

REPUBLIKA HRVATSKA
OSJEČKO-BARANJSKA ŽUPANIJA
SKUPŠTINA

Materijal za sjednicu



**PRIJEDLOG STRATEGIJE
RAZVOJA LJUDSKIH
POTENCIJALA OSJEČKO-
BARANJSKE ŽUPANIJE
2011. - 2013.**

Predlagatelj

*Partnersko vijeće Lokalnog
partnerstva za zapošljavanje u
Osječko-baranjskoj županiji*

Osijek, rujna 2011.

Riječ Župana

U uvjetima krize i recesije teško je planirati, a još teže ostvariti željenu dinamiku razvoja, no u procesu pristupanja Hrvatske Europskoj uniji, strateško planiranje postaje sve značajnije. Budućnost korištenja sredstava europskih strukturnih fondova, osobito Europskog socijalnog fonda, pretpostavlja regionalni pristup u razvoju ljudskih potencijala te strateško planiranje koje uključuje sve relevantne dionike na regionalnom tržištu rada. Pad gospodarskih aktivnosti u Osječko-baranjskoj županiji u 2009. i 2010. godini značajno se odražava na tržište rada. Udio dugotrajno nezaposlenih osoba u ukupnom broju nezaposlenih i dalje ostaje visok, pri čemu je posebice značajna otežana zapošljivost osjetljivih kategorija nezaposlenih, mladih i starijih nezaposlenih osoba te osoba s invaliditetom. Ovakvo stanje zahtijeva iznalaženje novih metoda povratka ovih osoba na tržište rada i to kroz aktivne i preventivne mjere zapošljavanja.

U navedenim okolnostima nastaje Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011-2013. kao strateški dokument koji definira smjerove politike zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja na županijskoj razini. Nastala je zajedničkim radom svih značajnijih dionika na tržištu rada, objedinjenih u partnersko vijeće Lokalnog partnerstva za zapošljavanje u Osječko-baranjskoj županiji, uz koordinaciju Zavoda za zapošljavanje područna služba Osijek i Agencije za razvoj Osječko-baranjske županije.

Usklađena je i sadržajno nadopunjuje Županijsku razvojnu strategiju, stavljajući poseban naglasak na ljudske resurse i probleme zapošljavanja. Nastala je primjenom suvremenih metoda strateškog planiranja prema pravilima Europske unije. Prateći smjernice razvoja Republike Hrvatske, te smjernice Europskog socijalnog fonda, Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011-2013. predstavlja osnovu koja omogućava javnom, privatnom i neprofitnom sektoru korištenje fondova Europske unije. Dokument objedinjuje analizu ljudskih potencijala u Osječko-baranjskoj županiji, SWOT analizu u kojoj su kao prioriteti definirani i razmatrani zapošljavanje, socijalna inkluzija, obrazovanje i razvoj civilnog društva, viziju, prioritete i mjera za njihovo ostvarenje, ali institucionalni i financijski okvir.

Župan

dr.sc. Vladimir Šišljagić

SADRŽAJ

UVOD	1
1. Sažetak	2
2. Analiza ljudskih potencijala u Osječko baranjskoj županiji	3
2.1. Regionalni profil	3
2.1.1. Zemljopisni položaj	3
2.1.2. Stanovništvo	4
2.1.3. Gospodarstvo	6
2.2. Obrazovanje	10
2.2.1. Opći podaci	10
2.2.2. Redovito obrazovanje	11
2.2.3. Kvaliteta obrazovanja	12
2.2.4. Obrazovanje odraslih	12
2.3. Analiza tržišta rada	13
2.3.1. Aktivnost stanovništva	13
2.3.2. Ekonomski aktivno stanovništvo (radna snaga)	14
2.3.2.1. Poduzeća i obrti	15
2.3.2.2. Zaposlenost i plaće	16
2.3.2.3. Nezaposlenost	17
2.3.3. Ponuda i potražnja radne snage	17
2.3.3.1. Ponuda radne snage	17
2.3.3.2. Potražnja radne snage	20
2.3.3.3. Odnos ponude i potražnje radne snage	21
2.3.4. Položaj ranjivih skupina na tržištu rada	22
2.3.4.1. Osobe s invaliditetom	23
2.3.4.2. Spolna jednakost	23
2.3.4.3. Dobna jednakost	24
2.3.4.4. Korisnici socijalne skrbi	25
2.3.5. Aktivna politika tržišta rada	25
2.3.5.1. Nacionalne mjere aktivne politike tržišta rada	25
2.3.5.2. Regionalne mjere aktivne politike tržišta rada	26
2.3.6. Službe za zapošljavanje	26
3. SWOT analiza	28
3.1. Zapošljavanje	29
3.2. Socijalna inkluzija	30
3.3. Obrazovanje	31
3.4. Civilno društvo	33
4. Vizija razvoja ljudskih potencijala	34
5. Prioriteti i mjere	35
5.1. Razrada mjera	36
6. Institucionalni okvir	46
7. Financijski okvir	49
8. Praćenje i izvještavanje	50

UVOD

Županijska razvojna strategija kao opći razvojni dokument koji pokriva sve segmente društveno-ekonomskog života u Županiji posebno naglašava ulogu ljudskih potencijala.

Promatrajući ljudske potencijale u svim tematskim cjelinama ovog dokumenta, sudionici koji su sudjelovali u njegovoj izradi iskazali su svoju svijest i uvjerenje o sustavu vrijednosti u čijoj je osnovi čovjek.

Temeljni problem koji Županijska razvojna strategija Osječko-baranjske županije 2011.-2013. naglašava nije više stvaranje potrebnog ljudskog potencijala već njihov radni angažman s obzirom na činjenicu nemogućnosti zapošljavanja i rast nezaposlenosti koji dovodi i do odljeva stručnjaka.

Narečeni temeljni problem zahtijevao je preispitivanje trenutnog stanja, ali i donošenja prioriteta i mjera koje će postaviti strateške odrednice i glavne smjerove djelovanja na području ljudskih potencijala u narednim razdobljima. Na ovoj osnovi nastala je "Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013.", kao planski dokument koji nadopunjuje Županijsku razvojnu strategiju Osječko-baranjske županije 2011.-2013. u njenom najvažnijem segmentu - segmentu ljudskih potencijala.

Visokokvalificirana radna snaga s visokom razinom obrazovanja i sposobnošću prilagođavanja novim tehnologijama i promjenjivim potrebama tržišta, osnova je konkurentnog i dinamičnog gospodarstva. Kvalitetna radna snaga ishod je stalnog ulaganja u pojedince putem obrazovanja, odnosno razvijanja njihovih znanja, vještina i sposobnosti, a suradnja gospodarstva, obrazovanja i tržišta rada ne može se ostvariti bez razvoja ljudskih potencijala.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. predstavlja strateški dokument koji definira smjerove politike zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja na županijskoj razini. Nastao je primjenom suvremenih metoda strateškog planiranja prema pravilima Europske unije, te aktivnim partnerskim sudjelovanjem svih relevantnih institucija čije aktivnosti direktno i indirektno utječu na tržište rada povezane u Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Osječko-baranjske županije. Prateći smjernice razvoja Republike Hrvatske, te smjernice Europskog socijalnog fonda, Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. predstavlja osnovu koja omogućava javnom, privatnom i neprofitnom sektoru korištenje fondova Europske unije.

S ciljem ostvarenja sinergijskog učinka naglasak je stavljen na usklađenost Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. s relevantnim regionalnim, nacionalnim i europskim strateškim dokumentima: Nacionalnim strateškim referentnim okvirom (2012. - 2013.), Županijskom razvojnom strategijom Osječko-baranjske županije 2011.-2013., Zajedničkim memorandumom o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske, Zajedničkim memorandumom o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske, IPA-Operativnim programom za razvoj ljudskih potencijala (2007. - 2011.), ESF - Operativnim programom za razvoj ljudskih potencijala (2012. - 2013.), Strategijom za razvoj strukovnog obrazovanja (2008. - 2013.) i Europskim razvojnim dokumentom - EUROPA 20.

Uspostavom Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Osječko-baranjske županije koji provodi i izvještava o provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011. - 2013. definirani su odnosi partnera kao i njihova uloga u partnerstvu. Institucionalnim okvirom definirani su odnosi i obveze u provedbi, a financijskim okvirom prioriteta i njihovi izvori financiranja.

1. SAŽETAK

Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. kao strateški dokument donosi viziju Županije u segmentu ljudskih potencijala kao smjer djelovanja.

U nastojanju da ovaj dokument bude odraz trenutnog stanja i potreba društva, ali i osnova za postizanje onoga što institucijama kojima su ljudski potencijali interesno područje osnovano je Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Osječko-baranjske županije. Ovo formalno pravno tijelo okupilo je institucije koje su svojim znanjem, vještinama i sposobnostima, primjenom suvremenih alata poput SWOT analize, krugova utjecaja, stabla problema, te stabla ciljeva, izradile Strategiju razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013.

Analiza snaga i slabosti, prilika i prijetnji osnovnih odrednica razvoja ljudskih potencijala zapošljavanja, socijalne inkluzije, obrazovanja i razvoja civilnog društva profilirala je prioritete i mjere kao skup aktivnosti kojima će se trenutno stanje učiniti osnovom za ostvarenje vizije. U dokumentu su tako prikazana i definirana četiri prioriteta područja:

- Prioritetna os 1: Potpora pristupu održivom zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage
- Prioritetna os 2: Pojačanje socijalne uključenosti skupina u nepovoljnom položaju i osoba s posebnim potrebama
- Prioritetna os 3: Poboljšanje ljudskog kapitala u obrazovanju, istraživanju i razvoju
- Prioritetna os 4: Jačanje uloge civilnoga društva za bolje upravljanje

Smisao ovog dokumenta je definirati aktivnosti kojima će se postići uvjeti za unapređivanje vještina, znanja i sposobnosti kako institucija tako i pojedinaca kao osnove ekonomskog i društvenog razvoja.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. podijeljena je u osam tematskih cjelina (Sažetak, Analiza ljudskih potencijala u Osječko-baranjskoj županiji, SWOT analiza, Vizija, Prioriteti i mjere, Institucionalni okvir, Financijski okvir, Praćenje i izvještavanje), koje se međusobno nadograđuju te tako čine jedinstvenu cjelinu.

Osnovna analiza obuhvaća tri glavna područja: Regionalni profil, Obrazovanje, Analiza tržišta rada. Kroz ta tri područja odgovoreno je na sva bitna pitanja za kreiranje drugih dijelova strategije tj. oni čine bazu strategije. U Regionalnom profilu ukratko je opisana Osječko-baranjska županija sa podacima o samom zemljopisnom položaju, stanovništvu i gospodarstvu. U dijelu koji se odnosi na obrazovanje govori se o karakteristikama i specifičnosti obrazovanja u Županiji. Analiza tržišta rada je najkompleksnija pa je u Osnovnoj analizi i najdetaljnije obrađena. Kroz ovaj dio dobivaju se informacije o mobilnosti radnoj snazi, plaćama, zaposlenosti, nezaposlenosti, potrebama poslodavaca, ulozi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i dr.

SWOT analiza obrađena je kao jasni analitički pregled snaga, slabosti, potencijala (mogućnosti/prilika) te prijetnji u sagledavanju problematike područja razvoja ljudskih potencijala. Rezultati SWOT analize ujedno predstavljaju okosnicu prikazane problematike analize stanja.

Nadalje, u primjeni metodologije strateškog planiranja razvoja ljudskih potencijala članovi radne skupine definirali su **viziju** razvoja ljudskih potencijala koju Osječko-baranjska županija planira postići u razdoblju do kraja 2013. godine.

Vizija i detaljna analiza koja joj je prethodila, čine osnovu za postavljanje prioriteta i mjera, ali i razradu aktivnosti kojima će se ista ostvariti.

Provedba prioriteta i mjera zahtjeva planiranje značajnih financijskih sredstava koje institucije dionici Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Osječko-baranjske županije planiraju osigurati, iz vlastitih izvora ali i iz pretprijetnih fondova Europske unije, odnosno kasnije iz strukturnih i kohezijskog fonda Europske unije.

Praćenje i izvještavanje provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. čini osnovu osiguravanja njenog provođenja, ali i pravovremenog djelovanje u pravcu poduzimanja aktivnosti kojima će se iste osigurati. Ovo poglavlje ujedno čini i završno poglavlje ovog dokumenta.

2. ANALIZA LJUDSKIH POTENCIJALA U OSJEČKO-BARANJSKOJ ŽUPANIJI

2.1. Regionalni profil

2.1.1. Zemljopisni položaj

U okvirima administrativnog i prostorno-planskog uređenja Republike Hrvatske, Osječko-baranjska županija smještena je u istočnom dijelu Republike Hrvatske. Županija na sjeveru graniči s Republikom Mađarskom, na istoku s Republikom Srbijom, na zapadu s Virovitičko-podravskom i Požeško-slavonskom županijom, a na jugu s Brodsko-posavskom i Vukovarsko-srijemskom županijom.

Slika 1. Statističke regije II. razine (NUTS II) u Republici Hrvatskoj, XIV. Osječko-baranjska županija



S površinom od 4,149 km², što čini 7,3% ukupne površine Republike Hrvatske i 330.506 stanovnika prema podacima Državnog zavoda za statistiku iz 2001. godine, što predstavlja 7,45% ukupnog stanovništva u Republici Hrvatskoj, jedna je od prostorno većih i naseljenijih hrvatskih županija. Prosječna gustoća naseljenosti je 79,5 stanovnika/km², što je neznatno iznad prosjeka Republike Hrvatske.

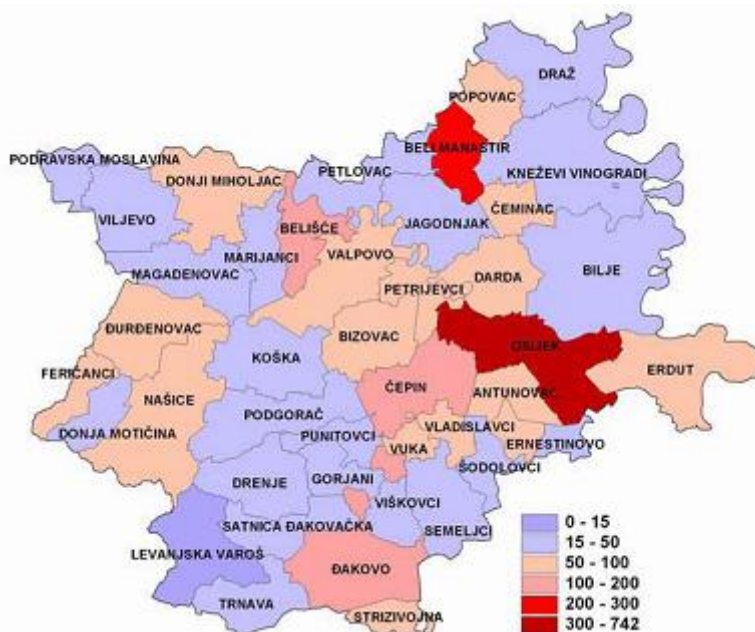
2.1.2. Stanovništvo

Temeljna odrednica općeg društvenog i gospodarskog razvoja i napretka ljudske zajednice u cjelini jest njezino stanovništvo. Stanovništvo je nositelj gospodarskog razvoja jer ono predstavlja proizvodnu (radnu) snagu koja pokreće i usmjerava sve djelatnosti u prostoru, dok će istodobno, promjene intenziteta i strukturalnih značajki gospodarskog razvoja uvelike odrediti daljnje tendencije u razvoju stanovništva (razvoj demografskih struktura, rast standarda stanovništva).

Prema službenim statističkim podacima i Popisu stanovništva iz 2001. godine, na području Osječko-baranjske županije živjelo je 330.506 **stanovnika**, što je 7,5% od ukupna broja stanovnika Republike Hrvatske (4.437.460). Od 2001. do 2009. godine, kada je na području Županije živjelo prema procjeni 319.239 stanovnika, broj stanovnika smanjio se za 11.267 ili 3,4%. Za usporedbu možemo uzeti da je u gradu Belišću prema popisu stanovništva 2001. godine živjelo 11.786 stanovnika, što znači da je tijekom osam godina nestao grad veličine Belišća. Osim što se smanjio udio stanovništva Županije u stanovništvu Republike Hrvatske, sa 7,5% na 7,2%, po broju stanovnika Županija je pala s trećeg na četvrto mjesto, iza Grada Zagreba, Splitsko-dalmatinske županije i Zagrebačke županije.

Prosječna gustoća naseljenosti za Županiju prema procjeni broja stanovnika za 2009. godinu je 76,8 stanovnika/km². Gradovi su znatno gušće naseljeni u odnosu na općine, tj. ruralna područja.

Slika 2. Gustoća naseljenosti u Osječko-baranjskoj županiji (br.st./km²) po gradovima i općinama



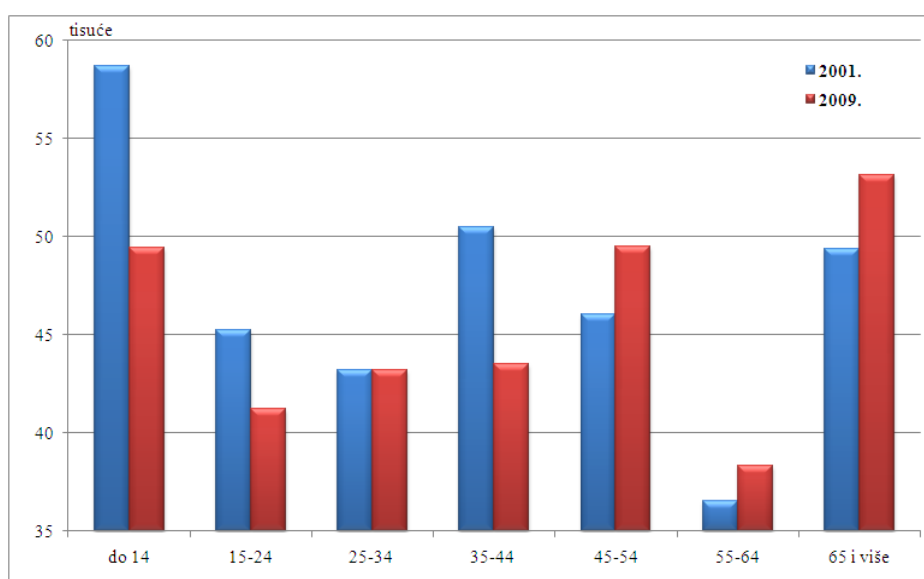
Izvor: OBŽ, Program zaštite okoliša za područje Osječko-baranjske županije

Već na prvi pogled uočljiva je nehomogena raspodjela stanovništva, odnosno glavnina stanovništva živi u gradskim ili prigradskim naseljima (gradovi Osijek, Đakovo, Našice, Beli Manastir, Belišće, Valpovo, Donji Miholjac te susjedne općine grada Osijeka, Čepin i Erdut). Najslabije su naseljena periferna područja sjeveroistoka i sjeverozapada Osječko-baranjske županije te okolica Đakova.

Područje Osječko-baranjske županije uglavnom je razvrstano u područja s pretežno seoskim ili prijelaznim obilježjima između urbaniziranog prostora i sela i po tome se razlikuje u odnosu na zagrebačku, riječku i splitsku makroregiju. Razlog tomu je i u prirodnim osobitostima i gospodarskoj strukturi Osječko-baranjske županije gdje dominira poljoprivredna proizvodnja.

Kao što smo naveli, stanovništvo predstavlja proizvodnu (radnu) snagu koja pokreće i usmjerava sve djelatnosti u prostoru, te je neophodno promatrati razvoj dobno-spolne strukture stanovništva. **Demografsko starenje** predstavlja temeljno obilježje strukture stanovništva u Republici Hrvatskoj, pa tako i u Osječko-baranjskoj županiji. Za sadašnji i sveukupni razvoj, bitan je odnos udjela sljedećih kategorija u ukupnom stanovništvu: djeca (0-14), osobe u radnoj dobi (15-64) i stariji (65+). Prema procjeni stanovništva u 2009. godini, 15,5% stanovništva pripadalo je dobnog skupini do 14 godina, 67,6% od 15 do 64 godine i 16,9% dobnog skupini od 65 i više godina. Dobna struktura slična je i na nacionalnoj razini. Međutim, smanjenje ukupnog broja stanovnika nije linearno, već je rezultat dugogodišnjeg snižavanja živorođenih, čime se smanjuje udjel mladih i priljev u radni kontingent, dok istovremeno raste udio stanovništva starijeg od 65 godina. Tako se u odnosu na 2001. godinu udio mladih osoba do 14 godina smanjio za 2,3 postotna boda, a udio starijih od 65 i više godina povećao za 1,7 postotnih bodova.

Grafikon 1. Stanovništvo u Osječko-baranjskoj županiji prema dobnim skupinama (Popis stanovništva 2001. i procjena 2009.)



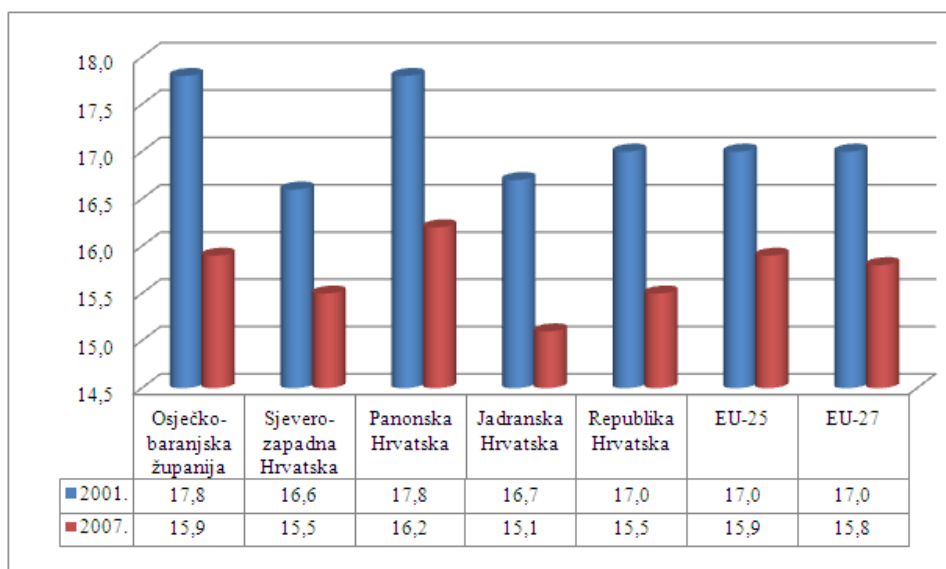
Izvor: DZS Priopćenje br. 7.1.4. Procjena stanovništva Republike Hrvatske u 2009. obrada: HZZ PS Osijek

I pored toga što većinu stanovništva čine žene (51,8% stanovništva Osječko-baranjske županije), njihov broj se ubrzanije smanjuje od muške populacije. Tako se broj žena od 2001. do 2009. godine smanjio za 3,7% ili 6.330 stanovnica, dok muškaraca za 3,1% ili 4.937 stanovnika.

U usporedbi s drugim europskim zemljama, Republika Hrvatska ulazi u skupinu s najlošijom demografskom slikom. Prema pokazateljima dobne strukture stanovništva (prosječna starost) i udjela starih u ukupnom stanovništvu, Republika Hrvatska spada među 10 najstarijih zemalja na svijetu. Ako dodamo činjenice da u Osječko-baranjskoj županiji ubrzanije opada udio mladih osoba (do 14 godina) od republičkog, da je prosječna starost stanovništva 38,7 godina (prema definiciji demografski staro stanovništvo je ono stanovništvo čija prosječna starost prelazi 30 godina), možemo konstatirati da je Osječko-baranjska županija područje s najstarijim stanovništvom u Europi.

I na kraju za usporedbu, prema procjeni u 2007. godini udio mladih do 14 godina u ukupnoj populaciji bio je 15,9%, što je niže i od prosjeka NUTS 2 regije Panonska Hrvatska (16,2%) koja predstavlja statističku regiju prema EU klasifikaciji statističkih prostornih jedinica kao dio pravne stečevine Europske Unije, koju je Republika Hrvatska kao zemlja kandidat obavezna prihvatiti prije pristupanja.

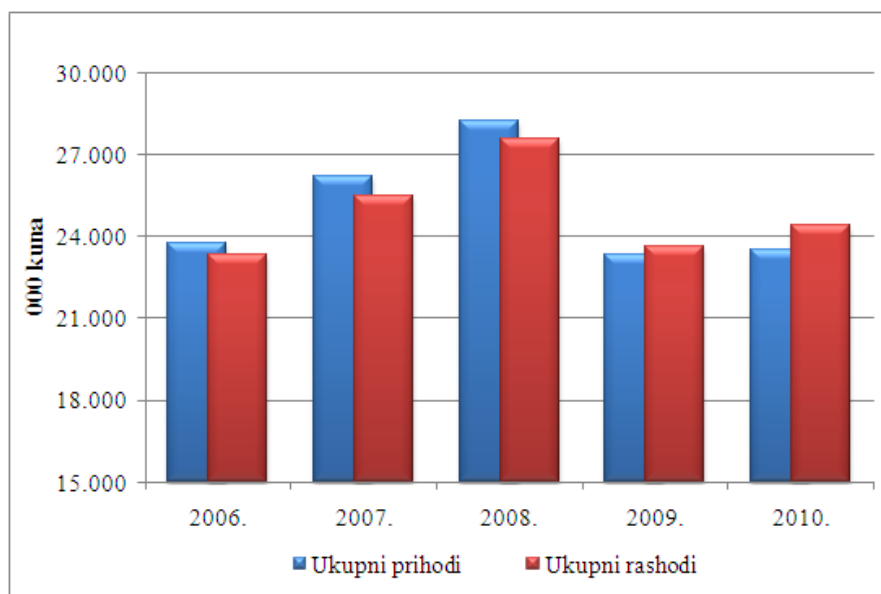
Grafikon 2. Usporedni prikaz udjela (%) djece u ukupnoj populaciji Osječko-baranjske županije, Republike Hrvatske, NUTS 2 regijama i Europske unije za 2001. i 2007. godinu



2.1.3. Gospodarstvo

Globalna ekonomska kriza u nekoliko posljednjih godina utjecala je i na gospodarstvo Osječko-baranjske županije. Iako je gospodarstvo do 2008. godine stalno imalo uzlazne trendove, od 2008. pokazatelji poslovanja ukazuju na pad aktivnosti.

Grafikon 3. Kretanje ukupnih prihoda i rashoda poduzetnika Osječko-baranjske županije od 2006. do 2010. godine



Izvor: FINA; obrada: HGK ŽK Osijek

Analiza poslovanja poduzeća u daljnjem tekstu odnosi se na aktivne tvrtke odnosno na 4.006 tvrtki koje su predale financijska izvješća o poslovanju u 2010. godini. Od ukupna broja poduzetnika na velike tvrtke se odnosi 0,6%, na srednje 2,5% dok je preostalih 96,9% malih tvrtki. Broj aktivnih tvrtki se u odnosu na prethodnu, 2009. godinu, povećao za 16%.

Gospodarstvo Osječko-baranjske županije razvijeno je u kontekstu svojih prirodnih obilježja i položaja. Uz 260.000 ha poljoprivrednih površina tu je i preko 120.000 ha pod šumom što je rezultiralo razvojem poljoprivredne proizvodnje, kako biljne tako i stočarske, koja je baza za razvoj prehrambene industrije, te drvne industrije, koja nije razvijena u onoj mjeri koliko bi se moglo očekivati s obzirom na kvalitetnu sirovinsku osnovicu. Uz prehrambenu i drvnu razvijene su i neke druge grane prerađivačke industrije. Vrlo značajno mjesto u prerađivačkoj industriji Osječko-baranjske županije zauzima proizvodnja celuloze i papira, zatim kemijska industrija, proizvodnja ostalih nemetalnih mineralnih proizvoda (građevinski materijali), proizvodnja strojeva, proizvoda od metala i.t.d.

Tablica 1. Udjeli pojedinih industrija u ukupnoj prerađivačkoj industriji županije prema ostvarenom ukupnom prihodu u 2009. godini:

Industrijska djelatnost	Udio u ukupnoj industriji OBŽ (prema UP)
Prehrambena industrija	40%
Proizvodnja ostalih nemetalnih mineralnih proizvoda	14%
Proizvodnja metalnih proizvoda i strojeva	12%
Celuloza, papir i proizvodi od papira	10%
Kemikalije i kemijski proizvodi	9%
Prerada drveta i namještaj	7%
Ostalo: proizvodnja odjeće i tekstilnih proizvoda, plastika...	8%

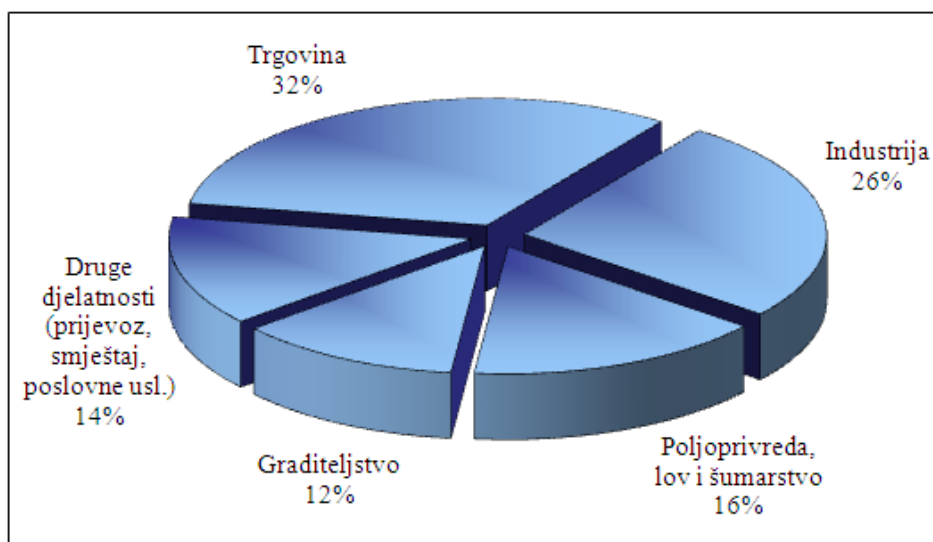
Izvor: FINA; obrada: HGK ŽK Osijek

Uz vrlo razvijenu prerađivačku industriju koja je tijekom 2010. godine ostvarila 26% ukupnih prihoda, 17,4% dobiti, zapošljavala 32% djelatnika svih trgovačkih društava te ostvarila 81,1% ukupnog izvoza, značajnu ulogu u gospodarstvu Osječko-baranjske županije ima i trgovina (32% ukupnog prihoda, 19,7% dobiti, 18% zaposlenih i 10,5% izvoza). Podaci kojima raspolažemo odnose se na tvrtke koje se bave trgovinom, a imaju sjedište u Osječko-baranjskoj županiji. Učešće trgovine u svim pokazateljima bilo bi još veće kada bi se obzir uzeli svi trgovački centri i lanci koji djeluju na ovom području, a svoje sjedište imaju izvan Osječko-baranjske županije.

Graditeljstvo je sljedeća vrlo važna djelatnost koja je do krize imala vrlo visoke stope rasta, no sada su one zaustavljene ili čak u padu. Tako je udio graditeljstva u ukupnim prihodima gospodarstva Osječko-baranjske županije u 2010. 12,3% dok je u 2009. bio 15,3%, udio u dobiti je 10,8% dok je u 2009 bio 14,7%, udio u ukupnom broju zaposlenih se smanjio sa 17,3% na 16,0%. Kako su graditeljske tvrtke vrlo kvalitetne, s dobrim referencama, a dio njih je svoje poslovanje ostvarivalo na području cijele Republike Hrvatske, pa i u susjednim zemljama, vjerojatno će se prolaskom krize i uloga graditeljstva u gospodarstvu Osječko-baranjske županije ponovno vratiti na stare pozicije.

Već spomenuta poljoprivreda ostvarila je u 2010. godini 16,3% ukupnih prihoda poduzetnika, dok je godinu prije taj udio bio 12,2%. Njen udio u dobiti je bio najveći i iznosio je 21,5%, dok je godinu prije bio 15,9%. U tvrtkama koje se bave poljoprivredom zaposleno je 11,2% ukupno zaposlenih u tvrtkama, ali je udio tvrtki koje se bave poljoprivredom skroman u ukupnom izvozu Osječko-baranjske županije: svega 1,4%. No ovaj podatak se objašnjava time što poljoprivredne proizvode izvoze uglavnom tvrtke kojima je osnovna djelatnost trgovina.

Grafikon 4. Udjeli pojedinih djelatnosti Osječko-baranjske županije u ukupnom prihodu svih poduzetnika u 2010. godini

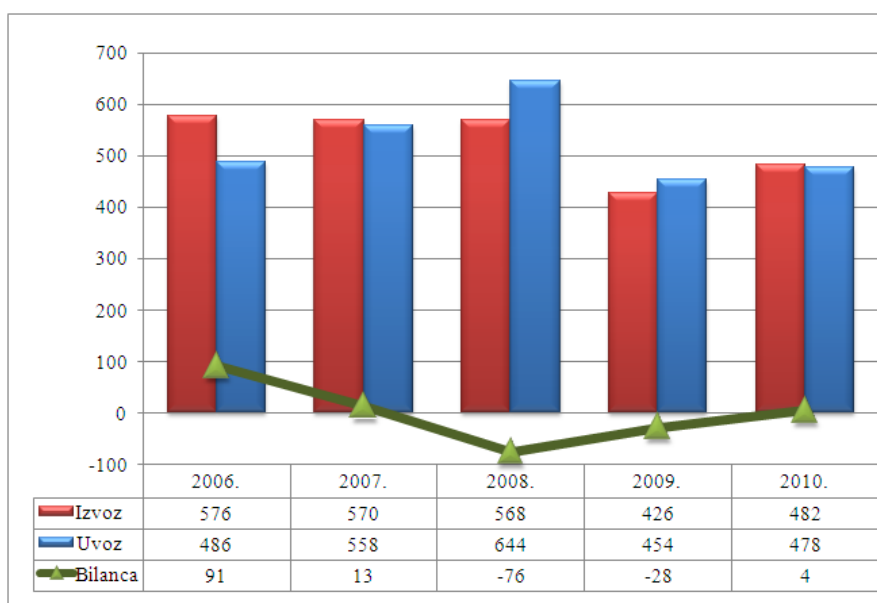


Izvor: FINA; obrada: HGK ŽK Osijek

Na međunarodnom tržištu Osječko-baranjska županija posluje s oko stotinjak zemalja. Najvažniji partneri su joj Njemačka, Italija, Bosna i Hercegovina, Srbija i Slovenija s kojima ostvaruje 55% svoje vanjskotrgovinske razmjene. Vrijednost vanjskotrgovinske razmjene u 2010. godini iznosila je 960 milijuna dolara američkih dolara, a 64,6% ovog iznosa je ostvaren sa zemljama Europske unije.

Važno je istaknuti da je do pojave krize gospodarstvo Osječko-baranjske županije imalo uzlazne trendove razmjene s inozemstvom i ostvarivalo je pozitivan saldo razmjene, odnosno izvoz je bio veći od uvoza. Pad izvoza u 2007. i 2008. godini rezultirao je negativnim saldonom razmjene, a 2009. godine došlo je do velikog pada kako izvoza, tako i uvoza zbog smanjenja narudžbi izvana, ali i naših narudžbi prema inozemstvu, do čega je došlo zbog zaustavljanja i pada aktivnosti u gospodarstvu. U 2010. godini zaustavljeni su negativni trendovi u robnoj razmjeni s inozemstvom: izvoz je porastao 13%, a uvoz 3%, saldo razmjene je pozitivan i iznosi 4 milijuna dolara, a isti trenda se nastavlja i u prvom tromjesečju 2011. godine kada je izvoz porastao za 30%, a uvoz za 26%.

Grafikon 5. Vanjsko-trgovinska razmjena Osječko-baranjske županije od 2006. do 2010. godine (u mil. USD)



Izvor: Državni zavod za statistiku RH, obrada: HGK ŽK Osijek

Udio Osječko-baranjske županije u ukupnom **bruto domaćem proizvodu** (BDP) Republike Hrvatske relativno je nerazmjern potencijalnim razvojnim mogućnostima utemeljenim na stanovništvu i prirodnim resursima. U ukupnom BDP-u Hrvatske 2008. godine Osječko-baranjska županija je s 2.844 mil. EUR pridonijela sa tek 6,0% (4. mjesto u rangiranim hrvatskim županijama).

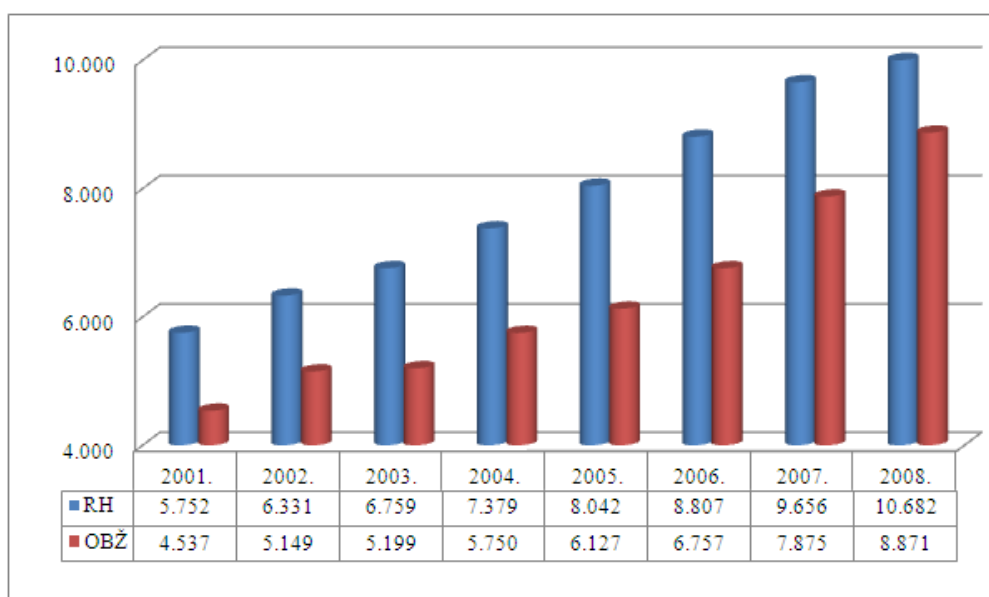
Tablica 2. Bruto domaći proizvod za Osječko-baranjsku županiju i Republiku Hrvatsku od 2001. do 2008. godine

Godina	Bruto domaći proizvod					Bruto domaći proizvod po stanovniku				
	Republika Hrvatska		Osječko-baranjska županija			Republika Hrvatska		Osječko-baranjska županija		
	mil. EUR	Verižni indeks	mil. EUR	Verižni indeks	Udio (%) u RH	EUR	Verižni indeks	EUR	Verižni indeks	Udio (%) u RH
2001.	25.538		1.499		5,9	5.752		4.537		78,9
2002.	28.112	110,1	1.699	113,3	6,0	6.331	110,1	5.149	113,5	81,3
2003.	30.011	106,8	1.710	100,6	5,7	6.759	106,8	5.199	101,0	76,9
2004.	32.759	109,2	1.884	110,2	5,8	7.379	109,2	5.750	110,6	77,9
2005.	35.724	109,1	1.999	106,1	5,6	8.042	109,0	6.127	106,6	76,2
2006.	39.102	109,5	2.193	109,7	5,6	8.807	109,5	6.757	110,3	76,7
2007.	42.833	109,5	2.538	115,7	5,9	9.656	109,6	7.875	116,5	81,6
2008.	47.370	110,6	2.844	112,1	6,0	10.682	110,6	8.871	112,6	83,0

Izvor: HGK ŽK Osijek, DSZ Priopćenje 12.1.2. obrada: RRA SiB, HZZ PS Osijek

Situacija je daleko nepovoljnija kada su se županije rangirale prema ostvarenom **BDP-u po stanovniku**, s 8.871 EUR (hrvatski prosjek iznosio je 10.682 EUR-a), Osječko-baranjska županija se nalazila na 10. mjestu i zaostajala za republičkim prosjekom s 1.811 EUR ili 17,0%.

Grafikon 6. Bruto domaći proizvod po stanovniku za Osječko-baranjsku županiju i Republiku Hrvatsku od 2001. do 2008. godine (u EUR)



Izvor: HGK ŽK Osijek, DSZ Priopćenje 12.1.2. obrada: RRA SiB, HZZ PS Osijek

U nastavku vidimo učešće pojedine djelatnosti u ostvarenoj **bruto dodanoj vrijednosti** u Republici Hrvatskoj i Osječko-baranjskoj županiji.

Tablica 3. Udio bruto dodane vrijednosti po djelatnostima za Osječko-baranjsku županiju i Republiku Hrvatsku u 2008. godini

Djelatnosti		Republika Hrvatska	Osječko-baranjska županija
A, B	Poljoprivreda, lov, šumarstvo; Ribarstvo	6,4	15,6
C, D, E	Rudarstvo i vađenje; Prerađivačka industrija; Opskrba električnom energijom, plinom i vodom	20,2	16,2
F	Građevinarstvo	8,3	12,4
G	Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikla te predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo	12,2	10,2
H	Hoteli i restorani	4,3	1,7
I	Prijevoz, skladištenje i veze	8,6	7,1
J, K	Financijsko posredovanje; Poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i poslovne usluge	22,9	18,7
L, M, N, O, P	Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje; Obrazovanje; Ostale društvene socijalne i osobne uslužne djelatnosti; Privatna kućanstva sa zaposlenim osobljem	16,9	18,2

Izvor: Državni zavod za statistiku RH, obrada: HGK ŽK Osijek

2.2. Obrazovanje

Devedesetih godina Republika Hrvatska, kao i ostale bivše socijalističke države pokrenula je proces prijelaza iz komunizma u pluralističku demokraciju, slobodno tržište i novo životno stajalište u ujedinjenoj Europi. To je potaknulo promjene u obrazovnom sustavu.

Školski sustav je strogo centraliziran: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa preuzelo je punu kontrolu i odgovornost nad provjerama i odobrenjima detaljnih nastavnih planova i programa osnovnih i srednjih škola, kao i udžbenika koje preporučuju za uporabu. Međutim, školama je dopuštena djelomična prilagodba školskih programa potrebama lokalne sredine. Nastavni planovi određuju glavne ciljeve svakog programa, broj obveznih predmeta i poduka/sati po tjednu, materijali koji se koriste za nastavu, nastavne metode i ispiti.

Promjene u obrazovanju morat će poštovati hrvatsku tradiciju. Hrvatska je izabrala obrazovni sustav sličan onima u gospodarski, znanstveno i tehnološki razvijenim državama i ova obrazovna reforma je bez sumnje jedan od najzahtjevnijih procesa s kojim se Hrvatska susreće na početku 21. stoljeća.

2.2.1. Opći podaci

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, krajem 2010. godine u Osječko-baranjskoj županiji u djelatnosti obrazovanja bilo je zaposleno 7.910 osoba ili 9,0% ukupno zaposlenih. Budući da uglavnom žene završavaju obrazovanje za profesorska i učiteljska zanimanja, za očekivati je veliki udio žena u zaposlenima, 75,2% ukupno zaposlenih žena. Što se tiče završenog obrazovanja, profesori i učitelji sudjeluju sa 76,1% u zaposlenima. Može se reći da je na području Osječko-baranjske županije mreža ustanova u djelatnosti obrazovanja razvijena, ali s potrebom daljnjeg razvoja na ruralnim područjima te u pojedinim razinama obrazovanja koje nisu zastupljene ili su nedovoljno zastupljene.

2.2.2. Redovito obrazovanje

Predškolsko obrazovanje. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (Priopćenje br. 8.1.8. travanj 2011.) početkom pedagoške godine 2010./2011. na području Osječko-baranjske djelovala su 74 dječja vrtića i 22 druge pravne osobe (osnovne škole, igraonice u knjižnici ili druge ustanove ili udruge). Većina vrtića su u vlasništvu jedinica lokalne samouprave, 61 ili 84,2%. Preostalih 13 je privatno ili su osnivači vjerske zajednice. Predškolskim odgojem obuhvaćeno je 5.697 djece, od kojih 5.048 pohađa predškolsko obrazovanje. Od ukupno 668 zaposlenih u vrtićima, 438 ili 65,6% su odgajatelj i učitelji, te 21 ili 3,1% zdravstveni radnici.

Osnovnoškolsko obrazovanje. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (Priopćenje br. 8.1.2. travanj 2011.) početkom školske godine 2010./2011. na području Osječko-baranjske županije djelovale su 183 osnovne škole (matične i područne, škole s nastavom na jeziku i pismu nacionalnih manjina, škole za djecu i mladež s teškoćama u razvoju, umjetničke škole, škole za odrasle) sa 1.449 razrednih odjela. Od ukupno 26.287 upisanih učenika, 11.917 ili 45,3% su učenici od I. do IV. razreda, a 14.370 ili 54,7% su učenici od V. do VIII. razreda. 2.375 učitelja predaje u jednoj ili više školskih jedinica (područnih škola/odjela), te odnos učitelja i učenika u redovitom obrazovanju je jedan učitelj na 11 učenika.

Srednjoškolsko obrazovanje. Prema podacima Upravnog odjela za prosvjetu, kulturu, šport i tehničku kulturu Osječko-baranjske županije na početku školske godine 2009./2010. na području Osječko-baranjske županije djelovalo je 30 srednjih škola od kojih je 27 osnivač Osječko-baranjska županija, dok je osnivač Isusovačke klasične gimnazije s pravom javnosti Provincijalat Družbe Isusove, Prosvjetno-kulturnog centra Mađara u Republici Hrvatskoj Republika Hrvatska, te Gaudeamus privatna škola koju su osnovale fizičke osobe. Dvije srednje škole u svom sastavu imaju učeničke domove. Srednjoškolsko obrazovanje pohađa 13.812 učenika, raspoređenih u 584 razredna odjela. Najveći broj učenika je u četverogodišnjim strukovnim školama (6.434), potom u gimnazijama (3.710), obrtničkim školama koje obrazuju učenike po jedinstvenom modelu obrazovanja na način da učenici praktični dio nastave obavljaju prema ugovoru u licenciranim radionicama (2.303), strukovnim školama koje obrazuju učenike za industrijska zanimanja (783), umjetničkim školama (388), programima za djecu s teškoćama u razvoju (119) te 75 učenika koji se obrazuju u strukovnim školama po klasičnom sustavu. Od 95 polaznika učenika glazbene škole njih 38 polaze samo glazbenu školu i opće obrazovne predmete u gimnaziji, a njih 57 su polaznici glazbene i neke druge srednje škole. 1.888 nastavnika predaje u jednoj ili više srednjih škola.

Visokoškolsko obrazovanje. Na području Osječko-baranjske županije djeluju dva visoka učilišta: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera Osijek i Visoko Evandeosko teološko učilište Osijek. Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera Osijek u svom sastavu ima 11 fakulteta, 4 odjela i jednu akademiju, te djeluje u području: prirodnih znanosti (Odjel za matematiku, Odjel za biologiju, Odjel za fiziku, Odjel za kemiju), tehničkih znanosti (Elektrotehnički fakultet, Građevinski fakultet, Strojarski fakultet), biomedicine i zdravstva (Medicinski fakultet), biotehničkih znanosti (Poljoprivredni fakultet, Prehrambeno-tehnološki fakultet), društvenih znanost (Ekonomski fakultet, Pravni fakultet, Učiteljski fakultet), humanističkih znanosti (Filozofski fakultet, Katoličko bogoslovni fakultet), umjetnosti (Umjetnička akademija), te interdisciplinarno područje znanosti (Kuturologija pri Sveučilištu). Svi fakulteti locirani su u Osječko-baranjskoj županiji osim Strojarskog fakulteta u Slavonskom Brodu. Ostale sastavnice Sveučilišta su: Gradska i sveučilišna knjižnica Osijek, Studentski centar u Osijeku, Studentski centar u Slavonskom Brodu, Studentski zbor Sveučilišta, Ured za studente s invaliditetom.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (Priopćenje br. 8.1.7. lipanj 2010.) u zimskom semestru akademske godine 2009./2010. upisano je ukupno 18.965 studenata (14.827 studenata i 4.138 apsolvenata), koji čine 10,8% upisanih studenata Republike Hrvatske. Tijekom 2009. godine diplomirala su 3.164 studenta, 793 studenta (254 studenta i 539 studentica) koja su studirala stručni studij, 2.371 student (937 studenata i 1.412 studentica) sveučilišnog studija i 22 studenta (8 studenata i 14 studentica) umjetničke akademije. Tako diplomirani studenti čine 12,7% diplomiranih studenata Republike Hrvatske (16,7% stručnog studija, 11,9% sveučilišnog studija i 4,7% umjetničke

akademije). Na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u akademskoj godini 2010./2011. (Priopćenje br. 8.1.1. veljača 2011.) temeljem ugovora o radu zaposlena su 1.052 (499 žena) nastavnika i suradnika u nastavi: 915 na fakultetima, 92 u odjelima i 45 na umjetničkoj akademiji. Temeljem ugovora o djelu angažirano je 435 nastavnika i suradnika.

2.2.3. Kvaliteta obrazovanja

Na području Osječko-baranjske županije uredenost predškolskog odgoja i naobrazbe je na vrlo visokoj razini. Osnovni problem u sustavu školstva je nedostatak nastavno-športskih dvorana za realizaciju nastave tjelesno zdravstvene kulture i smještajnih kapaciteta u učeničkim domovima te nedostatak stručnih djelatnika - pedagoga, psihologa i defektologa.

Budući da je još uvijek sporo prilagodavanje obrazovanja s potrebama gospodarstva, odnosno slaba suradnja obrazovanja s gospodarstvom, krajem 2010. godine Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek izradila je, na osnovi Uredbe o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima, te izradi i uzimanju u obzir preporuka za obrazovnu upisnu politiku, **Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja u Osječko-baranjskoj županiji.** Analiza i prognoza potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima provedena je na osnovi statističkih podataka i relativnih pokazatelja o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema obrazovnom programu koji su završile, podataka o nedostatku radnika pojedinih zvanja dobivenih anketom poslodavaca, te kvalitativnih dojmova savjetnika stečenih iskustvom posredovanja pri zapošljavanju. Osim toga, u obzir su uzete strategije i planovi gospodarskog razvoja na regionalnoj i lokalnoj razini. Na osnovi prognoziranog položaja pojedinih zvanja na tržištu rada izrađene su preporuke u pogledu povećanja ili smanjenja broja upisanih učenika i studenata u pojedine obrazovne programe. Promjene obrazovne upisne politike i politike stipendiranja, na temelju preporuka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek, pridonijet će usklađivanju obrazovanja s potrebama tržišta rada, odnosno umanjiti strukturnu neusklađenost između ponude rada i potražnje za radom, što je jedan od glavnih dugoročnih problema hrvatskog tržišta rada.

2.2.4. Obrazovanje odraslih

Cjeloživotno učenje podrazumijeva: stjecanje i osuvremenjivanje svih vrsta sposobnosti, interesa, znanja i kvalifikacija od vrtića do razdoblja nakon umirovljenja. Promicanje razvoja znanja i sposobnosti omogućit će građanima prilagodbu "društvu znanja" i aktivno sudjelovanje u svim sferama društvenog i gospodarskog života, te na taj način utjecati na vlastitu budućnost. U kontekstu cjeloživotnog obrazovanja uvažavaju se svi oblici obrazovanja: **formalno obrazovanje** (znanje stečeno u obrazovnim institucijama-školama, te na stručnim i sveučilišnim studijima), **neformalno obrazovanje** (procesu učenja usmjereni na osposobljavanje i usavršavanje za rad, za različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj; provodi se neovisno od formalnog obrazovnog sustava i ne vodi izdavanju javnih isprava) i **informativno obrazovanje**, međugeneracijsko učenje (prihvatanje i razmjena stajališta i pozitivnih vrijednosti te vještina i znanja iz svakodnevnog iskustva, a koje se odvija svjesno ili nesvjesno).

Prema Popisu stanovništva 2001. godine u Osječko-baranjskoj županiji od ukupna broja stanovnika (starijih od 15 godina) 44,2% imalo je završenu srednju školu, 2,9% prvi stupanj fakulteta i 6,2% je završilo fakultet. Ovakva izrazito niska obrazovna struktura ukazuje na potrebu cjeloživotnog učenja te njegovu aktivnu promociju kroz različite oblike. Posebno je potrebno raditi na motiviranju i ohrabriranju zaposlenih, ali i dugotrajno nezaposlenih osoba na uključivanje u obrazovanje i stjecanje izgubljenih ili nekih novih znanja.

Kako bi barem donekle uskladili ponudu i potražnju na lokalnom tržištu, Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek putem poticajnih mjera za zapošljavanje i obrazovanje, te Osječko-baranjska županija putem Programa za poticanje zapošljavanja, provode različite projekte obrazovanja nezaposlenih osoba, ali i zaposlenih kako ne bi došlo do otpuštanja radnika i njihovog prelaska u dugotrajnu nezaposlenost (vidi: 2.3.5. Aktivna politika tržišta rada).

2.3. Analiza tržišta rada

2.3.1. Aktivnost stanovništva

Demografski oblik unutar kojeg se definira ekonomski aktivno stanovništvo ili radna snaga nekog društva je **radno sposobno stanovništvo**, odnosno stanovništvo starosne dobi od 15 do 64 godine. Prema procjeni Državnog zavoda za statistiku, sredinom 2009. godine 215.801 stanovnik Osječko-baranjske županije bio je radno sposoban, odnosno 67,6% ukupnog stanovništva.

Čimbenici koji utječu na brojnost radno sposobnog stanovništva su demografski (natalitet i mortalitet) i ekonomski (oni koji utječu na migracije stanovništva). U razdoblju od 2005. do 2009. godine stanovništvo Osječko-baranjske županije bilježi negativan **prirodni prirast**, što je uostalom i nacionalni trend. I pored toga što od 2007. godine negativan prirodni prirast stanovništva pokazuje trend smanjenja (s -1.265 u 2007. na -881 u 2009. godini), negativne stope prirodnog prirasta (prirodni prirast stanovništva na 1.000 stanovnika) daleko su veće od negativnih stopa prirodnog prirasta u Republici Hrvatskoj.

Tablica 4. Prirodni prirast stanovništva Osječko-baranjske županije i Republike Hrvatske od 2005. do 2009. godine

Godina	Osječko-baranjska županija				Republika Hrvatska			
	Rođeni	Umrli	Prirodni prirast	Stopa prirodnog prirasta (na 1.000 stanovnika)	Rođeni	Umrli	Prirodni prirast	Stopa prirodnog prirasta (na 1.000 stanovnika)
2005.	3.061	3.976	-915	-2,8	42.492	51.790	-9.298	-2,1
2006.	2.928	3.924	-996	-3,1	41.446	50.378	-8.932	-2,0
2007.	2.869	4.134	-1.265	-3,9	41.910	52.367	-10.457	-2,4
2008.	2.991	3.970	-979	-3,1	43.753	52.151	-8.398	-1,9
2009.	3.116	3.997	-881	-2,8	44.577	52.414	-7.837	-1,8

Izvor: DZS Priopćenje br. 7.1.1. Prirodno kretanje stanovništva Republike Hrvatske u 2009., srpanj 2010. obrada: HZZ PS Osijek

Osim negativnog prirodnog prirasta stanovništva, Osječko-baranjska županija je u promatranom razdoblju imala i negativan **migracijski saldo**, odnosno trend odseljavanja stanovništva iz Županije. Najviši je bio u 2007. godini, -1.053 osobe, nakon čega je u laganom padu. U 2009. godini Županija je zauzela peto mjesto po broju odseljenih osoba među županijama Republike Hrvatske.

Tablica 5. Migracijski saldo na području Osječko-baranjske županije od 2005. do 2009. godine

Migracijski saldo	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.
Doseljeni	1.790	1.860	2.027	2.050	1.640
Odseljeni	2.413	2.711	3.080	2.357	2.205
Saldo ukupne migracije	-623	-851	-1.053	-307	-565

Izvor: DZS Priopćenje 7.1.2., 2010-2006; Obrada RRA SiB

Osim brojnosti radno sposobnog stanovništva, značajan pokazatelj ekonomskog razvoja društva je i njihova struktura, odnosno stopa aktivnosti stanovništva. Kao što smo naveli, sredinom 2009. godine Osječko-baranjska županija imala je 215.801 radno sposobnog stanovnika. Istovremeno, prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje registrirano je 95.238 zaposlenih i 27.243

nezaposlene osobe registrirane u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Ako oduzmemo zaposlene (44,1%) i nezaposlene (12,6%), odnosno ekonomski aktivne stanovnike, možemo zaključiti da čak 93.320 radno sposobnih stanovnika ili 43,2% je neaktivno: na školovanju, u mirovini, ne traži aktivno posao i slično. Ovdje moramo napomenuti da je, zbog nedostatka podataka, u neaktivnima i jedan dio aktivnog stanovništva koje je privremeno udaljeno iz aktivnosti kao npr. osobe na porodiljskom dopustu, dužem bolovanju i slično. Međutim, kod analiza tržišta rada posebnu pažnju treba obratiti na neaktivno stanovništvo, koje ne traži aktivno posao, jer ono svojim ulascima/izlascima iz aktivnosti značajno utječu na dinamiku tržišta rada. Za primjer možemo uzeti kućanice kojih je prema popisu stanovništva 2001. godine bilo oko 20.000.

Tablica 6. Procjena stope zaposlenosti za Osječko-baranjsku županiju i Republiku Hrvatsku od 2007. do 2009. godine

	2007.	2008.	2009.
Radno sposobno stanovništvo u OBŽ	217.068	216.248	215.801
Zaposleno stanovništvo u RH	1.572.865	1.624.197	1.589.761
Zaposleno stanovništvo u OBŽ	96.609	98.256	95.238
Stopa zaposlenosti u RH - procjena	54,7	57,8	56,6
Stopa zaposlenosti u OBŽ - procjena	44,5	45,4	44,1

Izvor: DZS Priopćenje br. 7.1.1., HZMO Korisnici mir. osig., obrada: HZZ PS Osijek

Prema prethodno navedenim podacima **stopa zaposlenosti** sredinom 2009. godine bila je 44,1% (39,2% kod žena, 49,0% kod muškaraca). Istovremeno procijenjena stopa zaposlenosti u Republici Hrvatskoj bila je 56,6%. Kad se uzme u obzir da je stopa zaposlenosti u Europskoj uniji 69%, onda se može govoriti o poražavajućim brojkama. Prema dokumentu Europe 2020, cilj Europske unije je podići stopu zaposlenosti sa sadašnje razine od 69% na najmanje 75% do 2020.godine. Stoga pitanje podizanja stope zaposlenosti radno sposobnog stanovništva ostaje i dalje izazov ne samo na razini regionalne samouprave, već i na nacionalnoj razini.

2.3.2. Ekonomski aktivno stanovništvo (radna snaga)

Kada govorimo o ekonomski aktivnom stanovništvu ili radnoj snazi onda prvenstveno mislimo na zaposlene i nezaposlene koji aktivno traže zaposlenje. Za praćenje se koriste administrativni izvori zbog nedostupnosti podataka Ankete radne snage na županijskoj razini.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u prosincu 2010. godine Osječko-baranjska županija imala je 121.932 ekonomski aktivna stanovnika (radne snage), odnosno 0,1% ili 157 osoba manje nego istog mjeseca prethodne godine. Tom smanjenju pridonijelo je smanjenje broja zaposlenog (za 2.938 osoba ili 3,2%), uz istodobno povećanje broja nezaposlenog stanovništva (za 2.781 osobu ili 8,8%). Prema spolu, ekonomski aktivniji su muškarci, odnosno 52,2% radne snage su muškarci, a 47,8% žene. I pored toga što žene dominiraju u nezaposlenosti (56,1% nezaposlenih), razlog tome je veći udio muškog stanovništva u zaposlenosti (55,5% zaposlenih).

Smanjenje broja zaposlenih i povećanje broja nezaposlenih utjecalo je i na rast **stope nezaposlenosti**. Stopa registrirane nezaposlenosti u Osječko-baranjskoj županiji povećana je za 2,4 postotna boda, odnosno s 25,7% u prosincu 2009. na 28,1% u prosincu 2010. godine. Istodobno, prema istim izvorima, u Republici Hrvatskoj stopa nezaposlenosti povećana je za 1,8 postotnih bodova i u prosincu 2010. godine bila je 17,9%. Među hrvatskim županijama Osječko-baranjska županija zauzima 5. mjesto s najvećim stopama nezaposlenosti. Stope nezaposlenosti različite su i prema spolu, 23,6% kod muškaraca i 33,0% kod žena.

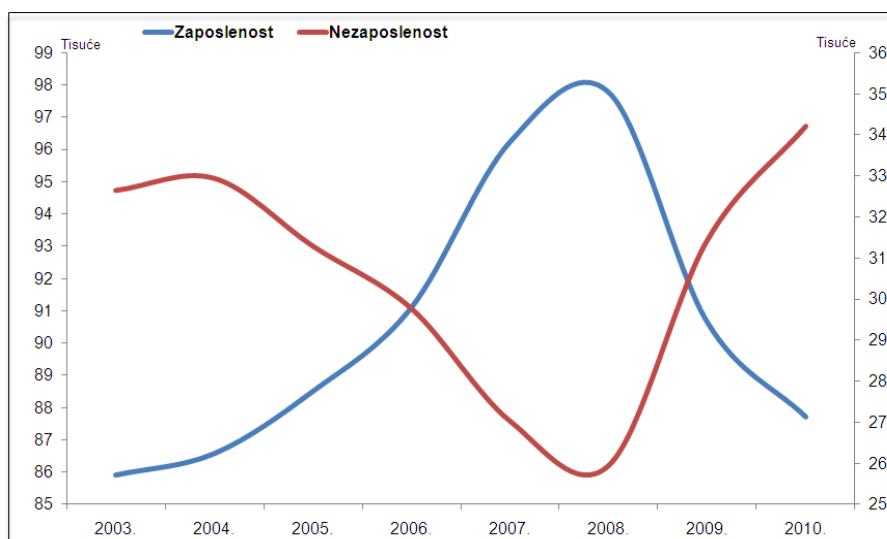
Tablica 7. Radna snaga i stopa nezaposlenosti u Osječko-baranjskoj županiji od 2006. do 2010. godine (stanje 31. prosinca)

Stanje 31.12.	Zaposleni		Nezaposleni		Radna snaga			Stopa nezaposlenosti
	Broj	Verižni indeks	Broj	Verižni indeks	Broj	Udio u RH	Verižni indeks	
2005.	88.514	102,2	31.288	95,0	119.802	6,7	100,2	26,1
2006.	91.115	102,9	29.767	95,1	120.882	6,6	100,9	24,6
2007.	96.246	105,6	27.025	90,8	123.271	6,7	102,0	21,9
2008.	97.782	101,6	25.942	96,0	123.724	6,7	100,4	21,0
2009.	90.659	92,7	31.430	121,2	122.089	6,7	98,7	25,7
2010.	87.721	96,8	34.211	108,8	121.932	6,8	99,9	28,1

Izvor: HZMO i HZZ, obrada: HZZ PS Osijek

Prihvatanje koncepta konkurentnosti ključno je pitanje daljnjeg razvoja Osječko-baranjske županije jer su brojna istraživanja pokazala snažnu vezu između pokazatelja konkurentnosti i dinamike gospodarskog rasta, a to povratno utječe na privlačenje stranih ulaganja, ublažavanje siromaštva i nejednakosti, političku stabilnost i dr. U ostvarivanju konkurentnosti gospodarstva posebno se ističe važnost konkurentnosti radne snage, jer najkonkurentnija gospodarstva imaju i najkvalitetniju radnu snagu. Najvažniji čimbenici konkurentnosti radne snage jesu obrazovna struktura, kompatibilnost (podudarnost) ponude i potražnje rada u smislu znanja, stručnosti i sposobnosti te troškovi rada.

Grafikon 7. Zaposlenost i nezaposlenost u Osječko-baranjskoj županiji od 2003. do 2010. godine (stanje 31. prosinca)



Izvor: HZMO i HZZ, obrada: HZZ PS Osijek

2.3.2.1. Poduzeća i obrti

Od ukupna broja registriranih poduzeća i obrta koje obavljaju gospodarsku djelatnost na području Osječko-baranjske županije, tek je oko 65% "živućih" poduzeća i obrta, poduzeća koja svoju poslovnu aktivnost dokazuju predavanjem izvještaja o poslovanju Financijskoj agenciji i obrta čija je aktivnost registrirana u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje.

Godišnje financijske izvještaje o poslovanju za 2010. godinu na području Osječko-baranjske županije predalo je 4.006 poduzeća, što s 3.500 obrtnika čini 7.506 **poslovnih subjekata**. U odnosu na 2009. godinu značajan je rast broja poduzeća, za 18,6% ili 627 poduzeća, dok se broj obrtnika smanjio za 4,1% ili 151 obrtnika. Budući da nisu do kraja napravljene obrade podataka za 2010. godinu,

procjenjuje se (prema podacima iz 2009. godine) da od ukupna broja poduzetnika velikih poduzetnika je 0,6%, srednje velikih 2,5%, dok je malih 96,9%. Ako ovome pridodamo i obrtnike, koji ulaze u kategoriju malih poduzetnika, možemo zaključiti da dominiraju mali poslovni subjekti s udjelom od 98,6%, dok srednji i veliki sudjeluju s udjelom od 1,4%. Najveći broj poduzeća je iz djelatnosti trgovine (1.266 poduzetnika ili 31,6%). Slijede djelatnosti prerađivačke industrije (539 poduzetnika ili 13,5%), stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (488 poduzetnika ili 12,2%), te građevinarstva (444 poduzetnika ili 11,1%). Prema navedenim pokazateljima, udio Osječko-baranjske županije u Republici Hrvatskoj prema broju poduzeća je 4,1%, dok obrtnici sudjeluju s udjelom od 5,0%.

2.3.2.2. Zaposlenost i plaće

Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u prosincu 2010. godine Osječko-baranjska županija je imala 87.721 **zaposlenog**, odnosno 3,2% ili 2.938 osoba manje nego istog mjeseca prethodne godine. Od ukupno zaposlenih, 80.297 radnika (92%) bilo je zaposleno kod pravnih i fizičkih osoba, 4.609 radnika (5%) u obrtu i slobodnim profesijama, a 2.815 radnika (3%) bili su aktivni osiguranici u individualnoj poljoprivredi. U odnosu na isti mjesec prethodne godine broj zaposlenih smanjio se kod pravnih i fizičkih osoba za 3,5% i u obrtu i slobodnim profesijama za 2,0%, a povećao se u individualnoj poljoprivredi za 1,8%. Po broju zaposlenih, s udjelom od 6,0%, Županija se nalazi na 4. mjestu među hrvatskim županijama.

Prema **spolu**, dominiraju zaposleni muškarci s udjelom od 55,5% naspram 44,5% zaposlenih žena, te u odnosu na prethodnu godinu nije došlo do promjene spolne strukture zaposlenih. Prema procjeni, nešto manje od trećine zaposlenih su starosne dobi od 40 do 49 godina, njih 29,3% ukupno zaposlenih. Slijede dobne skupine od 30 do 39 godina (27,3%), od 50 i više godina (24,4%), te mladi do 29 godina čiji je udio samo 19,0%. Među zaposlenima dominiraju osobe sa završenom četverogodišnjom srednjom **školom**, 46,2% od ukupno zaposlenih. Slijede osobe sa završenom trogodišnjom srednjom školom (19,3%), fakultetom (14,5%), osnovnom školom (13,7%), te prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom (6,3%). Koliko je loša kvalifikacijska struktura zaposlenih govore nam podaci za usporedbu s EU 25 gdje 25,1% zaposlenih su fakultetski obrazovani (procjena za Županiju je 20,8%), 48,3% zaposlenih imaju srednjoškolsko obrazovanje (procjena za Županiju je 46,2%), te 26,2% zaposlenih su nižeg obrazovanja (procjena za Županiju je 33,0%).

Po broju zaposlenih dominiraju **djelatnosti** prerađivačke industrije (17,7%), trgovine (16,3%), javne uprave i obrane; obveznog socijalnog osiguranja (10,0%), obrazovanja (9,8%) i građevinarstva (9,1%). Unutar prerađivačke industrije najveći broj zaposlenih je u proizvodnji prehrambenih proizvoda, proizvodnji odjeće, proizvodnji papira i proizvoda od papira, proizvodnji strojeva i uređaja, te proizvodnji gotovih metalnih proizvoda.

Kad govorimo o **prostornoj** zaposlenosti Osječko-baranjske županije, uočavamo još veći nerazmjer između gradskih i negradskih naselja od gustoće stanovništva. Tako prema mjestu rada 80,9% zaposlenih radi u gradovima, a samo 19,1% u vangradskim naseljima. Ovaj podatak nam ukazuje na vrlo velike dnevne migracije stanovništva s aspekta zaposlenja, jer znamo da i pored dobre prometne povezanosti, povećavaju troškove zaposlenih.

Tijekom 2010. godine (FINA Osnovni financijski rezultati poslovanja poduzetnika) poduzetnici su isplaćivali prosječnu mjesečnu **neto plaću** po zaposlenom od 3.722 kune, najveću u opskrbi električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom (6.825 kuna) i najnižu u javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (2.486 kuna). U usporedbi s 2009. godinom, prosječna neto plaća po zaposlenom smanjena je za 84 kune ili 2,2%. Smanjenjem plaća najviše su pogođeni radnici informacijskih i komunikacijskih djelatnosti (za 6,7% ili 276 kuna), umjetnosti, zabave i rekreacije (za 6,3% ili 272 kune). Prosječna mjesečna neto plaća ostvarena u Županiji čini tek 79,8% plaće ostvarene na razini države. Drugim riječima, prosječna neto plaća u Županiji zaostajala je za republičkim prosjekom za 20,2%. Osim toga, republička prosječna neto plaća je u odnosu na 2009. godinu neznatno porasla (za 0,2% ili 11 kuna), što nije slučaj u Osječko-baranjskoj županiji.

2.3.2.3. Nezaposlenost

Tijekom 2010. godine u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje Područnoj službi Osijek registrirane su prosječno mjesečno 32.723 nezaposlene osobe, što je za 14,6% ili 4.162 osobe više od prosjeka prethodne godine. Po broju nezaposlenih osoba, s udjelom od 10,8%, nalazi se na 3. mjestu među hrvatskim županijama (iza Splitsko-dalmatinske županije i Grada Zagreba).

Smanjivanje gospodarskih aktivnosti unazad nekoliko godina u Osječko-baranjskoj županiji, kao i cijeloj Republici Hrvatskoj, negativno se odrazilo na tržište rada i zabilježen je stalni rast nezaposlenosti. Nezaposlenost je bila na vrhuncu u ožujku 2002. godine (38.745 nezaposlenih osoba) i od tada je nezaposlenost u padu. Gospodarskom krizom, pad nezaposlenosti zaustavljen je u kolovozu 2008. godine (23.911 nezaposlenih osoba) i od tada je nezaposlenost, uz sezonske oscilacije, stalno u porastu.

Na smanjenje/rast nezaposlenosti utječe priliv i odliv nezaposlenih osoba u(iz) evidenciju(e) nezaposlenih. Tako je na povećanje nezaposlenosti u 2010. godini utjecao izraženiji priljev od odljeva s evidencije, tj. veći broj novoprijavljenih osoba na evidenciju od brisanih osoba s evidencije. Na evidenciju se prijavilo 25.939 novih osoba, što je za 2,5% više nego u 2009. godini. Većina novoprijavljenih, njih 80,7%, bilo je zaposleno, a najčešći dolazak u evidenciju je zbog isteka ugovora na određeno vrijeme (59,6%) i viška zaposlenika (25,9%) zbog smanjena opsega posla. Prema aktivnosti prije ulaska u evidenciju nezaposlenih, najviše osoba došlo je direktno iz radnog odnosa (62,9%) i iz neaktivnosti (27,6%). Preostalih 9,5% pristiglo je iz redovnog školovanja (8,9%) ili nekog drugog oblika rada.

2.3.3. Ponuda i potražnja radne snage

2.3.3.1. Ponuda radne snage

Nezaposlenost je jedan od najozbiljnijih problema s kojima se suočava suvremeno društvo. Budući da nezaposleni čine potencijal za postizanje gospodarskog razvoja, od njihove motiviranosti, osposobljenosti i prilagodljivosti ovisi koliko će biti konkurentni na tržištu rada. Točnije razvoj gospodarstva velikim dijelom ovisi i o ljudskim potencijalima s kojima raspolaže tržište, jer nove tehnologije zahtijevaju i nova znanja i vještine. Koliko je radna snaga nefleksibilna pokazuje vrlo loša struktura nezaposlenih:

Spolna struktura. U 2010. godini prosječni broj nezaposlenih povećao se za 14,6% u usporedbi s prethodnom godinom. Međutim, postotak povećanja nezaposlenosti nije bio jednak u oba spola. Zbog većeg broja novoprijavljenih muškaraca, prosječni broj nezaposlenih muškaraca povećao se za 26,0%, a nezaposlenih žena za 6,9%. Budući da je postotno povećanje prosječna broja nezaposlenih muškaraca bilo veće od postotnog povećanja prosječna broja nezaposlenih žena, smanjio se udio žena u ukupnom broju nezaposlenih s 60,0% u 2009. godini na 56,0% u 2010. godini.

Dobna struktura. Gledano prema dobi, najveći udio u prosječnoj nezaposlenosti imale su osobe starije od 50 godina (24,2%), dok je udio mladih osoba u dobi od 15 do 24 godine iznosio 20,4%. Broj nezaposlenih povećao se u svim dobnim skupinama, a najviše u dobnim skupinama od 30 do 34 godine (za 20,4%), od 25 do 29 godina (za 20,1%), te u dobnj skupini od 45 do 49 godina (za 16,7%). Iako se tijekom jednogodišnjeg razdoblja udio najstarijih nezaposlenih osoba (starijih od 50 godina) u prosječnoj nezaposlenosti smanjio za 1,1 postotni bod potrebno je napomenuti da se radi o jednoj od najugroženijih kategorija na tržištu rada danas. Naime, kada ostanu nezaposlene, te osobe vrlo teško nalaze novi posao te najčešće upadaju u zamku dugotrajne nezaposlenosti. Također treba posebnu pozornost obratiti na mlade osobe od 15 do 24 godine čiji se udio povećao s 20,1% u 2009. godini na 20,4% u 2010. godini i ima tendenciju daljnjeg rasta.

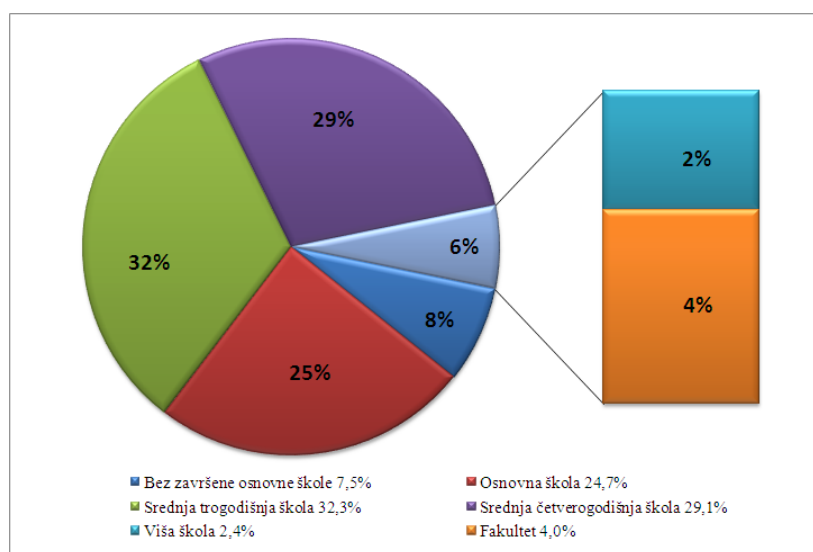
Tablica 8. Struktura nezaposlenih osoba Osječko-baranjske županije prema spolu i dobi u 2010. godini (prosjeak)

Dobna skupina	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
do 19	1.831	5,6	1.018	7,1	813	4,4
20 - 24	4.831	14,8	2.396	16,7	2.435	13,3
25 - 29	4.734	14,5	1.962	13,6	2.772	15,1
30 - 34	3.725	11,4	1.360	9,5	2.365	12,9
35 - 39	3.063	9,4	999	6,9	2.064	11,3
40 - 44	3.227	9,9	1.075	7,5	2.152	11,7
45 - 49	3.401	10,4	1.296	9,0	2.105	11,5
50 - 54	3.733	11,4	1.533	10,7	2.200	12,0
55 i više	4.178	12,8	2.748	19,1	1.430	7,8
Ukupno	32.723	100,0	14.387	100,0	18.336	100,0

Izvor: HZZ Područna služba Osijek Godišnjak 2010.

Razina obrazovanja. U evidentiranoj nezaposlenosti prevladavaju osobe sa završenom trogodišnjom srednjom školom, 32,3% od prosječna broja nezaposlenih tijekom 2010. godine. Nakon te skupine slijedi skupine osoba sa četverogodišnjom srednjom školom (29,1%) i sa završenom osnovnom školom (24,7%). Osobe sa završenom srednjom školom bilo koje vrste čine nešto više od 60% ukupna broja nezaposlenih. Međutim, ne treba izgubiti iz vida da osobe s nezavršenom (7,5%) i završenom osnovnom školom čine 32,2% nezaposlenih. Naposljetku udio osoba sa završenom višom školom, fakultetom i akademijom čini manjinu nezaposlenih, 6,4%. Struktura nezaposlenih žena prema završenom obrazovanju nešto je povoljnija od strukture nezaposlenih muškaraca. Tako je 32,2% nezaposlenih žena četverogodišnjeg srednjoškolskog obrazovanja, a muškaraca 25,0%. Udio nezaposlenih muškaraca bez završene osnovne škole je 8,6%, dok je kod žena 6,6%. Rast nezaposlenosti u odnosu na prethodnu godinu zabilježen je u svim razinama obrazovanja, a dominira povećanje nezaposlenih sa završenim fakultetom (za 36,6%) i višom školom (za 31,6%).

Grafikon 8. Struktura nezaposlenih osoba Osječko-baranjske županije prema razini obrazovanja u 2010. godini (prosjeak)

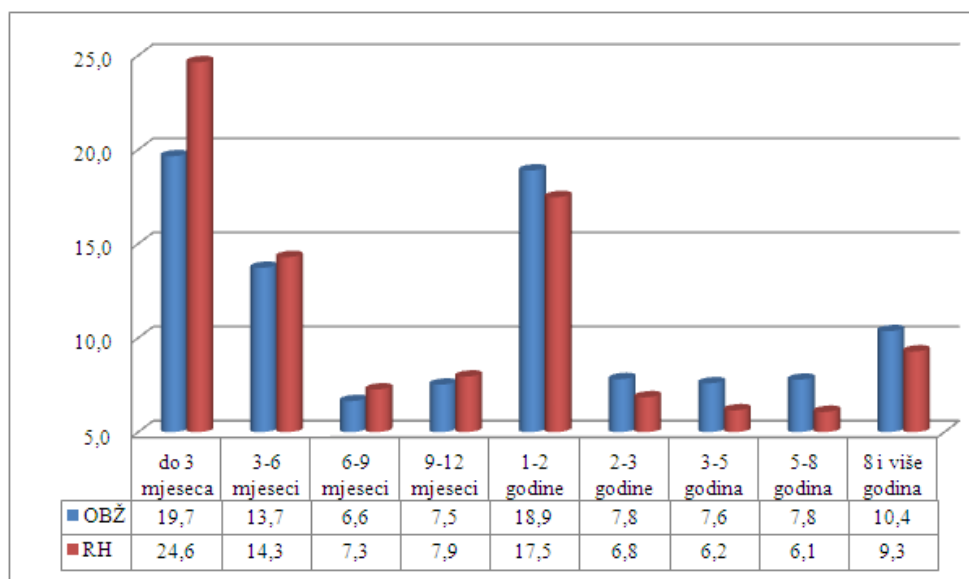


Izvor: HZZ Područna služba Osijek Godišnjak 2010.

Radni staž i djelatnosti prethodnog zaposlenja. Prema prethodnom radnom iskustvu 18,3% nezaposlenih je bez radnog staža. Povećanje njihova broja tijekom godine od 10,6%, što je manje od povećanja broja osoba sa stažem (rast za 15,5%), utjecalo je i na smanjenje udjela u ukupnoj prosječnoj nezaposlenosti za 0,7 postotnih bodova. Udio nezaposlenih žena bez radnog iskustva je 60,0%, što je veći udio od ukupne nezaposlenosti za 4,0 postotna boda. Dakle, kudikamo veći broj nezaposlenih jesu osobe s prethodnim radnim iskustvom, gdje dominiraju osobe s radnim iskustvom od 20 i više godina, 18,3%. Zabrinjava njihov vrlo visok udio, jer su to osobe koje pripadaju starijim dobnim skupinama (od 50 i više godina). Značajne se razlike u broju nezaposlenih osoba, koje su prethodno bile zaposlene, pojavljuju ako se one razvrstaju prema djelatnosti prethodnog zaposlenja. Tako je, primjerice, najveće povećanje broja nezaposlenih zabilježeno među osobama koje su prethodno radile u građevinarstvu, prerađivačkoj industriji i trgovini. Te promjene donijele su bitnu preinaku sastava ukupna broja nezaposlenih. Tako je udio nezaposlenih koji su prethodno radili u građevinarstvu (11,6% nezaposlenih) porastao za 2,6 postotnih bodova, dok se u prerađivačkoj industriji (25,6% nezaposlenih) smanjio za 1,5 postotnih bodova. Udio nezaposlenih koji su prethodno radili u trgovini ostao je nešto manji od jedne petine i na trećem mjestu, i dalje, na četvrtom mjestu se nalazi skupina nezaposlenih koji su prethodno bili zaposleni u hotelima i restoranima, što je očito posljedica vrlo visokog sezonskog zapošljavanja u turizmu.

Trajanje nezaposlenosti. Tijekom 2010. prosječno mjesečno 51,4% nezaposlenih čekalo je na zaposlenje duže od godinu dana i nezaposlene osobe čekale su na zaposlenje prosječno 13 mjeseca. Tako se od početka godine prosječno čekanje na zaposlenje povećalo za jedan mjesec. Osim što nezaposlene žene čine veći udio u ukupnoj nezaposlenosti, one i duže čekaju na zaposlenje. 57,2% nezaposlenih žena čekalo je na zaposlenje duže od godinu dana. Trajanje nezaposlenosti različito je i s obzirom na razinu završenog obrazovanja. Kratkotrajna nezaposlenost najučestalija je kod osoba sa završenim fakultetom, 64,2% visokoobrazovanih osoba tijekom 2010. godine čekalo je na posao do jedne godine. U najnepovoljnijem položaju su osobe bez završene škole i sa završenom osnovnom školom, od kojih je 70,1%, odnosno 59,5% čekalo na posao duže od godinu dana. Dugotrajna nezaposlenost najizraženija je kod nezaposlenih osoba najstarijih dobnih skupina. Međutim, ako znamo da duže čekanje na posao (preko godinu dana) otežava povratak u aktivnost, možemo reći da su i mlađe nezaposlene osobe pogođene dugotrajnom nezaposlenošću. Tako u svim dobnim skupinama od 35 godina, više od 50% nezaposlenih čekalo je posao duže od godine dana: od 35 do 39 godina 54,1%, od 40 do 44 godine 57,0%, od 45 do 49 godina 58,7% i 72,2% nezaposlenih osoba životne dobi od 50 i više godina čekalo je posao duže od godinu dana.

Grafikon 9. Struktura nezaposlenih osoba Osječko-baranjske županije i Republike Hrvatske prema dužini čekanja na zaposlenje 31. prosinca 2010. godine



Izvor: HZZ Područna služba Osijek

Nezaposlenost hrvatskih branitelja. U 2010. godini zabilježen je mnogo veći rast nezaposlenih hrvatskih branitelja od ukupne nezaposlenosti. Tako su tijekom 2010. godine u Područnoj službi Osijek evidentirana prosječno mjesečno 2.544 hrvatska branitelja (7,8% od ukupno nezaposlenih), što je za 22,8% više nego 2009. godine.

Prostorna nezaposlenost. Kad govorimo o prostornoj nezaposlenosti Osječko-baranjske županije, uočavamo još veći nesrazmjer između gradskih i negradskih naselja od gustoće stanovništva. Iako 58,% nezaposlenih osoba stanuje u gradovima, veća koncentriranost nezaposlenosti je u vangradskim naseljima. To nam potvrđuje podatak da prema nekim procjenama u vangradskim naseljima živi tek 37% stanovnika Osječko-baranjske županije.

2.3.3.2. Potražnja radne snage

Budući da je Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju od 8. ožujka 2002. prestala obveza prijavljivanja slobodnih radnih mjesta Hrvatskom zavodu za zapošljavanje od strane poslodavaca, realniju sliku potražnje radne snage nam daju podaci o strukturi prošlog i budućeg zapošljavanja.

Kao posljedicu pada gospodarske aktivnosti u Osječko-baranjskoj županiji, 2009. godinu bilježimo kao jednu od najtežih godina na tržištu rada. To se prvenstveno odnosi na veliki broj otpuštanja radnika (što je uvjetovalo porastu nezaposlenosti), ali i smanjene potražnje za novim radnicima. I pored rasta zapošljavanja u 2010. godini (kada je zaposleno 13.810 osoba) ne možemo reći da je počeo oporavak, jer je još uvijek prisutan veliki broj otpuštanja radnika. Tako je zapošljavanje u odnosu na 2009. godinu poraslo za 24,7%, dok se broj novoprijavljenih osoba koje su bile zaposlene smanjio za neznatnih 0,3%. Međutim, ako dodamo one koji su došli iz škole, broj novoprijavljenih je porastao za 2,5%. Prema ovim pokazateljima, možemo zaključiti da potražnja radne snage u 2010. godini doživljava određenu stagnaciju.

Obrazovanje, znanje i inovacije prodiru u sve djelatnosti i vezani su s gotovo svakom vrstom poslovanja i tvrtkama svih veličina. Zbog toga potražnju za radom treba više promatrati kroz njezinu strukturu, odnosno kroz pitanje koji su to profili radnika koje gospodarstvo treba: prema spolu, dobi, završenom obrazovanju i vještinama. Kao što smo već naveli, najbolji odgovor na ovo pitanje mogu nam dati podaci o strukturi prošlog i budućeg zapošljavanja. Osim strukture zapošljavanja s evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, za analizu koristimo i rezultate istraživanja Ankete poslodavaca za 2011. godinu u Osječko-baranjskoj županiji, koju je provela Područna služba Osijek Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Tijekom 2010. godine od ukupna broja zaposlenih, 6.974 osobe bile su **žene**, s udjelom u ukupnom zapošljavanju od 50,5%, naspram 53,7% u 2009. godini. U odnosu na 2009. godinu zapošljavanje žena povećalo se za 17,2%, dok zapošljavanje muškaraca za 33,5%. Prema **razini obrazovanja**, gotovo 70% evidentiranog zapošljavanja odnosi se na osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem, uključujući osobe sa završenom trogodišnjom (33,8%) i četverogodišnjom srednjom školom (32,5%). Najmanji udio zapošljavanja bio je kod osoba sa završenom višom školom, 3,6%. U usporedbi s prethodnom godinom povećano je evidentirano zapošljavanje kod svih obrazovnih razina, a najizraženije kod osoba s fakultetom (za 37,9%) i višom školom (za 25,6%). S obzirom na **radno iskustvo**, od ukupna broja zaposlenih, 87,7% imalo je prethodno radno iskustvo, a 12,3% prvi put je zaposleno. U usporedbi s prethodnom godinom, povećao se udio zaposlenih s prethodnim radnim iskustvom za 1,9 postotnih bodova, a smanjio se udio zaposlenih bez radnog iskustva. Prema **trajanju rada**, velika većina osoba zaposlena na određeno vrijeme (88,1%) i u usporedbi s 2009. godinom povećan je udio zapošljavanja na određeno vrijeme, a smanjen na neodređeno vrijeme za 3,2 postotna boda.

Uobičajeno je da u evidenciju nezaposlenih najviše osoba s prethodnim radnim iskustvom dolazi iz prerađivačke industrije, trgovine, hotela i restorana. Međutim, ta tri područja **djelatnosti**, s građevinarstvom, istodobno i zapošljavaju najveći broj osoba. U 2010. godini njihov udio u ukupnom zapošljavanju bio je 60,4%. Njihovo zapošljavanje utjecalo je i na promjene u ukupnom zapošljavanju, tako je u odnosu na prethodnu godinu zabilježeno povećanje zapošljavanja u prerađivačkoj industriji

(za 29,1%), djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (za 27,3%), građevinarstvu (za 11,5% ili 143 osoba) i trgovini (za 8,7%). Sezonsko zapošljavanje utjecalo je na rast zapošljavanja u poljoprivredi, lovu i šumarstvu za 18,2% ili 169 osoba.

Prema **prostornom zapošljavanju** najveći utjecaj imaju promjene zapošljavanja osoba iz Osijeka, budući da Osječani dominiraju s udjelom od 29,0% u ukupnom broju zaposlenih. Ako ovome pridodamo zapošljavanje osoba iz ostalih gradskih naselja, uočiti ćemo da se osobe koje žive u vangradskim naseljima puno teže zapošljavaju. Tijekom 2010. godine s područja vangradskih naselja zaposleno je tek 44,1% osoba od ukupna broja zaposlenih i njihov udio se smanjio u odnosu na prethodnu godinu za 1,1 postotni bod.

I pored visoke nezaposlenosti, poslodavci koji su pokušavali zaposliti radnike u 2010. godini, njih 13,3% imalo je **poteškoća pri zapošljavanju** kod zapošljavanja radnika. Iako se broj poslodavaca koji su imali poteškoće pri zapošljavanju u odnosu na prethodnu 2009. godinu smanjio, tj. broj radnika kod kojih su imali poteškoće pri zapošljavanju smanjio za 39,2%, ne znači da poslodavci nemaju probleme kod zapošljavanja novih radnika, već da su smanjili zapošljavanje ili su imali veći izbor zbog rasta nezaposlenosti. To potvrđuje i podatak da su kao i prethodnih godina većina zanimanja s kojima su imali poteškoća građevinska (zidari, tesari, diplomirani građevinski inženjeri, građevinski inženjeri, diplomirani inženjeri geodezije, radnici visokogradnje), ugostiteljska (konobari, kuhari, pekari), metalska (bravari), te tekstilna (šivači, pletači). Ipak, 2010. godine dominirao je nedostatak zdravstvenih (doktori medicine, magistri farmacije) i socijalnih (diplomirani socijalni radnici, diplomirani defektolozi) radnika. Gotovo 87% poslodavaca tvrdilo je kako kandidati nisu imali traženo zanimanje i iskustvo. Iznenadujuće je da se i dalje 40,4% poslodavaca žalilo na nezainteresiranost i nemotiviranost radnika. Kako bi otklonili poteškoće, poslodavci sve više smatraju da su radnicima neophodne i socijalne vještine: komunikativnost, timski rad, spremnost na učenje.

Potrebe poslodavaca za izobrazbom posljednjih godina značajno se mijenjaju. Ekonomska kriza je s jedne strane potakla poslodavce da razmišljaju o izobrazbi svojih radnika, dok je s druge strane neki poslodavci i dalje smatraju kao trošak poslovanja. Iako je samo 20,4% anketiranih poslodavaca iskazalo potrebu za dodatnom izobrazbom njihovih radnika, tim rezultatom dominiraju odgovori velikih poslodavaca (31,0% anketiranih velikih poslodavaca). Kao i u prošlom istraživanju (Anketa poslodavaca 2010) najmanju potrebu za izobrazbom imali su srednji poslodavci, njih 18,1%. Od 490 malih poslodavaca 100 poslodavaca ili 20,4% ima potrebu u većoj ili manjoj mjeri za izobrazbom svojih radnika. Obzirom da srednji i veliki poslodavci u našem uzorku zapošljavaju gotovo 80% radnika, ovaj je nalaz od značaja za većinu poslodavaca. Djelatnosti u kojima je najpotrebnija dodatna izobrazba su administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (55,6% pripadajućih poslodavaca), ostale uslužne djelatnosti (30,8%), informacije i komunikacije (29,4%), te stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (28,2% pripadajućih poslodavaca).

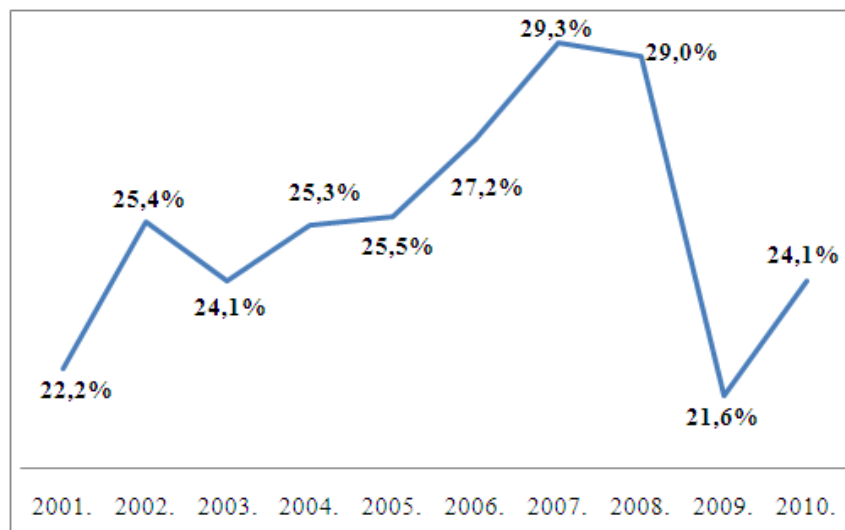
Među vrstama znanja i vještina za koje poslodavci misle da su potrebni njihovim zaposlenicima, dominiraju uža strukovna i tehnička znanja, odnosno poslodavci smatra da je za njihove radnike u većoj ili manjoj mjeri potrebno dodatno stručno obrazovanje za posao koji rade. Po važnosti slijede znanje rada na računalu, znanje stranih jezika i vještina timske suradnje i komunikacije. I pored toga što u odgovorima dominiraju uža strukovna i tehnička znanja, ovi pokazatelji u skladu su s važnosti drugih vještina i pokazuju da sve više poslodavaca želi izobrazbu svojih radnika i u drugim vještinama, a ne samo konvencionalnih i tehničkih. Jedan broj poslodavaca koristio je kategoriju "nešto drugo" da bi opisali potrebnu izobrazbu. Zanimljivi su odgovori, tj. potrebna dodatna znanja praćenja promjena novih tehnologija, promjena zakonodavstva, izrada investicijskih projekata, vođenje i upravljanje EU projektima.

2.3.3.3. Odnos ponude i potražnje radne snage

Prema ekonomskoj teoriji postoji više načina izračuna odnosa ponude i potražnje radne snage. Zbog nedostatka podataka, kao što je npr. Anketa radne snage, Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek koristi dostupne podatke i prati taj odnos kroz godišnju stopu zapošljavanja. Godišnja

stopa zapošljavanja pokazuje koliko se osoba zaposlilo od ukupna broja nezaposlenih (nezaposleni i novoprijavljeni) koji su tijekom godine tražili zaposlenje. U 2010. godini stopa zapošljavanja iznosila je 24,1%, što znači da su se na sto novoprijavljenih i nezaposlenih osoba zaposlile 24 osobe. U odnosu na prethodnu godinu stopa zapošljavanja povećala se za 2,5 postotnih bodova.

Grafikon 10. Godišnje stope zapošljavanja u Osječko-baranjskoj županiji od 2001. do 2010. godine



Izvor: HZZ Područna služba Osijek

Postoje značajne razlike u stopi zapošljavanja prema završenom obrazovanju, tako se kretala od 11,8% za radnike bez završene osnovne škole i 18,3% sa završenom osnovnom školom, preko 25,7% za radnike sa završenom četverogodišnjom i 26,4% sa završenom trogodišnjom srednjom školom, do 32,2% za radnike sa završenom višom školom i 35,4% sa završenim fakultetom. Dakle, viša razina obrazovanosti povezana je s većom stopom zapošljavanja.

Na kraju, prema svim pokazateljima, u Osječko-baranjskoj županiji će u 2011. godini rasti zapošljavanje (kroz pretežno sezonsko zapošljavanje), međutim, ukupna zaposlenost će stagnirati, odnosno uz povoljniju gospodarsku situaciju neznatno rasti. Bez obzira na rast i smanjivanje nezaposlenosti, poslodavci će sve više tražiti radnike koji posjeduju određene kompetencije prilagođene njihovom razvoju i djelatnostima u kojima djeluju: znanje i vještine, komunikacija na materinjem jeziku, komunikacija na stranom jeziku, matematička pismenost, znanost i tehnologija, informatička pismenost, učiti kako se uči, međuljudska, međukulturalna i socijalna kompetencija, poduzetništvo i inovativnost, građanska kompetencija. To potvrđuje i Cedefopova analiza (Cedefop, Nova potreba za vještinama, Naglasak na 2010. Luxemburg, 2008.) prema kojoj će u EU 25 između 2006. i 2020. godine, broj poslova za koje će biti potrebna visoka stručna sprema porast će s 25,1% na 31,3% ukupna broja poslova. Također broj poslova za koje će biti potrebna srednja stručna sprema porast će sa 48,3% na 50,1%, dok će se udio poslova za koje je potrebna niža stručna sprema smanjiti s 26,2% na 18,5%.

2.3.4. Položaj ranjivih skupina na tržištu rada

Socijalna isključenost kao posljedica gospodarske krize ima za posljedicu povećanje broja ljudi koji su dugotrajno isključeni sa tržišta rada, žive na rubu egzistencije i primorani su koristiti socijalne usluge institucija u zemlji kao i novčanu pomoć. Ovakav način života najizraženiji je kod dugotrajno nezaposlenih, građana romske nacionalnosti, osoba s invaliditetom, hrvatskih branitelja, starijih osoba i mladih u socijalno nepovoljnom položaju. Većina podataka o ranjivim skupinama na tržištu rada prezentirana je u analizi ponude i potražnje za radnom snagom, tako da u sljedećim poglavljima izdvajamo specifičnosti po pojedinim ranjivim skupinama.

2.3.4.1. Osobe s invaliditetom

Prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, siječanj 2011.) na kraju 2010. godine u Osječko-baranjskoj županiji živjelo je 35.910 osoba s invaliditetom ili 10,9% ukupnog stanovništva županije. Većina osoba s invaliditetom su muškarci (62,9%), radno aktivne dobi (58,4%), nema završenu osnovnu školu ili ima samo osnovnoškolsko obrazovanje (76,1%). Prema istim izvorima, u Osječko-baranjskoj županiji je 560 zaposlenih (zaposlenih, privremeno radno nesposobnih) osoba s invaliditetom s udjelom 69% muških i 31% ženskih osoba. Najčešća zvanja kod zaposlenih osoba s invaliditetom su NKV radnik, trgovac, automehaničar, te strojobravar.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek krajem 2010. godine evidentirano je 700 osoba s invaliditetom, odnosno 26 osoba (3,9%) više nego u prosincu 2009. godine i udio nezaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnoj nezaposlenosti bio je 2,1%. Istovremeno u Republici Hrvatskoj evidentirano je 6.255 osoba s invaliditetom (2,0% od ukupna broja nezaposlenih osoba), te je Osječko-baranjska županija s udjelom od 10,2% druga po broju evidentiranih osoba s invaliditetom (iza Grada Zagreba). Većina nezaposlenih osoba s invaliditetom su muškarci (56,4%), sa završenom trogodišnjom srednjom školom (75,6%), bez radnog iskustva ili imaju staža do jedne godine (59,5%), te čekaju na posao duže od jedne godine (71,0%).

Tijekom 2010. godine s evidencije Područne službe Osijek zaposlene su 93 osobe s invaliditetom, odnosno 7 osoba (8,1%) više nego u istom razdoblju 2009. godine i udio u ukupnom zapošljavanju bio je 0,7%. Istovremeno u Republici Hrvatskoj zaposleno je 1.080 osoba s invaliditetom (0,8% od ukupna broja zaposlenih osoba), te je Osječko-baranjska županija s udjelom od 8,6% druga po broju zaposlenih osoba s invaliditetom (iza Grada Zagreba).

Kako je velika uloga savjetnika u posredovanju pri zapošljavanju, u Područnoj službi Osijek radi savjetnik specijaliziran za rad s nezaposlenim osobama s invaliditetom. Naglašen je individualni rad s nezaposlenim osobama s invaliditetom kako bi što bolje i pouzdanije utvrdili njihove osobne i radne potencijale te u konačnici napravili realne profesionalne planove koji bi bili u skladu sa stvarnim mogućnostima osoba s invaliditetom, ali i potrebama otvorenog tržišta rada. Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi mjere aktivne politike zapošljavanja od kojih su neke namijenjene skupinama teško zapošljivih osoba, među kojima su i nezaposlene osobe s invaliditetom. Riječ je o sufinanciranju zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba, financiranju obrazovanja za potrebe tržišta rada te uključivanje u javne radove. Tijekom 2010. godine 11 nezaposlenih osoba s invaliditetom prošlo je stručno osposobljavanje (jedna osoba za armirača, jedna osoba za keramičara, jedna osoba za rukovatelja građevinskim strojevima, jedna osoba za vočara-vinogradara, jedna osoba za pomoćnog kuhara i 6 osoba za medicinskog masera) i 19 osoba zaposleno je u javnim radovima.

2.3.4.2. Spolna jednakost

Muškarci i žene još uvijek nemaju jednake mogućnosti na tržištu rada. Novim Zakonom o ravnopravnosti spolova koji je donesen je u srpnju 2008. utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Kao što smo naveli, udio nezaposlenih žena Osječko-baranjske županije u ukupnoj nezaposlenosti smanjen je s 60,0% u 2009. godini na 56,0% u 2010. godini. Međutim, ovaj podatak ne govori o poboljšanom položaju žena, već utjecaju povećana broja novoprijavljenih muškaraca na evidenciju nezaposlenih. Tako su žene 2008. godine sudjelovale s udjelom od 63,0% ukupne nezaposlenosti, dok na primjer 1996. godine, ulaskom velikog broja nezaposlenih hrvatskih branitelja na evidenciju nezaposlenih, s tek 50,7% nezaposlenosti.

I pored toga što su žene obrazovanije od muškaraca, 32,2% nezaposlenih žena ima četverogodišnje srednjoškolsko (kod muškaraca taj udio je 25,0%) i 7,6% fakultetsko obrazovanje (kod muškaraca taj udio je 6,0%), žene mnogo duže čekaju na zaposlenje. 58% nezaposlenih žena čeka na zaposlenje duže od godinu dana, dok je kod muškaraca udio dugotrajno nezaposlenih 42,0%. Nezaposlene žene su i mlađe od muškaraca, što nam govori da još uvijek dominira tradicionalna podjela rada, tj. mlađe žene teže se odlučuju za ulazak u zaposlenost zbog troškova čuvanja djece, udaljenosti dječjih vrtića i slično. Tradicionalna podjela rada rezultat je i velikog broja nezaposlenih žena koje nisu registrirane na evidenciji nezaposlenih, tj. ne traže aktivno posao.

Razlike između muške i ženske populacije produbljuju se ako usporedimo stope zapošljavanja. Tijekom 2010. godine ukupna stopa zapošljavanja (odnos zapošljavanja u nezaposlenosti) bila je 24,1%, kod žena 22,5%, a kod muškaraca 25,9%. Poslodavci se još uvijek više odlučuju na zapošljavanje muškaraca. Razlog tome je, kao što smo naveli, zastupljena tradicionalna podjela rada koja je prisutna i kod pitanja podjele na muško-ženska zanimanja, odnosno muško-ženske poslove. To potvrđuje da se žene najviše zapošljavaju u djelatnosti pružanja smještaja te pripremi hrane (21,8%), prerađivačkoj industriji (19,8%), te trgovini (16,8%). Najizraženije razlike u zapošljavanju muškaraca i žena su u građevinarstvu, prijevozu i skladištenju, opskrbi vodom, uklanjanju otpadnih voda, poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu (gdje dominiraju muškarci), obrazovanju, zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi, djelatnosti pružanja smještaja te pripreme hrane (gdje dominiraju žene). U okviru prerađivačke industrije najviše žena zapošljavalo se u proizvodnji prehrambenih proizvoda, proizvodnji odjeće i tekstila. I na kraju, zaposlene žene Osječko-baranjske županije mnogo su manje plaćene od muškaraca. Osim što zaostaju za plaćama zaposlenih žena Republike Hrvatske (procjena za 10%), procjenjuje se da zaostaju i za plaćama zaposlenih muškaraca za 10%.

2.3.4.3. Dobna jednakost

2. srpnja 2009. godine Vlada Republike Hrvatske donijela je Nacionalni program za mlade od 2009. do 2013. godine (Narodne novine br. 82/09.) u kojem je, pored pravnih osnova, međunarodnih obveza i ocjene stanja, donesen strateški okvir (ciljevi) za provedbu politike uključivanja mladih u sve sfere društva i akcijski plan djelovanja (mjere i aktivnosti). U poglavlju 2. Zapošljavanje i poduzetništvo, posebno su navedeni ciljevi i aktivnosti (mjere) vezane uz smanjivanje nezaposlenosti mladih: 1. Poboljšati suradnju sustava obrazovanja i zapošljavanja, 2. Unaprijediti sustav praćenja zapošljavanja mladih, 3. Povećati broj mladih koji nastavljaju stjecanje znanja i vještina nakon završetka formalnog školovanja, 4. Unaprijediti sustav informiranja o mogućnostima zapošljavanja, 5. Uskladiti zakonske regulative s potrebama u zapošljavanju mladih, 6. Urediti sustav stjecanja radnog iskustva izvan sustava zapošljavanja, 7. Subvencionirati zapošljavanje mladih, 8. Poticati partnerstva između dionika u procesu zapošljavanja te razvoju poduzetništva i 9. Osnažiti poduzetničku klimu mladih.

Posljednjih godina položaj nezaposlenih **mladih osoba** u Osječko-baranjskoj županiji pogoršao se u odnosu na ukupnu nezaposlenost, što pokazuje povećanje od 14% osoba dobne skupine od 15 do 24 godine, bez osnovne škole, sa završenom osnovnom školom, završenom trogodišnjom i četverogodišnjom srednjom školom, te od 39% fakultetski obrazovanih osoba dobne skupine od 20 do 29 godina. To potvrđuje i činjenica da mladi čine gotovo 23% nezaposlenih, kao i u ukupnoj nezaposlenosti Republike Hrvatske. Koliko su nefleksibilni, pokazuje vrlo loša struktura nezaposlenih osoba mladih od 29 godina: 51% nezaposlenih su žene, 47% čeka na zaposlenje duže od 6 mjeseci, 51% je bez radnog iskustva i 16% je bez i sa završenom osnovnom školom, tj. 180 je bez osnovne škole.

Što se tiče zapošljavanja, mlade osobe su također u nepovoljnijem položaju u odnosu na ostalu populaciju nezaposlenih. Njihovo zapošljavanje posljednjih godina raslo je usporenije i unatoč rastu ukupnog zapošljavanja za 24,7% tijekom 2010. godine, njihovo zapošljavanje povećano je za 8,3% kod osoba dobne skupine od 15 do 24 godine, bez osnovne škole, sa završenom osnovnom školom, završenom trogodišnjom i četverogodišnjom srednjom školom. Kod fakultetski obrazovanih osoba dobne skupine od 20 do 29 godina povećanje je nešto veće, za 25,4%, od povećanja ukupnog zapošljavanja. Razlog tome je što se mlađe osobe zapošljavaju uglavnom na određeno vrijeme (88%) i

na neadekvatnim radnim mjestima, tj. radnim mjestima koja su ispod razine završenog obrazovanja. To potvrđuje podatak da se veliki broj mladih osoba, osim na radnim mjestima uslužnih i trgovačkih zanimanja, zapošljava na radnim mjestima jednostavnih zanimanja (22%), a znamo da je obrazovna struktura nezaposlenih osoba mladih od 29 godina mnogo bolja od starijih (npr. 42% nezaposlenih osoba starijih od 29 godina je bez i sa završenom osnovnom školom).

I na kraju, koliko god je vrlo loš položaj mladih na tržištu rada, dugoročno gledano ne možemo isključiti potrebu za povećanjem participacije **starijih** ljudi na tržištu rada, kada znamo da u Osječko-baranjskoj županiji ubrzanije opada udio mladih osoba (do 14 godina), da je prosječna starost stanovništva 38,7 godina i da je Osječko-baranjska županija područje s najstarijim stanovništvom u Europi. U tom smislu trebali bi se više prilagođavati prioritetima i politici Europske unije pod nazivom aktivno starenje: poticati starije radnike da ostanu na tržištu rada, poticati poslodavce da zapošljavaju i zadržavaju starije radnike, te što više uključivati starije osobe u cjeloživotno obrazovanje.

2.3.4.4. Korisnici socijalne skrbi

Prema podacima Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi (Dvomjesečno statističko izvješće o korisnicima i pomoćima u socijalnoj skrbi u Republici Hrvatskoj, veljača 2011.), na kraju veljače 2011. godine 14.353 stanovnika Osječko-baranjske županije, putem pet Centara za socijalnu skrb, koristili su stalnu pomoć na osnovi prava (prema odredbama Zakona o socijalnoj skrbi, NN 79/07) socijalne skrbi. Osim što je Osječko-baranjska županija s brojem korisnika socijalne skrbi prva u Republici Hrvatskoj s udjelom od 13,7%, velika razlika je i ako je usporedimo s drugom rangiranim Gradom Zagrebom, koji sudjeluje s 8,4%. Ako promatramo korisnike socijalne pomoći u odnosu na koncentraciju stanovništva uočavamo veliki nesrazmjer. Najveći broj korisnika, njih 4.200, je Centra za socijalnu skrb Beli Manastir. Slijede korisnici centara za socijalnu skrb iz Osijeka (3.550 korisnika), Đakova (2.457 korisnika), Našica (2.131 korisnik), Valpova 1.450 korisnika), te Donjeg Miholjca (610 korisnika).

Jedno od prava iz socijalne skrbi je i naknada do zaposlenja. Samo 450 osoba koristilo je ovo pravo. Istovremeno, na evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek, registrirano je 7.036 korisnika novčane naknade (prema odredbama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti NN 80/08,121/10). Osim novčane naknade, nezaposlene osobe mogu koristiti (prema odredbama Zakona) prava i na: mirovinsko osiguranje, novčanu pomoć, naknadu troškova tijekom obrazovanja, jednokratnu novčanu pomoć, naknadu putnih i selidbenih troškova te produžene naknade.

2.3.5. Aktivna politika tržišta rada

2.3.5.1. Nacionalne mjere aktivne politike zapošljavanja

Nacionalni plan poticanja zapošljavanja za 2009. i 2010. godini temelji se na Zajedničkom memorandumu o prioritetima politike zapošljavanja (Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of the Republic of Croatia - JAP), koji su 28. svibnja 2008. godine potpisali Vlada Republike Hrvatske i povjerenik Europske komisije zaduženom za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, a čiji je cilj usklađivanje aktivnosti vezanih uz tržište rada s Lisabonskom strategijom.

Mjere u nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje su potpore za zapošljavanje i usavršavanje usklađene sa Zakonom o državnim potporama (NN 140/05), te imaju obilježja horizontalnih potpora, namijenjenim svim poduzetnicima, ali isključuju poduzetnike u teškoćama. Mjere koje se smatraju potporama za zapošljavanje usmjerene su na sufinanciranje: prvog zapošljavanja mladih osoba bez radnog staža, zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba, zapošljavanja osoba iznad 50 godina, zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba (osobe s invaliditetom, nezaposleni hrvatski branitelji, djeca i supružnici poginulih i nestalih hrvatskih branitelja, roditelji s 4 i više malodobne djece, roditelji djece s posebnim potrebama, roditelji djece oboljele od malignih bolesti, žrtve

obiteljskog nasilja, liječeni ovisnici, žrtve trgovanja ljudima, azilanti, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, povratnici s odsluženja zatvorske kazne), te samozapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba. Osim potpora za zapošljavanje, mjere su usmjerene i na motiviranje, financiranje obrazovanja i stručnog osposobljavanja nezaposlenih osoba s ciljem povećanja zapošljivosti, a to su: sufinanciranje obrazovanja za poznatog poslodavca, sufinanciranje obrazovanja za nepoznatog poslodavca, javni radovi, te stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Od 8. veljače 2010. do 30. studenog. 2010. godine pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje Područnoj službi Osijek zaprimljeno je 637 zahtjeva, od kojih je 476 zahtjeva pozitivno ocijenjeno, te su sklopljeni Ugovori o dodjeli potpore za zapošljavanje i obrazovanje, financiranje obrazovanja nezaposlenih osoba kao i sufinanciranje zapošljavanja u programima javnih radova. Mjerama su obuhvaćene 1.492 osobe, što čini 11,4% od ukupna broja osoba obuhvaćenih mjerama na razini Republike Hrvatske. Ovim postignutim rezultatima Područna služba Osijek nalazi se na drugom mjestu po broju osoba obuhvaćenih mjerama. Od ukupno 1.492 osobe obuhvaćene mjerama, 971 osoba je zaposlena, 37 osoba je uključeno u stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, a 484 osobe su uključene u programe obrazovanja.

Sukladno Nacionalnom programu za Rome i Akcijskom planu desetljeća za uključivanje Roma 2005-2015, Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek provodila je i mjere pripreme za zapošljavanje i samozapošljavanje te sufinanciranje zapošljavanja nezaposlenih osoba romske nacionalnosti. Temeljem ovih mjera, od 8. veljače 2010. do 30. studenog. 2010. godine pri Područnoj službi Osijek zaprimljeno je 19 zahtjeva od kojih je 12 zahtjeva pozitivno ocijenjeno te je na temelju istih potpisano 12 ugovora. Mjerama je obuhvaćena 117 osoba romske nacionalne manjine iz evidencije nezaposlenih osoba, što čini 38,5% od ukupnog broja osoba romske nacionalne manjine obuhvaćenih mjerama na razini Republike Hrvatske (304 osobe), te je Područna služba Osijek po broju zaposlenih na prvom mjestu u Republici Hrvatskoj. Od ukupnog broja uključenih osoba romske nacionalne manjine, 116 osoba romske nacionalne manjine su zaposleni kroz mjeru javnih radova, a jedna osoba je uključena u obrazovanje.

2.3.5.2. Regionalne mjere aktivne politike zapošljavanja

Osječko-baranjska županija putem Agencija za razvoj već duži niz godina organizira i financira poticanje zapošljavanja kroz stručno osposobljavanje nezaposlenih osoba. Stručnim osposobljavanjem pokrivena su različite ciljne skupine nezaposlenih: žene, mladi, dugotrajno nezaposleni, hrvatski branitelji.

Tako se od 2004. do 2010. godine stručno osposobilo 476 nezaposlenih osoba za deficitarna zanimanja i razvijanje posebnih vještina: informatička edukacija - PC operater, projektant pomoću računala - AutoCAD, tečaj za cvjećare, osposobljavanje za zidare, tesare, keramičare, monter suhe gradnje i zavarivače, edukacija računovođa za mala poduzeća, tečaj za njegovateljice. I u 2011. godini Osječko-baranjska županija izdvojila je sredstva iz proračuna namijenjena za stručno osposobljavanje nezaposlenih osoba.

2.3.6. Službe za zapošljavanje

Hrvatski zavod za zapošljavanje javna je ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske i ima zadaću rješavati pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova. Temeljne zadaće su posredovanje pri zapošljavanju osoba koje traže posao, materijalno-pravna zaštita tijekom nezaposlenosti, stručno obrazovanje, usavršavanje, prekvalifikacije, poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja uz primjenu mjera aktivne politike zapošljavanja, praćenje i analiziranje stanja na tržištu rada i obavještanje javnosti o tome.

Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek organizacijski funkcionira na dvije razine, na razini ispostava Beli Manastir, Donji Miholjac, Đakovo, Našice, matične Osijek i Valpovo, te na razini Područne službe Osijek. Na taj način teritorijalno pokriva čitavo područje Osječko-baranjske županije. Osnovna zadaća ispostava je da kroz izravan kontakt s korisnicima, a to su najčešće nezaposleni i poslodavci, pružaju usluge: posredovanja pri zapošljavanju, savjetovanja, profesionalnog usmjeravanja, dodjele financijske potpore predviđene za slučaj nezaposlenosti i provedbe aktivne politike zapošljavanja. Područna služba Osijek obavlja stručne i radne zadaće iz osnovne djelatnosti Zavoda, a to potkrepljuje praćenjem i analizom kretanja zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti u Osječko-baranjskoj županiji. Početkom 2011. godine broj zaposlenih bio je 89 (77,5% žena) od kojih je 64 ili 71,9% radilo direktno s korisnicima, odnosno u Odjelu posredovanja i pripreme za zapošljavanje.

Rad Hrvatskog zavoda za zapošljavanje orijentiran je (od 1999. godine kada je započeo na osmišljavanju i provedbi preustroja) na unapređenju kvalitete usluga prema osnovnim poslovnim subjektima na individualiziranom principu. Iako je u proteklom desetogodišnjem razdoblju došlo do uvođenja brojnih reformi, a da bi se pratile stalne promjene na tržištu rada, nužno je stalno strateško planiranje i donošenje strateških ciljeva:

Cilj 1 Razviti usluge radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada:

- razvijati standardizirane postupke za rad s nezaposlenim osobama i ostalim tražiteljima zaposlenja
- razvijati informatičku potporu za rad s nezaposlenim osobama i ostalim tražiteljima zaposlenja
- unapređivati znanja i vještine nezaposlenih osoba za potrebe tržišta rada
- razvijati i provoditi cjeloživotno učenje i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje
- razvijati i provoditi programe namijenjene osobama kojima prijeti socijalna isključenost
- unapređivati kvalitetu usluga poslodavcima
- razvijati informatičku potporu za rad s poslodavcima
- osigurati radnike prema potrebama poslodavaca
- zadovoljiti potrebe poslodavaca za kompetentnom radnom snagom
- kontinuirano istraživati očekivanja i zadovoljstvo korisnika uslugama

Cilj 2 Razviti ljudske potencijale i administrativni kapacitet Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za pružanje i kreiranje novih usluga na tržištu rada:

- kontinuirano provoditi stručna usavršavanja radnika Zavoda i poticati sustav cjeloživotnog učenja
- razvijati sustav praćenja kvalitete rada
- promovirati poslovnu komunikaciju i stvarati organizacijsku kulturu temeljenu na zajedničkim vrijednostima Zavoda
- osiguravati primjeren i siguran radni okoliš svim radnicima Zavoda i korisnicima usluga Zavoda
- stvarati uvjete za prilagodbu promjenama radi uspješnog poslovanja

Cilj 3 Ostvariti vodeću poziciju na tržištu rada kroz uspostavljanje partnerskih odnosa i jačanje utjecaja na donošenje i provedbu javnih politika:

- razvijati kapacitete za procjenjivanje sadašnjih i budućih potreba za radnom snagom
- kreirati i predlagati mjere i programe vezane uz tržište rada
- utjecati na kreiranje obrazovne i socijalne politike te ostalih politika
- utjecati na donošenje i provedbu propisa iz područja vezanih za tržište rada
- jačati korporativan identitet radi davanja potpore ostvarivanju vizije i misije Zavoda
- razvijati odnose s javnošću
- unapređivati metode prikupljanja informacija o tržištu rada
- osnaživati partnersku suradnju sa socijalnim partnerima i drugim sudionicima na tržištu rada

3. SWOT ANALIZA

Za izradu Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. koristio se analitički okvir koji se naziva SWOT analiza kako bi se organizirale informacije iz temeljnih podataka, istraživanja i osobnog znanja Radne skupine koja je radila na izradi ove analize.

SWOT analiza katalogizira situacije kao unutarnje snage ili slabosti, te vanjske mogućnosti ili prijetnje - sve što je relevantno za lokalni gospodarski razvoj.

	Pozitivni	Negativni
Unutarnji	SNAGE	SLABOSTI
Vanjski	MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE

SWOT ANALIZA se provodila tijekom sastanaka Radne skupine koji su održavani od mjeseca siječnja do mjeseca lipnja 2011. godine. Prvenstveno je temeljena na Analizi ljudskih potencijala u Osječko baranjskoj županiji kao i na drugim relevantnim strateškim dokumentima. Četiri su područja za koja se je izradila SWOT analiza:

- ❖ Zapošljavanje
- ❖ Socijalna inkluzija
- ❖ Obrazovanje
- ❖ Razvoj civilnog društva

Osječko-baranjska županija treba iskoristiti sve snage kojima se raspolaže i koje su polazna osnova za ostvarivanje postavljene vizije.

Ako se u ostvarenju vizije uspiju suzbiti vlastite slabosti, već je to veliki korak u ostvarenju planiranog razvoja ljudskih potencijala. Pri tome nužno je iskoristiti sve prilike (mogućnosti) koje se pružaju u okruženju i koje daju realne šanse za provedbu planiranih ciljeva Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. Naravno da treba uvažavati i prijetnje iz okruženja, te se prema njima pravilno i na vrijeme postaviti kako bi se u što većoj mjeri otklonio i umanjio njihov utjecaj.

Na sljedećim stranicama prikazani su rezultati provedene SWOT analize.

3.1. Zapošljavanje

SNAGE	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Visoke kompetencije radne snage u gospodarskim granama tradicionalnim za područje Osječko-baranjske županije ❖ Prepoznavanje i aktivno preuzimanje uloge u smanjenju nezaposlenosti kroz projekte Osječko-baranjske županije ❖ Dobra poslovna suradnja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, sa znanstvenim institucijama i sa Osječko-baranjskom županijom ❖ Visok stupanj svijesti o značaju poduzetništva kao načina samozapošljavanja ❖ Sudjelovanje u kreiranju i dobra iskorištenost mjera aktivne politike zapošljavanja (s naglaskom na obrazovanje za poznatog i nepoznatog poslodavca) ❖ Postojanje inicijalnog modela socijalnog zapošljavanja - know-how ❖ Postojanje potpornih institucija u poduzetništvu i privatnih inicijativa ❖ Promicanje novih tehnologija, inovacija i poduzetništva ❖ Aktivni programi edukacija 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Natprosječna stopa nezaposlenosti i visok udio dugoročno nezaposlenih ❖ Ispodprosječna stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva ❖ Ne konkurentnost postojeće radne snage sa zahtjevima tržišta rada ❖ Slaba mobilnost radne snage unutar županije ❖ Visoki troškovi rada ❖ Nerazmjernost ponude i potražnje ❖ Visok udio zaposlenih na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih ❖ Postojanje rada "na crno" ❖ Velik udio nezaposlenih u dobi od 19-34 godine ❖ Visok udio osoba starije dobi u ukupnoj strukturi stanovništva ❖ Slaba obrazovna struktura nezaposlenih
MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Potencijal/kompetencije radno sposobnog stanovništva ❖ Razvoj programa cjeloživotnog učenja kroz povezivanje s potrebama tržišta rada ❖ Ulaskom u Europsku uniju, omogućen pristup strukturnim fondovima ❖ Mogućnost prekogranične suradnje ❖ Mjere aktivne politike zapošljavanja kroz programe poticanja zapošljavanja ❖ Priprema i provedba programa koji potiču konkurentnost na tržištu rada ❖ Ulaskom u Europsku uniju otvara se veća mogućnost za obrazovanje i mobilnost radne snage u skladu s potrebama tržišta rada 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Depopulacija i starenje stanovništva ❖ Odljev mozgova ❖ Pad nataliteta ❖ Nedovoljne poticajne mjere populacijske politike ❖ Jačanje "sive ekonomije" ❖ Nastavak trenda zapošljavanja "na crno" ❖ Nedostatak investicija i novih radnih mjesta ❖ Neujednačen gospodarski razvoj područja Osječko-baranjske županije ❖ Visok stupanj rizika u gospodarskom okruženju izazvan gospodarskom krizom ❖ Gubitak kompetencija neangažirane radne snage

3.2. Socijalna inkluzija

SNAGE	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Porast društvene svijesti o značaju socijalne inkluzije ❖ Porast broja projekata koji potiču socijalnu inkluziju ❖ Relativno dobro razvijena mreža ustanova zdravstva i socijalne skrbi ❖ U Hrvatskom zavodu za zapošljavanje radi savjetnik specijaliziran za rad s osobama s invaliditetom i osobama s otežanim faktorom zapošljivosti ❖ Postojanje poticajnih mjera i programa za zapošljavanje osoba s invaliditetom i dijela osoba u nepovoljnom položaju ❖ Razvijanje socijalne infrastrukture na području županije ❖ Reforma sustava socijalne skrbi i pozitivne zakonske regulative sukladno standardima Europske unije ❖ Dobra suradnja javnog i civilnog sektora kroz sve veći broj zajedničkih projekata 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nizak stupanj spremnosti javnog, privatnog i realnog sektora u zapošljavanju osoba s invaliditetom i ostalih osoba u nepovoljnom položaju ❖ Međusobno neusklađeni zakoni koji reguliraju prava osoba s invaliditetom i osoba u nepovoljnom položaju ❖ Neodgovarajući sustav profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljivosti i ostalih osoba u nepovoljnom položaju ❖ Nedovoljna pomoć osobama s invaliditetom i osobama s otežanim faktorom zapošljivosti pri komunikaciji i kretanju ❖ Nizak udio zapošljavanja osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljavanja i ostalih osoba u nepovoljnom položaju ❖ Relativno malen broj programa koji potiču zapošljavanje osoba s otežanim faktorom zapošljivosti ❖ Niska obrazovna struktura osoba s invaliditetom i osoba s otežanim faktorom zapošljivosti ❖ Velik udio nezaposlenih osoba s invaliditetom mlađe životne dobi ❖ Nedovoljno razvijena mreža specijalističkih usluga za različite/posebne skupine korisnika ❖ Nedostatak stručnih kadrova za obavljanje zdravstvenih i socijalnih djelatnosti u odnosu na propisane standarde ❖ Nedovoljna zainteresiranost poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljivosti i ostalih osoba u nepovoljnom položaju ❖ Nedovoljno senzibilizirana javnost za osobe s invaliditetom, osobe s otežanim faktorom zapošljivosti i ostale osobe u nepovoljnom položaju
MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reforma sustava socijalne skrbi ❖ Umrežavanje institucija, udruga i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave na lokalnoj, regionalnoj i prekograničnoj razini ❖ Akcijski plan desetljeća za uključivanje Roma 2005-2015 ❖ Akcijski plan za uključivanje na tržište rada osoba s invaliditetom ❖ Program stručnog osposobljavanja i zapošljavanja osoba s invaliditetom, otežanim faktorom zapošljivosti i ostalih osoba u nepovoljnom položaju ❖ Provođenje socijalne politike usko povezano s tržištem rada ❖ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relativno malen broj projekata koji se bave socijalnom inkluzijom zbog nedovoljno provedbenih kapaciteta ❖ Nepovoljna gospodarska situacija ❖ Nedostatak specijaliziranog osoblja za rad s grupama u nepovoljnom položaju ❖ Slaba informiranost osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljivosti i osoba u nepovoljnom položaju o mogućnostima ostvarivanja određenih prava, reguliranih zakonima ❖ Nedovoljno usklađen sustav obrazovanja sa potrebama tržišta rada za osobe s invaliditetom, osobe s otežanim faktorom zapošljivosti i ostale osobe u nepovoljnom položaju ❖ Sporost i ograničenost decentralizacije funkcija u sustavu zdravstva i socijalne skrbi ❖ Slabi financijski kapaciteti i nedostatak izvornih prihoda institucija društvenih djelatnosti

3.3. Obrazovanje

SNAGE	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Kvalitetna mreža ustanova predškolskog odgoja i naobrazbe te osnovnog i srednjoškolskog obrazovanja ❖ Postojanje osnovne infrastrukturne mreže u sustavu predškolskog odgoja i naobrazbe te osnovnog i srednjoškolskog obrazovanja ❖ Snažno Sveučilište i Poljoprivredni institut ❖ Dugogodišnja tradicija visokoškolskog obrazovanja (Sveučilište J.J.Strossmayera - svaki peti stanovnik Osijeka je student) ❖ Kvalitetna povezanost sa visokoškolskim i istraživačkim institucijama u Republici Hrvatskoj i inozemstvu što uključuje mobilnost nastavnog osoblja i studenata ❖ Iskustvo u realizaciji velikog broja znanstveno-istraživačkih i drugih projekata na nacionalnoj i međunarodnoj razini ❖ Suvremeni i kvalitetni sveučilišni studijski programi na svim razinama (sveučilišni preddiplomski, sveučilišni diplomski, integrirani sveučilišni, poslijediplomski doktorski i poslijediplomski specijalistički, specijalistički studijski programi) ❖ Suvremeni studentski i đački smještajni kapaciteti ❖ Postojanje poduzetničkih centara i razvijeni programi edukacije za poduzetnike ❖ Postojanje iskustva u realizaciji poduzetničkih projekata u Osječko-baranjskoj županiji ❖ Posebni programi koje provodi Osječko-baranjska županija usmjereni na razvoj poduzetničkog okruženja ❖ Iskusna radna snaga u obrazovnim ustanovama ❖ Informatička pismenost stanovništva ❖ Postojanje ustanova za obrazovanje odraslih i spremnost ustanova da razvijaju nove programe za obrazovanje odraslih u skladu s potrebama tržišta rada ❖ Razvijeni programi za obrazovanje odraslih u skladu s potrebama tržišta rada ❖ Postojanje udruge pri Hrvatskoj udruzi poslodavaca koja se bavi obrazovanjem odraslih i cjeloživotnim obrazovanjem ❖ Obrazovne ustanove se uključuju u programe EU kroz koje su omogućene edukacije polaznika, nastavnika i nenastavnog osoblja i opremanje ustanova ❖ Obrazovne ustanove pridonose popularizaciji koncepta cjeloživotnog učenja 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nedovoljno izdvajanje financijskih sredstava za obrazovanje ❖ Neusklađenost srednjeg i visokog stupnja obrazovanja s potrebama tržišta radne snage (nerazmjer upisnih kvota, nejasna očekivanja gospodarskih subjekata spram obrazovnog sustava, nedovoljan interes za transfer znanja i tehnologija, nedovoljan interes za cjeloživotno obrazovanje) ❖ Nedostatak radne snage specifičnih znanja i vještina ❖ Nedovoljno zastupljeno cjeloživotno učenje i osposobljavanje ❖ Nedostatna prolaznost kroz sustav visokog obrazovanja ❖ Infrastruktura nije usklađena s potrebama suvremenog obrazovanja ❖ Nedostatak suvremene opreme u obrazovnim ustanovama ❖ Nedostatak smještajnih kapaciteta u đačkim i studentskim domovima ❖ Nedostatak športskih dvorana ❖ Nedostatak stručnih kadrova za obavljanje obrazovnih djelatnosti u odnosu na propisane standarde ❖ Nedostatak edukacije nastavnika u praćenju suvremenih trendova ❖ Nedovoljna angažiranost dijela akademske zajednice u sudjelovanju na projektima Europske unije, suradnji s gospodarstvom i transferu tehnologije i znanja ❖ Praktično osposobljavanje nije usklađeno s potrebama tržišta rada ❖ Strukovno obrazovanje i osposobljavanje djelomično podučava u zastarjelim vještinama i opremi ❖ Nedostatak licenciranih radionica za obavljanje praktičnog dijela nastave u strukovnom obrazovanju ❖ Nedovoljan interes za upoznavanje korištenja inozemnih programa financiranja ❖ Otpor prema uvođenju novih vještina i tehnologija ❖ Zatvorenost obrazovnog sustava prema novim programima

MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Razvoj Sveučilišta J. J. Strossmayera (tehnološki parkovi, centri izvrsnosti te istraživački i razvojni centri) ❖ Razvoj programa cjeloživotnog učenja kroz povezivanje s potrebama tržišta rada ❖ Potencijal/kompetencije radno sposobnog stanovništva ❖ Jačanje obrazovnih i istraživačkih aktivnosti na područjima od globalnog interesa (proizvodnja zdrave hrane, proizvodnja energije iz obnovljivih izvora, očuvanje zdravlja, primjena IT tehnologije, energetska učinkovitost...) ❖ Predviđanje i usklađivanje vještina radne snage s potrebama na tržištu rada ❖ Novim Nacionalnim kvalifikacijskim okvirom koji je prilagođen potrebama gospodarstva, obrazovni sustav prilagodit će se kompetencijama Europske unije i Europskom kvalifikacijskom okviru ❖ Postoji pojačan interes nadležnih tijela (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih) za razvoj programa koji prate nova zanimanja i koordinaciju obrazovnih programa i programa Europske unije, a koji će biti verificirani i odobreni od strane Europske unije ❖ Obrazovanje roditelja i njihovo intenzivnije uključivanje u odgoj i obrazovanje djeteta ❖ Jačanje partnerstva između obrazovnih institucija i gospodarstva te institucija lokalne i regionalne samouprave i državne uprave ❖ Potencijal korištenja sredstava iz fondova Europske unije 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Neprilagođenost obrazovnog sustava/programa aktualnom gospodarskom stanju i trendovima ❖ Smanjenje interesa za određene obrazovne programe u srednjoškolskom i visokoškolskom obrazovanju ❖ Odlazak sposobnih i obrazovanih mladih ljudi u druge sredine u Republici Hrvatskoj i u inozemstvo ❖ Gubitak kompetencija neangažirane radne snage ❖ Slabi poticajni programi poboljšavanja privlačnosti visoko stručnih poslova ❖ Smanjen broj učenika i studenata ❖ Zatvorenost i otpor prema promjenama u mreži škola ❖ Daljnja depopulacija autohtonog stanovništva ❖ Utjecaj globalne krize i spor gospodarski oporavak koji ima posljedice na obrazovni sustav

3.4. Civilno društvo

SNAGE	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Velik broj udruga na području županije različitih interesnih sfera ❖ Dobro razvijena mreža civilnih udruga različitih područja djelovanja ❖ Dobro razvijena suradnja javnog i civilnog sektora ❖ Osječko-baranjska županija prva je u Hrvatskoj potpisala Povelju o suradnji s građanskim udrugama, okupljenim u Regionalnom forumu udruga ❖ Dobra suradnja većeg dijela udruga s jedinicama lokalne samouprave ❖ Postoji infrastruktura podrške organizacijama civilnoga društva (mreža centara potpore, Zaklada Slagalica, volonterski centar, Regionalni forum udruga) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ograničena mogućnost europskih izvora financiranja, zbog potrebe sufinanciranja projekata (nepostojanje izvornih prihoda) ❖ Izvori financiranja se kod većine udruga svode na sredstva iz lokalnih i regionalnih proračuna ❖ Nepoznavanje mogućih izvora sufinanciranja ❖ Niska svijest o ulozi volontera u društvu ❖ Mali broj volontera ❖ Nedovoljno razvijena mreža postojećih socijalnih, zdravstvenih i specijalističkih usluga za različite/posebne skupine korisnika ❖ Određeni broj udruga je slabo aktivno, ili djeluje na vrlo malom području i s malim obimom aktivnosti ❖ Nedostatak kapaciteta za izradu prijedloga projekata i za administriranje projekata Europske unije
MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mogućnost financiranja razvojnih projekata iz fondova Europske unije (Europski socijalni fond) ❖ Mogućnosti prekogranične suradnje za stvaranje novih socio-ekonomskih veza ❖ Jačanje uloge civilnog društva i pojačana suradnja s javnim sektorom ❖ Veća uključenost lokalne zajednice ❖ Priznavanje sustava volontiranja ❖ Intenzivnija suradnja sa državnim institucijama ❖ Razvoj socijalnog dijaloga na lokalnoj i regionalnoj razini ❖ Bolja međusobna povezanost udruga i aktivnije učestvovanje u kreiranju javnog mijenja ❖ Jačanje uloge civilnog društva ❖ Socijalno ugovaranje 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Prelazak na projekte po modelu vlastitog predfinanciranja ❖ Slabi financijski kapaciteti i nedostatak izvornih prihoda institucija društvenih djelatnosti ❖ Nedostatak financijskih sredstava za provođenje aktivnosti ❖ Nepovoljna gospodarska situacija ❖ Nedovoljna mogućnost utjecaja na promjenu zakonske regulative ❖ Neprecizan zakonodavni okvir za razvoj socijalnog ugovaranja

4. VIZIJA RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA

Na prvom radnom sastanku, održanom u prostorijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područna služba Osijek, Radna skupina izradila je nacrt prve vizije za razvoj ljudskih potencijala za Osječko-baranjsku županiju.

Vizija u ovoj, početnoj fazi predstavljala je samo okosnicu želja prvenstveno članova radne skupine, a zatim institucionalnih i drugih mišljenja.

Stoga, rezultati početne vizije mogu se prezentirati na sljedeći način:

Razvoj ljudskih potencijala u Osječko-baranjskoj županiji predstavlja:

- ❖ osiguranje kvalificiranog ljudskog kadra za potrebe tržišta rada
- ❖ osiguranje adekvatnog obrazovnog sustava prilagođenog potreba tržišta rada
- ❖ izgrađene poduzetničke infrastrukture koja bi trebala osigurati nova radna mjesta
- ❖ osigurati uvjete za privlačenje novih investicija u županiju
- ❖ osvijestiti građane o potrebi zapošljavanja socijalno isključenih skupina radno sposobnog stanovništva
- ❖ omogućiti razvoj turizma
- ❖ razvijati socijalno poduzetništvo
- ❖ osigurati povećani standard stanovnika osiguranjem kvalitetnijih radnih mjesta
- ❖ razviti sinergiju s malim i srednjim poduzetništvom
- ❖ Županiju zaposlenih ljudi, gdje je stopa nezaposlenosti svedena na minimum
- ❖ osigurati mobilnost radne snage

Početna vizija definirana na prvom sastanku predstavljala je grubu konstrukciju vizije, te kao takvu, još je nekoliko puta filtrirana tijekom faza izrade dokumenta, odnosno, nakon izrade SWOT analize provedena je i filtracija vizije prilikom koje je provjeravano je li početna vizija u skladu s realnim potencijalima razvoja ljudskih potencijala te je li izvodiva u zacrtanom vremenu. Stoga, iz početne vizije zanemarene su nerealnosti u smislu vremena i provedivosti, te svrhe, da bi nakon drugog filtriranja, osvrnuli se na definirane prioritete razvoja ljudskih potencijala a koji su se odnosili na:

- Razvoj i zapošljavanje
- Socijalnu inkluziju
- Obrazovanje i ulaganje u istraživanje i razvoj novih tehnologija
- Razvoj civilnog društva

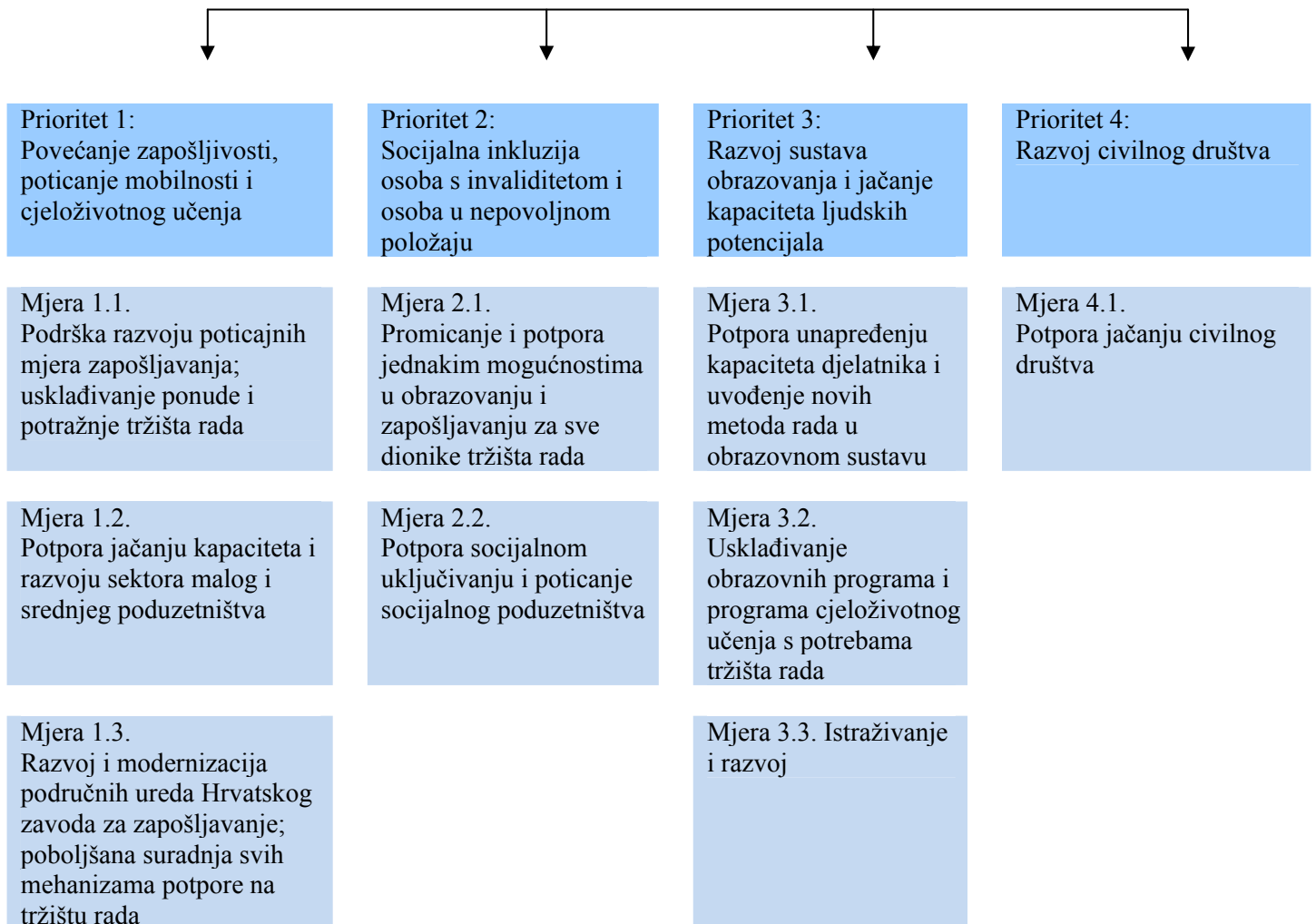
Prateći navedeno, zaključna definicija Vizije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije glasi:

"Osječko-baranjska županija ima obrazovano, konkurentno i društveno odgovorno stanovništvo te razvijeno i aktivno tržište rada s jednakim mogućnostima i uvjetima za sve."

5. PRIORITETI I MJERE

Razrađujući rezultate SWOT analize, Radna skupina definirala je prioritete i mjere koje je nužno provesti da bi ostvarili specifične ciljeve, te doprinijeli ostvarenju dugoročnog strateškog cilja razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije.

VIZIJA



5.1. Razrada mjera

Prioritet 1: Povećanje zapošljivosti, poticanje mobilnosti i cjeloživotnog učenja

Cilj prioritetne osi 1 je postići veći broj zaposlenih, uz povećano ulaganje u razvoj ljudskih kapitala, te pružiti podršku razvoju prilagodljivosti radne snage i sektora malog i srednjeg poduzetništva.

Mjera 1.1. Podrška razvoju poticajnih mjera zapošljavanja, usklađivanje ponude i potražnje tržišta rada

Razvojem i primjenom aktivnih i poticajnih mjera zapošljavanja na tržištu rada želi se smanjiti nezaposlenost, kao i pružiti potpora nezaposlenim osobama i osobama kojima prijeti gubitak zaposlenja.

Cilj	Cilj prioritetne osi 1 je postići veći broj zaposlenih, uz povećano ulaganje u razvoj ljudskih kapitala, te pružiti podršku razvoju prilagodljivosti radne snage i sektora malog i srednjeg poduzetništva
Prioritet 1	Povećanje zapošljivosti, poticanje mobilnosti i cjeloživotnog učenja
Mjera 1.1.	Podrška razvoju poticajnih mjera zapošljavanja; usklađivanje ponude i potražnje tržišta rada
Opis mjere	Podrška razvoju poticajnih mjera zapošljavanja; usklađivanje ponude i potražnje tržišta rada odnosi se na sufinanciranje zapošljavanja u poslovnim subjektima s posebnim naglaskom na poslovne subjekte koji kroz mjere aktivne politike zapošljavanja na nacionalnom nivou ne mogu ostvariti pravo na poticanje zapošljavanja, sufinanciranje zapošljavanja zaposlenih osoba kojima prijeti gubitak posla, uvođenje učinkovitih mehanizama kojima bi se potaknula mobilnost radne snage na području Osječko-baranjske županije kao i na uklanjanje ograničavajućih faktora prilikom zapošljavanja i obrazovanja nezaposlenih osoba. Promocijom i provedbom mjera za poticanje mobilnosti radne snage podiže se konkurentnost radne snage županije a samim time i gospodarstva te se uspostavlja fleksibilno i učinkovito tržište rada. Dostupnost i učinkovitiji pristup informacijama o tržištu rada i mogućnostima obrazovanja povećava sposobnost promjene posla a time i efikasnost tržišta rada.
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none">1. Unapređenje zapošljavanja na županijskoj razini2. Razvoj lokalnog tržišta rada3. Utvrđivanje i razvijanje odgovarajućih programa za poticanje zapošljavanja u poslovnim subjektima s posebnim naglaskom na poslovne subjekte koji kroz mjere aktivne politike zapošljavanja na nacionalnom nivou ne mogu ostvariti pravo na poticanje zapošljavanja,4. Razvijanje i primjena učinkovite politike zapošljavanja i očuvanja radnih mjesta usmjerene na osobe kojima prijeti gubitak radnog mjesta,5. Razvijanje i primjena sustava kojima bi se uspješno riješila pitanja skrbi za djecu roditeljima koji su posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zaposleni ili upućeni na obrazovanje,6. Potpora rješavanju troškova vezanih uz mobilnost radne snage7. Razvijanje novih vještina za nove poslove, njihovo predviđanje i usklađivanje s potrebama na tržištu rada8. Pružanje potpore sustavu uvođenja zamjenskog radnika kroz uspostavu županijske mreže rotacije posla9. Razvoj prekograničnih partnerstva u području zapošljavanja10. Informiranje i senzibiliziranje okruženja o potrebi cjeloživotnog učenja
Sudionici	Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska obrtnička komora, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Centri za socijalnu skrb, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, obrazovne institucije, poduzetničke potporne institucije, te ostali dionici tržišta rada.
Korisnici / Ciljane skupine	Poslodavci, zaposlene osobe, nezaposlene osobe.

Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> Broj nezaposlenih i zaposlenih na području Osječko-baranjske županije Evidentirane potrebe poslodavaca za radnicima; broj novozaposlenih Broj razvijenih programa za poticanje zapošljavanja; broj osoba uključenih u programe za poticanje zapošljavanja; broj poslovnih subjekata koji su koristili mjere iz programa za poticanje zapošljavanja Broj razvijenih programa za osobe kojima prijete gubitak radnog mjesta; broj poslodavaca i osoba uključenih u programe za osobe kojima prijete gubitak radnog mjesta Broj programa; broj korisnika programa 	<ul style="list-style-type: none"> Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, podaci nositelja programa za poticanje zapošljavanja u poslovnim subjektima s posebnim naglaskom na poslovne subjekte koji kroz mjere aktivne politike zapošljavanja na nacionalnom nivou ne mogu ostvariti pravo na poticanje zapošljavanja Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, podaci nositelja programa za razvijanje i primjenu učinkovite politike zapošljavanja i očuvanja radnih mjesta usmjerene na osobe kojima prijete gubitak radnog mjesta Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, podaci nositelja programa za razvijanje i primjenu sustava kojima bi se uspješno riješila pitanja skrbi za djecu onim roditeljima koji su posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zaposleni ili upućeni na obrazovanje, jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, podaci nositelja programa za potporu rješavanju troškova vezanih uz mobilnost radne snage Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, podaci nositelja programa za razvijanje novih vještina za nove poslove, njihovo predviđanje i usklađivanje s potrebama na tržištu rada Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, podaci nositelja programa za pružanje potpore sustavu uvođenja zamjenskog radnika kroz uspostavu županijske mreže rotacije posla Podaci sudionika u partnerstvima Podaci provoditelja program informiranja
<ul style="list-style-type: none"> Broj programa; broj korisnika Broj programa usmjerenih na razvijanje novih vještina; broj korisnika Razvijen sustav uvođenja zamjenskog radnika; broj korisnika (poslodavci, uposlenici, zamjenski radnici) sustava Broj uspostavljenih partnerstva Broj provedenih aktivnosti usmjerenih na informiranje 	

Mjera 1.2. Potpora jačanju kapaciteta i razvoju sektora malog i srednjeg poduzetništva

Razvoj malog i srednjeg poduzetništva moguć je uz kontinuirano ulaganje u razvoj ljudskih potencijala, kako poduzetnika tako i potencijalnih zaposlenika, ali je nužno i umrežavanje i razvoj institucija koje podupiru poduzetništvo. Jačanje kapaciteta malih i srednjih poduzetnika doprinosi stabilnijem gospodarstvu, te otvara mogućnosti za nova radna mjesta i zapošljavanja.

Edukacije poduzetnika trebala bi biti provedena u različitim domenama vezanim uz uspješno poslovanje - od razvoja novih tehnologija, unaprijeđena i poboljšanja menadžerskih i poslovnih vještina, poboljšanja organizacije rada, uvođenje prilagodljive strukture rada, poticajne mjere za zapošljavanje socijalno osjetljivih skupina, zaštita na radu i sl.

Cilj	Cilj prioritetne osi 1 je postići veći broj zaposlenih, uz povećano ulaganje u razvoj ljudskih kapitala, te pružiti podršku razvoju prilagodljivosti radne snage i sektora malog i srednjeg poduzetništva
Prioritet 1	Povećanje zapošljivosti, poticanje mobilnosti i cjeloživotnog učenja
Mjera 1.2.	Potpora jačanju kapaciteta i razvoju sektora malog i srednjeg poduzetništva
Opis mjere	Razvoj kompetencija ljudskih potencijala u malom i srednjem poduzetništvu odnosi se na osposobljavanje i unaprjeđenje 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	<ol style="list-style-type: none"> Poticanje i promicanje razvoja sustava upravljanja ljudskim potencijalima u malom i srednjem poduzetništvu Kreiranje programa za razvoj kompetencija i njihovo provođenje Edukacija za malo i srednje poduzetništvo, istraživanje i razvoj

Sudionici	Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska obrtnička komora, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Centri za socijalnu skrb, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, obrazovne institucije, poduzetničke potporne institucije, te ostali dionici tržišta rada.
Korisnici / Ciljane skupine	Mali i srednji poduzetnici, zaposlene osobe, nezaposlene osobe
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> Broj programa (aktivnosti) usmjerene na razvoj sustava upravljanja ljudskim potencijalima, broj poduzeća malog i srednjeg poduzetništva koja su se uključila u programe za razvoj sustava upravljanja ljudskim potencijalima. Broj razvijenih i provedenih programa za razvoj kompetencija, broj osoba koje su se uključile u programe za razvoj kompetencija. Broj edukacija namijenjenih malom i srednjem poduzetništvu, broj poduzeća malog i srednjeg poduzetništva koja su se uključila u edukacije. 	<ul style="list-style-type: none"> Podaci nositelja programa za poticanje i promicanje razvoja sustava upravljanja ljudskim potencijalima u malom i srednjem poduzetništvu Podaci nositelja programa za kreiranje programa za razvoj kompetencija i njihovo provođenje Podaci nositelja programa za edukacija za malo i srednje poduzetništvo, istraživanje i razvoj

Mjera 1.3. Razvoj i modernizacija područnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje; poboljšana suradnja svih mehanizama potpore na tržištu rada

U cilju poticanja zapošljavanja vrlo je bitno da područni uredi za zapošljavanja djeluju koordinirano, da imaju uvid u sve podatke o nezaposlenima, da se kreira jedinstvena baza podataka, te da djelatnici aktivno učestvuju u provedbi aktivne politike zapošljavanja i programa cjeloživotnog učenja.

Uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje bi također trebali pojačano djelovati na promicanju veće mobilnosti nezaposlenih, informirati i senzibilizirati javnost o potrebama cjeloživotnog učenja, poticati razvoj inovativnih ideja u zapošljavanju i/ili istraživanju, a također i poticati umrežavanje i razvoj partnerstva s civilnim sektorom. Prilagodba funkcioniranja institucija na tržištu rada promjenjivim uvjetima bit će osigurana kroz kreiranje i provedbu aktivnosti koje će doprinijeti ponovnoj integraciji nezaposlenih osoba u društvo. Stoga su predložene i slijedeće aktivnosti:

Cilj	Cilj prioritetne osi 1 je postići veći broj zaposlenih, uz povećano ulaganje u razvoj ljudskih kapitala, te pružiti podršku razvoju prilagodljivosti radne snage i sektora malog i srednjeg poduzetništva
Prioritet 1	Povećanje zapošljivosti, poticanje mobilnosti i cjeloživotnog učenja
Mjera 1.3.	Razvoj i modernizacija područnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje; poboljšana suradnja svih mehanizama potpore na tržištu rada
Opis mjere	Hrvatski zavod za zapošljavanje je ključni akter i bitan čimbenik na tržištu rada i kao takav mora neprestano jačati svoje kapacitete kroz cjeloživotno učenje i obrazovanje svojih djelatnika. Obrazovanje djelatnika neprestano se treba nadograđivati, unapređivati i usavršavati kako bi i kvaliteta usluga koju djelatnici pružaju bila što bolja. Unapređivanjem znanja i usavršavanjem vještina djelatnika postiže se bolja kvaliteta rada kako sa nezaposlenim osobama tako i sa poslodavcima kao glavnim skupinama korisnika usluga zavoda za zapošljavanje. Razvijanjem pristupa cjeloživotnog učenja djelatnika zavoda radi se korak naprijed u poboljšanju pružanja usluga zavoda korisnicima istih. Kroz prezentacije, edukacije, radionice i treninge unaprijedila bi se znanja i usavršile vještine djelatnika nužnih za svakodnevni rad sa strankama tj. svim korisnicima usluga zavoda za zapošljavanje. Krajnji cilj je razvojem i jačanjem kapaciteta Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek kao i njegovim umrežavanjem sa ostalim dionicima na tržištu rada postići pružanje kvalitetnijih usluga krajnjim korisnicima a sve u svrhu povećanja zapošljivosti.

Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jačanje kapaciteta Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek (znanja, vještine i kompetencije djelatnika) kroz prezentacije, edukacije, radionice i treninge, a prema iskazanim potrebama 2. Jačanje kapaciteta Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek za pružanje usluga na tržištu rada te razvoj i kreiranje novih, inovativnih programa za tržište rada 3. Umrežavanje i suradnja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek s ostalim dionicima (jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, gospodarstvenici, obrazovne ustanove)
Sudionici	Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek, obrazovne institucije, javni, civilni i privatni sektor
Korisnici / Ciljane skupine	Zaposlenici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Osijek
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> • Broj održanih edukacija, radionica, prezentacija i treninga, broj educiranih djelatnika, • 2. Broj osposobljenih savjetnika, broj novih programa • 3. Broj partnerskih sporazuma 	<ul style="list-style-type: none"> • Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Prioritet 2: Socijalna inkluzija osoba s invaliditetom i osoba u nepovoljnom položaju

Cilj prioritetne osi 2 je promicanje socijalne i profesionalne inkluzije osoba s invaliditetom i osoba u nepovoljnom položaju.

Osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada su osobe s dugotrajnom nezaposlenošću (osobe nezaposlene dulje od jedne godine), osobe s invaliditetom, osobe s otežanim faktorom zapošljivosti i ostale osobe u nepovoljnom položaju.

Mjera 2.1. Promicanje i potpora jednakim mogućnostima u obrazovanju i zapošljavanju za sve dionike tržišta rada

Uključivanje osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljivosti i ostalih osoba u nepovoljnom položaju u svijet rada ključan je čimbenik njihove potpune integracije u društvo. No poznato je da u današnjim uvjetima pojačane ponude radne snage i smanjene potražnje za istom, osobe s invaliditetom, osobe s otežanim faktorom zapošljivosti i ostale osobe u nepovoljnom položaju imaju otežan pristup zapošljavanju na otvorenom tržištu rada. Jedan od otegotnih razloga za zapošljavanje navedenih skupina je i, u većini slučajeva, njihova niža obrazovna struktura. Osobe s invaliditetom, osobe s otežanim faktorom zapošljivosti i ostale osobe u nepovoljnom položaju su vrlo često isključene iz svijeta rada i aktivnog života, uglavnom zbog predrasuda i manjka uvida u njihove stvarne mogućnosti

Cilj	Cilj prioritetne osi je promicanje socijalne i profesionalne inkluzije osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljivosti i osoba u nepovoljnom položaju.
Prioritet 2	Socijalna inkluzija osoba s invaliditetom i osoba u nepovoljnom položaju
Mjera 2.1.	Promicanje i potpora jednakim mogućnostima u obrazovanju i zapošljavanju za sve dionike tržišta rada

Opis mjere	Zbog neusklađenosti potreba tržišta rada i obrazovnih programa namijenjenih osobama s invaliditetom, osobama s otežanim faktorom zapošljivosti i ostalim osobama u nepovoljnom položaju (u daljnjem tekstu ciljana skupina) potrebno je njihovo uključivanje u obrazovne programe za razvijanje znanja i vještina usklađenih s potrebama tržišta rada kako bi se olakšalo zapošljavanje na otvorenom tržištu rada te prilagođavanje obrazovnih institucija za provođenje inkluzije ciljane skupine u redovni sustav obrazovanja. Kako je jedna od prepreka za zapošljavanje ciljane skupine nedostatak znanja i vještina uzrokovanih dugogodišnjom nezaposlenošću nužno je obnavljanje znanja i vještina ali i pružanje mogućnosti za daljnje obrazovanje. Osnivanjem Mobilnog tima pružila bi se podrška ciljanoj skupini u procesima traženja zaposlenja kao i za vrijeme trajanja radnog odnosa ciljane skupine. Kako bi se povećao broj zaposlenih iz ciljane skupine, potrebno je, kroz mobilne timove, osigurati odgovarajuću podršku za poslodavce. Kako veliki broj osoba iz ciljane skupine nije u mogućnosti raditi puno radno vrijeme, odlaziti na radno mjesto, ili raditi na otvorenom tržištu rada, potrebno je uvođenje rada u nepunom radnom vremenu, rada od kuće te rada u zaštićenim uvjetima. Uspostavljanje mreže ključnih dionika tržišta rada zbog učinkovitijeg provođenja zajedničkih aktivnosti za ciljanu skupinu. Osigurati mobilnost i pristupačnost javnih građevina i prostora ali i povećati dostupnost usluga prijevoza za ciljanu skupinu.
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utvrđivanje i razvijanje odgovarajućih programa obrazovanja prilagođenih potrebama tržišta rada i mogućnostima ciljane skupine. 2. Učinkovitije provođenje programa osposobljavanja i obrazovanja za ciljanu skupinu radi promicanja socijalne uključenosti nezaposlenih i neaktivnih osoba iz ciljane skupine 3. Osnivanje Mobilnog tima za ciljanu skupinu 4. Osnivanje Mobilnog tima za poslodavce 5. Istraživanje načina za povećanje dostupnosti fleksibilnog radnog vremena i uvođenje više fleksibilnosti vezanih za zapošljavanje za ciljanu skupinu 6. Uspostavljanje mreže/koordinacije ključnih dionika tržišta rada koji se bave socijalnom inkluzijom ciljanih skupina 7. Poticanje osiguravanja mobilnosti i pristupačnosti javnim građevinama i površinama za osobe s invaliditetom i osobe s otežanim faktorom zapošljivosti 8. Osiguravanje pristupačnosti javnoga prijevoza za potrebe osoba s invaliditetom i osoba s otežanim faktorom zapošljivosti 9. Razvijanje učinkovite politike zapošljavanja (Radni centar, Zaštitna radionica)
Sudionici	Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada i udruge
Korisnici / Ciljane skupine	Osobe s invaliditetom, osobe s otežanim faktorom zapošljivosti i ostale osobe u nepovoljnom položaju
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> • Broj odgovarajućih programa obrazovanja; broj korisnika programa • Broj programa osposobljavanja i prekvalifikacije prilagođenih osobama s invaliditetom • Broj Mobilnih timova za ciljanu skupinu • Broj Mobilnih timova za poslodavce • Uvođenje fleksibilnog radnog vremena i ostalih fleksibilnosti vezanih za zapošljavanje za ciljanu skupinu 	<ul style="list-style-type: none"> • Podaci provoditelja programa obrazovanja • Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje; podaci provoditelja osposobljavanja i prekvalifikacije • Podaci nositelja programa mobilnih timova za ciljanu skupinu • Podaci nositelja programa mobilnih timova za poslodavce • Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada i udruge

<ul style="list-style-type: none"> • Mreža/koordinacija ključnih dionika tržišta rada • Osigurana mobilnost i pristupačnost javnim građevinama i površinama • Osiguran javni prijevoz usklađen s potrebama osoba s invaliditetom i osoba s otežanim faktorom zapošljivosti • Osnivanje radnog centra; osnivanje zaštitne radionice • Broj poslodavaca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom • Broj poslodavaca koji koriste usluge Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom • Broj zaposlenih osoba s invaliditetom • Broj osoba s invaliditetom koji se uključuju u povremene i sezonske poslove 	<ul style="list-style-type: none"> • Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada i udruge • Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada i udruge • Gradski prijevoz putnika; jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada • Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada i udruge • Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska obrtnička komora, Hrvatska udruga poslodavaca i Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje • Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom • Hrvatski zavod za zapošljavanje i Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
---	--

Mjera 2.2. Potpora socijalnom uključivanju i poticanju socijalnog poduzetništva

Kako bi se ojačao položaj osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljivosti i ostalih osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada, potrebno je zadovoljiti njihove specifične potrebe kombiniranjem obrazovnih i rehabilitacijskih aktivnosti sa aktivnostima organizacija civilnog društva i institucija prisutnih na tržištu rada.

Cilj	Cilj prioritetne osi je promicanje socijalne i profesionalne inkluzije osoba s invaliditetom, osoba s otežanim faktorom zapošljivosti i osoba u nepovoljnom položaju.
Prioritet 2.	Socijalna inkluzija osoba s invaliditetom i osoba u nepovoljnom položaju
Mjera 2.2.	Potpora socijalnom uključivanju kao i poticanje socijalnog poduzetništva
Opis mjere	Povećati broj i kvalitetu socijalnih usluga prema osobama s invaliditetom, osobama s otežanim faktorom zapošljivosti i ostalim osobama u nepovoljnom položaju (u daljnjem tekstu ciljane skupina) usmjerenih na zapošljavanje. Kako bi se olakšalo zapošljavanje ciljane skupine, potrebno je osnivanje socijalnih zadruga, povezivanje privatnog i civilnog sektora, institucija i organizacija za poticanje razvoja socijalnog poduzetništva. Socijalno poduzetništvo vođeno je misijom organizacije i u jednakoj mjeri nastoji zadovoljiti ekonomske, socijalne i ekološke kriterije poslovanja. Dobit koja se ostvari poslovanjem raspoređuje se (sukladno statutu i drugim pravnim aktima socijalnog poduzeća) u ostvarenje misije, dijelom vraća u zajednicu i/ili ulaže u stvaranje novih radnih mjesta. Kako u Hrvatskoj ne postoji jasan pravni okvir niti zasebne mjere namjenjene poticanju socijalnog zapošljavanja unutar socijalnih poduzeća, a sve je veći broj primjera dobre prakse, potrebno je na županijskoj razini osigurati što poticajnije okruženje za daljnji razvoj postojećih inicijativa, te pokretanje novih. Na taj način stvaraju se uvjeti i modeli za zapošljavanje ciljane skupine u zaštićenom okruženju te se kroz razvoj znanja i vještina osposobljavaju za otvoreno tržište rada. Istovremeno, socijalni poduzetnik utječe na stvaranje nove socijalne ekonomije, zasnovane na vrijednostima i u prvi plan stavlja čovjeka, a tek potom kao sredstvo osiguravanja dostojnog radnog mjesta i ostvarenje dobiti.
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Osnivanje mreže savjetovišta za psihosocijalnu podršku osobama iz ciljane skupine i njihovim obiteljima 2. Osiguravanje pružanja podrške u komunikaciji i kretanju osobama iz ciljane skupine 3. Osnivanje socijalnih zadruga za zapošljavanje osoba iz ciljane skupine

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Senzibilizirati zajednice za socijalno uključivanje i poticanje razvoja socijalnog poduzetništva 5. Poticanje partnerskih inicijativa i projekata koji pridonose zapošljavanju ciljane skupine 6. Razvijanje kapaciteta (znanja i vještina) socijalnih poduzetnika stvaranjem infrastrukture podrške socijalnom poduzetništvu 7. Osigurati sredstva za stvaranje novih radnih mjesta namijenjenih ciljanoj skupini
Sudionici	Jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada i udruge
Korisnici / Ciljane skupine	Osobe s invaliditetom, osobe s otežanim faktorom zapošljivosti i ostale osobe u nepovoljnom položaju
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> • Broj aktivnosti koje potiču uključenost osoba iz ciljane skupine u aktivnosti lokalne zajednice • Broj aktivnosti koje potiču osobe iz ciljane skupine na volonterski rad kao priprema za zapošljavanje • Broj aktivnosti s ciljem pružanja psihosocijalne potpore osobama iz ciljane skupine • Broj socijalnih zadruga koje zapošljavaju ciljane skupine • Broj socijalnih poduzetnika koji zapošljavaju ciljane skupine • Broj novozaposlenih osoba u socijalnom poduzetništvu • Broj osoba iz ciljane skupine uključenih u aktivnosti lokalne zajednice • Broj osoba s invaliditetom koje koriste usluge neformalnog obrazovanja koje podupiru uključivanje ciljanih skupina u aktivnost lokalne zajednice • Broj volontera u Županiji 	<ul style="list-style-type: none"> • Forum socijalnog poduzetništva, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada, udruge • Volonterski centar; udruge • Centar za socijalnu skrb, Udruge, Crveni križ, CARITAS, Ured za zdravstvo i socijalnu skrb, Hrvatski zavod za zapošljavanje • Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska obrtnička komora • Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska obrtnička komora • Socijalna poduzeća, socijalne zadruge, Hrvatski zavod za zapošljavanje i Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje • Regionalni forum udruge Slavonije, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i ostali dionici na tržištu rada, • Hrvatski zavod za zapošljavanje, Obrazovne institucije, Udruge • Volonterski centri

Prioritet 3: Razvoj sustava obrazovanja i jačanje kapaciteta ljudskih potencijala

Cilj prioritetne osi 3 je pružiti potporu razvoju obrazovnog sustava, radi poboljšanja i prilagodbe standardima EU.

Mjera 3.1. Potpora unapređenju kapaciteta djelatnika i uvođenju novih metoda rada u obrazovni sustav

Kako bi se odgovorilo novim zahtjevima u obrazovnom sustavu potrebna je primjena cjeloživotnog učenja i trajnog profesionalnog usavršavanja djelatnika zaposlenih u obrazovanju, a sve sa ciljem poboljšanja učenja i poučavanja u obrazovnim ustanovama na svim stupnjevima obrazovanja. Također, vidljiva je potreba za suvremenim nastavnim programima, novom opremom, te primjerenim metodama učenja i poučavanja.

Cilj	Pružiti potporu razvoju obrazovnog sustava, radi poboljšanja i prilagodbe standardima Europske unije.
Prioritet 3	Razvoj sustava obrazovanja i jačanje kapaciteta ljudskih potencijala
Mjera 3.1.	Potporna unapređenju kapaciteta djelatnika i uvođenju novih metoda rada u obrazovni sustav
Opis mjere	Cjeloživotno je obrazovanje ključno za opstanak i konkurentnost radno sposobnog stanovništva na tržištu rada te ga je kao takvog potrebno promicati. Potrebno je i odgovoriti novonastalim zahtjevima u obrazovnom sustavu i to primjenom trajnog profesionalnog usavršavanja djelatnika zaposlenih u obrazovanju, a time i osuvremenjivanjem nastavnih programa i opremom koja se koristi u realizaciji obrazovanja, te korištenjem primjerenih metoda učenja i poučavanja.
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unapređenje predškolskog, osnovnoškolskog i srednjoškolskog sustava 2. Razvoj visokog obrazovanja i specijalističkog usavršavanja 3. Analiza postojećih trendova u obrazovnom sustavu, te izrada i razvoj novih formalnih i neformalnih obrazovnih programa i metoda obrazovanja 4. Uvođenje novih metoda i tehnika učenja i treninga nastavnika baziranih na elektronskom učenju (uspostavljanje platforme nastavnih materijala po sektorima - strukovno i opće obrazovanje) 5. Umrežavanje, te usporedba i razmjena znanja i iskustava s dionicima obrazovnog sustava na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini. 6. Obuka nastavnika za korištenje novih tehnologija u nastavi (interaktivne ploče, webplatforme, Moodle,...) 7. Opremanje obrazovnih ustanova odraslih za moderniju nastavu uvođenjem e-learninga ili distance learninga 8. Poticanje na mobilnost i dodatno obrazovanje svih dionika u obrazovnom sustavu, u cilju unapređenja stečenih i usvajanje novih znanja i vještina 9. Primjena novih metoda u nastavnom procesu, uz prijenos znanja i vještina na lokalnoj razini i uvođenje inovativnih oblika učenja i poučavanja 10. Potpora ustanovama za slanje djelatnika na programe razmjene, shadowinga i sl.
Sudionici	Osnovne i srednje škole, ustanove za obrazovanje odraslih, visokoškolske institucije
Korisnici / Ciljane skupine	Profesori i nastavnici, administrativno i drugo nenastavno osoblje, istraživači
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> • Razvijene metode i tehnike učenja te njihova primjena u praksi • Educirani kadar za korištenje novih tehnologija • Razmjena iskustava s drugim institucijama u zemlji i inozemstvu • Broj educiranog kadra • Programi proizašli iz primjene nove tehnologije - novi obrazovni programi • Know-how metodologija primijenjena u praksi • Broj djelatnika poslanih na programe razmjene, shadowinga i sl. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obrazovne institucije, Osječko-baranjska županija

Mjera 3.2. Usklađivanje obrazovnih programa i programa cjeloživotnog učenja s potrebama tržišta rada

Suvremeno tržište rada brzo se mijenja i stoga je potrebno prilagoditi obrazovne programe njegovim potrebama. Poslodavci danas žele konkurentnu radnu snagu jer ona je pokretač razvoja gospodarstva. Mora se odgovoriti na novonastale potrebe u različitim sektorima gospodarstva - informatičke tehnologije, zaštita okoliša, zdravstvo i dr.

Cilj	Pružiti potporu razvoju obrazovnog sustava, radi poboljšanja i prilagodbe standardima Europske unije.
Prioritet 3	Razvoj sustava obrazovanja i jačanje kapaciteta ljudskih potencijala
Mjera 3.2.	Usklađivanje obrazovnih programa i programa cjeloživotnog učenja s potrebama tržišta rada

Opis mjere	Ova mjera će se usredotočiti na poboljšanje vještina, stručnosti i kompetencija zaposlenika s aktualnim potrebama poslodavaca na tržištu rada. Ciljana područja intervencije su potpora razvoju i povećanju profesionalnih kvalifikacija u svim sektorima - od poljoprivrede preko industrije i proizvodnih djelatnosti sve do razvoja IT, marketinga, zdravstva i sl.
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umrežavanje poslodavaca s obrazovnim institucijama, te usporedba i razmjena znanja i iskustava s dionicima gospodarskog i obrazovnog sustava na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini 2. Poticanje zapošljavanja osoba koje uz rad završavaju osposobljavanje za prvo zanimanje 3. Poticanje povezivanja gospodarstava, znanstvenih i razvojnih institucija u cilju institucionalne potpore kroz savjetodavnu, konzultantsku i tehničku pomoć u primjeni inovacija i novih tehnologija 4. Razvoj programa obrazovanja za nova zanimanja uz prilagođavanje i usklađivanje postojećih programa stvarnim uvjetima i zahtjevima tržišta rada, uz uključivanje svih dionika u zajednici 5. Promicanje i podržavanje osposobljavanja za nove tehnologije, uključujući informatičku i komunikacijsku tehnologiju, zaštitu okoliša, turizam 6. Promicanje cjeloživotnog obrazovanja zaposlenih ljudi 7. Stvaranje uvjeta za cjeloživotno učenje 8. Uvođenje inovativnih obrazovnih programa koji se temelje na upotrebi novih tehnologija 9. Prilagodba postojećih obrazovnih programa prema specifičnim potrebama poslodavaca
Sudionici	Obrazovne ustanove, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska obrtnička komora
Korisnici / Ciljane skupine	Poslodavci, zaposlenici, nezaposleni
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> • Zastupljenost stručnih djelatnika u obrazovnom sustavu • Razvijene kompetencije u korištenju informacijskih i komunikacijskih tehnologija • Razvijenost komunikacijskih vještina i timskog rada • Primjena suvremenih metoda poučavanja • Mobilnosti u obrazovnom sustavu • Broj stručno zastupljenih djelatnika u obrazovnom sustavu • Analiza provedenih anketa o informacijsko-komunikacijskim kompetencijama dionika u obrazovnom sustavu • Procjena ozračja u obrazovnim ustanovama 	<ul style="list-style-type: none"> • Županija • Operativni planovi i programi • Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih • Agencija za mobilnost i programe EU • Županija • MZOŠ • Obrazovne ustanove

Mjera 3.3. Istraživanje i razvoj

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. Također, potrebno je raditi i na umrežavanju te jačem povezivanju subjekata u sektoru obrazovanja s poslovnim i javnim sektorom.

Cilj	Pružiti potporu razvoju obrazovnog sustava, radi poboljšanja i prilagodbe standardima EU.
Prioritet 3	Razvoj sustava obrazovanja i jačanje kapaciteta ljudskih potencijala
Mjera 3.3.	Istraživanje i razvoj
	Unapređenje postojećih veza između obrazovnih institucija i poslovnog sektora na području županije te uspostaviti sustav koji bi se bavio unaprjeđenjem inovativnosti i razvojem istraživačkog i razvojnog sektora.

Opis mjere	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.
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jačanje znanstveno-istraživačkih institucija i poticanje istraživanja 2. Stalno osposobljavanje ljudskih potencijala uključenih u istraživački rad na sveučilištima i u javnim istraživačkim institucijama 3. Podrška za ostvarivanje napredovanja u znanstvenom i znanstvenonastavnom napredovanju pojedinaca (poslijediplomski studiji i dr.) u području obrazovanja i istraživanja 4. Poticanje osnivanja istraživačkih grupa u javnim i privatnim obrazovnim institucijama i poduzećima radi unapređenja obrazovanja i poslovanja 5. Jačanje angažiranost i poticanje projekata inovacije i razvoja, uz poticanje suradnje s agencijama i poslovnim subjektima s područja županije 6. Umrežavanje subjekata u sustavu istraživanja i razvoja, uz poticanje i promociju inovativnih ideja i projekata, posebice pri zapošljavanju 7. Poticanje na mobilnost među institucijama u svrhu učenja i usvajanja novih znanja
Sudionici	Visokoškolske institucije, poslodavci, razvojno-istraživački i tehnološki centri
Korisnici / Ciljane skupine	Zaposleni, visokoobrazovani nezaposleni
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> • Broj razvijenih obrazovnih programa usmjerenih na istraživanje i razvoj. • Partnerstvo ustanova i institucija koje se bave istraživanjem i razvojem. • Broj učenika koji sudjeluju u obrazovnim programima. • Broj zaposlenih u gospodarskim subjektima i potpornim institucijama koji se bave istraživanjem i razvojem. • Broj zaposlenih na području istraživanja i razvoja. • Broj novih proizvoda i usluga koji proizlaze iz sustava istraživanja i razvoja. • Broj novih usluga potpore novoosnovane institucije za istraživanje i razvoj. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visokoškolske institucije • Osječko-baranjska županija • Potporne institucije u poduzetništvu

Prioritet 4: Razvoj civilnog društva

Civilni sektor najviše dolazi do izražaja u osnaživanju pojedinaca (podizanje kapaciteta pojedinaca i osnaživanje za zapošljavanje), raznovrsnosti mišljenja (civilno društvo predstavlja platformu za razmjenu različitih mišljenja i stavova o određenim društveno važnim pitanjima) i pitanje uključenosti (zagovaranje principa uključenosti široke javnosti u rasprave o aktualnim problemima)

Aktivne organizacije civilnog društva mogu biti značajan čimbenik razvojnih procesa, a veću pažnju treba pridavati volonterstvu i socijalnim programima jer oni mogu biti ključ pokretanja zajednice.

Mjera 4.1. Potpora jačanju civilnog društva

Cilj	Jačanje partnerstva civilnog društva, javnog i privatnog sektora u ukupnom razvoju
Prioritet 4	Razvoj civilnog društva
Mjera 4.1.	Potpora jačanju civilnog društva
Opis mjere	Razvoj civilnog društva odnosi se na razvoj mjera i aktivnosti koje doprinose unapređenju 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 Osječko-baranjske županije 2. Umrežavanje i suradnja organizacija civilnog društva, privatnog i javnog sektora na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini 3. Unapređenje provedbenih kapaciteta organizacija civilnog društva 4. Razvoj volonterstva 5. Razvoj kompetencija u organizacijama civilnog društva 6. Razvoj socijalnih usluga te socijalnog ugovaranja u organizacijama civilnog društva 7. Podrška programima zapošljavanja unutar organizacija civilnoga društva 8. Poticanje uključivanja poslovnog sektora da kroz programe društvene odgovornosti direktno financiraju programe razvoja zajednice 9. Jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva za javno zagovaranje 10. Osiguravanje sredstava za sufinanciranje/predfinanciranje projekata iz fondova Europske unije za organizacije civilnog društva koje stvaraju nova radna mjesta kroz programe socijalnog poduzetništva
Sudionici	Organizacije civilnog društva, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, ministarstva, vladini uredi
Korisnici / Ciljane skupine	Korisnici organizacija civilnog društva, članovi organizacija civilnog društva, volonteri
Pokazatelji praćenja i ocjenjivanja	
Pokazatelj	Izvor podataka
<ul style="list-style-type: none"> • Strategija razvoja civilnog društva Osječko-baranjske županije • Broj programa usmjerenih na razvoj kompetencija u organizacijama civilnog društva • Broj osoba zaposlenih u organizacijama civilnog društva koji rade na pružanju socijalnih usluga • Broj organizacija civilnog društva koje primjenjuju sustav kvalitete poslovanja • Broj poduzeća koja daju podršku organizacijama civilnog društva u pružanju socijalnih usluga ili socijalnom poduzetništvu • Broj članova organizacija civilnog društva kojima su pružene socijalne usluge • Broj volontera • Broj educiranih stručnih suradnika zaduženih za razvoj kompetencija u organizacijama civilnog društva 	<ul style="list-style-type: none"> • Osječko-baranjska županija • Tematska radna skupine za podršku i jačanje civilnog društva • Volonterski centar • Mreža centara potpore organizacija civilnog društva • Regionalni forum udruga Slavonije • Koordinacija udruga osoba s invaliditetom • Forum socijalnog poduzetništva

6. INSTITUCIONALNI OKVIR

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje u Osječko-baranjskoj županiji je oblik zajedničkog djelovanja jedinica lokalne i područne samouprave, obrazovnih i drugih stručnih institucija te drugih organizacija i udruženja iz javnog, privatnog i civilnog sektora čije je sjedište na području Županije u postizanju ciljeva ovog Projekta. S ciljem utemeljenja Lokalnog partnerstva i uređivanja načina njegova funkcioniranja, dionici ovog Projekta zaključili su Sporazum o Lokalnom partnerstvu za zapošljavanje u Osječko-baranjskoj županiji.

Potpisnici Sporazuma i dionici u Lokalnom partnerstvu su:

Naziv institucije/organizacije

1. Osječko-baranjska županija
2. Grad Beli Manastir
3. Grad Belišće
4. Grad Donji Miholjac
5. Grad Đakovo

6. Grad Našice
7. Grad Osijek
8. Grad Valpovo
9. Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek
10. Centar za profesionalnu rehabilitaciju Osijek
11. Centar za socijalnu skrb Osijek
12. Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera Osijek
13. Ekonomski fakultet Osijek
14. Elektrotehnička i prometna škola Osijek
15. Pučko otvoreno učilište Osijek
16. Regionalna razvojna agencija Slavonije i Baranje d.o.o.
17. Centar za poduzetništvo Osijek
18. Hrvatska gospodarska komora Županijska komora Osijek
19. Obrtnička komora Osječko-baranjske županije
20. Hrvatska udruga poslodavaca Regionalni ured Osijek
21. Hrvatska udruga sindikata Županijski ured Osijek
22. Nezavisni hrvatski sindikati Regionalni ured Osijek
23. Savez samostalnih sindikata Hrvatske ured SSSH Osječko-baranjske županije
24. Organizacija za građanske inicijative
25. Proni centar za socijalno podučavanje
26. Udruga za kreativni razvoj Slap
27. Udruženje za mir i ljudska prava "Baranja"
28. Lokalna akcijska grupa Baranja
29. Pučko otvoreno učilište Obris Podružnica Osijek

Potpisnici ovog Sporazuma povezuju se u Partnerstvo radi usklađivanja interesa i zajedničkog djelovanja u provođenju Projekta "Lokalno partnerstvo za zapošljavanje", a osobito u:

- pripremi i provođenju Strategije razvoja ljudskih potencijala usmjerene smanjenju nezaposlenosti i prijetnji nove nezaposlenosti odnosno novom zapošljavanju, oslonjene na Županijsku razvojnu strategiju, kojom se pridonosi izradi i provedbi aktivne i preventivne politike tržišta rada;
- osnaživanju kapaciteta lokalnih dionika za izradu i provedbu aktivne politike tržišta rada podržanog institucionalnim okvirom za razvoj ljudskih potencijala temeljenim na partnerstvu na županijskoj razini;
- poticanju izrade, oblikovanju i odabiru razvojnih i drugih projekata kojima se operacionaliziraju i provode strategijska usmjerenja te njihovom kandidiranju za sredstva europskih i drugih fondova i drugih oblika financiranja sadržaja obuhvaćenim ovim projektima;
- jačanju kapaciteta potencijalnih prijavitelja projekata za planiranje, izradu i provođenje aktivnih mjera za zapošljavanje u sklopu partnerskog pristupa.

Svoje partnerstvo u ostvarivanju ciljeva utvrđenih Sporazumom njegovi potpisnici kao članovi Partnerstva ostvaruju putem Partnerskog vijeća. Članovi Partnerstva djeluju u okviru Partnerskog vijeća putem svojih ovlaštenih predstavnika. Svaki član Partnerstva u vijeću ima jednog predstavnika. Partnersko vijeće djeluje kao forum za dijalog i postizanje konsenzusa između različitih skupina dionika i ima savjetodavnu ulogu u izradi i provedbi planskih dokumenata politike regionalnog razvoja u području razvoja ljudskih potencijala usmjerenog zapošljavanju. Radom Partnerskog vijeća rukovodi njegov predsjednik koga biraju članovi Partnerskog vijeća, a u radu mu pomaže potpredsjednik Partnerskog vijeća.

Radi praćenja stanja i ostvarivanja utvrđene politike, proučavanja i razmatranja određenih pitanja, pripreme, razmatranja i podnošenja prijedloga akata i drugih prijedloga, usklađivanja djelovanja pojedinih tijela uključenih u postupke pripreme i provedbe planskih dokumenata te obavljanja drugih poslova Partnersko vijeće može osnovati radna tijela.

Na ovim temeljnim osnovama utvrđuju se zadaće dionika projekta i tijela Lokalnog partnerstva kako slijedi:

TIJELO	ULOGA U PROVEDBI
Potpisnici Sporazuma o lokalnom partnerstvu	<ul style="list-style-type: none"> • rade na osnaživanju vlastitih kapaciteta za izradu i provedbu aktivne politike tržišta rada podržanog institucionalnim okvirom za razvoj ljudskih potencijala temeljenim na partnerstvu na županijskoj razini, • rade na jačanju vlastitih kapaciteta kao potencijalnih prijavitelja projekata za planiranje, izradu i provođenje aktivnih mjera za zapošljavanje u sklopu partnerskog pristupa, • sudjeluju u radu Partnerskog vijeća, • ostvaruju zadaće koje im povjeri Partnersko vijeće.
Partnersko vijeće	<ul style="list-style-type: none"> • potiče i usklađuje pripremu, donošenje i provedbu Strategije razvoja ljudskih potencijala u Županiji, • potiče izradu, oblikovanje i odabir razvojnih i drugih projekata kojima se operacionaliziraju i provode strategijska usmjerenja, • potiče kandidiranje projekata od značaja za provedbu Strategije za sredstva europskih i drugih fondova odnosno za druge oblike financiranja, • prati i razmatra stanje i ostvarivanje utvrđene politike te predlaže mjere njegova unaprjeđenja, • usklađuje djelovanje dionika Projekta Lokalno zapošljavanje u aktivnostima usmjerenim postizanju ciljeva utvrđenih Sporazumom o lokalnom partnerstvu, • osniva radna tijela.
Predsjednik Vijeća	<ul style="list-style-type: none"> • saziva Vijeće i predsjedava njegovim sjednicama, • potpisuje donesene akte, • usklađuje rad Vijeća s drugim dionicima provedbe programa od značaja za Partnerstvo, • predstavlja Vijeće, • najmanje jednom tromjesečno izvješćuje Vijeće odnosno članove Partnerstva o ostvarivanju programa i izvršavanju usvojenih zaključaka iz njegovog djelokruga rada, • obavlja druge poslove koje mu povjeri Vijeće.
Tajništvo	<ul style="list-style-type: none"> • obavlja administrativne i stručne poslove za potrebe Partnerskog vijeća.
Radna tijela	<ul style="list-style-type: none"> • prate stanje i ostvarivanje utvrđene politike, • proučavaju i razmatraju određena pitanja, • pripremaju, razmatraju i podnose prijedloge akata i druge prijedloge, • usklađuju djelovanje pojedinih tijela uključenih u postupke pripreme i provedbe planskih dokumenata.

7. FINANCIJSKI OKVIR

Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. definira pravce djelovanja, te procjenjuje potencijalne izvore financiranja provedbe zacrtanih prioriteta, odnosno mjera na putu ostvarenja vizije.

Budući da je Strategiju razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. nemoguće provesti bez sredstava, mjere definirane ovom Strategijom povezane su s ciljevima iz Županijske razvojne strategije Osječko-baranjske županije 2011.-2013. s jedne strane, te s ciljevima Nacionalnog institucionalnog okvira razvoja ljudskih potencijala s druge strane, kako bi se omogućilo korištenje kako nacionalnih izvora potpornih sredstava, tako i izvora iz sredstava pretprijetnih fondova (IPA-e), te strukturnih fondova (Europskog socijalnog fonda). Važno je za naglasiti da sredstva fondova, kako pretprijetnih tako i strukturnih, imat će sve značajniji udio u financiranju javnih potreba, zbog čega ih se treba promatrati cjelovito s dijelom koji se financira iz izvornih proračunskih prihoda. Uz navedena sredstva, moguće je koristiti i sve druge raspoložive izvore financiranja drugih razvojnih institucija.

Glavni izvori financiranja projekata prepoznatih za razvoj ljudskih potencijala na području Osječko-baranjske županije su:

- ❖ Pretprijetni fondovi Europske unije a kasnije strukturni fondovi te Programi Unije
- ❖ Nacionalni izvori financiranja
- ❖ Lokalne/regionalne samouprave
- ❖ Ostali izvori financiranja

Što se tiče **pretprijetnih fondova** za provedbu Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. najviše će se koristiti **IPA IV komponenta - Razvoj ljudskih potencijala**. To je komponenta koja podupire mjere usmjerene na poticanje zapošljavanja, obrazovanja i usavršavanja te socijalno uključivanje, a kao preteča Europskog socijalnog fonda (engl. *European Social Fund*) financira projekte na području socijalne kohezije u svrhu ostvarivanja ciljeva Europske strategije za zapošljavanje. Programski okvir za provedbu ove IPA komponente je Operativni program "Razvoj ljudskih potencijala 2007.-2009." koji podupire mjere sa svrhom unaprjeđenja sustava zapošljavanja, lakšeg uključivanja pojedinih društvenih skupina na tržište rada (osobe s invaliditetom i ostale socijalno ugrožene skupine) te stavljanje naglaska na strukovno obrazovanje (kvalifikacija, dokvalifikacija, prekvalifikacija).

Europski socijalni fond (ESF) predstavlja glavni financijski instrument Europske unije za ostvarivanje strateških ciljeva politike zapošljavanja. Jedna od važnih mjera je financiranje jačanja administrativne sposobnosti u državnoj upravi i javnom sektoru u području gospodarstva, zapošljavanja, socijalne politike. Fond osigurava podršku europskim regijama koje su pogođene visokom stopom nezaposlenosti. Neke od mjera navedenih u Strategiji razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. koje je moguće financirati iz ESF fonda su:

- ❖ Poticanje ulaganja u ljudske resurse unaprjeđivanja vještina radne snage kroz cjeloživotno učenje, inovacije i poduzetništvo, ICT (informatičko društvo) i usavršavanje vještina upravljanja, profesionalno usmjeravanje, obuka predavača u različitim stručnim područjima i sl.
- ❖ Prilagodba gospodarskim promjenama: stjecanje novih znanja i vještina, zapošljavanje i obuka
- ❖ Poboljšanje pristupa tržištu rada kroz modernizaciju i jačanje institucija, aktivnim mjerama zapošljavanja (npr. samozapošljavanje), uključivanje žena i mladih, socijalno isključenih osoba
- ❖ Socijalna uključenost koja se odnosi na osjetljive skupine, njihovo zapošljavanje, relevantnu pomoć i usluge te borba protiv svakog vida diskriminacije
- ❖ Osnaživanje rada službi za zapošljavanje i njihovo umrežavanje s istraživačkim centrima, provođenje studije o potrebama za određenim profilom radne snage

- ❖ Poticanje reformi i jačanja dijaloga, te suradnje (partnerstva) u procesu prilagodbe zakonske regulative standardima EU, te jačanje administrativne sposobnosti u državnoj upravi i javnom sektoru u području gospodarstva, zapošljavanja, socijalne politike);
- ❖ Poticanje reforme obrazovanja; jačanje ljudskih potencijala u istraživanju i razvoju.

Programi Unije predstavljaju integrirani niz aktivnosti koje usvaja Europska unija u svrhu promicanja suradnje između država članica u različitim područjima povezanim sa zajedničkim politikama Europske Unije. Programi Unije su, temeljem posebne stavke u Općem proračunu Europske Unije, u pravilu namijenjeni državama članicama Europske unije, ali neki od njih otvoreni su i državama koje se nalaze u procesu približavanja Uniji. Posebno će se nastojati koristiti sredstva iz sljedećih programa Unije:

- ❖ FP7
- ❖ PROGRESS
- ❖ Program za cjeloživotno učenje
- ❖ Mladi na djelu
- ❖ Erasmus Mundus

Nakon usvajanja Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. pristupit će se izradi Akcijskog plana u kojem će detaljno biti razrađeni financijski dijelovi za pojedine mjere i projekte. Dakle, možemo zaključiti da Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. predstavlja dokument koji je prvenstveno dinamičkog karaktera, nikako statičan, te da će se kao takav nadograđivati, ažurirati, te mijenjati tijekom vijeka trajanja za razdoblje za koje je napravljen.

8. PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE

Radi ocjene provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. i njezinih rezultata, poticanja njezine provedbe odnosno ažuriranja samog baznog dokumenta i korigiranja utvrđenih rješenja uspostavlja se sustav praćenja provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013.

Stanje na području Osječko-baranjske županije u područjima obuhvaćenim analizom stanja u okviru Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013., prate upravna tijela Županije u okviru svog djelokruga rada i svog udjela u bazama podataka informacijskog sustava Županije, te Hrvatski zavod za zapošljavanje područna služba Osijek u okviru svog djelokruga rada ali statistike koja se tiče analize tržišta rada, zaposlenosti, nezaposlenosti i slično.

Još nema formalno usvojenog operativnog praćenja za Lokalna partnerstva za zapošljavanje u hrvatskim zakonskim propisima: Lokalno partnerstvo za zapošljavanje nema neku posebnu formaliziranu funkciju u praćenju procesa provedbe, te još nije definirana ni obveza izvještavanja. Međutim, članovi Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Osječko-baranjske županije svjesni su potrebe uspostavljanja sustava praćenja, jer u protivnom slučaju redovni tijek informacija najvjerojatnije ne bi funkcionirao, a eventualne posljedice proizašle iz rezultata praćenja ostale bi nejasnima i nerazumljivima za sve osobe u određenim poljima djelovanja. Ciljevi uspostavljanja sustava praćenja su kako slijedi:

1. Omogućavanje trajne analize Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. i funkcioniranje karakteristika regionalnog i lokalnog tržišta rada.
2. Omogućavanje procesa jačanja, učenja i preusmjeravanja budućih djelovanja svih članova Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Osječko-baranjske županije kako bi se postigla zajednička kontrola svih partnera nad provedbom Strategije razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013..

Preciznije mjere uspješnosti odrediti će se putem Tematskih radnih skupina u slijedećem razdoblju, a sustav praćenja Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Osječko-baranjske županije će se ažurirati i praćenjem sadržaja, metodologija i alata koje će osigurati relevantne državne uprave.

Podaci će se uzimati na dobrovoljnoj osnovi od članova i partnera Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Osječko-baranjske županije i drugih prijavitelja putem Tajništva Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Osječko-baranjske županije.

U ranijem dijelu ovog dokumenta definirani su pokazatelji (indikatori) za svaku od mjera. Obzirom da se Strategija razvoja ljudskih potencijala Osječko-baranjske županije 2011.-2013. izrađuje po prvi put, pokazatelji su pojednostavljeni kako bi omogućili jednostavno praćenje, a unapređivati će se u daljnjim fazama provedbe.

O rezultatima provedbe, prema potrebi, a najmanje jednom godišnje, Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Osijek izvješćuje Lokalno partnersko vijeće za zapošljavanje, te prema upitu župana i Županijsku skupštinu.