



This project is financed by
the European Union



IPA 2007 – 2009

Local Partnerships for Employment – Phase 3

EuropeAid/127435/D/SER/HR



Croatian Employment Service

Strategija razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije 2011. - 2013.



**Lokalna partnerstva za zapošljavanje – Faza 3
Program Europske unije za Hrvatsku
IPA Komponenta IV – Razvoj ljudskih potencijala
EuropeAid/127435/D/SER/HR
Trajanje projekta: 23. studenog 2009. – 22. srpnja 2011.**

Gesellschaft für
Versicherungswissenschaft
und -gestaltung e.V.

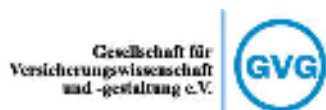


Bundesagentur für Arbeit



Finnish Consulting Group
International

Ova publikacija izrađena je uz pomoć Europske unije. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V. (GVG) i Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Koprivničko-križevačke županije i ni na koji se način ne može smatrati da odražava gledišta Europske unije.



Sadržaj

1. Uvod	2
2. Sažetak	3
3. Analiza društveno-ekonomske situacije u Županiji; Analiza tržišta rada	4
3.1. Položaj i administrativna podjela Koprivničko-križevačke županije	4
3.2. Demografska i prirodna obilježja	4
3.3. Gospodarstvo	5
3.3.1. Osnovni pokazatelji gospodarstva Koprivničko-križevačke županije	5
3.3.1.1. Prerađivačka industrija	6
3.3.1.2. Trgovina	7
3.3.1.3. Građevinarstvo	7
3.3.1.4. Poljoprivreda	7
3.4. Plaće u Koprivničko-križevačkoj županiji	7
3.5. Analiza tržišta rada	8
3.5.1. Radno aktivno stanovništvo	8
3.5.2. Zaposleni	8
3.5.3. Nezaposleni	9
3.5.4. Mobilnost radne snage	11
3.6. Službe za zapošljavanje	11
3.7. Obrazovanje	13
3.7.1. Predškolski odgoj i osnovnoškolsko obrazovanje	13
3.7.2. Srednjoškolsko obrazovanje	14
3.7.3. Visokoškolsko obrazovanje	15
3.7.4. Cjeloživotno učenje	15
3.8. Socijalna skrb i zdravstvo	16
3.9. Civilno društvo	17
4. SWOT analiza	18
5. Vizija razvoja ljudskih potencijala na području Koprivničko-križevačke županije	23
6. Prioriteti i mjere	25
7. Provedba; financijski okvir	39
8. Provedba; institucionalni okvir	40
9. Izvještavanje i praćenje	42
10. Prilog; Statistički pokazatelji iz analize stanja	43

1. UVOD

Strategija razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije strateški je dokument koji usmjerava razvoj ljudskih potencijala i definira smjerove politike zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja na županijskoj razini.

Svrha dokumenta je prepoznati probleme razvoja ljudskih potencijala na županijskoj razini, te zajedničkim djelovanjem svih relevantnih dionika na tržištu rada utjecati na smanjenje nezaposlenosti i „prijetnji“ od nove nezaposlenosti.

Središnju ulogu u razvoju Strategije razvoja ljudskih potencijala ima Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Koprivničko-križevačke županije (LPZ) koje je osnovano u sklopu projekta Lokalno partnerstvo za zapošljavanje – faza 3, koji se financira u sklopu 4. komponente IPA – Razvoj ljudskih potencijala, te okuplja dionike javnog, privatnog i civilnog sektora u Županiji.

Dokument sadrži viziju, ciljeve i prioritete razvoja ljudskih potencijala prepoznate od strane ključnih dionika na lokalnom tržištu rada s konkretnim mjerama i aktivnostima za povećanje zapošljivosti i razvoj ljudskih potencijala.

Strategija slijedi programski ciklus od 3 godine, odnosno razdoblje od 2011. - 2013., a on obuhvaća pretpristupni period i razdoblje neposredno nakon ulaska u EU do početka novog programskog ciklusa EU u 2014. godini. Izrađena je temeljem Metodologije za razvoj županijskih Strategija razvoja ljudskih potencijala (2010. - 2013), a u skladu s nekoliko osnovnih dokumenata:

- Nacionalni strateški referentni okvir (2012. - 2013.)
- Zajednički memorandum (JAP – Joint Assessment Paper) o situaciji u zapošljavanju,
- Zajednički memorandum o socijalnoj uključenosti
- IPA Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (2007. - 2011.)
- ESF Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (2012. - 2013.)
- Strategija za razvoj strukovnog obrazovanja (2008. - 2013.)
- Regionalni operativni programi (ROP) Koprivničko-križevačke županije za razdoblje 2006. - 2013. godine.

Cilj Strategije je lokalni razvoj ljudskih potencijala koji doprinosi većoj zaposlenosti i smanjenju nejednakosti i nezaposlenosti, te u konačnici rezultira boljom usklađenosti ponude i potražnje na lokalnom tržištu rada.

2. SAŽETAK

Strategiju razvoja ljudskih potencijala (SRLJP) Koprivničko-križevačke županije (KKŽ) izradila je Radna skupina za izradu strategije Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Koprivničko-križevačke županije, u sastavu: Koprivničko-križevačka županija, PORA Razvojna agencija Podravine i Prigorja, Pučko otvoreno učilište Koprivnica, Hrvatska obrtnička komora, Obrtnička komora KKŽ, Hrvatska gospodarska komora, Županijska komora Koprivnica, Obrtnička škola Koprivnica, Udruga slijepih KKŽ, Udruga invalida KKŽ, a čiji rad je koordinirao Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Križevci.

Prema usvojenoj metodologiji, Strategija razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije (SRLJP KKŽ) sadržava:

- osnovnu analizu stanja ljudskih potencijala na području KKŽ;
- SWOT analizu (analiza snaga, slabosti, mogućnosti i prijetnji za područje razvoja ljudskih potencijala);
- županijsku viziju razvoja ljudskih potencijala
- prioritete i mjere;
- financijski okvir;
- institucionalni okvir;
- provedbu i izvještavanje

Osnovna analiza daje pregled stanja ljudskih potencijala na području KKŽ, a izrada SWOT analize temelji se na četiri prioritetne osi definirane u Operativnom programu za razvoj ljudskih potencijala za razdoblje 2011. - 2013. godine:

1. Potpora održivom zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage
2. Jačanje socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom
3. Poboljšanje ljudskog kapitala u obrazovanju, u istraživanju i razvoju
4. Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje.

Zatim su članovi radne skupine za izradu SRLJP KKŽ izradili SWOT analizu situacije na području KKŽ, a vezano uz navedene četiri prioritetne osi.

Temeljeno na zaključcima osnovne i SWOT analize, Radna skupina je definirala slijedeću razvojnu viziju razvoja ljudskih potencijala koju KKŽ planira postići do 2013. godine:

Koprivničko-križevačka županija je regija konkurentne radne snage s ljudskim potencijalima razvijenih vještina i kompetencija, visokog stupnja fleksibilnosti, mobilnosti, te motiviranosti za cjeloživotno učenje

Polazeći od Vizije, Radna skupina je odredila četiri glavna/strateška prioriteta Koprivničko-križevačke županije, a potom i mjere kojima će se postupno ostvarivati prioritete. Tako definirana hijerarhija sastoji se od 4 prioriteta i 11 mjera. Svaka pojedina mjera dodatno je razrađena na način da se definira njezin cilj, aktivnosti, sudionici, korisnici/ciljne skupine, te su razrađeni pokazatelji praćenja i ocjenjivanja.

3. ANALIZA DRUŠTVENO-EKONOMSKE SITUACIJE U ŽUPANIJI; ANALIZA TRŽIŠTA RADA

3.1. Položaj i administrativna podjela Koprivničko-križevačke županije

Koprivničko-križevačka županija (vidi Sliku 1. u Prilogu), s površinom od 1.746 km² (3,2% ukupne kopnene površine RH), pripada manjim županijama u Republici Hrvatskoj (prosječna površina županija 2.795 km²). S Varaždinskom, Međimurskom, Krapinsko-zagorskom i Zagrebačkom županijom čini regiju na NUTS II razini pod nazivom Sjeverozapadna Hrvatska.

Županija graniči s ukupno pet županija (Međimurska, Varaždinska, Virovitičko-podravska, Bjelovarsko-bilogorska i Zagrebačka), te s Republikom Mađarskom. Granica s Mađarskom otvara značajne mogućnosti prekogranične suradnje, koja se realizira kroz razne potpisane sporazume i projekte na županijskoj razini koji su većinom usmjereni na prenošenje znanja i iskustava, održivi razvoj, održivo korištenje prirodne i kulturne baštine, unapređenje poljoprivredne proizvodnje te zaštitu i spašavanje. Dosadašnja ostvarena suradnja predstavlja kvalitetan temelj za daljnji razvoj prekogranične suradnje, a posebice za osmišljavanje te pripremu i provedbu budućih zajedničkih projekata za apliciranje prema pretpristupnim i strukturnim fondovima EU.

Koprivničko-križevačka županija se sastoji od 25 jedinica lokalne samouprave (vidi Sliku 2. u Prilogu), tj. tri grada (Koprivnica, Đurđevac, Križevci) i 22 općine s 264 naselja. Sjedište Županije je u Koprivnici.

3.2. Demografska i prirodna obilježja

Koprivničko-križevačka županija, prema posljednjem popisu stanovništva¹ iz 2001. godine, ima 124.467 stanovnika (2,8% ukupnog broja stanovnika RH), te s gustoćom naseljenosti od cca 71,8 st./km², pripada srednje gusto naseljenim područjima RH (prosjek je 78,3 st./km²).

Od ukupnog broja stanovnika, muškaraca je bilo registrirano 60.118 što čini udio od 48,3%, dok udio žena iznosi 51,7% tj. registrirano je 64.349 žena. Na području sva 3 grada živi ukupno 62.180 ili 49,9% stanovništva. Preostalih 62.287 ili 50,1% stanovnika živi na području 22 općine, odnosno u pripadajućim naseljima.

Prosječna starost stanovništva od 39,7 godina² nešto je veća od prosjeka RH (39,3 godine).

Raspodjela stanovništva prema dobi ukazuje da 16,9% od ukupnog broja stanovnika čine djeca u dobi do 15 godina (od tog broja 48,7% ženske djece), 19,6% osobe od 15 do 29 godina (48,5% žena), 28,9% osobe od 30 do 49 godina (48,2%), 17,8% osobe od 50 do 64 godine (52,9% žena) i 16,5% stanovništva čine osobe starije od 65 godina (63,2% žena). Udio osoba starijih od 65 godina u ukupnom stanovništvu viši je od državnog prosjeka koji iznosi 15,6% i kontinuirano raste. S druge strane, udio mladih do 14 godina se smanjuje tako da Županija već više desetljeća bilježi kontinuiran negativni prirast stanovnika.

Sukladno Izvješću o osobama s invaliditetom Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, 2009. godine u

¹ Izvor: Državni zavod za statistiku

² Izvor: ROP KKŽ 2006-2013., str. 27

Županiji su registrirane 12.242 osobe s invaliditetom (9,8% od ukupnog broja stanovnika), od toga 1.283 mladih do 19 godina (dvostruko više muškaraca od žena), 4.662 osobe u dobi iznad 65 godina, a najviše je osoba u dobi od 20 do 64 godine (njih 6.297 ili 51,4%).

Prema dostupnim izvorima o završenom stupnju obrazovanja, najveći broj osoba s invaliditetom nema završenu osnovnu školu ili ima završenu osnovnu školu (82,6%). Srednju stručnu spremu ima tek 10,9%, dok višu ili visoku stručnu spremu ima 1,6% osoba s invaliditetom. Obrazovanje po posebnom programu završilo je 4,8% osoba s invaliditetom.

Dugotrajni negativni trend prirodnog priraštaja, te neznatna migracijska kretanja imaju za posljedicu depopulaciju područja Koprivničko-križevačke županije. Osnovne karakteristike kretanja stanovništva Županije su: smanjenje ukupnog broja stanovnika, smanjenje broja stanovnika mlađe dobi, porast stanovnika starije dobi, porast gradskog stanovništva i smanjenje ruralnog stanovništva. Zbog migracija stanovništva iz sela u gradove, negativan prirodni priraštaj je manje izražen u gradovima, dok nasuprot tome, sela pomalo odumiru.

3.3. Gospodarstvo

3.3.1. Osnovni pokazatelji gospodarstva Koprivničko-križevačke županije

Najveća koncentracija gospodarskih aktivnosti bilježi se na području tri grada: Koprivnice, Križevaca i Đurđevca. Između općina i gradova Koprivničko-križevačke županije postoje znatne razlike u razvijenosti. Postoji različitost u gospodarskoj aktivnosti i razvijenosti, mjereno prema indikatorima dohotka po stanovniku, te ukupnog prihoda lokalnog proračuna.

Koprivničko-križevačka županija, s bruto domaćim proizvodom po stanovniku od 12.498 USD (vidi Tablicu 1. u Prilogu), nalazi se na 5. mjestu, te pripada skupini vodećih županija u Republici Hrvatskoj, dok je unutar svoje NUTS II regije na 2. mjestu, odmah iza Grada Zagreba.

U 2009. godini na području Koprivničko-križevačke županije poslovalo je ukupno 1.291 (vidi Tablicu 2. u Prilogu) aktivno trgovačko društvo³ (od čega je 8 velikih, 21 srednje i 1.262 malih) i 1.608 obrta u kojima je zaposleno 23.400 osoba.

Značajan je udio malog i srednjeg poduzetništva u ukupnom broju zaposlenih u trgovačkim društvima (57%), te u ukupnoj dobiti nakon oporezivanja (51%). Vidljiv je kontinuirani interes za poduzetništvo mjereno brojem novoosnovanih trgovačkih društava, kao i njihova održivost na tržištu mjerena brojem trgovačkih društava koje u zakonskom roku predaju svoje završne račune o poslovanju. Proteklih nekoliko godina na području Županije broj obrta kontinuirano pada, a također pada i broj zaposlenih u obrtima.

Poticanje razvoja obrtništva se provodi u skladu s programima poticanja malog i srednjeg poduzetništva na razini Republike Hrvatske, na razini Koprivničko-križevačke županije i na razini jedinica lokalne samouprave.

Koprivničko-križevačka županija i jedinice lokalne samouprave na području Županije u okviru svog djelovanja aktivno rade na stvaranju poduzetničke klime i u okviru svojih ovlasti pomažu razvitku obrtništva i ostalih oblika gospodarskih aktivnosti.

³ Izvor: Upravni odjel za gospodarstvo i komunalne djelatnosti Koprivničko-križevačke županije

Ukupna planirana površina namijenjena razvoju poslovnih zona u Koprivničko-križevačkoj županiji iznosi cca 650 ha. Od ukupno 28 poduzetničkih zona (vidi Tablicu 3. u Prilogu) na području Koprivničko-križevačke županije aktivno je njih 12, gdje svoju aktivnost obavlja 116 gospodarskih subjekata, pri tome zapošljavajući 4.996 osoba.

U Koprivničko-križevačkoj županiji razvijena je institucionalna potpora razvoju malih i srednjih poduzetnika i poduzetničkog okruženja. Potporne institucije za razvoj poduzetništva u Koprivničko-križevačkoj županiji su: PORA Razvojna agencija Podravine i Prigorja za promicanje i provedbu razvojnih aktivnosti u Koprivničko-križevačkoj županiji, zatim Križevački poduzetnički centar d.o.o. i dva inkubatora: Koprivnički poduzetnik d.o.o. i Poduzetnički inkubator u Gornjoj Rijeci.

Važnu ulogu u institucionalnoj potpori imaju i Hrvatska gospodarska komora - Županijska komora Koprivnica i Hrvatska obrtnička komora, Obrtnička komora Koprivničko-križevačke županije, u okviru koje djeluju i tri udruženja obrtnika: Udruženje obrtnika Koprivnica, Udruženje obrtnika Križevci i Udruženje obrtnika Đurđevac.

Osnovna karakteristika županijskog gospodarstva po djelatnosti je prerađivačka industrija koja zajedno sa građevinarstvom ostvaruje 58% ukupnih prihoda, zapošljava 12.065 osoba (65% svih zaposlenih), te je izvozno orijentirana sa udjelom u ukupnom izvozu od 89%⁴.

Djelatnosti u kojima se ostvaruje najveći prihod i koje zapošljavaju najveći broj osoba su: prerađivačka industrija, trgovina na veliko i malo, građevinarstvo i poljoprivredna djelatnost.

Kako bi se u narednom razdoblju postigla što veća zaposlenost potrebno je njegovati ekonomiju s visokom stopom zaposlenosti, a koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost.

3.3.1.1. Prerađivačka industrija

Prerađivačka industrija je najvažnija djelatnost u gospodarstvu Koprivničko-križevačke županije. 2009. godine udio prihoda od prerađivačke industrije u ukupnim prihodima gospodarstva iznosio je 50%, a u broju zaposlenih 55%. Također je 2009. godine ukupno bilo aktivno 181 malo, 9 srednjih i 6 velikih poduzeća u prerađivačkoj industriji.

Po udjelu u ukupnim prihodima, te broju zaposlenih u prerađivačkoj industriji daleko prednjači prehrambena industrija (ostvaruje više od 32% ukupnih prihoda, te zapošljava više od 30% svih zaposlenih u prerađivačkoj industriji), a slijedi farmaceutska industrija (ostvaruje preko 10% ukupnih prihoda te zapošljava oko 8% od ukupno zaposlenih) te industrija papira (ostvaruje preko 6% ukupnih prihoda te zapošljava oko 5% od ukupnog broja zaposlenih).

U Koprivničko-križevačkoj županiji, u manjoj mjeri, razvijene su i drveno-prerađivačka industrija, metaloprerađivačka, te tekstilna i kožna industrija. Ove se djelatnosti suočavaju sa određenim poteškoćama i bilježe smanjenje prihoda, te ukupnog broja zaposlenih posljednjih nekoliko godina.

U metaloprerađivačkoj djelatnosti, u 2010. godini, realizirana je jedna od najvećih „greenfield investicija“ na području Koprivničko-križevačke županije – puštena je u pogon tvrtka u Križevcima pod nazivom „Strojometal d.o.o.“, potpomognuta ulaganjem talijanske tvrtke MEP.

⁴ Izvor: Županijska razvojna strategija Koprivničko-križevačke županije za razdoblje 2011. – 2013.

3.3.1.2. Trgovina

Trgovina posljednjih godina ostvaruje pad prihoda u Koprivničko-križevačkoj županiji, pri čemu je vidljivo veliko povećanje tržišnog udjela velikih tvrtki u odnosu na male i srednje. Trgovina je jedna od rijetkih djelatnosti u kojoj je zabilježen rast plaća u 2009. u odnosu na 2008. i to za 7%. Sektor trgovine značajan je poslodavac (oko 19,4% svih zaposlenih u 2009. godini).

3.3.1.3. Građevinarstvo

Građevinarstvo sudjeluje s približno 8% u ukupnim prihodima Koprivničko-križevačke županije. U proteklih pet godina u građevinarstvu pada broj poduzeća. Pao je i broj malih poduzeća, koja su i najbrojnija i obuhvaćaju više od 90% ukupnog broja poduzeća u građevinarstvu. U ukupnom broju zaposlenih građevinarstvo sudjeluje sa 9%. Unazad nekoliko godina smanjuje se prosječan broj zaposlenih, a smanjuju se i plaće djelatnika u ovoj djelatnosti.

3.3.1.4. Poljoprivreda

Sektor poljoprivrede, lova i šumarstva sudjeluje u ukupnim prihodima Koprivničko-križevačke županije s nešto više od 5%. Od 2001. raste broj registriranih tvrtki, kao i ukupni prihodi u djelatnosti poljoprivrede, lova i šumarstva, dok bruto dobit, zaposleni i isplaćene plaće bilježe oscilacije uz pozitivan trend unatrag dvije godine. Oko 65% prihoda ostvaruju obiteljska poljoprivredna gospodarstva, a 35% trgovačka društva. Oko 93% poljoprivrednog zemljišta nalazi se u privatnom vlasništvu.

Sukladno veličini, poljoprivredni posjedi su rascjepkani (prosječna veličina posjeda je 3,73 ha), pa oko 74% poljoprivrednih kućanstava raspolaže s manje od 5 hektara poljoprivrednog zemljišta. Na usitnjenim obiteljskim kućanstvima živi 51.638 osoba, od kojih je 31% osoba starijih od 55 godina.

Popisom poljoprivrednog stanovništva iz 2003. godine na području Koprivničko-križevačke županije evidentirano je 22.400 poljoprivrednih kućanstava u kojima živi 77.330 stanovnika ili 62% stanovništva Županije, od kojih je 16.871 osoba (22%) starija od 55 godina. Ukupno je 12.893 gospodarstava upisanih u Upisnik obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava.

Glavna poljoprivredna djelatnost je stočarstvo, unutar kojeg je najrazvijenije govedarstvo, posebice u proizvodnji mlijeka i tovom junadi, a slijede svinjogojstvo kao druga po važnosti stočarska proizvodnja, te ovčarstvo, kozarstvo, pčelarstvo, peradarska proizvodnja i konjogojstvo.

3.4. Plaće u Koprivničko-križevačkoj županiji

Prosječna mjesečna neto plaća u Županiji u 2008. godini iznosila je 4.635 kn⁵ i manja je za 10,2% od prosječne neto plaće u Republici Hrvatskoj. Prosječna neto plaća muškaraca iznosi 4.804 kn, dok je kod žena niža i iznosi 4.432 kn.

Trend viših prosječnih plaća muškaraca evidentiran je u svim djelatnostima osim u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima.

Ako promatramo kretanje visine prosječne plaće u razdoblju od 2003. – 2008. godine, prosječna se neto plaća u Koprivničko-križevačkoj županiji kontinuirano povećava svake godine.

⁵ Izvor: DZS; FINA

3.5. Analiza tržišta rada

3.5.1. Radno aktivno stanovništvo

Radno aktivno stanovništvo čine zaposlene osobe zajedno s registriranom nezaposlenom radnom snagom. Koprivničko-križevačka županija imala je 44.435⁶ osoba radno aktivnog stanovništva (od čega 47,9% žena) krajem 2010. godine. U odnosu na kraj 2009. godine, radi se o smanjenju radno aktivnog stanovništva za 1,8%.

Ukupan broj radno aktivnog stanovništva na području Republike Hrvatske iznosio je 1.787.775 osoba pa udio radno aktivnog stanovništva na Županiji predstavlja 2,5% ukupnog broja.

Od 2004. do 2005. godine aktivno stanovništvo na županiji raste, 2006. godine blago pada, pa u 2007. opet raste da bi se od 2008. do 2010. godine dogodio pad na sadašnju razinu (vidi Tablicu 4. u Prilogu).

Stopa aktivnosti stanovništva u Koprivničko-križevačkoj županiji, prema procjeni Državnog zavoda za statistiku, u 2009. godini iznosila je 57,1% (55,8% za žene i 58,3% za muškarce). U Republici Hrvatskoj stopa aktivnosti stanovništva je viša i iznosi 61,3%.

Obrazovna struktura stanovništva zaostaje za prosjekom Republike Hrvatske (koji je i sam već izrazito nezadovoljavajući u odnosu na prosjeke EU-a), te kao takva predstavlja značajno razvojno ograničenje i razvojni prioritet. Bez škole, s nezavršenom osnovnom školom ili sa završenom osnovnom školom je 57,8% stanovnika, dok s druge strane samo 4,1% osoba ima završeno visoko obrazovanje (vidi Tablicu 5. u Prilogu).

3.5.2. Zaposleni

Na području Koprivničko-križevačke županije krajem 2010. godine bilo je osigurano ukupno 36.735 osoba⁷ (od toga 47,5% žena). Ukupan broj osiguranika na području Republike Hrvatske bio je 1.467.930 pa udio osiguranika na Županiji predstavlja 2,5% ukupnog broja.

Broj zaposlenih osoba na području Županije bilježi kontinuirani rast od 2004. do 2008. godine, da bi početkom 2009. počeo ubrzano padati pod utjecajem gospodarske i financijske krize, te se taj pad nastavio do današnjih dana (vidi Tablicu 4. u Prilogu).

Stopa zaposlenosti na području Koprivničko-križevačke županije u 2009. godini iznosila je 48,2%⁸ (46,4% za žene i 49,9% za muškarce). Na razini Republike Hrvatske ona je malo viša i iznosi 51,5%.

Prema strukturi zaposlenih, kod pravnih je osoba zaposleno 27.918 (76,0%), kod fizičkih osoba 2.579 (7,0%), kod obrtnika 1.243 (3,4%) te u individualnoj poljoprivredi 4.528 osoba (12,3%). U odnosu na kraj 2009. godine, na području Koprivničko-križevačke županije došlo je do smanjenja broja zaposlenih osoba za 3,7%. Najveći pad vidljiv je kod poljoprivrednika (za 7,1%), obrtnika (za 7,0%), te kod pravnih i fizičkih osoba (za 3,6%). U slobodnim profesijama došlo je do povećanja broja zaposlenih za 55,1%.

Na području Republike Hrvatske po osnovi poljoprivrede evidentirano je ukupno 31.703 osiguranika.

⁶ Izvor: HZMO, HZZ

⁷ Izvor: HZMO

⁸ Izvor: DZS

Od tog broja, na području Koprivničko-križevačke županije evidentirano je njih 4.528, što predstavlja udio od 14,3%. Koprivničko-križevačka županija uvijek se isticala velikim brojem individualnih poljoprivrednika i poljoprivrednih gospodarstava dok u promatranom razdoblju bilježimo kontinuiran pad broja individualnih poljoprivrednih osiguranika i zaposlenih u toj djelatnosti.

S obzirom na važnost ove gospodarske grane za našu Županiju, te djelovanje Srednje gospodarske škole i Visokog gospodarskog učilišta u Križevcima, koje obrazuju takve kadrove, ovaj negativni pokazatelj ukazuje na potrebu intenzivnijeg rada na obrazovanju i usavršavanju postojećih poljoprivrednika, ali i poticanju ponovnog razvoja ove gospodarske grane na razini naše županije.

U Koprivničko-križevačkoj županiji nedovoljan je broj poduzeća koja imaju razvijen sustav upravljanja ljudskim potencijalima. Ulaganje u intelektualni kapital višestruko se vraća kroz bolju produktivnost i veći profit, te je potrebno na razini Županije razvijati i promicati ulaganje u ljudske resurse, pa tako i na razini malog i srednjeg poduzetništva.

3.5.3. Nezaposleni

Prema statističkim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje⁹, krajem prosinca 2010. godine evidentirano je 7.700 nezaposlenih osoba (vidi Tablicu 6. u Prilogu). Muškaraca je bilo 3.934 ili 51,1%, a žena 3.766 ili 48,9%. Unatoč statističkim pokazateljima, koji pokazuju da je u promatranom razdoblju veći broj nezaposlenih muškaraca nego žena, što je rezultat trenutnih kretanja u gospodarstvu, muškarci se zapošljavaju brže i u većem broju. Žene su u prethodnim razdobljima bile u nepovoljnijem položaju na tržištu rada, te u pravilu duže čekaju na zaposlenje i kod njih je prisutnija dugotrajna nezaposlenost (udio od 53,1% u dugotrajno nezaposlenim osobama). Najčešće je riječ o ženama iznad 45 godina, od kojih je 41,4% dugotrajno nezaposlenih, te je iz tog razloga otežano njihovo uključivanje na tržište rada¹⁰.

Zbog nepovoljnih gospodarskih prilika koje su rezultirale zatvaranjem mnogih radnih mjesta, nezaposlenost od 2009. godine raste.

Krajem prosinca 2010. godine u Koprivničko-križevačkoj županiji stopa nezaposlenosti iznosila je 17,3% (vidi Tablicu 4. u Prilogu), dok je u Republici Hrvatskoj ona iznosila 18,8%¹¹.

Prosječno je 2010. godine bilo evidentirano 7.375 osoba, što u odnosu na prosjek 2009. godine (6.243) čini povećanje od 18,1% (vidi Tablica 7. u Prilogu). Od tog broja, 3.688 ili 50,0% čine muškarci te 3.687 ili 50% nezaposlene žene. Ukoliko promatramo kretanje prosječnog broja muškaraca i žena unatrag 5 godina (vidi Sliku 3. u Prilogu), u 2010. godini prvi puta se taj broj izjednačio. Posljedica je to povećanog otpuštanja u djelatnostima pretežno muških zanimanja, poput građevine.

Promatrajući strukturu nezaposlenih osoba obzirom na razinu obrazovanja (vidi Tablica 7. u Prilogu), najveći udio u prosječnom broju u 2010. godini čine osobe sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju do 3 godine i školom za KV i VKV radnike (37,2%). Slijede osobe sa završenom osnovnom školom (24,2%), osobe sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju od 4 i više godina (18,4%), osobe bez škole i s nezavršenom osnovnom školom (12,8%), osobe sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom (2,8%), osobe sa završenim fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom (2,4%) te gimnazijom (2,1%).

U obrazovnoj strukturi još je uvijek visok broj osoba koje su bez škole ili imaju nezavršenu osnovnu

⁹ Izvor: HZZ PS Križevci, Mjesečni statistički bilten, 2010. godina, broj 12

¹⁰ Izvor: HZZ PS Križevci

¹¹ Izvor: Državni zavod za statistiku

školu. U sklopu obrazovanja odraslih, u suradnji s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa, provodi se program osnovnoškolskog obrazovanja u koji se osobe sa nezavršenom osnovnom školom mogu besplatno uključiti. Hrvatski zavod za zapošljavanje kontinuirano provodi animaciju osoba s nezavršenom osnovnom školom da se uključe u proces završavanja osnovne škole kako bi postale zapošljivije, a ujedno im se otvorile i mogućnosti za nastavak obrazovanja, te uključivanja u programe osposobljavanja koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Razlike u stopi nezaposlenosti među raznim skupinama na tržištu rada s različitim stupnjevima obrazovanja reflektiraju uglavnom nesrazmjer između strukture vještina ponuđene radne snage i strukture vještina tražene radne snage.

Drugi oblik nesrazmjera su razlike u poziciji na tržištu rada između osoba različitih zanimanja s istom razinom obrazovanja (vidi Tablicu 8. u Prilogu).

Posebno osjetljivu skupinu u strukturi nezaposlenih čine mlade osobe do 29 godina. Stopa nezaposlenosti mladih (kreće se oko 25%) znatno je viša od europskog prosjeka (oko 19,6%). Visok udio mladih, koji iznosi oko 38% u ukupnom broju nezaposlenih (vidi Tablicu 9. u Prilogu), ukazuje na težak ulazak mladih na tržište rada. Potrebno je uložiti velike napore u razvijanje politike i mogućnosti zapošljavanja mladih, pritom uzevši u obzir jedinstvenost naše županije glede gospodarskih i društvenih čimbenika.

Najveća prepreka zapošljavanju mladih je nedostatak radnog iskustva, a samim time i potrebnih znanja i vještina. U uvjetima gospodarske krize ekonomske prilike u našoj Županiji nisu povoljne za rješavanje ovog problema. Sa istim ili sličnim teškoćama susreću se svi mladi bez obzira na završen stupanj obrazovanja. Velik broj njih unatoč završenom fakultetu ne uspijeva pronaći posao u prvih 6 mjeseci. Ovaj problem iziskuje punu suradnju poslodavaca, obrazovnih institucija te Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Tek zajedničkim djelovanjem i izmjenom stajališta, te kontinuiran rad i angažman svih navedenih učinit će mlade ne tako teško zapošljivom skupinom.

Krajem 2010. godine na evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje su bile 184 osobe s invaliditetom¹², od čega ih 75,0% ima završenu srednju školu, 24,5% osnovnu školu, a samo jedna osoba ili 0,5% nema završenu osnovnu školu (vidi Tablicu 10. u Prilogu). Tijekom 2010. godine ih je ukupno zaposleno 48, i to većinom putem poticajnih mjera za zapošljavanje koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s jedinicama lokalne uprave i samouprave, koje u najvećoj mjeri pokazuju senzibilitet i volju za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Potrebno je razvijati svijest poslodavaca o jednakim radnim potencijalima osoba s invaliditetom jer su od rada osoba s invaliditetom brojne koristi za društvo u cjelini, te intenzivnije poticati jednake mogućnosti zapošljavanja za sve osobe na tržištu rada. Osobe s invaliditetom trebaju biti što konkurentnije na tržištu rada te im treba omogućiti pristup svim razinama obrazovanja, kroz pristupačnost školskih zgrada i njihove opreme te stručnih i osposobljenih djelatnika za njihovo poučavanje. Kao pozitivan primjer zapošljavanja osoba s invaliditetom navodimo primjere poslodavaca: Grad Koprivnica, Promus IT iz Križevaca i Zaštite Jurenec d.o.o. iz Koprivnice koji su primili nagradu „Poslodavac godine za zapošljavanje osoba s invaliditetom“.

U evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2010. godini bilo je evidentirano 216 osoba (vidi Tablicu 11. u Prilogu) romske nacionalne manjine (od čega 107 žena). Visok je udio mladih do 29 godina (51,4%), te je česta dugotrajna nezaposlenost (58,8% čeka na zaposlenje više od godine dana). Razlog tome je vrlo niska obrazovna struktura osoba romske nacionalnosti.

Stanovnici romske nacionalnosti najviše žive na području nekoliko općina u uvjetima nedovoljno izgrađene komunalne infrastrukture, općenito slabijih uvjeta stanovanja i s teškoćama socijalnog

¹² Izvor: HZZ PS Križevci, Statistički podaci

uključivanja u redovne sustave zajednice, te s problemima integracije i prilagodbe na načine života većinskog stanovništva. U 2010. godini zaposlenje je pronašlo 18 osoba, od čega 7 žena i to na poslovima vrtlarskog radnika putem poticajnih mjera Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a u okviru Nacionalnog programa za Rome/Akcijski plan Desetljeća za uključivanje Roma 2005. do 2015.

Kao važan korak povećanja zapošljivosti romske populacije, na razini Županije potrebno je provoditi aktivnosti uključivanja većeg broja osoba u sve razine obrazovanja, s obzirom da većina odustane od školovanja nakon završetka osnovne škole ili uopće ne završe osnovnoškolsko obrazovanje.

S tim ciljem, POU Koprivnica u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i Udrugama romske nacionalne manjine, pokreće inicijativu za obrazovanje romskih pomoćnika, koji će u budućnosti biti ne samo pomoćnici u nastavi, već i motivatori za uključivanje u obrazovanje osoba romske nacionalnosti.

Mjerama za poticanje zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje tijekom 2010. obuhvaćene su 403 (vidi Tablicu 12. u Prilogu) teže zapošljive osobe (od toga 223 žene).

U suradnji s lokalnom zajednicom, kroz EU projekte i putem Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja za 2011. i 2012. nastavljaju se aktivnosti na što većem poticanju zapošljavanja teže zapošljivih osoba, a uvodi se i mjera „Sufinanciranje zapošljavanja nezaposlenih osoba na dijeljenom radnom mjestu“.

3.5.4. Mobilnost radne snage

Migracijska kretanja stanovništva u Županiji općenito su mala, među najnižima u Hrvatskoj (1.564 doseljenih i 1.659 odseljenih stanovnika¹³ u 2009. godini). Statistički pokazatelji ukazuju na značajniji udio odseljenih, nego doseljenih stanovnika unutar i izvan Županije.

Većinom je to unutrašnja migracija na kratke udaljenosti, ljudi odlaze iz jednog grada ili općine u drugi (1.114 osoba u 2009. godini), te među naseljima istog grada ili općine (346 osoba). Najveći broj migracija realizira se unutar županije i najčešće govorimo o preseljenju iz sela u grad radi boljih uvjeta i većih mogućnosti. Česte su i dnevne migracije unutar županije i sa susjednim županijama, uglavnom radi odlaska na posao. Radi dobre prometne povezanosti dio stanovništva putuje na posao u veće gradove, a zbog nedostatka radnih mjesta u njihovim sredinama.

Analizirajući ukupnu migraciju među županijama u Hrvatskoj, za Koprivničko-križevačku županiju može se uočiti negativan trend, u 2009. godini bilo je 95 odseljenih više nego doseljenih. Glavne prepreke za mobilnost županijske radne snage su nedovoljna prometna povezanost (nepostojanje ili nedovoljan broj javnih prijevozničkih linija) prema gradovima, visoki troškovi preseljenja, te nedostatak financijske potpore mobilnosti ljudskih potencijala.

3.6. Službe za zapošljavanje

Zakonom o posredovanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 80./08.) regulirano je da djelatnost posredovanja pri zapošljavanju obavlja Hrvatski zavod za zapošljavanje, te druge pravne osobe kao trgovačka društva, a fizičke osobe kao samostalnu djelatnost, te srednjoškolske ustanove koje mogu obavljati samo poslove posredovanja za povremeni rad redovitih učenika u zemlji. Pravne i fizičke osobe mogu obavljati djelatnosti istraživanja tržišta rada i ispitivanja javnog mnijenja, a osiguranje za slučaj nezaposlenosti u isključivoj je nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

¹³ Izvor: DZS, Priopćenje, Broj 7.1.2. od 26. svibnja 2010.

Zakonom o radu (NN 149./09.) reguliran je rad Agencija za privremeno zapošljavanje, a one predstavljaju najčešći oblik pravnih subjekata koje se, uz Hrvatski zavod za zapošljavanje, bave posredovanjem pri zapošljavanju. One prema istom zakonu moraju biti posebno registrirane za tu djelatnost. Agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac koji na temelju sporazuma o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova. Od tridesetak aktivnih agencija za privremeno zapošljavanje na području Republike Hrvatske, jedna ima podružnicu na području Koprivničke-križevačke županije.

Hrvatski zavod za zapošljavanje javna je ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 80./08.) sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova.¹⁴ Hrvatski zavod za zapošljavanje je vodeća institucija na hrvatskom tržištu rada, poglavito u objedinjavanju cjelokupne ponude i potražnje s ciljem pune zaposlenosti, što postiže učinkovitim posredovanjem kroz razvoj usluga visoke kvalitete prema potrebama klijenata, razvijanjem vlastitih znanja, vještina i sposobnosti te promicanjem partnerskih odnosa s dionicima na tržištu rada.

Kvaliteta se očituje u svim segmentima poslovanja, u svim fazama poslovnih procesa, te u svim elementima pružanja usluga i na svakom radnom mjestu. Poslovni procesi u radu s poslodavcima, nezaposlenim osobama i ostalim korisnicima usluga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje se kontinuirano unaprjeđuju, uz istovremenu izgradnju kapaciteta institucije – ljudskih, financijskih i materijalnih. S ciljem postizanja što veće kvalitete rada kontinuirano se ulaže u obrazovanje i osposobljavanje vlastitih zaposlenika.

Temeljne zadaće Hrvatskog zavoda za zapošljavanje su:

- posredovanje pri zapošljavanju osoba koje traže posao u zemlji i inozemstvu;
- materijalno osiguranje i druga prava tijekom nezaposlenosti;
- profesionalno usmjeravanje nezaposlenih i drugih osoba pri odabiru posla i zanimanja;
- organiziranje stručnog obrazovanja, usavršavanja i prekvalifikacije;
- praćenje i analiziranje stanja na tržištu rada i informiranje javnosti o tome;
- poticanje zapošljavanja i obrazovanja primjenom mjera aktivne politike zapošljavanja.

Poslove iz svoje djelatnosti Hrvatski zavod za zapošljavanje obavlja preko: Središnje službe, 22 Područne službe te 95 Ispostava. Na području Koprivničko-križevačke županije djeluje Područna služba Križevci, koju čine tri Ispostave: Ispostava Đurđevac, Ispostava Koprivnica i Ispostava Križevci.

Područna služba Križevci u svom sastavu ima: Odjel posredovanja i pripreme za zapošljavanje (u okviru njega Odsjek aktivne politike zapošljavanja, Odsjek profesionalnog usmjeravanja i obrazovanja), Odjel za provođenje projekata, Odjel analitike, statistike i informatike, Odjel pravnih, kadrovskih i općih poslova te Odjel financija i računovodstva, sa ukupno 35 zaposlenika, čiji rad organizira, usklađuje i nadzire pročelnica. Prema obrazovnoj strukturi, 51,4% zaposlenika ima završen fakultet ili akademiju, 14,3% ima završen prvi stupanj fakulteta, stručni studij ili višu školu, 28,6% ima završenu srednju školu, dok 5,7% zaposlenika ima završenu osnovnu školu.

Korisnici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje su poslodavci, nezaposlene osobe, tražitelji zaposlenja

¹⁴ Izvor: www.hzz.hr

te učenici, studenti i ostali, a Hrvatski zavod za zapošljavanje u pružanju svojih usluga prema istima djeluje nepristrano. U skladu sa strateškim ciljevima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kontinuirano se razvijaju nove usluge koje utječu na povećavanje zapošljivosti i konkurentnosti radne snage, te se za nezaposlene osobe organiziraju aktivnosti i edukacije u vidu radionica, kojima se nastoji povećati svijest o važnosti aktivnog traženja posla, te nadograđuju vještine traženja posla.

Aktivnostima pripreme za zapošljavanje Hrvatski zavod za zapošljavanje pridaje osobitu pažnju u radu s nezaposlenim osobama, a važno je spomenuti da se za usklađivanje kompetencija s trenutnim i prognoziranom potrebama na tržištu rada organiziraju obrazovne aktivnosti u okviru Mjera aktivne politike zapošljavanja. U 2010. godini osposobljeno je 125 nezaposlenih osoba za potrebe tržišta rada (vidi Tablica 13. u Prilogu).

Osmišljavanjem i prijavljivanjem vlastitih projekata za financiranje iz pretpristupnih fondova iz EU, najveći naglasak se stavlja na aktivnosti dodatnog obrazovanja i usavršavanja pojedinih skupina korisnika kako bi postali što konkurentniji na današnjem tržištu rada.

U radu s korisnicima usluga Zavoda promovira se i kultura cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kojim se osobama nastoji pružiti podrška u razvoju njihove karijere, počevši od izbora njihovog prvog zvanja te praćenjem upisa na fakultete.

U okviru provedbe Programa gospodarskog oporavka, Vlada Republike Hrvatske 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. U skladu s navedenom Uredbom, Područna služba Križevci provela je analizu i prognozu potreba tržišta za pojedinim zvanjima, te izradila preporuke za obrazovnu upisnu politiku. Preporuke se odnose ne samo na upis, već i na stipendiranje učenika i studenata. Preporuča se povećanje ili smanjenje broja upisanih i stipendiranih učenika i studenata u pojedinim obrazovnim programima.

Preporuke će se izrađivati svake godine s ciljem usklađivanju obrazovanja s potrebama tržišta rada odnosno smanjenja strukturne neusklađenosti između ponude rada i potražnje za radom, što je jedan od glavnih dugoročnih problema hrvatskog tržišta rada pa tako i Koprivničko-križevačke županije.

Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi redovito godišnje istraživanje „Anketu poslodavaca“ na uzorku od 500-tinjak poslodavaca s 5 i više zaposlenih s područja naše Županije. Tim se istraživanjem prikupljaju informacije od poslodavaca o: promjenama u zaposlenosti i zapošljavanju, ispituju buduću planovi i potrebe poslodavaca u pogledu zapošljavanja, te prikupljaju informacije o potencijalnim viškovima i potrebama za dodatnom izobrazbom postojećih radnika. Na temelju dobivenih informacija, Područna služba Križevci se može adekvatno pripremiti za aktivnosti savjetovanja i usmjeravanja nezaposlenih osoba prema potrebama tržišta rada, kao i za potrebne aktivnosti u daljnjoj izobrazbi nezaposlenih osoba. I na taj način, Hrvatski zavod za zapošljavanje, nastoji smanjiti nesklad ponude i potražnje na tržištu rada.

3.7. Obrazovanje

3.7.1. Predškolski odgoj i osnovnoškolsko obrazovanje

U Koprivničko-križevačkoj županiji djeluje petnaest predškolskih ustanova/vrtića (11 dječjih vrtića osnovanih od JLS, jedan privatni, tri vjerska) s oko 1.400 polaznika i oko 294 zaposlenika.

U Županiji djeluje 27 osnovnih škola (prostorno raspoređeno u 92 objekta, uključujući i osnovnoškolske odjele Glazbene škole Alberta Štrige u Križevcima i Glazbene škole Fortunat Pintarić u Koprivnici), u kojima se u školskoj godini 2010./2011. školuje 10.653 učenika u 605 razrednih odjela (u prosjeku 17 učenika po odjelu).

Broj učenika u osnovnim školama se smanjuje. U školskoj godini 2000./2001. školovalo se 11.774 djece, a u 2010./2011. bilo ih je 1.121 (ili 10%) manje. Određeni broj učenika odustaje od školovanja i prije završetka osnovnog obrazovanja.

Za obrazovanje djece s poteškoćama u razvoju osnovan je Centar za odgoj i obrazovanje „Podravsko sunce“ u Koprivnici, Centar za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Križevci u okviru kojih djeluje i vrtić za djecu s poteškoćama u razvoju, dok u okviru Osnovne škole Grgura Karlovčana u Đurđevcu djeluje Područna škola za djecu s teškoćama u razvoju u Đurđevcu.

Razvojni problem županije je manjak dječjih vrtića, kojih je na cijeloj županiji tek 15, tako da je potrebna izgradnja novih, kako u ruralnim, tako i urbanim sredinama. Manjak vrtića pridonosi i otežanom zapošljavanju, a negativno utječe i na mobilnost radne snage.

Također je potrebno omogućiti jednosmjenski rad škola, jačati stručno razvojne službe u osnovnim školama kroz zapošljavanje psihologa, defektologa i socijalnih radnika, te omogućiti i nastojati provoditi završavanje osnovnog obrazovanja.

3.7.2. Srednjoškolsko obrazovanje

U 8 srednjoškolskih ustanova s područja Koprivničko-križevačke županije u školskoj godini 2010./2011. školuje se 4.741 učenik u 183 razredna odjela, a 8 razrednih odjela pohađa 76 polaznika Glazbene škole Alberta Štrige Križevci i OGŠ Fortunat Pintarić Koprivnica. Od toga 26% pohađa gimnazijske programe (organizirane u sva tri grada); 17% program Strukovne škole Đurđevac; 16% Obrtničku školu Koprivnica; 8% Srednju gospodarsku školu Križevci; 11% Srednju školu „Ivan Seljanec“ Križevci; te 22% Srednju školu Koprivnica. Sve strukovne škole imaju i programe za djecu s poteškoćama u razvoju.

Broj učenika u srednjem školstvu u proteklom petogodišnjem razdoblju pada, te je broj učenika pao za 10% u odnosu na školsku godinu 2004./2005.

Iako se u školstvo kontinuirano ulaže i posljednjih godina otvaraju nove školske zgrade, i dalje su ključni problemi u obrazovanju nedostatni prostorni kapaciteti i nedovoljna opremljenost, neusklađenost programa s razvojnim potrebama gospodarstva, manjak i neopremljenost specijaliziranih učionica za praktičnu nastavu, nemogućnost kontinuiranog stručnog usavršavanja profesora i učitelja, te je potrebno i dalje ulagati u nove škole i opremanje školskih objekata, kao i raditi na usklađivanju programa i upisnih kvota s potrebama gospodarstva.

Potrebno je jačati ulogu strukovnog obrazovanja budući da ono treba doprinijeti konkurentnosti lokalnog gospodarstva, te osigurati široku bazu kompetencija ključnih za radni i osobni uspjeh pojedinca.

3.7.3. Visokoškolsko obrazovanje

Iz godine u godinu raste broj mladih osoba koje nakon srednje škole nastavljaju školovanje. Povećanje je uvjetovano i postojanjem nekoliko visokoškolskih institucija na području naše Županije koje školovanje čini dostupnijim i jeftinijim.

U Koprivničko-križevačkoj županiji djeluje Visoko gospodarsko učilište u Križevcima (VGUK), osnovano 1860. godine, s dva studijska programa u biotehničkom znanstvenom području: „Stručni studij poljoprivrede“ i „Specijalistički diplomski stručni studij poljoprivrede“. VGUK intenzivno ulaže u razvoj institucije i prepoznato je na državnoj i internacionalnoj razini, te razvija međunarodnu suradnju na različitim projektima.

Druga ustanova koja u Koprivničko-križevačkoj županiji organizira visokoškolsko obrazovanje je Pučko otvoreno učilište Koprivnica, koje u suradnji s Ekonomskim fakultetom iz Zagreba 1996. godine otvara Visoku poslovnu školu u Koprivnici, izvanredni studij Poslovne ekonomije (dvogodišnji stručni studij), a od 2003. godine uvodi se i redovan četverogodišnji studij za osobne potrebe.

Od 2007. godine, u Križevcima se također izvodi i trogodišnji stručni studij pod nazivom „Primjena informacijske tehnologije u poslovanju“ za redovne i izvanredne studente, a u suradnji s Fakultetom organizacije i informatike iz Varaždina.

Koprivničko-križevačka županija je županija sa niskim stupnjem visokoobrazovanih osoba, te je potrebno jačati stvaranje vlastitih obrazovnih kadrova posebice kroz stručne i specijalističke diplomske stručne studije, kao i dalje razvijati visoko obrazovanje u suradnji s gospodarstvom Županije kroz osnivanje novih Veleučilišta/Sveučilišta, te se povezivati sa susjednim županijama u razvoj potrebnih studijskih programa i institucija.

3.7.4. Cjeloživotno učenje

Cjeloživotno učenje važan je element konkurentnosti ljudskih potencijala na tržištu rada i osnovna je pretpostavka rasta i razvoja, te postaje nužno u vrijeme brzih promjena. Hrvatski zavod za zapošljavanje, PS Križevci u svom poslovanju primjenjuje koncept cjeloživotnog učenja s ciljem usklađivanja ponude i potražnje na tržištu rada, smanjenju dugotrajne nezaposlenosti i povećanja zapošljivosti nezaposlenih osoba, te unapređenju vlastitih kompetencija.

Koliko je važno usklađivanje vještina sa potrebama tržišta rada potvrđuje i program „Nove vještine za nove poslove“ koji se bavi jednim od najvažnijih prioriteta EU: kako bolje predvidjeti vještine koje će biti potrebne građanima i poslodavcima, kako reformirati sustav obrazovanja i usvajanja vještina kako bi bolje pripremili ljude za poslove budućnosti i poboljšali usklađenost politike zapošljavanja i politike obrazovanja. Raznoliki programi cjeloživotnog učenja posebno su nužni zbog niske razine obrazovanja, visoke stope nezaposlenosti, te neusklađenosti potražnje na tržištu rada i raspoložive ponude radne snage.

Na području Koprivničko-križevačke županije djeluju 4 institucije koje provode programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih: Pučko otvoreno učilište Koprivnica s 54 verificirana programa stručnog osposobljavanja, Pučko otvoreno učilište Križevci s 5 verificiranih programa, Obrtničko učilište POUKA Koprivnica s trenutno 7 verificiranih programa, te Instruktažni centar Ustanova za obrazovanje odraslih Križevci s 99 verificiranih programa stručnog osposobljavanja odraslih osoba. Programe stručne osposobljenosti i polaganje majstorskih ispita provodi HOK Obrtnička komora Koprivničko-križevačke županije.

Doprinos obrazovanju, usavršavanju odraslih i cjeloživotnom učenju svakako su i različiti programi za poduzetništvo koje provode razvojne agencije na području Koprivničko-križevačke županije. Godišnji obuhvat polaznika je oko 1.000 kandidata.

Kako bi programi usavršavanja znanja i vještina bili usklađeni sa zahtjevima tržišta rada, važna je suradnja između institucija koje su usmjerene na tržište rada i imaju podatke o potrebama za usavršavanjem vještina poslodavaca, zaposlenih i nezaposlenih osoba. Suradnja među institucijama doprinosi stvaranju i unapređenju sustava cjeloživotnog učenja na području Koprivničko-križevačke županije. Naime, sve relevantne institucije na današnjem tržištu rada svojim aktivnostima ukazuju na svrhu i važnost cjeloživotnog učenja, no samostalno mogu teško stvoriti i unaprijediti sustav cjeloživotnog učenja. Jača uključenost svih stanovnika u programe cjeloživotnog učenja i daljnjeg usavršavanja omogućava povećanje konkurentne sposobnosti radnih resursa, te podizanje razine svijesti o nužnosti primjene koncepta i programa cjeloživotnog učenja, a time i brži razvoj Županije.

Osim toga, podizanje svijesti poslodavaca, zaposlenih i nezaposlenih osoba o važnosti cjeloživotnog učenja za povećanje konkurentnosti na tržištu rada utječe i na smanjenje rizika od nove nezaposlenosti.

Obzirom na prednosti cjeloživotnog učenja za povećanje konkurentnosti važno je: razvijati sustav cjeloživotnog učenja koji povezuje institucije, stvarati nove mogućnosti za provođenje raznolikih programa usklađenih sa zahtjevima tržišta rada, te podizati svijest o važnosti cjeloživotnog učenja.

3.8. Socijalna skrb i zdravstvo

U sustavu socijalne skrbi na području Koprivničko-križevačke županije djeluju tri Centra za socijalnu skrb (Koprivnica, Križevci i Đurđevac) čiji je osnivač Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi Republike Hrvatske.

Na području Županije djeluje 1 županijska ustanova koja pruža usluge smještaja starijih i nemoćnih osoba, 3 privatne i jedna ustanova koja djeluje kao vjerska zajednica, te 3 privatna doma za smještaj psihički oboljelih odraslih osoba. Područje Županije poznato je i po izvaninstitucionalnim oblicima skrbi, kako djece tako i odraslih osoba, kojima se trenutno bavi oko 210 obitelji.

Dom za djecu i mlađe punoljetne osobe „Svitanje“ Koprivnica je jedini dom za djecu u Županiji i na području sjeverozapadne Hrvatske.

Za djecu s poteškoćama u razvoju djeluje Centar za odgoj i obrazovanje COOR „Podravsko sunce“ Koprivnica. Centar obuhvaća odgoj i obrazovanje djece predškolske dobi s većim teškoćama u razvoju, odgoj i osnovno obrazovanje djece sa sniženim intelektualnim sposobnostima, odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju djece i mladih s autizmom i značajno sniženim intelektualnim sposobnostima (do 21. godine), te organizaciju radno proizvodnih aktivnosti za osobe sa značajno sniženim intelektualnim sposobnostima (iznad 21 godine).

Od 2001. godine, prosječno u Županiji umire oko 1.700 osoba godišnje, od kojih su muškarci u neznatnoj mjeri zastupljeniji od žena. U isto se vrijeme prosječno rodi 1.156 djece, iz čega proizlazi da se prosječno godišnje stanovništvo Županije smanjuje za 556 osoba ili 4,5%.

Prema izvještajima Centra za socijalnu skrb za Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, u 2009. godini stalnu pomoć dobivalo je 2.527 stanovnika Županije što je udio od 2,0% u ukupnom stanovništvu Županije.

Na području zdravstva u Županiji djeluje Opća bolnica „Dr. Tomislav Bardek“ u Koprivnici, Dom zdravlja Koprivničko-križevačke županije, Ljekarne Koprivnica, Ljekarne Križevci i Zavod za javno zdravstvo Koprivničko-križevačke županije koji ukupno zapošljavaju oko 1.200 osoba.

Svi navedeni podaci ukazuju na zaključak kako je Koprivničko-križevačka županija sve starija s nedovoljnim pomlađivanjem što će u budućnosti neminovno dovesti do problema u sustavu mirovinskog osiguranja, većoj zdravstvenoj potrošnji, povećanim socijalnim i zdravstvenim potrebama, te je nužno razvijati zdravstvenu i socijalnu politiku s ciljem zadovoljenja predstojećih potreba cjelokupnog stanovništva.

3.9. Civilno društvo

U Županiji djeluje veliki broj udruga – njih 1.094, među kojima su neke i pokretači vrlo važnih promjena, s osnovnim ciljem podizanja kvalitete življenja svih stanovnika Županije. Iako se veći dio udruga financira iz sredstava proračuna, dio udruga uspijeva i samostalno pronaći i koristiti druge financijske izvore. Neke udruge aktivno su uključene u apliciranje za sredstva europskih fondova, a neke su to realizirale među prvima u Republici Hrvatskoj.

Važno je istaći i aktivnost mladih kroz razne vidove udruživanja što doprinosi razvoju i jačanju civilne scene. Posebno su raširene aktivnosti iz područja kulture i sporta.

Razvijena je i suradnja s institucijama na području Županije, kao i sa savezima, Ministarstvima (Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti) te Uredom za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Vrlo su aktivne institucije civilnog društva koje okupljaju osobe s invaliditetom: programi koji obuhvaćaju preventivno djelovanje, uključivanje djece s teškoćama u razvoju u predškolske ustanove i redovne škole, brigu o zdravstvenom stanju članova, o zapošljavanju, stambenom zbrinjavanju, pomagalima, rehabilitaciji, umirovljenju te drugim vrlo relevantnim segmentima vezanim za život i rad osoba s invaliditetom. Među brojnim realiziranim programima u udrugama Županije ističu se Strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom grada Koprivnice za razdoblje od 2008. do 2010. godine, Križevačka Strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom u 2006. godini, te projekt „Đurđevac pristupačan grad“.

Među nepovoljne aspekte ubrajaju se sljedeća obilježja trenutnog stanja: najveći broj udruga nakon osnivanja „ne zaživi“, u smislu da ostane na razmjerno malom broju članova i niskoj razini aktivnosti, udruge su uglavnom osnovane u većim sredinama, te ih se nedovoljno orijentira na gospodarske i socijalne programe.

4. SWOT ANALIZA

SWOT analiza je objektivna slika stanja u Koprivničko-križevačkoj županiji, a uključuje snage, slabosti, mogućnosti i prijetnje za područje razvoja ljudskih potencijala.

Metodologija izrade SWOT analize temelji se na četiri prioritetne osi definirane u Operativnom programu za razvoj ljudskih potencijala za razdoblje 2011. - 2013. godine:

- Prioritetna os 1.: Potpora održivom zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage
- Prioritetna os 2.: Jačanje socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom
- Prioritetna os 3.: Poboljšanje ljudskog kapitala u obrazovanju, u istraživanju i razvoju
- Prioritetna os 4.: Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje

Članovi radne skupine za razvoj ljudskih potencijala / Lokalnog partnerstva za zapošljavanje izradili su SWOT analizu situacije na području Koprivničko-križevačke županije, vezano uz četiri prioritetne osi:

- ODRŽIVO ZAPOŠLJAVANJE
- SOCIJALNA INKLUZIJA
- OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE
- CIVILNO DRUŠTVO

4.1. Potpora održivom zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage

<i>Snage</i>	<i>Slabosti</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intelektualni kapital, veliki broj stručnjaka ▪ Osnovano Lokalno partnerstvo za zapošljavanje ▪ Razvijena prerađivačka industrija – nekoliko vodećih lidera (Podravka) ▪ Razvijen sektor MSP ▪ Kontinuirani rast broja malih i srednjih poduzetnika ▪ 28 poduzetničkih zona ▪ Razvijene potporne institucije razvoja poduzetništva ▪ Razvijena prekogranična suradnja s Mađarskom 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Slaba motivacija za cjeloživotno učenje ▪ Nizak obrazovni nivo stanovništva (u dobi od 15-65, 55% je bez škole ili ima samo osnovnu školu) ▪ Nezaposlenost, posebno mladih od 19 do 30 godina sa stopom evidentirane nezaposlenosti višom od 30% ▪ Nerazvijena suradnja obrazovnih institucija s privatnim sektorom ▪ Nedostatak politike aktivnih mjera na lokalnom tržištu rada ▪ Visoka starosna dob poljoprivrednih proizvođača ▪ Manjak poduzetničkog duha ▪ Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada ▪ Smanjenje gospodarske aktivnosti i otpuštanja radnika ▪ Nerazvijena znanja i vještine kod poduzetnika ▪ Nerazvijena znanja i vještine zaposlenika ▪ Nedovoljna mobilnost radne snage unutar Županije ▪ Nedovoljna motivacija dijela nezaposlenih za rad ▪ Pad broja obrta i zaposlenih u obrtima
<i>Mogućnosti</i>	<i>Prijetnje</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ EU fondovi ▪ Nacionalni i lokalni programi za poticanje zapošljavanja i gospodarske aktivnosti ▪ Postoje mogućnosti te infrastruktura za razvoj i investicije ▪ Postoji baza za uvođenje najnovijih tehnologija u gospodarstvo ▪ Umrežavanja gospodarskih subjekata (klasteri) ▪ Potencijal u sektoru energetske učinkovitosti ▪ Poticaji za zapošljavanje na gradskoj razini (stanovi) ▪ Povećanje mobilnosti radne snage ▪ Zapošljavanje i samozapošljavanje u poljoprivredi i turizmu ▪ Nove visokoškolske institucije 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ekonomska kriza ▪ Siva ekonomija ▪ Negativni demografski trendovi (starenje stanovništva i depopulacija) ▪ Nedostatak novih investicija

4.2. Jačanje socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom

<i>Snage</i>	<i>Slabosti</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podrška i senzibilitet lokalnih vlasti ▪ Provođenje nacionalnih programa ▪ Iskustvo u provođenju projekata za osobe s invaliditetom ▪ Postoji senzibilitet i podrška zajednice za osobe s invaliditetom ▪ Izvaninstitucionalni oblici skrbi (Dom za djecu i mlade punoljetne osobe, Dom za starije i nemoćne osobe, Klub za starije osobe „Mariška“, 3 doma za psihički bolesne odrasle osobe, COOR „Podravsko sunce“) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemi sa pokazateljima i identifikacijom ranjivih skupina ▪ Nedostatna kontrola zlouporabe korištenja naknada i pomoći ▪ Nedostatna edukacija ranjivih skupina o njihovim pravima ▪ Nemotiviranost pojedinaca u sustavu socijalne pomoći za pronalaženje posla ▪ Nesenzibiliziranost dijela poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom ▪ Slaba povezanost institucija koje se bave ranjivim skupinama ▪ Dugotrajna nezaposlenost osoba starije dobi ▪ Visoki udio mladih u ukupnoj nezaposlenosti ▪ Jedna od županija s najvećim udjelom nezaposlenih osoba s invaliditetom ▪ Kontinuirani problemi integracije romske populacije, posebice romske djece u odgojno obrazovne ustanove ▪ Problemi uključivanja djece s teškoćama u razvoju u redovno školovanje ▪ Nedostatak asistenata u nastavi ▪ Nedostatak financijskih sredstava za troškove asistenata u nastavi ▪ Raskorak između donesenih standarda za područje odgoja i obrazovanja i mogućnosti - u vrtićima nedostaje mjesta za djecu, a posebno djecu s teškoćama u razvoju ▪ Nedovoljno programa za organiziranje slobodnog vremena djece i mladih, te osoba s invaliditetom, posebno u nerazvijenim sredinama ▪ Problem dostupnosti usluge smještaja u domove siromašnijim starijim osobama ▪ Dugačke liste čekanja za pomoć u kući starijim osobama ▪ Nedostatak mreže usluga u zajednici za djecu i mlade s poremećajima u ponašanju i psihosocijalnih tretmana ▪ Nedovoljna koordinacija i suradnja između institucija ▪ Nedostatna edukacija ljudskih resursa u domeni socijalne skrbi, zdravstva, odgoja i obrazovanja, pravosuđa ▪ Nedostatak protokola o suradnji između sustava i pružatelja usluga ▪ Nedostatan aktivizam udruga za pružanje socijalnih usluga, izuzev dijelom za osobe s invaliditetom ▪ Nedostatak stručnog kadra za neke usluge i specijalizirane edukacije postojećeg stručnog kadra ▪ Problemi udruga koje pružaju usluge su projekti ograničenog trajanja i kratkoročnog financiranja ▪ Nedostatak financijskih sredstava za socijalne usluge ▪ Fizičke (prostorne) barijere
<i>Mogućnosti</i>	<i>Prijetnje</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Korištenje sredstava Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje (opremanje radnog mjesta, radni asistent itd.) ▪ Stipendije za školovanje mladih osoba s invaliditetom ▪ Razvoj socijalnog poduzetništva ▪ Poticanje i razvoj volonterizma ▪ Lokalni poticaji za zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom ▪ Fondovi EU ▪ Transfer primjera dobre prakse iz EU ▪ Otvaranje novih radnih mjesta za ranjive skupine u uvjetima gospodarskog rasta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ekonomska kriza ▪ Nedovoljno i neučinkovito korištenje EU i nacionalnih sredstava ▪ Nedovoljno razvijen senzibilitet gospodarskih subjekata za zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju

4.3. Poboljšanje ljudskog kapitala u obrazovanju, u istraživanju i razvoju

<i>Snage</i>	<i>Slabosti</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ HKO u skladu s EU standardima se dobro provodi ▪ Tri visokoškolske institucije ▪ Stipendiranje učenika i studenata (Županija, JLS, HGK, HOK, poslodavci) ▪ Zaklada za razvoj obrtništva (Udruženje obrtnika, POK) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedostatna i neopremljena školska/obrazovna infrastruktura ▪ Nedovoljan broj predškolskih ustanova u manjim sredinama ▪ Smanjenje broja učenika u manjim sredinama ▪ Kontinuiran pad broja učenika u srednjoškolskom obrazovanju ▪ Nedostatni prostorni kapaciteti i opremljenost u srednjem školstvu ▪ Neadekvatna mreža škola u KKŽ, u smislu preklapanja u područjima rada i programima školovanja ▪ Nepostojanje dugoročnih kadrovskih planova i potreba s obzirom na razvojne potrebe gospodarstva ▪ Deficit prostora i opreme specijaliziranih učionica i radionica za praktičnu nastavu ▪ Nemogućnost kontinuiranog i dobrog stručnog usavršavanja profesora i stručnih učitelja ▪ Prevelika centralizacija školstva ▪ Nedostatni visokoškolski programi/institucije ▪ Nizak stupanj visokoobrazovanih u Županiji ▪ Nezainteresiranost i nemotiviranost potencijalnih korisnika cjeloživotnog učenja ▪ Utjecaj loše socijalne situacije na školovanje ▪ Neusklađenost ponude i potražnje vještina/znanja na tržištu rada ▪ Nizak obrazovni standard zaposlenih i nezaposlenih ▪ Nedostatak specifičnih stručnih znanja i vještina ▪ Slaba mobilnost
<i>Mogućnosti</i>	<i>Prijetnje</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Izgradnja suvremene mreže dječjih vrtića u svim ruralnim i urbanim sredinama uz javno privatno partnerstvo ▪ Izgradnja i opremanje novih obrazovnih objekata ▪ Omogućavanje rada u jednoj smjeni u školama ▪ Jačanje stručno razvojnih službi u osnovnim školama kroz zapošljavanje psihologa, defektologa, socijalnih radnika ▪ Jačanje suradnje lokalne samouprave i obrazovnih institucija ▪ Jačanje i razvijanje kapaciteta za korištenje fondova EU ▪ Mobilnost u EU ▪ Razvijanje dodatnih programa stručnog usavršavanja ▪ Uključivanje u Europsku mrežu institucija za zapošljavanje (EURES) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogući rast neusklađenosti između znanja/vještina i potreba konkurentnog gospodarstva/tržišta rada ▪ Nastavak ekonomske krize ▪ Nedovoljno razvijeni kapaciteti institucija u sektoru obrazovanja za korištenje EU fondova

4.4. Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje

<i>Snage</i>	<i>Slabosti</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registrirane 1.094 neprofitne udruge ▪ Razvijen civilni sektor u gradskim sredinama ▪ Visoko motivirano članstvo u civilnom sektoru ▪ Nacionalna strategija za stvaranje poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva ▪ Međunarodna suradnja kroz projekte ▪ Uspostavljena dobra suradnja civilnog društva i lokalne uprave i samouprave, te s institucijama na regionalnoj i nacionalnoj razini ▪ Vrlo aktivne organizacije civilnog društva koje okupljaju osobe s invaliditetom ▪ Strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom Grada Koprivnice; Križevačka strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedovoljna uključenost javnog i privatnog sektora u razvoj civilnog društva ▪ Nedovoljna osviještenost i informiranost dionika o područjima djelovanja civilnog sektora ▪ Nedovoljno razvijen sustav volontiranja ▪ Nemotiviranost za volontiranje ▪ Nedovoljne prostorne mogućnosti (infrastruktura) za djelovanje udruga ▪ Prevelik broj manjih udruga sličnog područja djelovanja ▪ Djelovanje većine udruga bez mogućnosti zapošljavanja stručnih suradnika ▪ Nedostatak samoinicijative članova udruga ▪ Nedovoljno medijsko praćenje rada udruga ▪ Aktivne udruge većinom u urbanim sredinama ▪ Nedostatak financijskih sredstava za provođenje aktivnosti i financiranje stručnih djelatnika
<i>Mogućnosti</i>	<i>Prijetnje</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veće investicije na lokalnoj razini ▪ Veća uključenost lokalne zajednice ▪ Priznavanje sustava volontiranja ▪ Intenzivnija suradnja s državnim institucijama ▪ Socijalno ugovaranje ▪ Razvoj socijalnog dijaloga na lokalnoj i regionalnoj razini ▪ Proširenje djelovanja udruga ▪ Bolja međusobna povezanost udruga ▪ Veća/intenzivnija suradnja s medijima 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nepovoljna gospodarska situacija ▪ Nedovoljna mogućnost utjecaja na promjenu zakonske regulative

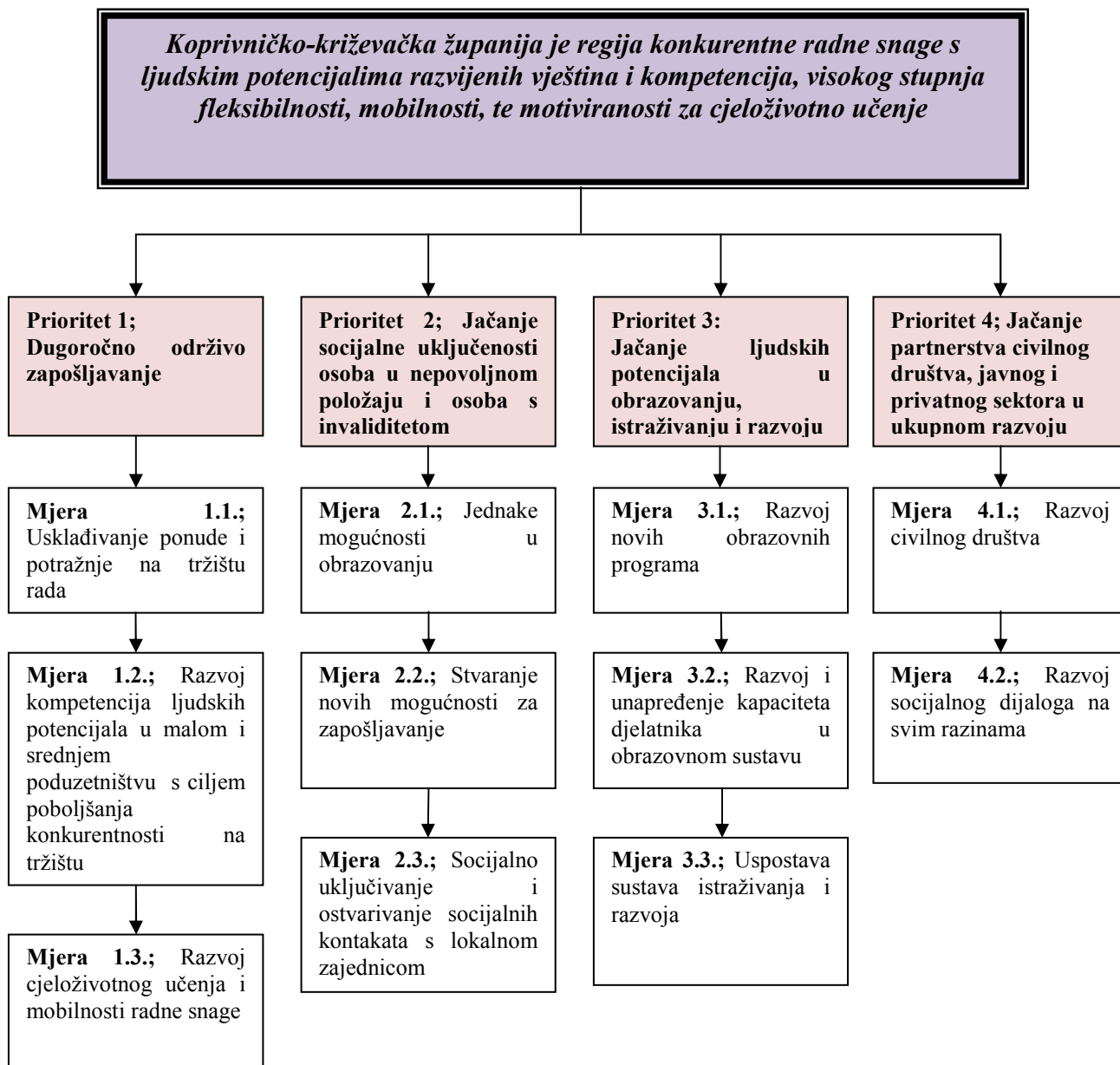
5. VIZIJA RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKE ŽUPANIJE

Kako bi identificirala viziju i prioritete Strategije razvoja ljudskih potencijala, Radna skupina za razvoj ljudskih potencijala uzela je u obzir SWOT analizu, te raspoložive informacije o socio-ekonomskom okviru na području Županije. Kao rezultat zajedničkog rada, članovi radne skupine definirali su viziju razvoja ljudskih potencijala koju Koprivničko-križevačka županija planira postići u razdoblju do 2013. godine.

Vizija razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije:

Koprivničko-križevačka županija je regija konkurentne radne snage s ljudskim potencijalima razvijenih vještina i kompetencija, visokog stupnja fleksibilnosti, mobilnosti, te motiviranosti za cjeloživotno učenje

Shematski prikaz vizije i prioriteta razvoja ljudskih potencijala na području Koprivničko-križevačke županije:



6. PRIORITETI I MJERE

Razrađujući rezultate SWOT analize, Radna skupina definirala je prioritete i mjere koje je nužno provesti kako bi se doprinijelo ostvarenju vizije razvoja ljudskih potencijala na području Koprivničko-križevačke županije.

PRIORITET 1; Dugoročno održivo zapošljavanje

Ostvarenju vizije razvoja ljudskih potencijala u Koprivničko-križevačkoj županiji doprinijet će provedba aktivnosti s ciljem ostvarivanja dugoročno održivog zapošljavanja, a realizirat će se na temelju tri definirane Mjere:

Mjera 1.1. Usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada

Mjera 1.2. Razvoj kompetencija ljudskih potencijala u malom i srednjem poduzetništvu

Mjera 1.3. Razvoj cjeloživotnog učenja i mobilnosti radne snage

Mjera 1.1. Usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada

Usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada, predstavlja jedan od osnovnih preduvjeta gospodarske učinkovitosti. Poticanje kvalitete i važnosti znanja i vještina za tržište rada i za nova zanimanja ostvarivo je kroz bolju suradnju između obrazovnih institucija, institucija za zapošljavanje, lokalnih vlasti, poduzeća i socijalnih partnera, a sve s ciljem razvoja sustava obrazovanja koji će biti usklađen s dostupnim resursima i zahtjevima lokalnog tržišta rada.

Primjena aktivnih mjera za zapošljavanje i samozapošljavanje usklađenih s potrebama tržišta rada i ponudom dostupnih resursa, uz poticanje obrazovanja u skladu s potrebama lokalnog tržišta rada, povećava mogućnosti primjene naučenih znanja i stečenih vještina, doprinosi sprječavanju dugotrajnog isključenja nezaposlenih osoba s tržišta rada i poboljšanju obrazovne strukture stanovništva u funkciji gospodarskog rasta i razvoja.

Prioritet 1	Dugoročno održivo zapošljavanje			
Mjera 1.1.;	<i>Usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada</i>			
Opis mjere	<i>Usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada</i> odnosi se na razvoj, promociju i provedbu poticajnih mjera za zapošljavanje i samozapošljavanje, poduzimanje aktivnosti s ciljem povećanja mogućnosti obrazovanja te poboljšanja obrazovne strukture stanovništva u funkciji gospodarskog rasta i razvoja, te usmjeravanje na školovanje za deficitarna i perspektivna zanimanja, razvoj znanja i vještina u skladu s razvojem novih tehnologija i zahtjevima tržišta rada uz poticanje kontinuirane suradnje institucija za zapošljavanje, poslodavaca, obrazovnih institucija i ostalih dionika na tržištu rada			
Aktivnosti	1. Razvoj, promocija i provedba mjera za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja 2. Obrazovanje za potrebe tržišta rada			
Sudionici	HZZ, HOK, HGK, JLS, PORA, KPC, LPZ, Obrazovne institucije, Udruge osoba s invaliditetom			
Korisnici / Ciljane skupine	Nezaposlene osobe, zaposlene osobe, osobe u nepovoljnom položaju, osobe s invaliditetom, poslodavci			
Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
2011. – 2013.				

Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	<p>Broj mjera za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja nezaposlenih osoba usklađenih s potrebama lokalnog tržišta rada</p> <p>Broj mjera za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja osoba u nepovoljnom položaju usklađenih s potrebama lokalnog tržišta rada</p> <p>Broj mjera za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja osoba s invaliditetom usklađenih s potrebama lokalnog tržišta rada</p> <p>Broj obrazovnih programa usklađenih s potrebama lokalnog tržišta rada</p> <p>Broj aktivnosti s ciljem promicanja deficitarnih i perspektivnih zanimanja</p> <p>Broj aktivnosti s ciljem poboljšanja obrazovne strukture stanovništva</p>	HZZ, LPZ, PORA, KPC, HOK, HGK, JLS	Godišnja izvješća o radu	<p>Provedene najmanje 2 mjere za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja nezaposlenih osoba</p> <p>Provedene najmanje 2 mjere za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja osoba u nepovoljnom položaju</p> <p>Provedene najmanje 2 mjere za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja osoba s invaliditetom</p> <p>Provedeno 10 obrazovnih programa usklađenih s potrebama lokalnog tržišta rada</p> <p>Provedene 3 aktivnosti s ciljem promoviranja deficitarnih i perspektivnih zanimanja</p> <p>Provedeno 5 aktivnosti s ciljem poboljšanja obrazovne strukture stanovništva</p>
Rezultat (nadgledanja)	<p>Broj osoba uključenih u mjere za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja</p> <p>Broj osoba uključenih u obrazovne programe usklađenih s potrebama lokalnog tržišta rada</p> <p>Broj sudionika u aktivnostima promoviranja deficitarnih i perspektivnih zanimanja</p> <p>Broj osoba uključenih u završetak osnovnoškolskog obrazovanja</p>	HZZ, HOK, HGK, PORA, KPC, Obrazovne institucije	Godišnja izvješća o radu, Nastavni planovi	<p>Minimalno 50 osoba uključenih u mjere za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja</p> <p>150 osoba uključeno u obrazovne programe usklađene s potrebama lokalnog tržišta rada</p> <p>100 osoba obuhvaćeno aktivnostima promoviranja deficitarnih i perspektivnih zanimanja</p> <p>100 osoba uključeno u završetak osnovnoškolskog obrazovanja</p>
Učinak (ocjenjivanja)	<p>% zaposlenih nezaposlenih osoba kroz mjere</p> <p>% zaposlenih osoba u nepovoljnom položaju kroz mjere</p> <p>% zaposlenih osoba s invaliditetom kroz mjere</p> <p>% upisanih u programe deficitarnih i perspektivnih zanimanja</p> <p>% osoba s nezavršenom osnovnom školom u evidentiranoj nezaposlenosti</p>	HZZ, HGK Udruge osoba s invaliditetom	Godišnja izvješća o radu	<p>5% povećan broj zaposlenih nezaposlenih osoba kroz mjere</p> <p>5% povećan broj zaposlenih osoba u nepovoljnom položaju kroz mjere</p> <p>5% povećan broj zaposlenih osoba s invaliditetom kroz mjere</p> <p>10% povećan broj upisanih u programe deficitarnih i perspektivnih zanimanja</p> <p>10% smanjen broj osoba bez završene osnovne škole u evidentiranoj nezaposlenosti</p>

Mjera 1.2. Razvoj kompetencija ljudskih potencijala u malom i srednjem poduzetništvu s ciljem poboljšanja konkurentnosti na tržištu

Razvoj kompetencija ljudskih potencijala u malom i srednjem poduzetništvu doprinosi povećanju njihove konkurentnosti i produktivnosti, a imperativ održivog razvoja je osigurati visokokvalitetnu i fleksibilnu radnu snagu, te poboljšati prilagodljivost poduzeća i njihovih zaposlenika promjenjivim uvjetima na regionalnom tržištu. Obzirom na značajan udio malog i srednjeg poduzetništva u Koprivničko-križevačkoj županiji, razvoj kompetencija ljudskih potencijala doprinio bi gospodarskom rastu na području Županije, koji uvelike ovisi i o ljudskim potencijalima tj. konkurentnosti radne snage.

Prioritet 1	Dugoročno održivo zapošljavanje			
Mjera 1.2.;	Razvoj kompetencija ljudskih potencijala u malom i srednjem poduzetništvu s ciljem poboljšanja konkurentnosti na tržištu			
Opis mjere	Razvoj kompetencija ljudskih potencijala u malom i srednjem poduzetništvu odnosi se na osposobljavanje i unapređenje poslovnih i menadžerskih vještina poduzetnika posebno u upravljanju ljudskim potencijalima, ali i na drugim područjima poslovanja, te unapređivanje znanja i vještina zaposlenika. Trebao bi uključivati prilagodljive oblike zapošljavanja i profesionalnog razvoja zaposlenika, poboljšanje organizacije rada, zaštite na radu, te uvođenja prilagodljive strukture rada			
Aktivnosti	1. Poticanje i promicanje razvoja sustava upravljanja ljudskim potencijalima u malom i srednjem poduzetništvu 2. Razvoj novih i postojećih programa za unapređenje kompetencija zaposlenika u malom i srednjem poduzetništvu			
Sudionici	HZZ, PORA, KPC, HGK, HOK, Obrazovne institucije			
Korisnici / Ciljane skupine	Poduzetnici u malom i srednjem poduzetništvu, zaposlene osobe, nezaposlene osobe			
Financijski plan 2011. – 2013.	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Broj programa (aktivnosti) usmjerenih na razvoj sustava upravljanja ljudskim potencijalima Broj razvijenih i provedenih programa za razvoj kompetencija Broj edukacija namijenjenih malom i srednjem poduzetništvu	HZZ, PORA, HGK, LPZ, Obrazovne institucije, KPC	Godišnja izvješća o radu	Provedeno 5 programa usmjerenih na razvoj sustava upravljanja ljudskim potencijalima Kreirano i provedeno 5 novih programa za razvoj kompetencija Provedeno 5 edukacija namijenjenih malom i srednjem poduzetništvu
Rezultat (nadgledanja)	Broj poduzeća malog i srednjeg poduzetništva koja su se uključila u programe za razvoj sustava upravljanja ljudskim potencijalima Broj osoba koje su se uključile u programe za razvoj kompetencija Broj poduzeća malog i srednjeg poduzetništva koja su se uključila u edukacije	HZZ, PORA, HGK, LPZ, KPC	Godišnja izvješća o radu	10 poduzeća malog i srednjeg poduzetništva uključeno u programe upravljanja ljudskim potencijalima Minimalno 50 osoba se uključilo u programe za razvoj kompetencija 10 poduzeća malog i srednjeg poduzetništva uključilo se u edukacije
Učinak (ocjenjivanja)	% aktivnih poduzeća na području upravljanja ljudskim potencijalima	HZZ, PORA, HGK, LPZ	Godišnja izvješća o radu	10% poduzeća razvilo sustav upravljanja ljudskim potencijalima

Mjera 1.3. Razvoj cjeloživotnog učenja i mobilnosti radne snage

Cjeloživotno obrazovanje i povećanje mobilnosti radne snage prepoznati su kao čimbenici uspostavljanja fleksibilnog i učinkovitog tržišta rada, te doprinose povećanju zapošljivosti i konkurentnosti gospodarstva.

Globalizacija tržišta, razvoj novih tehnologija te informatičkog društva značajno su promijenili, te kontinuirano mijenjaju potrebe na tržištu rada. Jednom usvojena znanja i vještine, te jednom stečeno zanimanje sve brže zastarijevaju, te više ne mogu biti dostatni za cijeli život. Stoga odrasle osobe trebaju biti spremne na kontinuirano učenje, da bi na taj način osigurale stalno prilagođavanje svojih znanja i vještina zahtjevima promjenjivog tržišta rada. Time zaposleni osiguravaju temeljnu pretpostavku za zadržavanje zaposlenja, a nezaposleni povećavaju šansu za zapošljavanje i/ili samozapošljavanje. S druge strane, mobilnost, bilo da se radi o prostornoj ili profesionalnoj mobilnosti, također značajno utječe na konkurentnost radne snage, a u odnosu na prosjek EU zemalja, mobilnost na području Koprivničko-križevačke županije je nedovoljna, stoga će poticanje mobilnosti doprinijeti ostvarenju definiranog prioriteta.

Prioritet 1	Dugoročno održivo zapošljavanje			
Mjera 1.3.;	Razvoj cjeloživotnog učenja i mobilnosti radne snage			
Opis mjere	Razvoj cjeloživotnog učenja i mobilnosti radne snage odnosi se na poticanje cjeloživotnog učenja i mobilnosti među stanovništvom s ciljem povećanja konkurentnosti i zapošljivosti, razvoj sustava cjeloživotnog učenja i stvaranje uvjeta za dostupnije uključivanje u cjeloživotno učenje i poticanje mobilnosti radne snage			
Aktivnosti	1. Razvoj i primjena sustava cjeloživotnog učenja 2. Informiranje i senzibiliziranje okruženja (stanovništva) o potrebi cjeloživotnog učenja 3. Osiguravanje temeljnih preduvjeta za poticanje mobilnosti radne snage			
Sudionici	HZZ, PORA, KPC, HGK, HOK, Obrazovne institucije			
Korisnici / Ciljane skupine	HZZ, poslodavci, zaposlene osobe, nezaposlene osobe, obrazovne institucije			
Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
2011. – 2013.				
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Razvijen i primijenjen sustav cjeloživotnog učenja Broj aktivnosti s ciljem informiranja i senzibiliziranja okruženja o potrebi cjeloživotnog učenja Broj aktivnosti koje potiču mobilnost radne snage	HZZ, HOK, HGK, PORA, Obrazovne institucije	Godišnja izvješća o radu	Osnivanje Klastera za unapređenje sustava cjeloživotnog učenja Provedeno 10 aktivnosti s ciljem informiranja i senzibiliziranja okruženja o potrebi cjeloživotnog učenja Provedeno 10 aktivnosti s ciljem poticanja mobilnosti radne snage
Rezultat (nadgledanja)	Broj institucija koje razvijaju i i primjenjuju sustav cjeloživotnog učenja Broj osoba obuhvaćenih aktivnostima s ciljem informiranja i senzibiliziranja okruženja o potrebi cjeloživotnog učenja Broj osoba obuhvaćenih aktivnostima s ciljem poticanja mobilnosti radne snage	HZZ, HOK, HGK, PORA, Obrazovne institucije	Godišnja izvješća o radu	U Klaster uključeno minimalno 10 institucija 500 osoba obuhvaćeno aktivnostima s ciljem informiranja i senzibiliziranja okruženja o potrebi cjeloživotnog učenja 100 osoba obuhvaćeno aktivnostima s ciljem poticanja mobilnosti

				radne snage
Učinak (ocjenjivanja)	% institucija koje razvijaju i primjenjuju sustav cjeloživotnog učenja % osoba obuhvaćenih aktivnostima o cjeloživotnom učenju i mobilnosti	HZZ, HOK, HGK, PORA, Obrazovne institucije	Godišnja izvješća o radu	10% više institucija koje razvijaju i primjenjuju sustav cjeloživotnog učenja 10% više osoba obuhvaćenih aktivnostima o cjeloživotnom učenju i mobilnosti

PRIORITET 2; Jačanje socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom

Profesionalna i socijalna integracija osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom predstavlja jedan od najvećih izazova na tržištu rada u Koprivničko-križevačkoj županiji. Rastuća pojava siromaštva i dugotrajne nezaposlenosti uzrokovana je i činjenicom što osobe iz visokorizičnih skupina nisu prilagođene potrebama na tržištu rada. Razvoj i provedba mjera koje osobama u nepovoljnom položaju i osobama s invaliditetom omogućavaju ponovno stjecanje samopouzdanja i vjere u vlastite snage, prijeko potrebne za savladavanje fizičkih i psiholoških prepreka, doprinijele bi povećanju profesionalnih kvalifikacija osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom, te omogućile stjecanje profesionalnog iskustva na tržištu rada.

Ostvarenju vizije razvoja ljudskih potencijala u Koprivničko-križevačkoj županiji doprinijet će provedba aktivnosti s ciljem jačanja socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom, a realizirat će se na temelju tri definirane Mjere:

Mjera 2.1. Jednake mogućnosti u obrazovanju

Mjera 2.2. Stvaranje novih mogućnosti za zapošljavanje

Mjera 2.3. Socijalno uključivanje i ostvarivanje socijalnih kontakata s lokalnom zajednicom

Mjera 2.1. Jednake mogućnosti u obrazovanju

Nejednake mogućnosti u pristupu obrazovanju, kao i sudjelovanju na tržištu rada uvelike doprinose socijalnoj isključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom na području Koprivničko-križevačke županije. Navedena problematika se javlja uslijed zastarjelog sustava obrazovanja koji ne prati potrebe svih skupina stanovništva, nedovoljan broj programa obrazovanja, usavršavanja i prekvalifikacija koje bi doprinijele kvalitetnom obrazovanju osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom, te njihovo uključivanje na tržište rada.

Prioritet 2	Jačanje socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom			
Mjera 2.1.;	Jednake mogućnosti u obrazovanju			
Opis mjere	Jednake mogućnosti u obrazovanju odnose se na poticanje razvoja i modernizaciju sustava obrazovanja i profesionalnog usmjeravanja koje su prilagođene osobama u nepovoljnom položaju i osobama s invaliditetom, te usklađivanje mogućnosti njihova obrazovanja sa zahtjevima tržišta rada			
Aktivnosti	1. Omogućiti dostupnost svih oblika obrazovanja, profesionalnog usmjeravanja i prekvalifikacija osobama u nepovoljnom položaju i osobama s invaliditetom 2. Omogućiti odgovarajuću ranu procjenu posebnih obrazovnih potreba djece s teškoćama u razvoju			
Sudionici	Osobe s invaliditetom, djeca s teškoćama u razvoju, HZZ, ustanove za obrazovanje osoba s invaliditetom, obrazovne ustanove			
Korisnici / Ciljane skupine	Osobe s invaliditetom, djeca s teškoćama u razvoju			
Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
2011. – 2013.				
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Broj ustanova koje pružaju obrazovanje za osobe s invaliditetom i djecu s teškoćama u razvoju Broj nezaposlenih osoba s invaliditetom	HZZ, Udruge osoba s invaliditetom, Obrazovne ustanove	Godišnja izvješća putem strategije osoba s invaliditetom Evidencija o članstvu	20% više ustanova pružaju obrazovanje za osobe s invaliditetom i djecu s teškoćama u razvoju 20% smanjena nezaposlenost osoba s invaliditetom
Rezultat (nadgledanja)	Broj osoba s invaliditetom koje se obrazuju prema potrebama tržišta rada Broj djece s teškoćama u razvoju u ustanovama obrazovanja	Obrazovne ustanove	Godišnja izvješća putem strategije osoba s invaliditetom	30% osoba s invaliditetom se obrazuje prema potrebama tržišta rada 10% povećan broj djece s teškoćama u razvoju u ustanovama obrazovanja
Učinak (ocjenjivanja)	% sudjelovanja u kontinuiranom osposobljavanju i prekvalifikaciji osoba s invaliditetom	HZZ, Udruge osoba s invaliditetom, CZSS	Godišnja izvješća putem strategije osoba s invaliditetom	10% više zaposlenih osoba s invaliditetom

Mjera 2.2. Stvaranje novih mogućnosti za zapošljavanje

Osobe u nepovoljnom položaju i osobe s invaliditetom su vrlo često isključene iz svijeta rada uglavnom zbog predrasuda i manjka uvida u njihove stvarne mogućnosti. Problematika uključivanja osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom na tržište rada je dvostrana, te se aktivnosti koje će doprinijeti ostvarenju ciljeva odnose i na potencijalne poslodavce, ali i ciljnu skupinu korisnika. Integraciji osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom može doprinijeti socijalno poduzetništvo, kao spona između privatnog i civilnog sektora, koja omogućuje primjenu poduzetničkih načela u civilnom sektoru s ciljem unapređenja kvalitete življenja. Socijalno poduzetništvo u naravi predstavlja korištenje poduzetničkog ponašanja za društvene ciljeve, posebice za dobrobit specifičnih društvenih skupina kojima prijete različiti oblici socijalne isključenosti. Stoga je i poticanje razvoja socijalnog poduzetništva prepoznato kao značajna potpora u rješavanju ključnih problema na tržištu rada na području Koprivničko-križevačke županije.

Prioritet 2	Jačanje socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom			
Mjera 2.2;	<i>Stvaranje novih mogućnosti za zapošljavanje</i>			
Opis mjere	<i>Stvaranje novih mogućnosti za zapošljavanje</i> odnosi se na poticanje razvoja socijalnog poduzetništva i senzibiliziranje okruženja o mogućnostima zapošljavanja osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom			
Aktivnosti	1. Educiranje i senzibilizacija poslodavaca za zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom 2. Podizanje razine svijesti o mogućnostima povremenog i sezonskog zapošljavanja 3. Poticati razvoj socijalnog poduzetništva			
Sudionici	Osobe s invaliditetom, djeca s teškoćama u razvoju, Udruge osoba s invaliditetom, HZZ, poslodavci, HOK, Obrazovne institucije, Obiteljski centar			
Korisnici / Ciljne skupine	Osobe s invaliditetom, djeca s teškoćama u razvoju, poslodavci			
Financijski plan 2011. – 2013.	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Broj aktivnosti provedenih s ciljem edukacije i senzibilizacije okruženja za zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom; Broj programa osposobljavanja i prekvalifikacije prilagođenih osobama s invaliditetom; Broj aktivnosti provedenih s ciljem edukacije i senzibilizacije okruženja za socijalno poduzetništvo	HOK, HZZ, Udruge osoba s invaliditetom, KKŽ, Gradovi, Obrazovne institucije	Godišnja izvješća	Provedeno 5 aktivnosti s ciljem edukacije i senzibilizacije okruženja za zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju i OSI; 5 programa osposobljavanja i prekvalifikacije prilagođenih OSI; 5 aktivnosti provedeno s ciljem edukacije i senzibilizacije okruženja za soc. poduzetništvo
Rezultat (nadgledanja)	Broj poslodavaca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom; Broj poslodavaca koji koriste usluge Fonda za zapošljavanje i rehabilitaciju OSI; Broj zaposlenih osoba s invaliditetom; Broj osoba s invaliditetom koji se uključuju u povremene i sezonske poslove; Broj OSI kojima je pružena psihološka potpora; Broj institucija zainteresiranih za soc.	Udruge osoba s invaliditetom, Obrazovne institucije, HZZ, HGK, Obiteljski centar, Fond za zapošljavanje i rehabilitaciju osoba s invaliditetom	Godišnja izvješća	Najmanje 10 poslodavaca koji zapošljavaju OSI; Najmanje 10 poslodavaca koji koriste usluge Fonda za zapošljavanje i rehabilitaciju osoba s invaliditetom; 20 zaposlenih osoba s invaliditetom; 20 OSI se uključilo u povremene i sezonske poslove; 30% OSI pružena je psihološka potpora; 5 institucija zainteresirano za

	poduzetništvo			socijalno poduzetništvo
Učinak (ocjenjivanja)	% zapošljavanja osoba s invaliditetom	Udruge osoba s invaliditetom, HZZ	Godišnja izvješća	10% povećana zaposlenost osoba s invaliditetom

Mjera 2.3. Socijalno uključivanje i ostvarivanje socijalnih kontakata s lokalnom zajednicom

Skupine ljudi koje su socijalno isključene ili kojima prijeti socijalna isključenost nemaju jednake mogućnosti na tržištu rada u odnosu na ostale skupine stanovništva. Njihovoj integraciji u društvo na području Koprivničko-križevačke županije mogu doprinijeti svi dionici u svakoj pojedinoj lokalnoj zajednici, a posebno neprofitni sektor kroz uključivanje osoba u nepovoljnom položaju i osoba sa invaliditetom u pružanje društvene pomoći i usluga, te ostvarivanju njihove aktivnije uloge u društvu. Uspješna integracija osoba ciljanih skupina stanovništva u društvo, također ovisi i o razini samopoštovanja, te razvijenoj svijesti prema okolini, stoga je prijeko potrebno osigurati i kvalitetnu psihološku podršku socijalno isključenim osobama.

Prioritet 2	Jačanje socijalne uključenosti osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom			
Mjera 2.3;	Socijalno uključivanje i ostvarivanje socijalnih kontakata sa lokalnom zajednicom			
Opis mjere	Socijalno uključivanje i ostvarivanje socijalnih kontakata sa lokalnom zajednicom odnosi se na jačanje aktivnog sudjelovanja osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom u svakodnevnom životu zajednice te osiguravanje rehabilitacije i resocijalizacije osoba u nepovoljnom položaju i osoba s invaliditetom			
Aktivnosti	1. Poticanje na volonterski rad kao pripremu za zapošljavanje 2. Razvijanje osobnih kompetencija pojedinaca			
Sudionici	Osobe s invaliditetom, djeca s teškoćama u razvoju, Udruge osoba s invaliditetom, Udruga volontera, JLS, HZZ			
Korisnici / Ciljane skupine	Osobe s invaliditetom i djeca s poteškoćama u razvoju, lokalna zajednica			
Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
2011. – 2013.				
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Broj aktivnosti koje potiču uključenost osoba s invaliditetom u svakodnevni život lokalne zajednice; Broj razvijenih usluga odgoja i obrazovanja koje podupiru uključivanje OSI u život lokalne zajednice; Broj aktivnosti koje potiču osobe na volonterski rad kao priprema za zapošljavanje; Broj aktivnosti s ciljem pružanja psihološke potpore osobama s invaliditetom	KKŽ, Gradovi, Udruge osoba s invaliditetom, Udruga volontera, Obiteljski centar	Godišnja izvješća, Strategije, OSI	20% više aktivnosti koje potiču uključenost OSI u svakodnevni život lokalne zajednice; Razvijeno 10 usluga odgoja i obrazovanja koje podupiru uključivanje OSI u život lokalne zajednice; Provedeno 10 aktivnosti koje potiču osobe na volonterski rad kao priprema za zapošljavanje; 5 aktivnosti koje su provedene s ciljem pružanja psihološke potpore osobama s invaliditetom
Rezultat (nadgledanja)	Broj osoba s invaliditetom uključenih u svakodnevni život lokalne zajednice; Broj osoba s invaliditetom koje koriste usluge	Udruge osoba s invaliditetom, CZSS,	Godišnja izvješća, Strategije osoba s	20% veća uključenost osoba s invaliditetom u život lokalne zajednice; 20% osoba s invaliditetom koriste usluge

	odgoja i obrazovanja koje podupiru uključivanje osoba s invaliditetom u život lokalne zajednice; Broj volontera u Županiji	HZZ	invaliditetom	odgoja i obrazovanja koje podupiru uključivanje osoba s invaliditetom u život lokalne zajednice; Za 15% povećan broj volontera
Učinak (ocjenjivanja)	% osoba s invaliditetom s razvijenim kompetencijama usklađenim s potrebama tržišta rada	Županija, gradovi, CZSS, Udruga osoba s invaliditetom, HZZ	Godišnja izvješća Strategije OSI	15% više osoba s invaliditetom ima razvijene kompetencije usklađene s potrebama tržišta rada

PRIORITET 3; Jačanje ljudskih potencijala u obrazovanju, istraživanju i razvoju

Ostvarenju vizije razvoja ljudskih potencijala u Koprivničko-križevačkoj županiji doprinijet će provedba aktivnosti s ciljem jačanja ljudskih potencijala u obrazovanju, istraživanju i razvoju, a realizirat će se na temelju tri definirane Mjere:

Mjera 3.1. Razvoj novih obrazovnih programa

Mjera 3.2. Razvoj i unapređenje kapaciteta djelatnika u obrazovnom sustavu

Mjera 3.3. Uspostava sustava istraživanja i razvoja

Mjera 3.1. Razvoj novih obrazovnih programa

Obrazovni sustav na području Koprivničko-križevačke županije kao i na nacionalnoj razini zahtijeva značajne reforme. S obzirom na postojeću stopu nezaposlenosti i visoku konkurentnost za radna mjesta na području Koprivničko-križevačke županije, potrebno je ostvariti bolju suradnju između lokalnih obrazovnih institucija, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, lokalnih vlasti, poduzeća i socijalnih partnera, a sve sa ciljem razvoja sustava obrazovanja koji će biti usklađen s dostupnim resursima i zahtjevima lokalnog tržišta rada.

Prioritet 3	Jačanje ljudskih potencijala u obrazovanju, istraživanju i razvoju			
Mjera 3.1;	Razvoj novih obrazovnih programa			
Opis mjere	Razvoj novih obrazovnih programa odnosi se razvoj suvremenih nastavnih programa, primjena nove opreme, te suvremenih obrazovnih sadržaja kao i poboljšanih metoda učenja i poučavanja uz jačanje suradnje između obrazovnih ustanova, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, poslodavaca i lokalnih vlasti			
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza postojećih trendova na tržištu rada, te izrada i razvoj novih obrazovnih formalnih i neformalnih obrazovnih programa 2. Umrežavanje te usporedba i razmjena znanja i iskustava s dionicima obrazovnog sustava na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini 3. Prilagodavanje i usklađivanje stvarnim uvjetima i zahtjevima tržišta rada 4. Izgradnja i opremanje objekata u obrazovnom sustavu 5. Unapređenje suradnje lokalne zajednice i dionika u obrazovnom sustavu 6. Razvoj novih i unapređenje postojećih modela učenja i poučavanja kroz omogućavanje stjecanja 8 ključnih kompetencija 			
Sudionici	Obrazovne ustanove, KKŽ, PORA, HGK, HOK, tvrtke koje se bave istraživanjima, JLS			
Korisnici / Ciljane skupine	Učenici, odrasli, poslodavci			
Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno

2011. – 2013.				
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Analiza postojećih obrazovnih programa Broj školskih programa prilagođenih potrebama tržišta rada	MZOŠ, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, KKŽ	Izvješća	Minimalno 6 novih obrazovnih programa Usklađivanje novih obrazovnih programa s zahtjevima tržišta rada Jača suradnja između obrazovnih ustanova, poslodavaca i lokalnih vlasti
Rezultat (nadgledanja)	Broj polaznika koji su sa završenim obrazovnim programima uspjeli naći zaposlenje u struci	HZZ	Izvješće	Povećana zaposlenost
Učinak (ocjenjivanja)	% novih obrazovnih programa	MZOŠ, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, KKŽ	Izvješće	Provođenje nastavnog procesa po novim obrazovnim programima 90% usklađenosti novih obrazovnih programa sa zahtjevima na tržištu rada Ojačana suradnja između obrazovnih ustanova, poslodavaca i lokalnih vlasti

Mjera 3.2. Razvoj i unapređenje kapaciteta djelatnika u obrazovnom sustavu

U skladu s novim zahtjevima u obrazovnom sustavu, a s ciljem poboljšanja učenja i poučavanja, potrebno je osnažiti sustav obrazovanja nastavničkog osoblja, koji će ih osposobiti za razumijevanje, kako ciljeva obrazovanja tako i za razumijevanje potreba učenika, obitelji i društvenog, kulturnog, gospodarskog i tehničko-tehnološkog okružja. Integrirani model stručnog razvoja morao bi osposobiti djelatnike u obrazovnom sustavu za povezivanje i primjenu sadržaja učenja sa stvarnim životom.

Prioritet 3	Jačanje ljudskih potencijala u obrazovanju, istraživanju i razvoju			
Mjera 3.2;	Razvoj i unapređenje kapaciteta djelatnika u obrazovnom sustavu			
Opis mjere	Razvoj i unapređenje kapaciteta djelatnika u obrazovnom sustavu odnosi se na primjenu cjeloživotnog učenja i trajnog profesionalnog usavršavanja s ciljem poboljšanja učenja i poučavanja u obrazovnim ustanovama, a usmjereno je ka stjecanju kvalitetne razine znanja predmeta, nastavnih metoda usmjerenih učenicima, korištenje informacijskih i komunikacijskih tehnologija, svijest o nacionalnom identitetu, interkulturalno razumijevanje, te znanje stranih jezika			
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagoško-andragoška izobrazba nastavnika, te promocija i poticanje na mobilnost svih dionika u obrazovnom sustavu 2. Unapređenje stečenih i usvajanje novih kompetencija 3. Primjena novih metoda u nastavnom procesu 4. Prijenos znanja i vještina na lokalnoj razini 			
Sudionici	Škole, djelatnici u obrazovnom sustavu, MZOŠ, fakulteti			
Korisnici / Ciljane skupine	Dionici u obrazovnom sustavu			
Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
2011. – 2013.				
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				

Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Zastupljenost stručnih djelatnika u obrazovnom sustavu Razvijene kompetencije u korištenju informacijskih i komunikacijskih tehnologija Razvijenost komunikacijskih vještina i timskog rada Potreba za primjenom suvremenih metoda poučavanja Mobilnosti u obrazovnom sustavu	KKŽ, Operativni planovi i programi, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Agencija za mobilnost i programe EU	Izvješća o broju stručnih usavršavanja	Stručna zastupljenost djelatnika u obrazovnom sustavu Povećana uporaba ICT sustava Trajno usavršavanje usmjereno ka podizanju kvalitetnije razine znanja Povećana primjena suvremenih metoda poučavanja Povećana mobilnost i razvijanje interkulturalnosti
Rezultat (nadgledanja)	Broj stručno zastupljenih djelatnika u obrazovnom sustavu Analiza provedenih anketa o informacijsko-komunikacijskim kompetencijama dionika u obrazovnom sustavu Procjena ozračja u obrazovnim ustanovama	KKŽ, MZOŠ, Obrazovne ustanove		Povećanje broja stručnog kadra Reprezentativnost uzorka Dobivanje realne slike ozračja u obrazovnim ustanovama
Učinak (ocjenjivanja)	% stručno zastupljenih djelatnika u obrazovnom sustavu % dionika koji su sudjelovali u provedbi ankete o informacijsko-komunikacijskim kompetencijama dionika u obrazovnom sustavu	KKŽ, MZOŠ, Obrazovne ustanove		100% stručnog kadra

Mjera 3.3. Uspostava sustava istraživanja i razvoja

Posljedica slabe povezanosti obrazovnih institucija i poslovnog sektora na području Koprivničko-križevačke županije je niska inovativnost i nerazvijenost istraživačkog i razvojnog sektora. Istraživanje i razvoj su kao zasebne aktivnosti razvijene u pojedinim gospodarskim subjektima u Koprivničko-križevačkoj županiji, ali nije razvijena sustavna potpora, te je proveden nedovoljan broj istraživanja u ovom području, koja mogu doprinijeti donošenju kvalitetnih odluka o razvoju sustava obrazovanja na području Županije. Suvremeni trendovi ukazuju da je potrebno kontinuirano provoditi i razvijati sustav istraživanja i razvoja u obrazovnom sektoru s ciljem pronalaženja rješenja za potrebe razvoja suvremenog društva u kojem se od svih dionika zajednice očekuje da budu uključeni u proizvodnju znanja, te spremni na cjeloživotno učenje.

Prioritet 3	Jačanje ljudskih potencijala u obrazovanju, istraživanju i razvoju
Mjera 3.3;	<i>Uspostava sustava istraživanja i razvoja</i>
Opis mjere	<i>Uspostava sustava istraživanja i razvoja</i> odnosi se na razvijanje i promicanje sustava istraživanja i razvoja, koji bi obuhvaćao stvaranje mreže dionika (gospodarskih subjekata, obrazovnih institucija i institucije za potporu razvoju poduzetništva), te aktivnosti vezane uz razvoj i prilagodbu edukativnih programa, te potrebne infrastrukture
Aktivnosti	1. Osnivanje potpornih institucija za istraživanje i razvoj 2. Razvoj edukativnih programa 3. Umrežavanje subjekata u sustavu istraživanja i razvoja 4. Promocija sustava istraživanja i razvoja 5. Prilagodba postojećih objekata i izgradnja nove infrastrukture
Sudionici	Gospodarski subjekti, obrazovne institucije, PORA, HKG, HOK
Korisnici / Ciljane skupine	Učenici, studenti, poslodavci, zaposleni, djelatnici institucija

Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
2011. – 2013.				
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Broj osnovanih institucija usmjerenih na razvoj sustava istraživanja i razvoja; Broj razvijenih obrazovnih programa (formalnih i neformalnih) usmjerenih na istraživanje i razvoj; Broj razvijenih sustava istraživanja i razvoja u poduzećima; Broj novoosnovanih institucija	KKŽ, Potpore institucije za razvoj poduzetništva	Izvešća o radu institucija, obrazovnih ustanova i poduzeća	Osnovati instituciju koja će sustavno raditi na istraživanju i razvoju; Uvesti nove obrazovne programe u srednje i visokoškolske ustanove iz područja istraživanja i razvoja; Povećati broj gosp. subjekata koji se bave istraž. i razvojem za 10%; Umrežiti dionike sva 3 sektora
Rezultat (nadgledanja)	Broj učenika koji sudjeluju u obrazovnim programima; Broj zaposlenih u gosp. subjektima i potpornim institucijama koji se bave istraživanjem i razvojem; Broj zaposlenih na području istraživanja i razvoja	KKŽ, Potpore institucije za razvoj poduzetništva	Izvešća o radu institucija, obrazovnih ustanova i poduzeća	Svake školske godine educirati 1 razredno odjeljenje o istraživanju i razvoju; Povećati za 10% programe za istraživanje i razvoj u gosp. subjektima; Educirano 10 djelatnika novoosnovane institucije koji se bave pružanjem podrške istraž. i razvoju; Uveden min.1 novi obraz. program; Umreženo minimalno 15 dionika sva 3 sektora na području istraž. i razvoja
Učinak (ocjenjivanja)	Broj novih proizvoda i usluga koji proizlaze iz sustava istraživanja i razvoja; Broj novih usluga potpore institucije za istraživanje i razvoj	KKŽ, institucije za razvoj poduzetništva	Izvešća o radu instit., ustanova i poduzeća	Za 10% povećan broj proizvoda i usluga koji proizlaze iz sustava istraživanja i razvoja

PRIORITET 4; Jačanje partnerstva civilnog društva, javnog i privatnog sektora u ukupnom razvoju

Ostvarenju vizije razvoja ljudskih potencijala u Koprivničko-križevačkoj županiji doprinijet će provedba aktivnosti s ciljem jačanja partnerstva civilnog društva, javnog i privatnog sektora u ukupnom razvoju, a realizirat će se na temelju dvije definirane Mjere:

Mjera 4.1. Razvoj civilnog društva

Mjera 4.2. Razvoj socijalnog dijaloga na svim razinama

Mjera 4.1. Razvoj civilnog društva

Pojam civilnog društva podrazumijeva širu sferu društvenog života koja izravno ne pripada niti državnom niti profitnom sektoru. Ono samo po sebi, znači aktivan odnos građanki i građana u provedbi aktivnosti koje doprinose ostvarenju jednakosti, socijalne pravde, demokracije, ljudskih

prava, zaštite okoliša, te ostalih načela na kojima počiva razvoj suvremenog društva. Civilno društvo čini vrlo značajan segment ukupnog razvoja Koprivničko-križevačke županije čiji daljnji razvoj u sprezi s ostalim predloženim mjerama i aktivnostima uvelike može doprinijeti ostvarenju definiranih ciljeva Strategije razvoja ljudskih potencijala za područje Županije.

Prioritet 4	Jačanje partnerstva civilnog društva, javnog i privatnog sektora u ukupnom razvoju			
Mjera 4.1.;	Razvoj civilnog društva			
Opis mjere	Razvoj civilnog društva odnosi se na razvoj mjera i aktivnosti koje doprinose unaprjeđenju djelovanja organizacija civilnog društva, te jačanju suradnje među organizacijama civilnog, privatnog i javnog sektora			
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izrada Strategije razvoja civilnog društva 2. Umrežavanje i suradnja organizacija civilnog društva, privatnog i javnog sektora na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini 3. Unapređenje tehničkih kapaciteta djelovanja organizacija civilnog društva 4. Razvoj volonterizma 5. Razvoj kompetencija ljudskih potencijala u organizacijama civilnog društva 6. Razvoj socijalnih usluga u organizacijama civilnog društva 			
Sudionici	Organizacije civilnog društva, jedinice lokalne i regionalne samouprave, ministarstva, vladini uredi			
Korisnici / Ciljane skupine	Članovi organizacija civilnog društva, volonteri			
Financijski plan	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
2011. – 2013.				
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Strategija razvoja civilnog društva; Broj unaprijeđenih tehničkih kapaciteta za djelovanje OCD-a; Broj programa usmjerenih na razvoj kompetencija u OCD-ima	KKŽ, Tematska radna skupina	2008. - 2010. god. izvješća	Izrađena Strategija razvoja civilnog društva; 4 programa za razvoj kompetencija u OCD-ima; 4 podržane partnerske inicijative
Rezultat (nadgledanja)	Broj članova OCD-a kojima su pružene socijalne usluge; Broj volontera; Broj educiranih stručnih suradnika zaduženih za razvoj kompetencija u organizacijama civilnog društva	KKŽ, Zajednica KUD-ova; Zajednica športskih udruga; Zajednica teh. kulture	2008. - 2010. god. izvješća	Godišnje educirati 10 stručnih suradnika za razvoj kompetencija u OCD-ima; Za 10% povećati broj članova OCD-a kojima su pružene soc. usluge; Za min. 10% povećati broj volontera
Učinak (ocjenjivanja)	% sudjelovanja u pružanju socijalnih usluga članovima OCD-a; % povećanja broja volontera; % realiziranih prog. na različitim područjima OCD-a	KKŽ, Zaj. KUD-ova; Zaj. športskih udruga; Zaj. teh. kulture	2008. - 2010. god. izvješća	Za 10 % povećan broj usluga, volontera i stručnih suradnika za akt. usmjerene na razvoj civilnog društva

Mjera 4.2. Razvoj socijalnog dijaloga na svim razinama

Izravno djelovanje socijalnog partnerstva u funkciji tržišta rada ogleda se od razine poduzeća pa sve do tijela zakonodavne vlasti. Na nacionalnoj i regionalnoj razini bitno je djelovanje predstavnika socijalnih partnera u tijelima koja utječu na funkcioniranje tržišta rada kao što su Hrvatski zavod za

zapošljavanje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, a kao savjetodavno tijelo izvršne vlasti značajan čimbenik su i Gospodarsko-socijalna vijeća.

Socijalni dijalog prepoznat je kao jedan od instrumenata kvalitetne partnerske suradnje u funkciji definiranja i implementacije gospodarske i socijalne politike na regionalnoj i lokalnoj razini na području Koprivničko-križevačke županije. Unatoč uspostavljenim institucionalnim mehanizmima i sporadičnim pozitivnim primjerima aktivnog sudjelovanja socijalnih partnera u politici tržišta rada i razvoja ljudskih potencijala, još uvijek postoji nedostatak dovoljno razvijenog socijalnog dijaloga na području Županije. Glavna neriješena pitanja socijalnog dijaloga su nedostatak dovoljno razvijenog dvostranog dijaloga, siromašan socijalni dijalog na sektorskoj razini, skromni kapaciteti dijela socijalnih partnera, te nejasni kriteriji zastupanja za socijalne partnere.

Prioritet 4	Jačanje partnerstva civilnog društva, javnog i privatnog sektora u ukupnom razvoju			
Mjera 4.2;	Razvoj socijalnog dijaloga na svim razinama			
Opis mjere	Razvoj socijalnog dijaloga na svim razinama odnosi se na aktivnosti koje doprinose učinkovitom djelovanju organizacija socijalnih partnera te razvoju partnerstava i jačanju suradnje, te poticanje djelovanja socijalnog partnerstva s ciljem provođenja Strategije razvoja ljudskih potencijala			
Aktivnosti	1. Jačanje kapaciteta organizacija socijalnih partnera 2. Izrada Strategije za socijalni dijalog u politici razvoja ljudskih potencijala na području Koprivničko-križevačke županije			
Sudionici	Poduzeća, JLS, HZZ, HZZO, HZMO, GSV			
Korisnici / Ciljane skupine	Nezaposleni, poslodavci, opća populacija građana			
Financijski plan 2011. – 2013.	EU	Nacionalni nivo/ Lokalna razina	Ostali	Ukupno
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja				
Razina intervencije	Pokazatelj	Izvor podataka	Osnova studije	Cilj
Neposredni rezultat (nadgledanja)	Završena Strategija za socijalni dijalog u politici razvoja ljudskih potencijala; Broj izvršenih programa jačanja kapaciteta organizacija socijalnih partnera	KKŽ, Tematske radne skupine za podršku i jačanje civilnog društva	2008. - 2010. godišnja izvješća	4 programa za razvoj socijalnog partnerstva; 4 podržane partn. inicijative; Povećati za 10% broj zaposlenih osoba; 10% povećana zaposlenost koja proizlazi iz programa jačanja kapaciteta organizacija soc. partnera te razvoju programa za socijalnog partnerstva
Rezultat (nadgledanja)	Broj zaposlenja koja su rezultat djelovanja socijalnog partnerstva	HZZ, HZZO, HZMO, GSV, KKŽ	2008. - 2010. godišnja izvješća	Povećati za 10% broj zaposlenih osoba
Učinak (ocjenjivanja)	% zaposlenosti temeljenih na razvoju socijalnog partnerstva; % realiziranih programa jačanja kapaciteta organizacija socijalnih partnera	HZZ, HZZO, HZMO, GSV, KKŽ	2008. - 2010. godišnja izvješća	10% povećana zaposlenost koja proizlazi iz programa jačanja kapaciteta organizacija soc. partnera te soc. partnerstava

7. PROVEDBA; FINANCIJSKI OKVIR

Financijski okvir, kao sastavni dio Strategije razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije, ima za cilj utvrditi prioritete, izvore financiranja, potrebna sredstva, aktivnosti, nositelje i rokove u pogledu implementacije svih navedenih mjera usmjerenih ka razvoju ljudskih potencijala. Također, financijski okvir omogućava učinkovito praćenje i kontrolu provedbe Strategije RLJP-a. Njegova svrha je povezivanje financiranja provedbe mjera koje su utvrđene u Strategiji razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije sa županijskim proračunom kao i mogućnošću financiranja istih mjera iz sredstava Europske unije, pretpristupnog programa IPA, Europskog socijalnog fonda, te Kohezijskog fonda Europske unije.

Financijski okvir Strategije razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije, kao indikativan plan financiranja provedbe mjera, a u sklopu njih i razvojnih projekata i aktivnosti, utvrđen je za razdoblje 2011. - 2013. godine. On sadrži okvirni pregled i stratešku raspodjelu financijskih sredstava po ciljevima, prioritetima odnosno mjerama.

Osnovni elementi financijskog okvira su sljedeći:

- izvori financijskih sredstava (županijski i lokalni proračuni, državni proračun, pretpristupni fondovi EU – IPA IV, Europski socijalni fond, Kohezijski fond Europske unije)
- financijski raspored sredstava prema vremenskim razdobljima (ukupno razdoblje Strategije)

Europski socijalni fond predstavlja glavni financijski instrument EU za ostvarivanje strateških ciljeva politike zapošljavanja. Namijenjen je europskim regijama koje su pogođene visokom stopom nezaposlenosti. Fond osigurava podršku u financiranju mjera protiv nezaposlenosti, razvoj ljudskih potencijala i jačanje društvene integracije na tržištu rada. Fond je posebno usmjeren na zapošljavanje mladih, osoba koje su dugotrajno nezaposlene te društveno marginaliziranih skupina i žena. Osobita se pozornost posvećuje stručnom usavršavanju i obrazovnim programima, programima za zapošljavanje i samozapošljavanje te razvoju novih radnih mjesta.

Mjere i projekti koje je moguće financirati iz pretpristupnog programa u okviru IPA IV komponente mogu se odnositi isključivo na razvoj ljudskih potencijala i to u okviru područja zapošljavanja, edukacije i socijalnog uključivanja.

Iznosi financijskih sredstava su tek orijentacijski i zahtijevat će usklađivanje nakon što budu načinjene projekcije županijskog proračuna do 2013. godine. Financijski okvir Strategije RLJP-a bit će usklađen s Planom razvojnih programa iz Županijske razvojne strategije Koprivničko-križevačke županije za razdoblje 2011. - 2013.

Prilikom izrade i dovršenja Strategije razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije, a u sklopu toga i financijskog okvira za 2011. - 2013., dostupni su bili Planovi razvojnih programa Koprivničko-križevačke županije i JLS-a. Stoga su Županijska razvojna strategija i njezin financijski okvir poslužili kao osnova za izradu plana provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala.

Za sredstva predpristupnih fondova Europske unije iskazana su samo očekivanja budući da su projekti ili u fazi izrade, kandidiranja ili će tek proći kroz natječaj.

8. PROVEDBA; INSTITUCIONALNI OKVIR

Strategija razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije strateški je dokument koji usmjerava razvoj ljudskih potencijala i definira smjerove politike zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja na županijskoj razini. Dokument sadrži viziju, ciljeve i prioritete razvoja ljudskih potencijala prepoznate od strane ključnih dionika na lokalnom tržištu rada, a usklađen je s regionalnim i nacionalnim ciljevima, te ciljevima Europske unije na području tržišta rada.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije je izrađena u skladu sa slijedećim dokumentima:

- Nacionalni strateški referentni okvir (2012. - 2013.),
- Zajednički memorandum (JAP – Joint Assessment Paper) o situaciji u zapošljavanju,
- Zajednički memorandum o socijalnoj uključenosti,
- IPA Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (2007. – 2011.),
- ESF Operativni program za razvoj ljudskih potencijala (2012. – 2013.),
- Strategija za razvoj strukovnog obrazovanja (2008. – 2013.),
- EU Smjernica za zapošljavanje do 2020.,
- Regionalni operativni programi (ROP) Koprivničko-križevačke županije za razdoblje 2006. - 2013. godine.

Strategija slijedi programski ciklus od 3 godine, odnosno razdoblje od 2011. - 2013., a ovakav programski ciklus obuhvaća pretpristupni period i razdoblje neposredno nakon ulaska u EU do početka novog programskog ciklusa EU u 2014. godini. Stoga djelomično uzima u obzir prioritete pretpristupnog razdoblja, a u većoj mjeri prioritete razvojne politike nakon ulaska u EU (2012. – 2013.) kada će i mogućnosti za financiranje biti puno šire i lakše dostupne.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Koprivničko-križevačke županije (LPZ)

Središnju ulogu u razvoju strategije razvoja ljudskih potencijala ima Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Koprivničko-križevačke županije (LPZ) koje okuplja relevantne dionike na tržištu rada u Županiji i strategija predstavlja njihov konsenzus oko ključnih tema u području razvoja ljudskih potencijala te viziju poboljšanog stanja nakon provedenih mjera strategije.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Koprivničko-križevačke županije osnovano je u prosincu 2010. godine i zaduženo je za provedbu te praćenje Strategije razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije. U Koprivničko-križevačkoj županiji LPZ broji dvadeset tri člana ispred javnog, privatnog i civilnog sektora, a Sporazum o partnerstvu su potpisali Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Križevci, Koprivničko-križevačka županija, Hrvatska gospodarska komora, Županijska komora Koprivnica, Hrvatska obrtnička komora, Obrtnička komora Koprivničko-križevačke županije, PORA Razvojna agencija Podravine i Prigorja, Grad Đurđevac, Grad Koprivnica, Grad Križevci, Obrtnička škola Koprivnica, Srednja škola Koprivnica, Strukovna škola Đurđevac, Srednja škola „Ivan Seljanec“ Križevci, Visoko gospodarsko učilište u Križevcima, Pučko otvoreno učilište Koprivnica, Pučko otvoreno učilište Križevci, Centar za socijalnu skrb Koprivnica, Podravka d.d. Koprivnica, Natura Agro d.o.o. Đurđevac, Embeco d.o.o. Koprivnica, Križevački poduzetnički centar d.o.o. Križevci, Udruga invalida Koprivničko-križevačke županije, Udruga slijepih Koprivničko-križevačke županije i Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske (Sindikat PPDIV).

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Koprivničko-križevačke županije planskim će dokumentima osigurati provedbu te poduzimati mjere iz svoje nadležnosti usmjerene poboljšanju provedbe ove Strategije, a djelovati će kroz dijalog i postizanje konsenzusa između različitih skupina dionika. Također, Partnerstvo je odgovorno i za prepoznatljivost Strategije kao referentnog dokumenta u planiranju aktivnosti razvoja ljudskih potencijala cijele Koprivničko-križevačke županije.

Koprivničko-križevačka županija, gradovi i općine

Čelnici regionalne i lokalne uprave usklađuju aktivnosti svih upravnih tijela i drugih dionika provedbe strategije donošenjem provedbenih akata, predlaganjem mjera njezine provedbe, nadzorom nad izvršenjem tih mjera, sudjelovanjem u postupku odabira razvojnih projekata.

Javni sektor

Javni sektor u ovom kontekstu uključuje potporne poduzetničke institucije (Regionalna razvojna agencija, Lokalne razvojne agencije, Poduzetničke inkubatore), institucije i organizacije javnog sektora (Hrvatski zavod za zapošljavanje, osnovne, srednje i visoke škole, Pučka učilišta), kao i sve ostale javne ustanove sa područja Koprivničko-križevačke županije koje će imati važnu ulogu u pripremi i provedbi projekata sa područja razvoja ljudskih potencijala.

Privatni sektor

Privatni sektor u svakoj je zajednici glavni pokretač razvoja i stvaranja novih radnih mjesta. Kroz Strategiju razvoja ljudskih potencijala žele se stvoriti preduvjeti za što kvalitetniji razvoj i djelovanje privatnog sektora. Ovo će se prije svega ostvariti djelovanjem i utjecajem javnog sektora na obrazovni sustav, tržište rada, neformalno obrazovanje i sl. Na ovaj se način i djelovanje javnog sektora kontinuirano usklađivati sa potrebama privatnog sektora.

Civilni sektor

Organizacije civilnog sektora značajan su suradnik pri izradi Strategije razvoja ljudskih potencijala zbog iskustva kojeg imaju na realizaciji projekata unutar zajednice u kojoj djeluju. Organizacije civilnog sektora imaju posebno značajnu ulogu u razvoju ljudskih resursa, a također mogu aktivno sudjelovati u privlačenju financijskih sredstava iz nacionalni i EU fondova i to za inicijative koje ne pokrivaju ostali dionici implementacije Strategije.

9. IZVJEŠTAVANJE I PRAĆENJE

Uspostavljanjem sustava praćenja, vrednovanja i izvještavanja o provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije omogućiti će se njezina efikasna i transparentna provedba.

Glavni ciljevi provođenja mjere praćenja i izvještavanja su:

- opravdanost: provjera postojanja potrebe za određenom mjerom
- efikasnost: sigurnost da su dostupni resursi optimalno iskorišteni
- odgovornost: potvrda do koje mjere su određeni ciljevi ostvareni
- provedba: nužna je dobra i efikasna provedba i upravljanje
- stvaranje novog znanja: povećanje razumijevanja o tome što funkcionira, u kojim uvjetima i kako poboljšati učinke pojedinih mjera

U okviru sustava praćenja, provedbe i implementacije Strategije razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije, Lokalno partnerstvo za zapošljavanje će koordinirati, prikupljati, obrađivati i analizirati informacije, podatke i pokazatelje te izrađivati ocjenu pokazatelja realizacije ciljeva, prioriteta i mjera, kao i uspješnosti upravljanja cjelokupnom provedbom Strategije. Osim Lokalnog partnerstva za zapošljavanje, ključnu ulogu u provedbi Strategije imati će i Koprivničko-križevačka županija, gradovi i općine te potporne institucije, privatni, javni i civilni sektor.

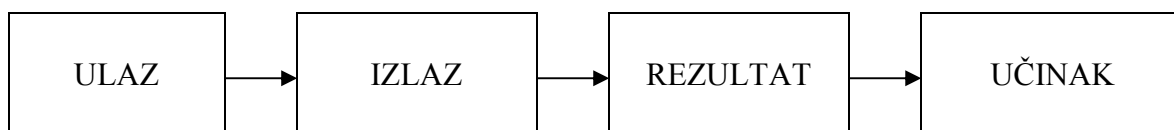
Temeljem navedenog pratit će se:

- stupanj ostvarenja utvrđenih, ciljeva, prioriteta i mjera
- ostvareni rezultati i učinci na razvoj
- učinkovitost i uspješnost korištenja dostupnih financijskih sredstava
- ostvarivanje plana prema utvrđenom financijskom okviru

Osim navedenih, pratit će se i pokazatelji vezani uz sudjelovanje i doprinos partnerstva, učinkovitost rukovođenja kao i vidljivost Strategije u javnosti.

Praćenje provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Koprivničko-križevačke županije i izvještavanje održava se kontinuirano tijekom čitave provedbe.

Grafički prikaz praćenja i vrednovanja projekta:



Pokazatelji ulaza mjere financijske, administrativne i regulativne resurse. Da bi procjena uspješnosti provedenih akcija bila zadovoljavajuća potrebno je uspostaviti vezu između sredstava koja se koriste i postignutih rezultata. Pokazatelji izlaza mjere neposredne i konkretne posljedice poduzetnih mjera i iskorištenih resursa. Pokazatelj rezultata mjeri rezultat na razini korisnika. Pokazatelji učinka mjere posljedice rezultata, odnosno mjere opće ciljeve u smislu razvoja šire lokalne zajednice.

Detaljno praćenje i vrednovanje rezultata pojedinih projekata te analiza provedbe Strategije temelje se na što većem broju ulaznih podataka. Temeljni podaci predstavljaju ključnu ulaznu vrijednost u sustavu, a moraju biti dovoljno pouzdani da omoguće prosudbu i dovoljno precizni da bi promjene bile vidljive što ranije. Evaluacija treba biti neovisna i mora se obaviti planirano unaprijed, srednjoročno i naknadno. Ona će presuditi je li izrađeni mehanizam doveo do očekivanih rezultata, a ako nije što se mora promijeniti da bi se postigli rezultati koji su navedeni u Strategiji.

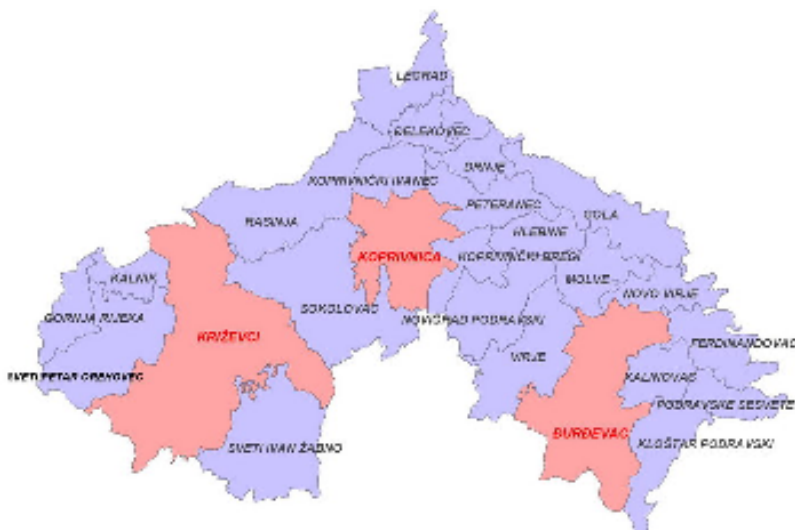
10. PRILOG; Statistički prilozi analize stanja

Slika 1. Položaj Koprivničko-križevačke županije u RH



Izvor: ROP Koprivničko-križevačke županije 2006. - 2013., str. 25.

Slika 2. Administrativna podjela Koprivničko-križevačke županije na gradove i općine.



Izvor: ROP Koprivničko-križevačke županije 2006. - 2013., str. 26.

Tablica 1. Kretanja bruto društvenog proizvoda u Hrvatskoj u 2008. godini

Prostorne jedinice za statistiku 2. razine i županije	Bruto domaći proizvod po stanovniku, USD	Indeks Hrvatska = 100
Republika Hrvatska	13 201	100
Sjeverozapadna Hrvatska	16 420	124,4
Grad Zagreb	22 921	173,6
Zagrebačka županija	10 062	76,2
Krapinsko-zagorska županija	9 766	74
Varaždinska županija	11 242	85,2
Koprivničko-križevačka županija	12 498	94,7
Međimurska županija	10 364	78,5
Središnja i Istočna (Panonska) Hrvatska	9 366	71
Bjelovarsko-bilogorska županija	9 148	69,3
Virovitičko-podravska županija	9 464	71,7
Požeško-slavonska županija	8 893	67,4
Brodsko-posavska županija	7 307	55,4
Osječko-baranjska županija	10 766	81,6
Vukovarsko-srijemska županija	7 869	59,6
Karlovačka županija	10 697	81
Sisačko-moslavačka županija	9 844	74,6

Jadranska Hrvatska	12 949	98,1
Primorsko-goranska županija	15 280	115,8
Ličko-senjska županija	10 990	83,3
Zadarska županija	10 909	82,6
Šibensko-kninska županija	10 662	80,8
Splitsko-dalmatinska županija	10 941	82,9
Istarska županija	17 039	129,1
Dubrovačko-neretvanska županija	13 729	104

Izvor: DZS (Priopćenje br. 12.1.2.)

Tablica 2. Broj trgovačkih društava registriranih na području KKŽ-a

TRGOVAČKA DRUŠTVA	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Registrirana	1554	1631	1717	1825	1912	1971
Aktivna	1286	1117	1251	1313	1413	1453
Predala izvještaje FINI	1080	1115	1176	1179	1293	1291

Izvor: FINA

Tablica 3. Popis zona po prioritetima – plan poduzetničkih zona

JLS	Poduzetničke zone na području KKŽ	Namjena	Površina u m ²	Status
I. GRUPA PRIORITETA				
Općina Legrad	Geotermalna poslovna zona Kutnjak	Poduzetnička	676000	u izgradnji
Općina Koprivnički Ivanec	Poslovna zona Koprivnički Ivanec	Industrijska zona	2304433	u izgradnji
Grad Križevci	Poduzetnička zona Gornji Čret	Poduzetničko-obrtnička	471530	u izgradnji
II. GRUPA PRIORITETA				
Grad Koprivnica	Dravska	Poduzetničko-obrtnička	291810	u izgradnji
Grad Koprivnica	Radnička	Poduzetničko-obrtnička	138000	u izgradnji
Grad Đurđevac	Poslovno industrijska zona A	Poduzetničko-obrtnička	800000	u izgradnji
Općina Kalinovac	Poduzetnička zona "Kalinovac jug"	Poduzetničko-obrtnička	333968	u izgradnji
Općina Molve	Brzdeljeva	Poduzetničko-obrtnička	111320	u izgradnji
III GRUPA: OSTALE ZONE – PLANIRANE I U IZGRADNJI				
Grad Đurđevac	Poslovno-radna zona zapad B	Poduzetničko-obrtnička	119000	Planirana
Grad Križevci	Cubinec	Poduzetničko-obrtnička	530000	Planirana
Općina Gornja Rijeka	Poslovna zona Pofuki	Poduzetničko-obrtnička	49183	Planirana
Općina Gornja Rijeka	Inkubator	Specijalizirana	670	u izgradnji
Općina Sveti Ivan Žabno	Industrijska zona	Poduzetničko-obrtnička	45000	u izgradnji
Općina Sveti Ivan Žabno	Poslovna zona centar	Poduzetničko-obrtnička	3858	u izgradnji
Općina Legrad	II zona Vajkek	Poduzetničko-obrtnička	40000	Planirana
Općina Novigrad Podravski	Poslovna zona Novigrad Podravski	Poduzetničko-obrtnička	25000	u izgradnji
Općina Novigrad Podravski	Novigrad Podravski II - zona A	Poduzetničko-obrtnička	150000	Nova
Općina Kloštar Podravski	Poduzetnička zona "Istok"	Poduzetničko-obrtnička	270000	u izgradnji
Općina Molve	Zdelja	Poduzetničko-obrtnička	34122	Planirana
Općina Molve	Molve Grede	Poduzetničko-obrtnička	70766	u izgradnji
Općina Kalinovac	Poduzetnička zona "Kalinovac sjever"	Poduzetničko-obrtnička	454858	Planirana
Općina Podravske Sesvete	Poslovna zona	Poduzetničko-obrtnička	130000	Planirana
Općina Ferdinandovac	Poslovna zona Blata	Poduzetničko-obrtnička	90237	Planirana
Općina Peteranec	Poslovna zona	Poduzetničko-obrtnička		Planirana
GRUPA IV: KOMUNALNO IZGRAĐENE PODUZETNIČKE ZONE				
Grad Koprivnica	Danica	Industrijska zona	1450000	Dovršena
Grad Križevci	Poduzetnička zona ulica Nikole Tesle	Poduzetničko-obrtnička	576000	Dovršena
Grad Koprivnica	Koprivnički poduzetnik-inkubator	Specijalizirana	400	Dovršen
Općina Virje	Poslovna zona Virje	Poduzetničko-obrtnička	18380	Dovršena
Ukupna planirana površina poslovnih zona			9184535	

Izvor: Plan poduzetničkih zona Koprivničko-križevačke županije za razdoblje od 2008. do 2012. godine

Tablica 4. Kretanje zaposlenih i nezaposlenih u Koprivničko-križevačkoj županiji**(2004. - 2010.) – stanje 31. prosinca**

STRUKTURA AKTIVNOG STANOVNIŠTVA KRAJEM PROSINCA U RAZDOBLJU OD 2004. - 2010. GODINE							
	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.
AKTIVNO STANOVNIŠTVO	46.645	46.713	46.611	46.947	46.546	45.229	44.435
-ZAPOSLENI:	38.465	38.843	39.194	40.593	40.848	38.150	36.735
-KOD PRAVNIH I FIZIČKIH OSOBA	29.763	30.523	31.317	33.123	33.863	31.637	30.497
-U OBRTU	1.647	1.599	1.554	1.497	1.412	1.337	1.243
-U SLOBODNIM PROFESIJAMA	249	290	287	315	312	301	467
-AKTIVNI OSIGURANICI U INDIVIDUALNOJ POLJOPRIVREDI	6.806	6.431	6.036	5.658	5.261	4.875	4.528
NEZAPOSLENI	8.180	7.870	7.417	6.354	5.698	7.079	7.700
STOPA REGISTRIRANE NEZAPOSLENOSTI	17,5	16,9	15,9	13,5	12,2	15,7	17,3

*Izvor: HZMO i HZZ***Tablica 5. Obrazovna struktura stanovništva KKŽ starijeg od 15 godina**

	Bez škole	1-3 raz. OŠ	4-7. raz. OŠ	Osn. Škola	KV, VKV	Sred. škola	Gimn.	VŠS	VSS	Mr.sc.	Dr.sc.
KKŽ	2,0	4,8	20,1	30,9	20,8	10,6	3,1	2,9	3,9	0,16	0,03
RH	2,9	4,5	11,2	21,8	27,2	15,0	4,8	4,1	7,3	0,3	0,2

Izvor: Popis stanovništva 2001. (DZS 2001). Komentar: Ukupni broj stanovnika KKŽ starijih od 15 godina je 103.403, a vrijednosti za pojedinu kategoriju izražene su kao % ukupnog broja.

Tablica 6. Struktura nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja i spolu na dan 31.12.2010.

	UKUPNO	<i>Muškarci</i>	<i>Žene</i>
Bez škole i nezavršena osnovna škola	940	565	375
Osnovna škola	1.805	815	990
SŠ za zanimanje do 3 godine i škola za KV i VKV radnike	2.929	1.721	1.208
SŠ za zanimanja od 4 i više godina	1.440	578	862
Gimnazija	147	71	76
Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	242	99	143
Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat	197	85	112
Ukupno	7.700	3.934	3.766

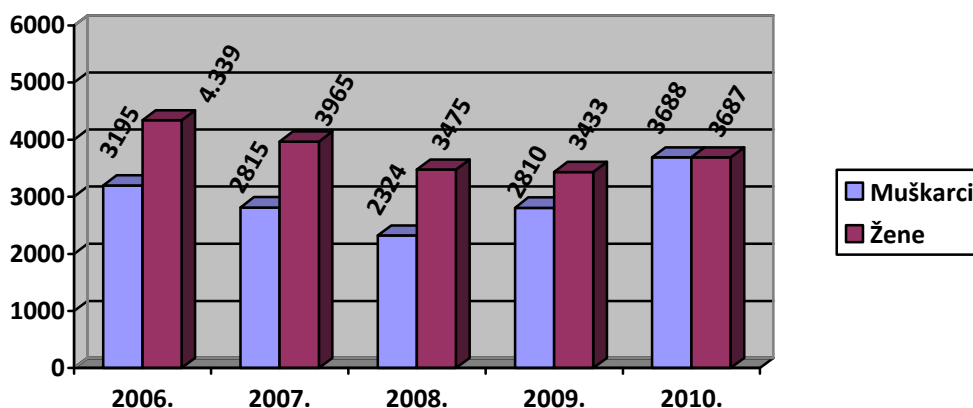
Izvor: HZZ PS Križevci

Tablica 7. Prosječan broj nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja

Razina obrazovanja	2009.		2010.		Indeks 2010./ 2009.
	Broj	Udio (%)	Broj	Udio (%)	
Bez škole i nezavršena OŠ	887	14,2	944	12,8	106,4
Osnovna škola	1.601	25,6	1.787	24,2	111,6
SŠ za zanimanja do 3 g. i škola za KV i VKV radnike	2.208	35,4	2.747	37,2	124,4
SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina	1.126	18,0	1.357	18,4	120,5
Gimnazija	133	2,1	156	2,1	117,3
Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	164	2,6	210	2,8	128,0
Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat	124	2,0	174	2,4	140,3
UKUPNO	6.243	100,0	7.375	100,0	118,1

Izvor: HZZ PS Križevci

Slika 3. Prosječan broj evidentiranih muškaraca i žena na evidenciji HZZ-a PS Križevci od 2006. do 2010. godine



Izvor: HZZ PS Križevci

Tablica 8. Osnovne odrednice nezaposlenosti i zapošljavanja

DJELATNOSTI PO BROJU ZAPOŠLJAVANJA	NAJTRAŽENIJA ZANIMANJA OD STRANE POSLODAVACA	ZANIMANJA S NAJVEĆIM BROJEM ZAPOŠLJAVANJA	ZANIMANJA S NAJVEĆOM FREKVENCIJOM NEZAPOSLENOSTI NA DAN 31.12.2010.
<ul style="list-style-type: none"> - prerađivačka industrija - trgovina na veliko i malo; popravak mot. vozila i motocikala - građevinarstvo - djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane - administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti - obrazovanje - javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje - djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi - poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo - prijevoz i skladištenje - stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti - ostale uslužne djelatnosti - opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša - financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja 	<ul style="list-style-type: none"> - radnik na proizvodnoj liniji - konobar - prodavač - šumski radnik - šivač - čistačica - vrtlarski radnik - kuhar - medicinska sestra - šivač gornjišta obuće - zidar - radnik niskogradnje - vrtlar za parkove - administrativni službenik - komercijalist - tesar - vozač teretnog vozila - pomoćni kuhar - učitelj matematike - sobarica - dipl. ekonomist - učitelj razredne nastave - rukovatelj/prerada kave, čajeva - strojobravar - drvoprerađivački radnik - pomoćni konobar 	<ul style="list-style-type: none"> - prodavač - vozač teretnog vozila - čistačica - radnik na proizvodnoj liniji - šumski radnik - administrativni službenik - konobar - kuhar - vrtlarski radnik - ekonomski službenik - trgovački radnik - rukovatelj/prerada voća i povrća - pomoćni kuhar - strojobravar - radnik niskogradnje - elektrotehničar - prodavač u kiosku i tržnici - instalater grijanja i klimatizacije - automehaničar - zidar - radnik visokogradnje - drvoprerađivački radnik - zidar - frizer - kuhinjski radnik 	<ul style="list-style-type: none"> - čistačica - prodavač - vrtlarski radnik - radnik niskogradnje - administrativni službenik - kuhar - radnik na proizvodnoj liniji - vozač teretnog vozila - pomoćni kuhar - radnik visokogradnje - kuhinjski radnik - ekonomski službenik - strojobravar - drvoprerađivački radnik - konobar - automehaničar - ručni pakirer - šumski radnik - trgovački radnik - prodavač u kiosku i tržnici - vrtlar za parkove - frizer - rukovatelj/prerada voća i povrća - zidarski radnik - skladišni radnik - komercijalist - prehrambeni tehničar - šivač tekstila - poljoprivredni radnik

Izvor: HZZ PS Križevci

Tablica 9. Broj evidentiranih nezaposlenih osoba prema dobi

DOB (godina)	31.12.2009.		31.12.2010.		Indeks 12 10 /12 09.
	Broj	Udio (%)	Broj	Udio (%)	
Od 15 do 19	463	6,5	536	7,0	115,8
Od 20 do 24	1.106	15,6	1.263	16,4	114,2
Od 25 do 29	939	13,3	1.155	15,0	123,0
Od 30 do 34	739	10,4	847	11,0	114,6
Od 35 do 39	626	8,8	691	9,0	110,4
Od 40 do 44	638	9,0	698	9,1	109,4
Od 45 do 49	693	9,8	728	9,4	105,1
Od 50 do 59	1.731	24,5	1.621	21,0	93,6
Od 60 na više	144	2,0	161	2,1	111,8
UKUPNO	7.079	100,0	7.700	100,0	108,8

Izvor: HZZ PS Križevci

Tablica 10. Broj evidentiranih nezaposlenih osoba s invaliditetom na dan 31.12.2010.

	UKUPNO	<i>Muškarci</i>	<i>Žene</i>
Bez škole i nezavršena osnovna škola	1	0	1
Osnovna škola	45	25	20
SŠ za zanimanje do 3 godine i škola za KV i VKV radnike	131	69	62
SŠ za zanimanja od 4 i više godina	7	2	5
Gimnazija	0	0	0
Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	0	0	0
Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat	0	0	0
Ukupno	184	96	88

Izvor: HZZ PS Križevci

Tablica 11. Broj evidentiranih nezaposlenih osoba Romske nacionalne manjine na dan 31.12.2010.

	UKUPNO	<i>Muškarci</i>	<i>Žene</i>
Bez škole i nezavršena osnovna škola	200	99	101
Osnovna škola	12	6	6
SŠ za zanimanje do 3 godine i škola za KV i VKV radnike	4	4	0
SŠ za zanimanja od 4 i više godina	0	0	0
Gimnazija	0	0	0
Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	0	0	0
Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat	0	0	0
Ukupno	216	109	107

Izvor: HZZ PS Križevci

Tablica 12. Pregled broja osoba koje su obuhvaćene Nacionalnim planom poticanja zapošljavanja u 2010. godini

NAZIV MJERE	BROJ OSOBA	Od toga žene
Sufinanciranje prvog zapošljavanja mladih osoba bez radnog staža	19	8
Sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba	31	20
Sufinanciranje zapošljavanja osoba iznad 50 godina	1	1
Sufinanciranje zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba	4	1
Sufinanciranje samozapošljavanja dugotrajno nezaposlenih	1	0
Sufinanciranje obrazovanja za poznatog poslodavca	0	0
Financiranje obrazovanja	125	58
Sufinanciranje/financiranje zapošljavanja u javnom radu	173	103
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	32	25
Javni radovi za nezaposlene osobe romske nacionalne manjine	17	7
UKUPNO:	403	223

Tablica 13. Zanimanja i broj osoba koje su završile program obrazovanja putem Nacionalnog plana poticanja zapošljavanja u 2010. godini

OBRAZOVNI PROGRAM	BROJ OSOBA	Od toga žene
Poslovna tajnica	5	5
Njegovatelj djece	5	5
Pomoćni zidar	5	0
Pomoćni tesar	5	0
Podopolagač	5	0
Monter suhe gradnje	26	0
Fasader	8	0
Maser	5	4
Proizvođač i prerađivač ljekovitog, aromatičnog bilja	8	4
Povrćar	8	7
Cvjećar	8	7
Elektrozavarivač	5	0
Pomoćni kuhar	17	13
Čistačica	5	5
Knjigovođa za OPG	5	3
Njegovateljica	5	5
UKUPNO:	125	58

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



**Ovaj projekt financira Europska unija.
Projekt provodi Gesellschaft für
Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V. (GVG)**