

**Lokalna Partnerstva za zapošljavanje –
Faza 3**

Prijedlog modela

za održivo djelovanje LPZ-a
Radna verzija

Sadržaj	stranica
Popis kratica	2
1. Sažetak	3
2. Uvod	5
3. Institucionalni kontekst	6
3.1 <i>Institucionalni okvir</i>	7
3.2 <i>Strateški okvir</i>	9
3.3 <i>Okvir regionalne politike – Struktura društveno-gospodarskog postupka razvoja</i>	11
4. Primjeri Lokalnih partnerstava za zapošljavanje u državama članicama EU-a	13
4.1 <i>Vijeća tržišta rada (VTR) – LPZ u Danskoj</i>	13
4.2 <i>Teritorijalni paktovi za zapošljavanje (TPZ) – LPZ u Austriji</i>	16
4.3 <i>Vijeća tržišta rada (VTR) – LPZ i u Mecklenburg-Vorpommern, Njemačka</i>	18
4.4 <i>Društva lokalnih partnerstava (DLP) – LPZ u Irskoj</i>	21
4.5 <i>Prekogranični pakt o zapošljavanju – Model LPZ u Slovačkoj i Mađarskoj</i>	23
5. Stanje postojećih LPZ-a u Hrvatskoj	25
6. Usporedba različitih primjera LPZ-a	28
7. Vrste LPZ-a i načelo LPZ-a	30
7.1 <i>Vrsta LPZ – bez pravne osobnosti</i>	31
7.2 <i>Vrsta LPZ – pravna osobnost</i>	32
7.3 <i>Načelo LPZ-a – redovna svrha</i>	33
7.4 <i>Načelo LPZ-a – posebna svrha</i>	34
7.5 <i>Odabir vrste i načela LPZ</i>	35
8. Zaključci i preporuke	37
8.1 <i>Zaključci</i>	37
8.2 <i>Preporuke</i>	39

Popis kratica

<i>Kratica</i>	<i>Značenje</i>
CARDS	Program Europske Zajednice kojim se pruža pomoć regijama u jugoistočnoj Europi
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
EFRR	Europski fond za regionalni razvoj
ESF	Europski socijalni fond
EU	Europska Unija
BDP	Bruto domaći proizvod
RLP	Razvoj ljudskih potencijala
IPA	Instrument pretpristupne pomoći
PTR	Politika tržišta rada
VTR	Vijeća tržišta rada
LPZ	Lokalna partnerstava za zapošljavanje
DLPZ	Društvo lokalnih partnerstava za zapošljavanje
MINGORP	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva
MRRSVG	Ministarstvo regionalnog razvoja, šumarstva i vodnog gospodarstva
NSR	Nacionalna strategija razvoja
NAPZ	Nacionalni akcijski plan zapošljavanja
NVO	Nevladine organizacije
NUTS	Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques – utvrđene statističke regije unutar Europske Unije
RRA	Regionalne razvojne agencije
ROP	Regionalni operativni program
SSP	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
TP	Tehnička pomoć
TPZ	Teritorijalni pakt o zapošljavanju
SIO	Stručna izobrazba i osposobljavanje

1. Sažetak

1. 1. Budući da se Hrvatska približava članstvu u EU, ukazuje se hitna potreba za pripremu i uspostavu prikladnih uvjeta za uspostavu Lokalnih partnerstava za zapošljavanje koja predstavljaju bitan faktor u pogledu buduće intervencije Europskih socijalnih fondova. Lokalna partnerstva za zapošljavanje predstavljaju bitan faktor apsorpcije unutar buduće intervencije Europskih socijalnih fondova koja zahtijeva regionalni pristup u razvoju ljudskih potencijala, strateško planiranje, postupak konzultacije orijentiran prema partnerstvu, a koja obuhvaća sve relevantne dionike na tržištu.

2. Nakon uspostave Lokalnih partnerstava za zapošljavanje pomoću CARDS programa EU, u 8 od 21 hrvatske županije, sadašnja intervencija IPA ima za cilj potpunu uspostavu Lokalnih partnerstava za zapošljavanje u preostalih 13 županija.
2. 3. Cilj ovog prijedloga jest pružanje mogućnosti za odlučivanje i djelovanje na temelju dobrih praktičnih primjeraka u EU, analiza postojećih uvjeta u Hrvatskoj te analiza iskustava stečenih kod postojećih 8 Lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj, kao i preporučiti potrebne uvjete za ugradnju LPZ-a u Hrvatski sustav programiranja, upravljanja, provedbe i nadzora programa RLP-a pod OP (IPA IV i ESF).
4. Trenutno ne postoji prikladan okvir za postojanje i djelovanje Lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj. Glavni problemi su slijedeći:
 - Izostanak institucionalne i pravne strukture za uspostavu postojećih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj-postojanje i funkcioniranje Lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj nije sadržano (ili pripremljeno) niti u jednom pravnom ili upravnom propisu.
 - Lokalnim partnerstvima za zapošljavanje nisu povjereni nikakvi redovni zadaci i odgovornosti. Većina odgovornih tijela, bilo na županijskoj ili državnoj razini, njihov rad niti izlazne podatke ne shvaćaju ozbiljno.
 - Do sada ne postoje sporazum o provedbi ili bilo kakvo drugo rješenje koji bi osigurali financiranje aktivnosti Lokalnih partnerstava za zapošljavanje.
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje trenutno jest, te će i u budućnosti biti ključni čimbenik koji podupire osnivanje i funkcioniranje Lokalnih partnerstava za zapošljavanje. Međutim, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje također nedostaju

(interna) pravila koja osiguravaju odgovarajuće uvjete za postojanje i djelovanje Lokalnih partnerstava za zapošljavanje.

6. Sadašnja (8) Lokalna partnerstva postoje samo neformalno (nisu formalno priznata od strane nadležnih tijela) . Zbog nepovoljnih preduvjeta, partnerstva su u većini slučajeva smanjila svoje aktivnosti nakon što je iskorištena vanjska pomoć (LPZ faza 1 i faza 1) , ali još uvijek postoje. Pojavila se određena vrsta revitalizacije nakon objavljenih poziva za dostavu ponuda na kraju 2009.godine. Međutim, potrebna je hitna kratkoročna formalizacija i revitalizacija ovih partnerstava.

7. Osnivanje novih (13) Lokalnih partnerstava za zapošljavanje ne bi trebalo biti provedeno usvajanjem samo jedne vrste partnerstava i jedne vrste načela, već odabirom individualnog rješenja sukladno stvarnim potrebama i mogućnostima ciljane regije.

8.Potreban je poseban napor za postizanje integracije Lokalnih partnerstava za zapošljavanje u sustavu izrade Politike tržišta rada te u sustavu programiranja, upravljanja, i provedbe aktivnosti razvoja ljudskih potencijala osiguranjem;

- prihvaćanje LPZ-a od strane lokalne uprave,
- suradnja i izbjegavanje preklapanja aktivnosti s postojećim lokalnim vijećima na području tržišta rada, zapošljavanja i obrazovanja,
- Odgovarajućeg institucionalnog i regulatornog plana
- Povjeravanja redovnih zadataka i odgovornosti,
- Dovoljnih financijskih podloga

2. Uvod

Sukladno dobroj praksi politike zapošljavanja EU te radi pripreme kasnije intervencije EU Strukturnih fondova, naročito Europskog socijalnog fonda (ESF), Lokalna partnerstva za zapošljavanje (LPZ) osnovana su u Hrvatskoj uz potporu EU CARDS programa (LPZ Faza I i II) 2005. i 2006. godine na sveukupno 8 županija (Zadarska, Šibensko-Kninska, Sisačko-Moslavačka, Vukovarsko-Srijemska, Ličko-Senjska, Karlovačka, Brodsko-Posavska, i Požeško-Slavonska), koje pokrivaju navedene županije.

Trenutna Faza III projekta LPZ provedena sukladno EU IPA programu, ima za cilj osnovati LPZ-E u preostalih 13 županija u Hrvatskoj. Uspostava ovih partnerstava morala bi se temeljiti na iskustvima stečenim u (8) postojećih LPZ-a u Hrvatskoj kao i na iskustvima i dobroj praksi drugih zemalja članica EU. Stoga je nedavno pripremljena dubinska analiza uspostave i funkcioniranja postojećih LPZ-a putem projekta LPZ III (Prilozi 1-8)

Cilj ovog prijedloga je predstavljanje različitih mogućnosti za djelovanje u pogledu osnivanja LPZ-A u preostalih 13 hrvatskih županija. Imajući u vidu prilično nejednake uvjete unutar različitih hrvatskih područja i županija, vrlo je vjerojatno da će, ne samo jedna, već nekoliko vrsta načela za osnivanje i djelovanje LPZ-a biti odabrano i provedeno. Međutim, razmatranje i odabir odgovarajućeg oblika uspostave i funkcioniranja LPZ-a zahtijeva konsenzus mjerodavnih dionika kako na regionalnoj tako i na centralnoj razini. Do sada Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) igra ključnu ulogu u ovom postupku. Ovaj prijedlog pruža odgovarajući temelj za raspravu i postupak donošenja odluka uključenih dionika.

Zadaća postojećeg LPZ-a jest pružanje potpore i pomoći za vrijeme trajanja postupka donošenja odluka, kao i kod kasnije provedbe uspostavljanja novog LPZ-a kako bi se razvila lokalna strategija RLP-a te povezani Akcijski planovi koji na lokalnoj razini izgrađuju temelje za stvaranje novih projektnih resora u skladu s potrebama nadolazeće intervencije ESF-a, kao i potvrdila dodana vrijednost za lokalni razvoj korištenjem takvog novog partnerskog pristupa.

3. Institucionalni kontekst

Hrvatska općenito predstavlja uspješnu tržišnu ekonomiju koja će vrlo vjerojatno biti u stanju kratkoročno srednjoročno udovoljiti uvjetima tržišnog natjecanja i tržišnim mehanizmima EU. Hrvatska je pokazala stabilan rast, napredan fiskalni položaj, nisku stopu inflacije, stabilni devizni tečaj te silaznu stopu nezaposlenosti. Od sredine 1990-ih godina hrvatski BDP sigurno raste, te je između 1995. i 2006. prosječna stvarna stopa rasta BDP-a iznosila 4.4%. Godišnja stopa rasta BDP-a bila je gotovo 5 % u 2006. godini. Međutim, pozitivni razvoj BDP-a je uvelike potaknut domaćom potražnjom i potrošnjom. BDP po glavi stanovnika postigao je 7.704. EUR. To znači da je Hrvatska dostigla samo otprilike 50 % prosjeka EU-27 NBDP-a po glavi stanovnika. Stopa nezaposlenosti nastavila je sigurno padati od 16,10 % 2000. godine do 9,5 % u 2009. godini.

U usporedbi s EU, Hrvatska ima znatno manji udio od otprilike 10 % visoko kvalificiranih radnika u odnosu na ukupan broj zaposlenika. U tom pogledu Hrvatska značajno zaostaje za državama članicama EU te za nekim drugim tranzicijskim zemljama. Kao i u drugim zemljama, viši stupanj obrazovanja u uzajamnoj je vezi s nižom razinom zaposlenja. Stoga, izostanak obrazovanja stavlja pojedinca u znatno nepovoljniji položaj na tržištu rada u Hrvatskoj kao i što je slučaj u državama članicama EU. Međutim, utjecaj obrazovanja na položaj pojedinca na tržištu rada je mnogo značajniji u Hrvatskoj nego u državama članicama EU. Određene grupe su posebno ugrožene i podložne društvenom isključenju, tj. nekvalificirani ili polukvalificirani radnici, starije osobe, mladi bez odgovarajućeg obrazovanja i/ili bez radnog iskustva, ratni veterani, osobe s invaliditetom i manjine. Glavni uzroci siromaštva i društvenog isključenja su nezaposlenost i gospodarska neaktivnost koji su u Hrvatskoj poprilično visoki.

Hrvatska se sastoji od 21 administrativne jedinice – županije. Među županijama postoje velike nejednakosti u smislu obrazovnog dostignuća, BDP-a po glavi stanovnika i stanja nezaposlenosti. Kao i u većini drugih zemalja, najrazvijenije područje jest područje glavnog grada, s prihodom po glavi stanovnika tri puta većim nego u drugim županijama koje za njim zaostaju. Većina nejednakosti među hrvatskim županijama odražavaju se u razlikama u količini i strukturi fizičkog kapitala, ljudskog kapitala i prirodnih resursa.

Odnosi između Hrvatske i Europske Unije uređeni su Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) potpisanom u listopadu 2001. godine koji je na snazi od veljače 2005. SSP pruža pravni okvir za politički dijalog, regionalnu suradnju, gospodarske odnose i korištenje financijske pomoći zajednice. Instrument pretristupne pomoći

(IPA) jest pojedinačni pretpristupni financijski instrument za pružanje pomoći zemljama kandidatkinjama u politici razvoja te u njihovim pripremama za provedbu i vođenje kohezijske politike Zajednice, naročito Europskog socijalnog fonda (ESF).

Izvešće o napretku Hrvatske za 2009. godinu navodi:

“ Hrvatska mora unaprijediti svoja nastojanja u pogledu koordinacije i kvalitetnog sudjelovanja svih dionika za vrijeme pripreme programske dokumentacije. Mora znatno povećati svoja nastojanja u pripremi sveobuhvatne i kvalitetne projektne mreže za provedbu IPA kao i za Strukturne fondove.”...

“ strategija decentralizacije nije usvojena zbog nedostatka angažmana na političkoj razini.”

Jesensko izvješće Europskog opservatorija za zapošljavanje o unapređenju mogućnosti pripreme za stvaranje preduvjete za tržište rada EU-a i provedbe preduvjeta za određene vještine u Hrvatskoj iz 2008. godine opisuje sljedeće glavne izazove:

- Premošćivanje jaza između svijeta obrazovanja, obuke i rada
- Bolja podudarnost vještina i poslova
- Mogućnost predviđanja budućih trendova: ponudu i potražnju za određenim vještinama

Svi zainteresirani socijalni i gospodarski partneri pozvani su da se uključe u osmišljavanje, razvoj i primjenu navedene politike na svih razinama.

3.1 Institucionalni okvir

Institucije i organizacije koje se bave pitanjima Razvoja ljudskih potencijala (RLP) na razini hrvatskih županija spadaju u javni, privatni i građanski sektor. Jedinice lokalne samouprave kao što su županije i njihova tijela te gradovi i općine, odgovorni su za cijeli raspon aktivnosti i provedaba uključujući: gospodarski razvoj, ulaganje u komunalnu infrastrukturu, održavanje cesta, obrazovne usluge, sustav zdravstvene i socijalne skrbi te prostorno planiranje i zaštitu okoliša. Županijski ured za gospodarstvo i socijalnu skrb (kao i slične strukture u jedinicama lokalne samouprave) odgovorni su za RLP u određenim regijama i mikroregijama. Oni poduzimaju redovite aktivnosti u pogledu gospodarskih aktivnosti, obrazovanja i socijalne skrbi. Ujedno nastupaju kao partneri ili vode projekte RLP na regionalnoj razini (na primjer, regionalna tijela i tijela lokalne samouprave koja su sudjelovala u svojstvu partnerskih institucija u programu dodjele bespovratnih sredstava CARDS 2002. i 2004. “Lokalna partnerstava za zapošljavanje - Faze 1 i 2).

Hrvatska gospodarska komora (HGK), Hrvatska obrtnička komora (HOK), Hrvatska udruga poslodavaca (HUP), Hrvatski savez zadruga (HSZ) Udruge MP (malih

poduzetnika) itd. predstavljaju razne interese privatnog sektora i/ili malih poduzetnika. Regionalni uredi ovih organizacija pokreću i sudjeluju u aktivnostima povezanim s regionalnim pitanjima HRD-a i pitanjima vezanim za tržište rada. Drugi važni partneri unutar HRD-a na regionalnoj razini su sindikati kao predstavnici zaposlenika. Njihove aktivnosti posvećene su poboljšanju kvalitete radnih mjesta te radnih i životnih uvjeta. Obrazovne ustanove na različitim razinama, kao i otvorena učilišta, više škole te škole SIO-a usko surađuju s uredima HZZ-a, te tvrtkama čiji je cilj pružanje odgovarajućeg obrazovanja i obuke, naročito za ciljne skupine TR-a; neovisno o tome, nedostaje poveznica između obrazovanja/obuke i svijeta rada.

Nevladine udruge (NVO) na regionalnoj razini suočavaju se sa širokim spektrom daljnjih građanskih inicijativa. NVO-i pretežno provode projekte usmjerene na ugrožene grupe na tržištu rada kao što su žene, mladi, osobe s invaliditetom, manjine i starije osobe.

Regionalne razvojne agencije (RRA), centri za poduzetnike, tehnološki centri itd. postoje u većini županija te u većini gradova. Glavne odgovornosti ovih ustanova i organizacija su slijedeće:

- poticanje razvoja malih i srednjih poduzeća na regionalnoj i lokalnoj razini putem uspostave financijske potpore, kvalifikacije poduzetnika, razvoja ili unapređenja odgovarajuće poslovne infrastrukture, pružanja obavijesti te konzultacija/konzultantskih usluga poduzetnicima,
- promicanje ulaganja, naročito u pogledu izravnih stranih ulaganja, i
- organizacija i provedba međuregionalnih i međunarodnih projekata, a poglavito projekata financiranih od strane EU-a.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) ključni je faktor u pogledu RLP-a na lokalnoj razini, a što ostvaruje putem svoje mreže područnih službi i ispostava HZZ-a, koji samostalno ili u partnerstvu s drugim dionicima tržišta rada planiraju i provode projekte RLP.

U Zajedničkom memorandumu o prioritetima politike zapošljavanja- potpisanom u svibnju 2008. godine navodi se da će decentralizacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i snažnija lokalna partnerstva, a u svrhu osiguranja kvalitetnije reakcije na lokalne probleme i situacije, uvelike ovisiti o odnosima između područnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i regionalnih razvojnih agencija s ciljem jačanja aktivne uloge ustanova tržišta rada u postupku uravnoteženja ponude i potražnje za radnom snagom.

3.2. Strateški okvir

Partnerstvo i regionalno načelo RLP-a i PTR-a koji se bave nezaposlenošću bili su predmet Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja (NAPZ- usvojenog od strane hrvatske Vlade 2004. godine za razdoblje od 2005. do 2008., a sastavljenog od strane međuinstitucionalne radne skupine), koji je utemeljen na smjernicama i preporukama Europske strategije zapošljavanja. Jedno od usvojenih načela (horizontalno pitanje) sadržanih u NAPZ-u jest *razvoj kvalitetnih partnerstava*. Detaljnije je naglašeno da će se partnerstva voditi sukladno kvalitetnijim programima koji su nužni za potrebe lokalnih zajednica, time osiguravajući vrijednost veću od uloženi sredstava, naročito u slučajevima kada sudionici zajedno s državnim sredstvima osiguravaju dodatno financiranje. Partnerstvo socijalnih partnera, NVO-a , javnih i drugih ustanova stvara uvjete za bolji gospodarski razvoj na lokalnoj razini.

Jedna od mjera NAPZ-a (prema EU Smjernici 1 - Aktivne i preventivne mjere za nezaposlene i neaktivne) opisana je kako slijedi:

“Osigurati će se potpora za stvaranje lokalnih partnerstava s boljom povezanošću između poslodavaca, sindikata, obrazovnih ustanova i drugih relevantnih ustanova, s ciljem stvaranja čvršćih veza između svijeta rada i obrazovanja”. Prije svega, putem međusobne suradnje, ulagati će se napori za osnivanje mreža ključnih sudionika te olakšavanje razmjene informacija i povezanih aktivnosti.”

Na temelju NAPZ-a, godišnji poticajni planovi za zapošljavanje obrađeni su i provedeni počevši od 2006. godine nadalje. Godišnji plan uključuje razne poticajne mjere na tržištu rada koje promiču zapošljavanje na regionalnoj razini, kao što je sufinanciranje zapošljavanja ugroženih skupina na tržištu rada te sufinanciranje aktivnosti stručnog osposobljavanja.

U razdoblju od 2006 do 2008. više od 25.000 osoba iz raznih hrvatskih regija uključene su u ove mjere.

Hrvatska je učinila korak naprijed u lokalnim inicijativama RLP time da je ovo pitanje označila kao prioritetno u Operativnom programu za Razvoj ljudskih potencijala 2007.-2009.¹ (HRDOP) prema IPA i Zajedničkom dokumentu za provjeru prioriteta politike zapošljavanja u Hrvatskoj radi provođenja reformi zapošljavanja i reformi na tržištu rada u Hrvatskoj u okviru članstva u EU te sudjelovanju u postupku koordinacije politike EU.

¹ HRDOP dostupan je na <http://www.strategija.hr>

Mjere Politike tržišta rada (PTR) i mjere Razvoja ljudskih potencijala (RLP) u Hrvatskoj pretežno su pripremljene sukladno načelu od vrha prema dolje, bez dovoljnih kvalitetnih ulaznih podataka na regionalnoj (ovdje županijskoj) razini. Sistematična regionalna politika RLP-a, koja je ključni dio cjelokupnog regionalnog razvoja, nedovoljno je razvijena, a u određenim slučajevima uopće i ne postoji. Trenutno na regionalnoj razini u Hrvatskoj ne postoje nikakvi institucionalni okviri, partnerstva ili drugi mehanizmi koji mogu osigurati ulazne podatke na nacionalnoj razini za bolji regionalno orijentirani postupak razvoja PTR-a - ništa što bi podržavalo bilo kakav pristup od vrha prema dolje. Potrebno je posebno naglasiti ovaj problem uzimajući u obzir nadolazeći pristup Hrvatske u EU. Buduće upravljanje intervencijama EU-a unutar Strukturnih fondova zahtjeva snažan regionalni pristup i u području politike RLP-a. U tom smislu zahtijevaju se sljedeći dodatni uvjeti:

- dugoročno planiranje i strateški pristup
- provođenje postupka konzultacija sa svim članovima društva
- mogućnost izgradnje učinkovite provedbe prioritarnih akcija utvrđenih u različitim strateškim dokumentima (kao što je "National Strategic Reference Framework", Nacionalni program reformi, (županijski) operativni programi za razvoj ljudskih potencijala) i
- razvoj odgovarajućih struktura nadzora, kontrole i procjene

Neovisno o Izvješću o napretku zemlje iz 2009 .godine u kojem je navedeno: " postoji značajan napredak u pripremanju za ESF"... strukture upravljanja za prihvaćanje i upravljanje budućih EU Strukturnih fondova trenutno još uvijek nisu dovoljno razvijene.

Trenutno je upravni sustav za prihvatanje i upravljanje budućim strukturnim fondovima EU-a (koji su namijenjeni regijama) još uvijek nedovoljno razvijen i neprikladan. Sposobnosti razvoja projekata na području RLP-a još uvijek nisu dovoljno razvijene. Radnje koje se imaju provesti na regionalnoj razini tržišta rada od strane raznih ustanova i organizacija su sporadične, često se preklapaju i nedovoljno su usklađene. Također je vidljiv izostanak koordinacije u postupku strateškog planiranja i programiranja. Ustanove i organizacije najčešće izdvojeno izrađuju svoje planove rada bez ulaznih podataka drugih relevantnih dionika. Nadalje, ne postoji prikladan sustav nadzora i procjene mjera i projekata RLP na županijskoj ili središnjoj razini. Stoga nedostaje potpuna stručnost na svim razinama koja može pružiti savjete i dati smjernice tijelima na nacionalnoj razini u smislu izrade politike i logičke podloge.

3.3 Okvir regionalne politike-struktura društveno-gospodarskog postupka razvoja

Postupak planiranja i programiranja regionalnog i društveno-gospodarskog razvoja u Hrvatskoj predstavljen je u općenitom pregledu na slici 1.

Napomena: U posljednje vrijeme statističke regije NUTS 2 dodatno su predstavljene u postupku planiranja i programiranja regionalnog razvoja. Međutim, trenutno ove statističke NUTS 2 regije nisu niti tijela niti ustanove već predstavljaju samo (teoretsku) razinu planiranja. Uvedene su radi udovoljavanja uvjetima EU-a u pogledu strukturalne reforme te intervencije EU Strukturnih fondova nakon što Hrvatska postane članica EU. Radi boljeg razumijevanja i pregleda postupka planiranja i programiranja, uvođenje statističkih regija NUTS 2 nije uključeno u slijedeći opis budući da ionako nema posljedica u pogledu praktične primjene istih.

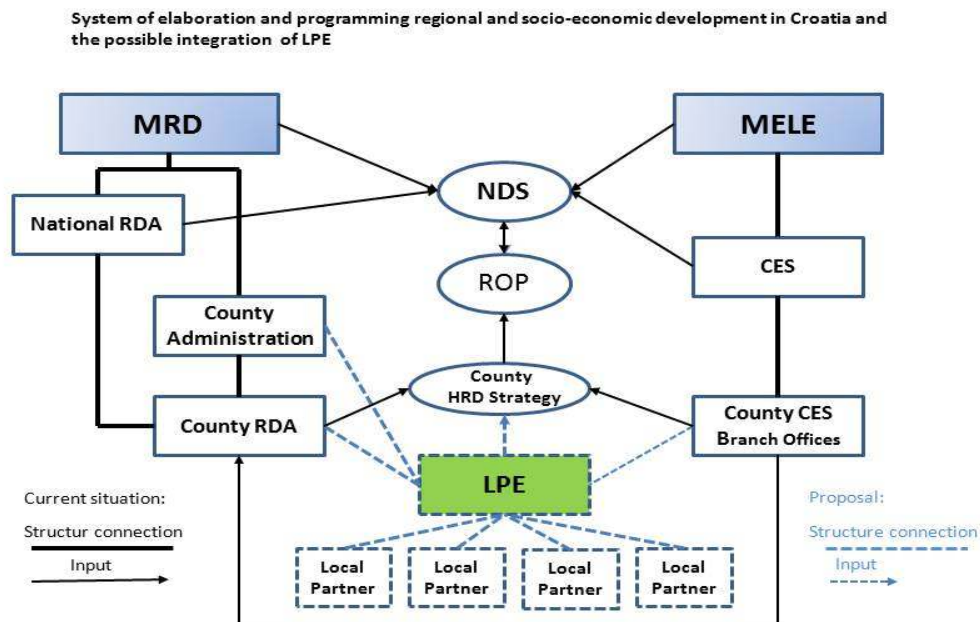


figure 1

Postupak planiranja i programiranja društveno ekonomskog razvoja u Hrvatskoj vode pretežito dva ministarstva: Ministarstvo regionalnog razvoja, šumarstva i vodnog gospodarstva (MRRSVG) i Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (MINGORP). Oba ministarstva, kao i njihove niže razine, bitno doprinose izradi hrvatske Nacionalne strategije razvoja (NSR).

MRRSVG pruža tehničko i stručno vodstvo županijskim upravama u kompleksnom području regionalnog razvoja. Županijske uprave sastoje se od određenog broja vlastitih specijaliziranih sektorskih odjela. Pored toga postoje Regionalne razvojne agencije osnovane u većini hrvatskih županija koje djeluju po nalogu županijskih uprava.

MINGORP je tijelo odgovorno za planiranje i provedbu PTR-a u Hrvatskoj. U ovom poveznom sektoru MINGORP pruža političko i stručno vodstvo HZZ-u. HZZ ima kompleksnu organizacijsku strukturu koja pokriva cijelu zemlju. Njegovo sjedište je u Zagrebu, a regionalni i lokalni uredi nalaze se u svakoj županiji.

Oba ministarstva, MRRSVG i MINGORP pripremaju i daju sektorske političke smjernice za regionalni i društveno-gospodarski razvoj u Hrvatskoj. Sukladno ovim smjernicama Županijski uredi i HZZ pokreću i provode Regionalne operativne programe (ROP) povezane sa županijama. Županijski uredi imaju najveću odgovornost unutar postupka ROP-a. U najvećem broju slučajeva RRA-e igraju ključnu ulogu u postupku izrade ROP-a koja također uključuje koordinaciju aktivnosti i doprinosa ostalih dionika. Do sada su regionalni uredi HZZ-a u svakoj županiji u znatnoj mjeri doprinijeli ROP-u bilo izravno ili putem RRA, i to u pogledu RLP/PTR.

Na središnjoj razini MRRSVG, izrađuje NSR s potporom nacionalne RRA i MINGORP s potporom sjedišta HZZ-a. Sadržaj NSR nalazi se u ROP svake zemlje a razvojni prioriteti ogledaju se u NSR. Sukladno zahtjevima EU-a, postoji razmjena između pristupa s vrha prema dnu i pristupa od dna prema vrhu.

Prema postojećoj praksi u Hrvatskoj, LPZ-i ne igraju nikakvu ulogu u postupku razvoja politike i programiranja. Također, novi Zakon o regionalnom razvoju koji je donesen krajem 2009. godine ne sadrži dovoljno precizne odredbe u pogledu određivanja ustanova i dionika te njihovih zadaća i odgovornosti. Stoga diljem zemlje postoji raspon različitih pristupa i varijanti. Međutim, sudjelovanje LPZ-a uopće se ne spominje u Zakonu o regionalnom razvoju ili u bilo kojem drugom zakonu ili propisu koji se odnosi na regionalni ili društveno gospodarski razvoj u Hrvatskoj.

Sukladno zahtjevima EU-a i dobroj praksi EU-a, LPZ bi predstavljalo prikladno tijelo koje bi moglo povezati i kombinirati oba administrativna "stupa"- Stup MRR sa županijskom upravom i RRA te stup MINGORP sa strukturom HZZ-a, te uvesti dodatne relevantne dionike. U tom kontekstu LPZ bi bilo najprikladnije tijelo za pripremu županijskih strategija RLP koje podržavaju ROP na temelju konsenzusa svojih lokalnih partnera/ dionika kao svojevrsno "krovno" tijelo koje je nositelj svih ovlaštenja i inicijativa na lokalnoj razini u odnosu na lokalni RLP.

4. Primjeri Lokalnih partnerstava za zapošljavanje u zemljama članicama EU

Ovo poglavlje sadrži određen broj opisa modela LPZ-a u raznim zemljama članicama EU. Ovo poglavlje neće dati sam opis svake pojedinosti partnerstava, ali je usmjereno na glavna pitanja uspostave i funkcioniranja modela LPZ-a. Nadalje, poglavlje će naglasiti određene posebne aspekte koji zaslužuju pobliže ispitivanje imajući u vidu mogućnost njihove primjene u nekim hrvatskim regijama.

Kao što je također često slučaj, postoje drugačija imena za LPZ u različitim državama članicama EU. Međutim cilj i temeljna funkcija svih ovih modela LPZ-a je u osnovi ista- osiguranje aktivnog sudjelovanja dionika na regionalnoj i lokalnoj razini kod izrade, planiranja i provedbe PTR i RLP.

4.1 *Vijeća tržišta rada (VTR) u Danskoj*

Prva četiri LPZ-a u Hrvatskoj osnovana su 2005. godine na temelju modela danskih Vijeća tržišta rada (VTR). Danski model VTR predstavljao je 2005. godine najbolju praksu EU. Danski model je također predstavljao predložak za izradu statuta LPZ-a.

Danski model predstavlja formalno partnerstvo relevantnih dionika koji djeluju na tržištu rada na razini regije. Danski VTR-i daju znatan doprinos izradi regionalnih i državnih Akcijskih planova. Nacionalni akcijski plan RLP izrađen je na temelju snažnog pristupa od dna prema vrhu. Nadalje, VTR-i organiziraju izradu i prikupljanje, kao i prethodnu selekciju projekata i aktivnosti koje se imaju financirati od strane ESF-a te daju preporuke u svezi istih upravljачkom tijelu (ministarstvu) odgovornom za aktivnosti ESF-a.

VTR također provode procjenu zahtjeva za kasnije provođenje projekata. Kao rezultat provedenih procjena, VTR daju preporuke za dodjelu upravljačkom tijelu ESF. U većini slučajeva, upravljačko tijelo ESF slijedi ove preporuke. (u slučajevima da organizacija koja je član VTR također dostavi zahtjev za provedbu projekta, navedeni član VTR-a isključen je iz procjene VTR-a koja se odnosi na predmetni projekt, a kako bi se izbjegao sukob interesa)

Osim sveukupno 13 VTR-a (do 2009.) postojalo je, te i dalje postoji jedno Vijeće tržišta rada na nacionalnoj razini. Njegove se zadaće sastoje u:

- Koordinaciji VTR na razini okruga/regije,
- Sudjelovanju u izradi nacionalne LMP,
- Definiciji nacionalne PTR,
- Definiciji nacionalnih prioriteta RLP,
- Doprinos izradi nacionalnih operativnih programa - dio RLP
- Nadzoru provedbe RLP/RLP i
- Provođenju razvojnih prioriteta na nacionalnoj razini.

Javna služba za zapošljavanje igra ključnu ulogu u danskom modelu VTR-a. Javna služba za zapošljavanje djeluje kao tajništvo VTR-a te u velikoj mjeri provodi potrebne organizacijske aktivnosti.

Kao što je određeno u statutima VTR-a, svi članovi doprinose djelovanju VTR-a. Osim određenog redovnog doprinosa svakog člana, upravljačko tijelo ESF-a doprinosi financiranju VTR-a djelomično sredstvima iz državnog proračuna, a djelomično sredstvima ESF-a. Radi provedbe određenih aktivnosti VTR-a, članovi, a također i vanjski partneri VTR-a pružaju financijsku pomoć ili pomoć u naravi.

VTR uživaju redovnu potporu vanjskih stručnjaka i konzultantskih tvrtki koje pružaju tehničku pomoć (TP) koja je pretežito financirana od strane ESF-a.

Napomena: Trenutna situacija i djelovanje danskog VTR-a su se promijenile. Reforma sustava javne uprave do sada se smanjila s ranijih 13 na 5 regija. Prije ove reforme, dansko VTR predstavljalo je jednu regiju, koja je kroz povijest rasla te se povezivala i određivala svoje granice. Nove regije sada pokrivaju veća područja koja se sastoje od nekoliko prijašnjih regija. Neovisno o tome što su VTR već osnovana na novoj većoj regionalnoj razini, jednostavno djelovanje i radnje novih partnera još nisu započeli. Prema mišljenju stručnjaka za dansko tržište rada, bit će potrebno još neko određeno vrijeme dok se ponovno ne postigne razina ranijeg kvalitetnog djelovanja VTR-a.

Formalizacija / pravni status	Formalno uređeno / ne postoji pravna osoba
Uprava	<ul style="list-style-type: none"> • Izabran predsjednik uprave, • Izabrana uprava, • tajništvo – osnovano od strane okružne/regionalne službe za zapošljavanje
Članovi	<p><u>Glavni sudionici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • javna služba za zapošljavanje (okružni/regionalni ured) • okružna/regionalna uprava <p><u>ostali članovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • predstavnici zaposlenika – sindikati • predstavnici poslodavaca • gospodarska komora • općine • nevladine organizacije • škole stručne izobrazbe i osposobljavanja • Obrazovne ustanove • Pojedina trgovačka društva •
Značajke postupka konzultacija između LPZ-a i javne uprave	obvezujući, određen zakonom i upravnim propisima
Postupak i značajke odluka	preporuke –nisu obvezujuće
Sudjelovanje u programiranju / razina	Da / na okružnoj/regionalnoj i nacionalnoj razini
Sudjelovanje u izradi projekta / razina	Da / na okružnoj/regionalnoj i nacionalnoj razini
Sudjelovanje u procjeni podnesenih zahtjeva	Da – izlazni podaci imaju svojstva preporuke
Sudjelovanje u javnim natječajima	Ne
Izvori financiranja	Redoviti, članarine, Državni proračun/ESF, doprinosi vanjskih partnera
Korištenje vanjske Tehničke pomoći	Da, redovito

4.2 Teritorijalni paktovi za zapošljavanje (TPZ) – LPZ u Austriji

Sukladno preporukama EU-a, austrijsko savezno Ministarstvo rada, upravljačko tijelo ESF-a, osnovalo je "TPZ Program" financiran od strane ESF-a 1999. godine. TPZ-ovi su osnovani u Austriji 1999. godine, a 2000. u svakoj regiji u okviru Europske TPZ inicijative. Austrijski TPZ-ovi trenutno predstavljaju vrlo uspješan model LPZ-a unutar EU.

Ne postoje pravne osobe, već formalizirane mreže relevantnih dionika tržišta rada koji povezuju savezne i regionalne razine. Glavni su sudionici unutar TPZ-a savezno Ministarstvo rada, javna služba za zapošljavanje te regionalna vlada. Ostali članovi TPZ-a predstavljaju socijalne partnere, regionalnu poslovnu zajednicu, civilno društvo i ostale društvene skupine.

Ciljevi TPZ-a usmjereni su na:

- aktivno umrežavanje, koordinaciju i razmjenu informacija između partnera,
- utvrđivanje novog regionalnog RLP-a/ strategija tržišta rada i određivanje prioriteta RLP-a
- razvoj RLP/ prijedloga za projekte tržišta rada
- pružanje savjeta u području RLP-a

Korištenjem načela od dna prema vrhu, TPZ-ovi pružaju aktivnu potporu za izradu nacionalne politike zapošljavanja u Austriji koja se, sukladno tome, odražava u planskoj dokumentaciji kao što su akcijski plan zapošljavanja te operativni dokumenti o programiranju, koji čine temelj intervencije Strukturnih fondova EU. TPZ-ovi provode nadzor ostvarenja PTR-a te ostvaruju prioritete RLP-a. Javna služba za zapošljavanje značajno podupire postupak nadzora TPZ-a svojim vlastitim sredstvima i stručnošću. Općenito TPZ-ovi uživaju dodatnu Tehničku pomoć (TP) financiranu od strane ESF-a, a koju ostvaruju stručnjaci ili konzultantske tvrtke.

TPZ-i daju preporuke u odnosu na intervencijski program ESF-a u cijelosti, kao i u odnosu na specifične intervencije. Međutim, konačne odluke u pogledu programiranja i intervencija ESF-a donose javna služba za zapošljavanje te regionalna vlada na razini regije. Ove dvije ustanove odgovorne su za financiranje i upravljanje RLP-om/ intervencije tržišta rada. Općenito, konačne upravne odluke odgovaraju preporukama TPZ-a.

- TPZ-i se financiraju iz sljedećih izvora:
- austrijskog saveznog ministarstva rada - ESF (Cilj 3)
- javne službe za zapošljavanje,
- lokalnih vlada, i
- doprinosa članova TPZZ-a

Pregled austrijskih teritorijalnih paktova o zapošljavanju

Formalizacija / pravni status	Formalni status / nema pravne osobe
Uprava	<ul style="list-style-type: none"> • izabrani predsjednik uprave, • izabrana uprava, • tajništvo – osnovano od strane službe za zapošljavanje • Tehnička pomoć
Članovi	<p><u>glavni sudionici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Savezno ministarstvo rada • Regionalna vlada (resorno ministarstvo) • Okružna služba za zapošljavanje <p><u>ostali članovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • predstavnici zaposlenika – sindikati • predstavnici poslodavaca • gospodarska komora • poslovne udruge • općine • nevladine organizacije • pojedinačna trgovačka društva • škole stručne izobrazbe i osposobljavanja • Obrazovne ustanove • Znanstvene i istraživačke ustanove
Značajke postupka konzultacija između LPZ-a i javne uprave	Obvezujući, određen zakonom
Postupak i značajke odluka	preporuke – nisu obvezujuće
Sudjelovanje u programiranju / razina	Da / na regionalnoj i nacionalnoj razini
Sudjelovanje u izradi projekta / razina	
Sudjelovanje u procjeni podnesenih zahtjeva	Da – izlazni podaci imaju svojstva preporuke
Sudjelovanje u javnim natječajima	Djelomično
Izvori financiranja	redoviti, Državni proračun/ESF, okrug, služba za zapošljavanje, doprinosi članova, troškovi projekta
Korištenje vanjske Tehničke pomoći	Da

4.3 Vijeća tržišta rada (VTR) – LPZ u Mecklenburg-Vorpommernu, Njemačka

Mecklenburg-Vorpommern nalazi se u sjeveroistočnoj Njemačkoj na baltičkoj obali na granici s Poljskom. Regija predstavlja područje EU NUTS 2 Cilj 1 s relativno niskom gustoćom stanovništva. Mecklenburg-Vorpommern je u određenim slučajevima usporediv s nekim regijama u Hrvatskoj. Primjerice, morski turizam čini glavni izvor prihoda. Trenutno postoje tri VTR-a u Mecklenburg Vorpommernu.

Dva “redovna” VTR-a pokrivaju određeno zemljopisno područje - jedno pokriva zapadni dio, a drugo istočni dio zemlje. Ova VTR nisu pravne osobe, već formalna partnerstava i forumi relevantnih dionika regionalnog tržišta rada. LPZ-i su redovito uključeni u:

- izradu regionalne PTR,
- izrade dijela operativnog programa koji se odnosi na RLP (temelj intervencije Strukturnih fondova EU),
- uspostava prioriteta RLP-a,
- razvoj projekta mreže RLP-a / tržišta rada,
- procjena primjene projekata RLP-a /tržišta rada, i
- nadzor nad provedbom RLP-a /PTR-a.

VTR-i nemaju upravnu vlast te ne donose konačne odluke, ali daju preporuke upravljačkom tijelu ESF (Ministarstvu rada) i Uredu za javnu nabavu. U praksi se upravljačko tijelo ESF-a i Ured za javnu nabavu pridržavaju preporuka VTR-a u otprilike 95 % slučajeva. Postupak konzultacija između VTR-a, Ministarstva rada i Ureda za javnu nabavu jest obavezan te je propisan radnim zakonodavstvom regije te upravnim propisima Strukturnih fondova EU. Osim ove zakonske/upravne uspostave, VTR-i su široko priznati od strane svih sudionika koji nastupaju kao predstavnici “društvenog konsenzusa” u području RLP ili VTR u regiji.

Vanjski stručnjaci (TP) koje financira upravljačko tijelo ESF-a redovito podržavaju organizaciju i provedbu djelovanja VTR –a.

Ova dva redovna VTR-a ne provode vlastite projekte RLP-a/tržišta rada. Međutim, povremeni članovi VTR-a podnose zahtjeve za projekte RLP-a/ tržišta rada. U takvim

slučajevima navedeni članovi VTR-a isključeni su sa svih sastanaka VTR-a koji se odnose na predmetne projekte, a kako bi se izbjegao sukob interesa.

Ova dva "redovna" VTR-a financirana su od strane Ministarstva rada (ESF Cilj 1) te dobrovoljnim priložima svojih članova. U statutima VTR-a nema odredaba o članarinama.

Pored toga postoji još jedno "posebno" VTR u okrugu, a koje se bavi posebnom regionalnom razvojnom "vrućom točkom"- razvojem" zdravstvene regije područja jezera Mecklenburg. Ovo "specifično" VTR, ujedno i formalno tijelo, međutim nije pravna osoba, posebno je osnovano radi praćenja gospodarskog i regionalnog razvojnog programa financiranog od strane EFRR-a. Sve aktivnosti ovog "posebnog" VTR-a posvećene su pružanju potrebnih ljudskih potencijala i preduvjeta na tržištu rada radi uspješne provedbe određenog gospodarskog i regionalnog razvojnog programa. Utoliko ovo "posebno" VTR predstavlja sporednu potpurnu strukturu za postizanje gospodarskih i regionalnih prioriteta. Postojanje ovog "posebnog" VTR ograničeno je postignućima njegovih ciljeva povezanih s RLP. Doprinosi i aktivnosti vezane za suradnju ovog VTR-a strogo su ograničene na sveukupni cilj projekta. Ukoliko za to ispunjavaju uvjete, ova "posebna" VTR sudjeluju u javnim natječajima u odnosu na ovaj predmet. (To se primjerice odnosi na izradu analiza i anketa, sudjelovanje u aktivnostima planiranja, osposobljavanja i prekvalifikacija/ponovnog obrazovanja ljudi itd.).

Ovi "posebni" VTR-i financiraju se uglavnom doprinosima svojih članova te putem projekata i aktivnosti financiranih od strane EFRR-a i ESF-a.

Pregled njemačkog regionalnog Vijeća tržišta rada u Mecklenburg-Vorpommernu

Formalizacija / pravni status	Formalni status / nema pravne osobe
Uprava	<ul style="list-style-type: none">• izabran predsjednik uprave,• izabrana uprava,• tajništvo – osnovano od strane Tehničke

	pomoći ili na drugi neovisan način (ne od strane službe za zapošljavanje)
Članovi	<p><u>Glavni sudionici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionalna vlada (resorno ministarstvo) • Regionalna ispostava službe za zapošljavanje • socijalni partneri <p><u>ostali članovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • poslovne/razvojne zone • općine • NVO • Škole stručne izobrazbe i osposobljavanja te obrazovne ustanove • Pojedinačna trgovačka društva
Značajke postupka konzultacija između LPZ-a i javne uprave	obvezujući, određeni zakonom
Postupak i značajke odluka	preporuke – nisu obvezujuće
Sudjelovanje u programiranju / razina	Da/ na regionalnoj razini (NUTS 2)
Sudjelovanje u izradi projekta / razina	Da/ na regionalnoj razini (NUTS 2)
Sudjelovanje u procjeni podnesenih zahtjeva	Da – izlazni podaci imaju svojstva preporuke
Sudjelovanje na javnim natječajima	
“Redovna” VTR	Ne
“Posebna” VTR	Da
Financijski izvori	Redovni, regionalni proračun/ESF, doprinosi članova, prihodi od projekta
Uporaba vanjske Tehničke pomoći	Da, redovita

4.4 Društva lokalnih partnerstava (DLP) – LPZ-i u Irskoj

Osnivanje DLP-a započelo je u Irskoj već 1991. godine. Danas 52 DLP-a (Urbana partnerstva) te "Integrirana razvojna tijela" u ruralnim područjima) pokrivaju cjelokupni teritorij zemlje. Mnoga DLP pokrivaju čitave zemlje ili općine: druga pokrivaju samo dijelove zemalja ili općina. Primarni politički okvir postojanja i djelovanja DLP-a je Program lokalnog djelovanja društvenog uključenja koji čini dio Nacionalnog razvojnog plana Irske. Sva DLP u Irskoj su pravne osobe - društva s ograničenom odgovornošću bez temeljnog kapitala (neprofitna društva). Glavni ciljevi djelovanja DLP-a su poduzimanje mjera protiv nepogodnosti ili promicanje jednakosti te socijalno i gospodarsko uključivanje putem partnerskog načela na lokalnoj razini. DLP-i kao ciljnu skupinu imaju najugroženija područja, skupine i pojedince. Višestruke funkcije partnerstava uključuju:

- razvijanje i provedbu programa i projekata,
- olakšavanje strateškog planiranja i praktične koordinacije na lokalnoj razini među socijalnim partnerima, statutarnim tijelima, društvenog i volonterskog sektora, te
- prikupljanje dodatnih sredstava iz više izvora

Djelovanje DLP-a općenito je grupirano u tri mjere, i to:

Mjera A- usluge za nezaposlene,

Mjera B- razvoj zajednice, i

Mjera C- inicijative mladih usmjerene na zajednicu

Djelovanje DLP-a uključuje:

Unutar Mjere A - vodstvo u pogledu zapošljavanja, zastupanje kod poslodavaca, programe osposobljavanja po mjeri, potpora za nove poduzetnike, te Lokalna mreža službe za zapošljavanje (koja pruža obavijesti, posredovanje i usluge vodstva);

Unutar Mjere B - rad na razvoju i prethodnom razvoju s ciljnim skupinama radi izgradnje njihove sposobnosti i organizacijskih struktura te promicanje sudjelovanja zajednice u lokalnom razvoju; i

Unutar mjere C - načelo obrazovnih programa, potpora za ostanak u školi, studentske potpore, mogućnost izgradnje za roditelje te rad usmjeren na razvoj mladeži.

Među dioničare DLP-a spadaju predstavnici lokalnih zajednica, vladinih tijela, javne službe za zapošljavanje, predstavnici socijalnih partnera izabranih dionika na tržištu rada, te oni iz regionalnog poslovnog razvojnog sektora. Uprave dioničara moraju biti osnovane na temelju partnerstava. Sukladno nacionalnom trgovačkom pravu, svako DLP ima ravnateljapostavljenog od strane dioničara koji je odgovoran za poslovanje društva te redovno poslovanje. Pravila poslovanja određena su Statutom društva. Svi DLP-i imaju potpisane ugovore s lokalnom Regionalnom razvojnom agencijom, koja upravlja Lokalnim razvojnim programom socijalnog uključivanja u ime upravljačkog tijela - nadležnog resornog ministarstva. Ovi ugovori osiguravaju koordinaciju

aktivnosti u okviru Lokalnog razvojnog programa socijalnog uključivanja te uključivanje DLC-a u područjima izrade, programiranja, upravljanja i nadzora nad PTR-om.

DLC-i se pretežno financiraju od strane Lokalnog razvojnog programa socijalnog uključivanja (kao dijela Nacionalnog razvojnog plana - s novčanim sredstvima iz Strukturnih fondova EU te nacionalnih proračuna). U ruralnim krajevima postoji kombinacija sredstava EU LEADER programa te Nacionalnog ruralnog razvojnog programa. Pored toga DLP-i dobivaju sredstva iz raznih drugih izvora kao što su npr. Nacionalna vlada, drugi EU programi i inicijative, karitativne zaklade i tvrtke.

Pregled irskih društva lokalnih partnerstava

Formalizacija / pravni status	formalizirano / pravna osoba – neprofitno trgovačko društvo s ograničenom odgovornošću
Uprava	<ul style="list-style-type: none"> • direktor društva – postavljen od strane članova uprave • uprava društva
Članovi	<p><u>Glavni sudionici</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • zajednice • vladina tijela • javne službe za zapošljavanje <p><u>ostali članovi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • predstavnici zaposlenika • Predstavnici poslodavaca • NVO • Škole stručne izobrazbe i osposobljavanja te obrazovne ustanove
Značajke i postupak konzultacija između LPZ-a i javne uprave	Obvezan, određen upravnim propisima i ugovorima
Postupak i značajke odluka	Preporuke - nisu obvezujuće
Sudjelovanje u programiranju / razina	Da/ na regionalnoj razini
Sudjelovanje u izradi projekata / razina	Da / na regionalnoj razini
Sudjelovanje u procjeni podnesenih zahtjeva	Nije poznato
Sudjelovanje na javnim natječajima	Da
Financijska sredstva	Redovita, Državni proračun/EU Strukturni fondovi (ESF, EFRR) LEADER program, proračun društva, članarine, prihodi iz projekta
Korištenje vanjske tehničke pomoći	Da - postoji ugovorena suradnja s regionalnim razvojnim agencijama

4.5 Prekogranični pakt o zapošljavanju – Model LPZ u Slovačkoj i Mađarskoj

Neovisno o tome što se regije Dunajska Sreda i Győr nalaze u dvije različite države članice EU-a - Republici Slovačkoj i Mađarskoj, nalaze se na istom zemljopisnom području.

Otprije otprilike 10 godina postoji jaka tendencija za zajednički rast obje regije u jedno veliko društveno-gospodarsko područje. U obje regije nalazi se vrlo slična gospodarska i društvena struktura. Automobilska industrija dominira u poslovnom okruženju. Veliki broj podizvođača i logističkih trgovačkih društava osnovano je s obje strane granice, koji su također aktivni u obje države. Kao posljedica vrlo sličnog poslovnog okruženja i vrlo sličnog RLP-a, postoji potreba za Strukovnom izobrazbom (SIO) i kvalifikacijom. Prekogranična gospodarska djelatnost utjecala je na prekogranični RLP i potrebe tržišta rada.

U travnju 2005. Javna služba za zapošljavanje regija Dunajska Sreda (Slovačka) i Győr (Mađarska) uspostavile su Prekogranični pakt o zapošljavanju. Ostali članovi Pakta o zapošljavanju su predstavnici nadležnih resornih ministarstava (Ministarstvo rada i..) Slovačke i Mađarske, predstavnici regionalnih uprava, općina, predstavnici zaposlenika - sindikati, predstavnici poslodavaca - poslovne udruge, nevladine organizacije, SOI i obrazovne ustanove.

Prekogranični Pakt o zapošljavanju je formaliziran, ali nema pravnu osobnost. Predstavlja forum dionika tržišta rada graničnih regija. Cilj pakta o zapošljavanju jest udruživanje i suradnja između dionika. Nadalje, Pakt o zapošljavanju trebao bi doprinijeti:

- smanjenju nezaposlenosti u regiji,
- utvrditi potrebe općeg tržišta rada za stručno osposobljavanje, obrazovanje i RLP,
- uvesti sustav plasiranja prekograničnog zapošljavanja i
- boriti se protiv nezakonitog zapošljavanja.

Slovačko-mađarski Pakt o zapošljavanju znatno doprinosi uspješnom provođenju prekograničnih projekata i aktivnosti financiranih od strane Strukturnih fondova EU-a između obje zemalje. Pakt o zapošljavanju ne pruža značajne ulazne informacije izradi nacionalnih politika tržišta rada te u pogledu planske/programske dokumentacije. Međutim, pruža važan „input“ u svim fazama ciklusa projekta - od programiranja do upravljanja - u pogledu izrade, organizacije, pripreme i provođenja RLP-a i aktivnosti tržišta rada u pograničnim regijama. Ukratko, aktivnosti Pakta o zapošljavanju snažno su koncentrirane na ciljnu regiju te su njezini učinci na nacionalne politike zapošljavanja poprilično ograničene.

Slovačko-mađarski Pakt o zapošljavanju snažno podupiru vlade (nadležna resorna ministarstva) Slovačke i Mađarske - Pakt o zapošljavanju financiran je od strane:

- Državnih proračuna obiju zemalja prema rezultatima ESF-a, EFRD-a i Kohezijskog fonda,
- Javnih službi za zapošljavanje obiju zemalja,
- Doprinosa svojih članova

Redovni TR financira se od strane ESF-a i drugih EU Strukturnih fondova (Cilja 1)

Pregled Slovačko – mađarskog Teritorijalnog pakta o zapošljavanju

Formalizacija / pravni status	formalizirano/ nema pravne osobnosti
Uprava	<ul style="list-style-type: none"> • 2 izabrana člana uprave(1 slovački i 1 mađarski državljanin), • Izabrana uprava • Nezavisno tajništvo
Članovi	<p><u>glavni sudionici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • županijski zavodi za zapošljavanje • nadležna državna ministarstva <p><u>ostali sudionici :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • županijske vlasti • predstavnici zaposlenika • predstavnici poslodavaca • lokalne samouprave • nevladine organizacije • strukovne škole & obrazovne ustanove
Značajke postpka konzultacija između lokalnih partnerstava za zapošljavanje i javne uprave	Obvezujući u svezi prekograničnih pitanja, propisani upravnim propisima
Postupak i značajke odluka	preporuke - nisu obvezujuće
Sudjelovanje u programiranju / razina	Da / samo u onome vezanom za pitanja prekogranične suradnje unutar ciljane regije
Sudjelovanje u izradi projekata / razina	Da / unutar ciljane regije
Sudjelovanje u procjeni prijava	Nepoznato
Sudjelovanje na javnim natječajima	Da
Izvori financiranja	Redovni, Državni proračun/Europski socijalni fond, Europski fond za regionalni razvoj, Kohezijski fond, zavodi za zapošljavanje, članski doprinosi, prihodi od projekata

5. Stanje postojećih LPZ-a u Hrvatskoj

Trenutno je u Hrvatskoj uspostavljeno ukupno osam (pokusnih) lokalnih partnerstava za zapošljavanje uz potporu dva CARDS projekta EU-a, Lokalna partnerstava za zapošljavanje – faza I i II. Prva četiri lokalna partnerstava za zapošljavanje uspostavljena su 2005. godine u sljedećim županijama: Zadarskoj, Šibensko-Kninskoj, Sisačko-Moslavačkoj i Vukovarsko-Srijemskoj. LPZ pod brojem pet do osam osnovani su u Ličkoj-Senjskoj, Karlovačkoj, Brodsko-Posavskoj i Požeško-Slavonskoj županiji 2006. godine. Sljedeća četiri lokalna partnerstava za zapošljavanje osnovana su u Slavanskom Brodu, Požegi, Gospiću i Karlovcu 2006. godine. Uspostava lokalnih partnerstava za zapošljavanje u svim je slučajevima bila pripremljena i provedena u suradnji s timom za tehničku pomoć koji je financirala Europska Unija, koristeći preporuke Europske Unije i uzimajući u obzir specifične uvjete u Hrvatskoj i u ciljanim regijama.

U bliskoj suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, identificirani su važni dionici tržišta rada u svakoj od projektnih regija (županija). Nakon intenzivne kampanje informiranja, najrelevantniji akteri u svakoj projektnoj regiji aktivno sudjeluju u uspostavi i radu lokalnih partnerstava za zapošljavanje. Sva lokalna partnerstava za zapošljavanje su uspostavljena temeljem istog načela – bez pravne osobnosti, kao neformalno partnersko tijelo. Ustrojeni su kao “regionalna vijeća tržišta rada” ili kao “tematske grupe RLP-a te su usuglašeni s vijećima ROP-a.

Pravilnici su definirani te usuglašeni u svakom od statuta lokalnih partnerstava za zapošljavanje. Uredi Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u projektnim regijama bili su u svim slučajevima najvažniji ključni akteri. Zaposlenici područnih službi HZZ-a sudjelovali su redovito i aktivno u svim aktivnostima koje su se odnosile na lokalna partnerstava za zapošljavanje, a područni uredi HZZ-a do danas djeluju kao tajništva lokalnih partnerstava za zapošljavanje.

Tim za tehničku pomoć osmislio je, organizirao i proveo složeni program treninga za partnere lokalnih partnerstava za zapošljavanje tijekom prve dvije godine nakon osnutka LPZ-a. Svako od osam lokalnih partnerstava za zapošljavanje razradilo je anketu za regionalno tržište rada i, na temelju te ankete, napravilo nacrt regionalne strategije za tržište rada (županijsko). Strategije lokalnih partnerstava za zapošljavanje za tržište rada bile su namijenjene obavljanju i potpori provedbe županijskih Regionalnih operativnih programa. Osim toga, partneri lokalnih partnerstava za

zapošljavanje sudjelovali su u intenzivnom treningu upravljanja projektnim ciklusom. Partneri LPZ-a posebno su osposobljeni za pisanje prijedloga projekata i prijava projekata.

Kada je II. faza projekta CARDS EU-a Lokalna partnerstava za zapošljavanje privedena kraju 2007. godine, svih osam lokalnih partnerstava za zapošljavanje bilo je pripremljeno i izuzetno motivirano da djeluju kao lokalna partnerstava sukladno načelu strukturne politike Europske Unije, a posebno u skladu s uvjetima Strukturnih fondova EU-a. Dokumenti koje su razradila različita partnerstava (ankete i strategije) bili su različite, ali općenito dovoljne kvalitete.

Još tijekom provedbe dva projekta CARDS (od 2004.), timovi za tehničku pomoć ukazali su u nekoliko navrata na činjenicu da veliki broj potrebnih okvirnih uvjeta za postojanje i djelovanje lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj nije omogućen te da ih je potrebno hitno stvoriti. Ti nužni okvirni uvjeti odnose se većinom na dva kompleksa; *Prvi* – zakonski i administrativni propisi koji jamče uključenost lokalnih partnerstava za zapošljavanje u procese kreiranja politike, razvoja programa i nadzora provedbe politike. Drugim riječima, zakonska i administrativna organizacija LPZ-a - propisi koji osiguravaju proces konzultacija i koordinacije između lokalnih partnerstava za zapošljavanje i javne uprave na regionalnoj i nacionalnoj razini.

Drugo – institucionalna i financijska organizacija lokalnih partnerstava za zapošljavanje koja omogućuje adekvatne radne uvjete i dovoljan proračun za pokrivanje troškova vezanih za aktivnosti LPZ-a.

Usprkos nekoliko pokušaja, dosad nije bilo moguće postići čak ni formalizaciju lokalnih partnerstava za zapošljavanje te sva partnerstava stoga postoje samo u neformalnom obliku. U ovom kontekstu, formalizacija znači ugrađivanje LPZ-a u razvoj politike tržišta rada i administrativni sustav. To se može lako postići bilo kojim pravilnikom ili propisima (čak i unutar institucije) koje uvedu nadležne vlasti – u hrvatskom slučaju, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva/HZZ i Ministarstvo regionalnog razvoja/županijske vlasti.

Formalizaciji lokalnih partnerstava za zapošljavanje također doprinose ugovori između vlasti i lokalnih partnerstava za zapošljavanje u svezi zadatka i odgovornosti partnerstava i financiranja tih aktivnosti. Prvi takav prijedlog podnesen je ujesen 2005. godine od strane tima za tehničku pomoć u sklopu projekta CARDS EU-a Lokalna partnerstava za zapošljavanje - faza I. Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva i HZZ-u, ali bez rezultata. *Formalizacija lokalnih partnerstava za zapošljavanje je apsolutno minimalni uvjet ukoliko se želi postići bilo kakva prepoznatljivost od strane vlasti ili administrativnih institucija.*

Nijedan od potrebnih okvirnih uvjeta dosad nije stvoren u Hrvatskoj. Stoga, analiza osam hrvatskih lokalnih partnerstava za zapošljavanje koja je nedavno pripremljena u

sklopu IPA-inog projekta Lokalna partnerstava za zapošljavanje – faza III. Europske Unije pokazala je prilično slične i ne vrlo pozitivne rezultate za sva partnerstava. (Radna verzija dokumenata) analiza LPZ-a priložena je ovome dokumentu kao Prilozi 1 - 8.

U sažetku se može ocijeniti da:

- Rad i rezultati lokalnih partnerstava za zapošljavanje pretežno nisu shvaćeni ozbiljno od strane administrativnih tijela, ni na regionalnoj, ni na centralnoj razini. Ni u jednom od dokumenata analiziranih u pripremi ovoga Prijedloga modela za održivo djelovanje lokalnih partnerstava za zapošljavanje, LPZ-i nisu igrali nikakvu ulogu niti su uopće bila spomenuti (osim dokumentacije vezane za projekt Lokalna partnerstava za zapošljavanje). Međutim, ne postoji zakonska ni administrativna odredba koja obvezno propisuje bilo kakvo uključivanje lokalnih partnerstava za zapošljavanje u bilo kakav razvoj ljudskih potencijala / proces na tržištu rada u Hrvatskoj.
- Institucionalna i financijska organizacija za lokalna partnerstava za zapošljavanje nije dovoljna. Nije otvoreno nijedno odgovarajuće stalno radno mjesto i nigdje ne postoji poseban proračun koji bi pokrивao troškove aktivnosti LPZ-a. Svaka aktivnost lokalnih partnerstava za zapošljavanje mora biti realizirana dodatno, uz svakodnevni posao uključenih partnera LPZ-a koristeći njihove urede, opremu i poslovne prostore. Dosad su sve to većinom pružali regionalni uredi HZZ-a i zaposlenici HZZ-a.
- Budući da ne postoji ni adekvatna zakonska/administrativna niti dovoljna institucionalna/financijska organizacija lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj, njihove aktivnosti su naglo opale nakon što su projekti CARDS EU-a - faza I. i II., uključujući Program dodjele ograničenih bespovratnih sredstava, završili.
- Jedine, poprilično ograničene aktivnosti lokalnih partnerstava za zapošljavanje trenutno se sastoje od održavanja partnerskih sastanaka na kojima se raspravlja o stanju na regionalnom tržištu rada s velikim naglaskom na razvoj i strukturu nezaposlenosti. U tom smislu, lokalna partnerstava za zapošljavanje više-manje odražavaju temu regionalnih sastanaka Upravnog odbora HZZ-a i dodana vrijednost lokalnih partnerstava za zapošljavanje više se ne može utvrditi. Međutim, područne službe HZZ-a u svakom su slučaju najaktivniji partner lokalnih partnerstava za zapošljavanje, još uvijek funkcionirajući kao tajništvo LPZ-a i ulažući velike napore da LPZ-e održe na životu.
- Imajući u vidu objavljene pozive za dostavu ponuda objavljenih na kraju prošle godine, partnerstvo će se oživjeti te organizirati rasprave o sudjelovanju u ovim pozivima za Programe dodjele bespovratnih sredstava.

Značajno je što svih osam lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj još uvijek postoje, usprkos tomu što ne postoje adekvatni okvirni uvjeti za njihovo postojanje i rad. Iskustva iz drugih zemalja članica Europske Unije pokazuju da neformalne partnerske strukture obično nestaju nakon kratkog vremena ako uvjeti za njihovo postojanje i aktivnosti nisu povoljni ili ne postoje. Činjenica da hrvatska lokalna partnerstava za zapošljavanje još uvijek postoje jasan je pokazatelj da lokalni partneri (za razliku od vlasti na centralnoj razini) još uvijek imaju dobru volju i motivaciju da prate primjere dobre prakse i političke preporuke iz Europske Unije. Stoga, vrijedi razmisliti o ulaganju ozbiljnih napora kako bi se poduprlo i oživjelo postojeća lokalna partnerstava za zapošljavanje i stvorilo adekvatan potrebni okvir za nova lokalna partnerstava za zapošljavanje od samog početka.

Pregled hrvatskih lokalnih partnerstava za zapošljavanje

Formalizacija / pravni status	Nedovoljno formalizirana / nemaju pravne osobnosti
Uprava	<ul style="list-style-type: none"> • po 1 izabrani predsjednik odbora, • izabrani odbor, • tajništvo – realizirano posredstvom HZZ-a
Članovi	<p><u>glavni sudionici</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • županijski zavodi za zapošljavanje <p><u>ostali članovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • predstavnici zaposlenika • predstavnici poslodavaca • jedinice lokalne samouprave • nevladine organizacije • strukovne škole (u pojedinim slučajevima) Regionalna razvojna agencija (u pojedinim slučajevima)
Značajke postupka konzultacija između LPZ-a i javne uprave	Nije obvezujući, nije preporučeni niti jednim pravnim ili upravnim propisom
Postupak i značajke odluka	Preporučljiv, nije preporučeni nijednim zakonom niti upravnim propisom
Sudjelovanje u programiranju / razina	Djelomično na razini županije / ne na nacionalnoj razini
Sudjelovanje u izradi projekata / razina	Djelomično na županijskoj razini
Sudjelovanje u procjeni podnesenih zahtjeva	Ne
Sudjelovanje na javnim natječajima kao pružatelji usluga)	Uglavnom samo tijekom početne faze
Izvori financiranja	Nisu redovni, podrška i resursi regionalnih zavoda za zapošljavanje

6. Usporedba različitih primjera LPZ-a

Donja tablica prikazuje komparativni pregled primjera lokalnih partnerstava za zapošljavanje iz Europske Unije koji otkrivaju razlike u odnosu na hrvatske LPZ-e. Razlike između primjera dobre prakse iz Europske Unije i prakse lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj lako je uočiti. U nekim slučajevima se razlike ne čine značajnima, no međutim, one utječu na temeljnu razliku u organizaciji LPZ-a i njihovom praktičnom djelovanju, i to u konačnici dovodi do vrlo različite kvalitete utjecaja.

Usporedni pregled primjera LPZ-a

Formalizacija / pravni status	<ul style="list-style-type: none"> • Lokalna partnerstava za zapošljavanje su dovoljno formalizirana u svim slučajevima, <u>osim u hrvatskom</u> • Lokalna partnerstava za zapošljavanje u većini slučajeva nemaju pravne osobnosti; međutim, može se naći i lokalnih partnerstava za zapošljavanje koja imaju pravnu osobnost (u manjinskom obliku) u većini zemalja članica Europske Unije
Uprava	<ul style="list-style-type: none"> • izabrani predsjednici odbora • izabrani odbor • tajništvo– najčešće uspostavljeno posredstvom zavoda za zapošljavanje ili u rjeđim slučajevima neovisno • U slučaju da lokalno partnerstvo za zapošljavanje ima pravnu osobnost, struktura uprave je u skladu sa zakonom
Članovi	<p><u>glavni sudionici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionalni zavod za zapošljavanje • regionalna vlast/ administracija <p><u>Drugi članovi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • socijalni partneri • gospodarska i trgovačka komora • poslovna udruženja • jedinice lokalne samouprave • nevladine organizacije • pojedinačna trgovačka društva • strukovne škole & obrazovne ustanove • istraživačke ustanove i/ili poslovni parkovi - inkubatori (u rjeđim slučajevima)

Značajke postupka konzultacija između LPZ-a i javne uprave	<ul style="list-style-type: none"> • U većini slučajeva obvezujući, propisan zakonom ili upravnim propisima • <u>U Hrvatskoj neobvezujući / nema propisa</u>
Postupak i značajke odluka	Općenito preporuke - neobvezujuće
Sudjelovanje u programiranju / razina	<ul style="list-style-type: none"> • Da, u svim slučajevima na regionalnoj ponekad i na nacionalnoj razini • <u>U Hrvatskoj samo djelomično sudjelovanje na županijskoj razini</u>
Sudjelovanje u izradi projekata / razina	<ul style="list-style-type: none"> • Da, u svim slučajevima na regionalnoj i djelomično na nacionalnoj razini • <u>U Hrvatskoj samo djelomično na županijskoj razini</u>
Sudjelovanje u procjeni podnesenih zahtjeva	<ul style="list-style-type: none"> • u većini slučajeva da – rezultat ima svojstvo preporuke • <u>U Hrvatskoj nema sudjelovanja</u>
Sudjelovanje na javnim natjecajima	Djelomično
Izvori financiranja	<ul style="list-style-type: none"> • U svim primjerima iz EU, redovni izvori su Državni proračun /Europski socijalni fond, županija, Zavod za zapošljavanje, članski doprinosi, prihodi od projekata • <u>U Hrvatskoj financiranje politike tržišta rada nije regulirano; područne službe HZZ-a najčešće daju doprinose u naravi ovisno od slučaja do slučaja.</u>
Korištenje vanjske za tehničke pomoći	<ul style="list-style-type: none"> • Redovito ili stalno korištenje tima za tehničku pomoć u primjerima iz EU-a • <u>U Hrvatskoj se općenito ne koristi, samo u početnoj fazi tijekom CARDS projekta</u>

7. Vrste LPZ-a i načela LPZ-a

EZ je iznijela četiri opća načela u odnosu na predviđene ciljeve i pristup:

- LPZ moraju se provoditi u partnerskom duhu te s punim povjerenjem među partnerima
- Moraju biti inovativna, npr. nastojati razvijati i dati prostora novim idejama glede rješavanja problema tržišta rada na lokalnoj razini
- LPZ-i moraju nastojati integrirati što veći broj skupina čije djelovanje utječe na tržište rada
- Pristup u smislu stvaranja politike treba biti odozdo prema gore, tj. inicijative moraju proizlaziti iz određenih ciljanih grupa i/ili njihovih izravnih predstavnika

Početni impuls za osnivanje LPZ može biti:

- **lokalno uvjetovan**, ili odozdo prema gore, odnosno potjecati od same županije/regije gdje je utvrđena potreba za boljom suradnjom
- **politički uvjetovan**, ili odozgo prema dolje, kada je na državnoj razini zaključeno da je partnerski pristup pogodan za rješavanje određenih problema

- **uvjetovan poticajima**, u kojem se slučaju nude novčana sredstva za određenu vrstu aktivnosti

Usprkos tome što u zemljama članicama Europske Unije postoji veliki broj različitih vrsta i načela osnivanja i radu lokalnih partnerstava za zapošljavanje, ključni faktori uspjeha su posvuda isti. Sastoje se od:

1. zakonske, administrativne i organizacijske ugradnje LPZ-a u strukture plana razvoja ljudskih potencijala / politike tržišta rada i programiranja, na regionalnoj ali također i na nacionalnoj razini ,
2. delegiranja ozbiljnih zadataka i obveza na LPZ-e, i
3. organizacije dostatne financijske baze za postojanje i poslovanje LPZ-a.

Neovisno o primijenjenom modelu LPZ-a, ti osnovni preduvjeti moraju biti ispunjeni kako bi osigurali uspješno poslovanje.

7.1 Vrsta LPZ – bez pravne osobnosti

Kada se uspoređuju različiti modeli LPZ-a u zemljama članicama Europske Unije, prva razlika je u njihovoj zakonskoj formi. Većina lokalnih partnerstava za zapošljavanje nisu pravne osobe, već su formalno tijelo bez vlastite pravne osobnosti.

Ukoliko preduvjeti poput onih ranije navedenih postoje, općenito nema potrebe da lokalna partnerstava za zapošljavanje budu osnovana u obliku pravne osobe. Velika većina lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Europskoj Uniji su partnerstava bez vlastite pravne osobnosti. Razlozi za odabir takvog oblika su očiti. Osim ugovora sklopljenog između partnera, nisu potrebni nikakvi drugi službeni dokumenti, aktivnosti ili formalnosti (povezani s dodatnim troškovima) kako bi se osnovalo partnerstvo. Troškovi osnivanja takvo partnerstava su niski i lako podnošljivi.

Usprkos tome što nema formalnih (zakonskih) uvjeta, LPZ-i općenito formiraju unutarnju strukturu i usuglasi se oko statuta koji uređuje poslovanje partnerstava. U većini slučajeva, partneri izaberu odbor i jednog ili više predsjednika. U nekim se slučajevima biraju i zamjenici i drugi dužnosnici. Budući da takvo partnerstvo često nema vlastite stalne poslovne prostore (ured, telefon, itd.), partneri su suglasni da će jedan član lokalnog partnerstava za zapošljavanje obavljati dužnost tajnika LPZ-a kada bude potrebno organizirati, pripremiti i provesti sastanke ili druge aktivnosti. Tajnik također osigurava redovitu dostupnost kontakt-osobe LPZ-a. U većini slučajeva, regionalni zavod za zapošljavanje preuzima tu dužnost (što je slučaj i u Hrvatskoj). Međutim, u nekim slučajevima je tajnik LPZ-a također imenovan neovisno, najčešće na temelju doprinosa (u naravi) članova partnerstava.

U najmanju ruku, statut LPZ-a definira:

- svrhu i ciljeve poslovanja partnerstava,
- područje i vrstu aktivnosti,
- pravilnike,
- postupak biranja predsjednika i imenovanje dužnosnika,
- zadatke i odgovornosti dužnosnika, struktura i predstavnika partnerstava,
- uvjete i postupak za učlanjenje i zlazak iz partnerstava.

Prema potrebi, statut partnerstava također može sadržavati propise vezane za članarinu ili druge članske doprinose koji podupiru financiranje aktivnosti partnerstava.

Oblik LPZ-a bez pravne osobnosti većinom se koristi jer je za njega potrebno samo stajalište, ograničeni napori. Međutim, s druge strane, to može biti i slabost tih LPZ-a. Budući da nitko ne mora učiniti veće ulaganje, uključujući novčano, položaj toga partnerstva može biti prilično slab. Mnogi primjeri pokazuju (uključujući oni osam LPZ-a u Hrvatskoj) da interes i aktivnost partnera postoji sve dok su dostupni tehnička pomoć i financiranje aktivnosti. Kada više nema tehničke pomoći i vanjskog financiranja, sve je teže motivirati partnere LPZ-a da sudjeluju u aktivnostima partnerstava.

Samo u slučajevima kada su koristi i vrijednost partnerstva prepoznati od strane većine partnera, tada se LPZ može poduprijeti te će se pronaći način za osiguranje institucionalne uspostave i funkcioniranje tijela nadležnog za koordinaciju. Održivost takvih LPZ-a (bez pravne osobnosti) ovisi o "stanju" voditelja partnerstva unutar društva i prihvaćanja radnji poduzetih od strane tijela nadležnog za koordinaciju (oboje se mogu nalaziti unutar različitih tijela).

Kako bi se ograničilo ili čak izbjeglo takve negativne pojave, lokalna partnerstava za zapošljavanje bez pravne osobnosti ne bi trebala ostati "neformalna", već bi trebala postati "formalizirana" partnerstava. To znači da bi lokalna partnerstava za zapošljavanje trebala prepoznati i uvažavati ne samo partneri i dionici, već i administrativne institucije i vlasti na svim razinama. To je, primjerice, moguće postići sklapanjem ugovora/ pisama namjere s lokalnim partnerstvima za zapošljavanje i uključujući ih pomoću pravila i propisa (također unutar ustanove) u razvoj ljudskih potencijala / politiku tržišta rada i proces programiranja – ako je moguće, najbolje bi bilo aktivno, no barem kao savjetodavne partnere. Formalizacija lokalnog partnerstava za zapošljavanje često je korak koji se podcjenjuje, a koji može imati presudan utjecaj na daljnji razvoj i djelovanje partnerstava.

7.2 Vrsta LPZ – pravna osobnost

U mnogim zemljama članicama Europske Unije, poput Irske, Mađarske, Njemačke i drugih, postoje (također) lokalna partnerstava za zapošljavanje s pravnom osobnošću.

Zakonske forme koje se obično odabiru za takva lokalna partnerstava za zapošljavanje su neprofitne tvrtke s ograničenom odgovornošću ili neprofitne udruge. Neprofitni oblik se uvijek preporučuje kako bi se ostvario profit od poreznih olakšica.

Osnivanje LPZ-a s pravnom osobnošću iziskuje dodatne troškove, kao i veće održavanje i usluge. Poslovno i korporativno pravo zahtijeva provedbu redovite revizije knjigovodstva i rezultata. Dioničari pravne osobe moraju ispuniti određene obveze i prisiljeni su aktivirati se. Lokalno partnerstvo za zapošljavanje u obliku pravne osobe općenito primorava uključene strane (posebno menadžera/predsjednika i dioničare) da postanu ili ostanu aktivni. S druge strane, LPZ-i s pravnom osobnošću općenito imaju više i bolje prilike da sudjeluju na javnim natječajima budući da je njihova kvalificiranost i odgovornost viša. Kada se osniva konzorcij, pravna osoba je općenito poželjniji partner od organizacije bez pravne osobnosti. Taj kontekst je posebno važan kada je sudjelovanje u javnim projektima jedan od planiranih izvora prihoda za lokalno partnerstvo za zapošljavanje.

Osnivanje lokalnog partnerstava za zapošljavanje s pravnom osobnošću je razrađenije i skuplje od osnivanja drugog LPZ-a. Međutim, ono stvara veći pritisak na uključene strane i osobe kako bi postale i/ili ostale aktivne. Osim toga, postoji (zakonska) potreba da se isplaniraju, aktivnosti organiziraju i provedu sistematično i transparentno. Općenito nije moguće da pravna osoba duže vrijeme bude neaktivna, jer u slučaju duge faze neaktivnosti, zakonske i ekonomska ograničenja primoraju tvrtku ili udruženje na zatvaranje.

Osnutak LPZ-a s pravnom osobnošću preporučuje se u slučaju:

1. da se partneri suglase da će postati dioničari, preuzeti pripadajuće zakonske obveze uključujući pružanje financijskih doprinosa,
2. da je polje ili područje aktivnosti jasno definirano i da je stvoren temelj za financijsku samoodrživost (prihod),
3. da se stalni rukovodeći kadar može naći, financirati i zaposliti u trgovačkom društvu/udruzi.

Iskustva iz drugih zemalja članica Europske Unije pokazuju da, ako je pravna osoba LPZ profesionalno pripremljeno i uspostavljeno, vrlo je vjerojatno da će nakon određenog vremena postići gospodarsku samoodrživost.

Budući da pravna osoba po zakonu u svakom slučaju treba imati statut, nije potrebno posebno naglašavati tu stavku. Minimalni uvjeti za statut pravne osobe LPZ-a proizlaze iz odnosnog korporativnog prava i točke navedene pod stavkom 7.1.

Formalizaciju LPZ-a s pravnom osobnošću najčešće ne treba posebno naglašavati, budući da je tvrtka praktično formalno tijelo. Međutim, tvrtka ili udruženje lokalnog

partnerstava za zapošljavanje u većini je slučajeva uključeno u razvoj ljudskih potencijala ili provedbu/primjenu politike tržišta rada, budući da je to obično glavni temelj poslovanja. Uključeni partneri moraju odlučiti hoće li biti uključeni i u razvoj politike i proces planiranja (kao u slučaju Irske).

7.3 Načelo LPZ-a – redovna svrha

Lokalna partnerstava za zapošljavanje osnivaju se širom Europske Unije kako bi ispunile uvjete principa političke intervencije partnerstava i supsidijarnosti u području razvoja ljudskih potencijala i politike tržišta rada. Sukladno tim uvjetima Europske Unije, većina LPZ-a je osnovano s redovnom svrhom da uključe dionike tržišta rada na regionalnoj i lokalnoj razini u proces kreiranja politike, programiranja i provedbe. Poslovanje “redovnih” lokalnih partnerstava za zapošljavanje posvećeno je globalnom (sveobuhvatnom) razvoju ljudskih potencijala i regionalnim problemima na tržištu rada, što se treba odražavati u njihovim doprinosima regionalnim i nacionalnim dokumentima planiranja i programiranja te u drugim rezultatima njihova rada. Funkcija “redovnih” LPZ-a je doprinijeti cijelome sektoru razvoja ljudskih potencijala i politike tržišta rada u njihovoj županiji ili regiji. U europskoj praksi, najčešće “redovna” lokalna partnerstava za zapošljavanje postaju integrirana u administrativnu strukturu. Svih osam hrvatskih LPZ-a osnovano je na ovaj način, služeći “redovnoj” svrsi razvoja ljudskih potencijala i razvoja i provedbe politike tržišta rada. “Redovna” lokalna partnerstava za zapošljavanje, za razliku od “posebnih”, obično pokrivaju cijelu zemlju.

7.4 Načelo LPZ-a – posebna svrha

Za razliku od “redovnih” lokalnih partnerstava za zapošljavanje, postoje i LPZ-i s posebnom svrhom. Posebna svrha odnosi se na određeno područje aktivnosti, određeni ekonomski sektor, određenu ciljnu grupu ili određeni razvojni cilj.

Među primjerima lokalnih partnerstava za zapošljavanje Europske Unije prikazanima u 4. poglavlju, dva su lokalna partnerstava za zapošljavanje s posebnom svrhom – prvo, prekogranično LPZ u Mađarskoj i Slovačkoj, i drugo LPZ posvećeno razvoju “zdrave regije jezerskog područja Mecklenburga”. Međutim, isključivo fokusiranje aktivnosti lokalnog partnerstava za zapošljavanje na (vlastitu) ciljnu regiju ne pruža samo po sebi posebnu svrhu; iznimka u ovom slučaju je prekogranična regija, kao u našem primjeru.

Budući da su odgovornost i poslovanje LPZ-a s posebnom svrhom ograničeni na određenu temu/sektor ili ciljnu skupinu, ta partnerstava općenito nisu tako duboko uključena u redoviti razvoj ljudskih potencijala / politike tržišta rada i proces provedbe te u administrativni sustav. Postojanje i funkcija posebnih lokalnih partnerstava za

zapošljavanje često je povezana s ostvarenjem određenog cilja. Nakon što taj cilj bude ostvaren, lokalno partnerstvo za zapošljavanje mora definirati drugu svrhu temu ili se mora zatvoriti. U nekim slučajevima, odabir nove svrhe i teme (promjena orijentacije) zahtijeva potpunu reorganizaciju i promjenu vrste i načela LPZ-a.

Međutim, "posebna" lokalna partnerstava za zapošljavanje u mnogim su slučajevima jaka poveznica između Europskog socijalnog fonda i Europskog fonda za regionalni razvoj ili drugih programskih intervencija EU-a, budući da su osnovani kako bi poduprli ostvarenje određenog razvojnog cilja koji često nadilazi sektor politike tržišta rada. Zbog jasno definiranog i ograničenog područja djelovanja, "posebna" lokalna partnerstava za zapošljavanje često su vrlo jasno strukturirana i postavljena – u nekim slučajevima bolje nego "redovna" lokalna partnerstava za zapošljavanje. "Posebna" lokalna partnerstava za zapošljavanje najčešće se ne osnivaju umjesto, već uz "redovna" lokalna partnerstava za zapošljavanje. Ukoliko u regiji postoje posebne razvojne potrebe ili prilike, čak i one već definirane (drugom) sektornom politikom i odražene u odnosnim programskim dokumentima, uvijek je vrijedno ispitati prilike kako bi se osnovalo "posebno" lokalno partnerstvo za zapošljavanje.

7.5 Odabir vrste i načela LPZ-a

U pripremanju osnivanja LPZ-a, preporučuje se da lokalni inicijatori i partneri zajedno provedu proces pojašnjavanja kako bi analizirali situaciju u ciljnoj regiji, procijenili različite opcije u svezi vrsta i načela LPZ-a te odabrali u skladu s konkretnim pojedinačnim uvjetom ciljne regije. U mnogim je slučajevima vrlo korisno ako taj proces pojašnjavanja i odlučivanja vode vanjski iskusni savjetnici (tim za tehničku pomoć).

Nakon odabira odgovarajuće vrste i načela LPZ-a, potrebno je pažljivo planiranje i priprema procesa uspostave. Pripadajući plan rada trebao bi sadržavati jasno definirane zadatke i odgovornosti (poimence) te rokove za ostvarenje ciljeva i za završetak osnivačkog procesa. Tim za tehničku pomoć može pružiti značajnu podršku i za vrijeme planiranja i provedbe uspostave lokalnog partnerstava za zapošljavanje. U tom smislu, osam hrvatskih lokalnih partnerstava za zapošljavanje mogu poslužiti kao dobar primjer za dodanu vrijednost podrške tima za tehničku pomoć, posebno u početnoj fazi novog lokalnog partnerstava za zapošljavanje.

Donja tablica prikazuje pregled glavnih aspekata procesa odlučivanja u svezi vrste, načela i organizacija lokalnog partnerstava za zapošljavanje. Međutim, tablica bi trebala poslužiti kao primjer pregleda i stoga ne može pružiti potpun prikaz svih individualnih i detaljnih aspekata procesa uspostave lokalnog partnerstava za zapošljavanje.

Stavka	Pitanja na koja treba odgovoriti	Potrebe/opcije aktivnosti
Svrha i ciljevi	<ul style="list-style-type: none"> • Koji su razlozi osnivanja LPZ-a? • Koje se koristi mogu postići za županiju / uključene partnere ? • Što bi se trebalo promijeniti/ostvariti? 	Odabir “općeg” ili “posebnog” načela
Zadaci i odgovornosti	<ul style="list-style-type: none"> • Koje će biti nadležnosti LPZ-a? • Koji zadaci bi trebali biti realizirani? 	<ul style="list-style-type: none"> • savjetodavno tijelo - preporuke, • tijelo koje donosi odluke, • razvoj politike/programa, • nadzor, • razrada analiza i anketa, • provedba projekta • sudjelovanje na javnim natječajima
Pravni oblik	Pravna osobnost vs. bez pravne osobnosti	<ul style="list-style-type: none"> • LPZ s pravnom osobnošću • LPZ bez pravne osobnosti • “Formalizacija” u svakom slučaju!
Upravna/ institucionalna organizacija	<ul style="list-style-type: none"> • Postoje li pravila i propisi koji osiguravaju/omogućuju nadležnosti LPZ-u? • Za koje su aktivnosti LPZ-i ovlašteni? • Što treba učiniti kako bi se postigla odgovarajuća institucionalna organizacija? 	Zakonska pravila i propisi koji omogućavaju uključivanje LPZ-a u razvoj politike tržišta rada i administrativni proces moraju biti provjereni, poboljšani, inicirani ili stvoreni na regionalnoj i središnjoj razini
Financiranje	<ul style="list-style-type: none"> • Koje su financijske potrebe? • Koji su izvori dostupni? • Hoće li partneri financijski doprinijeti? • Može li LPZ proizvesti vlastite prihode? 	<ul style="list-style-type: none"> • Planiranje poslovanja/aktivnosti – procjena troškova • Identifikacija izvora financiranja (vanjski + unutarnji) • Prikupljanje sredstava • Pokušajte pribaviti donaciju, usmjereno financiranje/ugovore o projektu
Podnošenje izvješća / Širenje informacija	Kada i komu? Kako organizirati učinkovite odnose s	<ul style="list-style-type: none"> • Presentacija rezultata LPZ-a • Podizanje svijesti u

o outputima	javnošću?	strukturama vlasti, u javnosti i u upravnoj strukturi <i>Dobra reputacija učvršćuje položaj LPZ-a !</i>
-------------	-----------	---

8. Zaključci i preporuke

Procjena trenutnog stanja lokalnih partnerstava za zapošljavanje i njihova okruženja u Hrvatskoj, u odnosu na željeni ishod aktualnog IPA projekta EU-a Lokalna partnerstava za zapošljavanje, faza III, i budućih potreba i uvjeta koji proizlaze iz predstojećeg članstva Hrvatske u Europskoj Uniji, upućuju na sljedeće zaključke i preporuke.

8.1 Zaključci

1. Odgovarajući okvirni uvjeti za postojanje i djelovanje lokalnih partnerstava za zapošljavanje trenutno u Hrvatskoj ne postoje. To se posebno odnosi na:
 - a. nedostatak zakonskih i administrativnih propisa koji osiguravaju uključivanje lokalnih partnerstava za zapošljavanje u razvoj i provedbu politike tržišta rada na regionalnoj i nacionalnoj razini,
 - b. nepostojeća institucionalna integracija (postojećih) LPZ-a u administrativnom sustavu i razvojnih struktura na regionalnoj i centralnoj razini,
 - c. nedostatak sredstava za financiranje poslovanja LPZ-a.
2. Zbog neprovedene formalizacije i nedostatka zakonske i institucionalne organizacije, postojanje, rad i rezultate LPZ-a županijski i/ili vladini predstavnici ne shvaćaju ozbiljno u praksi.

Partneri LPZ-a dovoljno su pripremljeni za rad kroz CARDS projekte EU-a Lokalna partnerstava za zapošljavanje faza I i II, i dokazali su svoju osposobljenost za rad sudjelovanjem u provedbi Programa dodjele bespovratnih sredstava (u sklopu CARDS-ovih projekata). Međutim, nakon što je CARDS-ova potpora prestala, ta su lokalna partnerstava za zapošljavanje imala vrlo ograničene prilike za sudjelovanje u praktičnom razvoju ljudskih potencijala /aktivnosti na tržištu rada, naročito korištenjem novih Programa dodjele bespovratnih sredstava prema IPA IV/2009., te najavljenih Programa dodjele bespovratnih sredstava prema IPA IV /2010. Stoga su aktivnosti LPZ-a bile ponajviše usredotočene na sudjelovanje u takvim pozivima.

3. Usprkos tomu što su uvjeti rada i prilike lokalnih partnerstava za zapošljavanje općenito prilično nepovoljni, svih osam pokusni LPZ-a još uvijek postoje – više ili

manje u neaktivnom stanju. Činjenica da se nijedno lokalno partnerstvo za zapošljavanje dosad nije raspustilo ukazuje na to da su partneri LPZ-a još uvijek voljni (i motivirani) započeti aktivnosti LPZ-a sukladno izvornom planu.

4. Lokalna partnerstava za zapošljavanje su najprikladnija tijela za razradu i nadzor u dijelu razvoja ljudskih potencijala Regionalnog operativnog programa u svakoj županiji. Stoga je potrebno pripremiti anketu o županijskom tržištu rada i redovito ju ažurirati. Ti temeljni zadaci nisu novi; identificirali su ih i usuglasili partneri pilot LPZ-a još za vrijeme faza I i II CARDS-ovog projekta EU-a Lokalna partnerstava za zapošljavanje, i još su uvijek aktualni za postojeća lokalna partnerstava za zapošljavanje, kao i za nova lokalna partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj.
5. Iskustva iz drugih zemalja članica Europske Unije pokazuju da ne postoji samo jedan model uspjeha LPZ-a, već širok raspon prilika za izradu i uspostavu LPZ-a. O konačnom uređenju LPZ-a trebalo bi se odlučiti prema konkretnim uvjetima, potrebama i prilikama na lokalnom tržištu rada i prema opažanjima partnera LPZ-a. Ključ uspjeha LPZ-a je razina njegove integracije u razvoj politike tržišta rada i sustav provedbe.
6. Sadašnja faza III IPA-inog projekta EU-a Lokalna partnerstava za zapošljavanje predviđa uspostavu lokalnih partnerstava za zapošljavanje i u preostalih 13 hrvatskih županija kako bi se postigla potpuna pokrivenost zemlje LPZ-ima. Mora se uzeti u obzir da hrvatske županije ubuduće neće biti interventna razina Strukturnih fondova EU-a. U pripremi za članstvo u Europskoj Uniji i intervenciju Strukturnih fondova Europske Unije, Hrvatska priprema strukturnu reformu s ciljem stvaranja samo 3 NUTS 2 regije koje će biti interventna područja za Strukturne fondove EU-a. Nakon osnutka lokalnih partnerstava za zapošljavanje u preostalih 13 županija, vrlo će skoro biti potrebno uspostaviti efikasnu koordinaciju i suradnju s budućim, velikim regijama (NUTS 2). S tim u vezi se mogu očekivati brojne prepreke i problemi, kao što je aktualno istraživanje pokazalo u Danskoj, gdje je raniji sustav LPZ-a (temeljen na županijama), koji je funkcionirao vrlo dobro, već dugi niz mjeseci gotovo paraliziran zbog provedbe reforme administrativne strukture. (Sadržaj te reforme provedene 2009. godine bilo je stvaranje 5 regija od nekadašnjih 13 županija).
7. Postojanje operativnih LPZ-a nije samo uvjet Europske Unije u skladu s principima provedbe politike “partnerstava” i “supsidijarnosti”, već i hitne potrebe da se osigura odgovarajući kapacitet apsorpcije za Strukturne fondove EU-a te izgradi prostor za regionalni razvoj utemeljen na konsenzusu između svih partnera. Jedna od naučenih lekcija iz trenutno prilično nepovoljne situacije u svezi s intervencijom Strukturnih fondova EU-a u Bugarskoj i

Rumunjskoj je činjenica da je znatan nedostatak kapaciteta apsorpcije Strukturnih fondova EU-a izravno vezan s operativnim partnerstvima koja nedostaju na regionalnoj razini. Vlasti u tim zemljama učinile su ozbiljnu grešku što su vjerovala u svoju viziju da će isključivo državna, regionalna i županijska administracija, bez aktivnog sudjelovanja lokalnih i regionalnih dionika, moći organizirati i provesti intervenciju Strukturnih fondova EU-a. Međutim, u Hrvatskoj još ima vremena da se izbjegne ista greška.

8.2 Preporuke

1. Kako bi LPZ bio uspješan, slijedeći uvjeti moraju biti ispunjeni:

- a. Važno je pažljivo pratiti postupak pokretanja LPZ-a, a što uzima vremena i mnogo "brainstorminga" kako bi se raspoznale koristi za županiju, partnersku ustanovu te je važno da se sudionici osobno uključe.
- b. Potrebno je osigurati uključivanje glavnih (važnih) sudionika na lokalnoj/regionalnoj razini.
- c. Potrebno je formulirati jasan dnevni red i postići dogovor o svim sudionicima, tj. mora postojati zajednička svijest o postojanju problema.
- d. Kvaliteta suradnje među članovima LPZ-a u duhu nastojanja da se pronađu rješenja putem konsenzusa je još jedan preduvjet za uspješnost LPZ-a.
- e. Sudionici bi trebali biti nadležni za ostvarenje prioriteta LPZ-a, tj. moraju se obvezati na njihovu provedbu, naročito u smislu sufinanciranja.

2. Stvaranje prikladnog okvira za postojanje i djelovanje LPZ u Hrvatskoj. Ovo se posebno odnosi na:

- a. Stvaranje i uvođenje pravnih i administrativnih (upravnih) pravila koji osiguravaju uključivanje LPZ u razvoj i provedbu LPZ na regionalnoj i razini- ubrzo moraju biti sastavljeni nacrti odgovarajućih propisa i dodatka
- b. Institucionalna integracija LPZ-a u sustav uprave i razvojne strukture na regionalnoj i državnoj razini- kratkoročna izrada odgovarajućih integracijskih prijedloga.
- c. Raspoloživost sredstava za financiranje djelovanja LPZ-a- potrebno je utvrditi ili stvoriti sredstva za financiranje djelovanja LPZ-a, te izraditi postupke koji osiguravaju financiranje LPZ-a. Pored javnih izvora te izvora EU, u pogledu navedenog potrebno je uzeti u obzir i doprinose partnera LPZ-a.

3. Uloga LPZ mora biti prepoznata od strane županijske uprave kao tijela nadležnog za sva pitanja koja se odnose na lokalna tržišta rada, razvoj ljudskih potencijala te pitanja zapošljavanja povezana s razvojem zapošljavanja:
 - a. davajući mu odgovarajući status te ulogu koja nadilazi onu savjetodavnu,
 - b. izbjegavanje djelatnosti koje se preklapaju ali osiguranje bolje koordinacije s Gospodarskim i Socijalnim Vijećem te savjetodavnim odborima HZZ-a radi postizanja zajedničkih ciljeva,
 - c. korištenje postojećih kapaciteta u svim ustanovama –sudionicima, dajući im radne naloge u pogledu pitanja koja se odnose na LPZ-a, razvijajući nove kapacitete u ustanovama i organizacijama koje još uvijek nisu sudjelovale u LPZ-ima,
 - d. snažnije uključivanje Regionalnih razvojnih agencija i bolja koordinacija s Regionalnim partnerskim vijećima (povezanih s ROP-om),
 - e. prateća suradnja i zajednički rad na rješavanju problema putem radionica, a radi postizanja konsenzusa o razvoju partnerstva.

4. Potrebno je definirati ulogu LPZ-a (jedan u svakoj županiji) u budućoj provedbi ESF-a putem MINGORP-a i oba Naručitelja (HZZ-DFC I AVET) :
 - a. Predstavnici izabranih LPZ-a moraju djelovati kao članovi u Nadzornoj komisiji ESF-a na nacionalnoj razini.
 - b. Predstavnici svih LPZ-a trebali bi biti članovi tematskih radionica na nacionalnoj razini, uključenih u raspravljanje o programima, novim pozivima te nadzoru nad njihovom provedbom.
 - c. Sam LPZ ne mora nastupati kao podnositelj zahtjeva za određene pozive, ali LPZ daje “regionalni glas” “prethodno odabranim” prijavama za projekte (sukobi interesa moraju se izbjeći odgovarajućim internim pravilima LPZ-a)- to bi značilo da se određena vrsta “odgovornosti za prethodni odabir projekta” mora delegirati LPZ-ima a “regionalni glas” jest jedan od pokazatelja u postupku procjene na državnoj razini.
 - d. U slučaju uvođenja intervencijskog “lokalnog društvenog kapitala” ESF-a (LDK) od strane OP ESF u Hrvatskoj, LPZ može nastupati kao “lokalno tijelo za provedbu” koje mora podnijeti zahtjev za “Proračun LDK-a” te upravljati provedbom. (definirajući lokalnu strategiju za korištenje LDK-a, prioritete, postupak podnošenja prijave, lokalnu komisiju za procjenu, provedbeni postupak na lokalnoj razini, nadzor i dostavu izvještaja Naručiteljima).
 - e. U slučaju delegacije upravljanja provedbom dobro definiranih mjera prema određenim prioritetima usredotočenim pretežno na lokalnu županijsku razinu, LPZ može djelovati kao lokalni PIU za takvu vrstu bespovratne pomoći.

5. Kratkoročna formalizacija postojećih (i novih) lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj uzimajući u obzir izjave i dokumente Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Ministarstva regionalnog razvoja, županijskih vlasti i drugih institucija i vlasti. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Hrvatski zavod za zapošljavanje i druge institucije na centralnoj razini javne uprave trebale bi promovirati i podupirati lokalna partnerstva za zapošljavanje.
6. Ciljani trening orijentiran na potrebe treba biti organiziran širom zemlje kako bi se prenijelo i nadopunilo potrebno znanje partnera LPZ-a, kako bi se osigurali njihova adekvatna sposobnost i kapacitet za rad.
7. Preporučljivo je uvesti specifični “program ponovne motivacije” za osam postojećih LPZ-a u Hrvatskoj. Usprkos svemu, pilot LPZ-i još uvijek postoje, a uključeni partneri LPZ-a su prilično razočarani i djelomično demotivirani zbog nepovoljne situacije u kojoj se više od dvije godine nalaze LPZ-i te zbog nedostatka realnih zadataka i prilika za rad LPZ-a. Takav “program ponovne motivacije” mogao bi uključivati profesionalni trening, motivacijske radionice i također bi trebao omogućiti praktičan rad LPZ-a (npr., pokretanje programa dodjele bespovratnih sredstava vezanih za razvoj ljudskih potencijala-prema IPA IV – 2010 novi Programi dodjele bespovratnih sredstava za RLP su već najavljeni za 2011/2012.). Integracija partnera iz osam postojećih LPZ-a u procesu uspostave novoga LPZ-a poduprla bi povećanje njihova samopouzdanja i doprinijela povećanju motivacije kako bi nastavili i poboljšali vlastite aktivnosti LPZ-a.

8. Lokalnim partnerstvima za zapošljavanje treba povjeriti niz zadataka i odgovornosti koje moraju redovito ispunjavati (npr., priprema i redovito ažuriranje anketa tržišta rada, razrada i nadzor provedbe strategije tržišta rada kao dio razvoja ljudskih potencijala u Regionalnom operativnom programu, itd.). Nadalje, trebalo bi promicati sudjelovanje LPZ-a na javnim natjecajima (ako je potrebno).

 9. Nakon uspostave novog lokalnog partnerstava za zapošljavanje, ne bi trebalo koristiti samo jedan model / načelo. Bitni partneri bi trebali raspraviti nekoliko opcija, a najprikladniji i obećavajući model lokalnog partnerstava za zapošljavanje trebao bi biti odabran, usuglašen i primijenjen. U tom je pogledu potpora, profesionalno znanje i iskustvo vanjskih savjetnika (tima tehničke pomoći) posebno potrebno.
-