ciljana radna mjesta, povratno informiranje o poduzetim aktivnostima i rezultatima;
- skupne informacije o stanju na tržištu rada (struktura nezaposlenosti, tražena i manje tražena zanimanja), o uslugama Zavoda u traženju posla i zapošljavanju, te o pravima i obvezama na temelju zakona i propisa; organiziranje radionica za stjecanje znanja i vještina za što uspješnije snalaženje na tržištu rada;

- materijalno-pravnu zaštitu nezaposlenih osoba temeljem zakona i drugih propisa;
- profesionalno usmjeravanje i pomoć u dodatnoj (samo)procjeni osobnih mogućnosti i sposobnosti, pomoć pri eventualnom odabiru programa obrazovanja i osposobljavanja, utvrđivanje preostale radne sposobnosti, procjena radnog potencijala za određeno radno mjesto.

Prijavljujete se i evidentirate prema mjestu prebivališta, odnosno prema mjestu prestanka radnog odnosa, ako u tom mjestu imate boravište. HZZ ima područne službe i ispostave u svim županijama i većim mjestima, te pozivni centar na kojem možete dobiti sve informacije: 062 12 12 12.

DRUGI IZVORI INFORMACIJA O RADNIM MJESTIMA

Neki izvori, poput raznih oglasnika, svima su poznati i dostupni. Svi dnevni listovi imaju oglasni prostor u kojem se oglašava potražnja za zaposlenicima. Uvijek je bolje najprije pregledati dnevne listove koji izlaze u mjestu ili regiji vašeg boravka, odnosno tamo gdje tražite posao. Ali i nacionalni dnevni listovi objavljuju oglase o zapošljavanju po regijama.

Kupovanje nekoliko dnevnika u duljem bi razdoblju mogao biti znatan trošak, stoga otidite u mjesnu knjižnicu ili obližnji kafić i iz dnevnih novina napravite bilješke. Udružite se s osobama koje također traže posao, pa neka svatko redovito prati jedan ili dva izvora informacija koje potom možete izmjenjivati.

Postoje i specijalizirana izdanja s oglasima za radna mjesta:

Plavi oglasnik možete nabaviti od prodavača na ulici, ali i na internetu: <http://www.oglasnik.hr/oglas/posao/index.html>

Objavljivanje oglasa je besplatno, jer se Oglasnik izdržava prodajom. Stoga, ne oklijevajte, objavite svoj oglas.

Internet obiluje oglasnim stranicama, a najveće i najpoznatije su: <http://www.posao.hr/> i <http://www.moj-posao.net/>

Postoje i druge mrežne stranice:

<http://www.malavrata.com/posao.php> i <http://malioglasnik.slobodnadalmacija.hr/>

U većini gradova postoje i regionalni internetski oglasi poput:

<http://oglasi.osijek031.com/> ili <http://www.crodream.com/oglasnik/grad/split/oglasi/posao>

Većina vam internetskih portala pruža mogućnost registriranja i time redovnog korištenja. Registracija je korisna jer možete navesti informacije koje vas zanimaju i automatski dobivati najnovije ponude na svoju e-mail adresu. Registracija vam, također, omogućava besplatnu objavu vašeg oglasa i pretraživanje postojeće ponude. Možete objaviti svoj životopis koji time postaje dostupan poslodavcima.

Gotovo u svim lokalnim zajednicama postoje službena ili neslužbena mjesta za oglase gdje možete staviti svoj oglas za posao. Obično su to oglasi na vratima velikih stambenih zgrada, telefonski i telegrafski stupovi, oglasni prostori u zgradama i prostorima u vlasništvu lokalne zajednice.

DODATNE INFORMACIJE I IZVORI PODATAKA

Zanimljiv Vodič s indeksom i opisom raznih zanimanja i drugim informacijama o mogućoj karijeri, kao i korisnim testom za određivanje zanimanja najprikladnijih vašim sklonostima, interesima i radnim navikama možete pronaći na: <http://mrav.ffzg.hr/zanimanja/>

DALJNI KORACI

Kako dalje? Imate ideju što želite i smatrate se sposobnim za posao kojeg želite raditi. Sada je sve u vašim rukama. Uspijete li spoznati što vam je u životu najvažnije i odrediti kakvi ste uistinu, već ste na pola puta do ostvarenja uspješne karijere. Drugu polovicu puta prijeći ćete uz pomoć raznovrsnih tehnika za razvoj i usmjeravanje vlastite karijere.

Navodimo najvažnije:

Aktivno tražite posao. Nemojte čekati da posao dođe k vama. Mala je vjerojatnost da ćete samo čekanjem na Zavodu za zapošljavanje dobiti željeni posao. Ponovno misao Carlos Ruiz Zafona koji u *Sjeni vjetra* kaže kako je čekanje "hrđa uspjeha". Budite stoga aktivni i sami se ponudite mogućim poslodavcima. Traženje posla sada je vaš posao i to s punim radnim vremenom!

Nemojte se ograničavati na postojeću ponudu. Poslodavci najčešće razmišljaju o potrebi za novim ljudima, prije nego što oglase svoju potrebu. Zakucajte na sva vrata, telefonirajte i tražite izravni susret s osobom koja odlučuje o novim zašljavanjima.

Ne zaboravite manje tvrtke u razvoju. U manjim tvrtkama lakše ćete stupiti u kontakt s najvažnijom osobom. Možda ste baš vi rješenje njihovih problema, a možda su i shvatili da trebaju ojačati tim, a pritom ne znaju kako pronaći nove ljude ili jednostavno nisu imali vremena. Pokušajte ih uvjeriti da trebaju upravo vas!

Koristite svaku poslovnu priliku. Javljajte se na što je moguće više oglasa i volontirajte u tvrtkama u kojima želite raditi. Pokažite kako ste vrijedni povjerenja, pa makar isprva obavljali posao ispod vaših mogućnosti. Prihvatite svaki ponuđeni izazov!

Provjerite, testirajte i unapređujte poznavanje stranih jezika, informatike ili daktilografije. Neke institucije osim tečajeva stranih jezika, informatike ili tehnika razvijanja poslovnih i menadžerskih sposobnosti, nude i mogućnost testiranja znanja. Doznajte koje su vam slabe točke. Potvrda stupnja vašega znanja poslodavcu će značiti više nego izjava da odlično poznajete strane jezike ili određene računalne programe.

Budite spremni usavršavati se i stalno učiti, s geslom “Mogu bolje”. Ne smijete biti neaktivni – ulažite u sebe. Doškoloavanja, seminari, tečajevi stranih jezika ili informatike olakšat će vam prihvaćanje izazova različitih poslova. Dodatna edukacija razlikovat će vas od ostalih kandidata sličnih kvaliteta, a u nekim ćete slučajevima biti i bolji kandidat od osobe s više radnoga iskustva, ali slabijom edukacijom.

Izgrađujte i razvijajte mrežu kontakata. Svakom prigodom nastojte upoznati što više ljudi koji bi vam mogli pomoći u poslovnom napredovanju. Utvrdite tko je tko i s kim imate zajedničke interese. Nemojte ostajati u lošim odnosima s bivšim suradnicima jer nikada ne znate kad će vam zatrebati. Uspinjete li se u karijeri, i dalje poštuju one koji su ostali za vama jer će možda jednoga dana upravo oni biti ispred vas!

Naučite sami sebe dobro prodati. Nitko vas neće cijeliti i hvaliti ako to najprije ne učinite sami. Naravno, nije se dobro predstavljati u lažnom svjetlu, ali trebate dobro poznavati vlastite vrijednosti i predstaviti ih drugima. Za početak,

imajte jasan, uredan, točan i aktualan životopis te se uvijek dobro pripremite za razgovor s potencijalnim poslodavcima.

Izgradite i unaprijedite komunikacijske vještine. Budite optimistični, vedri i pristupačni. Naučite slušati druge. Vježbajte neverbalnu komunikaciju kako biste izgledali samopouzđano, odgovorno i iskreno.

Upravlajte svojim vremenom. Nemojte dopustiti da se izgubite u nizu dnevnih obveza. Uvijek imajte jasnu sliku što biste određenog dana trebali učiniti i postavite prioritete. Svaki dan dio vremena posvetite traženju (boljeg) posla.

Budite prilagodljivi. Ukoliko nešto zaista želite, to ćete i postići ali – ne nužno na način koji biste htjeli. Ukoliko ne uspijevate na jedan način doći do cilja, pokušajte s drugim. Zaustavite se, duboko udahnite i promislite. Gotovo sigurno ćete uočiti kako do vašeg cilja vodi više putova.

Budite inovativni i hrabri u neizvjesnim situacijama. Pokušajte nove pristupe. Učinite čak i ono što vas plaši. Ne bojte se riskirati i ne sramite se pokušati na bilo čija vrata. Upamtite da je najveći rizik ne preuzimati rizik!

Pripremite i prilagodite životopis. Mnogi tražitelji zaposlenja čine pogrešku misleći da su molba za zaposlenje i životopis formalnost te im površno pristupaju. Kvalitetno napisana molba za zaposlenje i životopis presudne su ulaznice za tržište rada, ali i vaše glavno oružje u borbi za željeni posao. Često su i jedina mogućnost predstavljanja i propusnica za pristup razgovoru za posao.

VAŽNOST MOLBE I ŽIVOTOPISA

O dobroj molbi i životopisu u velikoj mjeri ovisi hoćete li i na koji način uspjeti ostvariti izravan kontakt s budućim poslodavcem. Poslodavci mogu dobiti i stotine različitih životopisa, između kojih valja izabrati desetak kandidata koje će pozvati na razgovor ili testiranje.

Drugim riječima, molba za zaposlenje i životopis su vaša *reklama* kojom trebate uvjeriti poslodavca da vam zapošljavanjem s pravom ukazuje povjerenje. Shvatite ih kao profesionalni oblik komunikacije koja mora biti sistematična, informativna i jasna. Kao i kod svakog dokumenta, važan je prvi dojam. Oba dokumenta moraju biti uredna i pregledna, po mogućnosti ispisana na računalo.

Molba za zaposlenje mora sadržavati ove osnovne podatke:

1. naslov kojem se obraćate (poslodavac) i nadnevak (datum);
2. vaše puno ime prezime i sve kontakte (adresa, telefon, mobitel, e-mail adresa) – poslodavci često dobivaju molbe bez tih podataka jer ih podnositelji zaborave navesti;
3. poziv na broj natječaja, odnosno podatak gdje ste naišli na informaciju o poslu;
4. oslovljavanje osobe kojoj se obraćate: ukoliko vam taj podatak nije poznat, najbolje je napisati *Poštovani / Poštovana*;
5. U prijavi ne morate nabrajati sva svoja znanja i kvalifikacije, kao ni čitav svoj život. Važno je naglasiti zašto se javljate baš na taj natječaj i što držite vlastitim prednostima u odnosu na druge kandidate.

Nastojte da vam prijava djeluje optimistično, ali i realistično. Nemojte se suzdržavati u navođenju svojih znanja i kvaliteta, ne samo profesionalnih, nego i ljudskih. Nije loše navesti kako dobro funkcionirate u timu ili da posjedujete vještinu vođenja, ako se to traži. Istaknite da ste samostalni u poslu, ali znate i slijediti upute i smjernice svojih pretpostavljenih, da imate razvijene radne navike i posjedujete radnu disciplinu i etiku. Svakako istaknite upravo one ljudske i profesionalne kvalitete koje su poželjne za radno mjesto na koje se prijavljujete. Ne ustručavajte se napomenuti kako vam se posao čini zanimljivim, kako ste *stvarno* zainteresirani za njega te da ćete mu se veseliti ako ga dobijete. Naglasite kako ćete uložiti sva svoja znanja, iskustvo i sposobnosti da biste ga dobro obavljali i opravdali ukazano povjerenje. *Nikako ne pretjerujte i ne iznosite lažne ili krive podatke.* Takve se stvari lako razotkriju, ako ne prije, onda prilikom intervjua ili za probnog roka. Nastojte biti srdačni, ali ipak formalni.

Završite prijavu s riječima *Uz srdačan pozdrav* ili *S poštovanjem*, uz vlastoručni potpis. Ukoliko smatrate da možete iskoristiti neku poticajnu mjeru Zavoda za zapošljavanje, svakako je navedite jer i vi i poslodavac možete od toga imati koristi.

Dobro sročena prijava prva je stepenica selekcije koju poslodavac provodi. Prijavi morate dodati životopis u kojem navodite sve ostale podatke o sebi. Životopis (*curriculum vitae*, CV – engl. “*si-vi*”) ne ispisuje se uvijek u istom obujmu. Procijenite koja vaša znanja i iskustva poslodavcu mogu biti zanimljiva i što trebate posebno istaknuti.

Postoje dvije osnovne vrste životopisa: kronološki i funkcionalni. U prvome, kronološkim se redom navode prethodna zaposlenja, formalno i neformalno obrazovanje i ostale kvalitete, znanja, sposobnosti i vještine poželjne za posao za koji se prijavljujete. U funkcionalnom životopisu naglašavate kvalifikacije i druge podatke koji se odnose baš na posao za koji se natječete. Moguć je i kombinirani kronološki i funkcionalni životopis u kojem se uz kronološke podatke naglašavaju znanja i vještine. Takav je životopis koristan pri traženju prvog zaposlenja, jer uz stečenu naobrazbu ističete znanja, stručnosti i vještine stečene tijekom školovanja, školskom ili studijskom praksom, volontiranjem te eventualnim sezonskim radom.

Primjer tzv. *europskog životopisa* kakav često zahtijevaju organizacije ili ustanove povezane s EU, nalazi se na: <http://www.europass.cedefop.europa.eu/>

KVALITETNO SASTAVLJANJE ŽIVOTOPISA KLJUČAN JE KORAK PREMA ZAPOSLENJU

Morate pokazati sve svoje kvalitete i mora biti jasno da ste za budućeg poslodavca upravo vi jedan od najboljih mogućih zaposlenika.

Više mrežnih stranica – osobito portal *Moj Posao* – navode nekoliko savjeta o tome što morate izbjegavati u pisanju molbe/prijave i životopisa. Ovdje navodimo nekoliko najvažnijih stvari na koje morate obratiti pozornost pri pisanju životopisa.

Premda se vremena mijenjaju, dužina životopisa uglavnom ostaje ista – približno dvije stranice teksta. Životopis treba biti *pregledan* i *jezgrovit*. Poslodavci često čitanju životopisa i molbe posvete manje od minute vremena. Sve što ih zanima o mogućim kandidatima moraju moći uočiti već pri prvom brzom pregledu teksta. Bitne informacije moraju biti jasne i uočljive; treba izbjegavati duge rečenice, nepotrebne informacije, opširnost i klišeje.

Kao i u profesionalnom životu, i u životopisu se treba pravilno izražavati, te pokazati poznavanje pravopisa i gramatike. Stoga, nemojte dopustiti ni najmanju jezičnu pogrešku jer bi poslodavac mogao steći prvi dojam da ste nepismena i površna osoba, neposvećena poslu.

Pišući životopis, nemojte zaboraviti da je njegovo najvažnije obilježje *iskrenost*. Posebice se klonite preuveličavanja činjenica jer širenje elektroničkih baza po-

dataka u ovom vam slučaju može nanijeti više štete nego koristi. Prava istina se može vrlo brzo otkriti – primjerice, podaci o stupnju nečijeg obrazovanja i završenim školama. Istraživanje američkog *CareerBuilder*-a (2008) navodi da je 49% poslodavaca uhvatilo kandidate u neistinitom iznošenju činjenica u životopisu. Čak 57% poslodavaca odmah je prekinulo daljnji intervju s takvim osobama. Zamislite kako je tek lako otkriti neistinu u maloj zemlji poput Hrvatske.

Morate pripaziti na naoko beznačajne pogreške, pa tako nemojte nagađati trajanje zaposlenja kod bivšeg poslodavca, samo zato jer se ne možete sjetiti datuma. Iako je takva pogreška iskrena i nenamjerna, može izazvati pozornost i narušiti vam povjerenje kod budućeg poslodavca.

Na temelju prvog čitanja vašeg životopisa i molbe za zaposlenje, poslodavac će pokušati zaključiti kakva ste osoba, što biste mogli raditi, na koji biste način mogli pridonijeti njegovoj tvrtci i kako biste se uklopili u postojeći tim zaposlenika. Jezično manjkav tekst, neuredno sastavljen dokument, nejasne informacije, dosadno isticanje nepotrebnih detalja, kao i nedostatak minimalnih osobnih obilježja u obraćanju budućem poslodavcu neće vas učiniti zanimljivim kandidatom.

Mnoga pitanja koja će vas pitati na intervjuu temeljit će se na informacijama iz životopisa. Prečesto se događa da kandidati na intervjuu nisu sigurni jesu nešto naveli u životopisu ili nisu! Morate znati sve detalje svoga životopisa, morate moći pružiti dodatna pojašnjenja i objasniti zašto neke pojedinosti nisu navedene u životopisu, a mogu se pojasniti tijekom intervjuja.

Ne postoje univerzalno dobri životopisi i molbe koje odgovaraju svakoj osobi i svakom poslodavcu. Životopis i molbu valja redovito aktualizirati i prilagoditi svakom natječaju na koji se prijavljujete. Ne postoji ni univerzalna forma životopisa i molbe. Svaki životopis mora sadržavati određene podatke, no formalno i vizualno može varirati ovisno o tome kako se želite prikazati. Najvažnije je da pri pisanju životopisa i molbe imate na umu kako su u trenutku podnošenja dokumentacije za radno mjesto *oni jedino svjedočanstvo* vaše sposobnosti obavljanja konkretnog posla, obrazovanja i dostignuća.

Pogrešno je jedan te isti životopis slati na različite oglase za posao. Premda i u tome postoji stanoviti obrazac, svaki životopis valja prilagoditi određenom oglasu za posao, tako da naglasite vještine i znanja potrebne baš za to zanimanje. Te podatke pronaći ćete u opisu posla navedenom u svakom oglasu. Životopis i zamolba pišu se odvojeno, s time da je životopis u pravitku.

Ukratko ponavljamo nekoliko pravila koja valja poštivati:

Urednost – životopis pišite na računalu, poželjno u tabličnom prikazu.

Preglednost – pišite bez previše grafičkih efekata, različitih vrsta fontova i slično.

Sažeto i jasno – ovisno o vašem iskustvu, životopis može biti dugačak jednu, dvije ili više stranica. Ukoliko nemate značajnog radnog iskustva, pa vam je životopis kratak, nemojte pretjerivati u preopširnem izlaganju ostalih informacija.

Navođenje znanja i vještina – navedite sve što znate i za što imate odgovarajuću svjedodžbu, diplomu i certifikat, ali navedite i neformalno stečena znanja, stručnosti i sposobnosti koja se mogu lako provjeriti.

Opis radnog iskustva – za svako prijašnje radno iskustvo koje ste naveli u životopisu, potrebno je u kratkim natuknicama napisati što ste točno radili i za što ste sve bili zaduženi jer inače poslodavac neće moći steći osnovnu sliku o vašim znanjima i vještinama i odnosu prema poslu, te vas zbog toga možda neće pozvati na intervju.

Stil – informacije o obrazovanju i radnom iskustvu navode se obrnutim kronološkim redom; koristite stručne termine ali izbjegavajte pretjeranu upotrebu kratica (upućuje na nemarnost).

Jezična ispravnost – vodite računa o pravopisnoj i gramatičkoj točnosti napisanog teksta.

Istinitost – nikada nemojte u životopisu iznositi neistinite informacije ili nešto o čemu bi vam bilo neugodno pričati tijekom intervjua.

Slanje e-mailom – pišete li životopis u *Word editoru*, spremite ga s ekstenzijom.rtf (umjesto zadane.doc) kako bi izbjegli mogućnost slanja virusa čime se vaš životopis može izbrisati i prije nego što ga netko pročita. Time ujedno poslodavcu – na implicitan način – pokazujete da ste svjesni sigurnosnih opasnosti na internetu. Molba i životopis moraju biti dva odvojena dokumenta.

Slika – za razliku od SAD-a, u Hrvatskoj nije običaj slati životopis sa slikom, ukoliko se u natječaju to izričito ne traži. Odlučite li ipak poslati sliku, nemojte je slati kao posebni *file* e-mailom već je uklopite u životopis, uz osobne podatke.

Sve ovo neka vam posluži samo kao najvažnija uputa, a na vama je da u životopis unesete svoju osobnost. Kad ga osmislite i napišete, još jednom ga pročitajte i sami sebi postavite sljedeća pitanja:

Jesam li to ja?

Jesam li ponosan/na na to, što sam tu napisao/la?

Jesam li izostavio/la nebitne informacije?

Jesam li uključio/la sve što bi mi pomoglo da dobijem taj posao?

Je li moj životopis lak i razumljiv za čitanje?

PRIPREMA ZA INTERVJU

Potrudite se pročitati sve web stranice o savjetima za zapošljavanje. Na *youtube-u* ima dosta zanimljivih primjera razgovora za posao. Pokušajte s članovima obitelji ili prijateljima napraviti mali igrokaz i pripremu tako da oni predstavljaju poslodavca i/ili komisiju, a vi kandidata/kandidatkinju za posao. Pokušajte se sjetiti što većeg broja pitanja koja bi vam mogla postaviti osoba koja će razgovarati s vama. Vježbajte odgovore na razna pitanja poput “Zašto želim baš taj posao?” Na taj ćete način na intervjuu pokazati sigurnost, nećete zamuckivati ni predugo smišljati odgovor.

Koristan je savjet sa stranice <http://www.selfgrowth.com/> o važnosti pripreme malog izlaganja u trajanju od 30 sekundi; na kratak, zanimljiv i razumljiv način iznesite svoje karakteristike i razmišljanja o tome što vjerujete da biste mogli i željeli raditi.

Prije razgovora sakupite što više informacija o tvrtki. Na stranici http://www.moj-posao.net/jseeker_ibase_desktop.php imate osnovne podatke o profilu poslodavaca. Na forumskim mrežnim stranicama raspitajte se o budućem poslodavcu.

O raznim vrstama intervju a i pripremama za njega pročitajte na http://www.moj-posao.net/jseeker_wiki.php?wikiName=kat2SelekcijskiIntervju. Dan prije intervju a planirajte odjeću i obuću. Krenite ranije, prilike na putu mogu biti neizvjesne. Ne zaboravite ponijeti svu dokumentaciju koju ste već poslali i koja bi vam mogla zatrebati (molbu, životopis, diplomu, potvrdu o završenoj školi ili tečaju).

PONAŠANJE NA INTERVJUU

Prije prvog intervjua nastojali ste saznati što ste više mogli, na intervjuu ste dobili mnoge nove podatke i prije nego što počnete raditi probajte organizirati prikupljene informacije. Možda nećete moći saznati mnogo o poslovnoj kulturi organizacije i o svakodnevним nepisanim pravilima ponašanja, ali već iz informacija o strukturi tvrtke, ostvarenoj dobiti i planovima poslovanja možete bolje shvatiti s kakvom ćete se sredinom susresti. Slično kao kod životopisa i molbe, ne postoje univerzalno dobro prihvaćena ponašanja kod intervjua koja odgovaraju svakoj osobi i svakom poslodavcu, ali ipak postoje općeprihvaćena pravila.

Ne ulazite ukoliko niste pozvani i nemojte kasniti na razgovor za posao. Budite primjereno odjeveni – mnogi poslodavci u Hrvatskoj žale se kako tražitelji dolaze na razgovor u neodgovarajućoj odjeći ili obući, često u trenirkama i/ili japankama. Pritom, pretjerano izazovna odjeća gotovo sigurno neće polučiti željeni učinak – dolazite na razgovor za posao, a ne idete na ples ili u šetnju.

Procjenjivanje počinje prije odgovora na prvo pitanje. U trenutku kad vas osoba koja s vama razgovara – predstavnik poslodavca – pozdravi, već je o vama stvorila stanovito mišljenje. Iz vlastita iskustva znate koliko je važan *govor tijela*. Sjetite se nastavnika u školi ili predavača na fakultetu koji su vas se dojmili. Jesu li bili zabavni i nastojali vas animirati ili su suhoparno iznosili činjenice? To ne znači da biste članove komisije trebali zabavljati (nikako ne pričajte viceve!), ali uspješan intervju trebao bi biti interaktivan. Tvrdite li da biste zaista željeli posao za koji ste podnijeli molbu, a da pritom ne iskazujete nikakav entuzijazam, ono što kažete neće biti dovoljno. Tijekom intervjua ocjenjuje se i vaša neverbalna komunikacija. Mnogi poslodavci se žale na nedostatak entuzijazma kod mogućih zaposlenika.

Govor tijela ima velik utjecaj na prenošenje informacija i stvaranje općeg dojma, zato vodite računa o sljedećem:

Rukovanje je prvi kontakt s komisijom. Ako vam članovi komisije ili pojedina osoba koja vas intervjuira pruži ruku, a vi mu uzvratite mlakim nezainteresiranim stiskom, vjerojatno nećete ostaviti najbolji dojam. Posve je druga stvar čvrst i odlučan, ali ne prejak ili predugačak stisak. Ruke pritom moraju biti suhe; ako su vam ruke kad ste uzbuđeni hladne, operite ih prije intervjua to-

plom vodom, a ako su vam tople, prođite kroz hladnu. Možda vam se čini nebitnim, ali zamislite kakav to dojam ostavlja na onoga s kim se rukujete.

Sjedite prirodno uspravno i ne gestikulirajte previše. Iskrivljeno sjedenje odaje dojam umora ili nezainteresiranosti. Uspravno sjedenje pokazuje energiju i entuzijazam. Prekrižene ruke lako mogu značiti obrambeni stav i sumnjičavost. Ruke držite pored sebe ili opuštene u krilu. Tako ćete djelovati otvoreno i prijateljski. Držanje ruke na ustima, dodirivanje lica ili ušiju, gledanje u pod ili nemirno sjedenje odaju osobu koja pokušava prikriti istinu. Umjereno korištenje ruku u komunikaciji je normalno, ali pretjerano gestikuliranje ometat će sugovornika. Nemojte lomiti prste, igrati se olovkom, čašom, papirom i sl.

Osobu s kojom razgovarate gledajte u oči. Nemojte buljiti, jer će to vjerojatno biti neugodno, a ako pogledom stalno kružite oko komisije ili sugovornika djelovat ćete nesigurno i kao da vam je neugodno. Izravan kontakt očima govori o iskrenosti vaših odgovora.

Lagano se nagnite prema osobi s kojom razgovarate. Tako dajete dojam aktivnog slušača. Kada ste nagnuti prema nazad ili niste okrenuti prema sugovorniku šaljete poruku nezainteresiranog, pasivnog slušanja ili ignoriranja sugovornika.

Ton kojim komunicirate uvelike određuje značaj izgovorenog. Na pitanja odgovarajte jasno i glasno. Tonom glasa naglasite svoje najjače strane i važna dostignuća.

Nemojte ulaziti u osobni prostor osobe s kojom razgovarate jer to može biti vrlo neugodno. Istraživanja su pokazala da se osobe koje ne poštuju tuđi osobni prostor negativno ocjenjuju ili čak izbjegavaju.

Pokažite entuzijazam. Čvrsto rukovanje, gledanje sudionika u oči, siguran glas i jasno izlaganje izražavaju samopouzdanje, ali ono ne smije biti pretjerano. Suviše nametljiv stav utjecat će negativno na stvaranje cjelokupne slike o vama. S druge strane, vaša će ravnodušnost sugovorniku odavati osobu koja nije previše zainteresirana za dobivanje posla. Zato pokušajte naći pravu mjeru, dajući do znanja da ste prava osoba za taj posao. Opustite se i vjerujte u sebe. Pokažite zanimanje za sve pružene informacije. Pokažite da vam se sviđa ono što čujete, da biste se dobro snašli na takvom poslu i kako je to upravo ono što tražite.

Istraživanje internetske stranice <http://www.monster.com/geo/siteselection.aspx> pokazalo je da više od polovice poslodavaca najvažnijom osobinom na intervjuu ocjenjuje entuzijazam kandidata. Entuzijazam i spremnost za učenje često su

važniji od ostalih osobina i vještina koje kandidat posjeduje i pokazuje tijekom prvog razgovora.

Slušajte sugovornike. Jedna od najčešće ignoriranih vještina pri intervjuu je sposobnost pažljivog slušanja. Aktivno slušanje uključuje i čitanje između redaka. Ponekad su neizgovorene informacije najvažnije.

Odgovarajte na postavljena pitanja. Kandidati često ni ne primjećuju da nisu dali izravan odgovor na postavljeno pitanje. Slušajte što vas se pita i pružite tražene informacije. Ukoliko niste razumjeli što se od vas traži, ne pretpostavljajte, nego zamolite da vam se pitanje ponovi.

Pitajte. Intervju vam pruža mogućnost za raspitivanje o svim aspektima posla ili tvrtke koji vam još nisu poznati. Postavljanjem pitanja pokazujete interes i želju da savjesno i kvalitetno obavite traženi posao.

NAJČEŠĆE POGREŠKE NA INTERVJUU I KAKO IH IZBJEĆI?

Ako ste pušač, suzdržite se od pušenja za vrijeme razgovora za posao.

Ne psujte i ne prekidajte sugovornika dok govori.

Ne privlačite pretjeranu pažnju i ne lažite.

Ne kritizirajte prethodnog poslodavca ili prethodnu radnu sredinu – velika je vjerojatnost da vaš sugovornik poznaje vašeg prijašnjeg poslodavca ili nekoga iz vaše sredine, pa ćete ostaviti izuzetno loš dojam. Ujedno, sugovorniku to može biti i signal da ćete jednoga dana na razgovoru za budući posao kritizirati i njega.

Neurednost. Odijelo ne čini čovjeka, ali vaši sugovornici obično imaju tek desetak minuta za stvaranje slike o vama i donošenje konačne odluke. Stoga je prvi dojam koji ćete ostaviti jako bitan. Vodite računa o izgledu i dođite na razgovor o poslu odjeveni pristojno i uredno.

Ubrzanost ili usporenost. Ubrzani govor na intervjuu može na sugovornika ostaviti loš dojam jer neće moći dovoljno koncentrirano pratiti vaše izlaganje. Ukoliko govorite suviše brzo, potencijalnom poslodavcu ne ostavljate dovoljno vremena da obrati pozornost na neke važne činjenice. Jednako tako, usporeni govor može pobuditi dosadu, a time i daljnju nezainteresiranost za vaše izlaganje.

Rastresenost. Rastresenost prilikom razgovora ukazuje na nepripremljenost ili tremu. Nema razloga da budete pretjerano nervozni. Razgovor za posao može biti ugodno i korisno iskustvo ako mu pristupite kao pruženoj prilici za izlaganje vlastitih prednosti.

Nametljivost ili ravnodušnost. Preporučljiva je doza samopouzdanja i siguran nastup; morate, međutim, biti vrlo oprezni kako ne biste prešli nevidljivu ali važnu granicu pretjerane sigurnosti koja sigurno nije dobar signal vašem poslodavcu.

Neiskrenost. Iznošenje činjenica koje se ne podudaraju s onima u životopisu bit će primljeno mnogo gore nego da odmah iznesete čak i manje povoljne istine. Ponekad će neznanje ili nedovoljno iskustvo biti manje ograničavajući čimbenik u dobivanju posla od iznošenja neistinitih činjenica. Ponavljamo, kako se vi pripremate za razgovor pokušavajući saznati što više o budućem poslodavcu, tako i on pokušava saznati što više o vama. Najmanje ćete pogriješiti ako se jednostavno predstavite onim što jeste.

Trema koja je izmakla nadzoru. Pojačana trema može vas jako ograničiti. Umjerena razina uzbuđenosti djeluje poticajno, ali pretjerana trema ne dopušta predstavljanje u pravom svjetlu. Stoga naučite kontrolirati tremu. Ukoliko imate problema s njenim suzbijanjem, javljajte se i na razgovore za poslove koji vas možda ne privlače previše; to će vam biti dobar trening i priprema za pravi razgovor.

ZAVRŠNA PORUKA: NE OČAJAVAJTE AKO NISTE IZABRANI

Usprkos vašim pozitivnim karakteristikama, dobrom životopisu i odgovarajućem ponašanju na razgovoru, niste dobili posao. Ne očajavajte nego hrabro dalje u potragu za poslom. Sjetite se kako su najcjenjenije osobine koje poslodavci traže od svojih uposlenika inicijativa, upornost i uspješno rješavanje problema. Traženje posla vam u velikoj mjeri može pomoći da razvijete i unaprijedite te osobine.

UPUTE ZA PRAVA I USLUGE U SUSTAVU SOCIJALNE SKRBI I OSIGURANJA

Sigurno nije lako i ugodno biti bez posla, biti bolestan, siromašan, žrtva nasilja i/ili u drugim poteškoćama. U takvim slučajevima imate pravo tražiti pomoć, ali postupak najčešće morate pokrenuti sami jer ni najbliža okolina ne mora znati za probleme s kojima se susrećete. Početak načina rješavanja ili barem ublažavanja teškoća je aktivno traženje pomoći.

U Hrvatskoj se nudi razmjerno velik opseg materijalnih pomoći i usluga građanima koji imaju financijske ili socijalne probleme. One se ostvaruju na razini središnje države preko odgovarajućih tijela kao što su centri za socijalnu skrb ili ispostave Zavoda za zapošljavanje, odnosno obiteljski centri, a značajan broj nižih tijela vlasti – županija, većih gradova, čak i općina ima vlastite programe pomoći. U ovom pregledu naglasak je na materijalnim pravima, ali većina navedenih ustanova pruža i usluge savjetovanja, informiranja i ohrabivanja, koje isto mogu biti od pomoći.

Više podataka na mrežnoj stranici nadležnog Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi <http://www.mzss.hr/>

SUSTAV SOCIJALNE SKRBI

U Republici Hrvatskoj pravo na socijalnu pomoć počiva na Ustavu RH, na Zakonu o socijalnoj skrbi. U njemu se ističe načelo supsidijarnosti – svatko mora brinuti o svome blagostanju i građani su primarno odgovorni za vlastitu dobrobit i dobrobit onih o kojima trebaju skrbiti; svatko je svojim radom, prihodom i imovinom dužan pridonositi sprečavanju, otklanjanju ili ublažavanju vlastite socijalne ugroženosti i članova svoje obitelji, posebice onih članova koji

se ne mogu o sebi brinuti. Ipak, za osobe koje nisu kadre same riješiti svoju nepovoljnu materijalnu i socijalnu situaciju, postoji sustav socijalne skrbi i drugih oblika pomoći.

Korisnik socijalne skrbi je samac ili obitelj bez dovoljno sredstava za podmirenje osnovnih životnih potreba, a ne mogu ih osigurati svojim radom, prihodom od imovine ili drugim izvorima.

Korisnik socijalne skrbi je i:

- tjelesno ili mentalno oštećeno ili psihički bolesno dijete, dijete žrtva obiteljskog ili drugog nasilja ili dijete prema kojem je ili bi trebala biti primijenjena mjera obiteljske ili kazneno pravne zaštite;
- tjelesno ili mentalno oštećena ili bolesna odrasla osoba, starija, nemoćna i druga osoba koja zbog trajnih ili privremenih promjena u zdravstvenom stanju ne može rješavati osnovne životne potrebe;
- osoba koja je u nevolji zbog poremećenih odnosa u obitelji, ovisnosti o alkoholu, drogama ili drugim opojnim sredstvima, zbog drugih oblika društveno neprihvatljivog ponašanja i drugih uzroka.

OSTVARIVANJE PRAVA NA POMOĆ

Centri za socijalnu skrb provode postupak za ostvarivanje prava na novčane i druge oblike pomoći kao i rješavanje pitanja obiteljsko-pravne i kaznenopravne zaštite.

Oblici pomoći

Stalna pomoć	Priznaje se samcu ili obitelji koji nemaju sredstava za uzdržavanje, a nisu ih u mogućnosti ostvariti radom, prodajom imovine ili nekim drugim načinom. Stalna se pomoć može primati sve dok postoje uvjeti za dodjelu. Uvjeti za ostvarivanje prava na stalnu pomoć: <ul style="list-style-type: none">• prihod obitelji (svih članova koji žive u zajedničkim kućanstvu) ne smije biti veći od propisanog zako-
--------------	--

<p>Stalna pomoć</p>	<p>nom. Za samca je taj iznos 500, odnosno 750 kuna, a za tročlanu obitelj najmanje 1 200 kuna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • radno sposobne osobe koje traže pomoć moraju biti prijavljene službi za zapošljavanje i ne smiju odbiti ponuđeno zaposlenje. <p>Stalnu pomoć može tražiti i korisnik koji ima osobe koje su ga na temelju zakona ili ugovora dužne uzdržavati, ali mu ne mogu osigurati uzdržavanje. Pravo na stalnu pomoć ne može se ostvariti ako korisnik ima imovinu koja ne služi za život njemu ili članovima njegovog kućanstva.</p> <p>Visina pomoći određuje se u odnosu na prihode obitelji ili samca ostvarene u posljednja tri mjeseca prije podnošenja zahtjeva za pomoć i propisanog iznosa pomoći za uzdržavanje za njegovu obitelj. Ukoliko samac ili obitelj ima prihod, visina pomoći određuje se kao razlika.</p> <p>Na visinu pomoći utječu dob i radna sposobnost korisnika, te samohranost roditelja, a osnovica pomoći uvećava se za određeni postotak.</p> <p>Zahtjev za stalnu pomoć podnosi se Centru za socijalnu skrb prema mjestu prebivališta.</p>
<p>Doplatak za pomoć i njegu</p>	<p>Priznaje se osobi koja uslijed bolesti i starosti nije u mogućnosti sama udovoljiti osnovnim životnim potrebama.</p>
<p>Pomoć i njega u kući</p>	<p>Odnosi se na organiziranu prehranu – nabava i dostava gotovih obroka u boravište korisnika.</p>
<p>Osobna invalidnina</p>	<p>Teže tjelesno ili mentalno oštećena osoba ili osoba s težim trajnim promjenama u zdravstvenom stanju – ako je oštećenje nastalo prije punoljetnosti.</p>
<p>Naknada do zaposlenja</p>	<p>Pravo ostvaruje tjelesno, mentalno ili psihički bolesna osoba nakon završenog osnovnoškolskog, srednjoškolskog ili visokoškolskog obrazovanja.</p>
<p>Skrb izvan vlastite obitelji</p>	<p>Podrazumijeva sve oblike smještaja i boravka u domu socijalne skrbi, obiteljskom domu, udomiteljskoj obitelji i organizirano stanovanje.</p>

Osobna naknada udomitelju	Za brigu i skrb o korisniku.
Pomoć za osobne potrebe korisnika	Korisniku smještaja.
Status roditelja njegovatelja	Priznaje se jednom od roditelja u slučaju teškog zdravstvenog stanja djeteta.
Jednokratna novčana pomoć	Može je dobiti obitelj koja zbog trenutačnih materijalnih poteškoća ne može podmiriti neku posebnu potrebu (rođenje djeteta, bolest ili smrt člana obitelji, školovanje djeteta, elementarna nepogoda i slično). Jednokratna pomoć može iznositi do 2 500 kuna, a za veći iznos Centar će zatražiti suglasnost nadležnog ministarstva. Zahtjev se podnosi Centru za socijalnu skrb prema mjestu prebivališta.
Pomoć za uzdržavanje djeteta	Po obiteljskom zakonu, zbog neplaćanja alimentacije drugog roditelja.
Savjetovanje i pomaganje u prevladavanju posebnih teškoća	Savjetovanje je sustavna i programirana pomoć za uspješnije prevladavanje nedaća i teškoća, stvaranje uvjeta za očuvanje i razvoj osobnih mogućnosti te odgovornog odnosa pojedinca prema samom sebi, obitelji i društvu. To se pravo provodi po ocjeni stručnog radnika ili tima. Savjetovanje je besplatno.

Potrebni dokumenti

U obraćanju Centru za socijalnu skrb radi ostvarivanja prava na pomoć, priložite:

- dokaz o prebivalištu (osobna iskaznica ili uvjerenje MUP-a);
- potvrdu o prihodima (visina plaće, mirovine ili drugih prihoda u posljednja tri mjeseca) ili potvrdu o nezaposlenosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje;
- potvrdu o zdravstvenom statusu, ako imate nekih poteškoća.

Stručni djelatnici Centra mogu zatražiti i druge potvrde.

Adrese i telefonski brojevi Centara za socijalnu skrb i sličnih ustanova nalaze se na internetskim stranicama Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi – <http://www.mzss.hr/>

ZADAĆE CENTRA

Osim osiguravanja raznovrsnih vrsta pomoći, Centri za socijalnu skrb provode bračnu i obiteljsku zaštitu: posreduju u razvodu braka, sudu dostavljaju odluku s kojim će roditeljem dijete živjeti te kako će se susretati s drugim roditeljem, ili daju stručno mišljenje u slučajevima sklapanja braka između maloljetnih osoba.

Centri se bave i odnosima roditelja i djece (priznavanjem majčinstva i očinstva, postupanjem u slučajevima povrede prava djeteta, određivanjem nadzora nad roditeljskom skrbi, predlaganjem pokretanja postupka pred sudom za oduzimanje prava na roditeljsku skrb, utvrđivanjem roditeljske obveze uzdržavanja djece) kao i potrebnim mjerama u slučaju da maloljetnici počine kazneno djelo. Centri provode i postupke u vezi s usvojenjem i skrbništvom.

PRAVA ZA VRIJEME NEZAPOSLENOSTI

NOVČANA NAKNADA

Da bi ostvarila pravo na novčanu naknadu, nezaposlena osoba mora ispunjavati sljedeće uvjete:

- uvjet prethodnog rada;
- radni odnos ne smije prestati njezinom krivnjom ili voljom;
- mora se u zakonskom roku prijaviti nadležnoj područnoj službi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i podnijeti zahtjev za novčanu naknadu.

Prethodni rad – pravo na novčanu naknadu stječe nezaposlena osoba koja u trenutku prestanka radnog odnosa ima najmanje 9 mjeseci rada u regularnom radnom odnosu u posljednja 24 mjeseca.

Temelj prestanka radnog odnosa – Zakonom su taksativno navedeni slučajevi prestanka radnog odnosa kad nezaposlena osoba ne može ostvariti pravo na novčanu naknadu.

- ako je otkazala radni odnos, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu uzrokovanog ponašanjem poslodavca;
- ako nije zadovoljila na probnom radu ili pripravničkom stažu, odnosno nije u propisanom roku položila stručni ispit;
- ako je došlo do povrede obveza iz radnog odnosa ili teške povrede radne obveze (izvanredni otkaz), odnosno službene dužnosti;
- zbog izdržavanja kazne zatvora duže od 3 mjeseca.

Rok za prijavu i podnošenje zahtjeva – nezaposlena osoba mora se u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa prijaviti Zavodu, te podnijeti zahtjev za ostvarivanje naknade.

Iznimno, pravo na novčanu naknadu pripada i nezaposlenoj osobi kojoj je prestao radni odnos, ako je do prestanka došlo zbog premještaja bračnog druga u drugo mjesto prebivališta po posebnim propisima, te promjene prebivališta iz zdravstvenih razloga.

Visina novčane naknade – osnovicu čini prosjek obračunate tromjesečne plaće, umanjen za doprinose. Ako se osnovica ne može utvrditi prema plaći, nezaposlenoj osobi se utvrđuje iznos u visini minimalne plaće, umanjene za doprinose. Novčana naknada za prvih 90 dana korištenja iznosi 70%, a za preostalo vrijeme korištenja 35% od osnovice. Pravo na razliku do utvrđene visine novčane naknade ima nezaposlena osoba koja je stekla pravo na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad, kao i osoba koja je ostvarila naknadu po posebnom propisu u iznosu nižem od utvrđene novčane naknade.

Najniži iznos novčane naknade ne može biti niži od 50% minimalne plaće, osim u slučaju kada se visina novčane naknade određuje prema postotku vremena provedenom na radu. Minimalna plaća u RH iznosila je od 1. lipnja 2010. do 31. svibnja 2011. godine 2.814,00 kuna (Zakon o minimalnoj plaći, NN 66/10).

Nezaposlena osoba – ovisno o ukupnom radnom stažu – ostvaruje pravo na novčanu naknadu od 90 dana za ispunjenje minimalnog uvjeta, a do 450 dana ako je provela na radu više od 25 godina. Izuzetak su nezaposlene osobe koje imaju više od 32 godine staža; one imaju pravo na novčanu naknadu sve do ponovnog zaposlenja, odnosno dok ne nastupi neki od slučajeva propisan zakonom za prestanak prava na ovu naknadu.

Jednokratna isplata novčane naknade – nezaposlenoj osobi koja ima pravo na novčanu naknadu može se – na njezin zahtjev – isplatiti naknada u jednokratnom iznosu, ovisno o utvrđenom trajanju prava na naknadu radi zapošljavanja, samozapošljavanja i volontiranja prema propisima o radu.

Korisniku prava na novčanu naknadu naknada se obustavlja:

- za onoliko mjeseci koliko iznosi kvocijent dobiven dijeljenjem ukupno ostvarenog primitka, odnosno dohotka s najnižom mjesečnom osnovicom na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja prema posebnom propisu;

- ako se ne javi Zavodu jedanput mjesečno;
- za vrijeme trajanja obrazovanja na koje ga uputi Zavod;
- za vrijeme dragovoljnog služenja vojnog roka;
- tijekom izdržavanja kazne zatvora do 3 mjeseca i za vrijeme pritvora;
- za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa;
- za vrijeme ostvarivanja prava na roditeljnu, roditeljsku, posvojiteljsku ili skrbničku poštedu od rada po posebnom propisu.

Pravo na novčanu naknadu prestaje u svim slučajevima prestanka vođenja nezaposlene osobe u evidenciji Zavoda, osim kad je propisano da se novčana naknada obustavlja. Nakon što je iskoristila novčanu naknadu, nezaposlena osoba može ponovo steći pravo na novčanu naknadu ako ispuni uvjete za stjecanje prava na novčanu naknadu.

Kod ponovnog stjecanja prava na novčanu naknadu uračunava se samo vrijeme provedeno na radu nakon isteka posljednjeg utvrđenog prava na ovu naknadu. Ako po prestanku radnog odnosa želite plaćati mirovinski staž (osobito važno za osobe kojima nedostaje malo mirovinskog staža za uvjet prijevremene mirovine), u roku od godine dana po prestanku radnog odnosa obratite se Zavodu za mirovinsko osiguranje.

POTREBNI DOKUMENTI ZA PRIJAVU U EVIDENCIJU HZZ-A

- radna knjižica - kupuje se u knjižari, a podaci u nju upisuju se u gradskom / županijskom uredu nadležnom za poslove rada;
- važeća osobna iskaznica ili potvrda o boravištu.

Dolazite li iz radnog odnosa i podnosite zahtjev za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti potrebno je imati i:

- odluku o prestanku radnog odnosa (s datumom i objašnjenjem razloga prestanka radnog odnosa) s ovjerom i potpisom poslodavca;
- potvrdu o visini plaće umanjene za doprinose za obvezna osiguranja za tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa (ili bolovanja) s ovjerom i potpisom poslodavca;
- preslik radne knjižice (svake stranice na kojoj nešto piše);

- tekući račun bilo koje banke (na njega će se uplaćivati mjesečni iznosi novčane naknade).

Nezaposlene osobe i ostali tražitelji zaposlenja prijavljuje se u evidenciju Zavoda prema mjestu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta.

ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

Temeljem Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 150/08), osobe s prebivalištem, odnosno stalnim boravkom u RH, koje nisu zdravstveno osigurane po drugoj osnovi, stječu pravo na zdravstveno osiguranje kod Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje ako se prijave nadležnom područnom uredu **u roku od 30 dana**:

- od prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti ili od prestanka primanja naknade plaće na koju imaju pravo prema ovom Zakonu, odnosno od prestanka statusa osiguranika;
- od dana prijevremenog prestanka dragovoljnog služenja vojnog roka, odnosno od dana isteka propisanog roka;
- od otpuštanja iz ustanove za izvršenje kaznenih i prekršajnih sankcija, iz zdravstvene ili druge specijalizirane ustanove, ako je bila primijenjena sigurnosna mjera obveznoga psihijatrijskog liječenja ili liječenja od ovisnosti u zdravstvenoj ustanovi;
- od dana navršениh 18 godina života, ako osoba nije zdravstveno osigurana po drugoj osnovi;
- od dana prestanka primanja naknade plaće na koju imaju pravo prema ovome Zakonu ili prema propisima donesenim na temelju ovoga Zakona;
- od dana gubitka statusa učenika ili redovitog studenta i ako pravo na obvezno zdravstveno osiguranje ne mogu ostvariti po drugoj osnovi;
- od smrti supružnika, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje ne može ostvariti po drugoj osnovi, supružnik umrlog osiguranika koji nakon smrti supružnika nije stekao pravo na obiteljsku mirovinu.

- u roku od 90 dana:

- od dana isteka školske godine u kojoj su osobe završile redovito školovanje, odnosno u roku od 30 dana od dana položenoga završnog ispita;
- Hrvatski branitelji iz Domovinskog rata, ukoliko pravo na obvezno zdravstveno osiguranje ne mogu ostvariti po drugoj osnovi.

Za stjecanje prava na zdravstveno osiguranje osoba ne mora biti prijavljena u evidenciju nezaposlenih osoba HZZ-a.

Više podataka na <http://www.hzz.hr/>

PRAVO NA DOPLATAK ZA DJECU

Pravo na doplatak za djecu ostvaruje se za svaku godinu podnošenjem zahtjeva, a 2010. mogu ovo pravo ostvariti korisnici čiji prosječni mjesečni dohodak po članu kućanstva – ostvaren u 2009. – ne prelazi 1.663,00 kn. Uz zahtjev (tiskanice kupiti u “Narodnim novinama”), valja priložiti:

- preslik osobne iskaznice;
- rješenje Centra za socijalnu skrb (o skrbništvu, čuvanju i odgoju djeteta);
- odobrenje za trajno nastanjenje (za strance);
- rješenje Centra i odobrenje za trajno nastanjenje ako se radi o takvim slučajevima.

Za djecu za koju se traži doplatak potrebno je priložiti:

- dokaz o rođenju djeteta (izvadak iz matice rođenih ili rodni list ili potvrda o rođenju);
- potvrdu o redovitom školovanju za svu školsku djecu, osim za djecu s utvrđenim oštećenjem zdravlja;
- dokaz (nalaz i mišljenje ili rješenje) Centra za socijalnu skrb o postojanju oštećenja zdravlja djeteta;
- dokaz o smrti roditelja;
- dokaz o postojanju potpune i trajne nesposobnosti za samostalan život i rad roditelja;
- dokaz da je prebivalište roditelja nepoznato;
- rješenje o oduzimanju poslovne sposobnosti roditelja.

Za članove kućanstva:

- preslik osobne iskaznice (za punoljetnog člana);
- dokaz o rođenju djeteta (za maloljetnu djecu).

Za utvrđivanje dohodovnog cenzusa (visine dohotka):

- potvrdu isplatitelja prihoda o ostvarenim prihodima podnositelja zahtjeva i svih članova kućanstva u prethodnoj kalendarskoj godini;
- potvrdu Porezne uprave za dohodak od samostalnog rada o kojima se vodi evidencija;
- mirovinsku uputnicu ili preslik rješenja o mirovini za člana kućanstva.

Dokaze o prihodima ne podnosi podnositelj zahtjeva koji pravo ostvaruje za dijete s utvrđenim težim oštećenjem zdravlja. Pravo na doplatak za djecu pripada od dana podnošenja zahtjeva, pa zahtjev valja predati što ranije.

Dodatne informacije

Prema odredbama Zakona o doplatku za djecu, neovisno o ukupnom mjesečnom dohotku po članu kućanstva, doplatak za djecu korisniku pripada samo za djecu s težim oštećenjem zdravlja, a iznos doplatka određuje se u visini od 25% od zakonski utvrđene osnovice. Pravo na doplatak ostvaruje se od dana podnošenja zahtjeva. Prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak, dodatak uz mirovinu hrvatskih branitelja ne ulazi u dohodovni cenzus za ostvarivanje prava na doplatak za djecu.

Pravo na doplatak za djecu može se ostvariti ako se podnese zahtjev i prilože dokazi o statusu djeteta s rješenjem nadležnoga županijskog ureda uprave, odnosno Grada Zagreba. Kao dokaz može poslužiti i rješenje o priznanju prava koje je dijete ostvarilo kao član obitelji nestalog hrvatskog branitelja.

Više podataka na <http://www.mirovinsko.hr/>

OBITELJSKI CENTRI

Vrlo je važno na vrijeme primijetiti i prihvatiti činjenicu da su problemi postali preteški da bi ih sami mogli riješiti. Savjetodavni dijalog sa stručnom osobom može itekako biti od pomoći u situacijama narušenih obiteljskih i partnerskih odnosa, pri razvodu braka, nedoumicama u odgoju djece, emocionalnim poteškoćama, problemima ponašanja i slično. Obiteljski centar u okviru savjetodavnog rada pruža psihološku pomoć i podršku koja korisnicima pomaže da se samostalno i uspješnije nose s problemima. U savjetodavni rad može biti uključen pojedinac, obitelj, roditelj s djetetom ili par, ovisno o procjeni što je najkorisnije, a svatko se uključuje u skladu sa potrebama i osobnim mogućnostima.

SAVJETOVANJE

Telefonom ili osobnim dolaskom ukratko iznesite razlog za savjetovanje, nakon čega slijedi dogovor o terminu prvog razgovora, o sudionicima, savjetniku i slično. Obiteljskih centara ima širom Hrvatske, a njihovu lokaciju, radno vrijeme i kontakte možete naći na sljedećim mrežnim stranicama:

Županija	Internet ili e-mail adresa obiteljskog centra
Bjelovarsko-bilogorska	http://www.oc-bbz.hr
Dubrovačko-neretvanska	http://www.obiteljskicentar-dnz.hr
Grad Zagreb	http://www.ocgz.hr
Istarska	www.ociz.hr
Karlovačka	www.oc-karlovac.hr

Koprivničko-križevačka	www.obiteljskicentarkc.hr
Krapinsko-zagorska	www.obiteljskicentar-kzz.hr
Ličko-senjska	obiteljski.centar.licko-senjske.zupanije@gs.t-com.hr
Požeško-slavonska	www.ocpozega.hr
Primorsko-goranska	http://www.oc-pgz.hr
Splitsko-dalmatinska	http://obiteljskicentar-sdz.hr/hr/home
Virovitičko-podravaska	http://www.obiteljskicentar.hr/3000/39 i http://www.facebook.com/pages/Virovitica-Croatia/Obiteljski-centar-Viroviticko-podravske-zupanije/247375128621
Ostale županije	http://www.udomiteljizadjecu.hr/admin/fckeditor/File/adrese%20obiteljski%20centri__.pdf ili http://www.mojauprava.hr/

CRVENI KRIŽ

Hrvatski Crveni križ je od 1991. punopravni član Međunarodnog pokreta Crvenog križa. Pomaže nemoćnim i starim osobama, provodi odgojno-zdravstveno zaštitne programe, posebno namijenjene školskoj mladeži, organizira prijem, skladištenje, transport i raspodjelu međunarodne pomoći. Ujedno, Hrvatski Crveni križ organizira i psihološko-socijalne programe pomoći za osobe smještene u centrima za kolektivni smještaj u čitavoj Hrvatskoj.

Osobito valja istaknuti Program pomoći, njege i kućne skrbi za osobe treće životne dobi koje zbog narušenog socijalnog i zdravstvenog stanja ne mogu same zadovoljiti osnovne životne potrebe, a pomoć im ne mogu pružiti ni članovi obitelji. Korisniku se pomoć pruža u njegovu domu, što je vrlo značajno obzirom da treća životna dob neminovno donosi smanjenje tjelesnih i duševnih sposobnosti, povećava rizik od bolesti, invalidnosti i socijalne izoliranosti. S rastom socijalne osjetljivosti društva raste i potreba za ovakvim vidom izvan-institucionalne skrbi, a povećava je i kronični nedostatak smještajnih kapaciteta u domovima za starije osobe.

Program pruža sljedeće vrste pomoći: razgovor i druženje (psihološka pomoć); pomoć teže pokretnima u obavljanju osobne higijene; uređenje kreveta, promjena i pranje posteljine, odnosno skrb o čistoći prostora u kojem osoba živi; priprema jednostavnih obroka; donošenje gotovih obroka; briga za zagrijavanje prostora; nabavka stvari iz trgovine; podizanje lijekova i recepata; pratnja pri odlasku liječniku te pomoć pri administrativnim poslovima.

Program provode lokalna društva Hrvatskog Crvenog križa uz financijsku potporu lokalne samouprave, Centara za socijalnu skrb, Ministarstva obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti te vlastitih sredstava. Društva Crvenog križa posebnu pažnju posvećuju animaciji i edukaciji volontera u udalje-

nim selima i zaseocima za širenje tzv. “dobrosusjedske pomoći”, tradicionalne djelatnosti Crvenog križa, koji bi povremenim obilascima trebali pomagati starijim osobama u sredinama u kojima žive i na taj način poticati razvijanje humanijih odnosa u zajednici.

Više podataka na: http://www.hck.hr/?path=hr/static/page/Sto_radimo.Prikupljanje_sredstava.kako_pomoci nalazi se karta Hrvatske s informacijama o podružnicama Crvenog križa, kontaktima i radnim vremenom.

HRVATSKI ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

RODILJNE I RODITELJSKE POTPORE

Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama ("Narodne novine", broj 85/08. i 110/08.) uređeno je pravo na vremenske i novčane potpore roditeljima i s njima izjednačenim osobama radi zaštite materinstva i njege novorođenog djeteta. Ta su prava do sada bila uređena unutar više zakonskih propisa. Pravo na rodiljne dopuste i druga prava radi zaštite materinstva i podizanja djece uređivali su Zakon o radu i Zakon o rodiljnom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki, dok su novčane naknade za vrijeme trajanja tih dopusta i njihova visina bili uređeni Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju, Zakonom o socijalnoj skrbi i Zakonom o izvršavanju državnog proračuna RH.

Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama stupio je na snagu 1. siječnja 2009., a sve informacije dostupne su na stranici http://www.hzzo-net.hr/03_01_08.php

Na mrežnoj stranici http://www.hzzo-net.hr/01_07.php je spisak svih područnih ureda i ispostava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, njihove adrese i kontakti.

Više podataka na: <http://www.hzzo-net.hr/>

CARITAS

Vjerska humanitarna organizacija *Caritas* nastoji promicati solidarnost i socijalnu pravdu, djelovati kao glas siromašnih i obespravljenih te ih osposobiti i ohrabriti da govore u svoje ime. U Hrvatskoj postoji gotovo 1 500 župnih udruženja Caritasa koja omogućuju neposredni kontakt s ljudima, njihovim problemima i nevoljama, što je najbolja prevencija socijalnih problema i važan način edukacije lokalne zajednice. Hrvatski Caritas je uspostavio dobro razvijenu mrežu župnih Caritasa koji unutar župe i lokalne zajednice pružaju pomoć siromašnima, obespravljenima i onima koji traže utočište. Unutar Caritasa organizirana su ujedno i obiteljska savjetovališta. Njihove adrese i kontakti nalaze se na:

<http://www.caritas.hr/kakodjelujemo.shtml#pracenje>

Za kontakte se obratite župnom uredu ili na adresu:

Hrvatski Caritas

Kaptol 26, Zagreb

+385 1 481 20 22

+385 1 481 21 03

caritas.croatia@caritas.hr

OSTALI OBLICI POMOĆI

Mnoge županije, općine i gradovi imaju i vlastite programe pomoći siromašnom, bolesnom, starom i onemoćalom stanovništvu. Obično u županiji, gradu ili općini postoji nadležna služba za socijalnu politiku i/ili referent za socijalnu skrb i zdravstvo kojima se možete obratiti za pomoć.

Mrežne stranice županija s kontaktima i drugim informacijama dostupne su preko http://www.vlada.hr/hr/adresar_i_linkovi/zupanije

Mrežne stranice gradova s kontaktima i drugim informacijama dostupne su preko http://www.vlada.hr/hr/adresar_i_linkovi/gradovi

Mrežne stranice općina s kontaktima i drugim informacijama dostupne su preko http://www.vlada.hr/hr/adresar_i_linkovi/opcine

Mnoge nevladine udruge širom Hrvatske pružaju raznovrsne zdravstveno-socijalne usluge. Ovisno o županiji u kojoj živite, potražite njihove adrese i kontakte na stranici <http://www.rec-croatia.hr/udruge.php>

ZAVRŠNA PORUKA

Ne trebate se sramiti tražiti tuđu pomoć. Svaka osoba, uslijed siromaštva, starosti ili bolesti, treba pomoć članova obitelji ili zajednice. Sigurno ćete uz njihovu pomoć riješiti probleme koji vas muče ili ih barem značajno ublažiti.

SOCIJALNA UKLJUČENOST I ISKLJUČENOST

*Socijalna uključenost se obično definira kao afirmativna aktivnost na promjeni uvjeta koji su doveli do socijalne isključenosti, ali se njihovo pobliže određivanje značajno razlikuje između pojedinih organizacija. Socijalna uključenost je način ublažavanja i uklanjanja socijalne isključenosti što je *razmjerno trajna, višestruko uvjetovana i višedimenzionalna lišenost pojedinca i obitelji*. To podrazumijeva više obilježja.*

Prvo, da isključeni ne sudjeluju u raspodjeli društvenih dobara, koje definiramo kao kombinaciju institucionalnih (mogućnost školovanja, pristup zdravstvenim i socijalnim servisima), kulturnih (oblikovanje identiteta, konzumiranje kulturnih proizvoda), socioekonomskih (zaposlenost, kupovna moć) i međuljudskih odnosa i resursa.

Drugo, opisano nesudjelovanje nije privremeno, već ima obilježja trajnog stanja (*izlaz iz nepovoljne situacije nije lako ostvariv i dostupan*). I treće, nesudjelovanje u raspodjeli društvenih dobara *nije nužno* posljedica osobnih nedostataka isključenih osoba, njihove lijenosti, nezainteresiranosti, nesposobnosti ili drugih mana. Isključenost je najčešće uzrokovana strukturalnim čimbenicima ili, točnije, institucionaliziranim nejednakostima, poput nejednakih obrazovnih mogućnosti.

Općenito se socijalna isključenost odnosi na nesudjelovanje u društvu pri čemu se naglašava višedimenzionalna, višeslojna i dinamična priroda problema. Definicije koncepta vuku korijene iz različitih ideoloških perspektiva, ali postoje i zajednička obilježja:

Nedostatak sudjelovanja. Protagonisti se razlikuju u tome koji aspekti društva su bitni i na čemu se temelji odgovornost za nesudjelovanje. Većina se slaže da je isključenost pitanje stupnja (razine), jer pojedinci mogu sudjelovati u većoj ili manjoj mjeri, ali to ovisi i o samome društvu.

išedimenzionalnost. Socijalna isključenost obuhvaća dohodovno siromaštvo, uz druge vrste nezavidnih položaja koje mogu ali i ne moraju biti povezane s niskim dohotkom (nezaposlenost, slabo samopouzdanje i sl.).

Dinamičnost. Javljanje dinamičke analize i zahtjevi nositelja političkih odluka da se istraže uzroci kao i učinci socijalne isključenosti stvorili su zanimanje za procese koji dovode do isključenosti, odnosno omogućuju povratak u punopravno sudjelovanje u društvu.

Višeslojnost. Iako pojedinci trpe od socijalne isključenosti, uzroci koji pogoduju njezinom nastanku mogu se javljati na više razina: individualnoj (osobnoj, pojedinačnoj), ili na razini kućanstva, zajednice i institucija.

Za provedbu i unapređivanje ljudskih prava organizirana su posebna tijela unutar sustava državne uprave – povjerenstva, nacionalni odbori – te nezavisne institucije. Međutim, ukoliko se građanski status ocjenjuje razinom uloga i utjecaja u društvenim, ekonomskim i političkim odnosima, onda su ključne odrednice mogućnost pristupa određenih skupina materijalnim i nematerijalnim dobrima (sudjelovanje u društvenim i kulturnim događajima, u obrazovnim i gospodarskim aktivnostima, političko djelovanje), pristup sudjelovanju u stvaranju, raspodjeli i preraspodjeli društvenog bogatstva te mogućnostima da se i njihov glas čuje u javnoj sferi.

Pritom je moguće uočiti niz društveno uvjetovanih zapreka; dio ih je vezan uz ukorijenjene predrasude i distancu prema određenim skupinama, dok je dio vezan uz institucionalne prakse obilježen *tišinom*, propustima ili nedovoljnom aktivnošću.

UZROCI

Uzroci socijalne isključenosti u Hrvatskoj često su povezani s nedovoljnom zapošljivosti, niskom obrazovnom razinom, ograničenim mogućnostima zapošljavanja i/ili uskim, odnosno zastarjelim znanjima i sposobnostima. Česta je posljedica dugotrajna nezaposlenost i ovisnost o sustavu socijalne skrbi.

Bez obzira na različite pristupe, isključenost se najčešće poima kao začarani krug s tri sastavnice:

- isključenosti iz tržišta rada zbog nezaposlenosti i/ili niske zapošljivosti (marginalizacija na tržištu rada);
- siromaštva;
- socijalne izolacije.

Različite sastavnice socijalne isključenosti utječu jedna na drugu, stvarajući spiralu nesigurnosti koja završava stalnim i višestruko uskraćujućim mogućnostima. Uskraćivanje obično započinje gubitkom zaposlenja, a gubitak posla vodi prema znatnom pogoršavanju životnog standarda, odnosno prema riziku od siromaštva. Život u siromaštvu stvara dodatne teškoće pri traženju posla i pridonosi da su osobe pogođene dugotrajnom nezaposlenošću (duže od godinu dana). Istodobno, nezaposlenost i siromaštvo otežavaju sudjelovanje u društvenim aktivnostima. Ako se razdoblje nezaposlenosti, a time i siromaštva produži, povećana je vjerojatnost napetosti u obiteljskim i bračnim odnosima, pa raste i opasnost od raspada bračne i obiteljske zajednice.

Nedostatak novca pogoršava ne samo obiteljske odnose nego i veze s prijateljima, susjedima, srođnicima, s obzirom na to da su “socijalne razmjene” nužne za održanje socijalnih odnosa.

Sažeto iskazano, tri ključne dimenzije deprimiranosti – nezaposlenost, siromaštvo i izolacija – generiraju i reproduciraju jedna drugu, a time i socijalnu isključenost.

ISKLUČENOST IZ TRŽIŠTA RADA

Socijalna isključenost ponajprije se shvaća kao isključenost iz tržišta rada. Zaposlenost ima temeljnu ulogu u svakom društvu. Ljude često definiramo, a i oni sebe određuju, ovisno o tome što rade u životu. U sociološkim i ekonomskim studijama zaposlenost nije samo najvažnija odrednica položaja ljudi u svakoj zemlji, već je ujedno bitna za stvaranje smisla, dohotka, socijalne stabilnosti i kvalitete života te sudjelovanja u društvu. Zaposlenost se naziva “ljepilom koje naše društvo drži na okupu”.

Tržišni poticaji za povećanje ulaganja u obrazovanje i stručno osposobljavanje mogu imati stanovitu ulogu u ublažavanju sve veće nejednakosti zapošljivosti i plaća te s tim povezanoga mogućeg siromaštva. Zaposleni ljudi imaju manju vjerojatnost da budu siromašni nego nezaposleni. Ipak, i oni koji rade mogu biti siromašni zbog niskih primanja te velikih izdataka. Stoga se nastoji postići da u boljem položaju budu ljudi koji rade i ostvaruju plaću, a ne oni nezaposleni koji primaju pomoć i naknadu.

Naglašavanjem presudne uloge rada, ne misli se samo na rad kao temelj ekonomske nezavisnosti, nego i na promicanje pozitivnih moralnih vrijednosti, kao što su samopoštovanje, želja za napredovanjem i profesionalnim usavršavanjem, stjecanjem novih znanja i slično. Ako se socijalna isključenost shvaća prije svega kao isključenost iz tržišta rada, odnosno ako je zapošljavanje preduvjet uključivanja, onda je obrazovanje jedan od ključnih mehanizama socijalnog uključivanja. Stupanj zapošljivosti povezan je s posjedovanjem kvalifikacija i vještina.

ZAPOŠLJIVOST

Mnogi su ljudi nezaposleni i/ili slabo zapošljivi, pa su izloženi ekonomskom siromaštvu i socijalnoj isključenosti. Zapošljivost (*employability*) obično se definira vrlo široko; posljedica je kvalitetnog obrazovanja i osposobljavanja, ali i drugih aktivnosti. Pojedinci su najviše zapošljivi kad imaju široko znanje i sposobnosti, osnovna i specijalistička znanja, uključujući sposobnost timskog rada, poznavanje informatičko-komunikacijske tehnologije, te stranih jezika i komuniciranja. Navedena kombinacija znanja i sposobnosti omogućuje prilagođavanje raznim promjenama u svijetu rada.

Mnogi čimbenici ponude na tržištu rada ograničavaju mogućnosti zapošljavanja korisnika socijalne skrbi, posebice onih vrlo niske razine zapošljivosti. Siromašni i korisnici socijalne skrbi u svom se radnom aktiviranju, bez sumnje, susreću s brojnim složenim zaprekama. Obično se bore s nizom različitih i složenih zapreka pri zapošljavanju, uključujući tjelesnu nesposobnost, psihičke probleme ili obiteljsko nasilje, teškoće u učenju, alkoholizam ili ovisnost o drogi, a uglavnom su niske obrazovne razine, žive u prometno nepristupačnim područjima, lošeg su zdravstvenog stanja i/ili imaju teškoća sa socijalizacijom i sl.

SIROMAŠTVO

Siromaštvo se najjednostavnije objašnjava *kao neposjedovanje novaca ili dovoljno novca uz malo ili nedovoljno imovine*, ali ne postoji jedinstvena općeprihvaćena definicija siromaštva. Ljudi su siromašni ako nemaju dovoljno sredstava za podmirivanje materijalnih potreba i ako ih uvjeti isključuju iz aktivnog sudjelovanja u uobičajenim društvenim djelatnostima. Siromaštvo se iskazuje na različite načine, među kojima su nedostatak dohotka i sredstava za održanje egzistencije; glad i neuhranjenost, slabo zdravlje, nedostupnost ili ograničena dostupnost obrazovanju i drugim temeljnim uslugama; povećana smrtnost, uključujući smrtnost od bolesti; beskućništvo i neodgovarajući stambeni uvjeti; nesigurno okruženje, društvena diskriminacija i izolacija. Bitno obilježje negacije ljudskih prava također je nesudjelovanje u odlučivanju i u građanskom, društvenom i kulturnom životu zajednice.

Mnoge siromašne osobe često ističu i psihološke aspekte siromaštva jer su potpuno svjesne svoje nemoći i izloženosti izrabljivanju. Siromaštvo stvara ranjivost, te omogućuje mnogim predstavnicima državne vlasti da se neljudski odnose prema siromašnima i ponižavaju ih. Uzrokuje osjećaj napuštenosti, a zbog ograničenih mogućnosti održavanja društvenih spona s prijateljima i rođacima, stvara socijalnu izoliranost. I za osobe u neimaštini važno je očuvanje kulturoloških i socijalnih normi, zato što im je društvena solidarnost jedna od najvažnijih dobrobiti kojom raspolažu. Iako siromašni često ističu ekonomske teškoće svoga položaja, ponajviše ih smeta socijalna isključenost odnosno zarobljenost u začaranom krugu siromaštva. Jednom kad se pojedinac ili obitelj nađu u siromaštvu, teško nalaze izlaz iz njega; pucaju društvene, rodbinske i prijateljske veze, smanjuju se ili potpuno nestaju mogućnosti rada na crno, a zbog nemogućnosti ili otežanog uspostavljanja poznanstava ograničene su im mogućnosti zapošljavanja.

Siromaštvo smanjuje vjerojatnost zapošljavanja, ponajprije radi ograničenih (materijalnih, kulturnih i međuljudskih) resursa kojima siromašni raspolažu, a nerijetko produbljuje i socijalnu izoliranost, osobito u većim urbanim sredinama. Siromašnim osobama često manjka i minimalno obrazovanje, potrebno, primjerice, čak i za pisanje životopisa, a da se i ne govori o neophodnim financijskim resursima za uvjerljivu prezentaciju vlastite profesionalnosti i osobnosti prilikom intervjua s potencijalnim poslodavcem.

Siromašni se često pojavljuju kao *outsajderi* na tržištu rada, što znači da zbog neadekvatnog obrazovanja i oskudnih vještina ne mogu iskoristiti mogućnosti koje nudi ekonomski rast. Gospodarskim su se rastom okoristile već zaposlene osobe, odnosno one koje su uspjele zadržati radna mjesta, dok je na nezaposlene rast imao neutralan ili čak negativan učinak.

Obilježja siromašnih su u Hrvatskoj vrlo slična onima u drugim zemljama i ponajviše su određena obrazovanjem, brojem osoba koje ostvaruju dohodak i koje su zaposlene. Postoji nekoliko skupina siromašnih, a to su prije svih nezaposlene i neaktivne osobe. Dosadašnji gospodarski rast u Hrvatskoj nije uspio stvoriti dovoljno ekonomskih mogućnosti za siromašne, a i ono malo ponuđenih oni nisu bili u stanju iskoristiti.

SOCIJALNA IZOLACIJA

Premda se čini da je metodološki posve (ili barem uglavnom) jasno što znače pojmovi siromaštvo, socijalna izolacija, zaposlenost i mogućnosti zapošljavanja, to baš i nije uvijek tako. Siromaštvo je razmjerno jednostavno shvatiti i definira se kao nedostatak novca ili imovine. Stvar je složenija sa socijalnom izolacijom koja kod definiranja ima najmanje tri aspekta. Prvi je da je socijalna izolacija relativna: osobe su isključene kao skupina ili zajednica u određenom vremenskom trenutku. Po drugom je pitanje izoliraju li se ljudi sami ili ih se izolira. Treća je sastojnica dinamičko obilježje socijalne izolacije; odnosi se ne samo na sadašnje stanje nego i u nedostatku vjere u budućnost. Stoga se često navodi da siromaštvo i nezaposlenost mogu dovesti do socijalne izolacije, ali je ne moraju nužno uzrokovati. Osim toga, socijalno izolirani mogu biti i ljudi koji rade i nisu siromašni.

Socijalna izolacija može biti velika prepreka zapošljavanju i izlasku iz kruga siromaštva. Razlozi mogu biti višestruki – od nedostatka informacija (osobito onih koje se prenose neformalnim kanalima), pomanjkanja veza i poznanstava, do nemogućnosti posudbe sredstava potrebnih za iniciranje samozapošljavanja, odnosno pribavljanja respektabilnih preporuka. Socijalna izolacija povratno nepovoljno utječe na izgleda za zapošljavanje jer su takvi pojedinci odvojeni od izvora informacija, gube socijalne *mreže* i potpore potrebne u traženju zaposlenja. Često se socijalna mreža isključenih i siromašnih osoba sastoji

od sličnih nezaposlenih ljudi, izloženih psihičkim i financijskim teškoćama, što im sve otežava bijeg iz siromaštva.

Poseban je problem dugotrajna nezaposlenost jer nakon dugoročnijeg neuspješnog traženja posla socijalno izolirane osobe stvarno gube mogućnost zapošljavanja. Djelomično zaboravljaju ono što su naučile tijekom obrazovanja, njihova znanja i sposobnosti zastarijevaju, a narušava im se i povjerenje u vlastite mogućnosti te vjera u budućnost. Mladi se mogu početi baviti nedopuštenim (kriminalnim) aktivnostima, a starije osobe prestaju tražiti posao i naizgled izlaze s tržišta rada. Dugotrajna nezaposlenost uništava osobne mogućnosti i sposobnosti, ne samo materijalne, već i socijalne i mentalne. Ujedno, učinci nezaposlenosti se tijekom vremena odražavaju i na zdravlje. Dugotrajna nezaposlenost, nesumnjivo, u većoj ili manjoj mjeri pojačava socijalnu isključenost.

POSEBNO POGOĐENE SKUPINE

Osobe s invaliditetom. Potrebe za život i rad osoba s invaliditetom i pretpostavke za ostvarivanje njihove jednakopravnosti još uvijek nisu adekvatno ugrađene u hrvatsko zakonodavstvo. Njihovim se problemima ne bavi radno zakonodavstvo, nego sustav socijalne skrbi koji ne osigurava potrebne uvjete za izjednačavanje njihovih mogućnosti s mogućnostima drugih građana. Neophodno je osigurati sudjelovanje osoba s invaliditetom u odgojno-obrazovnom sustavu koji će im omogućiti najviši stupanj osposobljenosti – po redovitom ili posebnom programu – bez obzira na vrstu, stupanj i podrijetlo invaliditeta. Viša razina obrazovanja i stjecanja vještina omogućila bi im lakše zapošljavanje, bolje plaćene poslove i kvalitetniji život.

Osobe s duševnim smetnjama. Kada je riječ o broju bolničkih dana prema različitim vrstama zdravstvenih poremećaja (za dobnu kategoriju između 20 i 59 godina), duševne bolesti su na drugom mjestu. Osobe s duševnim smetnjama, čija je radna sposobnost očuvana, najčešće moraju skrivati bolest pred poslodavcem da bi sačuvalе posao. Jedina egzistencijalna sigurnost, koja se može ostvariti u nekoj manjoj mjeri, leži u sustavu socijalne skrbi. Stoga se osobe s duševnim smetnjama radije oslanjaju na sustav socijalne skrbi nego na zapošljavanje, što ih dodatno isključuje iz društva.

Beskućnici. U Hrvatskoj se o beskućništvu govori tek u novije vrijeme, posebice u procesu izrade strateškog dokumenta suzbijanja siromaštva – *Memoranduma o socijalnoj uključenosti*. S obzirom na njihov relativno mali broj, do sada nije bilo ni osobite strategije zaštite i plana rada s beskućnicima. Malo je provedenih istraživanja o beskućnicima, a njihov broj se procjenjuje na 300 do 500 s trendom porasta. Nedovoljan je kapacitet prenočišta, većina beskućnika nema zdravstveno osiguranje ni druga prava.

Nezaposleni. Trenutno je na HZZ-u više od 300 000 evidentiranih nezaposlenih osoba. U ukupnom broju nezaposlenih, žene čine oko 62%, dok je udio dugotrajno nezaposlenih (koji čekaju zaposlenje više od godinu dana) oko 51%.

Umirovljenici. Značajan broj umirovljenika prima male mirovine, pa teško zadovoljava životne potrebe. Dvije trećine umirovljenika ima mirovinu manju od prosječne. Evidentan je pad mirovina ostvarenih nakon stupanja na snagu novog Zakona o mirovinskom osiguranju zbog širenja obračunskog razdoblja i drugih čimbenika. Ne zna se koliko starijih osoba uopće ne ostvaruje mirovinska prava, ali se procjenjuje da se radi o značajnom broju ljudi.

UBLAŽAVANJE SOCIJALNE ISKLJUČENOSTI I POBOLJŠAVANJE UKLJUČENOSTI

Za provedbu i unapređivanje ljudskih prava organizirana su posebna tijela unutar sustava državne uprave – povjerenstva i nacionalni odbori te nezavisne institucije. Međutim, ukoliko se građanski status promatra na razini uloga i utjecaja u društvenim, ekonomskim i političkim odnosima, onda je najvažnija mogućnost pristupa određenih skupina materijalnim i nematerijalnim dobrima (sudjelovanju u društvenim i kulturnim događajima, u obrazovnim i gospodarskim aktivnostima, političkom djelovanju), te u stvaranju, raspodjeli i preraspodjeli društvenog bogatstva, odnosno mogućnosti da se njihov glas čuje u javnoj sferi.

Pritom je moguće uočiti niz društveno uvjetovanih zapreka takvom pristupu, sudjelovanju i pravičnom odnosu. Dio ih je vezan uz ukorijenjene predrasude i odbojnost prema određenim skupinama, dok je dio – vezan uz institucionalne prakse – obilježen *tišinom*, propustima ili nedovoljnom aktivnošću.

U ublažavanju siromaštva i socijalne isključenosti, ne samo u Hrvatskoj, ekonomski je razvoj prijeko potreban, ali ne i *dovoljan* preduvjet uspjeha. Gospodarski je razvoj ipak presudan jer povećava mogućnosti zapošljavanja, a rad je baš onaj kapital o kojemu siromašni najviše ovise. Odgovarajuća ekonomska i socijalna politika trebala bi i siromašnima osigurati korist od gospodarskog rasta i razvoja, pa će imati aktivniju ulogu u izlasku iz siromaštva. To podrazumijeva pravilan odnos prema siromašnima kao ključnoj odrednici i partnerima – treba im pomoći da steknu znanja, stručnosti i sposobnosti, poboljšati im zapošljivost, odlučnost i motivaciju za izlazak iz siromaštva.

Očito postoji jaka povezanost siromaštva, obrazovanja, zapošljivosti i dugotrajne nezaposlenosti. Najbolja brana protiv siromaštva i socijalne isključenosti su rad i zapošljavanje. Ujedno, plaćeni rad izvan kuće omogućuje socijalnu integraciju i ostvarenje punopravnoga građanstva. Ljudi koji rade i zarađuju lakše se uključuju u druge društvene, političke i sportske aktivnosti.

Nije potrebno podsjećati da u većini slučajeva tržište rada nije savršeno, te da istodobno postoje nezaposlenost i nezadovoljena potražnja za radnom snagom. To znači da, pogotovo u zemljama s razmjerno visokom nezaposlenošću poput Hrvatske – postoji prostor za poboljšanje tržišta rada smanjivanjem nezaposlenosti na minimum, čime se smanjuje otvorena nezaposlenost i broj nepopunjenih radnih mjesta.

Zadaća države je razviti mehanizme za smanjenje rasta dugotrajne nezaposlenosti i broja dugotrajno nezaposlenih. Hrvatska već ima aktivne i pasivne mjere pomoći nezaposlenima. Potrebno je potaknuti zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih, a odgovarajućim programima radne aktivnosti može se poboljšati i socijalna uključenost tih osoba. Posebno je bitno poboljšati razinu zapošljivosti tih osoba – osobito povećanjem njihova znanja, sposobnosti i stručnosti, te ih motivirati na zapošljavanje provođenjem mjera koje omogućuju isplativost rada.

POBOLJŠANJE LJUDSKOG KAPITALA

Većina se istraživača slaže da je ljudski kapital bitna odrednica gospodarskog razvoja (povrat ulaganja u obrazovanje veći je od bilo kojeg drugog povrata), ali nije i jamstvo razvoja, jer zemlja s najboljim ljudskim kapitalom ne mora postići i najbolje razvojne rezultate. Pritom je pojam ljudskog kapitala širi od

samo formalnoga obrazovanja stanovništva i zaposlenih jer obuhvaća i sva neformalna znanja i vještine, te investicije u zdravlje.

OBRAZOVANJE, POBOLJŠANJE ZNANJA I STRUČNOSTI

Obrazovanje je neusporedivo najvažnija odrednica zapošljivosti, koja, ne samo siromašnima, donosi i popratne netržišne učinke (lakši pristup informacijama, veću brigu o zdravlju i aktivnije sudjelovanje u društvenom i političkom životu). Osobito je za siromašnu djecu opasno da ne sudjeluju u obrazovanju. Djeca siromašnih u Hrvatskoj imaju znatno veću vjerojatnost da ranije ispadnu iz obrazovnog sustava. Time im se smanjuje mogućnost zaposlenja, a povećava opasnost da ostanu siromašni, pa se siromaštvo sadašnjih naraštaja lako može prenijeti na njihove nasljednike, stvarajući *začarani krug* siromaštva. Znatan broj mladih u Hrvatskoj odustaje od srednjeg i visokog obrazovanja. To je, među ostalim, uzrokovano nedostatkom škola *druge prilike*, namijenjenih mladima koji su ispali iz obrazovanja ili im neposredno prijeti ispadanje, odnosno onima koje su pogodile strukturalne promjene u srednjem i višem obrazovanju. Visoka stopa ispadanja iz obrazovanja utječe na porast troškova po polazniku obrazovnog programa. Potrebno je stoga smanjiti stopu ispadanja iz obrazovnog procesa, te poboljšati sustav stručne izobrazbe.

Sustavna prevencija i nastojanje da mladi ljudi ne ispadnu iz obrazovnog procesa može se ostvariti optimalnom *fleksibilizacijom* i *prohodnošću* obrazovanja, odnosno prilagodljivošću sustava obrazovanja potrebama sudionika, društva i tržišta. *Fleksibilnost* obrazovanja može se postići prekvalifikacijom pojedinaca i priznavanjem rezultata neformalnog obrazovanja i samoobrazovanja, odnosno uvođenjem sustava priznavanja neformalno stečenih kvalifikacija (uvođenjem dokumenata o stečenim sposobnostima). *Prohodnost* podrazumijeva izbjegavanje slijepih ulica – onih obrazovnih putova (tipova programa) iz kojih nije moguće prijeći u viši stupanj obrazovanja ili program druge vrste istoga stupnja obrazovanja. *Slijepa ulice* smanjuju dostupnost (demokratičnost) obrazovanja i iskorištenost ljudskih potencijala. *Prohodnost* se postiže uspostavljanjem dovoljnog broja vertikalnih i horizontalnih prolaza između različitih smjerova sustava, čime se smanjuje njegova selektivnost, a izbjegava uprosječivanje učeničkih postignuća. Za prohodnost sustava osobito su važne veze i mogućnost prijelaza iz općeobrazovnoga i strukovnog obrazovanja na razinu

više srednjeg obrazovanja, više srednjeg strukovnog obrazovanja i visokog obrazovanja kako bi se omogućilo nastavljjanje visokog obrazovanja, te nesveučilišnoga i sveučilišnoga visokog obrazovanja radi lakšeg prelaženja iz jednog tipa visokog obrazovanja u drugi.

S velikom se sigurnošću može reći da obrazovni sustav produbljuje postojeće socijalne razlike, jer se njime siromašni slabo okoriste, a djeca imućnijih slojeva pohađaju bolje i kvalitetnije škole koje im pružaju povoljnije mogućnosti daljnjeg obrazovanja, zapošljavanja i profesionalnog napredovanja. U većini tranzicijskih zemalja postojeći su sustavi obrazovanja skupi i neučinkoviti, učenici i studenti uče količinski više od mladih u razvijenim zemljama i dobivaju veći broj informacija, ali znatno lošije primjenjuju znanja i sposobnosti u nepredviđenim uvjetima. Stoga u obrazovanju težište treba staviti na unapređenje unutrašnje učinkovitosti sustava, te na poboljšanje i osuvremenjivanje nastavnih metoda.

Mnogi dugotrajno nezaposleni nesumnjivo su slabije obrazovani i/ili imaju kvalifikacije koje se ne traže na tržištu rada. Može se pretpostaviti da imaju nisku razinu pismenosti i matematičkih znanja, a neki uopće nemaju formalno obrazovanje. Mnogi pokazatelji i izvještaji otkrivaju da su poticaji slabije plaćenim radnicima za nalaženje zaposlenja i napuštanje sustava socijalne skrbi nedovoljni. Poslodavci se žale na pomanjkanje kvalitetnih radnika, čak i u periodu visoke nezaposlenosti. Dugotrajno nezaposleni su, pak, u nepovoljnom položaju zbog gubitka znanja i sposobnosti tijekom čekanja posla, kao i negativnog odnosa poslodavaca prema njihovu zapošljavanju. Stoga se moraju uložiti značajni naponi za poboljšanje osnovnih znanja i stručnosti dugotrajno nezaposlenih, te razviti novi pristupi i programi njihova zapošljavanja.

POBOLJŠANJE ZDRAVSTVENOG STANJA

Osim neobrazovanosti, odnosno neodgovarajuće obrazovanosti, bitna je odrednica siromaštva lošije zdravstveno stanje pojedinca i njegove obitelji. Ugroženo zdravlje i ograničena radna sposobnost te ozbiljnija bolest u obitelji smanjuju mogućnost zapošljavanja, profesionalnog napredovanja i izlaska iz siromaštva. U takvim se uvjetima na zdravlje neizbježno troše ionako ograničena raspoloživa sredstva.

U Hrvatskoj je pružanje zdravstvenih usluga koncentrirano u većim gradovima, osobito u Zagrebu, dok pojedina područja imaju kadrovski i materijalno slabije ekipirane zdravstvene ustanove. Ipak, uobičajeni pokazatelji razvijenosti zdravstvene zaštite za Hrvatsku (poput smrtnosti dojenčadi, postotka cijepjenog stanovništva) bliži su razvijenim europskim državama nego tranzicijskim zemljama Srednje i Istočne Europe. Najveći se problem hrvatskog zdravlja ogleda u težoj i nejednakoj dostupnosti zdravstvene zaštite, što zbog rastućeg trenda neformalnog plaćanja ili korištenja privatnih zdravstvenih usluga najviše pogađa siromašne skupine stanovništva. O tome u Hrvatskoj nema pouzdanih istraživanja, ali se takav zaključak lako može izvesti na osnovi analize hrvatskoga zdravstvenog sustava te svjetskih iskustava koja jasno ocrtavaju probleme teže dostupnosti kvalitetne zdravstvene zaštite siromašnijim grupama stanovništva, upućujući na niz bolesti vezanih uz rizično ponašanje među nižim društvenim slojevima (nekvalitetna prehrana, pušenje, alkoholizam, zloraba droga, prekomjerna težina, nedovoljna tjelesna aktivnost i sl.).

Neučinkovito pružanje zdravstvenih usluga, povećani troškovi i izdvajanja za zdravstvo, te nezadovoljstvo korisnika kakvoćom, dostupnošću i brzinom pružanja zdravstvenih usluga uvjetovali su potrebu za promjenama. Hrvatska već niz godina provodi promjene zdravstvenog sustava. Njima se nastoji poboljšati zdravstveni položaj stanovništva, povećati financijsku održivost zdravstvenog sustava, privatizirati dio zdravstvenih kapaciteta, osnažiti primarnu zdravstvenu zaštitu i zdravstveni sustav u cjelini, te smanjiti znatne razlike u dostupnosti zdravstvenih usluga.

ZAKLJUČAK

U Hrvatskoj se već petnaestak godina u političkom i znanstvenom govoru koristi pojam socijalne isključenosti. Taj koncept upozorava na situacije u kojima pojedinci umanjuju ili slabe svoje socijalne veze te gube dotadašnju ulogu u društvenom funkcioniranju. Najčešće se socijalna isključenost usko povezuje s problemom visoke nezaposlenosti i nesigurnim zaposlenjem. Uz nezaposlenost, isključenost je u hrvatskom kontekstu povezana sa siromaštvom i izoliranošću. Ljudi su u tranzicijskom i kriznom vremenu suočeni s nesigurnošću, a kako nemaju racionalnih iskustava na kojima bi temeljili svoje odluke, često ne mogu ispravno percipirati budućnost. Pristup isključenosti najčešće se koristi pri opisivanju društvenog položaja skupina kao što su dugotrajno nezaposleni, siromašni, mladi i određene skupine starijih osoba, posebice onih bez mirovinskih prava, zatim Romi, i dr.

Stanovita iskustava upućuju na povezanost položaja na tržištu rada i siromaštva. Najsiromašniji građani su nezaposleni ili primaju niske plaće; nezaposleni nisu najbrojniji među siromašnima, ali su skupina s visokim rizikom siromaštva. S obzirom na snažnu tradiciju obitelji u Hrvatskoj, koja će podržati svoje nezaposlene članove, oni ne moraju odmah pasti u siromaštvo i socijalnu izolaciju. Društvena okolina nije sklona okrivljavati nezaposlene za stanje u kojem se nalaze.

U ublažavanju nezaposlenosti i unapređenju zapošljavanja presudnu ulogu ima povećanje zapošljivosti građana pospješivanjem njihovih znanja, stručnosti i sposobnosti te održavanjem dobrog zdravstvenog stanja. Ipak, za radno nesposobne osobe potrebno je osigurati dovoljnu razinu pomoći kako ne bi trpjele od siromaštva, pomanjkanja neophodnih stambenih i životnih uvjeta te socijalne isključenosti. Siromaštvo i socijalna isključivost su dinamične pojave

specifične za svako društvo, pa će se i nadalje javljati potreba stalnog poboljšanja njihova praćenja i provođenja komparativnih analiza.

Ne postoji jedinstveni, optimalni model rješavanja siromaštva, dugotrajne nezaposlenosti i socijalne isključenosti koji bi vrijedio za sva društva. Kao i svaka druga zemlja, i Hrvatska treba naći i razviti zakonodavni okvir koji bi najbolje odgovarao njezinu povijesnom, socijalnom, kulturološkom i ekonomskom stanju i mogućnostima. Neće tržište samo po sebi omogućiti društveno blagostanje i pravednost. Država mora poduzimati odlučne mjere u borbi protiv siromaštva i nejednakosti, prije svega transparentnim i pravednim sustavom socijalne zaštite koji se temelji na uključenosti svih građana bez ikakve diskriminacije.

Opsežna ekonomska i socijalna literatura, kao i svakodnevni život, jasno ukazuju na to da sama državna vlast (ne samo hrvatska) nije kadra riješiti spomenute probleme. Država mora postaviti stabilan zakonski okvir, organizirati socijalnu infrastrukturu te u suradnji s građanima ustanoviti vladavinu prava. Upravo će siromašni i socijalno isključeni najviše trpjeti zbog nepostojanja jasnih zakona i nesklonosti društva da ih poštuje. Većini ljudi zavisnost od pomoći države ne pruža zadovoljavajuću alternativu zapošljavanju ni u pogledu psihičkog zadovoljstva niti u materijalnom blagostanju. Gdje god je to moguće, poželjno je naći zaposlenje u službenom gospodarstvu. Ne samo da su takvi poslovi sigurniji, već nude i veće mogućnosti osposobljavanja i stjecanja novih znanja i vještina.

Za ostvarivanje vladavine prava presudni su politička volja i odlučnost vodstva. Podjednako je bitno poticanje građana – osobito osoba više izloženih siromaštvu i socijalnoj isključenosti – i njihovo puno sudjelovanje u političkom procesu. Radno sposobne osobe moraju sustavno poboljšavati svoju motiviranost za zapošljavanje i obnavljati znanja, stručnosti i sposobnosti, te ne zapuštati zdravlje – kako bi unaprijedile zapošljivost i postale zanimljive poslodavcima. To se može postići programom poticanja školovanja i većim javnim ulaganjima u obrazovanje najsiromašnijih skupina, boljim i podjednakim pristupom javnim uslugama i informacijama te jednakošću u poštivanju prava, obveza i odgovornosti.



Koordinator projekta:
Institut za javne financije
Smičiklasova 21, Zagreb
Tel: +385 1 4886 444
Fax: +385 1 4819 365
www.ijf.hr



Ovaj projekt sufinancira EU
Delegacija Europske komisije u RH
Trg žrtava fašizma 6, Zagreb
Tel: +385 1 4896 500
Fax: +385 1 4896 555
www.delhrv.ec.europa.eu

Europska komisija izvršno je tijelo Europske unije.

»Europsku uniju čini 27 zemalja članica koje su odlučile postupno povezivati svoja znanja, resurse i sudbine. Zajednički su, tijekom razdoblja proširenja u trajanju od 50 godina, izgradile zonu stabilnosti, demokracije i održivog razvoja, zadržavajući pritom kulturalnu raznolikost, toleranciju i osobne slobode. Europska unija posvećena je dijeljenju svojih postignuća i svojih vrijednosti sa zemljama i narodima izvan svojih granica.«

ISBN 978-953-7613-41-9

