

PRVA GODINA PRIMJENE NOVOG ZAKONA O STRANCIMA

- iskustva članova HUP-a i daljnji prijedlozi

Od 1. siječnja 2021. godine u primjeni je novi *Zakon o strancima* u čijoj izradi su sudjelovali, između ostalih dionika, HUP i njegovi članovi. Povodom prve godine primjene novog *Zakona o strancima*, sredinom siječnja 2022. godine, HUP je pozvao članove da nam jave svoja iskustva s primjenom *Zakona o strancima* tijekom 2021. godine. Pitanja koja su poslana su:

1. Kakva iskustva imate u provedbi testa tržišta rada i izdavanja mišljenja HZZ-a?
2. Kakva iskustva imate u predaji zahtjeva za zapošljavanje stranaca i potrebnu dokumentaciju za izdavanje dozvole od strane MUP-a?
3. Koji je po vama najveći problem u provedbi novog sustava?
4. Imate li određene pitanja ili nejasnoće koje bi trebalo pojasniti ili detaljnije definirati kako bi se pojednostavnio/ubrzoao proces zapošljavanja stranaca?
5. Dodatni prijedlozi i pitanja.

Odaziv i interes članova je bio velik, a njihova iskustva su različita. Na početku smo napravili sažetak prijedloga za rješavanje problema koji se učestalo ponavljaju u postupcima za zapošljavanje državljana trećih zemalja. Nakon toga, iskustva članova smo podijelili po pitanjima kako su postavljena i po djelatnostima iz kojih dolaze članovi koji su dostavili svoja iskustva.

SAŽETAK PRIJEDLOGA

- Proširiti listu deficitarnih zanimanja, pogotovo u građevini, turizmu i zdravstvu.
- Produljiti trajanje dozvola za boravak i rad za sezonske radnike odnosno postupak za produljenje dozvole za boravak i rad učiniti manje administrativno zahtjevnim.
- Najveći problem je procedura rješavanja zahtjeva od strane MUP-a za koju je nužno:

- a) digitalizirati sustav (elektronska predaja zahtjeva i dokumentacije)
 - b) omogućiti elektronsko praćenje i dobivanje povratne informacije o statusu zahtjeva - povećati dostupnost službenika odnosno učiniti vidljivim kontakt podatke službenika koji su zaduženi za rješavanje pojedinih slučajeva. Naime, poslodavci dosta ističu da nemaju informacije u kojem statusu se nalazi njihov predmet ili da ne dobivaju informaciju da su dobili negativno mišljenje.
 - c) ubrzavanje procesa – smanjiti broj dana s 15 na 8 dana (smanjiti trajanje sigurnosne provjere).
- Povećati jednako postupanje svih službenika te ove upute učiniti javno dostupnima. Poslodavci prijavljuju kako se često od njih zahtijeva da moraju promijeniti postojeće interne prakse ili strukture kako bi zadovoljili tehničke zahtjeve iz aplikacija. Drugi primjer je previše striktno tumačenje djelatnosti iz Nacionalne klasifikacije djelatnosti ili iz Sudskog registra.
 - Riješiti problem s dostavljanjem potvrde Porezne uprave o nepostojanju poreznog duga – nigdje nije navedeno kako poslodavac mora dostavljati ovu potvrdu, ali se ipak to od njih traži umjesto od Porezne uprave. Nadalje, ova potvrda se mora dostavljati za svakog pojedinog radnika pa čak i ako je poslodavac ovu istu potvrdu podnio dan ili nekoliko dana ranije za nekog drugog radnika.
 - Povećati kapacitet (veličinu dokumenata) za prilaganje dokumenata u aplikaciji.
 - Ponovno omogućiti dostavu pisma namjere o sklapanju ugovora o radu.
 - Revizija izmjena o potvrdama o prijavi rada.

KAKVA ISKUSTVA IMATE U PROVEDBI TESTA TRŽIŠTA RADA I IZDAVANJA MIŠLJENJA HZZ-A?

UGOSTIELJSTVO I TURIZAM

1. *Zbog nedostatka radnika u turizmu i ugostiteljstvu smatramo da sva radna mjesta u turizmu i ugostiteljstvu trebaju biti izuzeta od procedure testa tržišta rada i mišljenja HZZ-a. Kod TTR-a nalazili smo na poteškoće kod dokazivanja uvjeta iz natječaja (radno iskustvo, znanje jezika...) što mislimo da je nepotrebno obzirom da smo predavali zahtjeve za kandidate koji su selektirani sa naše strane i koji su ispunjavali uvjete za zaposlenje prema procjeni poslodavca. Kao poslodavac uvijek dajemo prednost radnicima iz RH, ali smo u nedostatku radnika primorani zapošljavati strane radnike.*

Lista upućenih kandidata iz evidencije HZZ-a se nije pokazala kao dobar izvor kandidata s obzirom da se većina upućenih kandidata nije javila poslodavcu, nisu ispunjavali tražene uvjete ili nisu prihvaćali ponuđene uvjete.

Što se tiče mišljenja HZZ-a bez TTR-a smatramo da je procedura dobro postavljena međutim vidimo kao jedinog nedostatka da poslodavac, u trenutku završetka provjere sa strane HZZ-a, ne vidi krajnji rezultat mišljenja (da li pozitivno ili negativno) koji je upućen MUP-u.

GRAĐEVINA

2. *Iskustva su različita i ovise o Stručnim suradnicima kojima je predmet dodijeljen. Problem je što nisu svi suradnici kooperativni i nisu podrška poslodavcu. Primjer zadnjeg testa tržišta rada koji smo radili za zanimanje Građevinski poslovođa gdje smo tražili pet kandidata i za koji je između ostalog bio uvjet rad na terenu, odnosno gradilištima na različitim lokacijama u RH.*

Upućeno nam je 11 kandidata, od kojih su svi kandidati iz različitih razloga odbili posao. Većina se izjasnila da ne mogu ili ne žele raditi na terenu i prema informacijama koje smo od njih dobili isto su rekli i Stručnoj suradnici na HZZ. Nejasno je zašto se takvi kandidati uopće upućuju.

U konkretnom testu koji se provodio veći nam je problem bio što se jedan kandidat izjasnio da ne želi raditi posao Poslovođe ali je zainteresiran za drugo radno mjesto. U tom trenutku mogli smo mu ponuditi drugo radno mjesto, obavijestili smo Stručnu suradnicu da kandidat nije zainteresiran za radno mjesto za koje provodimo test tržišta rada i da ćemo ga zaposliti na drugom radnom mjestu. Zbog te situacije dobili smo negativan odgovor na test tržišta rada koji se sastojao

od jedne rečenice : „Prema izjavama kandidata niste ponudili uvjete rada koji su navedeni u zahtjevu za testom tržišta rada“. S obzirom na generičko obrazloženje bez navedenih konkretnih informacija zašto je izdana negativna obavijest, mi smo u svrhu potpunog utvrđenja činjeničnog stanja, kontaktirali nadležnu osobu, u svrhu pojašnjenja razloga donošenja negativne obavijesti. Nastavno na razgovor usmeno nam je iskomunicirano da je takva odluka donesena iz razloga što je Poslodavac jednom kandidatu ponudio radno mjesto koje nije bilo predmet Testa tržišta rada. Na negativnu obavijest uputili smo i pisani prigovor na koji smo dobili odgovor koji se opet sastojao od jedne rečenice „HZZ je donio završnu obavijest temeljem Vaših odgovora o svakom kandidatu koje ste bili zabilježili kroz aplikaciju. Imate mogućnost provesti novi test tržišta rada.“ Bez obzira što preostalih 10 kandidata odbilo posao, što smo 1 zaposlili, nama je upućena negativna obavijest za svih pet kandidata koliko smo ih tražili kroz Test tržišta rada.

3. Naša iskustva su uglavnom pozitivna te ne nailazimo na veće probleme oko novog načina zapošljavanja. Ono što možemo eventualno istaknuti kao problem je da nas HZZ ponekad ne obavijesti o pozitivnom/negativnom mišljenju a što iz aplikacije putem koje se predaje zahtjev nije vidljivo. Također, zadnji put smo od strane HZZ-a zatraženi da dostavimo potvrdu Porezne uprave o nedugovanju tvrtke kako bi nam se izdalo pozitivno mišljenje, što nigdje nije navedeno kao dokumentacija koju je potrebno priložiti prilikom predaje zahtjeva za izdavanje dozvole.
4. Što se tiče platforme HZZ-a to je u redu!

AGENCIJE ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

5. Šaljemo naše komentare:

- Učestala problematika u komunikaciji sa referentima HZZ-a pojavljuje se oko uvjeta koji se žele uvrstiti u sam Test tržišta rada (TTR). Gotovo kod svakog zahtjeva žele osporiti kada se uvrsti da Poslodavac želi radnika sa poznavanjem na razini sporazumijevanja radnika na engleskom jeziku.
- Kada HZZ uputi listu Poslodavcu, Poslodavac popuni povratne informacije za upućene kandidate te ukoliko se navede da kandidat odbija zaposlenje (uslijed lokacije, iznosa primanja i sl.) ili da se kandidat nije odazvao razgovoru – HZZ redovno izdaje negativno mišljenje za zapošljavanje strancu uz obrazloženje da je HZZ uputio dovoljan broj kandidata!
- Kao Agencija po punomoći Poslodavca, provodimo TTR za nekoliko Poslodavaca istodobno, susrećemo se s istim kandidatom koji je upućen kod nekoliko Poslodavaca iako smo prethodno poslali povratnu informaciju se kandidat nije odazvao na razgovor.

Pitanje za HZZ: koji je uvjet da se nezaposleni briše iz evidencije i ne upućuje dalje Poslodavcima? HZZ je na ovo pitanje odgovarao: sukladno zakonskoj regulativi. Molimo jasnu informaciju koji su uvjeti za brisanje iz evidencije.

- *Popis zanimanja oslobođenih provedbe TTR-a je potrebno proširiti i mislim da smo toga svi svjesni obzirom na rekao bi kritičnu situaciju na tržištu rada obzirom na količinu upita te se glavnina zanimanja uvrštenih na listu odnosi na građevinski sektor*
- *Potrebno je proširiti popis obzirom na granu djelatnosti a ne na radno mjesto – npr. automehaničar, mnoge tvrtke koje zapošljavanju: serviser, mehaničar, mehaničar voznog parka, mehaničar radnih strojeva ili mehaničar građevinskih strojeva. To je ista skupina djelatnosti/opisa poslova ali poslodavac mora pristupiti TTR ukoliko u svojoj sistematizaciji nema automehaničar kako je navedeno na listi i time se također produkuje rok za zaposlenje stranca.*

6. *U nastavku se nalaze naši komentari:*

- *HZZ je u izdavanju mišljenja ažuran*
- *Nakon slanja našeg zahtjeva _HZZ u roku par dana dostavi mišljenje u MUP*
- *Problem je u slaboj educiranosti pojedinih referenata na HZZ, te se susrećemo sa nelogičnim zahtjevima za dopunom dokumentacije i to nije uvijek ista dokumentacija, već ovisi o referentu koji je zahtjev zaprimio.*

7. *U nastavku dostavljamo naše komentare:*

- *Cijeli sustav u koji se unose podaci vezano uz radno mjesto je prerigidan (test TTR) – odnosno uopće nije prilagođen praksi. Radna mjesta koja poslodavac može izabrati su prema klasifikaciji zanimanja, a sistematizacija radnih mjesta poslodavaca budu drugačijih naziva. To kasnije remeti postupak definiranja zanimanja u ugovoru o radu koja onda opet moraju biti striktno prema predloženoj klasifikaciji radnih mjesta. Smatram da bi bilo puno bolje da poslodavac sam može upisati naziv radnog mjesta.*
- *Također, kandidati koje Zavod pošalje u periodu testa tržišta rada budu u većini slučajeva nezainteresirani kandidati koje poslodavac ne želi zaposliti. Takvo odbijanje kandidata od strane poslodavca često dovodi do toga da Zavod odbije poslodavcu zahtjev. Smatramo da bi objektivno pismeno pojašnjenje poslodavca zašto je odbio kandidata trebalo biti uvažavano prilikom donošenja mišljenja. Također, smatramo da bi savjetnici na Zavodu trebali prije nego šalju kandidate na razgovor donijeti stručnu procjenu jesu li kandidati zaista prikladni po svim kriterijima i tek tada slati kandidate na razgovor, a ne samo forme radi.*
- *Kasnije u samoj fazi provjere kriterija također je cijela procedura prerigidna i nefleksibilna. Doslovno se traži potkrepljenje svakog zahtjeva koji se upisao kroz test tržišta rada, što u praksi bude nekad drugačije. Također, dokumentacija pravnih tvrtki (ugovori, aneksi...) je pisana po određenim internim pravilima tvrtki. Dogodilo nam se da smo morali prilagođavati ugovor/aneks o suradnji sa klijentom jer procedura Zavoda tako traži da bi se dokazalo traženo u TTR-u. Ono što želimo reći je da sustav mora biti više prilagođen praksi.*

- *Nas kao agenciju se traži da isti dokument (npr. potvrda Porezne uprave ili dokument sa HZMO o dokazu broja zaposlenih ili dokaz broja zaposlenih stranaca...) dostavljamo za svaki zahtjev ispočetka novi. Prijedlog i mišljenje je da su sustavi digitalizirani i da se zaista neki dokumenti mogu preuzimati online pa da se poslodavce koji predaju zahtjeve dodatno ne opterećuje procedurama. Također, bilo bi dobro umrežiti institucije koje sudjeluju u tom postupku radi bržeg ishoda dokumentacije.*

PRIJEVOZ

8. *Većina upita prilikom provedbe TTR-a su preopširna i nepotrebna. Ukoliko poslodavac predaje zahtjev za zapošljavanje stranca, to znači da je već probao na puno različitih načina doći do radne snage u RH, to znači da je odabrao ovu opciju kao mogućnost spasa za njegovo poslovanje, to znači da je većina upita iz TTR-a, ne bih rekla nebitna, ali svakako manje bitna – znanje jezika, vozačka dozvola, radno iskustvo (koje se dokazuje potvrdama svih prethodnih poslodavaca ukoliko se traži određeno radno iskustvo). Također, i stranac koji dolazi iz npr. Tajlanda, Nepala, Srbije – odlazi iz svoje države zbog rada i mogućnosti zarade u drugoj državi (manje su mu bitni svi zahtjevi i upiti iz TTR-a).*

Na postupak TTR-a izgubi se dio vremena, (nitko nije svjestan koliko je HZZ-u bitan), a u kasnijem postupku postaje toliko krucijalan i važan za HZZ da isti mnogima, pa tako i nama mijenja osnovni Ugovor o radu (tako za strance zaposlene u prošloj godini imamo drukčiji ugovor od svih ostalih). Ukoliko ugovor nije napravljen točno po onim stavkama koje su navedene u TTR-u, dolazimo do nemogućnosti zaposlenja stranca. Sve bi ovo i imalo smisao kada bi netko sve to kasnije i provjerio, no nakon zaposlenja – nitko ništa ne pita, u suštini bitno je samo stranca što prije zaposliti. Država sretna, poslodavac sretan, stranac sretan. Koliko je poslodavac morao čekati, koliko uvjeta ispuniti? Previše. Ključ bi trebao biti u pojednostavljenju postupka, pa čak i ovog prvog koraka.

ZDRAVSTVO

9. *Brzina HZZ-a u rješavanju TTR-a je zadovoljavajuća. Naša su iskustva tijekom prošle godine bila pozitivna, osim u slučaju ponavljajućih zahtjeva za zanimanja koje su nam negativno ocijenjeni (spremačica, pomoćni radnik u kuhinji), a nitko nezaposlen se nije pojavio niti na razgovorima za posao. Rezultiralo je time da kao poslodavac imamo konstantno neupražnjena radna mjesta, jer evidentno prijavljeni na HZZ-u ne žele raditi na tim radnim mjestima, a mi ne možemo zaposliti radnika iz treće zemlje.*

MALI I SREDNJI POSLODAVCI

10. *HZZ odrađuje posao i prije roka, jako smo zadovoljni.*

PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA

11. Problem TTR-a je veoma dug vremenski period (sam proces upućivanja kandidata bude gotov kroz svega dva – tri dana, dok se odgovor Zavoda uglavnom čeka do krajnjeg roka – 14 dana). Problem je također u stalnom upućivanju istih radnika koji su na Burzi rada prijavljeni isključivo zbog naknade, a ne namjere za zasnivanjem radnog odnosa – te je u većini situacija teško dokazati da upućeni kandidati otvoreno govore poslodavcu da nisu zainteresirani za posao i da se javljaju na natječaj samo iz razloga što im je njihov savjetnik rekao da 'moraju', što na kraju i direktno utječe na konačno rješenje TTR-a. Također smatramo da je dorada aplikacije za prijavu TTR-a nužna jer prilikom učitavanja dokumenta isti smije biti veličine 20 MB, što je iznimno mali format.

TRGOVINA

12. Test tržišta rada dugo traje, pronalazak ljudi je usporen te najčešće potencijalni kandidati ne udovoljavaju kriterijima.

KAKVA ISKUSTVA IMATE U PREDAJI ZAHTJEVA ZA ZAPOŠLJAVANJE STRANACA I POTREBNU DOKUMENTACIJU ZA IZDAVANJA DOZVOLE OD STRANE MUP-A?

UGOSTIELJSTVO I TURIZAM

13. *Iskustva ovise o ispostavama odnosno od dostupnosti i mogućnosti stupanja u kontakt sa djelatnicima MUP-a*

GRAĐEVINA

14. *Još uvijek postoji problem da ne prihvaćaju Uvjerenja o nekažnjavanju izdana na engleskom jeziku.*

Što se tiče MUP-a, za početak želimo pohvaliti suradnju, a kao problem možemo navesti nepoštivanje rokova. Dakle, nakon izdanog pozitivnog mišljenja MUP ima rok od 15 dana u kojem mora izdati radnu dozvolu međutim izdavanje dozvole se uvijek prolongira i ne bude u okviru navedenog roka.

Nailazimo i na poteškoće prilikom produženja radnih dozvola na koja ponekad moramo čekati i dva tjedna nakon isteka dozvole, što nam je osobito problem ukoliko se u tom trenutku radnik nalazi na izaslanju u drugoj državi.

15. *Prva faza izdavanja dozvole čini nam se isto je u redu i zakonskom roku od podnošenja zahtjeva, to bi trebalo sve biti unutar mjesec dana? Sad po meni ima poteškoća... Referenti pošalju obavijest na e-mail da je dozvola gotova, broj telefona sobe gdje podići dozvole i ako vam se osoba nakon bezbroj poziva javi i zakaže vam termin za podizanje dozvole, To se otegne na mnogo dana.*

Po našem sudu je veći problem produženje radne dozvole, puno više papirologije... dokumentaciju za produženje dozvole pošaljemo otprilike 30 dana prije isteka dozvole i onda iščekujemo odgovore? Teško dobijemo info kod koga je predmet i kad ga dobijemo, šaljem upit. Dotičnom referentu jer stare dozvole su poodavno istekle. Često nema odgovora ili u proceduri je... Naše pitanje, u kakvom je statusu tada stranac? Neki ne mogu ići na planirane godišnje odmori ili poradi neke potrebe kući. Neki s poteškoćom ulaze u našu zemlju jer im je dozvola istekla a nova u postupku? Kako poboljšati uvid i ažurnost u kojim je fazama postupak izdavanja dozvola?

AGENCIJE ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

16. U nastavku šaljemo komentare:

- Tijekom 2021. učestalo se vodila prepiska sa referentima MUP oko uvjerenja o nekažnjavanju i nad ovjerama dokumenta, posljednjih mjeseci su educirani i iskusniji te rjeđe nailazimo na različita tumačenja ove teme.
- Sustav online predaje zahtjeva je daleko bolji od procedura koja je bila po starom Zakonu. Pitanje: zašto se produljenje i/ili poništenje Dozvole za boravak i rad ne obavlja na isti način (putem aplikacije)? Pretpostavljamo da je odgovor da je produljenje u nadležnosti MUP-a, a aplikacija je od HZZ-a. Kada MUP planira sustav unaprijediti? MUP PUZ PP Petrinjska ne želi putem urudžbenog ureda zaprimiti dokumentaciju nego putem pošte što je vremenski duže. Zašto se dokumenti ne mogu predati na urudžbeni ured?
- Nakon što HZZ obradi zahtjev, šalje mišljenje na MUP. Zašto poslodavac u aplikaciji ne vidi jeli HZZ ponio pozitivno ili negativno mišljenje? U praksi nekad tek nakon roka za ishođenje Dozvole i to na naš upit, MUP nas obavijesti da je HZZ dostavio negativno mišljenje a bez obavijesti prema Poslodavcu koji je podnositelj zahtjeva. Planira li HZZ uvrstit u online aplikaciju koje je mišljenje donijeto?
- Velika većina referenata HZZ kontaktira Poslodavca i odredi mu rok za nadopunu dokumentacije i to jako dobro funkcionira. Nažalost, službenici iz manjih sredina samo pošalju negativno mišljenje čime produljuju proceduru, postupak vraćaju na početak i time si svi zadajemo dodatni posao koji smo i ovako pretrpani. Zamolba prema HZZ da uputi službenike u isto postupanje.
- MUP PP Zadar – komunicira s Poslodavcima preporučenom poštom, a ne e-mailom. Zašto poštom, ukoliko ostali mailom jer poštom je daleko sporija komunikacija?
- Dostavljamo pitanje koje smo nedavno uputili MUP-u a vezano za različite zahtjeve pojedinih službenika što poslodavcu koji očekuje 15 radnika uzrokuje kašnjenje i odugovlačenje procedure:

PP OBROVAC:

U ime klijenta ... podnijeli smo zahtjev izdavanje Dozvole za boravak i rad za 15 državljana Filipina. U završnoj fazi odobrenja službenica je tražila klijenta/poslodavca ... da joj dostavi na uvid ugovor o smještaju radnika u dolasku ovjeren o javnog bilježnika. Ovo nam je prvi susret da nas se u trenutku izdavanja Dozvole za boravak i rad službenik traži dodatnu dokumentaciju (ugovor o smještaju ovjeren od javnog bilježnika). Obzirom da uvid u Zakon o strancima nisam naišao da je ugovor u najmu dio potrebne dokumentacije ostavili smo dojam ne profesionalnog izvršitelja usluge tj. ne poznavanja procedure za što nas je klijent prozvao. Dosadašnje iskustvo je da samo kod ishođenja Vize za ulazak u RH policijski službenici vrše telefonsku provjeru oko radnika u dolasku te u sklopu nekoliko pitanja bude i pitanje o adresi smještaja.

Nadalje, jedna nas je službenica je tražila i da se u već potpisane Ugovore o radu, a prije same izdavanje dozvole promjene i datumi ugovora o radu unatoč što u ugovorima o radu prema naputku HZZ-a stoji „Dan početka rada po ovom Ugovoru je: 01.02.2021. ili nakon dobivanja radne dozvole i dolaska u RH.“

- *Također se prvi puta susrećemo sa ovim zahtjevom koji nam u konačnici produljuje proceduru za 5-7 dana obzirom da dostupnost interneta, printera itd. za Filipinima nije kao u ekonomski naprednijim zemljama.*

17. Prvo, veliki nam je problem uopće dobiti podatak kojem je referentu dodijeljen naš zahtjev, a nakon toga slijedi “nazivanje” konkretnog referenta kako bismo s njim uopće stupili u kontakt. I tu postoji problem stalne naknadne nadopune dokumentacije (što isto ovisi od referenta do referenta što će tražiti. Iako imamo dokaz da smo određenu dokumentaciju poslali (sačuvano u e mailu), da li se radi o aljkavosti ili lijenosti _ puno nas se puta traži to isto da opet pošaljemo.

PRIJEVOZ

18. Prilikom zapošljavanja stranaca Ugovor bi trebao biti manje bitan (dok stranac ne stupi na tlo RH). MUP se ovdje odlično snašao, tražio je Pismo namjere zapošljavanja stranca u kojem se također može pod kaznenom i materijalnom odgovornošću poslodavaca izjaviti sve potrebno za zaposlenje – dobar način za ubrzati postupak i učiniti ga jasnijim (dobro bi rješenje bilo preuzeti to od MUP-a).

Ugovor o radu potrebno je potpisati sa obje strane. U ovom koraku gubi se jako puno vremena i novaca. Iz našeg iskustva, slali smo ugovor na Tajland (prethodno ga morali prevesti EJ/THA) – samo potpis nas je koštao 200 EUR (slanje pošiljke na Tajlanda i natrag). Izgubilo se tjedan i pol dana. Kad smo slali ugovor za SRB – slali smo ga scanom, no stranac je vozač koji je vozio u SLO, dok je došao kući i uspio potpisati ugovor, prošla su dva i pol tjedna. Sve zbog jednog potpisa.

Također, postupak bi trebao biti jednostavniji. Državi bi cilj, obzirom na nedostatak radne snage u RH, trebao biti što lakšim (ali na najsigurniji način za RH – što mislim da može samo MUP) dovesti stranca u RH, a ne natjerati poslodavaca da u bilo kojoj fazi postupka odustane.

ZDRAVSTVO

19. Nama kao poslodavcu najveći su problem probijanje svih rokova, kako za izdavanje nove DBR tako i za produljenje istih, te ugovor o radu koji moramo priložiti prilikom predaje zahtjeva. Ugovor o radu potpisujemo s radnikom a da niti jedna strana ne zna kad je početak rada (po uputama HZZ-a radimo anekse po

dolasku), pri tom su radnici najviše zbunjeni i s nepovjerenjem nas gledaju. Predlažemo vraćanje pisma namjere, po dolasku radnika u RH potpisivati ugovor i definirati sve.

MALI I SREDNJI POSLODAVCI

20. MUP kasni sa odrađivanjem predmeta. Problem je što nigdje ne možemo vidjeti status predmeta. Nitko ne daje nikakve informacije. Dodatno imamo iskustva da drugi poduzetnici dobiju rješenja u 1 dan, dok mi čekamo preko 30 dana. Voljeli bismo imati redni broj predmeta i trenutni status.

TRGOVINA

21. Dokumentacija koju je potrebno ispuniti, priložiti te obrazloženja koja je potrebno dostaviti iziskuju puno vremena. Obrada zahtjeva od strane MUP-a te izdavanje dozvole traje duži vremenski period. Također, imali smo slučaj da nam zahtjev za izdavanjem dozvole bude odbijen bez navođenja razloga i bez mogućnosti rješavanja i otklanjanja nedostataka (ukoliko ih ima).

BRODARSKA DJELATNOST

22. Novim Zakonom o strancima, pored ostalog, postupak donošenja potvrde o prijavi rada je uređen kao upravni postupak te je time i rok donošenja značajno produžen, i to do 30 dana. Naime, sukladno prijašnjem zakonskom rješenju podnositelju Zahtjeva za izdavanje potvrde o prijavi rada trenutno bi se izdala Potvrda o prijavi rada. Donošenjem novog Zakona o strancima, kao brodari, podnosimo policijskoj upravi Zahtjev za izdavanje potvrde o prijavi rada za pojedinog pomorca državljanina treće zemlje kada imamo potvrdu o dolasku broda koji vije hrvatsku zastavu u neku od hrvatskih luka te se u daljnjem postupku provjerava da li podnositelj zahtjeva ima poreznih dugovanja te da li se vodi kazneni postupak protiv istoga.

Tek nakon što se utvrdi da podnositelj nema poreznih dugovanja te da se ne vodi kazneni postupak protiv istoga, izdaje se potvrda o Prijavi rada za pojedinog pomorca. Dužina cijelog postupka za izdavanja potvrde o prijavi rada je do mjesec dana. S obzirom na veliku mogućnost da neki od brodova završe u nekoj od hrvatskih luka, odnosno na teritoriju Republike Hrvatske svakako nam je značajno da navedeni postupak funkcionira i bude što je moguće brži, budući da brodovi nemaju višemjesečni plan i raspored ticanja luka već se isti saznaje od unajmitelja 7 do 14 dana prije dolaska u luku ticanja, a teoretski i u kraćem roku.

Stoga bi bilo od iznimne koristi da se u praksi omogući značajno skraćanje rokova koji su određeni zakonom o općem upravnom postupku prilikom izdavanja pojedinih potvrda o prijavi rada za pomorce državljanine trećih zemalja te da se cijeli postupak izdavanja potvrde o prijavi rada za pojedinog pomorca na

brodovima koji viju hrvatsku zastavu prilikom uplovljenja u teritorij Republike Hrvatske odnosno ticanja neke hrvatske luka rješava prioriterno te ne traje duže od 7 dana. Navedeno bi odgovaralo naravi broderskog poslovanja i dinamici koju nažalost u potpunosti ne prate zakonske odredbe te stoga stvaraju pravnu nesigurnost prilikom apliciranja za pojedine potvrde o prijavi rada pomoraca državljana trećih zemalja.

KOJI JE PO VAMA NAJVEĆI PROBLEM U PROVEDBI NOVOG SUSTAVA?

UGOSTIELJSTVO I TURIZAM

23. *Problem je trajanje kompletne procedure (HZZ i MUP) koja je preduga i nije u skladu s potrebama poslodavaca i stanjem dostupnosti radnika. Zbog kompleksne procedure gubimo strane kandidate koji u fazi čekanja do izdavanja radne dozvole budu primorani prihvatiti posao u svojoj zemlji. (NAPOMENA - Prije predaje samog zahtjeva, poslodavac koji nema dostupnih radnika u RH, mora pronaći kandidata u stranoj zemlji, napraviti selekciju, kandidat mora prikupiti dokumentaciju u svojoj zemlji (izdavanje potvrde o nekažnjavanju zbog pretrpanosti sudova u nekim zemljama u regiji traje i do 7 dana), kandidat dostavlja dokumentaciju poslodavcu i započinjemo proces u RH. To znači da proces prije samog HZZ-a i MUP-a traje u prosjeku mjesec dana i više. Tom vremenu moramo pribrojati i vrijeme za proces u RH.) Po odustajanju stranog kandidata, poslodavac ponovo traži nove kandidate i prolazi novu proceduru. U procesu je najveći problem je nedigitalizirani proces u MUP-u, broj službenika i preopterećenost službenika MUP-a koji rade na izdavanjima radnih dozvola (poteškoće u dostupnosti - mailom ili telefonom). Također, prema sadašnjim propisima potrebno je više osobnih odlazaka radnika na MUP što smatramo da i zbog organizacije i epidemioloških mjera nije adekvatno.*

GRAĐEVINA

24. *Test tržišta rada, na zavodu se nalaze kandidati koji iz različitih razloga nisu zapošljivi, a oni kao takvi nisu prepoznati od strane HZZZ. Uglavnom se kandidati izjašnjavaju da nisu htjeli nego da su se morali javiti. Nejednako postupanje od strane referenata i stručnih savjetnika.*

25. *Pojedini Stručni suradnici na HZZZ uzimaju si pravo korigirati Ugovor o radu Poslodavca. Primjer je da na je Stručna suradnica tražila da izmijenimo u Ugovoru o radu mjesto rada. Naime, u ugovoru imamo navedeno da će radnik obavljati poslove na različitim mjestima u Republici Hrvatskoj, što i hoće s obzirom se radi o građevinskim radnicima koji rade na različitim gradilištima poslodavca. Stručna suradnica zahtjeva da se u ugovor navede da će radnik raditi u Zagrebu iz razloga što je tako navedeno u aplikaciji. Aplikacija kod unosa mjesta rada nema mogućnost slobodnog upisa, već je zadan padajući niz sa imenima Gradova i unutar gradova kvartova. Nadalje, lista deficitarnih zanimanja treba biti proširena sukladno potrebama poslodavca.*

AGENCIJE ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

26. *U nastavku šaljem komentare:*

- *Nepotpun popis zanimanja izuzetih od provedbe TTR, iako je stav HZZ da u RH ima dovoljno nezaposlenih radnika za poslovima: pomoćni radnik u kuhinji, spremačica/čistačica/sobarica ili radnik u proizvodnji upravo nam iskustvo pokazuje da su to najpotrebnije zanimanja poslodavaca u RH i iz toga razloga se odlučuju za stranu radnu snagu. Planiraju li se navedena zanimanja uvrstiti na listu, te ukoliko ne koji je argument? Kako opravdavaju činjenicu da je upravo najveća potražnja za navedene pozicije?*
- *Trajanje obrade zahtjeva: HZZ ima rok za obradu zahtjeva, ažurni su i pridržavaju se rokova za razini RH dok MUP na razini RH nema usklađene rokove što oveliko usporava ishodaenje Dozvole za boravak i rad. Zašto MUP nema rok za obradu zahtjeva kao što ima HZZ?*
- *Potvrda Porezne uprave o stanju duga – kod svih npr. javnih nabava u RH se primjenjuje pravilo da Potvrda Porezne uprave ne smije biti starija od 15 dana, HZZ traži da bude na dan predaje/obrade zahtjeva. Poslodavcu može u periodu od 2-3 dana dospjeti dugovanje ili kamata. U praksi nekada se prepisujemo nekoliko dana oko duga od nekoliko kuna! Smatramo da se razmotri mogućnost za Potvrda porezne uprave uvaži do starosti od 7 ili 15 dana.*
- *Nedostatak jasno propisane procedure rada i needuciranost službenika.*

PRIJEVOZ

27.S jedne strane, obzirom na poslodavaca – postupak se zakomplicirao, odužio i uviđa se međusoban nedostatak komunikacije između tijela (MUP i HZZ) zbog koje ispašta poslodavac.

Smatramo da je postupak kontrole poslodavca prevelik i preopsežan. U cijelom postupku, velika je pažnja usmjerena na poslodavca. U više trenutaka pitali smo se kada će se stranca koji ulazi u RH te ovdje možda ostane i na stalnom boravku provjeriti. Ipak se radi o stranom državljaninu, zbog kojih je s nekim državama ugovoren VIZNI režim. Zar je za zaposlenje stranca dovoljno samo Uvjerjenje o nekažnjavanju (scan – mailom)? Detaljno ga se provjerava tek prilikom produženja RD (nakon godine dana), kada se zahtjev za produženje predaje MUP-u pa oni odrade sve potrebne provjere. Smatramo da je prethodni postupak provjere stranca bio bolji – MUP je odradio provjeru sa svim službenim tijelima (SUD, SOA) po službenoj dužnosti. U ovom načinu rada previše se provjerava poslodavca (kao da mu se traži neki razlog koji bi ga onemogućio u zaposlenju), a on je prvi koji pomaže državi (nadomješta radnu snagu), strancu, pa tek onda sebi.

Također smatram da se HZZ nije prilagodio mikro poslodavcima. Nije baš svima potreban veliki priljev radne snage (npr. građevina), poneki poslodavci snašli su se i sa manje djelatnika. Na njih nitko nije mislio, obzirom da činjenicu da moraju imati zaposlenog hrvatskog državljanina najmanje 6 mjeseci. Mislimo da to nije ravnopravno, a olakšalo bi postupak kada bi se i direktora firme/obrta gledalo na isti način, odnosno kada se ne bi očekivalo da mora biti zaposlen. Konkretno, j.d.o.o. s 2 Tajlandanke morao je plaćati hrvatskog državljanina 6 mjeseci kako bi mogao dovesti još jednu Tajlandanku. Direktor tvrtke nije bio opcija za HZZ. Ponovno se radi o gubitku vremena i naravno, novca.

Vezano uz nedostatak komunikacije – nitko nas nije obavijestio da je HZZ završio postupak provjere te da je radna dozvola odobrena i da ju možemo preuzeti.

ZDRAVSTVO

28. U praksi, po objavi natječaja za radno mjesto spremačice/pomoćnih radnika zbog TTR-a, imamo konstantan manjak radnika jer nezaposleni prijavljeni na HZZ evidentno nisu zainteresirani raditi, ne pojavljuju se na razgovorima ili zahtijevaju rad u vremenu kad njima odgovara i sl. (o svemu se obavijesti HZZ), a dok je i jedan prijavljen na HZZ ne odobrava se TTR

29. Predugi rok za odobravanje DBR: nakon predaje zahtjeva na platformi HZZ-a, objava natječaja, čekanje isteka, odobravanje TTR-a, pa tek onda zahtjev za DBR zapravo je produljeno vrijeme koje je ionako predugo za odobravanje dozvole

30. Nema update-a o statusu zahtjeva (nije bilo niti prije, ali obzirom na digitalizaciju predaje zahtjeva, bilo bi logično da bude omogućeno)

PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA

31. Promjenom zakona stvorene su nam brojne teškoće u suradnji s partnerskom tvrtkom iz Srbije, pri čemu nismo u mogućnosti odrađivati uobičajene treninge i obuke novozaposlenih kolega iz Srbije. Naime, radi bolje suradnje, obostrana je želja da kolege naše partnerske tvrtke u Srbiji provedu nekoliko tjedana (eventualno i nekoliko mjeseci) u poslovnim prostorima naše tvrtke, kako bi upoznali metodologiju i načine rada, te se pravilno pripreme za rad na zajedničkim projektima.

- * Procedura prijave i potrebna dokumentacija su dvostruko duži i opsežniji.*
- * Trajanje moguće obuke (boravka i rada) za novozaposlene kolege je maksimalno 30 dana u 365 što je nedostavno (MUP Labin odbija produžiti)*
- * Čak niti duže zaposleni stručnjaci u deficitarnom području ne dobivaju lako niti brzo odobrenje za privremeni rad u svrhu obuke, pripreme i konzultacija, ako se radi o prijavi privremenog rada; već se koristi opcija business meeting-a koja nije posve ispravna.*

Zaključujemo kako zapošljavanje kao takvo nam nije potrebno za sada, ali ukupan proces vezan uz ulazak naših kolega iz Srbije na privremene poslovne aktivnosti je neprihvatljivo kompleksan, dugotrajan u pripremi i prijavi, a istovremeno nedostatnog trajanja u realizaciji.

32. Nadalje, veliki problem predstavlja trajanje postupka i nastanak nekih dodatnih nepotrebnih troškova, a zbog birokratskih zavrzlama. Naime, posebno bismo istaknuli da problem predstavljaju nadovjera potvrde o nekažnjavanju, što sve dodatno komplicira. Postupak nadovjere je dug i produžuje dobivanje dozvola za do 2 mjeseca. Također bismo naveli i činjenicu da se u nekolicini slučajeva mora raditi ovjereni prijevod na hrvatski jezik dokumentacije koja je na engleskom. Navedena problematika s prijevodima uporište nalazi u činjenici da djelatnici, u pravilu HZZ-a, ne znaju engleski jezik. Međutim, ako je isprava na jednom od službenih jezika države EU-a u kojoj istu predočavamo, a RH je članica EU, ne vidimo razlog za isto.

TRGOVINA

33. Administracija i procedura koju je potrebno proći koja oduzima vrijeme u trenutku kada poslodavac hitno treba nove zaposlenike kako bi osigurao svoje poslovanje, a najčešće u vrijeme ljetne sezone kada je pritisak za većinu poslodavaca najveći.

IMATE LI ODREĐENE PITANJA ILI NEJASNOĆE KOJE BI TREBALO POJASNITI ILI DETALJNIJE DEFINIRATI KAKO BI SE POJEDNOSTAVNIO/UBRZAO PROCES ZAPOŠLJAVANJA STRANACA?

UGOSTIELJSTVO I TURIZAM

34. *Da, sigurnosna provjera od strane MUP-a. Da li je nužna, da li je moguće da bude kraća itd. Često dobivamo informacije da radna dozvola nije izdana zbog toga što nije gotova sigurnosna provjera.*

GRAĐEVINA

35. *Građevinska djelatnost treba biti izuzeta iz provedba testa tržišta rada.*

AGENCIJE ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

36. *U svim dosadašnjim razgovorima koji su se odvijali spominju se HZZ i MUP, važnu ulogu u svemu ima i Ministarstvo vanjskih i europskih poslova koje je nadležno putem naših konzularnih ureda diljem svijeta izdati vizu za ulazak u RH. Tijekom 2019. i 2020. godina radnik za odobrenom Dozvolom za boravak i rad bi uputio zahtjev za Vizu za ulazak u RH temeljem izdane Dozvole za boravak i rad. U tom periodu radnik bi vizu dobio u roku od jednog radnog dana a danas taj postupak traje minimalno 15 dana. MVEP provodi postupak provjere i opravdanosti zahtjeva, u sklopu kojeg nadležnoj Policijskoj postaji upućuje zahtjev za provjerom Poslodavca kod kojeg radnik dolazi. Smatramo nepotrebnim da se postupak ponavlja čime se dodatno usporava procedura dolaska radnika. Zašto se postupak ne možemo ubrzati obzirom da se radi o vizi tipa D koja kojoj je podloga odobrena Dozvola za boravak i rad?*

37. *Usporavanje postupka uslijed traženja dodatni izjava i zahtjeva od strane službenika HZZ-a: dva puta smo traženi da za poslodavca iz pekarske industrije dokazujemo zašto je Poslodavcu potreban radnik na radnom mjestu Pekar!? Službenica se pozvala na to da u sudskom registru Poslodavca nije navedeno proizvodnja kruha, naime navedemo je u sudskog registru „Proizvodnja hrane i pića“.*

Nadalje drugi referent za istog Poslodavca traži pismeno obrazloženje zašto Poslodavac traži Dozvolu za boravak i rad jer u njegovom NKD nije usluga prijevoznika!? Prije svega u sudskom registru je naveden prijevoz za vlastite potrebe, u što se referent mogao i uvjeriti. Želimo naglasiti da za neke djelatnosti

ne možemo imati registriranu djelatnost jer npr. Hrvatski zavod za zapošljavanje ili Ministarstvo unutarnjih poslova se ne bavi čišćenjem, ali im je potrebna spremačica/čistačica.

PRIJEVOZ

38. Smatramo da je od izuzetne važnosti biti dostupan poslodavcima. U praksi HZZ-a do sada to nije vidljivo, upravo suprotno, ukoliko se nitko ne obrati poslodavcu, isti čeka i nema se kome obratiti. Svakako bi trebalo uvesti drukčiji način, model, poticaj zaposlenja hrvatskih državljanina, a strance odvojiti od tog postupka. Također, sve one koji iskorištavaju sustav i preko stranaca zapravo rade suprotno zakonu, trebalo bi sankcionirati na drukčiji način, a ne zbog takvih svim poslodavcima koji u dobroj volji predaju zahtjeve otežati postupak.

Povratna informacija tijela poslodavcu, obzirom da je HZZ upravno tijelo koji je u direktnom odnosu i kontaktu sa građanima – izrazito je važna, a u cijelom njihovom radu uviđam da se ne ponašaju prema svim pravilima i načelima upravnog postupka – načelo pomoći stranci i načelo učinkovitosti i ekonomičnosti u ovakvom načinu rada nisu ispunjeni. Olakšalo bi postupak u početku odmah znati ime, prezime, mail zaduženog referenta koji bi trebao biti osoba za savjetovanje i pomoć, koji bi trebao upozoriti na propust i pokušati pronaći način. Ovako sam i sama izgubila povjerenje u sustav koji me iz zahtjeva u zahtjev pokušava degradirati, a ne mi pomoći (razmišljam kako je samo onima koji nemaju prethodno znanje koje imam ja). Pristup informacijama trebao bi biti bolji, jasniji i bliži, kako poslodavcima, tako i MUP-u.

HZZ bi svakako, obzirom na količinu odgovornosti koju je preuzeo trebao biti svjestan činjenice da je poslodavac u centru. Stranka u postupku je bitna. Svaki stranac je bitan. MUP bi trebali shvaćati kao tijelo koje im uvijek može pomoći, obzirom da u uredima MUP-a sjede iskusni samostalni referenti koji su odavno prošli sve situacije sa kojima se HZZ susreće. Obzirom da sustav kontrole nemaju, mislim da je nepotrebno prijetiti se inspekcijama nakon zaposlenja.

RH treba strance, RH je primorena na zapošljavanje stranaca i nikako nije dobra opcija upozoravati poslodavce prilikom predaje zahtjeva kako po okončanju postupka postoji mogućnost inspekcije. Svakako bi bilo dobro provjeriti one koji zapošljavaju puno stranaca, koji konstantno traže poništenje radnih dozvola, koji predaju pa povlače zahtjeve, no ne na ovaj način na koji HZZ to sada radi.

ZDRAVSTVO

39. Na listu deficitarnih zanimanja staviti njegovatelje, medicinske sestre/tehničare, spremačice (ne samo kao sezonski posao). Mogućnost zapošljavanja medicinskih sestara/tehničara koje/i po Zakonu o strancima ne mogu raditi u struci u RH (bez dodatnog školovanja, odrađivanja staža, polaganja stručnog ispita, dobivanja odobrenja za samostalni rad)

40. Postoji li mogućnost „zamrzavanja“ zahtjeva testa tržišta rada za vrijeme ljetne sezone te da li se razmatra proširenje liste zanimanja za koje poslodavac nije dužan zatražiti provedbu testa tržišta rada? Planira li MUP skratiti vrijeme izdavanja rješenja za zahtjev za dozvolu za boravak i rad?

DODATNI PRIJEDLOZI I PITANJA:

UGOSTIELJSTVO I TURIZAM

41. *Digitalizirati cijeli proces u MUP-u (predaja zahtjeva za izdavanje radne dozvole, izdavanje OIB-a, prijava boravka) i uvesti aplikaciju kao HZZ-a. Uvesti komunikacija s MUP-om putem aplikacije i maila. Omogućiti poslodavcima dodjeljivanje OIB-a stranim radnicima putem online forme/zahtjeva. Povezati proces i s prijavom boravka. Radnik bi trebao doći na MUP samo sa važećim osobnim dokumentom (putovnica) za provjeru identiteta, a kod radnih dozvola koje traju duže od 90 dana radi ostavljanja otiska prstiju. Svu dokumentaciju bi trebali rješavati digitalnim putem.*
42. *Vezano za ubrzanje procesa – smanjiti broj dana s 15 na 8 dana (smanjiti trajanje sigurnosne provjere), u Zagrebu proces ne traje 15 dana, već traje duže i od 30 dana. Stoga je naše mišljenje da pored skraćivanja procesa isti treba poštovati. Danas smo provjeravali zahtjev koji smo predali 17.12., još uvijek traje.*
43. *U propisanim radnim mjestima za koja ne treba TTR, bilo bi dobro dodati radno mjesto Pomoćni radnik u kuhinji/Kuhinjski radnik. Sad u odabiru postoji samo Pomoćni kuhar kao radno mjesto s najjednostavnijim poslovima. Iz tog razloga za perača suđa moramo tražiti radnu dozvolu na Pomoćnog kuhara, a ugovor radimo na Pomoćnog radnika. A to su dva različita radna mjesta.*

AGENCIJE ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

44. *Produljenje Dozvole za boravak i rad – postupak produljenja Dozvola u MUP PUZ traje izrazito dugo te se radnici kreću po RH sa Dozolama i za boravak i rad i iskaznicama koje su istekle. Ne mogu s njima obavljati npr. poslove u banci, identificirati se kod slanja novca svojim obiteljima i sl. Zašto MUP PUZ PP Petrinjska toliko dugo obrađuje produljenja Dozvole za boravak i rad?*
45. *Kršenja Zakona o radu i Zakona o strancima od strane radnika – na koji način se Poslodavci mogu zaštititi da radnik koji je došao u slučaju ne pridržavanja Ugovor o radu (npr. pobjegne, ne odradi otkazni rok i sl.)? Kada podnesemo zahtjev MUP-u oni nas upute na Državni inspektorat itd. U zemljama s velikom brojem stranih radnika preduvjet za odobrenje ili produljenje Dozvole za boravak i rad upravo da se radnik pridržavao Ugovora o radu. U RH ovaj dio nije definiran tj. prebacuje se na Državni inspektorat. Radnik pobjegne od Poslodavca „A“, radi „na crno“ kod Poslodavca „B“.*

Kada tražimo MUP da nam kažu tko je za radnika podnio Zahtjev za novu Dozvolu (jer na taj način bi se znalo gdje radi radnik i poslao Državni inspektorat) MUP se poziva na GDPR. Mogu dostaviti dokaze upućenih prijava prema Državnom inspektoratu na koje odgovor nikada nije stigao.

Također mnoge zemlje imaju dozvolu izlaska iz zemlje, takozvani „exit clearance“ koji potvrđuje da je radnik obavio sve zakonske radnje prije napuštanja zemlje u kojoj je bio na boravku i radu. Kada bi se to uvelo smanjio bi se pritisak i na sam MUP koji ukazuje na problematiku radnika iz regije koji ulaze u RH po odobrenoj Dozvoli i upute se ka zapadu pa MUP ima dupli posao (odobrenje pa ubrzo poništenje).

46. Kao primjedbe na novi sustav ističemo:

- o Sporost sustava, potrebno je barem duplo više vremena za ishođenje radne dozvole*
- o Veći obim poslova vezanih za ishođenje radnih dozvola*
- o Komunikacija s većim brojem ljudi umjesto dosadašnje jedne osobe*
- o Sustav bi trebao povećati veličine prihvatljivih datoteka jer PDF dokumenti znaju biti veći od dopuštenog od strane sustava*
- o Komunikacija između HZZ-a i HZZO-a je loša. Poslodavac sam kreira potvrdu o broju zaposlenika (koliko Hrvata i koliko onih na neodređeno) što je podložno manipulaciji*

Kao prednosti novog sustava ističemo:

- o Objedinjen sustav*
- o Preglednost. Sve radne dozvole su pregledne i lako dostupne.*
- o Dokumenti se lagano predaju institucijama*

47. Naši prijedlozi za poboljšanje sustava su:

- o Jasno definirati i u HZZ i MUP_u potrebnu dokumentaciju_ uz nadopunu što se popratno, naknadno još može tražiti _ ne dati prostora samovolji službenika_ objaviti na službenim stranicama*
- o Educirati službenike i u na HZZ I u MUP_ da svi rade jednoobrazno _ po zadanom propisanom obrascu*
- o Uvesti praksu da referent kome je dodijeljen predmet stupi u kontakt s nama (ne čekati da mi njega tražimo), jer do sada je praksa da se po našim predmetima u MUP_u ništa ne radi dok ne krenemo ispitivati*

48. Obzirom se očekuje usklađenje liste deficitarnih zanimanja, nadamo se da će njegovateljice/i i medicinske sestre/tehničari osvanuti na toj listi (i dalje nama je najvažniji problem s kojim se susrećemo, nemogućnost zapošljavanja medicinskih sestara iz trećih zemalja)

I za HZZ i za MUP zлата bi vrijedio neki kontakt mail na koji bi netko odgovarao na upite ili telefon na koji bismo mogli dobiti odgovore (kao npr. kod koga je naš predmet, po isteku roka za izdavanje u kojoj je fazi DBR i sl.) ili da isto možemo pratiti u aplikaciji obzirom je i predaja zahtjeva preko iste.

TRGOVINA

49. Pojednostavljenje procesa, smanjenje dokumentacije, proširiti listu zanimanja za koja poslodavac nije dužan zatražiti provedbu testa tržišta rada (prodavači, viličaristi), naročito za period sezone kada je poslodavcima radnik prijeko potreban u najkraćem mogućem roku.

PLATFORME ZA DOSTAVU

50. Usprkos razmjerno velikim investicijama u segmentu oglašavanja, i dalje se mučimo povećati broj partnera dostavljača kako bi odgovarao potražnji korisnika.

Deficit radne snage primjećujemo u gotovo svim regijama Republike Hrvatske (s iznimkom Slavonije, gdje je deficit malo manji nego u ostatku), a najviše u Dalmaciji, posebice tijekom sezone (od svibnja do listopada). Platforme za dostavu trenutno posluju u desetak gradova dalmatinske regije, a cilj nam je poslovati u još više njih. Međutim, trenutno nam nemogućnost apsorpiranja radne snage na tom području onemogućava ekspanziju te se nadamo da se ta situacija s radnom snagom može promijeniti na bolje. Naknade za partnere dostavljače koje platforme u Hrvatskoj nude su konkurentne i iznadprosječne za iste/slične poslove u Republici Hrvatskoj.

Uključivanje dostavljačke profesije na listu bi značajno pomoglo industriji da proširi poslovanje u Republici Hrvatskoj i osnažilo bi lokalna tržišta gradova diljem Hrvatske.