

Razvoj kompetencija za poboljšanje zapošljivosti dugotrajno nezaposlenih osoba kojima prijete socijalna isključenost

Svjetski procesi globalizacije, starenja populacije i povećane urbanizacije kao i posljedice klimatskih promjena odrazili su se na karakteristike globalnog tržišta rada čija su dominantna obilježja postale ubrzane promjene na samom tržištu rada, te posljedično neusklađenost ponude i potražnje neophodnih vještina traženih na tržištu rada za obavljanje određenih poslova. Statistički podaci pokazuju da je 43% radne snage u Europskoj uniji bez potrebne kvalifikacije što je jedan od čimbenika nezaposlenosti i potencijalne socijalne isključenosti. Sve izraženija produljena nezaposlenost dovodi do pada financijskih resursa društva i pojedinca i povećanja socijalne izoliranosti, a na razini pojedinca i stvaranja osjećaja smanjene mogućnosti kontrole/upravljanja nad osobnim i profesionalnim životom odnosno doživljaja povećane nesigurnosti.

Stoga se pred suvremeno tržište rada postavljaju novi zahtjevi: usmjerenost na cjeloživotni razvoj kompetencija, naglašena potreba za mobilnošću radne snage, porast potražnje transverzalnih ključnih kompetencija, fleksibilnost-strategija koja uključuje novi pristup radnom mjestu i zapošljavanju - prijelaz sa „sigurnog radnog mjesta“ na „sigurnu zapošljivost“.

Da bi odgovorila na izazove razvoja i ublažila posljedice brzih promjena u strukturi društva Europska komisija je objavila integrirane smjernice za provedbu strategije „**Europa 2020: Europska strategija za pametni, održivi i inkluzivni rast.**“

Glavni ciljevi za provođenje smjernica Strategije Europa 2020. :

Glavni ciljevi definirani su u područjima porasta zapošljavanja, povećanja udjela mlađeg visokoobrazovanog stanovništva u obrazovnoj strukturi društva, kao i smanjenje udjela mladih osoba koje rano napuštaju školovanje, smanjenje broja stanovnika koji žive ispod praga siromaštva, kako slijedi:

- Podići stopu zaposlenosti stanovništva u dobi između 20. i 64. godine sa sadašnjih 69% na najmanje 75%
- Smanjiti udio osoba koje rano napuštaju školovanje na 10% sa sadašnjih 15%, te povećati udio stanovništva u dobi između 30. i 34. godine koji su visokog obrazovanja s 31% na najmanje 40%
- Smanjiti broj Europljana koji žive ispod praga siromaštva za 25%. (Potrebno je smanjiti broj osoba ugroženih siromaštvom za 20 milijuna.)

Navedeni su ciljevi međusobno povezani. Primjerice, povećanje razine obrazovanja povećava zapošljivost, dok napredak u povećanju stope zapošljavanja pomaže smanjenju siromaštva.

EU strateške inicijative

Kako bi stvorila podlogu za ostvarivanje ciljeva Strategije Europa 2020. Europska unija je donijela niz strateških inicijativa od kojih navodimo one koje jesu i biti će temelj razvoja cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja u Republici Hrvatskoj u narednom razdoblju:

“Strategija za nove poslove i vještine” (*engl. New Skills for New Jobs*) je instrument kojim se nastoji pomoći EU da dostigne zajednički cilj usvojen u okviru strategije “Europa 2020” a kojim je zacrtano da se do 2020. na razini EU dostigne stopa zaposlenosti do 75% (u dobnoj skupini 20-64 godine). Ulaganje u razvoj kompetencija osnovni je preduvjet za razvoj gospodarstava i temelj europskog socijalnog modela. Tržišta rada će u budućnosti zahtijevati više razine i drugačije kombinacije kompetencija i kvalifikacija. Nužnost usvajanja transverzalnih kompetencija i cjeloživotnog učenja bit će sve izraženija.

Program **“Mladi u pokretu”** (*engl. Youth on the Move*) dio programa EUROPA 2020 usmjeren je mladima koji predstavljaju petinu europske populacije, čije će kompetencije biti presudne u postizanju ciljeva Europe 2020. Cilj je povećati učinkovitost i privlačnost institucija visokog obrazovanja u EU, podizanje kvalitete svih razina obrazovanja i osposobljavanja uz promidžbu studentske i mobilnosti edukatora, te poboljšanje zapošljivosti mladih osoba.

“Mladi na djelu” (*engl. Youth in Action*) je program Europske unije namijenjen mladima u dobi od 15 do 28 godina (iznimno 13-30 godina). Uspostavljen je Odlukom Europskog parlamenta i Vijeća EU za razdoblje 2007.- 2013. Cilj je potaknuti aktivno građanstvo, solidarnost i toleranciju među mladim Europljanima i uključiti ih u oblikovanje budućnosti Unije.

Smjernice vezane uz politiku zapošljavanja u državama članicama Europske unije

- *Povećati sudjelovanje na tržištu rada i smanjiti strukturnu nezaposlenost (vezana uz cilj iz Strategije Europa 2020. - do 2020. godine 75% stanovništva u dobi između 20. i 64. godine treba biti zaposleno).*

U cilju osiguranja sudjelovanja svih skupina na tržištu rada preporuča se primjena principa fleksibilnosti, uz kombinaciju fleksibilnih i pouzdanih ugovora o zapošljavanju, politike aktivnih mjera zapošljavanja, učinkovitog cjeloživotnog učenja, politike promicanja mobilnosti i primjenjivih sustava socijalne sigurnosti te jasnog definiranja prava i obveza nezaposlenih osoba kako bi aktivno tražile posao. Kako bi se povećalo sudjelovanje na tržištu rada, potrebno je osmisliti politike aktivnog starenja, jednakopravnosti spolova i plaća te uključivanja mladih, osoba s invaliditetom, legalnih migranata i ostalih osjetljivih skupina.

- *Razviti vještu radnu snagu koja će odgovarati potrebama tržišta rada, promicati kvalitetu poslova i cjeloživotno učenje.*

Preporuča se osigurati odgovarajuće razine znanja i vještina radne snage kako bi se uskladila sadašnja i buduća ponuda i potražnja na tržištu rada. Naglašava se potreba kvalitetnog osobnog obrazovanja, privlačnog strukovnog obrazovanja, učinkovitih poticaja za

cjeloživotno učenje, ciljanih politika migracije i integracije. Potrebno je otkloniti barijere za profesionalnu i geografsku mobilnost radne snage te poticati kako niskokvalificirane i starije radnike tako i visokokvalificirane radnike i istraživače. Potrebno je uključiti nedavno diplomirane na tržište rada, kroz programe stažiranja i pripravništva.

- *Poboljšati učinak obrazovnih sustava i sustava obučavanja na svim razinama i povećati sudjelovanje u visokom obrazovanju (vezana uz cilj iz Strategije Europa 2020 – do 2020. godine stopa ranog napuštanja škole treba biti ispod 10% a najmanje 40% mlade populacije u dobi između 30. i 34. godine treba imati visokoškolsku diplomu)*

Preporuča se učinkovito ulaganje u obrazovanje i sustave obučavanja kako bi se podigla razina vještina radne snage i to na svim obrazovnim razinama - od predškolskog do visokog obrazovanja, strukovnog obrazovanja i obrazovanja odraslih. Pritom treba uzeti u obzir i neformalno učenje.

- *Promicati socijalnu uključenost i boriti se protiv siromaštva (vezana uz cilj iz Strategije Europa 2020 – do 2020. godine umanjiti broj ugroženih siromaštvom, smanjivši njihov ukupni broj za preko 20 milijuna)*

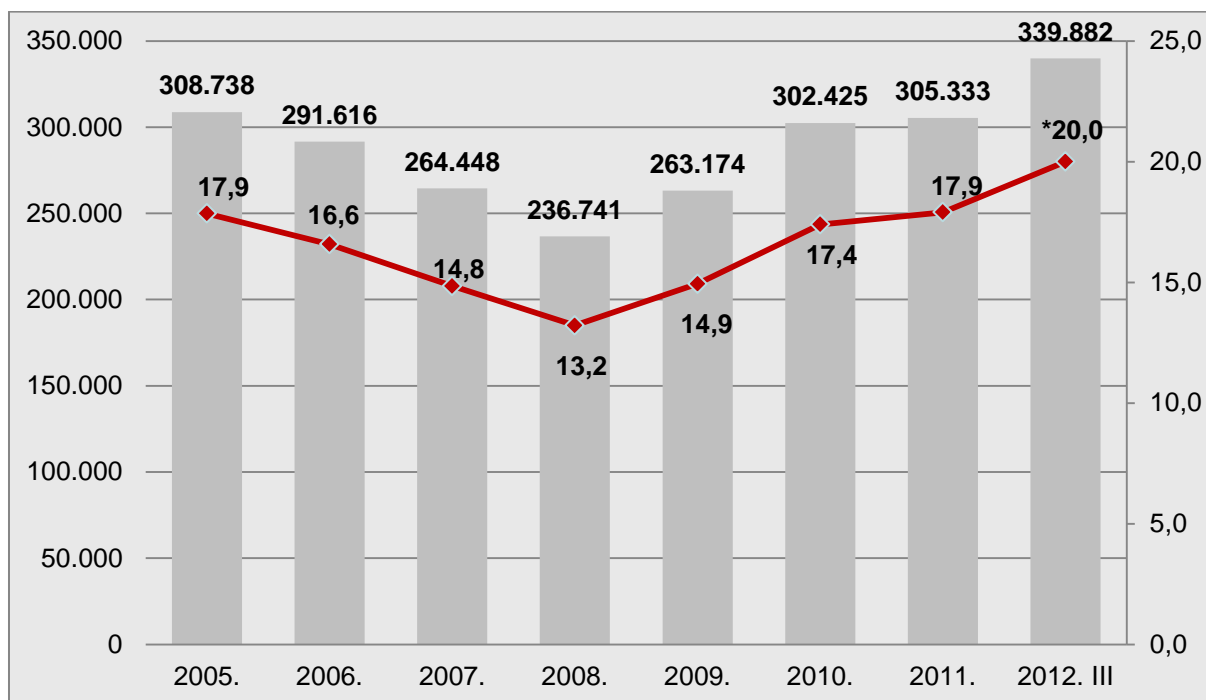
U nastojanju za smanjenjem siromaštva potrebno je promicati potpuno sudjelovanje svih skupina u društvu i gospodarstvu koristeći sredstva Europskog socijalnog fonda. Potrebno je osigurati provedbu politike jednakih mogućnosti i suzbijanja diskriminacije te poboljšati sustav socijalne skrbi, cjeloživotnog učenja i aktivne politike uključenosti.

3.5.3.1. Obilježja nezaposlenosti u Hrvatskoj

Krajem 2011. godine u Hrvatskoj je ukupno registrirano 315.438 nezaposlenih osoba, a prosječna stopa registrirane nezaposlenosti za 2011. godinu iznosi 17,8 %.

Struktura nezaposlenih osoba prema podacima krajem prosinca 2011. godine pokazuje da žene čine 52% u ukupnoj registriranoj nezaposlenosti u Hrvatskoj, da se 28% od ukupnog broja nezaposlenih osoba nalazi u dobi između 20. i 29. godine, a dodatnih 23% spada u dobnu kategoriju od 50. do 59. godine. Prema obrazovnoj strukturi u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, dominantna je kategorija nezaposlenih osoba sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem koji čine 62% ukupnog broja nezaposlenih osoba od čega 34% nezaposlenih osoba ima trogodišnja strukovna zanimanja ili završenu školu za kvalificirane ili visokokvalificirane radnike. Nezaposlene osobe bez završene osnovne škole čine 6% od ukupnog broja nezaposlenih osoba. Prema duljini boravka u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje preko 45% nezaposlenih osoba se u evidenciji nalazi dulje od 1 godine i prema kriterijima Europske komisije i Svjetske organizacije rada spadaju u dugotrajno nezaposlene osobe.

Stopa registrirana nezaposlenosti 2005.-2011.



**U cilju aktualnosti podataka prikazujemo i stopu registrirane nezaposlenosti za prvo tromjesečje 2012. godine.*

Posljedice dugotrajne nezaposlenosti

Pored egzistencijalnih problema zbog smanjenja ili gubitka plaće, rašireno je mišljenje da nezaposlenost ostavlja različite posljedice na zdravlje nezaposlenih osoba. Istraživanja potvrđuju ovu tezu naročito kada su u pitanju različiti aspekti mentalnog zdravlja, kao što su izraženije depresivne smetnje, osjećaj beznadnosti, osjećaj tjeskobnosti, psihosomatski simptomi i nisko samopouzdanje. Brojne studije pokazale su da nezaposlene osobe imaju slabije mentalno zdravlje od zaposlenih osoba jednakih karakteristika. Longitudinalne studije koje su pratile osobe koje su iz zaposlenosti ušle u nezaposlenost i obrnuto potvrdile su da je nezaposlenost češća kod osoba slabijeg mentalnog zdravlja, ali i da nezaposlenost dovodi do slabijeg mentalnog zdravlja.

Dugotrajna nezaposlenost povezana je i s narušenim tjelesnim zdravljem. Provedena istraživanja pokazuju da nezaposlene osobe češće nego zaposlene osobe izvješćuju o doživljaju slabijeg zdravstvenog stanja. One češće navode psihosomatske tegobe, češće posjete liječniku, češća bolovanja, povećanu uporabu lijekova. Kod nezaposlenih osoba, u usporedbi sa zaposlenim osobama jednakih obilježja (spol, dob, obrazovanje) češće se navode kardiovaskularne smetnje kao i viša stopa mortaliteta. Međutim, rezultati ovih istraživanja nisu jednoznačno potvrđeni. Situacija nezaposlenosti predstavlja stresnu situaciju, a često i produženu stresnu situaciju koja poprima obilježja situacijske ili životne krize, koja dovodi do pojačane napetosti i promjena u hormonalnoj regulaciji što pogađa imunološki sustav, utječe na porast razine kolesterola u krvi i krvnog tlaka, što dalje dovodi do povećanog rizika od razvoja kardiovaskularnih oboljenja.

Istraživanje koje su proveli Galić, Z. i Šverko, B. (2008.) potvrdilo je da među nezaposlenima ima više osoba slabijeg mentalnog zdravlja u odnosu na zaposlene osobe jednakih obilježja, dok kod tjelesnog zdravlja razlike između ove dvije skupine nisu nađene. Rezultati istraživanja koje je ispitivalo utjecaj produljene nezaposlenosti na socijalno uključivanje (ekonomske deprivacija, socijalna isključenost i vjerojatnosti ponovnog zapošljavanja) kojeg su proveli Šverko, B., Galić, Z. i Maslić-Seršić, D. (2006.) pokazali su da produžena nezaposlenost u Hrvatskoj osiromašuje i socijalno izolira nezaposlene osobe. Tijekom nešto više od godine dana, kod sudionika koji su ostali nezaposleni, pokazao se znatan pad financijskih resursa i povećanje socijalne izoliranosti, a kod onih koji su se zaposlili pokazalo se poboljšanje materijalnih prilika i smanjenje socijalne izolacije. Uz to je usporedba obilježja onih koji su se zaposlili i onih koji su ostali nezaposleni pokazala da je proces zapošljavanja diskriminirajući prema određenim kategorijama nezaposlenih. Pokazalo se da su najugroženiji pojedinci osobe starije od 45 godina, niže naobrazbe, siromašni, dugotrajno nezaposleni te pojedinci narušenog psihičkog i fizičkog zdravlja. Kombinacija ovih svojstava značajno smanjuje mogućnosti njihovog zapošljavanja i determinira njihovu pripadnost širokoj skupini socijalno isključenih.

Također nezaposleni niskog obrazovanja pokazivali su niži stupanj psihičkog zdravlja u usporedbi s nezaposlenim osobama višeg stupnja obrazovanja (Galić, Z., 2007.).

Istraživanje Šverko, B., Galić, Z., Maslić-Seršić, D. i Galešić, M. (2008.) pokazalo je da na aktivno traženje posla osobito utječu motivacijske varijable - odlučnost za zaposlenjem i percipirana financijska dobit. One su u slaboj vezi sa realiziranim (ponovnim) zapošljavanjem. Demografske varijable – osobito obrazovanje, dob i trajanje zapošljavanja glavni su faktori (ponovnog) zapošljavanja. Vjeruje se da ovi faktori utječu na odluku poslodavca o zapošljavanju određene osobe. Muškarci, mlađi, bolje obrazovani, s kraćom duljinom u evidenciji nezaposlenih u većoj mjeri pokazuju spremnost aktivnog traženja posla.

Kad je riječ o nezaposlenim osobama s invaliditetom, dugotrajna nezaposlenost, osobito ako joj nije prethodilo neko značajnije radno iskustvo, vrlo često dovodi do znatnijeg gubitka stečenih znanja i vještina što dodatno umanjuje mogućnost zapošljavanja. Istraživanje „Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom“ (Kiš Glavaš, L., Majsec Sobota, V. Sokač, K., Gavrilović, A., Sobota I., 2008.) ukazuje na podatak da oko 55% anketiranih nezaposlenih osoba s invaliditetom smatra da je tijekom nezaposlenosti izgubilo dosta stručnih znanja i vještina. Oko 45% smatra da još uvijek posjeduje gotova sva stručna znanja. Što je viša razina obrazovanja, to je doživljaj gubitka stečenih znanja manji, a razumljivo što je nezaposlenost dugotrajnija to je gubitak znanja i vještina veći. Zbog gubitka znanja i vještina, a još više zbog sve bržeg „zastarijevanja“ znanja i nužnog prilagođavanja potrebama tržišta rada, vrlo je važno postoji li kod nezaposlenih osoba s invaliditetom spremnost na daljnje i dodatno obrazovanje. Ohrabruje činjenica da je oko 77% anketiranih osoba s invaliditetom iskazalo spremnost na daljnje obrazovanje radi lakšeg zapošljavanja.

Aktivnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje kao potpora nezaposlenim osobama

Djelujući u području unaprjeđenja zapošljivosti i poticanja socijalne uključenosti posebice dugotrajno nezaposlenih i socijalno osjetljivih skupina kojima prijeti socijalna isključenost, Hrvatski zavod za zapošljavanje u svome radu promiče i implementira sve relevantne UN i

europske politike, smjernice i inicijative. Istovremeno Zavod sudjeluje u stvaranju, razvoju i provedbi nacionalnih politika u području poticanja zapošljavanja, suzbijanja diskriminacije, razvoja ljudskih potencijala, socijalnog uključivanja, izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom, zaštite i promicanja ljudskih prava, promicanja ravnopravnosti spolova, zaštite od nasilja u obitelji, resocijalizacije liječenih ovisnika, zaštite stradalnika od minskoeksplozivnih i drugih ubojnih sredstava i sl.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (u daljnjem tekstu Zavod) javna je ustanova koja obavlja poslove posredovanja pri zapošljavanju kroz Središnju službu, 22 područne službe i 96 ispostava. Razvoj usluga Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje prema različitim skupinama korisnika temelji se na primjeni zakonskih propisa u području posredovanja pri zapošljavanju, profesionalne rehabilitacije, obrazovanja i dr. te primjeni svih zakonskih akata kojima se definira ustroj i rad Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, uključujući Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 80/08, 94/09, 121/10), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02, 33/05), Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad (NN 39/09) i dr. Djelovanje Zavoda određeno je i Nacionalnim planom za poticanje zapošljavanja 2011.-2012.

Osnovne funkcije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje su priprema za zapošljavanje, posredovanje i mjere aktivne politike te prava za vrijeme nezaposlenosti

Prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti priprema za zapošljavanje uključuje sljedeće:

- 1) profesionalno usmjeravanje,
- 2) upoznavanje metoda i tehnika aktivnog traženja posla,
- 3) obrazovanje za zapošljavanje,
- 4) profesionalnu rehabilitaciju.

3.5.3.2. Djelovanje u području profesionalnog usmjeravanja, profesionalne rehabilitacije i obrazovanja za potrebe tržišta rada

Profesionalno usmjeravanje je skup stručnih postupaka koje pojedincima omogućuju identificiranje vlastitih mogućnosti, sposobnosti i interesa u različitoj životnoj dobi, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju, te upravljali profesionalnim razvojem. Aktivnosti profesionalnog usmjeravanja definirane su i usklađene s Rezolucijama *Vijeća Europske unije*.

Profesionalno usmjeravanje definira se kao alat politike zapošljavanja čime se naglašava njegova posrednička uloga između obrazovne ponude i potražnje na tržištu rada, odnosno ishoda obrazovanja i zahtjeva tržišta rada.

“Strategija profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje” je temeljni dokument koji daje smjernice za sve postupke profesionalnog usmjeravanja čije su glavne odrednice: jedinstvena osnova rada, razvoj sustava kvalitete usluga prema ciljnim skupinama, unapređenje i razvoj novih usluga, jedinstvena primjena i evaluacija, načelo „fleksivnost“, unapređenje kompetencija savjetnika, promidžba usluga, nužnost razvoja usluga prema poduzećima, partnerski pristup.

U cilju osiguravanja jedinstvene i prepoznatljive vrste usluga korisnicima u svim područnim službama, lakšeg utvrđivanja potreba korisnika, lakše mogućnost praćenja, usporedbe i vrednovanja kvalitete, te olakšanog uvođenja u rad novih savjetnika u Zavodu su sačinjeni i primjenjuju se **“Standardi kvalitete profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.**

Uloga Zavoda važna je u podršci korisnicima u cjeloživotnom razvoju vještina upravljanja karijerom kao dio cjeloživotnog učenja. Aktivnostima informiranja i savjetovanja nezaposlenim osobama se pruža pomoć u definiranju osobnog i radnog potencijala planiranju i provode aktivnosti putem kojih će unaprijediti svoju zapošljivost i bolju poziciju na tržištu rada. Grupni oblici rada s nezaposlenima predstavljaju vrijedan alat za unapređenje znanja i vještina aktivnog traženja posla, vještina samo-procjene i samo-prezentacije te ostalih kompetencija važnih u razvoju karijere.

Nadalje, u cilju bolje pristupačnosti i dostupnosti usluga sve se više potiče samo-informiranje i samo-procjena profesionalnih interesa putem info punktova, internet stranica, informativnih materijala, brošura, računalnih programa, e-učenja i drugih usluga namijenjenih ciljanim skupinama korisnika.

Rane intervencije - Profesionalno usmjeravanje učenika

U Republici Hrvatskoj je Hrvatski zavod za zapošljavanje prepoznat kao glavni nositelj sustavno organiziranih aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (izvor: *European Training Foundation (ETF) & European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP, 2005, 2009, 2011).*

Upravo aktivnosti profesionalnog usmjeravanja koje se u Zavodu provode s učenicima, posebno onima za koje je identificirano da bi nakon završetka školovanja mogli imati otežan pristup tržištu rada (učenici s teškoćama u razvoju, zdravstvenim teškoćama, teškoćama u učenju, poremećajima u ponašanju i dr.) predstavljaju tzv. *rane intervencije* i imaju preventivno značenje kao pomoć pri donošenju odluka o izboru obrazovnih programa i zapošljavanja kao i smanjenja rizika od napuštanja daljnjeg obrazovanja i moguće socijalne isključenosti.

Razvoj i unapređenje stručnih i prenosivih kompetencija

Kompetencije su set vještina, znanja i stavova koji se odražava u tipovima ponašanja koje obrazovni sustav ili sustav zapošljavanja razvija ili zahtijeva od sudionika u obrazovnom procesu ili od zaposlenika kako bi na najbolji mogući način ostvarili predviđene ishode učenja i poboljšali svoju zapošljivost i posljedično radnu učinkovitost. Kompetencije odražavaju i trenutne zahtjeve zadanog mjesta unutar organizacije, koje će vještine i ponašanja biti tražene u budućnosti te, tamo gdje je to moguće, odražavaju važne organizacijske i kulturološke promjene planirane unutar organizacije. Okvir kompetencija može primijeniti u području upravljanja ljudskim potencijalima, uključujući osposobljavanje i razvoj, procjenu zaposlenika i napredovanje u karijeri.

Ključne kompetencije su:

- **komuniciranje na materinjem jeziku** (komunikacija je sposobnost izražavanja i tumačenja misli, osjećaja i činjenica u usmenom i pismenom obliku - slušanje,

govorenje, čitanje i pisanje i lingvističko uzajamno djelovanje na odgovarajući način u čitavom nizu društvenih i kulturnih sadržaja – obrazovanja i izobrazba, posao, dom i slobodno vrijeme)

- **komuniciranje na stranom jeziku** (komuniciranje na stranim jezicima u velikoj mjeri im istu dimenziju vještina komuniciranja na materinjem jeziku; komuniciranje na stranom jeziku zahtijeva vještine poput posredovanja i međukulturnog razumijevanja)
- **matematička pismenost i osnovna znanja iz znanosti i tehnologije** (matematička pismenost je sposobnost zbrajanja, oduzimanja, množenja, dijeljenja i izračunavanja omjera pri mentalnom i pismenom izračunavanja u svrhu rješavanja niza problema u svakodnevnim situacijama; ona ovisno o kontekstu uključuje sposobnost i spremnost korištenja matematičkih oblika mišljenja; **znanstvena kompetencija** je sposobnost i spremnost da se upotrijebe sklop znanja i metodologija koje se koriste u znanosti da bi se objasnio svijet prirode dok se **tehnoška kompetencija** tumači kao primjena znanja da bi se promijenilo prirodno okruženje u odgovoru na uočene ljudske želje ili potrebe)
- **digitalna kompetencija** (podrazumijeva sigurnu i kritičku upotrebu elektronskih medija na poslu, u slobodnom vremenu i komuniciranju; ova kompetencija povezana je s logičkim i kritičkim razmišljanjem, visokom razinom vještine upravljanja informacijama i dobro razvijenom vještinom komuniciranja)
- **učiti kako se uči** (predstavlja sposobnost i umijeće organiziranja i uređivanja vlastitog učenja što uključuje umijeće učinkovitog raspolaganja vremenom, rješavanje problema, stjecanje, procesuiranje, ocjenjivanje i asimiliranje znanja te primjenu novog znanja i vještina u različitim kontekstima – općenito *učiti kako se uči značajno doprinosi upravljanju vlastitom karijerom*)
- **međuljudska i građanska kompetencija** (obuhvaća sve oblike ponašanja kojima treba ovladati da bi pojedinac učinkovito i konstruktivno mogao sudjelovati i rješavati probleme kada je to potrebno; međuljudske vještine su nužne za učinkovitu socijalnu interakciju i primjenjuju se u javnoj i privatnoj domeni; opseg građanskih kompetencija je širi od međuljudskih zbog njihovog postojanja na društvenoj razini te mogu biti opisane kao kompetencije koje pojedincu omogućavaju sudjelovanje u građanskom životu društva)
- **poduzetništvo** (ima aktivnu i pasivnu komponentu te uključuje sklonost da sami unosima promjene kao i sposobnost da prihvaćamo podržavamo i prilagođavamo inovacije vanjskih čimbenika; podrazumijeva prihvaćanje odgovornosti za vlastite postupke bilo pozitivne ili negativne, razvijanje strateške vizije, postavljanje ciljeva i njihovo postizanje te motiviranost za uspjeh)
- **kulturno izražavanje** (prihvaćanje važnosti kreativnog izražavanja ideja, iskustava i osjećaja u čitavom nizu medija uključujući glazbu, tjelesno izražavanje, književnost i plastične umjetnosti).

Ključne kompetencije su od bitne važnosti za sljedeće aspekte života:

Osobno ostvarenje i razvitak tijekom čitavog života	Kulturni kapital
<i>Ključne kompetencije trebaju pojedincima omogućiti ostvarivanje vlastitih individualnih ciljeva koji su rezultat njihovih osobnih interesa, aspiracija i želja da nastave učiti tijekom čitavog</i>	

života	
Aktivna građanska svijest i uključenost	Društveni kapital
<i>Ključne kompetencije trebaju svakom pojedincu omogućiti da kao aktivni građanin sudjeluje u društvu</i>	
Sposobnost zapošljavanja	Ljudski kapital
<i>Sposobnost svake pojedine osobe da na tržištu rada dobije pristojan posao</i>	

Osim posjedovanja stručnih vještina za ostvarenje nekog zadatka potrebne su **fleksibilnije, generičke i prenosive kompetencije** koje će pojedinca opskrbiti čitavim sklopom vještina, znanja i stavova koji su primjereni pojedinoj situaciji.

Prema definiciji Svjetske zdravstvene organizacije (*WHO*) **životne vještine** su skup psihosocijalnih kompetencija i međuljudskih vještina koje pomažu pojedincu u procesu donošenja odluka, rješavanja problema, kritičkog i kreativnog mišljenja, učinkovite komunikacije, uspostavljanju zdravih odnosa i suosjećanja s drugima te upravljanjem vlastitim životom na zdrav i produktivan način.

Za ulazak pojedinca na tržište rada pored stručnih znanja sve veći značaj ima razvijenost komunikacijskih vještina nezaposlene osobe. Često se one danas smatraju presudnima za uspjeh na poslu. Zbog toga se zadnjih godina osobita pozornost posvećuje kontinuiranom i sustavnom razvoju vještina koje su ključne za zapošljivost osobe. Osim vještina koje se odnose na **stručna znanja**, (tzv. „**hard skills**“), sve veći naglasak u posljednje vrijeme stavlja se na razvoj **tzv. mekih vještina** („**soft skills**“). To su vještine koje se odnose na sposobnost osobe za prilagođeno i pozitivno ponašanje koje joj omogućuje djelotvorno suočavanje sa zahtjevima svakodnevnog života. Ove vještine u velikoj mjeri određuju osobnost pojedinca i sposobnost rješavanja problema i teškoća na poslu.

Strategija učenja za poduzetništvo 2010 - 2014. podrazumijeva sinergiju aktivnosti svih dionika obrazovnog sektora, gospodarstva, tržišta rada, nevladinog sektora. Hrvatski zavod za zapošljavanje prepoznao je važnost razvoja poduzetničke kompetencije kroz razvoj vještina upravljanja karijerom (*engl. career management skills*“).

Obrazovne aktivnosti

Vlada Republike Hrvatske sukladno smjernicama EU strategija donijela je *Uredbu o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima, te izradi i uzimanju u obzir preporuka za obrazovnu upisnu politiku*. Temeljem ove Uredbe, Upravno je vijeće Zavoda donijelo *Plan i metodologiju praćenja, analize i predviđanja potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima te izradi preporuka za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. Sukladno utvrđenoj metodologiji, Zavod izrađuje Preporuke i dostavlja ih Ministarstvu znanosti, obrazovanja i sporta, tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, sektorskim vijećima te obrazovnim ustanovama.

Planiranje i provođenje obrazovnih aktivnosti važan je segment usklađivanja kompetencija nezaposlenih osoba i tražitelja zaposlenja s trenutnim i prognoziranim potrebama na tržištu rada i preduvjet povećanja njihove zapošljivosti i radne mobilnosti. Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi obrazovne aktivnosti u okviru Mjera aktivne politike zapošljavanja i u suradnji s jedinicama lokalne i regionalne (područne) samouprave, te unutar različitih programa financiranih iz fondova Europske unije.

Postupci profesionalne rehabilitacije

U Hrvatskome zavodu za zapošljavanje velika pozornost se pridaje postupcima **profesionalne rehabilitacije** koji uključuju niz aktivnosti namijenjenih nezaposlenim osobama s invaliditetom kojima se osigurava stjecanje znanja i vještina potrebnih za zapošljavanje ili zadržavanje zaposlenja.

Postupci profesionalne rehabilitacije: nezaposlenih osoba s invaliditetom obuhvaćaju:

- 1) utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti,
- 2) profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti,
- 3) radno osposobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i programe održavanja i usavršavanja radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja,
- 4) pojedinačne i skupne programe unapređenja radno-socijalne uključenosti u zajednicu

Aktivnost profesionalnog usmjeravanja i profesionalne rehabilitacije odvijaju se kroz slijedeće oblike rada:

1. *Grupno informiranje*
2. *Osnovno profesionalno informiranje* - provodi savjetnik za zapošljavanje
3. *Ciljano profesionalno informiranje* - provode savjetnici za profesionalno informiranje - za područje obrazovanja, odnosno posebno educirani savjetnici za rad s pojedinim skupinama, primjerice za rad s osobama s invaliditetom. Primarne kompetencije savjetnika za ovaj tip informiranja su poznavanje stanja na tržištu rada, poznavanje obrazovnih mogućnosti i specifična znanja o radu s pojedinim ciljnim skupinama.
4. *Osnovno profesionalno savjetovanje* - provodi savjetnik za zapošljavanje osoba s invaliditetom
5. *Definiranje Profesionalnog Plana*
6. *Profesionalno usmjeravanje* koje obuhvaća:
 - **Profesionalno informiranje** je proces kojim se pojedinim skupinama korisnika pružaju informacije relevantne za donošenje odluka o odabiru zvanja, zanimanja i područja rada. U tom postupku informacije moraju biti pripremljene i prezentirane tako da korisnicima pružaju temelj za donošenje racionalnih i primjerenih odluka.
 - **Profesionalno savjetovanje** - podrazumijeva postupak tijekom kojega se na temelju prikupljenih relevantnih podataka (obrazovna i radna povijest, interesi, motivacija, sposobnosti, zdravstveno stanje) pomaže korisniku definirati daljnje profesionalne aktivnosti, uzimajući u obzir zahtjeve tržišta rada, kao i mogućnosti obrazovanja koje mogu rezultirati kompetencijama potrebnim na tržištu rada u svrhu donošenja odluke o najprimjerenijim izborima obrazovanja, rehabilitacije i zapošljavanja.
 - Zdravstveni pregled – uključuje pregled specijaliste medicine rada, a po potrebi i preglede drugih specijalnosti.
 - Kazuistička sjednica – sjednica multidisciplinarnog tima na kojoj se sintetizira stručno mišljenje i donosi zajednička odluka o upućivanju osobe s invaliditetom u neki od oblika profesionalne rehabilitacije. Stručni tim čine:
 - Liječnik specijalista medicine rada

- savjetnik za profesionalno usmjeravanje
 - savjetnik za zapošljavanje
 - savjetnik iz Odsjeka Mjera aktivne politike zapošljavanja
 - vanjski suradnici (prema potrebi)
- Izdavanje mišljenja o profesionalnoj rehabilitaciji

7. Individualno savjetovanje sa savjetnikom za zapošljavanje

8. *Radionice Aktivnog traženja posla* za osobe s invaliditetom prilagođene su mogućnostima i potrebama osoba s invaliditetom, primjerice uz korištenje tumača znakovnog jezika za osobe s oštećenjem sluha.

Radionica 'Kako tražiti posao':

Namijenjena je nezaposlenim osobama i tražiteljima zaposlenja koji žele poboljšati metode i tehnike traženja posla.

Radionica 'Kako se predstaviti poslodavcu':

Namijenjena je nezaposlenim osobama i tražiteljima zaposlenja kojima treba pomoć u pripremi za kontakt s poslodavcem.

Radionica samoprocjene

Namijenjena je nezaposlenim osobama i tražiteljima zaposlenja kojima treba pomoć u procjeni vlastitih radnih potencijala i definiranju ostvarivog profesionalnog cilja; druge specijalizirane radionice za osobe s invaliditetom

Definiranje jedinstvenog osnova utvrđivanja invaliditeta

Radi usklađivanja s definicijom invaliditeta utvrđenom UN Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom odnosno uvođenja jedinstvene definicije osobe s invaliditetom na razini Republike Hrvatske koja bi vrijedila za sve sustave u sklopu rada Međuresorne skupine, pristupilo se **definiranju jedinstvenog osnova utvrđivanja invaliditeta** što uključuje izradu Jedinstvene liste oštećenja i Jedinstvene liste funkcionalnih sposobnosti, analizu važećih zakonskih propisa, izradu Nacrta Zakona o jedinstvenom tijelu vještačenja i načinu utvrđivanja invaliditeta.

Tijekom 2011. godine provedena je probna primjena Prijedloga Jedinstvene liste funkcionalnih sposobnosti (utemeljena na **ICF/MKF Međunarodnoj klasifikaciji funkcioniranja, onesposobljenosti i zdravlja**) u navedenim sustavima. Hrvatski zavod za zapošljavanje je sudjelovao u provedbi probne primjene Prijedloga Jedinstvene liste funkcionalnih sposobnosti procjenjujući 31 varijablu (pretežito kognitivne sposobnosti, psihomotoričke sposobnosti, crte ličnosti, motivacija, interesi i radne vrijednosti) na 51 nezaposlenoj osobi s invaliditetom u 3 područne službe.

U sklopu IPA projekta „**Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i ICT podrška**“ nastavlja se sa radom na unaprjeđenju kategorizacije osoba s invaliditetom i ostalim faktorima otežane zapošljivosti utemeljene na socijalno-medicinskom modelu invaliditeta čije je naglasak na preostaloj radnoj sposobnosti i očuvanim funkcionalnim sposobnostima

Projektne aktivnosti u cilju pripreme za zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba kojima prijete socijalna isključenost

Dugotrajna nezaposlenost i socijalna isključenost osoba s invaliditetom i ostalih osjetljivih skupina zahtijeva stalno praćenje potreba, individualizirani i holistički pristup kao i veći opseg usluga profesionalnog usmjeravanja i profesionalne rehabilitacije u cilju razvoja stručnih i prenosivih kompetencija ovih skupina u usporedbi sa ostalim nezaposlenim osobama.

Stoga Hrvatski zavod za zapošljavanje kroz projekte iz EU pretpristupnih i strukturnih fondova (IPA i ESF), putem razvoja novih modela profesionalne rehabilitacije, koristeći se europskim politikama u području zapošljavanja i upravljanja karijerom i razmjenom iskustava u međunarodnim asocijacijama za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje radi na podizanju njihove zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada.

IPA projekt „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“

U okviru IV Komponente IPA programa Razvoj ljudskih potencijala Hrvatski zavod za zapošljavanje proveo je projekt „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“ u razdoblju od siječnja 2010. do ožujka 2011. godine. Opći cilj projekta bio je promicanje socijalne uključenosti osoba s invaliditetom i njihova integracija na tržište rada.

U sklopu projekta je izrađena studija „Položaj i potrebe osoba s invaliditetom na tržištu rada“ čiji su zaključci i preporuke dali smjernice za izradu akcijskih planova za zapošljavanje osoba s invaliditetom u osam odabranih županija. Provedena je edukacija 89 savjetnika-posrednika na tržištu rada o zakonodavnom okviru u području zapošljavanja osoba s invaliditetom i učinkovitom radu s poslodavcima.

Dovršena je izrada tri priručnika: priručnika za savjetnike na tržištu rada o metodama i tehnikama primjenjivim u radu s osobama s invaliditetom, priručnika namijenjenog poslodavcima, te priručnika namijenjenog osobama s invaliditetom za aktivno traženje posla. U sklopu treće komponente projekta, koju je provodio Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom dovršena je izrada jedinstvenog web portala namijenjenog osobama s invaliditetom, poslodavcima i široj javnosti.

U sklopu IPA projekta dodijeljeno je **19 darovnica** za realizaciju projekata za unapređenje socijalnog uključivanja i zapošljavanja osoba s invaliditetom u cijeloj Hrvatskoj.

Partnerski pristup u razvoju novih modela profesionalne rehabilitacije

Sukladno Nacionalnoj strategiji izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine koja predviđa osnivanje regionalnih centara za profesionalnu rehabilitaciju, u tijeku je provedba projekta „**Profesionalna rehabilitacija kao metoda integracije osoba s invaliditetom na hrvatsko tržište**“ čiji su nositelji URIHO i Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, a partneri u provedbi Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Hrvatski zavod za zapošljavanje i zaštitne radionice Centaroprema iz Rijeke, DES iz Splita i Centar za profesionalnu rehabilitaciju iz Osijeka. Uz prijenos metoda i tehnika rada od strane Centra za profesionalnu rehabilitaciju BBRZ iz

Austrije, u sklopu projekta se nastoji razviti stručni koncept regionalnih centara te utjecati na stvaranje uvjeta za njihovo osnivanje i održivost.

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb i Grad Zagreb partneri su s URIHO-m, kao glavnim nositeljem, u provedbi IPA projekta „**Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti**“ Cilj projekta je uspostaviti virtualnu radionicu za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom i osposobiti ih za administrativna, komercijalna ili računovodstveno - financijska zanimanja. Korisnici u virtualnoj radionici stječu radno iskustvo u obavljanja različitih operacija poslovanja neophodnih za rad i vođenje svih poduzeća. Navedenim modelom se uvježbavaju i „meke ili životne vještine“ kao što su: timski rad, donošenje odluka, komunikacijske vještine, suočavanje sa stresom, kreativno i kritičko mišljenje i sl.

Aktualni i planirani projekti

IPA projekt „Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i ICT podrška“

Hrvatski zavod za zapošljavanje je tijekom 2011. godine započeo s provedbom projekta „*Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i ICT podrška*“, u sklopu IV komponente Instrumenta pretprijetne pomoći (IPA) „Razvoj ljudskih potencijala“. Opći cilj projekta je poduprijeti razvoj kapaciteta javnih institucija i relevantnih dionika u području obrazovanja i zapošljavanja za provedbu profesionalnog usmjeravanja. Nadalje, svrha projekta jest i razviti unaprjeđen ICT sustav Zavoda utemeljen na modelu integracije i razmjene podataka između ključnih dionika tržišta rada čime će se olakšati praćenje korisnika usluga profesionalnog usmjeravanja. Kroz aktivnosti projekta planirana je uspostava tzv. Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje te izrada prijedloga nacrta zakonske regulative u području profesionalnog usmjeravanja. U tijeku je sadržajna i tehnička priprema za osnivanje sedam Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri izvan prostora Zavoda čime će se omogućiti veća dostupnost informacija i usluga.

Grant shema za dodjelu bespovratnih sredstava „Poboljšanje pristupa tržištu rada ugroženim skupinama“

U tijeku je evaluacija podnijetih projektnih prijedloga na natječaju za dodjelu bespovratnih sredstava na grant shemi „**Poboljšanje pristupa tržištu rada ugroženim skupinama**“ u sklopu IPA programa 2007.- 2011. odnosno 2011.-2013. godine. Projekt predviđa provođenje aktivnosti u području osiguravanja treninga za osposobljavanja direktnih korisnika, razvoj socijalnog poduzetništava i podizanja svijesti javnosti i poslodavaca o radnim mogućnostima osoba s invaliditetom i drugih osjetljivih skupina.

Sudjelovanje u međunarodnim asocijacijama

Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja

Republika Hrvatska je od 2011. godine uključena u rad **Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja** (*engl. European Lifelong Guidance Policy*)

Network – skr. ELGPN), koja je utemeljena 2007. godine na inicijativu Europske komisije s ciljem ujednačavanja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u području zapošljavanja i obrazovanja u zemljama članicama EU i zemljama kandidatima. Podrška je razvoju sustava nacionalnih politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, povezivanja s politikama zapošljavanja, cjeloživotnog učenja i socijalnog uključivanja, te razmjene iskustava i znanja među njenim članicama. Hrvatski zavod za zapošljavanje je odlukom dvaju ministarstava nadležnih za obrazovanje i zapošljavanje imenovan nacionalnim predstavnikom i operativnim partnerom projekta na razini Republike Hrvatske.

Euroguidance Centar Hrvatska utemeljena je pri Agenciji za mobilnost kao dio mreže centara koji povezuju sustave profesionalnog usmjeravanja u Europi. Euroguidance promovira mobilnost, omogućuje stručnu pomoć savjetnicima za profesionalno usmjeravanje te pojedincima u boljem razumijevanju mogućnosti dostupnih svim građanima Europe.

Zaključci i preporuke

U uvjetima pojačane ponude i smanjene potražnje radne snage, osobe s invaliditetom i drugim faktorima otežane zapošljivosti teško se zapošljavaju na otvorenom tržištu rada. Razlozi otežanog zapošljavanja osoba s invaliditetom i ostalih osjetljivih skupina su mnogostruki, a svakako najevidentniji su nedovoljna informiranost, kako šire javnosti, tako i poslodavaca o radnim mogućnostima i potencijalima osoba s invaliditetom, te nedovoljna senzibiliziranost društva u cjelini za potrebe i prava osjetljivih skupina.

Navedenom svakako doprinosi i neadekvatna obrazovna struktura, dugotrajna nezaposlenost i nedostatno radno iskustvo samih osoba s invaliditetom. Dugotrajna nezaposlenost, osobito ako joj nije prethodilo neko značajnije radno iskustvo, vrlo često dovodi do znatnijeg gubitka stečenih znanja i vještina što dodatno umanjuje mogućnost zapošljavanja. Istraživanja pokazuju, što je viša razina obrazovanja, to je doživljaj gubitka stečenih znanja manji, a razumljivo što je nezaposlenost dugotrajnija to je gubitak znanja i vještina veći. Zbog gubitka znanja i vještina, a još više zbog sve bržeg „zastarijevanja“ znanja i nužnog prilagođavanja potrebama tržišta rada, vrlo je važno postoji li kod nezaposlenih osoba s invaliditetom spremnost na daljnje i dodatno obrazovanje. Ohrabruje činjenica da je oko 77% anketiranih osoba s invaliditetom u porvedenom istraživanju iskazalo spremnost na daljnje obrazovanje radi lakšeg zapošljavanja.

Znanja i kompetencije koje osobe s invaliditetom stječu u sustavu obrazovanja nisu sukladne potrebama tržišta rada. Stoga je opravdano stavljanje težišta politike rada na usavršavanje, obrazovanje, prekvalifikacije i razvoj ključnih kompetencija i transverzalnih/ prenosivih kompetencija, posebice za nezaposlene i neaktivne kategorije radno sposobnog stanovništva. Tako su mjere iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja za 2011.-2012. godinu usmjerene na zapošljavanje i obrazovanje dugotrajno nezaposlenih osoba, mladih osoba bez radnog iskustva, osoba starije životne dobi, osoba niže razine obrazovanja, osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju, odnosno posebnih skupina nezaposlenih osoba kao što su osobe s invaliditetom.

Učinkovita integracija osoba s invaliditetom i drugih osjetljivih skupina na tržište rada zahtijeva multisektorski i koordinirani pristup svih segmenata društva, počevši od sustava zdravstva i socijalne skrbi i mirovinskog sustava, preko usklađivanja obrazovnih politika sa potrebama tržišta rada, uz iznimno važnu podršku obitelji, udruga osoba s invaliditetom i

udruga koje skrbe o osobama s invaliditetom, te aktivno sudjelovanje samih osoba s invaliditetom.

Neophodno je također da se u obrazovnim politikama usmjerenim prema osobama s invaliditetom načini zaokret prema njihovom obrazovanju za nove vještine temeljene na suvremenim tehnologijama sukladno potrebama lokalnog, i regionalnog i nacionalnog tržišta rada.

Poticanju zapošljavanja osoba s invaliditetom sigurno će doprinijeti i proširenje „kvotnog sustava“ zapošljavanja na sva poduzeća, razvoj novih oblika profesionalne rehabilitacije (radni centri, virtualne radionice), osnivanje regionalnih centara za profesionalnu rehabilitaciju kao i jačanje nacionalnih politika i zakonodavnog okvira za razvoj socijalnog poduzetništva koje ima veliki potencijal u zapošljavanju osjetljivih skupina.

Literatura

1. CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training (2011): Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects.
2. Centar za civilne inicijative (2011): Knjiga kompetencija – Obrazovanjem do posla, završna publikacija IPA projekta “Vrata prema tržištu rada za društveno isključene skupine”
3. European Training Foundation (ETF) & European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2005): Case Study Contributions from the European Training Foundation, Guidance and counseling to fight early school leaving in Croatia
4. European Commission (2010): Europe 2020 - European strategy for smart, sustainable and inclusive growth
5. European Commission (2010): An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment
6. European Commission (2010): Europe 2020 – Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States.
7. European Commission (2010): SynerJob Conference “Public Employment Services Vision for 2020 ”
8. Galić, Z., & Šverko, B. (2008). Effects of prolonged unemployment and reemployment on psychological and physical health. *Review of Psychology*, 15, 3-10.
9. Galić, Z. (2007). Psychological consequences of unemployment: Moderating role of education. *Review of Psychology*, 14, 25-34
10. Galić, Z. (2008). Nezaposlenost, traženje posla i zapošljavanje: longitudinalna analiza psiholoških aspekata. Doktorska disertacija. Filozofski fakultet: Zagreb
11. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2005.): Nacrt Standarda kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje
12. Hrvatski zavod za javno zdravstvo, Medicinska naklada (2010.): Međunarodna klasifikacija funkcioniranja, onesposobljenosti i zdravlja.
13. Kiš Glavaš, L., Majsec Sobota, V. , Sokač, K., Gavrilović, A., Sobota I., (2008). Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom. UNDP Hrvatska – Program ujedinjenih naroda za razvoj.
14. Šverko, B., Galić, Z. i Maslić Seršić D. (2006). Nezaposlenost i socijalna isključenost: longitudinalna studija. *Revija za socijalnu politiku*, 13, 1-14.

15. Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., & Galešić, M. (2008). Unemployed people in search for a job. Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 415-428.
16. Vijeće Europske unije (2004). Jačanje politika, sustava i praksi usmjeravanja tijekom života.
17. Vijeće Europske unije (2008). Bolja integracija cjeloživotnog usmjeravanja u strategije cjeloživotnog učenja.
18. Zečirević M. (2011). Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj s aspekta Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Zbornik radova Međunarodne konferencije „80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi“.
19. Zečirević, M., Bačelić, I.(2011). National Report on Guidance in Group Settings, NAVIGUDE LLPP-LDX-TOI-11-AT-0010, http://www.navigude.net/reports/CROATIA_National%20Report_Navigude.pdf
20. Zečirević, M., Bačelić I., Bolarić-Škare M. (2011). Jačanje poduzetničke kompetencije korisnika kroz razvoj vještina upravljanja karijerom u Hrvatskoj, Zbornik radova 1. Međunarodna konferencija o učenju za poduzetništvo.
21. Zečirević, M., Senjak, M. i Križanec, T. (2011). Razvoj sustava podrške zapošljavanju osoba s invaliditetom u hrvatskog zavodu za zapošljavanje. Zbornik radova 7. Međunarodnog stručnog skupa “Uloga pružatelja usluga u profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom – Europska i hrvatska iskustva“.
22. Zečirević, M., Senjak, M. i Križanec, T. (2012). Usklađivanje radnih mogućnosti osoba s invaliditetom sa zahtjevima i potrebama tržišta rada. Zbornik radova 8. Međunarodni stručni skup „Zahtjevi i potrebe tržišta rada kao izazov za osobe s invaliditetom“.
23. UNDP Hrvatska - Program ujedinjenih naroda za razvoj (2006). Neumreženi: Lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj.