



Primorsko-goranska županija

Strategija razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020.



Primorsko-goranska županija

STRATEGIJA RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA PRIMORSKO-GORANSKE ŽUPANIJE 2015.-2020.

Izrada:

Riječka razvojna agencija Porin d.o.o.

Uži i širi radnih tim izrade Strategije

Sadržaj

	Stranica
Sažetak	6
1. Uvod	8
2. Analiza stanja na području Primorsko-goranske županije	9
2. 1. Stanovništvo	9
2.1.1. Radni kontingent i aktivnost stanovništva	12
2.1.2. Obrazovanje	13
2.1.2.1. Predškolsko obrazovanje	14
2.1.2.2. Osnovnoškolsko obrazovanje	14
2.1.2.3. Srednjoškolsko obrazovanje	14
2.1.2.4. Visokoškolsko obrazovanje	14
2.2. Gospodarstvo	17
2.3. Nezaposlenost	22
2.3.1. Stopa nezaposlenosti i aktivno stanovništvo	22
2.3.2. Ukupna nezaposlenost	23
2.3.3. Nezaposlenost prema spolu, dobi i razini obrazovanja	23
2.3.4. Nezaposlenost prema djelatnosti prethodnog zaposlenja	24
2.3.5. Kretanje i sastav nezaposlenosti po ispostavama	26
2.3.6. Nezaposleni hrvatski branitelji	29
2.3.7. Kretanje i sastav nezaposlenosti prema trajanju i nekim obilježjima	29
2.4. Potražnja za radnom snagom i zapošljavanje	31
2.4.1. Prijavljena slobodna radna mjesta	31
2.4.2. Zapošljavanje osoba iz evidencije Zavoda	34
2.4.2.1. Struktura evidentiranog zapošljavanja	34
2.4.2.2. Stope zapošljavanja	36
2.4.2.3. Sezonsko zapošljavanje	39
2.4.3. Aktualni problemi ponude i potražnje na tržištu rada i moguća rješenja	39
2.5. Politike zapošljavanja	41
2.5.1. Mjere aktivne politike zapošljavanja HZZ-a	41
2.5.2. Regionalne mjere aktivne politike zapošljavanja	42
2.6. Položaj ranjivih skupina na tržištu rada	43
2.6.1. Osobe s invaliditetom	43
2.6.2. Žene na tržištu rada	45
2.6.3. Mladi na tržištu rada	46
2.6.4. Korisnici socijalne skrbi	48
2.6.5. Društveno (socijalno) poduzetništvo	48
3. Stanje i trendovi tržišta rada u Primorsko-goranskoj županiji	49
4. SWOT analiza	50
5. Vizija, misija i strateški ciljevi	53
6. Prioriteti i mjere	56
6.1. Postizanje ciljeva s definiranim korisnicima, rezultatima i pokazateljima	59
7. Povezanost strateških ciljeva, prioriteta i mjera Strategije s višom razinom strateških i ostalih dokumenata	75
8. Provedba Strategije ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2014.-2020.	81
8.1. Financijski okvir provedbe	81
8.2. Institucionalni okvir provedbe	83
9. Izvještavanje i praćenje	86
9.1. Informiranje i promidžba	87

10.Privici Strategiji razvoja ljudskih potencijala PGŽ 2015.-2020. Akcijski plan provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020. Komunikacijski plan provedbe Strategije ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020.	87
11. Popis osoba koje su sudjelovale u izradi Strategije razvoja ljudskih potencijala	88
11.1. Popis članova radnih timova za izradu Strategije	88
11.2. Popis ostalih sudionika koji su sudjelovali u procesu izrade Strategije	88
12. Popis strateških i programskih dokumenata za razvoj ljudskih potencijala	89
13. Ostalo	91
13.1. Popis tablica, grafikona i slika	91
13.2. Kratice i tumačenja	92

„More entrepreneurs mean more jobs, more innovation and more competitiveness. Becoming an entrepreneur and making a vision come true takes a lot of personal risk and effort. Entrepreneurs are the heroes of our time. Entrepreneurship is also the most powerful driver of economic growth in economic history. Therefore, we want to make entrepreneurship an attractive and accessible prospect for European citizen. This is the key message of our action plan. If we can unleash Europe's entrepreneurial potential, we can bring back growth to Europe...”

EU Commission Vice President, Antonio Tajani, January 2013

„Više poduzetnika znači više radnih mjesta, više inovacija i veću konkurentnost. Potrebno je mnogo osobnog rizika i truda da bi se postalo poduzetnikom i svoju viziju pretvorilo u stvarnost. Poduzetnici su heroji našeg vremena. Poduzetništvo je također i najsnažniji pokretač gospodarskog rasta u ekonomskoj povijesti. Dakle, želimo napraviti atraktivno i dostupno poduzetništvo dostojno očekivanjima europskih građana. To je ključna poruka našeg Akcijskog plana. Ako možemo osloboditi europski poduzetnički potencijal, možemo donijeti natrag rast Europi ... ”

Potpredsjednik EU komisije Antonio Tajani, siječanj 2013.

Sažetak

Inicijativom Primorsko-goranske županije i Riječke razvojne agencije Porin d.o.o. pokrenuta je izrada Strategije razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije za razdoblje do 2020. godine. Ovaj strateški dokument ima dodatnu važnost radi negativnih pokazatelja zaposlenosti na području Primorsko-goranske županije, a kako bi se potaknule nove inicijative i projekti koji će doprinijeti njezinoj konkurentnosti.

Za izradu ovog dokumenta najprije su se formirala dva radna tima, uži i širi, čiji su predstavnici sadašnjih članica Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Primorsko-goranske županije. Održano je više sastanaka na kojima su predloženi vizija, strateški ciljevi, prioriteti i mjere. Izrađena je njihova razrada temeljem analize stanja, iznijete problematike i SWOT analize. Korištena je uvriježena metodologija njene izrade koja je najprije obuhvatila izradu analize stanja ljudskih potencijala i gospodarstva na području Primorsko-goranske županije.

Analiza stanja tržišta rada u Primorsko-goranskoj županiji obuhvatila je glavne značajke stanovništva i demografska kretanja, gospodarstvo, nezaposlenost, potražnju za radnom snagom i zapošljavanje, politike zapošljavanja, položaj osjetljivih skupina na tržištu rada, stanje i trendovi tržišta rada.

Iz analize su istaknuti problemi i moguća rješenja za njihovo rješavanje. Temeljem toga postavljena je vizija i misija razvoja ljudskih potencijala. Slijedom toga nastali su strateški ciljevi, prioriteti i mjere koji manifestiraju prije navedeno. Vizija je usmjerena prema stvaranju sposobnosti županije da u tržišnim uvjetima proizvede proizvode i usluge koji se mogu valorizirati na međunarodnom tržištu kako bi kontinuirano ostvarili i u budućnosti povećali realne dohotke stanovništva. Takvo konkurentno gospodarstvo treba imati visoku razinu zaposlenosti pa vizija glasi: Uspostava konkurentnog gospodarstva s visokom razinom zaposlenosti.

Na viziju se nadovezuje misija koja glasi: Zadržati postojeća i otvoriti nova radna mjesta poticanjem gospodarstva na način da se poveća znanje, sposobnosti i vještine kako pojedinaca tako i gospodarskih subjekata.

Kako bi se vizija uz misiju ostvarila, postavljaju se tri strateška cilja:

Prvi je **ojačati potpuno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost** što čini temeljni cilj za razvoj županijskog društveno-ekonomskog razvoja. Obuhvaća dva prioriteta, svaki po tri mjere.

Drugi strateški cilj je **stvoriti uvjete za socijalno osjetljive skupine** koji ima jedan prioritet s tri mjere.

Treći je strateški cilj **jačanje partnerskih odnosa na tržištu rada** s dva prioriteta, svaki s po dvije mjere.

Pregled vizije, misije, strateških ciljeva, prioriteta i mjera dalje sljedeća shema 1:

Vizija:**Uspostava konkurentnog gospodarstva s visokom razinom zaposlenosti****Misija:****Zadržati postojeća i otvoriti nova radna mjesta poticanjem gospodarstva na način da se poveća znanje, sposobnosti i vještine kako pojedinaca tako i gospodarskih subjekata.****Strateški ciljevi:**

1. Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost	
1. Jačati pristup zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage	1. Poticati poduzetništvo
	2. Razvijati nova znanja i vještine zaposlenih i nezaposlenih
	3. Poticati inovativna rješenja za stvaranje novog zapošljavanja
2. Jačati obrazovanje i znanost	1. Usklađivanje obrazovnih programa sa strateškim dokumentima i potrebama gospodarstva
	2. Razvijati ljudski kapital u sustavu obrazovanja
	3. Jačati potencijale za istraživanje i razvoj
	4. Jačati programe cjeloživotnog obrazovanja
2. Stvoriti bolje uvjete za socijalno osjetljive skupine	
1. Jačati socijalnu uključenost osjetljivih skupina	1. Poticati obrazovanje i zapošljavanje svih osjetljivih skupina
	2. Poticati obrazovanje i zapošljavanje skupina kojima prijeti socijalna isključenost
	3. Poticati razvoj socijalnih usluga i razviti kapacitete njihovih pružatelja
3. Jačati partnerske odnose na tržištu rada	
1. Jačanje organizacijske strukture lokalnih dionika	1. Jačati Lokalno partnerstvo za zapošljavanje (LPZ) i potencijale njegovih članica
	2. Postaviti Centar lokalnog partnerstva
2. Jačanje odnosa između civilnog, institucijskog i poslovnog sektora	1. Poticati i razviti društveno poduzetništvo
	2. Poticati poslovni sektor za zapošljavanje osjetljivih skupina

1. Uvod

Ljudski potencijali čine ukupnu intelektualnu i znanstvenu energiju koja omogućava ukupni razvoj društva. Ulaganje u razvoj ljudskih potencijala je potrebna i kontinuirana aktivnost za stvaranje boljih uvjeta razvoja društva budući svaka društveno-ekonomika promjena traži nove izazove za stvaranje što boljeg pozicioniranja jednog poslovnog subjekta, grada, općine, regije, država i makro regija.

Biti svjestan određenih unutarnjih promjena pojedinog poslovnog subjekta, kao što su promjena opsega proizvodnje i uvođenje novih tehnologija, utječe na potrebe ljudskih potencijala te vanjskih čimbenika kao što su konkurencija na tržištu, ekonomska i financijska situacija u zemlji, te inventivnost novih proizvoda što omogućava razvoj ljudskih potencijala. Ljudski potencijali imaju neograničenu mogućnost razvoja, usavršavanja i napredovanja, no često ta mogućnost ne bude vidljiva odmah, ali dugoročno ima velike učinke na povećanje učinkovitosti i djelotvornosti u svakoj djelatnosti.

Planiranje ljudskih potencijala je proces koji identificira sadašnje i buduće ljudske resurse te treba organizaciju kako bi postiglo svoje ciljeve. Planiranje ljudskih resursa treba poslužiti kao veza između upravljanja ljudskim resursima i cjelokupnog strateškog plana društva/organizacije. Starenje populacije radnika u većini europskih zemalja, a tako i u Hrvatskoj i Primorsko-goranskoj županiji, i sve veći zahtjevi za kvalificirane radnike u zemljama u razvoju, naglašavaju važnost za učinkovito planiranje ljudskih potencijala.

Strategija razvoja ljudskih potencijala je dogovoreni programski dokument i u skladu s njenim prioritetima treba financirati projekte i mjere iz lokalnih, regionalnih, nacionalnih i međunarodnih fondova. Strategija je prilagođena i usklađena s ostalim nacionalnim i regionalnim dokumentima. Riječ je o dokumentu koji daje cjelokupni prikaz demografskog, gospodarskog i socijalnog stanja predmetnog područja s izuzetnim naglaskom na tržište rada. U dokumentu se kroz detaljnu analizu mogu identificirati problemi nezaposlenosti, neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada, nizak udio zapošljavanja socijalno osjetljivih skupina i nedovoljna uloga civilnog sektora u donošenju gospodarskih razvojnih politika. Daje odgovore kako riješiti navedene probleme i kako ostvariti punu zaposlenost, veću mobilnost na tržištu rada, bolju kvalitetu i produktivnost rada, bolje obrazovne programe koji bi odgovarali potrebama poslodavaca itd.

Važni sudionici na regionalnom tržištu rada mogu na različite načine doprinijeti razvoju ljudskih potencijala i zapošljavanju. Učinak njihovih nastojanja može se višestruko pojačati ako se pridruže partnerskom pronalaženju načina za rješavanje problema nezaposlenosti i tako stvore zajedničku strategiju. Priprema strategije pomaže partnerima da razmotre što žele postići i kako to žele postići. Stvaranje strategije osigurava da se partneri usredotoče na one aktivnosti koje imaju dobre mogućnosti za privlačenje nužnih sredstava i da, nakon provedbe, utječu na ciljane skupine ili organizacije te poluče postavljene rezultate.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije do 2020. godine je dokument nastao na načelima partnerstva važnih županijskih dionika.

U cilju upoznavanja svih županijskih dionika s fazama izrade Strategije te utvrđivanja njezine vizije s strateškim ciljevima, prioritetima i mjerama, organizirane su tri radionice. Tijelo

Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Primorsko-goranske županije (LPZ) ima važnu ulogu u procesu izrade i prihvaćanja Strategije. Slijedi njeno konačno prihvaćanje na županijskoj razini kako bi se odmah provela u život i pratila njena provedba u budućem razdoblju.

2. Analiza stanja na području Primorsko-goranske županije

2.1. 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 stanovništvu (razvoj demografskih struktura, rast standarda stanovništva).

Prema Popisu stanovništva iz 2011. godini, na području Primorsko-goranske županije živi 296.195 stanovnika što je 6,9 % od ukupnog broja stanovnika Republike Hrvatske (4.284.889). Po broju stanovnika Županija se nalazi na petom mjestu iza Grada Zagreba, Splitsko-dalmatinske županije, Zagrebačke i Osječko-baranjske.

Udio stanovnika nije se mijenjao od 2001. godine. Od 2001. do 2011. godine broj stanovnika smanjio se za 9.310 ili 3,1 %, što pokazuje početak intenzivne depopulacije u Županiji. Najveće smanjenje broja stanovnika u odnosu na 2001. godinu evidentirano je u Gorskom kotaru 12,1 % i Gradu Rijeci 10,7 %, dok se na Otocima i Priobalju povećava broj stanovnika (Otoci - za 2,0 %, Priobalje – za 8,5 %).

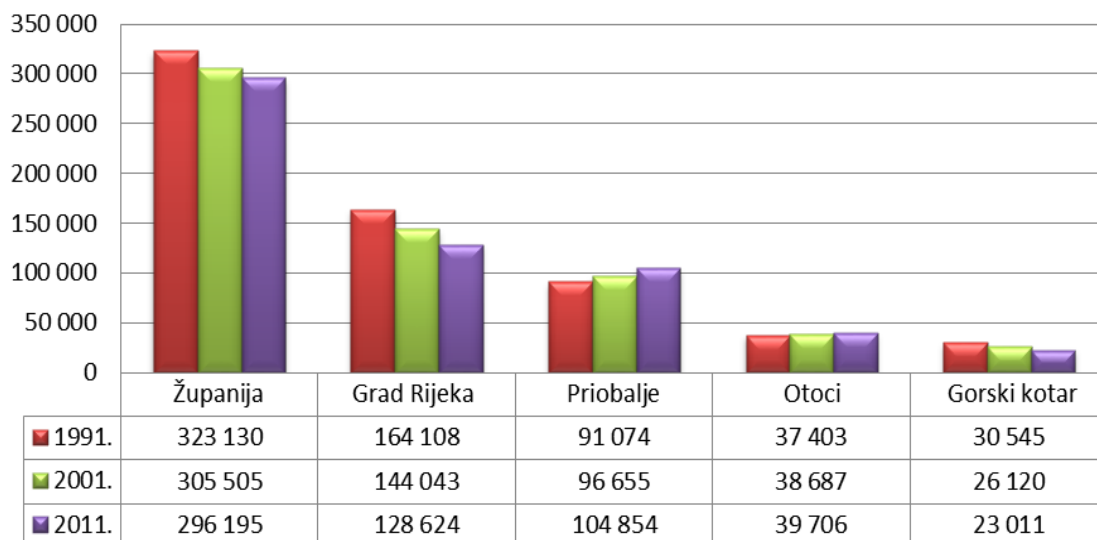
Demografske promjene u Primorsko-goranskoj županiji nemaju pozitivna obilježja, već je slika dosta nepovoljna - kako kod promjene broja stanovnika tako i kod prirodnog priraštaja, dobne strukture, trenutne aktivnosti, stručne spreme itd., a te demografske promjene slične su onima u cijeloj Hrvatskoj.

Sljedeći grafikon daje pregled ukupnog broja stanovnika u PGŽ prema Popisu stanovništva iz 1991., 2001. i 2011. godine

Prema posljednjem popisu stanovništva iz 2011. godine za 3% smanjen ukupan broj stanovnika u odnosu na 2001., a za 8% u odnosu na popis iz 1991. godine.

Porast stanovništva bilježi se u priobalju za 8,5% u, a na otocima za 1% u odnosu na popis iz 2001. godine.

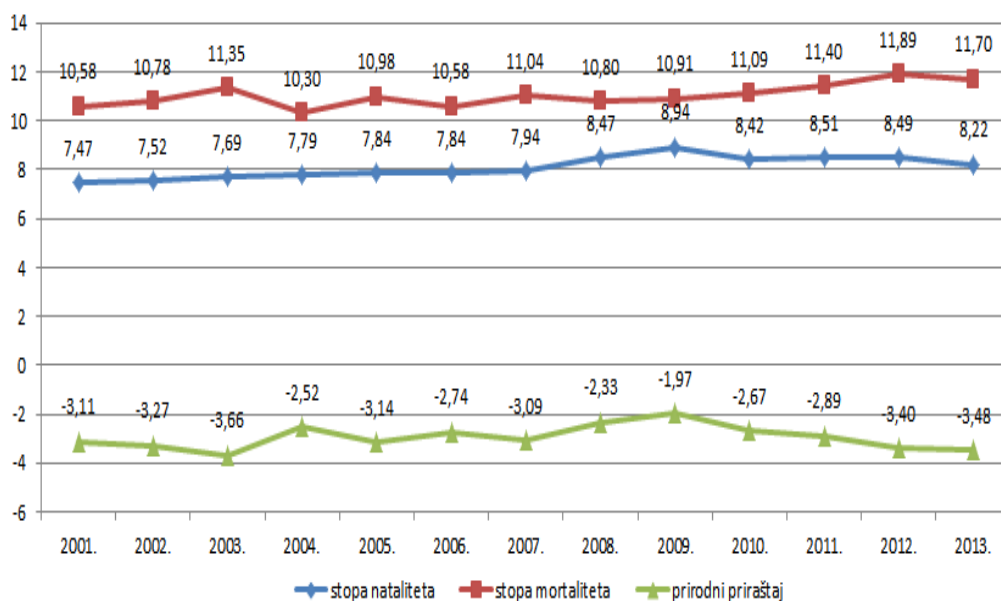
Grad Rijeka ima 10,7% manje stanovnika, a Gorski kotar bilježi najveći pad stanovnika od 11,9% u odnosu na popis iz 2001. godine.

Grafikon 1: Ukupan broj stanovnika u Primorsko-goranskoj županiji – Popis stanovništva od 1991. do 2011. godine

Izvor: DZS, Popisi stanovništva 2001., 2011., Statistički godišnjak PGŽ 2000.

Stopa nataliteta u razdoblju od 2001. do 2012. bilježi lagani porast (2001. – 7,47 ‰, 2011. – 8,49 ‰), dok istovremeno raste stopa mortaliteta (2001. – 10,58 ‰, 2011. – 11,40 ‰). Stopa nataliteta u 2012. iznosila je 8,5 ‰ te u 2013. 8,2 ‰, dok je stopa mortaliteta u 2012. bila 12,3 ‰, a u 2013. 11,7 ‰.

U grafikonu broj 2 daje se prirodno kretanje stanovništva u PGŽ od 2001. do 2013. godine.

Grafikon 2: Prirodni kretanje stanovništva u PGŽ od 2001. do 2013. godine

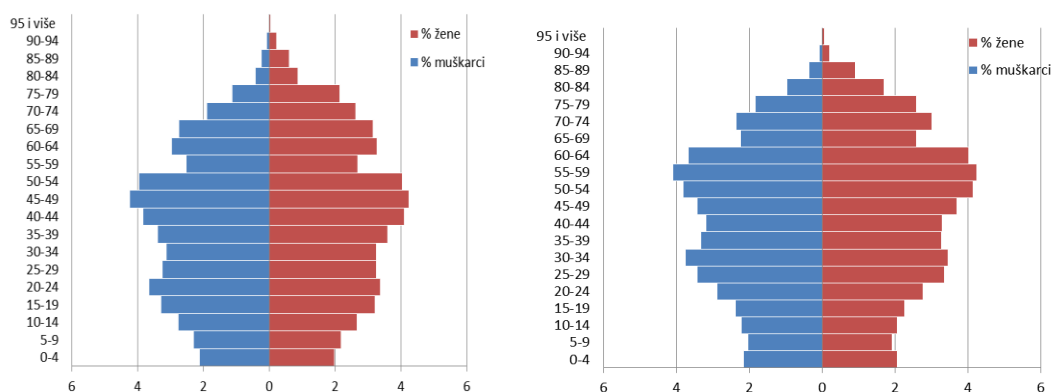
Izvor: Nastavni zavod za javno zdravstvo PGŽ, Zdravstveno-statistički ljetopis PGŽ za 2012., DZS, Priopćenje broj 7.1.1. srpanj 2014.

Prema Popisu stanovništva 2011. godine 52 % stanovništva Županije činile su žene, a 48 % muškarci te se u odnosu na prošli Popis stanovnika 2001. spolna struktura stanovništva nije promijenila. Također, i u svim mikroregijama žensko stanovništvo brojčano prevladava u odnosu na muško. I pored toga što većinu stanovništva čine žene njihov se broj ubrzano smanjuje od muške populacije. Tako se broj žena od 2001. do 2011. smanjio za 3,3 % ili 5.180, dok muškaraca za 2,8 % ili 4.130 stanovnika.

Demografsko starenje predstavlja temeljno obilježje strukture stanovništva Republike Hrvatske pa tako i u Primorsko-goranskoj županiji.

Denatalitet, blago povećan mortalitet te mehanički odljev mlađe populacije negativno su se odražavali na prosječnu starost. U 2011. godini prosječna dob stanovnika Primorsko-goranske županije bila je 43,9 godina (muškarci 42,4, žene 45,3), dok je u 2001. ona iznosila 41 godinu.

Grafikon 3: Dobne piramide u PGŽ prema Popisu stanovništva 2001. i 2011. godine



Izvor: DZS, 2014.

Usporedbom dobnih piramida, vidi se porast broja stanovnika u starijim dobnim skupinama uz istodobno smanjenje u mladoj skupini.

Za sveukupni razvoj bitan je odnos udjela dobnih kategorija u ukupnom stanovništvu. U Županiji dobnna struktura 2011. godine je slijedeća: mladog stanovništva (0-19) bilo je 17,13% (2001. iznosila je 20,5%), zreloga stanovništva (20-59) bilo je 56,24% (2001. iznosila je 56,5% i staroga stanovništva (60 i više godina) bilo je 26,61% (2001. iznosila je 22,4%).

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku procijenjen broj stanovnika u PGŽ sredinom 2013. godine bio je 294.705 što je u odnosu na procijenjen broj u 2012. god. manje za 0,2 %. S obzirom na dobnu strukturu, u 2013. udio zrelog stanovništva smanjio se na 55,0 %, a udio starog stanovništva povećao se na 28,0 % u odnosu na 2011. godinu.

Županija obuhvaća prostor od 3.588 km² (bez mora) s prosječnom gustoćom naseljenosti od 82,57 stanovnika/km² te je iznad prosječne gustoće naseljenosti u odnosu na Republiku Hrvatsku (75,7%).

Najveća gustoća naseljenosti je u Gradu Rijeci (2.967 stanovnika/ km²), a najmanja u Gorskom kotaru (18 stanovnika/km²).

2.1.1. Radni kontingent i 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. Iz radnog kontingenta formira se radna snaga i kontingent zaposlenih.

Čimbenici koji utječu na brojnost radno sposobnog stanovništva su demografski (natalitet i mortalitet) i ekonomski (oni koji utječu na migracije stanovništva). Prema popisu stanovništva 2011. godine, 192.314 stanovnika Primorsko-goranske županije bilo je radno sposobno, odnosno 64,9 % ukupnog stanovništva. Podaci se mogu pratiti i u sljedećoj tablici.

Tablica 1.: Stanovništvo i radni kontingent u PGŽ u 2011.

Mikroregija	Spol	Stanovništvo	Radni kontingent	
			Broj	%
Grad Rijeka	ukupno	128.624	83.725	65,1
	m	60.951	38.445	63,1
	ž	67.673	45.280	66,9
Gorski kotar	ukupno	23.011	14.359	62,4
	m	11.414	7.174	62,9
	ž	11.597	7.185	62,0
Priobalje	ukupno	104.856	68.810	65,6
	m	51.076	32.190	63,0
	ž	53.778	36.620	68,1
Otoci	ukupno	39.706	25.420	64,0
	m	19.644	12.112	61,7
	ž	20.062	13.308	66,3
PGŽ	Ukupno	296.195	192.314	64,9
	m	143.085	89.921	62,8
	ž	153.110	102.393	66,9

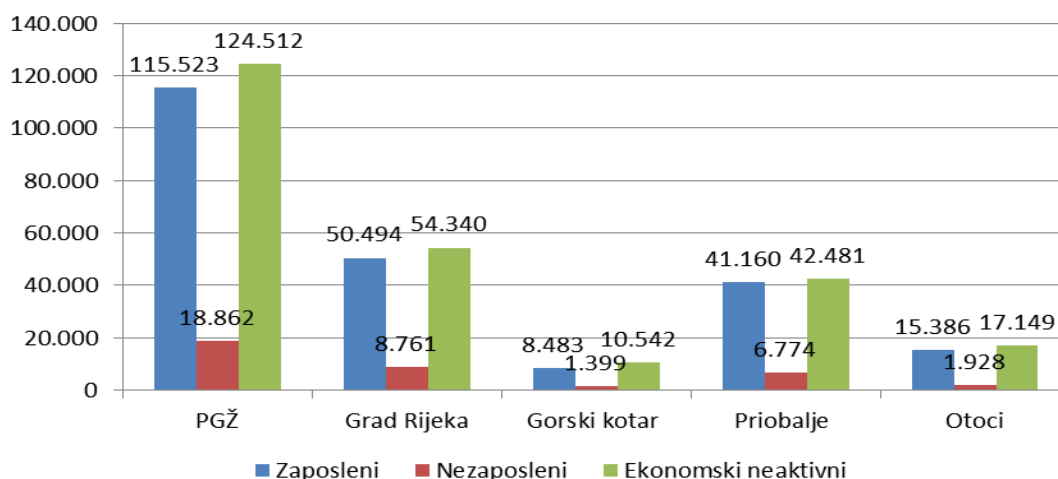
Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

Ekonomsku strukturu ukupnog stanovništva čini struktura aktivnog stanovništva (radne snage). U Županiji je 2011. godine bilo 134.385 aktivnih osoba starijih 15 i više godina što u odnosu na 2001. godinu (141.139 aktivnih osoba) predstavlja smanjenje od 6.754 osobe. U Županiji je 2011. godine bilo je zaposleno 44.56% stanovnika starog 15 i više godina, 7.27% ih je bilo nezaposleno dok je 48.03% ekonomski neaktivno.

U svim mikroregijama je nepovoljna ekonomska struktura jer je više stanovnika ekonomski neaktivno nego što je zaposleno.

Veći udio aktivnog stanovništva nalazi se u gradskim i općinskim središtima, te u turističkim područjima gdje su mogućnosti zapošljavanja veće.

Isto je vidljivo i u sljedećem grafikonu koji daje pregled aktivnosti stanovništva za Grad Rijeku, Gorski kotar, priobalje, otoke te ukupno za PGŽ.

Grafikon 4: Aktivnost stanovništva u PGŽ prema Popisu stanovništva 2011. godine

Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

Najveći udio ekonomsko neaktivnog stanovništva je u Gorskom kotaru 51,6 % ili 20.424 stanovnika, a najmanji udio u Priobalju 47,0 % ili 42.481 stanovnik te u Gradu Rijeci 47,8 % ili 54.340 stanovnika.

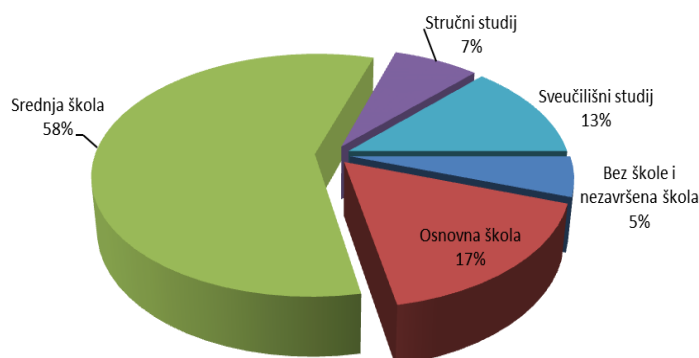
Najviše ekonomski neaktivnog stanovništva čine umirovljenici, 2011. godine oni čine 62,9 % ili 78.276 neaktivnih osoba, a uspoređujući sa 2001. godinom njihov broj se povećao za 4,1 % ili 3.058.

U Gorskom kotaru je očekivano i najmanji udio zaposlenih 41,5 % ili 8.483 stanovnika dok je najveći udio zaposlenih u Priobalju 45,5 % ili 41.160 stanovnika.

Od svih mikroregija, Otoci imaju najmanji broj nezaposlenih 5,6 % ili 1.928 stanovnika.

2.1.2. Obrazovanje

U Primorsko-goranskoj županiji od ukupnog broja stanovnika (starijih od 15 godina) 57,7 % imalo je završenu srednju školu, 16,7 % završenu osnovnu školu, 12,7 % fakultetsko obrazovanje, 7,4 % prvostupanjsko fakultetsko obrazovanje i 5,3 % osoba bez škole i nezavršenom školom. (pregled se nalazi u grafikonu broj 5).

Grafikon 5: Struktura stanovništva u PGŽ prema razini obrazovanja

Izvor: DZS, Popis stanovništva 2011.

2.1.2.1. Predškolsko obrazovanje

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (Priopćenje br. 8.1.8. svibanj 2014.) početkom pedagoške godine 2013./2014. u Primorsko-goranskoj županiji djeluje ukupno 109 dječjih vrtića, od kojih je 86 državnih, 19 privatnih i 4 vrtića kojima su osnivači vjerske zajednice. Predškolskim odgojem obuhvaćeno je 8.534 djece, a u njima je bilo zaposleno 1.249 djelatnika, od toga su 815 ili 65,3 % odgajatelji i učitelji te 47 ili 3,8 % zdravstveno osoblje.

2.1.2.2. Osnovnoškolsko obrazovanje

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (Priopćenje br. 8.1.2. travanj 2014.) početkom školske godine 2013./2014. u Županiji je djelovalo 122 matičnih i područnih osnovnih škola sa ukupno 19.283 učenika, 1.085 razrednih odjela i 2.064 učitelja.

Od ukupnog broja upisanih učenika 9.619 ili 49,9 % su učenici od I. do IV. razreda, a 9.664 ili 50,1 % su učenici od V. do VIII. razreda. Broj razrednih odjela opada s godinama, kao i broj učenika. Školske godine 2005./2006. bilo je 1.125 razrednih odjela s ukupno 21.824 učenika, dok je na početku školske godine 2013./2014. bilo 1.085 razrednih odjela sa ukupno 19.283 učenika što je 40 odjela ili 2.541 učenik manje.

2.1.2.3. Srednjoškolsko obrazovanje

Početkom školske godine 2013./2014. u Županiji je djelovalo 59 srednjih škola, od toga 14 gimnazija (12 državnih, 1 privatna i 1 vjerska), 19 tehničkih škola, 6 umjetničkih te 17 industrijskih i obrtničkih škola te 3 škole za mladež s teškoćama u razvoju. Srednjoškolsko obrazovanje pohađa ukupno 10.444 učenika u 467 razrednih odjela. (DZS, Priopćenje br. 8.1.3. travanj 2013., Statističko izvješće 1521 rujan 2014). Primjetno je da se radi smanjenja broj stanovništva, svake godine upisuje manje učenika, no, i napuštanje srednjoškolskog obrazovanja.

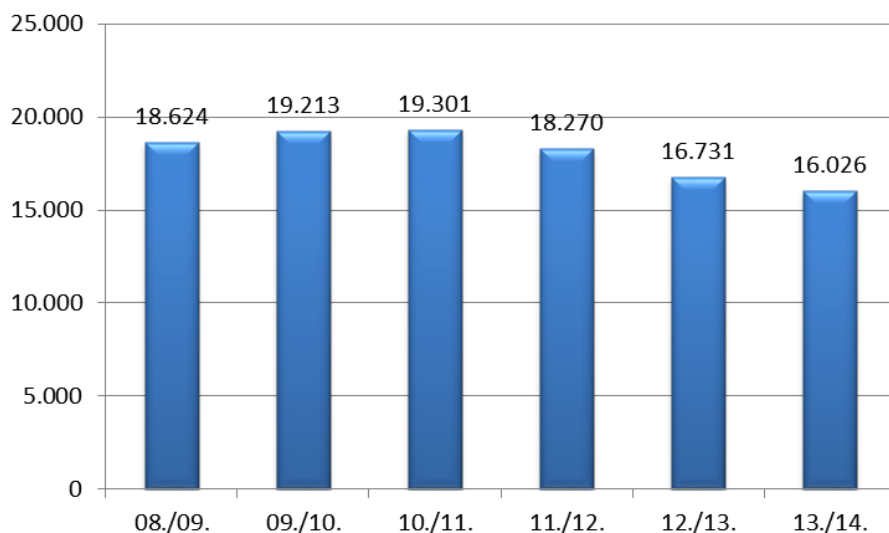
2.1.2.4. Visokoškolsko obrazovanje

U Županiji ustanove visokog školstva i znanosti djeluju u okviru Sveučilišta u Rijeci, koje u svojem sastavu ima 9 fakulteta, 1 akademiju i 4 odjela:

- Akademija primijenjenih umjetnosti
- Ekonomski fakultet
- Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu
- Filozofski fakultet
- Građevinski fakultet
- Medicinski fakultet
- Pomorski fakultet
- Pravni fakultet
- Tehnički fakultet
- Učiteljski fakultet
- Odjel za biotehnologiju
- Odjel za fiziku
- Odjel za informatiku
- Odjel za matematiku

U akademskoj godini 2013./2014. broj ukupno upisanih studenata Sveučilišta u Rijeci bio je 16.026. U razdoblju od ak. godine 2006./2007. do 2011./2012. kontinuirano je rastao broj upisanih studenata, da bi se 2012./2013. smanjio na razinu od akademske godine 2006./2007. Podaci se mogu pratiti i u sljedećem grafikonu.

Grafikon 6: Broj studenata Sveučilišta u Rijeci upisanih u akademskoj godini



Izvor: sastavnice Sveučilišta u Rijeci - studentske službe (12/2013.)

U Županiji djeluje i Veleučilište u Rijeci, koji izvodi studije u dvije razine kao preddiplomske stručne studije i specijalističke diplomske stručne studije. Na studije Veleučilišta u Rijeci u 2013./2014. akademskoj godini je upisano ukupno 3.393 studenta. Visoka poslovna škola PAR prva je privatna visoka poslovna škola u gradu Rijeci, a osnovana je od strane Poslovne Akademije Rijeka. U akademskoj godini 2013./2014. upisano je 29 studenata.

Budući da je još uvijek sporo prilagođavanje obrazovanja s potrebama gospodarstva, odnosno slaba suradnja obrazovanja s gospodarstvom, Hrvatski zavod za zapošljavanje Područni ured Rijeka izradio je, na osnovi Uredbe o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima, *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja u Primorsko-goranskoj 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 dojмова 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.

Odsjek za profesionalno usmjeravanje i obrazovanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje već niz godina provodi, u suradnji s osnovnim školama anketna ispitivanja učenika osmih

razreda. Analizirajući podatke anketiranja u pet uzastopnih godina vidimo da iz generacije u generaciju postoji stabilnost u profesionalnim namjerama učenika za upis u gimnazijske, umjetničke programe i programe stručnih škola u četverogodišnjem trajanju. Smanjuje se populacija i interes za zanimanja u industriji, obrtništvu i uslugama što nije u skladu sa stvarnim potrebama tržišta rada i postojećim potrebama u gospodarstvu naše županije.

Većina radno sposobnih osoba davno je napustila formalni obrazovni sustav. One se moraju nositi s neizbježnim i često korjenitim promjenama u potražnji na tržištu rada, te stoga moraju biti sposobne održati i razviti svoje vještine tijekom čitavog radnoga vijeka. Najviše u radnoj snazi (zaposleni i nezaposleni) ima osoba s srednjom stručnom spremom za zanimanja (strukovno srednjoškolsko obrazovanje).

Činjenica da je udio osoba sa srednjom spremom među nezaposlenima izrazito visok (PGŽ 60 %), govori o potencijalnoj neusklađenosti njihovih kvalifikacija s potrebama tržišta rada.

Radna snaga nema potrebna znanja i sposobnosti koje traži suvremeno gospodarstvo, a sustavi obrazovanja i osposobljavanja tek su počeli poduzimati akcije kako bi se to stanje ublažilo. Programi cjeloživotnog obrazovanja još uvijek su nedovoljno usklađeni sa potrebama tržišta rada.

Problematika:

- negativna demografska obilježja
- manji broj aktivnog stanovništva
- nepovoljna ekonomska struktura stanovništva, naročito u Gorskom kotaru
- srednjoškolsko obrazovano stanovništvo ima neusklađenu kvalifikaciju, visok udio među nezaposlenima i primjetno se uočava napuštanje srednjoškolskog obrazovanja,
- nedovoljne mogućnosti za rad s učenicima s teškoćama u razvoju.

Moguća rješenja/projekti:

- sustavno i kontinuirano profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, od predškolske, školske, preko srednjoškolske bodi i promijeniti zastarjele kurikule i dovesti ih u korak s potrebama tržišta,
- organizirati promotivne aktivnosti za stručna zanimanja za učenike i roditelje,
- podizati svijest javne percepcije prema pojedinim zanimanjima,
- unaprijediti sustav stipendija i poticati deficitarna zanimanja,
- razvijati temeljne kompetencije i znanja u komunikaciji,
- razvijati socijalne i poduzetničke vještine,
- educirati nastavno osoblje,
- izgraditi sustav prepoznavanja profesionalnih usluga (HZZ i sl.) prema školama,
- aktivno poticati razvoj programa cjeloživotnog učenja na Sveučilištu u Rijeci (u suradnji s Centrom za cjeloživotno učenje Sveučilišta u Rijeci),
- povećati broj upisnih mjesta i primjerenih programa za učenike s teškoćama u razvoju, ekipirati stručne službe, zaposliti asistente u nastavi, integrirati ih u redovne razrede,
- uvesti sustav praktične nastave u visokoškolskom obrazovanju, povećati stupanj specijalizacije na diplomskim studijima.

2.2. Gospodarstvo

Globalna ekonomska kriza u nekoliko posljednjih godina utjecala je i na gospodarstvo Primorsko-goranske županije. Stagnacijski i negativni trendovi hrvatskog i našeg županijskog gospodarstva, sa svim nepovoljnim popratnim posljedicama, traju već nekoliko godina.

Prema posljednjim dostupnim podacima Državnog zavoda za statistiku, Primorsko-goranska županija je u 2011. godini ostvarila BDP u iznosu od 3,768 mil €, što predstavlja 8,5 % ukupno ostvarenog BDP-a u Republici Hrvatskoj. Udio BDP-a Primorsko-goranske županije u ostvarenom BDP-u na razini Jadranske Hrvatske iznosio je 26,8 %.

Primorsko-goranska županija nalazi se na trećem mjestu po ukupno ostvarenom BDP-u, odmah iza Grada Zagreba i Istarske županije. Usporedni pregled ostvarenog BDP-a po županijama statističkim regijama može se vidjeti u sljedećoj tablici.

Tablica 2: Bruto društveni proizvoda za RH te prema Nacionalnoj klasifikaciji prostornih jedinica za statistiku 2012. (NKPIJS) - 2. razina i za županije u 2011. tekuće cijene

Nacionalna klasifikacija prostornih jedinica za statistiku 2012. - 2. razina i županije	Bruto domaći proizvodi mil. EUR	Struktura po županijama % (RH=100)	Bruto domaći proizvod po stanovniku (€)	Indeks RH=100
Republika Hrvatska	44.220	100,0	10.038	100,0
Kontinentalna Hrvatska	30.184	68,3	10.267	102,3
Grad Zagreb	14.634	33,1	18.414	183,4
Zagrebačka županija	2.474	5,6	7.494	74,7
Krapinsko-zagorska županija	836	1,9	6.196	61,7
Varaždinska županija	1.457	3,3	8.125	80,9
Koprivničko-križevačka županija	984	2,2	8.318	82,9
Međimurska županija	963	2,2	8.171	81,4
Bjelovarska-bilogorska županija	844	1,9	6.901	68,8
Virovitičko-podravska županija	536	1,2	6.255	62,3
Požeško-slavonska županija	489	1,1	6.102	60,8
Brodsko-posavska županija	931	2,1	5.463	54,4
Osječko-baranjska županija	2.520	5,7	7.973	79,4
Vukovarsko-srijemska županija	1.113	2,5	5.744	57,2
Karlovačka županija	991	2,2	7.677	76,5
Sisačko moslavačka županija	1.411	3,2	8.451	84,2
Jadranska Hrvatska	14.035	31,7	9.579	95,4
Primorsko-goranska županija	3.768	8,5	12.441	123,9
Ličko-senjska županija	410	0,9	8.486	84,5
Zadarska županija	1.414	3,2	7.978	79,5
Šibensko-kninska	865	2	7.754	77,2
Splitsko-dalmatinska	3.672	8,3	7.604	75,8
Istarska županija	2.704	6,1	12.602	125,5
Dubrovačko-neretvanska	1.202	2,7	9.408	93,7

Izvor: DZS, Priopćenje broj 12.1.2.,14. veljače 2014.

Ukupne ostvarene ekonomske pokazatelje u 2013. godini za Primorsko-goransku županiju pokazuje sljedeća tablica. Može se uočiti da se u odnosu na 2012. godinu za 4 % povećao ukupni broj trgovačkih društava. Ukupni prihodi i rashodi su smanjeni, dok se porez na dobit

povećao za 11%, ali uz znatno smanjenu dobit razdoblja. Bilježi se mali rast prihoda prodaje u inozemstvu, no i rast uvoza. Broj zaposlenih je pao za 3%.

Tablica 3: Ostvareni ekonomski pokazatelji trgovačkih društava Primorsko-goranske županije za razdoblje 2012.-2013. godinu

EKONOMSKI POKAZATELJI U PRIMORSKO-GORANSKOJ ŽUPANIJI		2013.	2012.	Indeks 2013/2012
BROJ TVRTKI	ukupno	8.565	8.220	104
	malo	8.456	8.111	104
	srednje	88	87	101
	veliko	21	22	95
UKUPNI PRIHODI - u HRK		30.407.699.911	31.304.023.354	97
UKUPNI RASHODI - u HRK		29.860.617.439	30.067.629.445	99
DOBIT PRIJE OPOREZIVANJA - u HRK		1.678.890.786	2.697.883.818	62
GUBITAK PRIJE OPOREZIVANJA - u HRK		1.131.808.314	1.461.489.909	77
POREZ NA DOBIT - u HRK		230.957.369	207.995.624	111
DOBIT RAZDOBLJA - u HRK		1.449.124.281	2.490.485.438	60
GUBITAK RAZDOBLJA - u HRK		1.132.999.178	1.462.087.153	77
PRIHODI - PRODAJA U INOZEMSTVU - u HRK		6.258.769.602	6.107.433.590	102
UVOZ U RAZDOBLJU - u HRK		3.427.495.464	3.259.004.294	105
BROJ ZAPOSLENIH(KRAJEM RAZDOBLJA)		56.443	58.122	97
BROJ ZAPOSLENIH(NA TEMELJU SATI RADA)		56.516	57.480	98

Izvor: HGK-ŽK Rijeka, 2014.

U Republici Hrvatskoj ukupno je registrirano 291.159 pravnih subjekata, od kojih je 164.021 aktivan ili 56,3 %. Na području Primorsko-goranske županije registrirane su ukupno 23.692 pravne osobe (8,1 % svih hrvatskih poduzetnika), dok je broj aktivnih u Županiji 14.243 ili 60,1 %. Podaci su prikazani i u sljedećoj tablici.

Tablica 3: Pravne osobe prema aktivnosti i područjima NKD-a 2007. u PGŽ, stanje 30.06.2014.

Djelatnost (NKD 2007)	Registrirani	Aktivni
(A) Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	273	152
(B) Rudarstvo i vađenje	17	14
(C) Prerađivačka industrija	1.807	1.325
(D) Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	56	55
(E) Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gosp. otpadom te dj. san.ok	63	59
(F) Građevinarstvo	2.115	1.653
(G) Trgovina na veliko i na malo	6.545	3.147
(H) Prijevoz i skladištenje	802	548
(I) Dj. pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	1.560	1.232

(J) Informacije i komunikacije	541	433
(K) Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	122	73
(L) Poslovanje nekretninama	781	690
(M) Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	2.175	1.639
(N) Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	845	615
(O) Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	230	79
(P) Obrazovanje	265	217
(Q) Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	337	221
(R) Umjetnost, zabava i rekreacija	1.714	649
(S) Ostale uslužne djelatnosti	3.444	1.442
(T) Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca	-	-
(U) Djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela	-	-
UKUPNO	23.692	14.243

Izvor: DZS, Priopćenje broj 11.1.2/1., 20. kolovoza 2014.

S obzirom na veličinu pravnih subjekata, većinu s 98,7% čine malih tvrtki ili njih 8.456, dok je udio srednjih 1,0 % (ili 88), a velikih 0,2 % (ili 21).

Broj pravnih osoba prema veličini i djelatnostima može se pratiti u tablici broj 4.

Tablica 4: Pravne osobe prema veličini i djelatnosti područjima NKD-a 2007. u PGŽ u 2013. godini

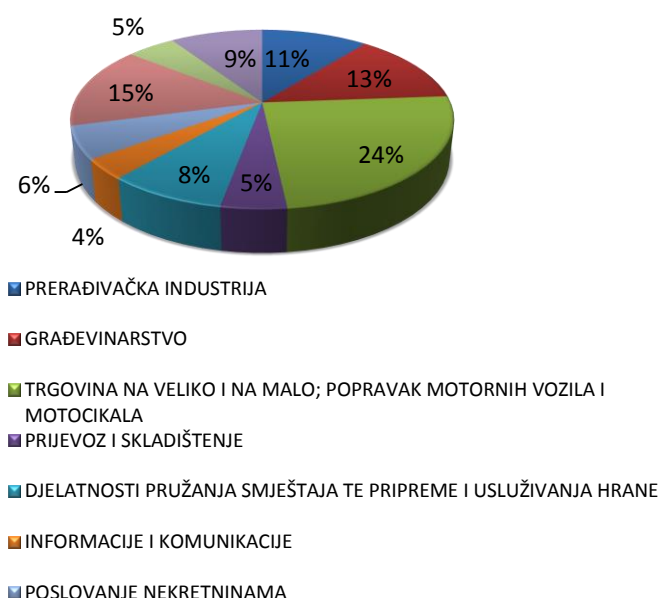
Djelatnost (NKD 2007)	Broj tvrtki			
	Malo	Srednje	Veliko	Ukupno
(A) Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	86	0	0	86
(B) Rudarstvo i vađenje	11	0	0	11
(C) Prerađivačka industrija	895	24	5	924
(D) Opskrba el. energijom, plinom, parom i klimatizacija	25	1	0	26
(E) Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnost sanacije okoliša	31	9	2	42
(F) Građevinarstvo	1.112	4	1	1.117
(G) Trgovina na veliko i na malo	2.068	18	6	2.092
(H) Prijevoz i skladištenje	386	11	3	400
(I) Dj. pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	711	12	3	726
(J) Informacije i komunikacije	307	1	0	308
(K) Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	50	0	0	50
(L) Poslovanje nekretninama	503	0	0	503
(M) Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	1.270	3	0	1.273
(N) Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	421	1	0	422
(P) Obrazovanje	62	0	0	62
(Q) Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	104	2	0	106
(R) Umjetnost, zabava i rekreacija	125	1	1	127
(S) Ostale uslužne djelatnosti	289	1	0	290
UKUPNO	8.456	88	21	8.565

Izvor: Fina - Baza podataka HGK - Podaci po GFI za 2013. godinu

Najveći udio u ukupnom broju tvrtki na području županije ima trgovina na veliko i malo s 24%, a slijede stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti s udjelom od 15%, građevinarstvo s udjelom od 13% i prerađivačka industrija s udjelom od 11%.

Podaci su prikazani i grafički.

Grafikon 7: Broj tvrtki prema djelatnostima u Primorsko-goranskoj županiji u 2013. godini



Izvor: Fina - Baza podataka HGK - Podaci po GFI za 2013. godinu

Nositelji ukupnog prihoda u Primorsko-goranskoj županiji su poduzetnici prerađivačke industrije i trgovine na veliko i malo koji zajedno ostvaruju 58,62% ukupnog prihoda. Područje djelatnosti u kojem se ostvaruju znatniji prihodi su i građevinarstvo, prijevoz i skladištenje te djelatnosti pružanja smještaja i ugostiteljstvo sa 21,54% ukupnog prihoda u 2012. godini.

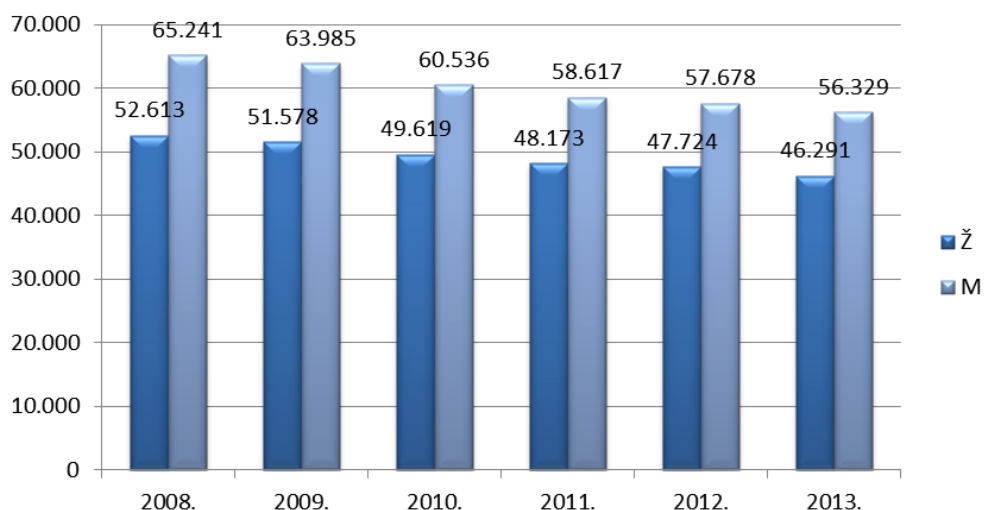
Prema podacima FINE, a sa aspekta broja poduzetnika koji su poslovali sa dobiti, od ukupnog broja 8.660 poduzetnika u Primorsko-goranskoj županiji, dobit vrijednu 2.797 milijuna kuna u 2012. godini ostvarilo je 4.826 poduzetnika, odnosno pozitivno je poslovalo 55,72% svih poduzetnika. Istodobno je 3.834 poduzetnika (44,27%) u svojim financijskim izvještajima iskazalo gubitak od 1.477 milijuna kuna.

Broj zaposlenih od 2008. godine kontinuirano pada na državnoj i na županijskoj razini. U 2013. u Primorsko-goranskoj županiji bilo je zaposleno 102.620 radnika, odnosno 15.234 ili 12,9 % manje nego u istom razdoblje 2008. Od ukupno zaposlenih, 85.145 radnika (83,0 %) bilo je zaposleno kod pravnih i 17.475 radnika (17,0 %) u obrtu i slobodnim profesijama. U odnosu na isti mjesec 2012. godine broj zaposlenih smanjio se kod pravnih osoba za 2,8 % i u obrtu i slobodnim profesijama za 1,8 %. Po broju zaposlenih, s udjelom od 7,8 %, Županija se nalazi na 3. mjestu među hrvatskim županijama.

S obzirom na spol, u pravnim subjektima bilo je zaposleno 39.495 ili 46,4 % žena i 45.650 ili 53,6 % muškaraca. U obrtima i slobodnim profesijama bilo je zaposleno 6.796 ili 38,9 % žena i 10.679 ili 61,1 % muškaraca.

Usporedni pregled broja zaposlenih u pravnim osobama, obrtu i u djelatnostima slobodnih profesija od 2008. do 2013. godine prema spolu daje se u sljedećem grafikonu.

Grafikon 8: Broj zaposlenih u pravnim osobama, obrtu i u djelatnostima slobodnih profesija prema spolu na dan 31.03. od 2008. do 2013.



Izvor: DZS, Priopćenje 9.2.4., 9.2.2/1

S obzirom na djelatnost najveći broj zaposlenih je u trgovini na veliko i malo 15.656 ili 15,3 %, prerađivačka industrija 14.582 ili 14,2 %, prijevoz i skladištenje 8.835 ili 8,6 %, djelatnost pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane 8.467 ili 8,3 % i djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi 8.157 ili 7,9 %.

Udio žena u ukupnom broju zaposlenih je 45,1 %. Najzastupljenije djelatnosti u kojima su zaposlene žene jesu: zdravstvena zaštita i socijalna skrb (79,8 %), obrazovanje (78,8 %), pružanje smještaja i pripreme hrane (56,1 %) i trgovina na veliko i malo (53,7 %).

Tijekom 2012. godine poduzetnici su isplaćivali prosječnu mjesečnu *neto plaću* po zaposlenom od 5.464 kuna, najveću u opskrbi električnom energijom, plinom, parom i klimatizaciji (7.229 kn), rudarstvu i vađenju (6.983 kn), informacijama i komunikacijama (6.764 kn) i financijskim djelatnostima i djelatnosti osiguranja (6.511 kn).

Prosječna mjesečna *neto plaća* ostvarena u Županiji zaostajala je za republičkim prosjekom za 0,1 %. Prosječna *neto plaća* na državnoj razini je u odnosu na 2011. godinu povećana za 0,7 %, dok je na županijskoj razini povećana za 0,8 %.

Ističe se podatak da su gospodarski subjekti 12,44% (2012./2011.) više ulagali u vlastiti razvoj nego u proteklom razdoblju što upućuje na činjenicu da je potrebno imati bolju kvalificiranu radnu snagu za potrebe razvojnih procesa.

Problematika:

- broj zaposlenih opada,
- struktura gospodarstva neujednačena,
- nepovoljni odnos između registriranih i aktivnih gospodarskih subjekata,
- visok udio gospodarskih subjekata s negativnim poslovanjem.

Moguća rješenja/projekti:

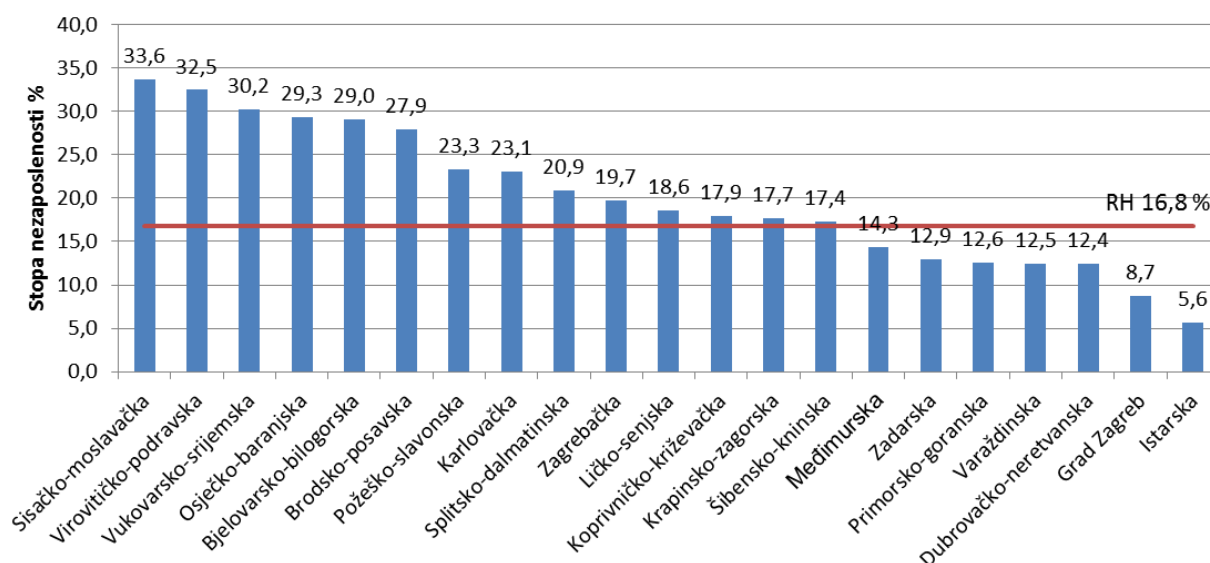
- osnaživanje radne snage vještinama i kompetencijama za sve poslovne procese putem cjeloživotnog učenja i specijaliziranih programa cjeloživotnog učenja u službi usavršavanja i doškolovanja kadrova (ne podrazumijeva stvaranja novih prihoda obrazovnih ustanova),
- veći broj projekata za razvoj novih proizvoda i usluga.

2.3. Nezaposlenost**2.3.1. Stopa nezaposlenosti i aktivno stanovništvo**

Postoje značajne razlike u stopi nezaposlenosti gledano na regionalnoj razini odnosno po županijama. U rujnu 2014. stopa nezaposlenosti na državnoj razini iznosila je 16,8 %, te je istodobno u sedam županija ona bila niža, a u četrnaest viša od državne razine.

Najniže stope nezaposlenosti zabilježene su u Istarskoj županiji (5,6 %), Gradu Zagrebu (8,7 %), Dubrovačko-neretvanskoj (12,4 %), Varaždinskoj (12,5 %), Primorsko-goranskoj županiji (12,6 %) i Zadarskoj (12,9 %), a najvišu stopu nezaposlenosti bilježimo na području Sisačko-moslavačke županije (33,6 %), Virovitičko-podravске županije (32,5 %), Vukovarsko-srijemske (30,2 %), Osječko-baranjske (29,3 %) i Bjelovarsko-bilogorske (29,0 %).

Navedeno, vidljivo je u sljedećem pregledu stopa nezaposlenosti po županijama na dana 30. rujna 2014. godine.

Grafikon 9: Stope nezaposlenosti po županijama, 30.09.2014.

Izvor: HZZ, 2014.

Za izračun stope nezaposlenosti prema županijama, upotrijebljeni su podaci o osiguranicima mirovinskog osiguranja evidentiranim u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje (kao registrirane zaposlene osobe) te podaci o nezaposlenim osobama evidentiranim u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje na dan 30. 09. 2014. godine u Primorsko-goranskoj županiji evidentirano je 126.583 aktivnih stanovnika, od čega se 110.635 odnosi na aktivne osiguranike Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, a 15.948 na nezaposlene osobe. Aktivno stanovništvo smanjilo se u odnosu na isti mjesec 2013. za 3,8 %, dok se broj zaposlenih - osiguranika mirovinskog osiguranja smanjio za 2,9 %. Broj nezaposlenih osoba u evidenciji HZZ PU Rijeka smanjio se za 9,2 % u odnosu na rujan 2013.

Prema osnovama osiguranja, krajem rujna 2014. godine prisutno je smanjenje kod gotovo svih osiguranika MO, a najviše kod radnika kod fizičkih osoba (za 4,7 %).

Stopa nezaposlenosti krajem rujna 2013. godine u Primorsko-goranskoj županiji iznosila je 12,6 %, što je smanjenje stope za 0,8 postotnih bodova u odnosu na rujan 2013.

Prije navedeno može se pratiti u tablici broj 5.

Tablica 5: Aktivno stanovništvo – usporedba rujan 2013./2014.

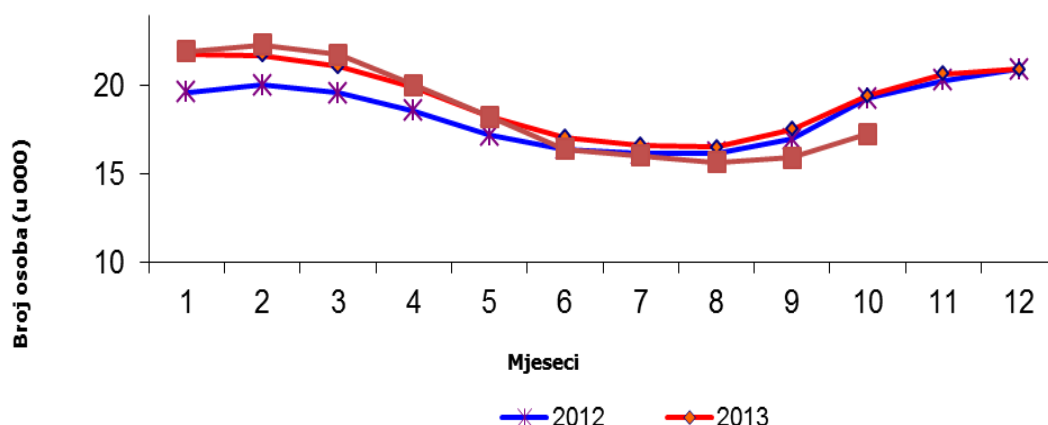
Razdoblje	Rujan 2013.	Rujan 2014.	Razlika	Stopa rasta %
Aktivno stanovništvo	131.560	126.583	-4.977	-3,8
Zaposleni- osiguranici MO	113.994	110.635	-3.359	-2,9
Radnici kod pravnih osoba	94.424	91.752	-2.672	-2,8
Radnici kod fizičkih osoba	9.912	9.449	- 463	-4,7
Obrtnici	6.767	6.604	- 163	-2,4
Poljoprivrednici	216	214	- 2	-0,9
Samostalne prof.djelatnosti	2.675	2.616	- 59	-2,2
Nezaposleni	17.566	15.948	-1.618	-9,2
Stopa nezaposlenosti %	13,4	12,6	-0,8	-6,0

Izvor: HZMO i HZZ Statističke informacije, stanje na dan 30.09.2013./2014.

2.3.2. Ukupna nezaposlenost

Tijekom prvih deset mjeseci 2014. godine broj nezaposlenih na evidenciji HZZ PU Rijeka kretao se prema uobičajenom sezonskom obrascu. Početkom godine nezaposlenost je rasla, potom je došlo do smanjivanja sve do ljetnih mjeseci, a nakon završetka ljetne sezone nezaposlenost se ponovno povećavala sve do kraja godine. Najveći je broj nezaposlenih zabilježen u veljači (22.334), a najmanji u kolovozu (16.671).

U listopadu 2014. godine broj nezaposlenih u evidenciji HZZ PU Rijeka iznosio je 17.281 nezaposlena osoba, što je bilo 11,2 % manje nego u isto vrijeme 2013. godine. Višegodišnji trend broja nezaposlenih prati sljedeći grafikon.

Grafikon 10: Broj nezaposlenih osoba u PGŽ u 2012., 2013. i 1.-10./2014.

Izvor: HZZ, 2014.

Broj novo prijavljenih (16.693) u evidenciju nezaposlenih tijekom 2014. godine bio je manji od broja brisanih iz evidencije (20.378, od kojih je 12.431 brisano zbog zapošljavanja temeljem radnog odnosa, te 7.947 zbog ostalih razloga i dr. poslovnih aktivnosti) za 3.685 osoba ili 18,1 %. U skladu s tim, broj nezaposlenih krajem listopada 2014. bio je manji od broja nezaposlenih krajem prethodne godine.

2.3.3. Nezaposlenost prema spolu, dobi i razini obrazovanja

U prvih deset mjeseci 2014. godine prosječan broj nezaposlenih smanjio se na 18.579 sa 19.018 u 2013. godini, što čini smanjenje od 2,3 % u usporedbi s istim razdobljem prethodne godine. S obzirom na spol, kod žena je evidentirano smanjenje nezaposlenosti za 1,5 %, dok je kod muškaraca evidentirano smanjenje za 6,2 %. Žene čine većinu u registriranoj nezaposlenosti naše županije (55,7 %), dok je udio muškaraca 44,3 % (podaci naznačeni u tablici broj 6).

Tablica 6. Nezaposlenost osobe prema spolu

	Ukupno	Muškarci	Žene
01.-10./2013.	19.018	8.502	10.516
Učešće u %	100,0	44,7	55,3
01.-10./2014.	18.579	8.224	10.355
Sastav	100,0	44,3	55,7
Indeks 2014./2013.	97,7	96,7	98,5

Izvor: HZZ, 2014.

Tijekom 2014. prosječni broj nezaposlenih smanjio se u gotovo svim dobnim skupinama. Najviše se smanjio u dobnoj skupini od 15 do 24 godina (8,6 %), od 30 do 34 godina (4,1 %), od 45 do 49 godina (3,7 %) i od 25 do 29 godina (3,6 %).

Najveći udio u ukupnome broju nezaposlenih ima najstarija dobna skupina koja obuhvaća osobe starije od 50 godina (31,8 %). Ostali podaci se mogu pratiti u sljedećem prikazu.

Tablica 7. Nezaposlenost osobe prema dobi

Dob	01.-10./ 2013.		01.-10./2014.		Indeks 2014./2013.
	Broj	%	Broj	%	
od 15 do 19	715	3,8	667	3,6	93,3
od 20 do 24	2.175	11,4	1975	10,6	90,8
od 25 do 29	2.672	14,1	2575	13,9	96,4
od 30 do 34	2.252	11,8	2160	11,6	95,9
od 35 do 39	1.883	9,9	1888	10,2	100,3
od 40 do 44	1.727	9,1	1690	9,1	97,8
od 45 do 49	1.787	9,4	1720	9,3	96,3
50 i više	5.808	30,5	5904	31,8	101,6
Ukupno	19.018	100,0	18.579	100,0	97,7

Izvor: HZZ, 2014.

U odnosu na 2013. godinu povećao se prosječan broj nezaposlenih na svim razinama obrazovanja. Najveći postotak povećanja (12,0 %) zabilježen je kod osoba sa višom školom te kod osoba bez škole i nezavršenom školom (11,8 %). Najmanje povećanje evidentirano je kod skupine sa završenom gimnazijom (0,5), kod osoba sa završenom SŠ za zanimanja do 3 god. i školom za KV i VKV radnike (2,5 %) te kod osoba fakultetskog obrazovanja (2,6 %).

Podaci o nezaposlenim osobama prema razini obrazovanja i prema spolu prikazani su u sljedećoj tablici.

Tablica 8. Nezaposlene osobe prema razini obrazovanja i prema spolu

	Ukupno	Bez škole i nezavršena OŠ	Osnovna škola	SŠ za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnike	SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više god.	Gimnazija	Viša škola, I. stupanj fakulteta i stručni studij	Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat
1.-10./2013.	19.018	1.061	3.138	5.886	5.048	684	1.206	1.996
<i>Učešće u %</i>	<i>100,0</i>	<i>5,6</i>	<i>16,5</i>	<i>30,9</i>	<i>26,5</i>	<i>3,6</i>	<i>6,3</i>	<i>10,5</i>
1.-10./2014.	18.579	1.037	3.040	5.492	4.949	676	1.268	2.117
<i>Sastav</i>	<i>100,0</i>	<i>5,6</i>	<i>16,4</i>	<i>29,6</i>	<i>26,6</i>	<i>3,6</i>	<i>6,8</i>	<i>11,4</i>
<i>Indeks 2014./2013.</i>	<i>97,7</i>	<i>97,7</i>	<i>96,9</i>	<i>93,3</i>	<i>98,0</i>	<i>98,9</i>	<i>105,2</i>	<i>106,0</i>
Žene								
1.-10./ 2013.	10.516	534	1.776	2.530	3.115	445	723	1.394
<i>Učešće u %</i>	<i>100,0</i>	<i>5,1</i>	<i>16,9</i>	<i>24,1</i>	<i>29,6</i>	<i>4,2</i>	<i>6,9</i>	<i>13,3</i>
Žene 1.-10./2014.	10.355	552	1.687	2.388	3.062	435	753	1.479
<i>Učešće u %</i>	<i>100,0</i>	<i>5,3</i>	<i>16,3</i>	<i>23,1</i>	<i>29,6</i>	<i>4,2</i>	<i>7,3</i>	<i>14,3</i>
<i>Indeks 2014./2013.</i>	<i>98,5</i>	<i>103,2</i>	<i>95,0</i>	<i>94,4</i>	<i>98,3</i>	<i>97,7</i>	<i>104,2</i>	<i>106,1</i>
Muškarci								
1.-10./2013.	8.502	527	1.362	3.356	1.933	239	483	603
<i>Učešće u %</i>	<i>100,0</i>	<i>6,2</i>	<i>16,0</i>	<i>39,5</i>	<i>22,7</i>	<i>2,8</i>	<i>5,7</i>	<i>7,1</i>

Muškarci 1.-10./2014.	8.224	485	1.353	3.104	1.887	241	515	638
Učešće u %	100,0	5,9	16,5	37,7	22,9	2,9	6,3	7,8
Indeks 2014./2013.	96,7	92,0	99,4	92,5	97,7	101,1	106,7	105,8

Izvor: HZZ, 2014.

Najveći je udio osoba na razini srednjeg stručnog obrazovanja koji čini 59,8 % ukupnog prosječnog broja nezaposlenih, slijede osobe s nezavršenom ili završenom OŠ 22,0 %, te naposljetku udio osoba sa završenom višom školom, fakultetom ili akademijom koji čine 18,2 %.

Kod žena, najveće povećanje u odnosu na 2013. godinu (6,0 %) zabilježeno je u skupini osoba sa fakultetskim obrazovanjem te kod osoba sa završenom višom školom (5,2 %). Kod muškaraca također je najveći postotak povećanja nezaposlenosti evidentiran kod osoba sa završenom višom školom (6,7 %) te kod osoba fakultetskog obrazovanja (5,8 %).

Iako je obrazovna struktura kako u ukupnom broju nezaposlenih tako i ukupnoj populaciji Županije znatno bolja od državnog prosjeka i dalje je značajan udio nezaposlenih osoba bez ili sa završenom osnovom školom (22,7 %).

Problematika:

- veći udio žena kod nezaposlenih osoba,
- sezonsko zapošljavanje utječe na trend smanjenja godišnje razine zapošljavanja,
- najveći udio nezaposlenih čine osobe starije od 50 godina,
- najveći udio nezaposlenih čine osobe s višom spremom i bez ili nezavršene škole,

Moguća rješenja/projekti:

- stvoriti mogućnosti za nastavak školovanja,
- prilagoditi uvjete osnovnoškolskog obrazovanja određenim skupinama (npr. Romi),
- uključiti u tržište rada putem cjeloživotnog obrazovanja, radionica, aktivne politike zapošljavanja,
- za osobe starije od 50 godina, obzirom na njihovo radno iskustvo pružiti adekvatnu edukaciju koja ih može vratiti na tržište rada (obučavati/educirati za znanja i vještine koje lokalno tržište traži).

2.3.4. Nezaposlenost prema djelatnosti prethodnoga zaposlenja

Ako se iz ukupnoga broja nezaposlenih izdvoje osobe koje su prethodno bile zaposlene, njihov se sastav može promatrati prema djelatnosti prethodnoga zaposlenja. Krajem listopada 2014. bilo je 14.396 takvih osoba, što je 11,3 % manje nego krajem prethodne godine.

Najveće povećanje broja nezaposlenih bilo je u djelatnosti poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (16,9 %), javne uprave i obrane (8,8 %), umjetnosti, zabave i rekreacija (4,7 %) i obrazovanja (4,1 %). Navedeno se može pratiti u sljedećem pregledu.

Tablica 9. Nezaposlene osobe prema djelatnostima prethodnog zaposlenja na dan 31.10.2014.

Djelatnost (NKD 2007)	2013.		2014.		Indeks '14 / '13.
	Broj	Udio	Broj	Udio	
(A) Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	213	1,3	249	1,7	116,9
(B) Rudarstvo i vađenje	21	0,1	16	0,1	76,2
(C) Prerađivačka industrija	2.654	16,4	2.241	15,6	84,4
(D) Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	37	0,2	17	0,1	45,9
(E) Opskrba vodom; uklanjanje otpad.voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti .sanacije okoliša	273	1,7	247	1,7	90,5
(F) Građevinarstvo	1.368	8,4	1.104	7,7	80,7
(G) Trgovina na veliko i na malo	3.349	20,6	2.823	19,6	84,3
(H) Prijevoz i skladištenje	877	5,4	723	5,0	82,4
(I) Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	2.557	15,8	2.502	17,4	97,8
(J) Informacije i komunikacije	279	1,7	211	1,5	75,6
(K) Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	260	1,6	225	1,6	86,5
(L) Poslovanje nekretninama	124	0,8	110	0,8	88,7
(M) Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	721	4,4	558	3,9	77,4
(N) Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	1.100	6,8	1.059	7,4	96,3
(O) Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	317	2,0	345	2,4	108,8
(P) Obrazovanje	395	2,4	411	2,9	104,1
(Q) Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	497	3,1	489	3,4	98,4
(R) Umjetnost, zabava i rekreacija	254	1,6	266	1,8	104,7
(S) Ostale uslužne djelatnosti	657	4,0	586	4,1	89,2
(T) Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca	272	1,7	214	1,5	78,7
(U) Djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela	1	0,0	0	0,0	0,0
Ukupno	16.226	100,0	14.396	100,0	88,7

Izvor: HZZ, 2014.

Gledajući po sastavu ukupnog broja nezaposlenih, krajem listopada 2014. godine nije bilo velikih promjena. I dalje je najviše nezaposlenih osoba bilo prethodno zaposleno u trgovini na veliko i na malo (2.823 ili 19,6 %), a slijede djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (2.502 ili 17,4 %), prerađivačka industrija (2.241 ili 15,6 %) i građevinarstvo (1.104 ili 7,7 %). Gotovo 60,2 % nezaposlenih u evidenciju se vratilo iz ove četiri djelatnosti. Najmanje radnika pristiglo je u nezaposlenost iz djelatnosti rudarstva i vađenja te opskrbe električnom energijom, plinom i klimatizacijom koje i inače zapošljavaju najmanje radnika.

2.3.5. Kretanje i sastav nezaposlenosti po ispostavama

Već je prethodno spomenuto da je prosječan broj nezaposlenih u prvih deset mjeseci 2014. godine bio 2,3 % manji od prosječnog broja nezaposlenih u istom razdoblju 2013. godine. Promatrajući po ispostavama, najznačajnije postotno povećanje prosječne nezaposlenosti zabilježeno je u ispostavi Čabar (24,0 %), nešto manje u Crikvenici (5,2 %) i Vrbovskom, dok je u ostalim ispostavama evidentirano smanjenje nezaposlenosti, a najviše u ispostavi Rab (10,6 %). Navedeno je u tablici broj 10.

Tablica 10. Prosječan broj nezaposlenih osoba po ispostavama

Ispostava	01.-10./2013.		01.-10./2014.		Indeks 2014./2013.
	Broj	Udio	Broj	Udio	
Crikvenica	1.068	5,6	1.124	6,0	105,2
Čabar	213	1,1	264	1,4	124,0
Delnice	971	5,1	961	5,2	98,9
Krk	616	3,2	614	3,3	99,7
Opatija	1.589	8,4	1.525	8,2	96,0
Rab	415	2,2	371	2,0	89,4
Rijeka	13.295	69,9	12.884	69,3	96,9
Vrbovsko	505	2,7	506	2,7	100,1
Cres-Lošinj	346	1,8	330	1,8	95,4
Ukupno	19.018	100,0	18.579	100,0	97,7

Izvor: HZZ, 2014.

Ispostava s najvećim prosječnim brojem nezaposlenih u 2014. godini je Rijeka (12.884 osoba ili 69,3 %), a slijede je Opatija (1.525 ili 8,2 %) i Crikvenica (1.124 ili 6,0 %).

Strukturu nezaposlenih osoba po ispostavama na kraju 2014. godine daje sljedeća tablica.

Tablica 11. Struktura nezaposlenih osoba po ispostavama na dana 31.10.2014.

Ispostava	Ukupno	Muškarci		Žene		Osobe do 24 g.		Stručne osobe	
		Broj	Udio	Broj	Udio	Broj	Udio	Broj	Udio
Crikvenica	1.168	552	47,3	616	52,7	188	16,1	915	78,3
Čabar	267	111	41,6	156	58,4	40	15,0	173	64,8
Delnice	901	367	40,7	534	59,3	145	16,1	562	62,4
Krk	587	286	48,7	301	51,3	120	20,4	479	81,6
Opatija	1.458	681	46,7	777	53,3	237	16,3	1.276	87,5
Rab	454	202	44,5	252	55,5	94	20,7	407	89,6
Rijeka	11.629	4.772	41,0	6.857	59,0	1.864	16,0	9.187	79,0
Vrbovsko	512	212	41,4	300	58,6	73	14,3	369	72,1
Cres-Lošinj	305	147	48,2	158	51,8	47	15,4	225	73,8
Ukupno	17.281	7.330	42,4	9.951	57,6	2.808	16,2	13.593	78,7

Izvor: HZZ, 2014.

Regionalne razlike ne postoje samo u opsegu već i u strukturi nezaposlenih osoba. Krajem listopada 2014. žene su bile u većini u svim ispostavama. Najmanji udio žena zabilježen je u ukupnoj nezaposlenosti ispostave Krk (51,3 %), Cres-Lošinj (51,8 %), Crikvenica (52,7 %), a najveći na području ispostave Delnice (59,3 %), Rijeka (59,0 %), Vrbovsko (58,6 %) i Čabar (58,4 %). Najveći udio mladih osoba (do 24 godine) bio je u dobnoj strukturi nezaposlenih osoba na području ispostave Rab (20,7 %) i Krk (20,4 %), a najmanji na području ispostave Vrbovsko (14,3 %). Veće regionalne razlike postoje u strukturi nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja. Najveći udio stručnih osoba, tj. onih koji imaju završenu srednju, višu ili visoku školu, bio je u ispostavi Rab (89,6 %) i Opatija (87,5 %), a najmanji u goranskim ispostavama Delnice (62,4 %), Čabar (64,8 %) i Vrbovsko (72,1 %).

2.3.6. Nezaposleni hrvatski branitelji

U listopadu 2014. godine u evidenciji Zavoda bilo je 1.489 nezaposlenih hrvatskih branitelja, što je za 9,7 % manje nego u istom mjesecu prethodne godine. Od toga broja većina je imala završenu SŠ za zanimanja do 3 god. i školu za KV i VKV radnike ili SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina ili gimnaziju (60,2 %). Najveći je broj evidentiranih nezaposlenih hrvatskih branitelja bio na području ispostava s većim brojem nezaposlenih, tj. ispostava Rijeka (909 ili 61,0 %), Crikvenica (163 ili 10,9 %), Opatija (145 ili 9,7 %) i Delnice (132 ili 8,9 %).

2.3.7. Kretanje i sastav nezaposlenost prema trajanju i nekim obilježjima

Osobe u evidenciji nezaposlenih mogu se razvrstati prema trajanju njihove nezaposlenosti. Tako je u listopadu 2014. 56,4 % osoba bilo nezaposleno dulje od 6 mjeseci, a 42,9 % dulje od jedne godine. U usporedbi s prethodnom godinom, povećao se broj nezaposlenih koji čekaju na zaposlenje od 9 do 12 mjeseci (1,7 %), a najviše se smanjio broj kod nezaposlenih osoba koje čekaju na zaposlenje od 6 do 9 mjeseci (19,0 %) i od 3 do 6 mjeseci (16,8 %).

Usporedni pregled kretanja nezaposlenih prema trajanju nezaposlenih na dan 31.10.2013 i 2014. godine daje tablica broj 12.

Tablica 12. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti na dan 31.10.2013 i 2014. godine

Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti (31. listopada 2013. i 2014.)					
Trajanje nezaposlenosti	2013.		2014.		Indeks 2014./2013.
	Ukupno	Udio	Ukupno	Udio	
Do 3 mjeseca	6 542	33,6	5 700	33,0	87,1
Od 3 do 6 mjeseca	2 217	11,4	1 845	10,7	83,2
Od 6 do 9 mjeseci	1 295	6,7	1 049	6,1	81,0
Od 9 do 12 mjeseci	1 256	6,5	1 277	7,4	101,7
Od 1 do 3 godine	4 831	24,8	4 184	24,2	86,6
Više od 3 godine	3 317	17,0	3 226	18,7	97,3
Ukupno	19 458	100,0	17 281	100,0	88,8

Izvor: HZZ, 2014.

Što se tiče trajanja nezaposlenosti prema spolu, udio osoba koje su nezaposlene dulje od jedne godine u ukupnome broju nezaposlenih muškaraca iznosio je 37,6 %, a u ukupnome broju nezaposlenih žena 39,8 %. U žena je, dakle, udio dugotrajno nezaposlenih veći nego u muškaraca (tablica broj 13).

Tablica 13. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu

Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu (31. listopada 2014. godine)				
Trajanje nezaposlenosti	Muškarci	Udio	Žene	Udio
Do 3 mjeseca	2 941	34,2	3 601	31,1
Od 3 do 6 mjeseca	962	10,2	1 255	10,8
Od 6 do 9 mjeseci	590	6,3	705	6,1
Od 9 do 12 mjeseci	579	6,2	677	5,8
Od 1 do 3 godine	2 257	24,0	2 574	22,2
Više od 3 godine	1 281	13,6	2 036	17,6
Ukupno	8 610	94,5	10 848	93,7

Izvor: HZZ, 2014.

Ako se trajanje nezaposlenosti promatra prema razini obrazovanja, uočljivo je da opada s povećanjem razine obrazovanja. Tako je udio dugotrajno nezaposlenih (više od jedne godine) u ukupnome broju nezaposlenih bez škole i s nezavršenom OŠ iznosio 70,4 %, a u ukupnome broju nezaposlenih sa završenom OŠ 54,3 %. Udio dugotrajno nezaposlenih bio je još manji kod osoba sa SŠ (41,8 % odnosno 41,1 %), te višom ili visokom školom (32,1 odnosno 28,2 %).

Sljedeća tablica daje pregled nezaposlenih osoba prema trajanju nezaposlenosti i razini obrazovanosti krajem listopada 2014. godine.

Tablica 14. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i razini obrazovanosti na dan 31.10.2014.

Trajanje nezaposlenosti	UKUPNO	Bez škole i nezavršena osnovna škola	Osnovna škola	SŠ za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnike	SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina	Gimnazija	Viša škola, I. stupanj fakulteta i stručni studij	Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat
Broj nezaposlenih osoba:								
Do 3 mjeseca	5 700	120	670	1 703	1 660	191	515	841
Od 3 do 6 mjeseca	1 845	58	221	487	502	61	164	352
Od 6 do 9 mjeseci	1 049	41	144	301	272	43	93	155
Od 9 do 12 mjeseci	1 277	55	229	374	320	50	85	164
Od 1 do 3 godine	4 184	296	742	1 151	1 137	165	280	413
Više od 3 godine	3 226	355	757	907	781	121	125	180
U K U P N O	17 281	925	2 763	4 923	4 672	631	1 262	2 105
Struktura nezaposlenih osoba:								
Do 3 mjeseca	33,0	13,0	24,2	34,6	35,5	30,3	40,8	40,0
Od 3 do 6 mjeseca	10,7	6,3	8,0	9,9	10,7	9,7	13,0	16,7
Od 6 do 9 mjeseci	6,1	4,4	5,2	6,1	5,8	6,8	7,4	7,4
Od 9 do 12 mjeseci	7,4	5,9	8,3	7,6	6,8	7,9	6,7	7,8
Od 1 do 3 godine	24,2	32,0	26,9	23,4	24,3	26,1	22,2	19,6

Više od 3 godine	18,7	38,4	27,4	18,4	16,7	19,2	9,9	8,6
UKUPNO	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kratkotrajna nezaposlenost	57,1	29,6	45,7	58,2	58,9	54,7	67,9	71,8
Dugotrajna nezaposlenost	42,9	70,4	54,3	41,8	41,1	45,3	32,1	28,2

Izvor: HZZ, 2014.

Iz navedenog se može zaključiti da razina obrazovanja ima značajan utjecaj na trajanje nezaposlenosti.

Tijekom proteklih godina dugotrajna nezaposlenost postala je značajno obilježje tržišta rada. Dugotrajna nezaposlenost, osobito ako joj nije prethodilo neko značajnije radno iskustvo, vrlo često dovodi do znatnijeg gubitka stečenih znanja i vještina što dodatno umanjuje mogućnost zapošljavanja. Osobe je vrlo teško aktivirati zbog dugog razdoblja izbivanja iz svijeta rada. Dugotrajna nezaposlenost je sve više izražena unutar kategorije nekvalificirane radne snage, žena i starijih osoba te čine sve veći dio registriranih i dugotrajno nezaposlenih.

Nedovoljna prostorna i profesionalna mobilnost udaljava osobe od tržišta rada, na što dodatno utječe i struktura ukupne nezaposlenosti u kojoj je dominantno zastupljena ženska populacija sa udjelom od 57,6 %, te 30,0 % osoba starijih od 50 godina.

Problematika:

- dugotrajna nezaposlenost sve je više prisutna, naročito kod nekvalificirane radne snage, žena i starijih osoba,
- nezaposlenih je posebno izražena u goranskim ispostavama,

Moguća rješenja/projekti:

- Jačati zapošljavanje i stvarati mogućnosti uključivanja osoba u tržište rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ),
- ukazati na mogućnosti veće mobilnosti radne snage (promjena boravišta radi zapošljavanja),
- koristiti znanja iskusnog nezaposlenog kadra kod mladih poduzetnika,
- uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva,
- jačati usluge skrbi o djeci, starijima i nemoćnima.

2. 4. Potražnja za radnom snagom i zapošljavanje

2.4.1. Prijavljena slobodna radna mjesta

Tijekom prvih deset mjeseci 2014. godine poslodavci su prijavili ukupno 10.826 slobodnih radnih mjesta Hrvatskome zavodu za zapošljavanje PU Rijeka, što je za 464 ili 4,5 % više nego u istom razdoblju 2013. godine.

S obzirom na *rodove zanimanja* sukladno Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja (NKZ) poslodavci su tijekom 2014. godine najviše tražili radnike uslužnih i trgovačkih zanimanja 29,3 %, stručnjake i znanstvenike 17,3 % te inženjere, tehničare i srodna zanimanja 15,9 %. Relativno

dobro tražena zanimanja bila su i jednostavna zanimanja kao što su čistači, dostavljači, transportni radnici, radnici bez zanimanja i sl. (15,1 %) te zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (10,6 %). Navedeno se može pratiti u sljedećoj tablici.

Tablica 15. Slobodna radna mjesta prema rodovima zanimanja za siječanj-listopad 2014.

Rod zanimanja	Slobodna radna mjesta	%
Čelnici, dužnosnici, direktori	9	0,1
Stručnjaci i znanstvenici	1.871	17,3
Inženjeri, tehničari i srodna zanimanja	1.723	15,9
Uredski i šalterski službenici	807	7,5
Uslužna i trgovačka zanimanja	3.174	29,3
Poljoprivrednici, lovno-uzgojni, šumarski radnici i ribari	55	0,5
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	1.145	10,6
Rukovatelji strojevima, vozilima	412	3,8
Jednostavna zanimanja	1.630	15,1
Ukupno	10 826	100,0

Izvor: HZZ, 2014.

Prema *Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti*, najveći udio u ukupnom broju zaprimljenih prijava slobodnih radnih mjesta tijekom prvih deset mjeseci 2014. godine bio je u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (25,5 %), trgovini na veliko i malo (14,7 %) te u obrazovanju (10,9 %).

Uspoređujući s prethodnom godinom, najveće povećanje unutar većih djelatnosti bilježimo u građevinarstvu (55,8 %), prerađivačkoj industriji (50,2 %), djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (36,5 %) i trgovini (7,5 %).

Najveće smanjenje u većim djelatnostima evidentirano je u stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima (38,7 %), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (26,4 %), ostalim uslužnim djelatnostima (19,0 %) i prijevozu i skladištenju (12,9 %).

Prijave za slobodnim radnim mjestima i zapošljavanje iz evidencije HZZ-Područnog ureda Rijeka daje sljedeća tablica.

Tablica 16. Prijavljena slobodna radna mjesta i zapošljavanje iz evidencije PU Rijeka prema područjima NKD za siječanj-listopad 2014.

Djelatnost (NKD 2007)	Prijavljena slobodna radna mjesta			Zaposleni s evidencije Zavoda		
	Broj	%	Indeks '14./'13.	Broj	%	Indeks '14./'13.
(A) Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	46	0,4	75,4	277	2,2	144,3
(B) Rudarstvo i vađenje	0	-	0,0	1	0,0	33,3
(C) Prerađivačka industrija	892	8,2	150,2	1 417	11,4	114,1
(D) Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	16	0,1	59,3	17	0,1	121,4

(E) Opskrba vodom; uklanjanje otpad.voda, gospod.otpadom te dj.sanacije okoliša	121	1,1	102,5	164	1,3	96,5
(F) Građevinarstvo	662	6,1	155,8	858	6,9	111,0
(G) Trgovina na veliko i na malo	1 594	14,7	107,5	2 234	18,0	107,0
(H) Prijevoz i skladištenje	487	4,5	87,1	505	4,1	105,4
(I) Dj. pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	2 757	25,5	136,5	3 343	26,9	118,3
(J) Informacije i komunikacije	95	0,9	81,2	122	1,0	101,7
(K) Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	75	0,7	63,0	92	0,7	76,7
(L) Poslovanje nekretninama	49	0,5	92,5	93	0,7	160,3
(M) Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	348	3,2	61,3	394	3,2	77,6
(N) Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	556	5,1	73,6	1 049	8,4	115,1
(O) Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	622	5,7	96,4	125	1,0	58,1
(P) Obrazovanje	1 181	10,9	93,3	815	6,6	115,9
(Q) Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	873	8,1	95,5	395	3,2	76,4
(R) Umjetnost, zabava i rekreacija	126	1,2	53,2	210	1,7	125,0
(S) Ostale uslužne djelatnosti	319	2,9	81,0	295	2,4	87,0
(T) Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca	7	0,1	175,0	25	0,2	53,2
(U) Djelatnosti izvan teritorijalnih organizacija i tijela	0	-	-	0	-	-
Ukupno	10 826	100,0	104,5	12 431	100,0	108,2

Izvor: HZZ, 2914.

Regionalni raspored prijavljenih slobodnih radnih mjesta pokazuje da je najveći broj prijava u prvih deset mjeseci 2014. godine bio u ispostavi Rijeka (5.969 ili 55,1 %), a najmanji u Čabru (39 ili 0,4 %) i Vrbovskom (49 ili 0,5 %). U usporedbi s prethodnom godinom najviše je smanjen broj prijava u ispostavama Vrbovsko (51,0 %) i Čabar (48,0 %), Delnice (25,9 %) i Rab (22,4 %) dok povećanje bilježe ispostave Cres-Lošinj (79,9 %), Opatija (26,6 %), Krk (22,1 %) i Crikvenica (0,1 %).

Prijave za slobodnim radnim mjestima i zapošljavanje iz evidencije HZZ-Područnog ureda Rijeka po ispostavama prikazane su u tablica broj 17.

Tablica 17. Slobodna radna mjesta i zapošljavanje po ispostavama PU Rijeka za razdoblje siječanj-listopada 2014. godine

Ispostava	Prijavljena slobodna radna mjesta			Zaposleni s evidencije Zavoda		
	Broj	%	Indeks 2014./2013.	Broj	%	Indeks 2014./2013.
Crikvenica	908	8,4	100,1	1 171	9,4	116,5
Čabar	39	0,4	52,0	136	1,1	127,1
Delnice	324	3,0	74,1	581	4,7	95,6
Krk	767	7,1	122,1	775	6,2	127,7

Opatija	1 271	11,7	126,6	1 261	10,1	112,1
Rab	389	3,6	77,6	551	4,4	94,2
Rijeka	5 969	55,1	98,0	7 222	58,1	108,0
Vrbovsko	49	0,5	49,0	262	2,1	86,8
Cres-Lošinj	1 110	10,3	179,9	472	3,8	100,9
Ukupno	10 826	100,0	104,5	12 431	100,0	108,2

Izvor: HZZ, 2014.

2.4.2. Zapošljavanje osoba iz evidencije Zavoda

U prvih deset mjeseci 2014. godine iz evidencije Zavoda PU Rijeka zaposlena je ukupno 12.431 osoba, što je za 938 osoba ili 8,2 % više nego u istom razdoblju 2013. godine.

2.4.2.1. Struktura evidentiranoga zapošljavanja

Struktura evidentiranoga zapošljavanja je sljedeća:

- **Spol:** - 6.624 žena (53,3 %) i 5.807 muškaraca (46,7 %). Udio žena u ukupnome broju zaposlenih smanjen je u odnosu na 2013., dok je udio muškaraca povećan.
- **Razina obrazovanja:** - više od dvije trećine evidentiranoga zapošljavanja odnosi se na zaposlene osobe sa završenom srednjom školom (64,9 %):
SŠ za zanimanja do 3 god. i školu za KV i VKV radnike (34,5 %), SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina i gimnazija (30,4 %).
Najmanje je zaposleno osoba bez škole i nezavršenom OŠ (1,8 %) i osoba sa završenom višom školom, prvim stupnjem fakulteta i stručnim studijem (7,7 %).

U usporedbi s prethodnom godinom 2013. evidentirano zapošljavanje povećano je kod osoba svih razina obrazovanja osim kod osoba sa nezavršenom OŠ. Najveće povećanje zapošljavanja je kod osoba sa fakultetskim obrazovanjem (15,9 %), osoba sa završenom višom školom, prvim stupnjem fakulteta i stručnim studijem (9,2 %), osoba bez škole i nezavršenom OŠ (16,2 %) i sa srednjom školom (7,6 %). Isti podaci prikazani su u sljedećoj tablici.

Tablica 18. Zaposleni iz evidencije HZZ prema razini obrazovanja za siječanj-listopad 2013./2014.

	Ukupno	Bez škole i nezavršena OŠ	OŠ	SŠ za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnike	SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više god.	Gimnazija	Viša škola, I. stupanj fakulteta i stručni studij	Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat
2013.	11 493	268	1 365	4 002	3 164	330	876	1 488
<i>Struktura</i>	<i>100,0</i>	<i>2,3</i>	<i>11,9</i>	<i>34,8</i>	<i>27,5</i>	<i>2,9</i>	<i>7,6</i>	<i>12,9</i>
2014.	12 431	227	1 459	4 283	3 432	348	957	1 725
<i>Struktura</i>	<i>100,0</i>	<i>1,8</i>	<i>11,7</i>	<i>34,5</i>	<i>27,6</i>	<i>2,8</i>	<i>7,7</i>	<i>13,9</i>
<i>Indeks 2014./2013.</i>	<i>108,2</i>	<i>84,7</i>	<i>106,9</i>	<i>107,0</i>	<i>108,5</i>	<i>105,5</i>	<i>109,2</i>	<i>115,9</i>

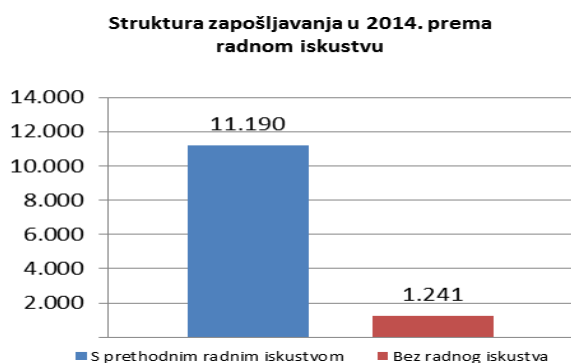
Izvor: HZZ, 2014.

- **Poredak pojedinih rodova zanimanja** (sukladno Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja – NKZ) u evidentiranome zapošljavanju bio je sljedeći:

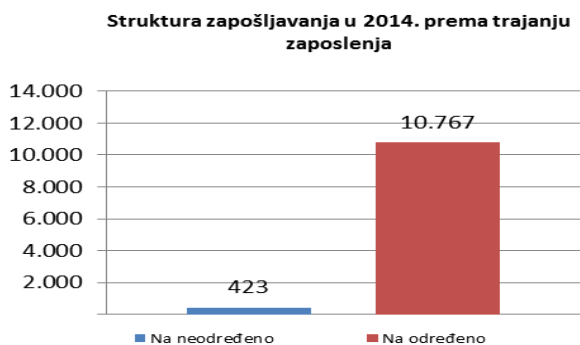
- uslužna i trgovačka zanimanja	3.109 ili 25,0 %,
- inženjeri, tehničari i srodna zanimanja	2.164 ili 17,4 %,
- zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	1.636 ili 13,2 %,
- stručnjaci i znanstvenici	1.630 ili 13,1 %,
- uredski i šalterski službenici	1.604 ili 12,9 %,
- jednostavna zanimanja	1.567 ili 12,6 %,
- rukovatelji strojevima, vozilima	612 ili 4,9 %,
- poljoprivrednici, lovno-uzgojni, šumarski radnici i ribari	108 ili 0,9 %,
- čelnici, dužnosnici, direktori	1 ili 0,0 %.
- **Radno iskustvo:** - 11.190 osoba (90,0 %) što su imale prethodno radno iskustvo i 1.241 osoba (10,0 %) koje su zaposlene prvi put. U usporedbi s prethodnom godinom povećao se udio zaposlenih s prethodnim radnim iskustvom za 1,0 postotni bod, a smanjio udio zaposlenih bez radnog iskustva.
- **Trajanje zaposlenja:** - 11.940 osoba (96,1 %) na određeno i 491 osoba (3,9 %) na neodređeno vrijeme.

Navedeni podaci prikazani su u sljedećim grafikonima.

Grafikon 11: Struktura zapošljavanja u 2014. godini prema radnom iskustvu



Grafikon 12: Struktura zapošljavanja u 2014. godini prema trajanju zaposlenja

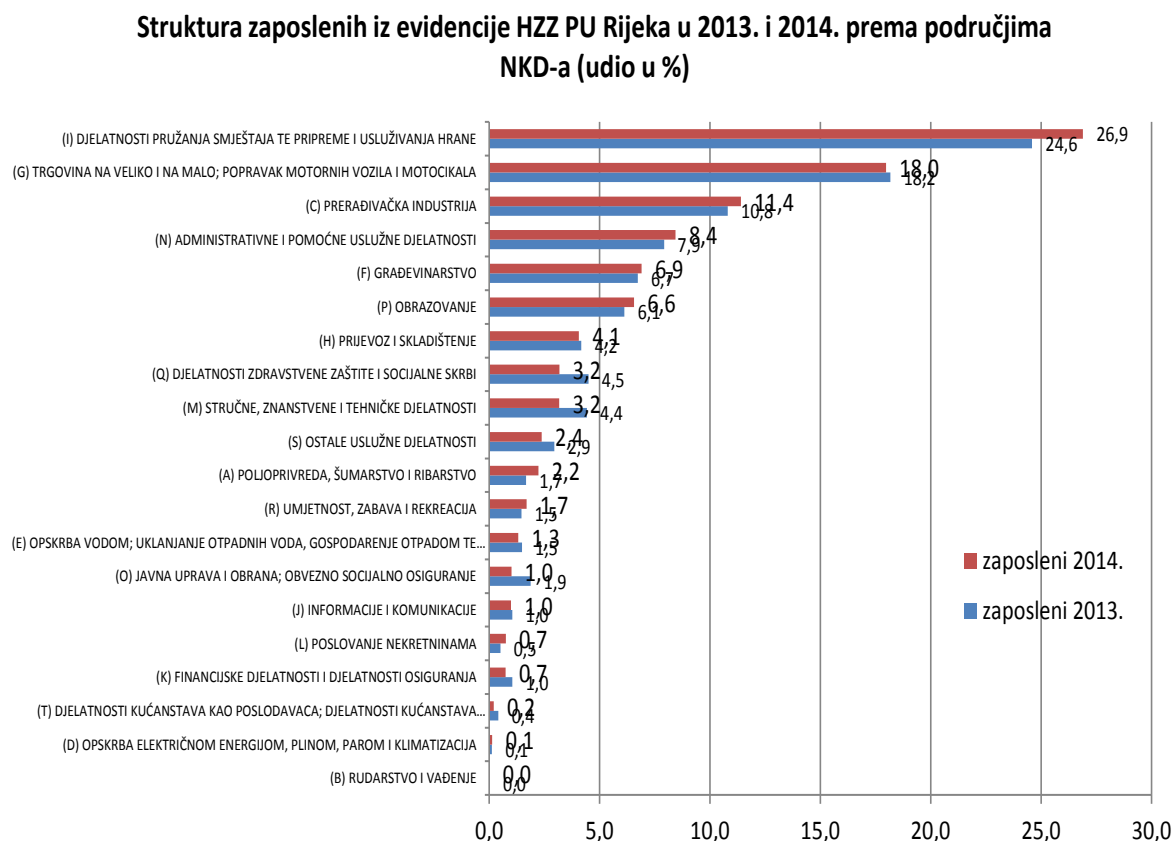


- **Djelatnosti zaposlenja** – od siječnja do listopada 2014. godini najveći broj osoba iz evidencije HZZ PU Rijeka zaposlio se u djelatnosti:
 - pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, 3.343 ili 26,9 %,

- trgovini na veliko i malo, 2.234 osoba ili 18,0 % i
- prerađivačkoj industriji, 1.417 osoba ili 11,4 %.

U usporedbi s prethodnom godinom zabilježeno je povećanje evidentiranoga zapošljavanja gotovo u većini djelatnosti (grafikon broj 13). Od „većih“ djelatnosti najveće povećanje zapošljavanja evidentirano je u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (18,3 %), obrazovanju (15,9 %), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (15,1 %), prerađivačkoj industriji (14,1 %), građevinarstvu (11,1 %) i prijevozu i skladištenju (5,4 %).

Grafikon 13: Struktura zaposlenih iz evidencije HZZ prema djelatnostima



Izvor: HZZ, 2014.

- **Regionalna struktura zapošljavanja** – najveći udio u evidentiranome zapošljavanju imale su: ispostava Rijeka (7.222 osobe ili 58,1 %) i Opatija (1 261 osoba ili 10,1 %), dok se istodobno najmanje osoba zaposlilo u ispostavi Čabar (136 osoba ili 1,1 %) te Vrbovsko (262 osoba ili 2,1 %). U usporedbi s istim razdobljem prethodne godine najviše se povećao opseg evidentiranoga zapošljavanja u ispostavi Krk (27,7 %), Čabar (27,1 %), Crikvenica (16,5 %), Opatija (12,1 %), dok se smanjio broj zapošljavanja u ispostavi Vrbovsko (13,2 %), Rab (5,8 %) i Delnice (4,4 %).

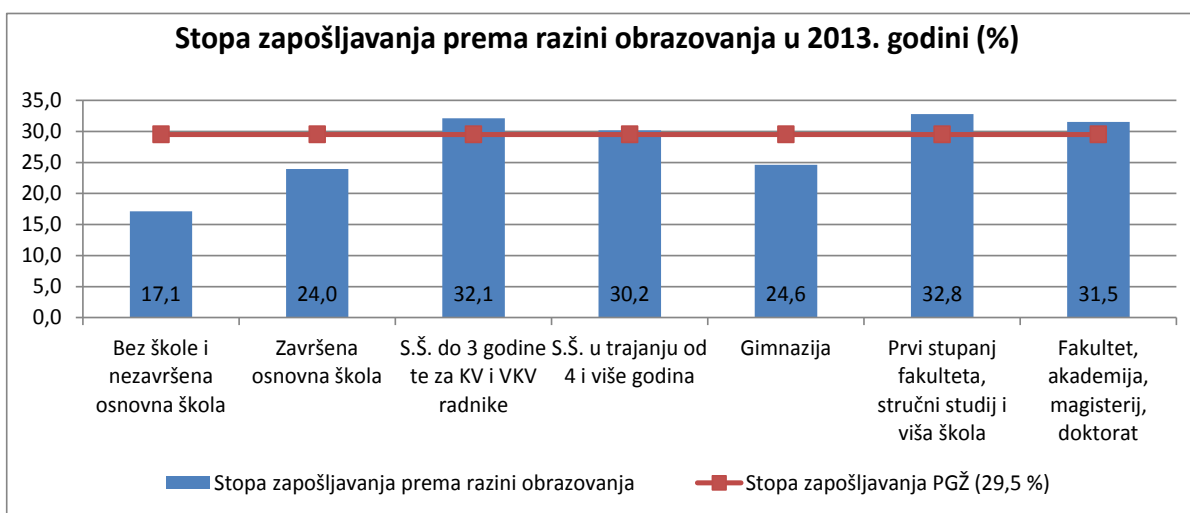
2.4.2.2. Stope zapošljavanja

Godišnja stopa zapošljavanja pokazuje koliko se osoba zaposlilo od ukupnoga broja nezaposlenih koji su tijekom godine tražili zaposlenje. U 2013. godini stopa zapošljavanja iznosila je 29,5 %, što znači da se zaposlilo više od jedne četvrtine nezaposlenih osoba koje su tražile zaposlenje tijekom godine.

- **Razina obrazovanja i zvanje** - Zabilježene su značajne razlike u stopi zapošljavanja između skupina osoba s različitim razinom obrazovanja. Stopa zapošljavanja iznosila je:
 - 17,1 % za radnike bez škole i nezavršenom osnovnom školom,
 - 24,0 % za radnike sa osnovnom školom, zatim
 - 32,1 % za radnike sa SŠ za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnike,
 - 30,2 % za radnike sa SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina,
 - 24,6 % za radnike sa gimnazijom,
 - 32,8 % za radnike sa višom školom, I. stupanj fakulteta i stručni studij, te
 - 31,5 % za radnike sa fakultetom, akademijom, magisterijem, doktoratom.

Navedeno je prikazano i grafički.

Grafikon 14: Stopa zapošljavanja prema obrazovanju



Izvor: HZZ, 2014.

Unutar iste razine obrazovanja postoje razmjerno velike razlike u stopi zapošljavanja između različitih zanimanja. Tablica broj 19 prikazuje skupine zanimanja s stopom zapošljavanja unutar skupine najfrekventnijih zanimanja istog roda (broj zaposlenih ≥ 10).

Tablica 19. Stopa zapošljavanja prema zanimanjima

Stopa zapošljavanja prema zanimanju (zaposleno ≥ 10)			
	%		%
(2322) Profesori prirodoslovno-matematičkih predmeta u SŠ	54,7	(3113) Elektroinženjeri i elektrotehničari	34,1
(9212) Radnici u šumarstvu	52,8	(9133) Pralje i glačarice	34,1
(3311) Nastavnici u osnovnim školama	50,4	(8332) Rukovatelji građevinskim i sličnim strojevima	33,8
(3320) Odgojitelji predškolske djece	49,6	(8340) Brodska posada i srodna zanimanja	33,6
(2221) Doktori medicine	46,9	(2143) Dipl. inž. elektroenergetike i elektrostrojarstva	33,3
(7224) Obrađivači metalnih površina i oštrači	45,3	(3222) Sanitarni inženjeri i tehničari	33,3
(7212) Zavarivači i rezači plamenom	44,9	(2321) Profesori društveno-humanističkih predmeta u SŠ	33,2
(4222) Recepcionari i srodna zanimanja	44,6	(5220) Prodavači i trgovački demonstratori	33,0
(7214) Izrađivači i monter metalnih konstrukcija	44,3	(3433) Ekonomisti i voditelji dijelova računovodstava	33,0

(5133) Njegovatelji invalidnih i bolesnih osoba u kući	40,9	(3121) Računalni inženjeri i tehničari	32,8
(8324) Vozači teških teretnih i vučnih vozila	40,7	(3211) Biološki i biotehnički inženjeri i tehničari	32,7
(7123) Armirači i betonirci	40,0	(7139) Građevinari završnih radova d.n.	32,5
(7411) Mesari i srodna zanimanja	40,0	(3414) Organizatori putovanja i srodna zanimanja	32,5
(5122) Kuhari	39,9	(7122) Zidari	32,2
(7412) Pekari, slastičari i srodna zanimanja	38,8	(7136) Instalateri i monter i cjevovoda	32,2
(7124) Tesari i građevinski stolari	38,7	(3147) Inženjeri cestovnog prometa i srodna zanimanja	32,0
(5161) Vatrogasci	38,6	(7137) Elektroinstalateri i srodna zanimanja	31,9
(6152) Riječni, jezerski i ribari obalnog mora	38,3	(3142) Časnici palube i peljari	31,7
(8323) Vozači autobusa i tramvaja	38,3	(2222) Doktori stomatologije	31,4
(7134) Izolateri	38,1	(8334) Rukovatelji ostalim pokretnim strojevima	31,4
(3212) Poljoprivredni inž. i tehničari i šumarski tehničari	37,7	(2142) Diplomirani građevinski inženjeri	31,3
(2445) Diplomirani psiholozi	37,3	(2441) Diplomirani ekonomisti	31,0
(5123) Konobari i pipničari	36,7	(2145) Diplomirani strojarski i brodograđevni inženjeri	30,7
(7231) Mehaničari i monter motornih vozila	36,6	(7241) Elektromonteri, elektromehaničari	30,7
(7133) Fasaderi i gipsari	35,5	(3226) Fizioterapeuti	30,6
(4221) Šalterski službenici putničkih agencija i srodni	35,1	(3122) Računalni operatori	30,6
(7242) Monteri, mehaničari i serviseri elektronike	35,0	(3141) Časnici stroja	30,4
(2213) Diplomirani inženjeri agronomije i šumarstva	34,9	(2131) Dipl. projektanti računal. sustava, sustavni inž. i programeri	30,2
(7422) Stolari za pokućstvo i drvoobrađivači	34,3	(7222) Alatničari i srodna zanimanja	30,1
(8333) Rukovatelji dizalicama i sličnim uređajima	34,3	(2141) Diplomirani inž. arhitekture, urbanizma i prometa	29,9

Izvor: HZZ, 2014.

Objašnjavajući podatke o stopi zapošljavanja prema zanimanju, potrebno je imati na umu da oni obuhvaćaju samo prijavljeno zapošljavanje, da zanimanja s većom fluktuacijom radnika i većim udjelom sezonskog zapošljavanja imaju i veću stopu zapošljavanja.

- Gledano na županijskoj razini, prosječna stopa zapošljavanja u 2013. godini bila je 29,5 % i veća je za 0,7 postotna boda u odnosu na prethodnu godinu. Međutim, što se tiče ispostava, stope relativno više od prosječne županijske razine ostvarene su u ispostavama:
 - Rab 39,7 %,
 - Cres-Lošinj 38,8 %,
 - Crikvenica 33,5 %,
 - Krk 31,3 %,
 - Opatija 31,2 %,
 - Delnice 30,8 %,
 - Vrbovsko 30,8 %,

Smanjenju stope ukupnoga zapošljavanja u PU Rijeka pridonijele su ispostave Rijeka s nižom stopom zapošljavanja od 27,6 % i Čabar 24,5 %.

2.4.2.3. Sezonsko zapošljavanje

Zahvaljujući turističkoj sezoni zapošljavanje u turizmu i u ugostiteljstvu predstavlja veći dio zapošljavanja u Hrvatskoj. Sezona obuhvaća razdoblje od proljeća do kasnije jeseni, a najizraženija je u mjesecima svibnju, lipnju, srpnju i kolovozu. Posredovanje pri sezonskom zapošljavanju u turizmu jedna je od značajnijih aktivnosti HZZ-a.

Zapošljavanje nezaposlenih osoba iz evidencije HZZ PU Rijeka ima uobičajeno sezonsko obilježje.

Tijekom 2013. sezonski su zaposlene, iz evidencije HZZ PU Rijeka, 2.904 osoba ili 22,7 % ukupnog broja zaposlenih u 2013. U odnosu na isto razdoblje prethodne godine to je povećanje od 6,1 %.

U razdoblju od siječnja do listopada 2014. iz evidencije sezonski je zaposleno 2.827 osoba, u odnosu na isto razdoblje 2013. to je smanjenje za 1,5 %.

Udio ženske radne snage u ukupno zaposlenim u sezoni iznosi 61,3 %. Ženska radna snaga tradicionalno je nositelj sezonskih poslova.

U našoj Županiji se zapošljava i nedomilna sezonska radna snaga. U 2013. zaposleno je 2.883 osoba iz drugih županija ili 49,8 % od ukupnog broja sezonskih radnika zaposlenih u našoj Županiji, a najviše iz Vukovarsko-srijemske, Brodsko-posavske, Sisačko-moslavačke i Bjelovarsko-bilogorske županije.

2.4.3. Aktualni problemi ponude i potražnje na tržištu rada i moguća rješenja

Niska potražnja u odnosu na ponudu i njezina struktura u kojoj je dominantno zastupljen uslužni sektor (trgovina i djelatnost pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane) odraz su trenutne gospodarske situacije. S obzirom na zapošljavanje po rodovima, dominiraju rodovi uslužnih i trgovačkih zanimanja 25,5 %, dok je udio obrtničkih zanimanja 14,1 % te stručnjaka i znanstvenika 12,3 %.

Iako je gospodarska kriza u značajnoj mjeri definirala potražnju na tržištu rada, i dalje poslodavci imaju percepciju starijih radnika kao neproduktivnih, bolesnih i nefleksibilnih, dok im mlade osobe predstavljaju velik trošak zbog nedostatka radnog iskustva te im češće nude ugovore na određeno. S obzirom na sve češću pojavu novih obrazovnih programa tj. kadrova s novim zvanjima poslodavci ne mogu prepoznati i povezati njihove kompetencije s kriterijima i uvjetima tržišta rada. Istovremeno je prisutan problem neprepoznavanja prvostupnika od strane poslodavca kao budućih zaposlenika, jer poslodavci često smatraju da prvostupnici nisu dovoljno kompetentne osobe za obavljanje poslova koji zahtijevaju visoku stručnu spremu.

Dio razloga koji dovode do nemogućnosti udovoljavanja potražnji leži u nedovoljnoj povezanosti obrazovnog sustava s tržištem rada i njegovoj sporosti u odgovorima na promjene koje se na njemu odvijaju, nedostaje kvalificirane radne snage u dinamičnim sektorima računarstvu, biotehnologiji, građevinarstvu, financijskim uslugama, turizmu i prometu dok su društveno humanistički studij višak.

Bolonjski proces omogućio je prepoznatljivost nacionalnih stupnjeva obrazovanja u europskom sustavu visokog obrazovanja i tržištu rada. Takav sustav, potiče mobilnost i internacionalizaciju obrazovanja, koja u današnjim uvjetima gospodarske krize i nezaposlenosti dodatno utječe na visok stupanj otvorenosti radne snage prema inozemstvu.

Nedostatak kvalitetnijeg strateškog planiranja gospodarskih subjekata, njihovog udruživanja i prepoznavanja potreba za radnom snagom te znanjima i vještinama također utječe na stvaranje prepreka i poteškoća pri pronalaženju kvalitetne radne snage. Nameće se potreba sustavnog praćenja zahtjeva gospodarstva na području ljudskih potencijala od nacionalne do lokalne razine te isticanje važnih i strateških sektora na razini Županije.

Problematika:

- ne postoji sustavno praćenje potreba gospodarstva (za radnom snagom, znanjima i vještinama),
- najveći udio u potražnji za radnom snagom odnosi se na uslužne djelatnosti,
- najveća potražnja za zanimanja, trgovca, stručnjaci i znanstvenici, inženjeri i tehničari te jednostavna zanimanja,
- najmanja potražnja za radnom snagom u Gorskom kotaru, dok najveća u turističkim mjestima,
- veća potreba zapošljavanja na određeno vrijeme,
- nedostatak kvalitetnijeg strateškog planiranja gospodarskih subjekata i praćenja važnijih sektora,

Moguća rješenja/projekti:

- postavljanje Centra lokalnog partnerstva za objedinjavanje podataka, trendova, istaknute problematike tržišta rada za stvaranje novih odnosa, procedura, partnerstava i projekata,
- jačati zapošljavanja i stvaranje mogućnosti uključivanja osoba u tržište rada i praćenje istog putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ),
- uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva, profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, animirati i povećati interes za prirodne i tehničke znanosti, informirati poslodavce i buduće zaposlenike putem ureda/centra za karijeru,
- sustavno pratiti potrebe gospodarstva: izraditi EU projekte za alate praćenja potreba, razvijati alate za praćenje deficitarnih zanimanja, motivirati poslodavce za iskazivanje potreba, prepoznati strateške djelatnosti, izgraditi centre izvrsnosti za pojedine sektore (turizam) i iskoristiti postojeće resurse u tu svrhu (HGK),
- ostvariti suradnju pojedinih sektora i sindikata za stvaranje centra kompetencija i znanja (kao što je kod građevinske i metalne industrije), gospodarske politike i strategije,
- fleksibilnost radnog zakonodavstva – lakše i jeftinije zaposlenje ili promjena radnog mjesta, smanjiti porezni klin, stvaranje sigurnosnih mreža – jačanje programa dokvalifikacija i prekvalifikacija, promijeniti sustav u smislu da se lakše odlučuju na oblik stalnog zaposlenja radnika (na neodređeno vrijeme) i isključiti mogućnosti zapošljavanja po podobnosti.

2.5. Politike zapošljavanja

2.5.1. Mjere aktivne politike zapošljavanja HZZ-a

Prema Nacionalnom akcijskom planu zapošljavanja svake godine Vlada Republike Hrvatske donosi Godišnji plan za poticanje zapošljavanja. Godišnji plan za poticanje zapošljavanja provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje i druge ovlaštene pravne osobe, radi unapređenja zapošljavanja, razvijanja poduzetništva, poticanja prilagodljivosti poslodavaca i radnika uvjetima na tržištu rada, kontinuiranim osposobljavanjem, stjecanjem znanja i vještina, a i radi poticanja istih uvjeta pri zapošljavanju žena i muškaraca, te drugih skupina kojima prijeti socijalna isključenost. Mjere aktivne politike unutar Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja, koje su usklađene s europskim strategijama u području poticanja zapošljavanja, usmjerene su prema sufinanciranju zapošljavanja nezaposlenih, sufinanciranju usavršavanja uz zapošljavanje radi zadržavanja radnog mjesta, financiranju obrazovanja nezaposlenih osoba za potrebe tržišta rada i stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa te sufinanciranju i financiranju zapošljavanja u programima javnih radova.

Pristupanjem Europskoj uniji Republika Hrvatska prihvatila je Garanciju za mlade, kao ključni element poboljšanja položaja mladih na tržištu rada i osiguranja njihove budućnosti, te smanjenja rastućeg broja mladih nezaposlenih osoba.

Hrvatski zavod za zapošljavanje počeo je s provedbom Garancije za mlade 1. srpnja 2013. te je paket mjera za mlade „Mladi i kreativni“ dopunio s dodatnih 11 mjera prvenstveno usmjerenih na mlade do 29 godina. Mjere su usmjerene na podizanje kompetencija i pripremu mladih za zapošljavanje, a posebice jačanje i uključivanje mladih u poduzetništvo i razvoj organizacija civilnog društva kao sve značajnijeg dionika na tržištu rada.

Mjere aktivne politike iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, realizirane unutar Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja, Nacionalnog programa za Rome, tijekom 2013. godine u HZZ PU Rijeka koristile su ukupno 2.994 osobe.

Sufinanciranjem zapošljavanja i obrazovanja te financiranjem obrazovanja u 2013. obuhvaćene su navedene skupine nezaposlenih i zaposlenih:

- mlade osobe bez radnog staža do 29 godina prijavljene u evidenciju nezaposlenih;
- nezaposlene osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih duže od 30 dana sa završenim preddiplomskim, diplomskim ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem, odnosno preddiplomskim ili specijalističkim stručnim studijem, osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem u obrtničkim zanimanjima u vezanom obrtu i zanimanja u kojima je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim posebnim propisima, bez obzira da li je radno iskustvo ili polaganje stručnog ispita zakonom propisano, uz uvjet da nemaju više od 12 mjeseci staža u zvanju i bez ograničenja na ukupan staž osiguranja;
- dugotrajno nezaposlene osobe do 25 godina, uz uvjet prijave u evidenciju nezaposlenih najmanje 6 mjeseci, te osobe iznad 25 godina, uz uvjet prijave u evidenciju nezaposlenih najmanje 12 mjeseci;

- nezaposlene osobe iznad 50 godina prijavljene u evidenciju najmanje 6 mjeseci i zaposlene osobe iznad 50 godina kojima prijeti gubitak radnog mjesta zbog godina života, razine obrazovanja, nedostatka stručnih znanja i vještina;
- osobe s invaliditetom;
- posebne skupine nezaposlenih: samohrani roditelji, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, žrtve obiteljskog nasilja, hrvatski branitelji, roditelji četvero i više malodobne djece, roditelji djece s posebnim potrebama, azilanti, liječeni ovisnici te druge skupine nezaposlenih kojima prijeti socijalna isključenost i trajna nezaposlenost;
- osobe romske nacionalne manjine prijavljene u evidenciju nezaposlenih;
- zaposleni radnici kojima prijeti gubitak radnog mjesta zbog promjene proizvodnog programa, uvođenja novih tehnologija i viših standarda.

Od ukupnog broja novo uključenih osoba u 2013. godini bilo je 1.796 žena (60,0 %). Prema dobnoj strukturi najveći udio korisnika mjera iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja čine mlade osobe od 20 do 24 godina (18,5 %) i od 25 do 29 godina (28,0 %), a zatim slijede dobne skupine od 30 do 34 godina (11,8 %) i od 50 do 54 godina (9,0 %). Od siječnja do listopada 2014. ukupno je novo uključenih 1.184 osoba.

Tablica 20. Broj osoba uključenih u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ) u HZZ PU Rijeka u 2013. i 2014. godini

Program/Mjera	Novo uključeni od 1.1. do 31.12.2013.	Novo uključeni od 1.1. do 31.10.2014.
Ukupno	2.994	1.184
1. Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja	2.987	1.183
Potpore za zapošljavanje	552	199
Potpore za samozapošljavanje	471	199
Obrazovanje nezaposlenih	82	86
Javni radovi	488	23
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	1.117	676
Potpore za očuvanje radnih mjesta	261	0
2. Nacionalni program za Rome	7	1
Javni radovi	6	1
Sufinanciranje zapošljavanja	1	0

Izvor: HZZ, 2014.

2.5.2. Regionalne mjere aktivne politike zapošljavanja

Primorsko-goranska županija provodi programe razvoja malog i srednjeg poduzetništva u svrhu razvoja poduzetničke infrastrukture i realizacije poduzetničkih ideja kreditiranjem. U razdoblju od 2001. do 2013. godine provodili su se razni programi kreditiranja na način da Županija subvencionira kamatnu stopu na kredite odobrene malim i srednjim poduzetnicima. Tijekom 2012. i 2013., Županija je kreditirala poduzetnike i obrtnike prema programu "Poduzetnik u PGŽ". U suradnji sa poslovnim bankama odobreno je 18 kredita koji će omogućiti otvaranje 50 novih radnih mjesta.

Grad Rijeka putem Odjela za poduzetništvo već niz godina razvija i provodi mjere usmjerene na razvoj malog gospodarstva u gradu Rijeci. U cilju njihove transparentnosti, mjerljivosti učinaka kao i komunikacije prema poduzetnicima 2008. godine donesen je Opći program mjera poticanja razvoja poduzetništva na području Grada Rijeke. Vodeći se novim okolnostima na tržištu, novim strateškim dokumentima kako na lokalnoj tako i na nacionalnoj razini 2014. godine usvojen je novi dopunjeni Program. Koliko su mjere usmjerene prema subjektima malog gospodarstva važne za poticanje zapošljavanja govori i analiza koja ukazuje da navedeni subjekti zapošljavaju 63% svih radnika. Kad je u pitanju novo zapošljavanje, u okviru novog Općeg programa mjera posebno su važne dvije mjere; Subvencioniranje inicijalnih troškova pokretanja gospodarske aktivnosti poduzetnika početnika, čiji je cilj i poticanje na samozapošljavanje te Start-up inkubator kao infrastruktura za samozapošljavanje mladih kroz realizaciju vlastitih poslovnih ideja. Međutim, s obzirom da su ostale mjere usmjerene povećanju konkurentnosti i održivosti poslovanja malih i srednjih poduzeća, one su također u funkciji održavanja zaposlenosti u postojećim gospodarskim subjektima.

Riječka razvojna agencija Porin d.o.o. u suradnji s Primorsko-goranskom županijom i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje Područnim uredom Rijeka provodi projekt pod nazivom Ispitivanje poduzetničkog potencijala. Ovaj projekt je usmjeren na nezaposlene osobe iz evidencije HZZ-područne službe Rijeka s ciljem poticanja poduzetništva putem samozapošljavanja ili zapošljavanja kod drugih poslodavaca. Ispitivanje poduzetničkog potencijala omogućilo je da u razdoblju od 2012. do 2013. godine 54 osoba iz evidencije HZZ dobije osnovne informacije o poduzetništvu, savjete o novim mogućnostima za pokretanje posla, obradu njihovih poduzetničkih ideja putem skraćenog poslovnog plana. Razrađene su i donesen je poslovni plan za 16 poduzetničkih ideja.

2.6. Položaj ranjivih i osjetljivih skupina na tržištu rada

Uzroci socijalne isključenosti u Hrvatskoj često su povezani s nedovoljnom zapošljivosti, niskom obrazovnom razinom, ograničenim mogućnostima zapošljavanja odnosno zastarjelim znanjima i vještinama. Česta je posljedica dugotrajna nezaposlenost i ovisnost o sustavu socijalne skrbi. S povećanim rizikom socijalne isključenosti posebice se suočavaju osobe s posebnim potrebama (invaliditetom), beskućnici, starije osobe, žene, žrtve obiteljskog nasilja, Romi, bivši zatvorenici i liječeni ovisnici.

2.6.1. Osobe s invaliditetom

Prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (Izvešće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj, siječanj 2014.) u Primorsko-goranskoj županiji živjelo je 24.784 osoba s invaliditetom ili 8,4 % ukupnog stanovništva Županije. Većina osoba s invaliditetom su muškarci (54,6 %), radno aktivne dobi (46,4 %). Prema razini obrazovanja 54 % osoba s invaliditetom, nema završenu osnovnu školu ili ima samo osnovnoškolsko obrazovanje, 37 % ima srednju stručnu spremu dok je 6% osoba s visokom ili višom stručnom spremom.

Prema podacima, novoformirane baze zaposlenih osoba s invaliditetom, u Primorsko-goranskoj županiji je 1.256 zaposlena (zaposleni, privremeno radno nesposobni) osoba s

invaliditetom s 61% udjelom muških i 39% udjelom ženskih osoba. Najčešća zvanja kod zaposlenih osoba s invaliditetom su trgovac, ekonomski tehničar, konobar, kemijski tehničar i kuhar. Osobe s invaliditetom, prema dostupnim podacima sustava socijalne skrbi, u najvećem broju (80%) žive u obitelji dok ih oko 17,5% živi samo. 0,2% ih ima udomitelja ili skrbnika, a 153 osobe borave u ustanovi. U nezadovoljavajućim uvjetima stanovanja živi oko 12% osoba s invaliditetom.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područni ured Rijeka krajem listopada 2014. godine evidentirano je 456 osoba s invaliditetom, odnosno 33 ili 7,8 % više nego u listopadu 2013. Udio nezaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnoj nezaposlenosti iznosi 2,6 %. Istovremeno u Republici Hrvatskoj evidentirano je 6.765 nezaposlenih osoba s invaliditetom (2,2 % od ukupnog broja nezaposlenih), te je Primorsko-goranska županija s udjelom od 2,6 % šesta po broju evidentiranih osoba. Većina nezaposlenih osoba s invaliditetom su muškarci 57,5 %, sa završenom trogodišnjom školom 51,3 %, bez radnog iskustva ili imaju staž do jedne godine 42,3 %, te čekaju na zaposlenje duže od jedne godine 74,1 %.

Od siječnja do listopada 2014. godine s evidencije HZZ PU Rijeka zaposlena je 61 osoba s invaliditetom, odnosno 28 osoba (ili 31,5 %) manje nego u istom razdoblju 2013. godine. Zapošljavanje osoba s invaliditetom čini udio od 0,5 % u ukupnom broju zaposlenih iz evidencije. Najčešća zanimanja koja su se zapošljavala su pomoćni kuhari, čistačice, diplomirani ekonomisti, administrativni službenici, komercijalisti, skladištari, prodavači, autolimari, pomoćni bravari i dr.

Istovremeno u Republici Hrvatskoj ukupno je zaposlena iz evidencije nezaposlenih 1.421 osoba s invaliditetom ili 0,8 % od ukupnog broja zaposlenih. Primorsko-goranska županija je s udjelom od 4,3 % osma po broju zaposlenih osoba s invaliditetom.

S obzirom na razinu obrazovanja vrlo je nizak udio visokoobrazovanih te znanja i vještine koje posjeduju ne zadovoljavaju potrebe tržišta rada. Smanjena mobilnost osoba s invaliditetom, problem identifikacije poslodavaca koji pokazuju interes i mogućnost zapošljavanja, nedostatna socijalna osviještenost poslodavaca i korisnost zapošljavanja osoba s invaliditetom umanjuju njihove mogućnosti i prilike na tržištu rada.

U cilju socijalne uključenosti i integracije žrtava nasilja na tržište rada, jedna od prepreka je problem identifikacije i izjašnjavanja osoba. Osim navedenog postoji i problem financijskog osamostaljivanja koji je usko povezan s potrebom za zaposlenjem kao i odgovarajućim smještajem.

Problematika:

- mali udio obrazovanosti osoba s invaliditetom,
- smanjena mobilnost osoba s invaliditetom
- mala socijalna svijest poslodavaca za korisnost zapošljavanja osoba s invaliditetom

Moguća rješenja/projekti:

- uskladiti strukturu znanja i vještina osoba s invaliditetom sa potrebama tržišta rada,
- uskladiti zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju, povećati mobilnost i pristup javnim građevinama i prostorima, povećati broj i kvalitetu socijalnih usluga usmjerenih na zapošljavanje,

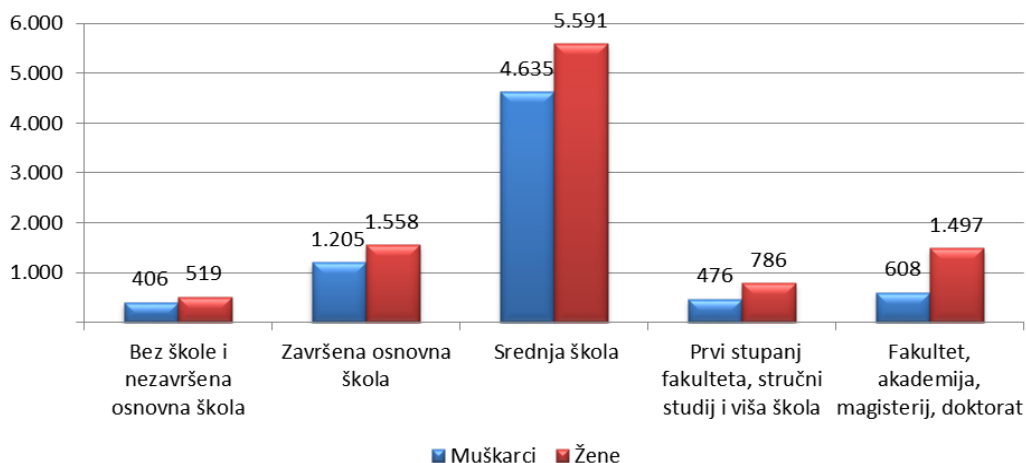
- pratiti kvotni udio zaposlenika osoba s invaliditetom,
- izraditi EU projekte,
- bolje povezati udruge i poslodavce, aktivno sudjelovati u programima Ureda za studente s invaliditetom Sveučilišnog savjetovanišnog centra.
- osigurati odgovarajuću psihosocijalnu potporu,
- osnažiti i kontinuirano pratiti ciljanu skupinu, pružati stručnu pomoć,
- senzibilizirati poslodavca za problematiku žrtava nasilja,
- destigmatizirati žrtve nasilja na tržištu rada i u javnosti, omogućiti fleksibilno radno vrijeme, izraditi EU projekte, poticati na cjeloživotno učenje,
- pokretanje Rehabilitacijskog centra.

2.6.2. Žene na tržištu rada

Današnje tržište rada još uvijek ne pruža jednake mogućnosti muškarcima i ženama. Žene i dalje čine većinu u ukupnom broju nezaposlenih osoba. Krajem listopada 2014. udio žena bio je 57,6 %, dok je udio muškaraca bio 42,4 %. U istom mjesecu 2013. godini udio žena je bio nešto manji (55,8 %), a muškaraca veći (44,2 %). Iako su žene obrazovanije od muškaraca, žene duže čekaju na zaposlenje. Udio dugotrajno nezaposlenih žena je 59,7 %, a muškaraca 40,3 %.

Broj nezaposlenih muškaraca i žena prema obrazovanju prikazuje sljedeći grafikon.

Grafikon 15: Struktura nezaposlenih osoba prema spolu i razini obrazovanja na dan 31.10.2014.



Izvor: HZZ, 2014.

Razlika u položaju muškaraca i žena na tržištu rada vidljiva je i kod stope zapošljavanja. Tijekom 2013. godine ukupna stopa zapošljavanja (broj osoba koji se zaposlio od ukupnoga broja nezaposlenih) bila je 29,5 %, kod žena 29,3 %, a kod muškaraca 29,7 %. S obzirom na djelatnost zaposlenja, žene se najviše zapošljavaju u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme hrane (14,5 %), trgovini (11,2 %), obrazovanju (5,7 %), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (4,6 %) i dr.

Žene u odnosu na muškarce imaju nižu stopu ekonomske aktivnosti, nižu stopu zaposlenosti, višu stopu nezaposlenosti, nižu mjesečnu zaradu te se nalaze u opasnosti od dugotrajne nezaposlenosti češće nego muškarci.

Problematika:

- niža stopa ekonomske aktivnosti,
- niža stopa zaposlenosti općenito,
- visoki udio nezaposlenih žena sa srednjom školom,
- niža mjesečna zarada,
- veća opasnost za dugotrajnu nezaposlenost.

Moguća rješenja/projekti:

- u cilju ostvarivanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada i veće prostorne pokretljivosti žena, potrebno je razvijati učinkovite socijalne i obiteljske pogodnosti skrbi o starijima, nemoćnima i djeci,
- omogućiti fleksibilno radno vrijeme (rad kraći od punog radnog vremena, klizno radno vrijeme, rad u smjenama),
- fleksibilno radno mjesto (rad na daljinu, rad od kuće, više izvršitelja na jednom radnom mjestu i sl.),
- fleksibilni ugovori o radu (na određeno vrijeme, projektni ugovori, rad preko agencija, slobodno zaposlenje i sl.),
- uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja,
- razvijati i poticati žensko poduzetništvo
- razvijati i poticati razne aspekte djelovanja žena i za žene putem civilnog sektora.

2.6.3. Mladi na tržištu rada

Posljednjih godina položaj nezaposlenih mladih osoba u Primorsko-goranskoj županiji pogoršao se u odnosu na ukupnu nezaposlenost. U 2013. godini zaustavljen je trend rasta nezaposlenih mladih osoba do 29 godina starosti.

Udio nezaposlenih mladih u ukupnoj nezaposlenosti u listopadu 2014. godini bio je 29,8 %, što je smanjenje u odnosu na listopad 2013. kada je udio bio 30,9 %. U svim razinama obrazovanja evidentirano je smanjenje osim kod prvostupanjskog fakultetskog obrazovanja. Kod fakultetski obrazovanih osoba smanjio se broj mladih za 5,5 %, te kod mladih osoba srednjoškolskog obrazovanja za 18,4 %.

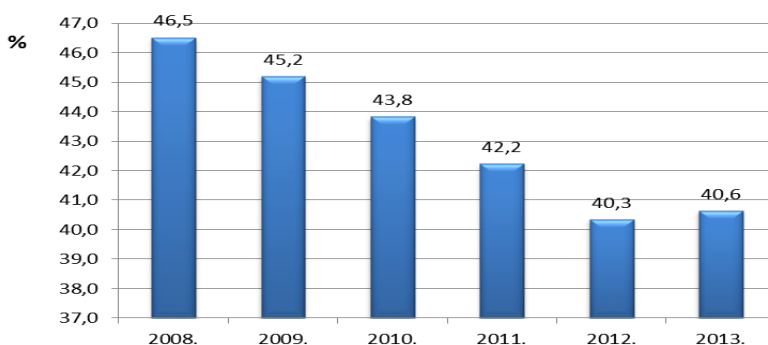
Mjerama aktivne politike zapošljavanja u 2013. obuhvaćeno je 1.528 mladih ili 51,0 % ukupnog broja korisnika mjera.

Međutim, i dalje je vrlo nepovoljna struktura mladih nezaposlenih osoba: 57,4 % žene, 31,5 % čeka na zaposlenje duže od 6 mjeseci, 43,3 % je bez radnog iskustva i 10,0 % je bez škole ili sa završenom osnovnom školom.

Udio zapošljavanja mladih u ukupnom broju zaposlenih iz evidencije HZZ PU Rijeka u 2013. godini bio je 40,6 % ili 5.196 osoba (grafikon broj 16), što je neznatno povećanje u odnosu na 2012. godinu kada je udio bio 40,3 % ili 4.739 osoba. S obzirom na razinu obrazovanja najveće povećanje broja zaposlenih bilo je kod osoba sa prvostupanjskim fakultetskim obrazovanjem 31,8 % i osoba bez škole i nezavršenom osnovnom školom 30,8 %. Kod fakultetski obrazovanih osoba povećanje je nešto manje 2,7 %. Mlađe osobe se zapošljavaju

uglavnom na određeno vrijeme i na radnim mjestima koja su ispod razine završenog obrazovanja.

Grafikon 16: Udio zapošljavanja mladih u ukupnom zapošljavanju od 2008. do 2013.



Izvor: HZZ, 2014.

Dob i radno iskustvo u značajnoj mjeri određuju izgled na tržištu rada. Inače, prema posljednjim podacima Eurostata za 3. kvartal 2014. stopa nezaposlenih mladih u RH je 45,5 %. Iako mladi predstavljaju značajan radni potencijal, poslodavci ih kao takve često ne prepoznaju upravo zbog nedostatka radnog iskustva. Iz toga razloga, mlade osobe se zapošljavaju na povremenim ili privremenim poslovima, te u nedostatku odgovarajućih i stalnih radnih mjesta svoju budućnost vide u inozemstvu. S aspekta školovanja, prisutan problem je odustajanja od srednjoškolskog obrazovanja koje nije obavezno i slaba povezanost između institucionalnih tijela i studenata te nedovoljno korištenje mogućnosti koje sveučilišta pružaju studentima poput Erasmus programa.

U posljednje se vrijeme novim akcijama stvara dodatno poticajno okruženje usmjereno na mlade i njihovu bolju poziciju za usavršavanje, omogućavanja radnog iskustva i stručne prakse, sudjelovanje u izradi projekata itd. Sve to kako bi bili spremniji za tržište rada te se povećala kvaliteta života mladih. Primjerice, to su Ured za karijere Sveučilišnog savjetovanišnog centra, Ured za mlade pri Upravnom odjelu za socijalnu politiku i mlade PGŽ-a, Savez udruga mladih PGŽ itd.

Problematika:

- visok udio u nezaposlenosti,
- nedovoljna afirmacija obrazovnih tijela pri osposobljavanju malih za tržište rada,
- zanemarivanje važnosti stjecanja praktičnog znanja i radnog iskustva tijekom školovanja.

Moguća rješenja/projekti:

- uključiti mlade u programe aktivne politike zapošljavanja,
- centri za mlade, centri za volontiranje, dani karijera, sajmovi poslova, poslovne škole za mlade,
- razvijati sustav on-line učenja,
- stvaranje novih i daljnji razvoj postojećih start-up institucija (primjeri start-up Grada Rijeke za mlade i start-up Grada Rijeke za kreativne industrije),
- utjecati na nacionalnu razinu da srednjoškolsko obrazovanje bude obvezno,
- izraditi EU projekte za mlade i njihove specifične potrebe,
- kvalitetnije pripremiti mlade za tržište rada,
- Programa razvoja poduzetničkih sposobnosti mladih i "Učeničkih zadruga" Grada Rijeke),

- podići svijest o radu odjela za karijere pri fakultetima i sveučilištu, potaknuti praksu i razmjenu studenata (aiesec, erasmus, ceepus, ccusa),
- pružiti institucionalnu podršku praćenju zapošljavanja mladih koji su završili sveučilišni studij (u suradnji s Uredom za karijere Sveučilišnog savjetovanišnog centra),
- aktivno sudjelovati u povezivanju studenata Sveučilišta u Rijeci s poslodavcima (kroz portal UniRi namijenjen informiranju i komunikaciji dionika),
- osigurati institucijsku podršku sustavnom praćenju poduzetničkih sklonosti i namjera te razvoja poduzetničkih kompetencija studenata (kroz aktivno sudjelovanje u programima Ureda za karijere Sveučilišnog savjetovanišnog centra, PGŽ, RRA PORIN i dr).

2.6.4. Korisnici socijalne skrbi

Prema podacima Ministarstva socijalne politike i mladih (Dvomjesečno statističko izvješće o korisnicima i pravima u socijalnoj skrbi u Republici Hrvatskoj, kolovoz 2014.), na kraju kolovoza 2014. godine 1.046 osoba koristilo je pomoć za uzdržavanje i 1.845 osoba koristilo je zajamčenu minimalnu naknadu. Primorsko-goranska županija s brojem korisnika navedenih prava nalazi se na šesnaestom mjestu u Republici Hrvatskoj s udjelom od 2,7 %. Najveći broj korisnika je Centra za socijalnu skrb Rijeka 1.812 ili 62,7 %, zatim slijede korisnici centara u Delnicama 435 ili 15,0 %, Crikvenici 176 ili 6,1 % i Vrbovskom 127 ili 4,4 %. Osim u Rijeci, očit je nerazmjer broja korisnika socijalne pomoći i ukupnog broja stanovnika.

2.6.5. Društveno (socijalno) poduzetništvo

Društveno poduzetništvo, zadruge, fondacije, udruge i druge vrste udruženja zapošljavaju više od 11 milijuna ljudi u EU što čini oko 6 % sveukupno zaposlenih. Socijalna ekonomija identificirana je kao prioritet financiranja u regionalnoj politici Europske unije sa oko 90 milijuna EUR alociranih za novi instrument podrške kapitalnom investiranju u razdoblju od 2014.–2020. godine.

U Hrvatskoj je danas registrirano preko 47.000 neprofitnih udruga. Nažalost, vrlo malo ih se bavi društvenim (socijalnim) poduzetništvom i vrlo mali je broj institucija koje pružaju mogućnost razvoja ovog vida poduzetništva putem samozapošljavanja. Putem nove strategije razvoja društvenog poduzetništva očekuju se poboljšanje postojeće situacije.

Problematika:

- mali broj institucija i udruga koje se bave društvenim poduzetništvom,

Moguća rješenja/projekti:

- poticati razvoj društvenog poduzetništva za sve ciljane skupine,
- približiti pojam društvenog poduzetništva,
- izraditi projekte za društveno poduzetništvo,
- provoditi radionice za potrebe sudionika uključivanja u procese umrežavanja,
- uključivanje gospodarskih subjekata na rješavanju potreba i inicijativa lokalne zajednice kroz društveno korisni rad u suradnji sa regionalnom i lokalnom samoupravom.

3. Stanje i trendovi tržišta rada u Primorsko-goranskoj županiji

Niska potražnja u odnosu na ponudu i njezina struktura u kojoj je dominantno zastupljen uslužni sektor (trgovina i djelatnost pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane) odraz su trenutne gospodarske situacije. S obzirom na zapošljavanje po rodovima, dominiraju rodovi uslužnih i trgovačkih zanimanja 25,5 %, dok je udio obrtničkih zanimanja 14,1 % te stručnjaka i znanstvenika 12,3 %.

Prije je navedeno da radi gospodarske krize se mijenja percepcija i dinamika tržišta rada. Dodatni je problem što svi gospodarski subjekti ne prijavljuju potrebe za radnom snagom. Dio razloga koji dovode do nemogućnosti udovoljavanja potražnji leži u nedovoljnoj povezanosti obrazovnog sustava s tržištem rada i njegovoj sporosti u odgovorima na promjene koje se na njemu odvijaju, nedostaje kvalificirane radne snage u dinamičnim sektorima računarstvu, biotehnologiji, građevinarstvu, financijskim uslugama, turizmu i prometu dok su društveno humanistički studij višak. Najveća potražnja je za zanimanja trgovca, a slijede stručnjaci i znanstvenici, inženjeri i tehničari je jednostavna zanimanja. Najmanje potrebe za prijavama radnih mjesta iskazuju se na području Gorskog kotara i to u Čabru i Vrbovskom. Najveće potrebe iskazuje turizam, naročito kod sezonskih poslova.

Nedostatak kvalitetnijeg strateškog planiranja gospodarskih subjekata, njihovog udruživanja i prepoznavanja potreba za radnom snagom te znanjima i vještinama također utječe na stvaranje prepreka i poteškoća pri pronalaženju kvalitetne radne snage. Poduzetnici više iskazuju potrebe za zapošljavanjem na određeno vrijeme. Nameće se potreba sustavnog praćenja zahtjeva gospodarstva na području ljudskih potencijala od nacionalne do lokalne razine te isticanje važnih i strateških sektora na razini Županije.

Problematika:

- dodatno poticanje gospodarskih subjekata za prijavama za radnom snagom,
- najveća izraženost za uslužne djelatnosti (trgovina, pružanje smještaja i usluživanja hrane, obrazovanju,
- najveća potražnja za zanimanja, trgovca, stručnjaci i znanstvenici, inženjeri i tehničari te jednostavna zanimanja,
- najmanja potreba za prijavama radnih mjesta u Čabru i Vrbovskom, dok najveća potreba je u turističkim mjestima,
- veća potreba zapošljavanja na određeno vrijeme,
- nedostatak kvalitetnijeg strateškog planiranja gospodarskih subjekata i praćenja važnijih sektora,

Moguća rješenja/projekti:

- postavljanje Centra lokalnog partnerstva za objedinjavanje podataka, trendova, istaknute problematike tržišta rada za stvaranje novih odnosa, procedura, partnerstava i projekata,
- jačati zapošljavanja i stvaranje mogućnosti uključivanja osoba u tržište rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ),
- uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva, profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, animirati i povećati interes za prirodne i tehničke znanosti,

- informirati poslodavce i buduće zaposlenike putem ureda/centra za karijeru,
- sustavno pratiti potrebe gospodarstva: izraditi EU projekte za alate praćenja potreba, razvijati alate za praćenje deficitarnih zanimanja, motivirati poslodavce za iskazivanje potreba, prepoznati strateške djelatnosti, izgraditi centre izvrsnosti za pojedine sektore (turizam) i iskoristiti postojeće resurse u tu svrhu (HGK),
 - ostvariti suradnju pojedinih sektora i sindikata za stvaranje centra kompetencija i znanja (kao što je kod građevinske i metalne industrije), gospodarske politike i strategije,
 - fleksibilnost radnog zakonodavstva – lakše i jeftinije zaposlenje ili promjena radnog mjesta, smanjiti porezni klin, stvaranje sigurnosnih mreža – jačanje programa dokvalifikacija i prekvalifikacija, promijeniti sustav u smislu da se lakše odlučuju na oblik stalnog zaposlenja radnika (na neodređeno vrijeme) i isključiti mogućnosti zapošljavanja po podobnosti.

4. SWOT analiza

Najpoznatija metoda koja se koristi za analizu stanja je SWOT analiza, čije riječi Strengths, Weaknesses, Opportunities i Threats tvore njen akronim, a označavaju snage, slabosti, prilike i prijetnje. Ova kvalitativna analitička metoda stupnjevanjem elemenata u okviru četiri polja analize – snage, slabosti, prilike i prijetnje – procjenjuje jake i slabe strane, te pogodnosti i problemi ljudskih potencijala na području županije. Snage i slabosti predstavljaju interne karakteristike, dok prilike i prijetnje dolaze iz okruženja. Snage i slabosti ljudskih potencijala te prilike koje ima ili prijetnjama koje se pokazuju, pretpostavljaju aktivnosti na njihovom angažiranju ili otklanjanju, korištenju ili izbjegavanju. Sve je više prisutna izjednačenost argumenata navedenih četiriju elemenata i svaki od njih ima i vanjski i interni utjecaj te se međusobno isprepliću.

U izradi SWOT analize sudjelovali su predstavnici radnih timova koji su nalaze osnovne analize na području ljudskih potencijala i drugih elemenata iskazali njihovu problematiku i predložili moguća rješenja za mjere/aktivnosti koje su u nastavku opisane.

PREDNOSTI (Strengths)	SLABOSTI (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> • Postojanje radne skupine koja je izradila Akcijski plan za zapošljavanje osoba sa invaliditetom • Spremnost na samozapošljavanje • Visoka odanost značaju inovativnosti • Razina obrazovanja stanovništva veća od državnog prosjeka • Različita struktura gospodarstva • Razvijena mreža udruga civilnog društva • Sve veće uključenje u pripremu i provedbu projekata financiranih iz EU fondova • Sve veća mogućnost on-line stjecanja znanja • Sve više start – up institucija • nezaposlenost ispod razine RH • raznolikost poslovnih subjekata 	<ul style="list-style-type: none"> • Dugotrajna nezaposlenost (žene, veliki udio starijih osoba) • Ne potiče se poduzetnička klima • Slabe poduzetničke vještine • Rad na „crno“ • Administrativne prepreke za pokretanje posla i za privlačenje stranog kapitala • Netransparentnost u zapošljavanju • Netransparentnost financijske potpore nevladinog sektora • Nedostatak znanja, vještina i radnog iskustva mladih spram potreba tržišta rada • Niska razina mentorstva i odgovarajućih problema programa u obrazovnim

	<p>institucijama i kod poslodavaca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedovoljna komunikacija između obrazovnih institucija i poslodavaca • Nedovoljna motiviranost za daljnje učenje • Nedovoljni poticaji za poduzetnike i neprofitni sektor za zapošljavanje • Nedovoljna profesionalna i prostorna mobilnost • 22,7 % osoba sa ili bez završene osnovne škole • 30 % osoba starijih od 50 godina • 27% nezaposlenih - mladi koji imaju radni potencijal ali nemaju iskustva • 57% nezaposlenih žena, prostorna nepokretljivost • Mali broj žena u poduzetništvu • Nedostatak kvalificirane radne snage u dinamičnim sektorima računalstva, biotehnologije, građevinarstva • Višak kadrova iz društveno humanističkih područja • Manjak kadrova iz prirodnog i tehničkog područja • Rodna ravnopravnost • Ne postoji sustavno praćenje potreba gospodarstva • Nedostatak isticanja važnih sektora i radne snage po županijama • Najveći udio potražnje odnosi se na uslužni sektor (trgovina i turizam) • Slabo korištenje Erasmus programa • Mali broj radno sposobnih OSI je prijavljen na HZZ • Nizak udio visoko obrazovanih OSI • Smanjena mobilnost OSI osoba • Problem identifikacije žrtva nasilja od strane HZZ-a • U srednjim školama manjak upisnih mjesta i primjerenih programa za tražena zanimanja • Mali broj institucija koje se bave mogućnostima razvoja socijalnog poduzetništva putem samozapošljavanja
MOGUĆNOSTI (Opportunities)	PRIJETNJE (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> • Stvaranje mogućnosti uključivanja u tržište rada putem radionica, cijelo životnog obrazovanja, politika zapošljavanja • Znanstveno tehnološki razvoj • Obrazovne i gospodarske reforme 	<ul style="list-style-type: none"> • Visok stupanj otvorenosti prema zapošljavanju u inozemstvu • Depopulacija stanovništva • Odljev visokokvalificiranih kadrova • Neusklađena struktura znanja i vještina s

<ul style="list-style-type: none"> • Stvaranje novog raspona zanimanja (IT poslovi, rad od kuće, skraćeni rad) • Produžiti turističku sezonu s obzirom na povoljan geografski položaj zemlje • Prenamjena napuštenih i industrijskih pogona • Iskorištenje obnovljivih izvora energije • Razvoj drvene industrije • Razvoj poljoprivrede (vinogradarstvo, maslinarstvo, uzgoj ekološke hrane) • Razvoj socijalnog poduzetništva • Korištenje financiranja iz EU fondova • Obrazovna upisna politika, profesionalno usmjeravanje od najranije životne dobi • Animacija i veći interes za prirodne i tehničke znanosti • Jačanje komunikacije među sektorima u svrhu zajedničkog pronalaska rješenje • Uvjete osnovnoškolskog obrazovanja prilagoditi skupinama (npr. Romi) • Sustavno praćenje potreba gospodarstva • Obrazovna politika • Prepoznavanje strateških djelatnosti • Razvijanje alata praćenja deficitarnih zanimanja, znanja i vještina • Izgradnja centra izvrsnosti, kompetencije i znanja za pojedine sektore i iskorištenje postojećih prostornih resursa u tu svrhu (HGK) • Osvješčivanje poslodavaca • Ured za karijere • Fleksibilnost radnog zakonodavstva – lakše i jeftinije zapošljavanje ili promjena radnog mjesta • Smanjenje poreznog klina • Stvaranje sigurnosnih mreža – jačanje programa dokvalifikacija i prekvalifikacija • Centri za mlade, APZ, dani karijera, sajmovi, poslovne škole • Obavezno srednjoškolsko obrazovanje • Pružiti institucionalnu podršku praćenja zapošljavanja mladih koji su završili studij na UniRi (u suradnji s Uredom za karijere savjetovanišnog centra UniRi) • Aktivno sudjelovati u povezivanju studenata koji studiraju na UniRi s poslodavcima (kroz portal UniRi) • Socijalne i obiteljske pogodnosti skrbi o starijima, nemoćnima i djeci, fleksibilno radno vrijeme • Poticajne aktivnosti za žensko poduzetništvo • Veće korištenje e – poslovanja kod 	<p>potrebama tržišta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dobne i spolne predrasude(percepcija starijih radnika kao neproaktivnih, bolesnih i nefleksibilnih,dok je percepcija mladih –veliki trošak za poslodavce, češće im se nude ugovori na određeno) • Potražnja za ljudima s iskustvom a istoj skupini se ne nudi nikakav način da stekne potrebno iskustvo • Odustajanje od završetka srednje škole • Pomanjkanje socijalne osviještenosti poslodavaca i korisnosti zapošljavanja OSI-a • Ne razumijevanje pojma društvenog poduzetništva
---	---

<p>gospodarskih subjekata</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usklađivanje strukture znanja i vještina s potrebama tržišta • Uskladiti strukturu znanja i vještina OSI s potrebama tržišta • Uskladiti zapošljavanja, rad i profesionalnu rehabilitaciju OSI • Povećanje mobilnosti OSI • Povećati broj i kvalitetu socijalnih usluga prema OSI usmjerenih na zapošljavanje • Praćenje kvotnog udjela zaposlenika OSI • Poticanje tržišta rada za OSI – bolje povezivanje udruga i poslodavaca • Aktivno sudjelovanje u programima Ureda za studente s invaliditetom Sveučilišnog savjetovanišnog centa UniRi • Osiguravanje adekvatne psihosocijalne potpore, osnaživanje i kontinuirano praćenje, pružanje stručne pomoći žrtvama nasilja • Senzibilizirati poslodavce za problematiku žrtva nasilja – zapošljavanje, fleksibilno radno vrijeme • Sustav stipendija i poticanja deficitarnih zanimanja • Ekipiranje stručnih službi, zapošljavanje asistenata u nastavi, integracija u redovne razrede 	
---	--

5. Vizija, misija i strateški ciljevi

Vizija predstavlja prvu komponentu strategijskog upravljanja, a kako daje sažeti prikaz budućeg željenog stanja na području razvoja ljudskih potencijala, pojavljuje se kao polazište i odredište u procesu strateškog planiranja i u implementaciji strateškog plana, smjer i putokaz kojim putem treba krenuti, da bi se u definiranom vremenskom razdoblju stiglo na odredište.

Realnom i koherentnom vizijom se formuliraju aspekti razvoja ljudskih potencijala za buduće razdoblje kroz koju se jasno utvrđuju glavni razvojni ciljevi i očekivani rezultati. Uvažavajući navedeno, predlaže se sljedeća

Vizija

Uspostava konkurentnog gospodarstva s visokom razinom zaposlenosti.

Ova vizija razvoja ljudskih potencijala za područje županije usmjerena je prema stvaranju sposobnosti županije da u tržišnim uvjetima proizvede proizvode i usluge koji se mogu

valorizirati na međunarodnom tržištu kako bi kontinuirano ostvarili i u budućnosti povećali realne dohotke stanovništva. Takvo konkurentno gospodarstvo treba imati visoku razinu zaposlenosti jer ona ovisi o kvaliteti proizvoda i usluga, proizvodnju uz niže troškove i niže cijene kako bi zadovoljili kupce i građane te time osigurali imidž, inovativnost i kvalitetu uz širenje tržišta.

Na predloženu se viziju nadovezuje misija koja daje osnovnu svrhu odnosno zadaću djelovanja sveukupnih napora za razvoj ljudskih potencijala. Ona je usmjerena na ostvarenje vizije, realna i ostvariva, motivirajuća te specifična i jasna.

Misija

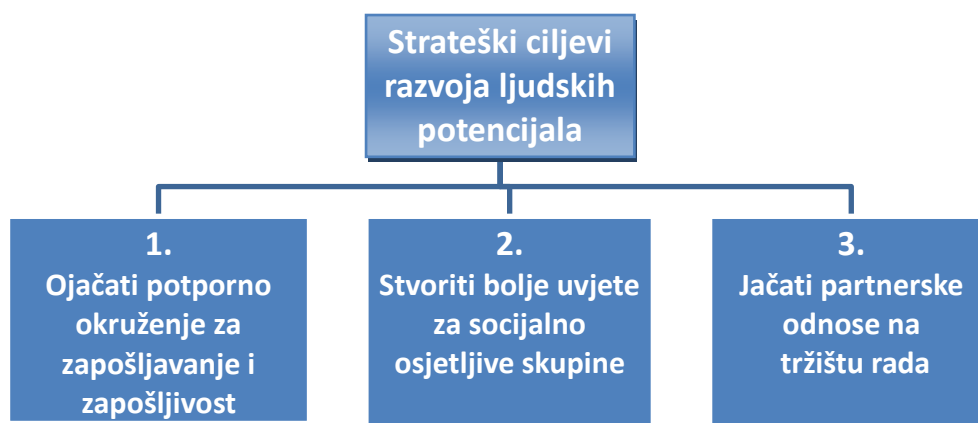
Zadržati postojeća i otvarati nova radna mjesta poticanjem gospodarstva na način da se poveća znanje, sposobnosti i vještine kako pojedinaca tako i gospodarskih subjekata.

Radi visoke postojeće stope nezaposlenosti, naponi za buduće razdoblje usmjeravaju se na zadržavanje postojećih radnih mjesta, boljem i pozitivnom poslovnom okruženju, poticajnim aktivnostima za gospodarstvo, a sve temeljeno na novim znanjima, sposobnostima i vještinama koji trebaju postići pojedinci (sve ciljane skupine) te gospodarski subjekti i institucije kako bi imali konkurentno gospodarstvo.

Temeljem izrađene analize stanja ljudskih potencijala i ostalih važnih elemenata s njima povezanih, ključnih problema i SWOT analize nastali su strateški ciljevi. Iz rasprave članova Radnih timova istaknute su prednosti i snage koje treba pojačati i bolje iskoristiti, koje ključne probleme i slabosti treba prevladati i kako to postići. Može se stoga istaknuti da strateški ciljevi sadrže konzistentan i sažeti opis namjeravanih ishoda s jasno izraženim i mjerljivim postignućima koja proizlaze iz vizije.

Slijedeći postavljenu viziju, utvrđena su 3 strateška cilja kako je prikazano u shematskom prikazu na slici broj 1.

Shema 2: Shematski prikaz strateških ciljeva



Sva tri strateška cilja omogućuju ostvarenje vizije jačanjem svih resursa za što bolju konkurentnu sposobnost županije, jer ukratko rečeno, samo s kvalitetnim i dostupnim kadrovima imat ćemo uspješne organizacije, a time i uspješnu županiju.

Slijedi opis strateških ciljeva.

Prvi strateški cilj, **ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost**, je temeljni cilj za razvoj županijskog društveno-ekonomskog razvoja.

Poslovno okruženje čine pojedinci, organizacije i institucije koji uz ekonomke, političke, pravne, tehnološke, sociokulturne i druge čimbenike omogućuju njegovo stvaranje, utjecaj i razvoj. Aktivnosti vezane uz poslovanje pojedinih gospodarskih i inih subjekata ovise o kapitalu, ljudskom potencijalu, sirovini, energiji i drugog, a njihovim neprestanim promjenama smanjuju se tržišni, tehnološki, institucionalni, financijski i drugi rizici. Postoje više razine potpora pa se razlikuju društvene, fizičke, institucijske i poduzetničke potpore. Prve dvije se isključivo odnose na ulogu države u pomoći stvaranja stabilnog i sigurnog poslovnog okruženja (zakonska regulativa, porezna politika, vladine mjere, direktna ulaganja i sl.). Druge dvije se odnose na sve razine od državne do lokalne. Valja istaći da razvoj poduzetništva pokazuje razinu razvoja društva pa je cilj poticajnih aktivnosti razvitka malog i srednjeg gospodarstva promicanje poduzetništva u svim područjima ljudskih aktivnosti. Dobar dio utjecaja na zapošljavanje i zapošljivost omogućuju institucijske potpore i posebno potporne institucije koje potiču razvoj poduzetništva i novo zapošljavanje. Svaka potporna institucija sa svojim programima utječe na stvaranje snažnog, poticajnog i pozitivnog okruženja toliko potrebnim za stvaranje što bolje konkurentne sposobnosti nekog područja. Nositelji programa razvoja malog i srednjeg poduzetništva na državnoj razini su resorna ministarstva, Hrvatska agencija za malo gospodarstvo i Bicro, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska obrtnička komora, Zavod za zapošljavanje, Zavod za statistiku, razne državne agencije. Na regionalnoj i lokalnoj razini to su jedinice područne (regionalne) i lokalne samouprave, razne udruge malog gospodarstva i poduzetništva, obrazovne institucije i potporne institucije. Potporne institucije na razini naše županije su Riječka razvojna agencija Porin (s dva poduzetnička inkubatora), Znanstveno-tehnološki park STEP RI, Lokalna razvojna agencija PINS, Poduzetnički centar Vinodol i Start up Grada Rijeke koje omogućuju podršku razvoju malog i srednjeg gospodarstva i poduzetnika sa svojom poduzetničkom infrastrukturuom za zadovoljavanje potrebe poduzetnika za savjetodavnim uslugama, informacijama, poslovnim i infrastrukturnim prostorom, te nizom drugih usluga. Pored potpornih institucija tu su poduzetničke zone kao što je najveća u Hrvatskoj Industrijska zona Bakar te ostale poslovne zone koje djeluju u sklopu općina i gradova. U tim procesima značajno je njihovo sinergijsko djelovanje, no ljudski kapital ima visoki utjecaj i značaj. Stoga putem prioriteta jačanja pristupa zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage te jačanju obrazovanja i znanosti mogu se polučiti bolji rezultati za konkurentno gospodarstvo.

Drugi strateški cilj, **stvoriti bolje uvjete za socijalno osjetljive skupine**, usmjeren je na mlade, žene, nezaposlene, osobe s invaliditetom, žrtve nasilja, djecu, korisnike socijalne pomoći, starijih radnika, etničkih manjina, samohranih roditelja, dugotrajno nezaposlenih osoba, beskućnika, bivših ovisnika o drogama itd. Prema njima potrebno je razviti niz aktivnosti, alata i mehanizama, aktivnih politika kako bi se smanjila razina njihove isključenosti, smanjila situacija socijalnog rizika, povećala mogućnost njihovog zapošljavanja i sl. Neprestano podržavati zapošljavanje i socijalnu uključenost najugroženijih skupina na tržištu rada kroz razvoj i provedbu mjera aktivne politike tržišta rada na regionalnoj i lokalnoj razini.

U tom cilju, prioriteti se odnose na poticanje obrazovanja i zapošljavanja svih osjetljivih skupina, poticanje obrazovanja i zapošljavanja skupina kojima prijeti socijalna isključenost te poticati razvoj socijalnih usluga i razvijati kapacitete njihovih pružatelja.

Socijalne usluge su dio sustava socijalne zaštite, a odnose se na mjere pomoći za osiguravanje određenih osobnih potreba. Za rezultat imaju brza i učinkovita rješenja za situacije socijalnog rizika.

Treći strateški cilj, **jačati partnerske odnose na tržištu rada**, potrebno je osigurati kako bi se polučili rezultati na sinergiji i zajedničkom djelovanju svih lokalnih i regionalnih dionika kojima je cilj imati kvalitetne ljudske potencijale koji će zadovoljiti ponudu i potražnju na županijskom tržištu rada. Poseban se naglasak stavlja na jačanje organizacijske strukture postojećeg i novog tijela koji okupljaju razne dionike iz javnog, privatnog i civilnog sektora. To je struktura postojećeg Lokalnog partnerstva za zapošljavanje na razini županije te operativnog tijela Centru lokalnog partnerstva koji se treba formirati. Svaki dionik jača svoje potencijale kako bi aktivno sudjelovao u radu navedenih tijela kako bi u sinergiji sukladno potrebama tržišta rada izrađivali razne projekte, aktivnosti i mjere za bolje uvjete zapošljavanja i zaposlenosti. Navedeno će imati za posljedicu poticanje i razvoj društvenog poduzetništva te poticanje poslovnog sektora za zapošljavanje osjetljivih ciljnih skupina.

6. Prioriteti i mjere

Prioriteti proizlaze iz vizije i strateških ciljeva. Prilikom njihovog određivanja potrebno je uzeti u obzir potporu i ograničenost ljudskih resursa. Dodatno, važno je ravnoteža koju treba uspostaviti između prioriteta kojima je cilj razviti ljudske potencijale i konkurentno gospodarstvo.

Mjera/aktivnost je program koji će dovesti do uspješne provedbe prioriteta, a time postići i strateški cilj, a može se pretvoriti u projekt.

Za svaki strateški cilj određeni su prioriteti i opisan razlog odabira mjera/aktivnosti. Kome su namijenjene te koji se rezultati od njih očekuju s indikatorima provedbe i razinom djelovanja daje se u sljedećem pregledu.

Slijedi opis prioriteta i mjera po svakom strateškom cilju:

U prvom strateškom cilju veliki značaj za zajednicu ima snažno potporno okruženje kako bi polučili bolje zapošljavanje i zapošljivost pa se ističu **dva prioriteta**:

Jačanje pristupa zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage je prvi prioritet koji omogućuje stvaranje boljih rezultata rada malog i srednjeg gospodarstva. Ono se može postići aktivnostima promicanja poduzetništva u svim područjima ljudskih aktivnosti i na raznim razinama, ovisno tko određeni poticaj donosi. Zapošljavanje i zapošljivost omogućuju sve institucijske potpore, posebno potpore institucije koje svake u svom području djelovanja potiču razvoj poduzetništva i novo zapošljavanje prema potrebama okruženja u kojem djeluju kako bi podigli konkurentnu sposobnost gospodarskih subjekata. Stoga se **tri mjere** koje stvaraju takve uvjete odnose na:

- poticanje poduzetništva putem stvaranja većeg broja novih tvrtki i novog zapošljavanja u svim djelatnostima koje su značajne za okruženje, kreiranjem većeg broja financijskih proizvoda (poduzetnički krediti, jamstva, vaučeri i sl.), osiguranjem prostornim mogućnosti razvoja pojedinih djelatnosti (poslovne zone, poduzetnički inkubatori, tehnološki centri i sl.),

omogućavanjem udruživanja i umrežavanja gospodarskih i institucijskih subjekata te gospodarske suradnje itd.

- razvoj novih znanja i vještina zaposlenih i nezaposlenih kako bi se pratili trendovi na globalnom i domaćem tržištu, osvajala nova tržišta, razvile nove tehnologije i proizvodi itd.,
- poticanju inovativnih rješenja za stvaranje novog zapošljavanja kao rezultat usklađivanja ponude i potražnje radne snage, a zajedno s razvojem novih znanja i vještina osoba uz primjenu novih tehnologija za stvaranje novih usluga i proizvoda.

Drugi se prioritet odnosi na **jačanje obrazovanja i znanosti** kao temeljnih vrijednosti na kojima će počivati svaki razvoj. **Četiri su mjere** kojima se želi navedeno postići:

- usklađivanjem obrazovnih programa sa strateškim dokumentima i potrebama gospodarstva budući još uvijek postoji nepovoljan omjer potreba i ponude tržišta rada.
- razvijanjem ljudskog kapitala u sustavu obrazovanja jer novine na tržištu i praćenje trendova, novih tehnologija itd. trebaju pratiti kadrovi u obrazovnim institucijama kako bi prenosili znanje i vještine na učenike i studente,
- jačanjem potencijala za istraživanje i razvoj kako bi se stvorili uvjeti u obrazovnim i istraživačkim institucijama za dobivanje kvalitetnih kadrova koji će ostvarena dostignuća moći prenijeti u život.
- jačati programe cjeloživotnog obrazovanja kako bi se kontinuirano omogućilo zapošljavanje i stvaranje mogućnosti uključivanja na tržište rada putem onih radionica koje će omogućiti nove vještine i kompetencije, upoznavanje novina na tržištu, trendova u svim sektorima itd. Podizati kompetencije svih ciljnih skupina, a naročito mladih za pisanje EU projekata, poduzetništva općenito te naglasiti na socijalno poduzetništva i zadugarstvo (umrežavanje i udruživanje) uz jačanje njihovog kreativnog i inovativnog potencijala u suradnji sa svim dionicima.

Drugi strateški cilj odnosi se na **stvaranje boljih uvjeta za socijalno osjetljive skupine** koji ima jedan **prioritet: jačati socijalnu uključenost osjetljivih skupina**, a obuhvaća **tri mjere**:

- poticati obrazovanje i zapošljavanje svih osjetljivih skupina budući je temeljna aktivnost za što veće uključivanje raznih osjetljivih skupina u tržište rada kao što su žene, mladi, nezaposleni itd.
- poticati obrazovanje i zapošljavanje skupina kojima prijeti socijalna isključenost budući su u vrlo nepovoljnom položaju kao što su osobe s invaliditetom, trajno nezaposleni itd.
- poticati razvoj socijalnih usluga i razviti kapacitete njihovih pružatelja treba osigurati kako bi se prošile usluge za osjetljive skupine putem organiziranog institucijskog djelovanja, volontiranja ili putem socijalnog poduzetništva.

Treći strateški cilj se odnosi na **jačanje partnerskih odnosa na tržištu rada**. Dosadašnja praksa pokazuje nedostatak sinergijskog djelovanja privatnog, javnog i civilnog sektora kao podloge za snažnije djelovanje i stvaranje boljeg društveno-ekonomskog razvoja društva i gospodarstva našeg okruženja. Stoga se nameću **dva prioriteta** od kojih prvi se odnosi na **jačanje organizacijske strukture lokalnih dionika**. Ovaj prioritet ima **dvije mjere**:

- jačanje tijela Lokalnog partnerstva za zapošljavanje (LPZ) i potencijale njegovih članica kako bi moglo pratiti sve aktivnosti i projekte koji doprinose zapošljavanju te donositi strateške dokumente za razvoj ljudskih potencijala, ojačati svoje zaposlenike novim znanjima i vještinama za potrebe daljnje suradnje i razvoja.
- postavljanje Centra lokalnog partnerstva kao novog operativnog tijela koji će okupiti prvenstveno poduzetnike i određene institucije kako bi neprestano pratili stanje na tržištu

rada i prema stvarnoj problematici donositi moguća rješenja putem aktivnosti, mjera i projekata kojima se donosi poboljšanje stanja na tržištu rada.

Drugi prioritet je **jačanje odnosa između civilnog, institucijskog i poslovnog sektora** koji obuhvaća **dvije mjere**:

- poticati i razviti društveno poduzetništvo koji će okupiti naveden sektore kako bi razvili nove oblike poslovanja koji će okupiti osjetljive skupine radi stvaranja raznih proizvoda i usluga za tržište,
- poticati poslovni sektor za zapošljavanje osjetljivih skupina budući je malo poslovnih subjekata koji zapošljavaju osjetljive skupine, a što je i zakonska obveza. Time će pokazati društvenu korisnost i osjetljivost.

Pregled vizije, misije, strateških ciljeva, prioriteta i mjera može s pratiti u shemi broj 2.

Shema 2: Shema vizije, strateških ciljeva, prioriteta i mjera

<u>Vizija</u>	
Uspostava konkurentnog gospodarstva s visokom razinom zaposlenosti.	
<u>Misija</u>	
Zadržati postojeća i otvarati nova radna mjesta poticanjem gospodarstva na način da se poveća znanje, sposobnosti i vještine kako pojedinaca tako i gospodarskih subjekata.	
<u>Strateški ciljevi</u>	
1. Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost	
1. Jačati pristup zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage	1. Poticati poduzetništvo
	2. Razvijati nova znanja i vještine zaposlenih i nezaposlenih
	3. Poticati inovativna rješenja za stvaranje novog zapošljavanja
2. Jačati obrazovanje i znanost	1. Usklađivanje obrazovnih programa sa strateškim dokumentima i potrebama gospodarstva
	2. Razvijati ljudski kapital u sustavu obrazovanja
	3. Jačati potencijale za istraživanje i razvoj
	4. Jačati programe cjeloživotnog obrazovanja
2. Stvoriti bolje uvjete za socijalno osjetljive skupine	
1. Jačati socijalnu uključenost osjetljivih skupina	1. Poticati obrazovanje i zapošljavanje svih osjetljivih skupina
	2. Poticati obrazovanje i zapošljavanje skupina kojima prijeti socijalna isključenost
	3. Poticati razvoj socijalnih usluga i razviti kapacitete njihovih pružatelja
3. Jačati partnerske odnose na tržištu rada	
1. Jačanje organizacijske strukture	1. Jačati LPZ i potencijale njegovih članica

lokalnih dionika	2. Postaviti Centar lokalnog partnerstva
2. Jačanje odnosa između civilnog, institucijskog i poslovnog sektora	1. Poticati i razviti društveno poduzetništvo
	2. Poticati poslovni sektor za zapošljavanje osjetljivih skupina

6.1. Postizanje ciljeva s definiranim korisnicima, rezultatima i pokazateljima

Temeljem definiranih strateških ciljeva, utvrđeni su prioriteti i mjere pa se u nastavku daje tablični pregled iz kojeg je razvidan način postizanja ciljeva s definiranim korisnicima, rezultatima i pokazateljima. Isto čini podlogu za praćenje njihova ostvarenja odnosno uspješnosti provedbe Strategije.

Strateški cilj 1	Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost	
Prioritet 1.	Jačati pristup zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage	
Mjera 1.1.	Poticati poduzetništvo	
Opis mjere	Cilj ove mjere je poticati poduzetništvo putem stvaranja većeg broja novih tvrtki i novog zapošljavanja u svim djelatnostima koje su značajne za okruženje, kreiranjem većeg broja financijskih proizvoda (poduzetnički krediti, jamstva, vaučeri i sl.),	
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none">• razvijati poduzetničke vještine,• rast broja projekata za razvoj novih proizvoda i usluga,• osigurati institucijsku podršku poduzetničkih sklonosti i namjera te razvoja poduzetničkih kompetencija studenata (kroz aktivno sudjelovanje u programima Ureda za karijere Sveučilišnog savjetovališnog centra, PGŽ, RRA PORIN i dr),• sustavno pratiti potrebe gospodarstva: izraditi EU projekte za alate praćenja potreba, razvijati alate za praćenje deficitarnih zanimanja, motivirati poslodavce za iskazivanje potreba, prepoznati strateške djelatnosti	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• Poduzeća, obrti, nezaposlene osobe, učenici, zaposleni	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• HGK• HOK• HZZ• Obrazovne ustanove• Potporne institucije (razvojne agencije, pod.inkubatori,...)• Udruženje poslodavaca• Organizacije civilnog društva, i dr.	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Output (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj radionica• Broj radionica za praktičnu nastavu• Broj studija• Broj informatičkih izobrazbi	<ul style="list-style-type: none">• Podaci i izvješća HZZ PS Rijeka• Izvješća Sveučilišta• Izvješća ustanova za obrazovanje odraslih
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• broj novo registriranih tvrtki• broj novozaposlenih• Broj osoba zaposlenih putem mjera aktivne politike zapošljavanja i broj osoba uključenih u	<ul style="list-style-type: none">• Podaci i izvješća HZZ PS Rijeka• Izvješća Sveučilišta• Certifikat o završenoj izobrazbi

	<ul style="list-style-type: none"> radionice • Broj osoba uključenih u izobrazbe • Broj osoba upisanih na poduzetničke studije • Broj osoba koje su informatički educirane i broj korisnika e-poslovanja • broj inkubiranih tvrtki u poduzetničkim inkubatorima 	
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 1	Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost	
Prioritet 1.	Jačati pristup zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage	
Mjera 1.2.	Razvijati nova znanja i vještine zaposlenih i nezaposlenih	
Opis mjere	Cilj ove mjere je razvijati nova znanja i vještine zaposlenih i nezaposlenih kako bi se pratili trendovi na globalom i domaćem tržištu, osvajala nova tržišta, razvile nove tehnologije i proizvodi itd.	
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none">• sustavno i kontinuirano profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, od predškolske, školske, preko srednjoškolske dobi i dalje,• osnaživanje radne snage vještinama i kompetencijama za sve poslovne procese putem cjeloživotnog učenja i specijaliziranih edukativnih programima,• organizirati promotivne aktivnosti za stručna zanimanja za učenike i roditelje,• podizati svijest javne percepcije prema pojedinim zanimanjima,• razvijati temeljne kompetencije i znanja u komunikaciji,• izgraditi sustav prepoznavanja profesionalnih usluga (HZZ i sl.) prema školama,• aktivno poticati razvoj programa cjeloživotnog učenja na Sveučilištu u Rijeci (u suradnji s Centrom za cjeloživotno učenje Sveučilišta u Rijeci),• povećati broj upisnih mjesta i primjerenih programa za učenike s teškoćama u razvoju, ekipirati stručne službe, zaposliti asistente u nastavi, integrirati ih u redovne razrede	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• nezaposlene osobe, zaposlene osobe, poslodavci	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• HGK• HOK• HZZ• Ustanove za obrazovanje odraslih• Razvojne agencije• Udruženje poslodavaca• Poslodavci• Organizacije civilnog društva, i dr.	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija

Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none"> • Broj radionica, programa, prekvalifikacija, obrazovanja i stručnog osposobljavanja namijenjene nezaposlenim osobama • Izrađena analiza potreba • Broj novih programa namijenjenih obrazovanju odraslih prilagođenih potrebama poslodavca i zaposlenih • Broj nezaposlenih osoba uključenih u informativne i edukativne radionice • Popis znanja i vještina utvrđen analizom • Broj osoba uključenih u obrazovne programe za odrasle 	<ul style="list-style-type: none"> • Podaci i izvješća HZZ • Analiza potreba HGK, HOK, HUP • Registar obrazovnih ustanova i obrazovnih programa • Podaci i izvješća HZZ PS Rijeka • Analiza potreba HGK, HOK, HUP • Registar obrazovnih ustanova i obrazovnih programa • Izdani certifikati
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 1	Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost	
Prioritet 1.	Jačati pristup zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage	
Mjera 1.3.	Poticati inovativna rješenja za stvaranje novog zapošljavanja	
Opis mjere	Poticanjem inovativnih rješenja za stvaranje novog zapošljavanja kao rezultat usklađivanja ponude i potražnje radne snage, a zajedno s razvojem novih znanja i vještina osoba uz primjenu novih tehnologija za stvaranje novih usluga i proizvoda.	
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none">veći broj projekata za razvoj novih proizvoda i usluga, postavljanje Centra lokalnog partnerstva za objedinjavanje podataka, trendova, istaknute problematike tržišta rada za stvaranje novih odnosa, procedura, partnerstava i projekata,jačati zapošljavanja i stvaranje mogućnosti uključivanja osoba u praćenja istog tržište rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ),	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">PoduzetniciNezaposleniMladi koji ulaze na tržište radaObrazovne institucije	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">HZZPrivatne tvrtke koje se bave tržištem rada, i dr.gospodarski subjekti	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija

Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none"> • Broj izrađenih novih sustava komuniciranja • Broj novih inovativnih projekata u sustavu tržišta rada • Broj ostvarenih suradnji Centra za lokalna partnerstva s drugim institucijama • Broj programa osposobljavanja za rad sa novim tehnologijama • Broj poduzetnika koji koriste nove IT sustave • Povećan broj polaznika programa cjeloživotnog učenja • Povećanje zaposlenosti osoba koje su završile predmetne programe • broj i kvaliteta usluga profesionalnog savjetovanja i usmjeravanja 	<ul style="list-style-type: none"> • Izvještaji pojedinačnih projekata • Rezultati rada Centra za lokalna partnerstva (Izvještaji) • Registracija poslodavaca u sustavima • Podaci HZZ-a
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 1	Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost
Prioritet 2.	Jačati obrazovanje i znanost
Mjera 2.1.	Usklađivanje obrazovnih programa sa strateškim dokumentima i potrebama gospodarstva
Opis mjere	Cilj ove mjere je uskladiti obrazovne programa sa strateškim dokumentima i potrebama gospodarstva budući još uvijek postoji nepovoljan omjer potreba i ponude tržišta rada
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> • unaprijediti sustav stipendija i poticati deficitarna zanimanja • uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva, profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, animirati i povećati interes za prirodne i tehničke znanosti, informirati poslodavce i buduće zaposlenike putem ureda/centra za karijeru, • podizati svijest javne percepcije prema pojedinim zanimanjima, unaprijediti sustav stipendija i poticati deficitarna zanimanja, • educirati nastavno osoblje,
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none"> • Obrazovne institucije • Poslodavci • Mladi koji ulaze na tržište rada • Nezaposleni
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none"> • HZZ • Srednje škole

	<ul style="list-style-type: none">• Ustanove visokog obrazovanja• Javne institucije koje su zadužene za razvoj i provedbu politika obrazovanja• Veleučilišta• Visoke škole (privatne i javne)• Ustanove za obrazovanje odraslih• Otvorena učilišta• Organizacije civilnog društva• Jedinice lokalne samouprave• Županija	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Output (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj upisanih studenata i učenika• rast broja novih mehanizama, metoda, tehnika i sredstava u strukovnom obrazovanju• Povećan broj stipendija na lokalnoj i regionalnoj razini• Poticaji za upis u strukovne škole (deficitarna zanimanja)	<ul style="list-style-type: none">• Sveučilište, Veleučilište, PGŽ
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj upisanih učenika u strukovne škole• Broj diplomiranih studenata i učenika sa završenom školom za strukovno obrazovanje• Povećanje broja upisanih učenika u deficitarna zanimanja	<ul style="list-style-type: none">• Sveučilište, Veleučilište, PGŽ
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 1	Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost
Prioritet 2.	Jačati obrazovanje i znanost
Mjera 2.2.	Razvijati ljudski kapital u sustavu obrazovanja
Opis mjere	Razvijanjem ljudskog kapitala u sustavu obrazovanja jer novine na tržištu i praćenje trendova, novih tehnologija itd. trebaju pratiti kadrovi u obrazovnim institucijama kako bi prenosili znanje i vještine na učenike i studente.
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> • sustavno i kontinuirano profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, od predškolske, školske, preko srednjoškolske dobi i promijeniti zastarjele kurikule i dovesti ih u korak sa potrebama tržišta, • organizirati promotivne aktivnosti za stručna zanimanja za učenike i roditelje, • razvijati temeljne kompetencije i znanja u komunikaciji, • izgraditi sustav prepoznavanja profesionalnih usluga (HZZ i sl.)

	prema školama, <ul style="list-style-type: none">• aktivno poticati razvoj programa cjeloživotnog učenja na Sveučilištu u Rijeci (u suradnji s Centrom za cjeloživotno učenje Sveučilišta u Rijeci),	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• Obrazovne institucije• Poslodavci• Djeca i mladi	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• HZZ• Srednje škole• Ustanove visokog obrazovanja• Javne institucije koje su zadužene za razvoj i provedbu politika obrazovanja• Veleučilišta• Visoke škole (privatne i javne)• Ustanove za obrazovanje odraslih• Otvorena učilišta• Organizacije civilnog društva• Jedinice lokalne samouprave• Županija	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Output (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• broj uspostavljenih partnerstva između vrtića, škola, sveučilišta i poduzetnika.• broj savjetovanja učenika, studenata i roditelja prema učenju za posao• Broj promotivnih aktivnosti za stručna zanimanja	<ul style="list-style-type: none">• Sveučilište, HZZ, škole
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• educirani učenici i roditelji o mogućnostima zapošljavanja na tržištu rada	<ul style="list-style-type: none">• Sveučilište, HZZ, škole
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 1	Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost
Prioritet 2.	Jačati obrazovanje i znanost
Mjera 2.3.	Jačati potencijale za istraživanje i razvoj
Opis mjere	Jačanjem potencijala za istraživanje i razvoj kako bi se stvorili uvjeti u obrazovnim i istraživačkim institucijama za dobivanje kvalitetnih kadrova koji će ostvarena dostignuća moći prenijeti u život.
Aktivnosti	• postavljanje Centra lokalnog partnerstva za objedinjavanje podataka, trendova, istaknute problematike tržišta rada za stvaranje novih odnosa, procedura, partnerstava i projekata, • jačati zapošljavanja i stvaranje mogućnosti uključivanja osoba u praćenja istog tržišta rada putem radionica, cjeloživotnog

	<p>obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ),</p> <ul style="list-style-type: none">• ostvariti suradnju pojedinih sektora i sindikata za stvaranje centra kompetencija i znanja (kao što je kod građevinske i metalne industrije), gospodarske politike i strategije,• fleksibilnost radnog zakonodavstva – lakše i jeftinije zaposlenje ili promjena radnog mjesta, smanjiti porezni klin, stvaranje sigurnosnih mreža – jačanje programa dokvalifikacija i prekvalifikacija, promijeniti sustav u smislu da se lakše odlučuju na oblik stalnog zaposlenja radnika (na neodređeno vrijeme) i isključiti mogućnosti zapošljavanja po podobnosti,• sustavno pratiti potrebe gospodarstva: izraditi EU projekte za alate praćenja potreba,razvijati alate za praćenje deficitarnih zanimanja, motivirati poslodavce za iskazivanje potreba, prepoznati strateške djelatnosti, izgraditi centre izvrsnosti za pojedine sektore(turizam) i iskoristiti postojeće resurse u tu svrhu (HGK),	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• Inovatori• Istraživači• Učenici i studenti• Kreativni pojedinci• Gospodarstvenici	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• Obrazovne institucije u području srednjeg i visokog obrazovanja• Istraživački centri• Udruženja inovatora• Inovativna poduzeća• Organizacije civilnog društva	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj programa koje su osmislile obrazovne institucije• Broj edukacija, programa za poduzetnike početnike• Broj programa koje su provele obrazovne institucije• broj komercijaliziranih inovacija• Broj osoba uključenih u programe koje su organizirale obrazovne institucije	<ul style="list-style-type: none">• Izvješća obrazovnih institucija• Izvješća obrazovnih institucija• Obrazovne institucije, PGŽ
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 1	Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost
Prioritet 2.	Jačati obrazovanje i znanost
Mjera 2.3.	Jačati programe cjeloživotnog obrazovanja
Opis mjere	Cilj ove mjere je promicati programe cjeloživotnog učenja, prije i nakon ulaska na tržište rada. Povezivati tržište sa cjeloživotnim

	učenjem i podizanje razine vještina i kompetencija sukladno uvjetima na tržištu.	
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none">Istraživanje kompetencija potrebnih za određeni sektor te djelovanje kroz programe i poticaje, kako za poslodavce tako i za zaposlene/nezaposlenePromicanje osposobljavanja onih skupina ljudi kojima prijeti otpuštanjeRazvoj aktivnosti za podizanje profesionalne motivacije i razvojaPoboljšanje vještina, stručnosti, kako poslodavaca tako i zaposlenih	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">PoslodavciZaposleniNezaposleni	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">HZZObrazovne ustanove i centri u obrazovanjuSveučilištePoslodavciJedinice lokalne samoupraveUčilišta	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">Broj realiziranih programa cjeloživotnog učenjaBroj polaznika programa cjeloživotnog učenjaUsmjerena znanja programa cjeloživotnog učenja na svakodnevni radPovećanje broja zaposlenih	<ul style="list-style-type: none">HZZObrazovne institucijeUčilištaPoslodavci
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 2	Stvaranje boljih uvjeta za socijalno osjetljive skupine
Prioritet 1.	Jačati socijalnu uključenost osjetljivih skupina
Mjera 1.1.	Poticati obrazovanje i zapošljavanje svih osjetljivih skupina
Opis mjere	Kreirati pozitivno okruženje za obrazovanje i zapošljavanje i osigurati aktivnosti za što veće uključivanje raznih osjetljivih skupina u tržište rada kao što su žene, mladi, nezaposleni itd.
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> uključiti mlade u programe aktivne politike zapošljavanja, Jačati zapošljavanje i stvarati mogućnosti uključivanja osoba u tržište rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ), korištenje znanja nezaposlenog kadra kod mladih poduzetnika, poticati razvoj društvenog poduzetništva za sve ciljane skupine, približiti pojam društvenog poduzetništva, te izraditi projekte za društveno poduzetništvo razvijati socijalne vještine

	<ul style="list-style-type: none">• centri za mlade, centri za volontiranje, dani karijera, sajmovi poslova, poslovne škole za mlade,• razvijati sustav on-line učenja,• više start-up institucija,• utjecati na nacionalnu razinu da srednjoškolsko obrazovanje bude obvezno,• izraditi EU projekte za mlade i njihove specifične potrebe,• kvalitetnije pripremiti mlade za tržište rada,• podići svijest o radu odjela za karijere pri fakultetima i sveučilištu te potaknuti praksu i razmjenu sa studentima (aiesec, erasmus, ceepus, ccusa),• pružiti institucionalnu podršku praćenju zapošljavanja mladih koji su završili sveučilišni studij (u suradnji s Uredom za karijere Sveučilišnog savjetovališnog centra),• aktivno sudjelovati u povezivanju studenata Sveučilišta u Rijeci s poslodavcima (kroz portal UniRi namijenjen informiranju i komunikaciji dionika),• osigurati institucijsku podršku sustavnom praćenju poduzetničkih sklonosti i namjera te razvoja poduzetničkih kompetencija studenata (kroz aktivno sudjelovanje u programima Ureda za karijere Sveučilišnog savjetovališnog centra, PGŽ, RRA PORIN i dr).	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• Mladi• Stariji od 50 godina• Osobe s invaliditetom• Dugotrajno nezaposlene osobe	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• Ured za karijere Sveučilišnog savjetovališnog centra• PGŽ• RRA PORIN• HZZ	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Output (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj korisnika aktivnih mjera zapošljavanja• Broj novih programa društvenog poduzetništva• Broj organiziranih sajmova poslova,dani karijera i sl.• Broj projekata usmjerenih na zapošljavanje mladih• Realizirana partnerstva između svih sudionika	<ul style="list-style-type: none">• HZZ• Izvješća dionika u projektima
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj zaposlenih iz ciljnih skupina• Broj novih formalnih i neformalnih programa obrazovanja	<ul style="list-style-type: none">• Podaci HZZ-a• poslodavci
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 2	Stvaranje boljih uvjeta za socijalno osjetljive skupine
Prioritet 1.	Jačati socijalnu uključenost osjetljivih skupina
Mjera 1.2.	Poticati obrazovanje i zapošljavanje skupina kojima prijeti socijalna isključenost
Opis mjere	Cilj ove mjere je kreirati okruženje za optimalan razvoj znanja, vještina i sposobnosti za osobe kojima prijeti socijalna isključenost, a u skladu s potrebama tržišta rada
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> • u cilju ostvarivanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada i veće prostorne pokretljivosti žena, potrebno je razvijati učinkovite socijalne i obiteljske pogodnosti skrbi o starijima, nemoćnima i djeci, • stvoriti mogućnosti za nastavak školovanja osjetljivih skupina (žene, mladi, nezaposlenih i dr.), • omogućiti fleksibilno radno vrijeme (rad kraći od punog radnog vremena, klizno radno vrijeme, rad u smjenama), • fleksibilno radno mjesto (rad na daljinu, rad od kuće, više izvršitelja na jednom radnom mjestu i sl.), • fleksibilni ugovori o radu (na određeno vrijeme, projektni ugovori, rad preko agencija, slobodno zaposlenje i sl.), • uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja, • razvijati i poticati žensko poduzetništvo. • uskladiti strukturu znanja i vještina osoba s invaliditetom sa potrebama tržišta rada, • povećati broj upisnih mjesta i primjerenih programa za učenike s teškoćama u razvoju, ekipirati stručne službe, zaposliti asistente u nastavi, integrirati ih u redovne razrede, • prilagoditi uvjete osnovnoškolskog obrazovanja određenim skupinama (npr. Romi), uključiti u tržište rada putem cjeloživotnog obrazovanja, radionica, aktivne politike zapošljavanja • uskladiti zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju, povećati mobilnost i pristup javnim građevinama i prostorima, povećati broj i kvalitetu socijalnih usluga usmjerenih na zapošljavanje, • pratiti kvotni udio zaposlenika osoba s invaliditetom, • izraditi EU projekte, • bolje povezati udruge i poslodavce, aktivno sudjelovati u programima Ureda za studente s invaliditetom Sveučilišnog savjetovališnog centra. • osigurati odgovarajuću psihosocijalnu potporu, • osnažiti i kontinuirano pratiti ciljanu skupinu, pružati stručnu pomoć, • senzibilizirati poslodavca za problematiku žrtava nasilja, • destigmatizirati žrtve nasilja na tržištu rada i u javnosti, omogućiti fleksibilno radno vrijeme, izraditi EU projekte, poticati na cjeloživotno učenje
Ciljna skupina/skupine	Korisnici socijalnih prava, osobe s invaliditetom, dugotrajno nezaposlene osobe, osobe iznad 50 godina starosti prijavljene na zavodu za zapošljavanje, žene, žrtve obiteljskog nasilja, beskućnici, nacionalne manjine
Potencijalni prijavitelj(i)	HZZ Rijeka, obrazovne ustanove, poduzeća i ustanove koje pružaju specijalizirane rehabilitacijske i psihosocijalne usluge, udruge

	civilnog društva, jedinice lokalne samouprave, PGŽ, razvojne agencije, HGK, HOK, HUP	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj prilagođenih metoda učenja• Broj motivacijskih radionica za osobe sa posebnim potrebama• Osnovana zaštitna radionica za OSI• Broj educiranih poslodavaca• Broj osoba uključenih u javne radove• Broj zaposlenih iz ciljnih skupina	<ul style="list-style-type: none">• Izvješća HZZ-a na osnovi informacija prikupljenih od pružatelja obrazovnih usluga• Projektna izvješća• Podaci HZZ-a• Podaci HZZ-a, udruga, poslodavci
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 2	Stvaranje boljih uvjeta za socijalno osjetljive skupine
Prioritet 1.	Jačati socijalnu uključenost osjetljivih skupina
Mjera 1.3.	Poticati razvoj socijalnih usluga i razviti kapacitete njihovih pružatelja
Opis mjere	
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> • Jačati zapošljavanje i stvarati mogućnosti uključivanja osoba u tržište rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ), • koristiti znanja iskusnog nezaposlenog kadra kod mladih poduzetnika, • uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva, • jačati usluge skrbi o djeci, starijima i nemoćnima. • poticati razvoj društvenog poduzetništva za sve ciljane skupine, • približiti pojam društvenog poduzetništva, • izraditi projekte za društveno poduzetništvo, • provoditi radionice za potrebe sudionika uključivanja u procese umrežavanja. • postavljanje Centra lokalnog partnerstva za objedinjavanje podataka, trendova, istaknute problematike tržišta rada za stvaranje novih odnosa, procedura, partnerstava i projekata, • jačati zapošljavanja i stvaranje mogućnosti uključivanja osoba u praćenja istog tržišta rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ), • uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva, profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, animirati i povećati interes za prirodne i tehničke znanosti, informirati poslodavce i buduće zaposlenike putem ureda/centra za karijeru,

	<ul style="list-style-type: none">• sustavno pratiti potrebe gospodarstva: izraditi EU projekte za alate praćenja potreba, razvijati alate za praćenje deficitarnih zanimanja, motivirati poslodavce za iskazivanje potreba, prepoznati strateške djelatnosti, izgraditi centre izvrsnosti za pojedine sektore (turizam) i iskoristiti postojeće resurse u tu svrhu (HGK),• ostvariti suradnju pojedinih sektora i sindikata za stvaranje centra kompetencija i znanja (kao što je kod građevinske i metalne industrije), gospodarske politike i strategije,• fleksibilnost radnog zakonodavstva – lakše i jeftinije zaposlenje ili promjena radnog mjesta, smanjiti porezni klin, stvaranje sigurnosnih mreža – jačanje programa dokvalifikacija i prekvalifikacija, promijeniti sustav u smislu da se lakše odlučuju na oblik stalnog zaposlenja radnika (na neodređeno vrijeme) i isključiti mogućnosti zapošljavanja po podobnosti.	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• Osobe s invaliditetom• Starije osobe• Duševno bolesne osobe• (bivši) ovisnici• Beskućnici• Žrtve obiteljskog nasilja• Djeca bez odgovarajuće roditeljske skrbi• Djeca sa poteškoćama u razvoju• Članovi obitelji gore navedenih skupina	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• Obiteljski centar• Udruge civilnog društva• Pružatelji socijalnih usluga• Sveučilište u Rijeci• Jedinice lokalne samouprave• PGŽ• Centar za socijalnu skrb	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Output (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj novih i unaprjeđenih socijalnih usluga• Broj mobilnih stručnih timova• Osnovan Centar za profesionalnu rehabilitaciju	<ul style="list-style-type: none">• Projektna izvješća
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj korisnika socijalnih usluga	<ul style="list-style-type: none">• Podaci JLS-a
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 3	Jačati partnerske odnose na tržištu rada
Prioritet 1.	Jačanje organizacijske strukture lokalnih dionika
Mjera 1.1.	Jačati Lokalno partnerstvo za zapošljavanje (LPZ) i potencijale njegovih članica
Opis mjere	Cilj ove mjere je ojačati lokalne partnerske odnose
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> postavljanje Centra lokalnog partnerstva za objedinjavanje podataka, trendova, istaknute problematike tržišta rada za

	<p>stvaranje novih odnosa, procedura, partnerstava i projekata,</p> <ul style="list-style-type: none">• jačati zapošljavanja i stvaranje mogućnosti uključivanja osoba u praćenja istog tržište rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ),• uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva, profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, animirati i povećati interes za prirodne i tehničke znanosti, informirati poslodavce i buduće zaposlenike putem ureda/centra za karijeru,• sustavno pratiti potrebe gospodarstva: izraditi EU projekte za alate praćenja potreba, razvijati alate za praćenje deficitarnih zanimanja, motivirati poslodavce za iskazivanje potreba, prepoznati strateške djelatnosti, izgraditi centre izvrsnosti za pojedine sektore (turizam) i iskoristiti postojeće resurse u tu svrhu (HGK),• ostvariti suradnju pojedinih sektora i sindikata za stvaranje centra kompetencija i znanja(kao što je kod građevinske i metalne industrije), gospodarske politike i strategije,• fleksibilnost radnog zakonodavstva – lakše i jeftinije zaposlenje ili promjena radnog mjesta, smanjiti porezni klin, stvaranje sigurnosnih mreža – jačanje programa dokvalifikacija i prekvalifikacija, promijeniti sustav u smislu da se lakše odlučuju na oblik stalnog zaposlenja radnika (na neodređeno vrijeme) i isključiti mogućnosti zapošljavanja po podobnosti.	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• Nezaposleni• Poslodavci• Centar lokalnog partnerstva	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• Obiteljski centar• Udruge civilnog društva• Pružatelji socijalnih usluga• Sveučilište u Rijeci• Jedinice lokalne samouprave• PGŽ• Centar za socijalnu skrb• Centri i ustanove za obrazovanje• Udruge u obrazovanju	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Output (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj i kvaliteta uspostavljenih partnerstva između institucija• Kvaliteta ostvarene suradnje između različitih sektora i djelatnosti• Broj realiziranih partnerskih aktivnosti na razvoju ljudskih potencijala• Povećan broj fleksibilnog rada i	<ul style="list-style-type: none">• Centar lokalnog partnerstva• HZZ

	zapošljavanja	
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none"> • Zadržavanje zaposlenosti otežanim uvjetima za pojedine djelatnosti • Fleksibilan rad i radno vrijeme u provedbi • Održane radionice/seminari usklađeni s iskazanim potrebama u gospodarstvu • Broj novih aktivnosti LPZ-a i drugih članica 	<ul style="list-style-type: none"> • HZZ • Obrazovne institucije • Lokalno partnerstvo za zapošljavanje
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 3	Jačati partnerske odnose na tržištu rada
Prioritet 1	Jačanje organizacijske strukture lokalnih dionika
Mjera 1.2.	Postaviti Centar lokalnog partnerstva
Opis mjere	Centar lokalnog partnerstva kao novog operativnog tijela ima za cilj okupiti prvenstveno poduzetnike i određene institucije kako bi neprestano pratili stanje na tržištu rada i prema stvarnoj problematici donositi moguća rješenja putem aktivnosti, mjera i projekata kojima se donosi poboljšanje stanja na tržištu.
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> • postavljanje Centra lokalnog partnerstva za objedinjavanje podataka, trendova, istaknute problematike tržišta rada za stvaranje novih odnosa, procedura, partnerstava i projekata, • izgraditi centre izvrsnosti za pojedine sektore (turizam) i iskoristiti postojeće resurse u tu svrhu (HGK) • jačati zapošljavanja i stvaranje mogućnosti uključivanja osoba u praćenja istog tržišta rada putem radionica, cjeloživotnog obrazovanja, uključivati u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ), • uskladiti obrazovnu upisnu politiku sa potrebama gospodarstva, profesionalno usmjeravati od najranije životne dobi, animirati i povećati interes za prirodne i tehničke znanosti, informirati poslodavce i buduće zaposlenike putem ureda/centra za karijeru, • sustavno pratiti potrebe gospodarstva: izraditi EU projekte za alate praćenja potreba razvijati alate za praćenje deficitarnih zanimanja, motivirati poslodavce za iskazivanje potreba, prepoznati strateške djelatnosti, izgraditi centre izvrsnosti za pojedine sektore (turizam) i iskoristiti postojeće resurse u tu svrhu (HGK), • ostvariti suradnju pojedinih sektora i sindikata za stvaranje centra kompetencija i znanja (kao što je kod građevinske i metalne industrije), gospodarske politike i strategije, • fleksibilnost radnog zakonodavstva – lakše i jeftinije zaposlenje ili promjena radnog mjesta
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none"> • sindikati • lokalne vlasti • udruge poslodavaca

Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• Organizacije poslodavaca i sindikata svih razina i njihove sektorske i granske udruge	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none">• Broj projekata Centra lokalnog partnerstva• Razvoj sposobnosti svih uključenih dionika za provođenje aktivnosti na razvoju ljudskih potencijala• Broj savjetovanja, podrške i informiranja za sve ciljne skupine• Izrađene analize potreba ljudskih kapaciteta za pojedine sektore• Povećanje kompetencija već zaposlenih osoba• Novo zapošljavanje kroz nove mjere• Povećanje zaposlenosti	<ul style="list-style-type: none">• Centar lokalnog partnerstva(Izvješća)• HZZ• Poslodavci
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 3	Jačati partnerske odnose na tržištu rada	
Prioritet 2.	Jačanje odnosa između civilnog, institucijskog i poslovnog sektora	
Mjera 2.1.	Poticati i razviti društveno poduzetništvo	
Opis mjere	Cilj ove mjere je poticati i razviti društveno poduzetništvo koji će okupiti navedene sektore kako bi razvili nove oblike poslovanja koji će okupiti osjetljive skupine radi stvaranja raznih proizvoda i usluga za tržište.	
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none">• poticati razvoj društvenog poduzetništva za sve ciljne skupine,• približiti pojam društvenog poduzetništva,• izraditi projekte za društveno poduzetništvo,• provoditi radionice za potrebe sudionika uključivanja u procese umrežavanja	
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none">• HGK• HOK• HZZ• Obrazovne ustanove• Razvojne agencije• Udruženje poslodavaca• Organizacije civilnog društva, i dr.	
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none">• Obrazovne institucije u području srednjeg i visokog obrazovanja• Istraživački centri• Udruženja inovatora• Inovativna poduzeća• Organizacije civilnog društva	
Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija

Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none"> • Broj programa za stjecanje osnovnih vještina, općeg obrazovanja i kvalifikacija • Organizirane stručne pomoći za osjetljive skupine • Broj edukacija za poticanje svih dionika u umrežavanje • Broj projekata za društveno poduzetništvo • Broj korisnika radionica, edukacija, tribina, okruglih stolova • Broj poduzetnika u razvoj društvenog poduzetništva • Povećanje broja poduzetnika 	<ul style="list-style-type: none"> • Obrazovne ustanove • Razvojne agencije • HZZ • HGK
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

Strateški cilj 3	Jačati partnerske odnose na tržištu rada
Prioritet 2.	Jačanje odnosa između civilnog, institucijskog i poslovnog sektora
Mjera 2.2.	Poticati poslovni sektor za zapošljavanje osjetljivih skupina
Opis mjere	Poticati poslovni sektor za zapošljavanje osjetljivih skupina budući je malo poslovnih subjekata koji zapošljavaju osjetljive skupine, a što je i zakonska obveza. Time će pokazati društvenu korisnost i osjetljivost.
Aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> • uskladiti strukturu znanja i vještina osoba s invaliditetom sa potrebama tržišta rada, • uskladiti zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju, povećati mobilnost i pristup javnim građevinama i prostorima, povećati broj i kvalitetu socijalnih usluga usmjerenih na zapošljavanje, • pratiti kvotni udio zaposlenika osoba s invaliditetom, • izraditi EU projekte, • bolje povezati udruge i poslodavce, aktivno sudjelovati u programima Ureda za studente s invaliditetom Sveučilišnog savjetovanišnog centra. • senzibilizirati poslodavca za problematiku žrtava nasilja, • destigmatizirati žrtve nasilja na tržištu rada i u javnosti, omogućiti fleksibilno radno vrijeme, • izraditi EU projekte, poticati na cjeloživotno učenje
Ciljna skupina/skupine	<ul style="list-style-type: none"> • Poslodavci • Korisnici socijalnih prava • Osobe s invaliditetom • Dugotrajno nezaposlene osobe • Osobe iznad 50 godina starosti prijavljene na Zavodu za zapošljavanje • Žene • Žrtve obiteljskog nasilja • Beskućnici • Nacionalne manjine
Potencijalni prijavitelj(i)	<ul style="list-style-type: none"> • Udruge civilnog društva • Udruge poslodavaca

Praćenje i evaluacija		
Razina intervencije	Pokazatelji	Podaci/izvori informacija
Rezultat (praćenje)	<ul style="list-style-type: none"> • Broj edukacija poslodavaca, osoba s invaliditetom i djelatnika koji se bave zapošljavanjem i rehabilitacijom • Novi oblici mjera usmjerenih na poticanje poslodavaca na zapošljavanje osoba s invaliditetom • Broj osoba uključenih u programe koje su organizirale obrazovne institucije 	<ul style="list-style-type: none"> • Izvješća obrazovnih institucija
Utjecaj (evaluacija)	Praćenje trendova po dostupnim podacima i rezultatima	

7. Povezanost strateških ciljeva, prioriteta i mjera Strategije s višom razinom strateških i ostalih dokumenata

Prilikom izrade određenog strateškog dokumenta bitna je povezanost njegovih strateških ciljeva, prioriteta i mjera s višom razinom ostalih. Stoga ova Strategija razvoja ljudskih potencijala treba biti usklađena s Razvojnou strategijou Primorsko-goranske županije 2011.-2015. (u izradi je za razdoblje do 2020. godine), Strategijou regionalnog razvoja Republike Hrvatske 2011.-2015. (započinje s izradou nove za razdoblje do 2020. godine) te Strategijou Europa 2020.

Ovaj strateški dokument razvoja ljudskih potencijala potrebno je uskladiti i s drugim europskim dokumentima kao što su politike zapošljavanja, inače glavna tema odrednica Europske unije i Republike Hrvatske. Postojanje brojnih institucija na tržištu rada (sustav zakona i programa koji oblikuje ponašanje pojedinaca i poslodavaca) i rastuća nezaposlenost sve više aktualizira potrebu za efikasnim oblikovanjem politika na tržištu rada¹.

Valja istaknuti **Ugovor o funkcioniranju Europske unije** koji sadrži načela, ciljeve i aktivnosti za poticanje visokog stupnja zaposlenosti razvijanjem koordinirane strategije, posebno u pogledu stvaranja stručne, obučene i prilagodljive radne snage te tržišta rada koja mogu reagirati na ekonomske promjene. Prema horizontalnoj klauzuli navedenog Ugovora cilj je postizanje visokog stupnja zaposlenosti te uzimanje u obzir socijalnih uvjeta pri određivanju i provedbi politika i aktivnosti Unije.

Europska strategija zapošljavanja, sa svojim smjernicama za zapošljavanje i programima kao što su Program za zapošljavanje i socijalne inovacije, izrađena je s ciljem ostvarivanja rasta i stvaranja radnih mjesta, mobilnosti radne snage i socijalnog napretka (program PROGRESS za

¹ Godišnji plan rada Centra lokalnog partnerstva u PGŽ s politikama zapošljavanja, materijala nastao u sklopu projekta LO.PA.Z., RRA PORIN, 2014.

zapošljavanje i socijalnu solidarnost, program EURES- Europska služba za zapošljavanje i program Mikrofinanciranje i socijalno poduzetništvo).

Integriranim smjernicama obuhvaćeni su glavni ciljevi **Strategije Europa 2020.**, nove desetogodišnje strategije za stvaranje radnih mjesta te postizanje pametnog, održivog i uključivog rasta. Glavni ciljevi uključuju:

- **tržište rada:** povećanje sudjelovanja na tržištu rada osoba u starosnoj dobi od 20 do 64 godine na 75% do 2020., između ostalog, većim sudjelovanjem mladih, starijih i niskokvalificiranih radnika te boljom integracijom zakonitih migranta,
- **socijalnu uključenost i borbu protiv siromaštva:** smanjivanje broja ljudi kojima prijeti siromaštvo i socijalna isključenost za najmanje 20 milijuna,
- **poboljšanje kvalitete i učinkovitosti sustava obrazovanja i izobrazbe:** smanjivanje stope prekida školovanja na 10% (s 15%) i povećanje broja osoba u starosti od 30 do 34 godine s visokoškolskim ili sličnim obrazovanjem na najmanje 40% (umjesto 31%).

Glavni ciljevi predstavljaju temelj strukturnih reformi koje države članice trebaju provesti. Države članice moraju u svoje nacionalne ciljeve uvrstiti svih pet glavnih ciljeva, uzimajući u obzir svoje polazne situacije i nacionalne okolnosti. Integrirane smjernice koje je Vijeće donijelo u listopadu 2010. i koje su otada ostale neizmijenjene, odnose se na:

- povećanje sudjelovanja žena i muškaraca na tržištu rada, smanjenje strukturne nezaposlenosti i promicanje kvalitete radnih mjesta,
- razvoj stručne radne snage koja odgovara potrebama tržišta rada i promicanje cjeloživotnog učenja,
- poboljšanje kvalitete i učinkovitosti sustava obrazovanja i izobrazbe na svim razinama i povećanje sudjelovanja u visokoškolskom ili sličnom obrazovanju,
- promicanje socijalne uključenosti i borbu protiv siromaštva.

No, očekuje se revizija integriranih smjernica radi uočene neusklađenosti ciljeva i trenutne situacije karakterizirane još uvijek prisutnom recesijom i krizom u većini zemalja članica.

Uz glavne ciljeve Strategije Europa 2020, postoje tri vodeće inicijative na području zapošljavanja i socijalne politike:

- *Mladi u pokretu*, čiji je cilj poboljšanje šansi mladih za pronalaženje posla pomaganjem studentima i stažistima u stjecanju iskustva u drugim zemljama te poboljšanjem kvalitete i jačanjem privlačnosti obrazovanja i izobrazbe u Europi;
- *Program za nove vještine i radna mjesta*, čiji je cilj davanje novog poticaja reformama tržišta rada kako bi se ljudima pomoglo u stjecanju vještina potrebnih za buduća radna mjesta, kako bi se stvorila nova radna mjesta te promijenili zakoni EU-a o zapošljavanju;
- *Europska platforma protiv siromaštva i socijalne isključenosti*, kojom se uspostavlja strukturni dijalog između EU-a i europskih interesnih skupina kao što su nevladine organizacije, sindikati, akademske zajednice, regionalne vlasti i zaklade, kako bi se provele mjere na razini EU-a kojima se utječe na različite aspekte siromaštva i socijalne isključenosti, kao što su osiguravanje pristupa osnovnim bankarskim uslugama, borba protiv siromaštva djece i osiguravanje sudjelovanja Roma u društvu.

Prema Nacionalnom akcijskom planu zapošljavanja Vlada Republike Hrvatske donosi Godišnji plan za poticanje zapošljavanja. Godišnji plan za poticanje zapošljavanja provodi Hrvatski

zavod za zapošljavanje i druge ovlaštene pravne osobe, radi unapređenja zapošljavanja, razvijanja poduzetništva, poticanja prilagodljivosti poslodavaca i radnika uvjetima na tržištu rada, kontinuiranim osposobljavanjem, stjecanjem znanja i vještina, a i radi poticanja istih uvjeta pri zapošljavanju žena i muškaraca, te drugih skupina kojima prijeti socijalna isključenost. Mjere aktivne politike unutar Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja, koje su usklađene s europskim strategijama u području poticanja zapošljavanja, usmjerene su prema sufinanciranju zapošljavanja nezaposlenih, sufinanciranju usavršavanja uz zapošljavanje radi zadržavanja radnog mjesta, financiranju obrazovanja nezaposlenih osoba za potrebe tržišta rada i stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa te sufinanciranju i financiranju zapošljavanja u programima javnih radova.

Pristupanjem Europskoj uniji Republika Hrvatska prihvatila je Garanciju za mlade, kao ključni element poboljšanja položaja mladih na tržištu rada i osiguranja njihove budućnosti, te smanjenja rastućeg broja mladih nezaposlenih osoba.

Hrvatski zavod za zapošljavanje počeo je s provedbom Garancije za mlade 1. srpnja 2013. te je paket mjera za mlade „Mladi i kreativni“ dopunio s dodatnih 11 mjera prvenstveno usmjerenih na mlade do 29 godina. Mjere su usmjerene na podizanje kompetencija i pripremu mladih za zapošljavanje, a posebice jačanje i uključivanje mladih u poduzetništvo i razvoj organizacija civilnog društva kao sve značajnijeg dionika na tržištu rada.

Garancija za mlade službeno je započela s provedbom u Europskoj uniji 1. siječnja 2014. godine gdje su Republici Hrvatskoj dostupna financijska sredstva za zapošljavanje osoba mlađih od 25 godina, a dodatne mjere koje se provode financirati će se iz Europskog socijalnog fonda ESF-a i državnog proračuna.

Predloženi strateški ciljevi, prioriteti i mjere ove Strategije usklađeni su s prije navedenim strateškim dokumentima više razine i drugih programa te u sljedećem tabličnom pregledu se može vidjeti njihova međusobna usklađenost.

Strateški dokument			
Strategija Europa 2020	Strategija regionalnog razvoja Republike Hrvatske 2011.-2013./2015.	Razvojna strategija Primorsko-goranske županije 2011.-2013./2015.	Strategija razvoja ljudskih potencijala 2015.-2020.
Strateški ciljevi			
<ul style="list-style-type: none"> - Povećati stopu zaposlenosti za osobe od 24-64 godina - Povećati udio obrazovanog stanovništva po kategorijama - Smanjiti broj Europljana koji žive ispod granice siromaštva za 25% ili 20 mil. 	3. Jačanje konkurentnosti poslovnog sektora	1. Razvoj dinamičkog gospodarskog okruženja 3. Razvoj ljudskih potencijala	1. Ojačati potporno okruženje za zapošljavanje i zapošljivost
Prioriteti i mjere			
1. Pametan rast -razvoj gospodarstva utemeljenog na znanju i inovacijama OBRAZOVANJE Predvodnička inicijativa EU “Mladi u pokretu - ojačati privlačnost europskog visokog obrazovnog sustava, podići kvalitetu obrazovanja i usavršavanja u EU; promovirati mobilnost, unaprijediti mogućnosti zapošljavanja mladih ■ Unija inovacija - preusmjeriti politike istraživanja, razvoja i inovacija na nove izazove društva (klimatske promjene, energetska i resursna učinkovitost, zdravlje, demografske promjene); ojačati	1. Razvoj gospodarstva kroz jačanje strukovnog i cjeloživotnog obrazovanja u skladu s potrebama poslovnog sektora 2. Poticanje poduzetništva i samozapošljavanja 3. Jačanje poslovne infrastrukture i poslovnih potpornih institucija 4. Tehnološko osuvremenjivanje, restrukturiranje i diversifikacija gospodarstva 5. Razvoj proizvoda i usluga s većom dodanom vrijednošću 6. Povezivanje poslovnog, znanstveno-istraživačkog i/ili javnog sektora u svrhu transfera znanja, uvođenja novih tehnologija i komercijalizaciju inovacija i razvoj klastera	1.2. Povećanje konkurentnosti gospodarstva 1.2.2. Razvoj tehnološke infrastrukture, razvoj i implementacija novih znanja i tehnologija 1.3.4. Pomoć ciljanim skupinama poduzetnika 1.4. Razvoj tržišta radne snage 1.4.1. Razvoj ljudskih resursa u funkciji gospodarstva 1.4.2. Razvoj lokalnog tržišta rada 3.1. Razvoj svih razina i oblika obrazovanja 3.1.2. Povećanje uključenosti u programe predškolskog odgoja i obrazovanja 3.1.4. Razvoj osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja kroz razne	1.1. Jačati pristup zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage 1.1.1. Poticati poduzetništvo 1.1.2. Razvijati nova znanja i vještine zaposlenih i nezaposlenih 1.1.3. Poticati inovativna rješenja za stvaranje novog zapošljavanja 1.2. Jačati obrazovanje i znanost 1.2.1. Usklađivanje obrazovnih programa sa strateškim dokumentima i potrebama gospodarstva 1.2.2. Razvijati ljudski kapital u sustavu obrazovanja 1.2.3. Jačati potencijale za istraživanje i razvoj

<p>veze u inovacijskom lancu (od istraživanja do komercijalizacije)</p> <p>2. Održiv rast: klima, energetika, mobilnost te konkurentnos</p> <ul style="list-style-type: none"> - promicanje ekonomije koja učinkovitije iskorištava resurse, koja je zelenija i konkurentnija <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resursno učinkovita Europa - unaprijediti konkurentnost <p>3. Uključiv rast - poticanje ekonomije visoke stope zaposlenosti, uz rezultat ekonomske, socijalne i teritorijalne kohezije</p> <p>ZAPOŠLJAVANJE I VJEŠTINE</p> <p>Predvodnička inicijativa EU „Program za nove vještine i radna mjesta“ s ciljem modernizacije tržišta rada olakšavanjem mobilnosti radne snage te razvojem vještina tijekom cijeloga života s ciljem povećanja sudjelovanja radne snage te boljeg slaganja ponude i potražnje radne snage.</p>		<p>programe</p> <p>3.1.5. Unapređenje sustava stipendiranja za sve razine obrazovanja</p> <p>3.1.6. Razvoj visokoškolskog obrazovanja</p> <p>3.1.7. Poboljšanje općih uvjeta i dostupnosti studiranja</p> <p>3.1.8. Poticanje cjeloživotnog učenja i razvoja kompetencija kroz formalno i neformalno obrazovanje</p>	
<p>3. Uključiv rast - poticanje ekonomije visoke stope zaposlenosti, uz rezultat ekonomske, socijalne i</p>		<p>3.3. Povećanje dostupnosti socijalnih usluga</p> <p>3.3.1. Povećanje dostupnosti socijalnih usluga</p>	<p>2. Stvoriti bolje uvjete za socijalno osjetljive skupine</p> <p>2.1. Jačati socijalnu uključenost osjetljivih skupina</p>

<p>teritorijalne kohezije</p> <p>ZAPOŠLJAVANJE I VJEŠTINE Predvodnička inicijativa EU „Program za nove vještine i radna mjesta“ s ciljem modernizacije tržišta rada olakšavanjem mobilnosti radne snage te razvojem vještina tijekom cijeloga života s ciljem povećanja sudjelovanja radne snage te boljeg slaganja ponude i potražnje radne snage.</p>		<p>3.3.2. Unapređenje horizontalne i vertikalne koordinacije i stvaranje mreže socijalnih usluga 3.3.3. Razvoj ljudskih resursa u području socijalne skrbi</p>	<p>2.1.1. Poticati obrazovanje i zapošljavanje svih osjetljivih skupina 2.1.2. Poticati obrazovanje i zapošljavanje skupina kojima prijeti socijalna isključenost 2.1.3. Poticati razvoj socijalnih usluga i razviti kapacitete njihovih pružatelja</p>
<ul style="list-style-type: none"> Agenda za nove vještine i poslove -stvoriti uvjete za moderniziranje tržišta rada, povećanje stope zapošljavanja i osiguranje funkcioniranja socijalnih modela Europska platforma protiv siromaštva - osiguravanje gospodarske, socijalne i teritorijalne kohezije; jačanje svijesti i unapređenje temeljnih ljudskih prava osoba suočenih sa siromaštvom i socijalnom isključenosti, osiguravanje aktivnog sudjelovanja u društvu 		<p>1. Razvoj dinamičkog gospodarskog okruženja 1.2. Povećanje konkurentnosti gospodarstva 1.2.3. Razvoj regionalnih sektorskih klastera, umrežavanje poduzetnika i institucija</p>	<p>3. Jačati partnerske odnose na tržištu rada 3.1. Jačanje organizacijske strukture lokalnih dionika 3.1.1. Jačati LPZ i potencijale njegovih članica 3.1.2. Postaviti Centar lokalnog partnerstva 3.2. Jačanje odnosa između civilnog, institucijskog i poslovnog sektora 3.2.1. Poticati i razviti društveno poduzetništvo 3.2.2. Poticati poslovni sektor za zapošljavanje osjetljivih skupina</p>

Prije je navedeno da je u tijeku izrada nove razvojne strategije PGŽ za razdoblje do 2020. godine, a prema dosadašnjim prijedlozima predviđaju se sljedeći strateški ciljevi:

1. Konkurentno i održivo gospodarstvo
2. Jačanje regionalnih kapaciteta i ravnomjeran razvoj
3. Razvoj ljudskih potencijala i povećanje kvalitete života

Prema tome, strateški ciljevi ove Strategije u suglasju s predloženim strateškim ciljevima županijskog strateškog dokumenta.

8. Provedba Strategije ljudskih potencijala Primorsko-goranske-županije 2015.-2020.

Za provedbu ovog strateškog dokumenta potrebno je osiguranje i pribavljanje financijskih sredstava iz raznih dostupnih izvora na nacionalnoj, međunarodnoj i EU razini za provedbu projekata i aktivnosti koji sadrže komponentu razvoja ljudskih potencijala. Po pribavljanju mogućih sredstava važno je dobro njima upravljati te pratiti provedbu strateških ciljeva, prioriteta i mjera nakon čega slijedi izvješćavanje o postignutim rezultatima i pokazateljima.

8.1. Financijski okvir provedbe

U cilju razvoja ljudskih potencijala potrebno je izrađivati projekte i aktivnosti te zadovoljiti suradnički pristup svih institucija uključenih u provedbu Strategije na lokalnoj i županijskoj razini za potrebe zadovoljavanja potreba prema ciljnim skupina. Glavni bi izvori financiranja bili:

- državni proračun, proračuni jedinica područne i lokalne samouprave,
- međunarodna sredstva (npr. bilateralna suradnja i dr.),
- EU sredstva (fondovi i programi unije),
- sredstva poslodavaca, nevladinih organizacija i ostalih privatnih donatora.

Europska komisija² odobrila je Hrvatskoj Vladi Operativni programa „Konkurentnost i kohezija“ za financijsko razdoblje Europske unije 2014. – 2020 (OP izrađen je u suradnji tijela državne uprave, predstavnika jedinica lokalne i regionalne samouprave, socijalnih partnera i civilnog društva). Njime se utvrđuje strategija Hrvatske za ulaganje sredstava iz Europskog fonda za regionalni razvoj i Kohezijskog fonda te prioriteta i mehanizmi za učinkovito iskorištavanje dodijeljenih sredstava.

² Priopćenje za tisak Europske komisije IP/14/1223 od 30. listopada 2014.

U okviru cilja „Ulaganje za rast i radna mjesta“ Hrvatskoj je iz proračuna EU-a na raspolaganju ukupno 8,397 milijardi EURa, od čega je 6,881 milijardi EURa dodijeljeno Operativnom programu „Konkurentnost i kohezija 2014.-2020.“ pa raspodjela je sljedeća:

- 4,321 milijardu eura iz Europskog fonda za regionalni razvoj
- 2,559 milijardi eura iz Kohezijskog fonda.
- Alokaciji se pridodaje još oko 1,2 milijarde eura sufinanciranja iz proračuna RH.

Više od 2,7 milijardi eura dodijelit će se za pet prioriteta povezanih s poticanjem konkurentnosti:

- istraživanje i inovacije,
- informacijske i telekomunikacijske tehnologije,
- razvoj malih i srednjih poduzeća,
- niskougljično gospodarstvo,
- obrazovanje.

Od ukupne alokacije iz Europskog fonda za regionalni razvoj više od 45 % sredstava bit će iskorišteno za potporu malim i srednjim poduzećima, istraživanje i inovacije. U navedenim prioritetima predviđen je udio za razvoj ljudskih potencijala. No, najznačajniji je **Europski socijalni fond** (ESF) u koji je izdvojeno više od 1,5 milijardi EURa što je jednako 25,9 % vrijednosti svih strukturnih fondova. To govori u prilog tome da je ljudski kapital ključni pokretač gospodarskog oporavka, a Europski socijalni fond glavni je instrument EU-a za ulaganja u ljudske potencijale.

Sredstvima iz ESF-a u Hrvatskoj će se promicati održivo i kvalitetno zapošljavanje, povećavati mogućnosti zapošljavanja za osobe koje traže posao i neaktivne osobe te stvarati prilike za mlade, pa i u okviru Inicijative za zapošljavanje mladih. Tu je uključeno financiranje aktivnosti modernizacije institucija tržišta rada te povećanje učinkovitosti javne uprave i pravosuđa. Osim toga, ovim sredstvima pomoći će se Hrvatskoj u ulaganjima u obrazovanje, usavršavanje i stručno osposobljavanje radi stjecanja vještina i cjeloživotnog učenja. Time ESF ima ključnu ulogu i u jačanju socijalne uključenosti te će se njime pridonijeti suzbijanju siromaštva. Također se rješavaju mnogi izazovi na koje se odnose preporuke za pojedinu zemlju pa tako i Hrvatskoj za osiguranje aktivnosti za ostvarenje učinaka za postizanje ciljeva u pogledu zapošljavanja i siromaštva iz strategije EU 2020.

Strateški cilj **Operativnog programa (OP)** Razvoj ljudskih potencijala je unapređenje učinkovitosti radne snage, razvoj ljudskog kapitala i jačanje socijalne uključenosti. U sklopu ovog OP-a identificirano je pet prioriteta osi:

1 - Podrška pristupu održivom zapošljavanju i prilagodljivosti radne snage:

Provedba aktivnih mjera tržišta rada kroz nacionalne i lokalne inicijative, podrška učinkovitosti i kvaliteti hrvatskih javnih službi nadležnih za zapošljavanje, te podupiranje razvoja poduzetništva i unapređivanje konkurentnosti malih i srednjih poduzeća i obrta.

2 - Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba u nepovoljnom položaju:

Potpota skupinama koje se nalaze u nepovoljnom položaju u pristupu zapošljavanju, podrška pristupa obrazovanju skupinama s posebnim potrebama te razvoj socijalnih usluga radi unaprjeđenja mogućnosti zapošljavanja.

3 - Unapređenje ljudskog kapitala u obrazovanju, istraživanju i razvoju:

Unapređenje obrazovnog sustava, razvoj ljudskih potencijala u istraživanju i inovacijama.

4 - Tehnička pomoć:

Razvoj projekta i potpora za pripremu sljedećeg programskog razdoblja te upravljanje Operativnim programom i izgradnja administrativne sposobnosti.

5 - Jačanje uloge civilnog društva za bolje upravljanje:

Promicanje socijalnog dijaloga i jačanje uloge organizacija civilnoga društva za društveno-gospodarski rast i demokratski razvoj.

Nakon usvajanja Strategije i odabira projekata prema prioritetima, moći će se izraditi i konkretniji pregled sredstava potrebnih za provedbu mjera odnosno akcijski plan provedbe Strategije za postizanje specifičnih ciljeva u području razvoja ljudskih potencijala navedenih u ovom dokumentu.

8.2. Institucionalni okvir provedbe

Za potrebe učinkovitog praćenja Strategije razvoja ljudskih potencijala potrebno je definirati institucionalni okvir. U nastavku se ističu institucije i tijela koja sudjeluju u tom procesu.

▪ **Primorsko-goranska županijska**

Primorsko-goranske županije i Upravni odjel za turizam, poduzetništvo i ruralni razvoj su važni za sustav provedbe Strategije budući da kao tijelo područne (regionalne) samouprave u sebi sadrži samoupravnu i upravnu funkciju. Obje su iznimno značajne za provedbu Strategije razvoja ljudskih potencijala i zapošljavanja.

U svojim programskim dokumentima Županijska skupština donosi političke odluke, prati i provjerava provedbu zacrtanih ciljeva. Istodobno u okviru svojih upravnih ovlasti provodi i odluke koje se posredno i neposredno tiču ove Strategije.

▪ **Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Primorsko-goranske županije**

LPZ svoje djelovanje je definiralo Sporazumom o partnerstvu i Kodeksom. Tijela LPZ-a čine: Skupština, predsjednik LPZ-a i dopredsjednik LPZ-a, Upravni odbor, tajništvo, radne skupine. Ova tijela imaju slijedeće uloge u provedbi:

- Skupštinu LPZ-a čine svi članovi LPZ-a. U provedbi Strategije ovo tijelo usvaja izvješća o napretku koje predlaže Upravni odbor LPZ-a, te usvaja aktivnosti priopćavanja i objavljivanja informacija.

- Upravni odbor je operativno tijelo LPZ-a, a sastoji se od 7 članova. Dosadašnji predstavnici ovog tijela su:

- Primorsko-goranska županija
- Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Rijeka
- Riječka razvojna agencija Porin Rijeka
- HUP Regionalni ured Rijeka
- Centar tehničke kulture Rijeka
- Nexus d.o.o. Rijeka
- Sveučilište u Rijeci.

Kako bi se podržao razvoj akcijskog plana radi provedbe Strategije, osobito putem projekata koji su relevantni u tom području, zadaci Upravnog odbora su: raspraviti o redovitim pregledima regionalnog tržišta rada potpora izradi i planiranju strategije RLJP-a; predložiti raspravu o strateškoj dokumentaciji LPZ-a u Županijskom partnerskom vijeću (ŽPV) i/ili na sastancima Gospodarsko-socijalnog vijeća (GSV); podržati proces usvajanja strateške dokumentacije LPZ-a na Županijskoj skupštini koristeći ŽPV kao savjetodavno tijelo; pratiti i ocjenjivati napredak lokalno bazirane strategije RLJP-a, u skladu s utvrđenim ciljevima Strategije i Akcijskog plana; pratiti napredak razvoja LPZ-ovog radnog programa sukladno izvješćima koja izdaje tajništvo LPZ-a; osnivati tematske radne skupine u skladu s aktivnostima Akcijskog plana; imenovati članove radnih skupina; odobriti njihov radni plan rasprava i priprema izvješća o napretku i uspjehu LPZ-a za glavnu sjednicu, itd.

- Tajništvo LPZ-a, ključni je čimbenik provedbe Strategije. Tajništvo LPZ-a obavlja redovite administrativno-tehničke i organizacijske poslove koji omogućuju funkcioniranje LPZ-a. Posebice, Tajništvo LPZ-a organizira sjednice LPZ-a, dostavlja pozive, dnevni red i radne materijale pozvanim sudionicima, te priprema i dostavlja zapisnik nakon svake sjednice.

- Predsjednik LPZ-a saziva sjednice Skupštine i Upravnog odbora, formalno predstavlja LPZ, a po potrebi ga zamjenjuje dopredsjednik.

- Radne skupine su osnivane radi učinkovitosti te kvalitetnijeg izvještavanja programa rada. Upravni odbor svojom odlukom utvrđuje sastav, djelokrug i ovlast svake Radne skupine. Upravni odbor do sada je osnovao četiri Radne skupine:

- Radnu skupinu za izradu SRLJP-a
- 3 tematske radne skupine:
 - Tematska radna skupina za unapređenje partnerskih odnosa i poticajnih mjera na tržištu rada (TRS 1) – ova skupina broji 19 članova. Rad TRS 1 koordinira Hrvatska gospodarska komora Rijeka.

- Tematska radna skupina za inkluziju socijalno isključenih osoba (TRS 2) – ova skupina broji 12 članova. Rad TRS 2 koordinira Hrvatski Zavod za zapošljavanje, Područni ured Rijeka.
- Tematska radna skupina za unapređivanje kvalitete obrazovanja i znanosti (TRS 3) – ova skupina broji 15 članova. Rad TRS 1 koordinira Sveučilište u Rijeci.

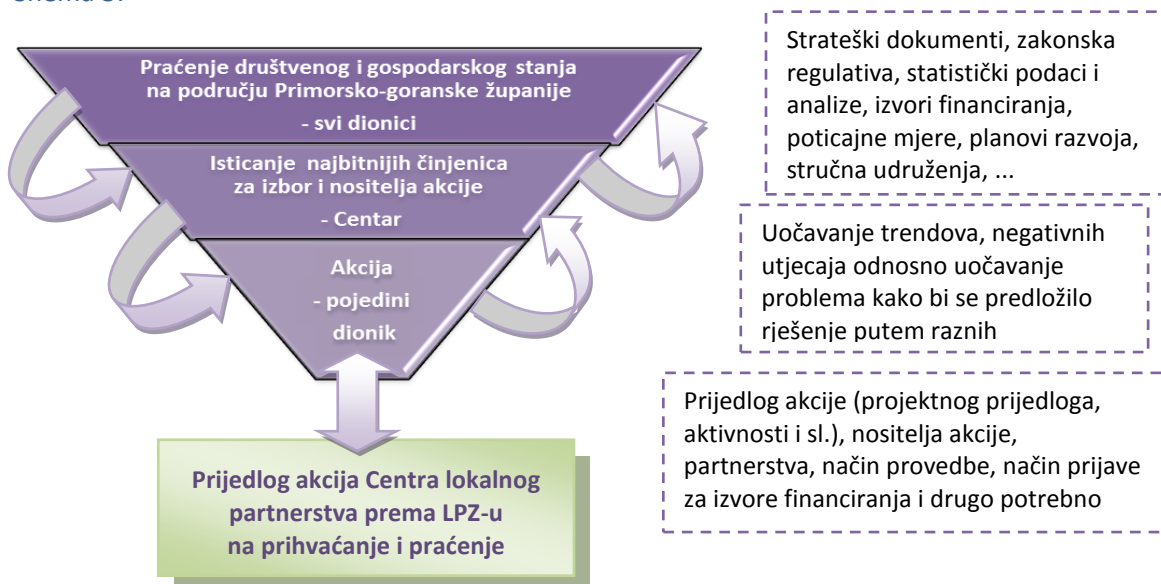
▪ **Centar lokalnog partnerstva (Centar)**

Temeljem prijedlog proizašlog iz projekta LO.PA.Z. predlaže se formiranje novog operativnog tijela koje će primijeniti osnovne dokumenta rada LPZ-a te druge strateške dokumente svih razina koje imaju za cilj razvoj ljudskih potencijala i razvoj društva i gospodarstva na području Primorsko-goranske županije boljitak općenito. Rad Centra se temelji na umreženosti svih dionika, prvenstveno članica LPZ-a i dionika Centra naročito iz poduzetničkog miljea. Centar ima svoju strukturu organizacijskog djelovanja kako bi bilo razvidno tko su dionici, njihove uloge i procedure koje treba slijediti. Cilj je kontinuirano osposobljavanje zaposlenika kroz nova znanja, vještine i kompetencije članica LPZ-a i onih drugih uključenih u Centar. Imao bi upravljačku i prostornu koncentraciju pri RRA PORIN za koordinano djelovanje uključenih partnera.

Struktura organizacije Centra temeljena na onim dionicima koji mogu potrebe u poslovnom i inom županijskom okruženju pretočiti u razne aktivnosti, mjere, projekte i drugo. Proces koji prethode izravnoj akciji sadrže korake koje prate svi uključeni dionici kako bi prepoznali problem i potom definirali potrebne akcije.

Centar tako uključuje članice LPZ-a i druge dionike radi njihovog stručnog iskustva i djelokruga poslova iz djelatnosti koju obavljaju, a to su: PGŽ, Grad Rijeka, RRA PORIN, Sveučilište u Rijeci, HZZ i poduzetnici.

Osnovni procesi prepoznavanja problema i definiranja potrebnih akcija može se pratiti u Shema 3:



Predlaže se da Tajništvo LPZ i Radne skupina budu u uskoj suradnji s Centrom kako se ne bi funkcije i aktivnosti duplicirale, a da budu operativnije za potrebe provedbe ovog dokumenta i svih ostalih aktivnosti za razvoj ljudskih potencijala.

9. Izvještavanje i praćenje

Praćenje i izvještavanje je obavezan dio provedbe strateških dokumenata kako bi se dobili rezultati i pokazatelji njezine uspješnosti. Sustavno prikupljanje podataka svih projekata i aktivnosti prema upravljačkoj strukturi, darovateljima i drugim dionicima kako bi se predstavili njihovi rezultati i pokazatelji. Zato učinci provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala treba osigurati sustav odgovornosti za poduzete mjere i postignute rezultate projekata i aktivnosti. Pri tome razlikujemo operativno praćenje koje se odnosi na prikupljanje na razini pojedinačnog projekta ili aktivnosti i programsko odnosno strateško praćenje koje se odnosi na prikupljanje izvještaja za neko razdoblje koje je povezano s pokrivanjem razdoblja strategije.

Izvještavanje čine povremene informacije o prikupljenim podacima putem procesa praćenja i predstavljanja važnim zainteresiranim dionicima, darovateljima itd. Kako ne postoji zakonodavni okvir koji definira praćenje ovog strateškog dokumenta, predlaže se da tijelo LPZ-a i nadalje prati njegovu provedbu. Ovdje valja istaknuti da uključeni članovi ovog tijela trebaju uspostaviti sustav praćenja koji omogućava:

- trajnu analizu Strategije razvoja ljudskih potencijala i funkcioniranje tržišta rada,
- procese jačanja, učenja, preusmjerenja članica LPZ-a s ciljem postizanja sustavne kontrole svih uključenih u provedbi ovog dokumenta,

Stoga definirani proces praćenja i ocjenjivanja postignutih rezultata provedbe Strategije odabrani su po svakoj mjeri te omogućuju praćenje unutar određenog vremena. Sustav praćenja uspješnosti provedbe može se tijekom ovog procesa i detaljnije definirati prema potrebama, a sve prema uvriježenim načinom praćenja prema kvalitativnim i kvantitativnim elementima te dostupnosti izvora podataka (kako je navedeno u tabličnom prikazu u točki 6.1.) Naglasak praćenja odvijat će se prema:

- napretku pojedinih projekata i aktivnosti koji će biti u Akcijskom planu navedeni,
- procjeni utjecaja pojedinih projekata i aktivnosti na odnosne ciljeve,
- ostvarenim rezultatima i učincima na razvoj,
- učinkovitosti i uspješnosti korištenja financijskih sredstava,
- ostvarenju prema utvrđenom financijskom okviru,
- sudjelovanju i doprinosu dionika, odnosno radu na reviziji stanja u zapošljavanju općenito te doprinosu ili djelovanju na tržište rada u županiji i šire.

Za izradu izvještaja provedbe Strategije veliku će važnost imati dostupnost izvora podataka koji će prikupljati na godišnjoj razini. Sve članice LPZ putem svojih radnih grupa te drugi dostavljat će prema operativnom tijelu (Centra za lokalno partnerstvo) podatke za izradu izvještaja. Izvještaji se pripremaju prema Upravnom odboru LPZ te potom Skupštini na prihvaćanje.

Na kraju slijedi ocjena poduzetog i ostvarenog kako bi se objektivno procijenilo provedeno tijekom određenog razdoblja te eventualno donijele odluke za daljnje akcije. Budući će županijsko tijelo donijeti odluku o prihvaćanju ove Strategije, jednako tako će pratiti učinkovitost rukovođenja, organizaciju njezine provedbe te vidljivost.

9.1. Informiranje i promidžba

Strategija razvoja ljudskih potencijala je javni dokument te za osiguravanje informiranosti svih dionika i javnosti općenito, promidžbu politike razvoja ljudskih potencijala, izrađuje se Komunikacijska strategija. Njeni su ciljevi usmjereni k jačanju sposobnosti na području cijele županije za učinkovitu komunikaciju potrebno pri izradi i provedbi ove Strategije. Time se želi podići svijest u javnosti o značaju Strategije i mogućnostima o mogućim izvorima financiranja, posebice EU izvora namijenjenih razvoju ljudskih potencijala.

Komunikacijska strategija sadrži ciljeve, mjere, aktivnosti, nositelje, ciljne skupine i vremenski raspored te akcijski plan provedbe.

10. Privici Strategiji razvoja ljudskih potencijala PGŽ 2015.-2020.

10.1. Akcijski plan provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020.

10.2. Komunikacijski plan provedbe Strategije ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020.

11. Popis osoba koje su sudjelovale u izradi Strategije razvoja ljudskih potencijala

11.1. Popis članova radnih timova za izradu Strategije

Nositelj izrade Strategije razvoja ljudskih potencijala PGŽ 2015.-2020. je Riječka razvojna agencija Porin d.o.o. koja ima dugogodišnje iskustvo u izradi strateških dokumenata. U suradnji s Upravnim odjelom za turizam, poduzetništvo i ruralni razvoj Primorsko-goranske županije inicirala se izrada ovog strateškog dokumenta te se dogovorilo formiranje radnih timova iz redova članica Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Primorsko-goranske županije. U nastavku je popis članova užeg i šireg radnog tima:

A. UŽI RADNI TIM		
1.	Doris Sošić	Riječka razvojna agencija Porin d.o.o.
2.	Prof.dr.sc. Zoran Sušanj	Filozofski fakultet Sveučilište u Rijeci
3.	Ivona Benčan-Kragulj	Hrvatski zavod za zapošljavanje – PU Rijeka
4.	Sanja Kontuš	Grad Rijeka
5.	Olivera Stanić	Centar tehničke kulture Rijeka
6.	Berislav Tulić	Primorsko-goranska županija
B. ŠIRI RADNI TIM		
1.	Kristina Burina Bonefačić	RRA PORIN/ JU ZZPZ PGŽ
2.	Dragica Marač	Primorsko-goranska županija
3.	Karina Karamarko Dundović	Hrvatska gospodarska komora-ŽK Rijeka
4.	Natali Komen Bujas	Hrvatska udruga poslodavaca- Rijeka
5.	Željko Dimitrić	Obrtnička komora PGŽ
6.	Josip Štambuk	Državni zavod za statistiku - Područna jedinica PGŽ
7.	Paula Bogović	Udruga UZOR

11.2. Popis ostalih sudionika koji su sudjelovali u procesu izrade Strategije

U procesu izrade Strategije razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020. sudjelovali su dionici iz privatnog, javnog i civilnog sektora. U nastavku je popis osoba koji su sudjelovali u predstavljanju prijedloga Strategije i uzeli aktivno učešće u raspravi te prijedlozima koji su uvršteni u ovaj materijal. Popis osoba je sljedeći:

1.	Ernest Cukrov	Riječka razvojna agencija Porin d.o.o.
2.	Dora Smolčić Jurdana	Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu
3.	Jadranka Tomašić	Hrvatski zavod za zapošljavanje – PU Rijeka
4.	Maja Depikolzvine	Grad Rijeka
5.	Valentina Iskra	Grad Rijeka
6.	Lana Golob	Grad Rijeka

7.	Vinko Randić	Grad Rijeka
8.	Gordana Saršon	Centar za rehabilitaciju Rijeka
9.	Danijel Trošić	Primorsko-goranska županija
10.	Predrag Petrović	Općina Kostrena
11.	Olga Jukić	Centar za odgoj i obrazovanje
12.	Danijela Sokolić	Ekonomski fakultete Rijeka
13.	Marija Grundler	Sveučilište u Rijeci-SSC
14.	Spomenka Miletić	Rijekapromet d.d.
15.	Sabrina Vukić Sobol	Riječka razvojna agencija Porin d.o.o.
16.	Lorena Dika	Jadran Galenski Laboratorij d.o.o.
17.	Željko Marković	HZZ-Područni ured Rijeka
18.	Adriana Derossi	HZZ-Područni ured Rijeka
19.	Dijana Superina	Socijalna zadruga Put
20.	Zvijezdana Schuls Vugrin	Udruga Smart
21.	Dario Dobrilović	Grad Rijeka
22.	Deni Lončar	HGK-Županijska komora Rijeka
23.	Višnja Rakin	Centroprema RE&ZIN d.o.o.
24.	Djurdjica Hribar	Centroprema RE&ZIN d.o.o.
25.	Irene Ujčić Rob	DTI Grada Rijeke
26.	Blažević Ivona	Poduzetnički centar 'Vinodol' d.o.o.

12. Popis strateških i programskih dokumenata za razvoj ljudskih potencijala

Za izradu Strategije razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020. bilo je potrebno konzultirati osnovne pravce i ciljeve raznih dokumenata koji se odnose na razvoj ljudskih potencijala. Temeljni dokumenti koji obuhvaćaju problematiku zapošljavanja i ljudskih potencijala uključeni su u raznim dokumentima europske, nacionalne i regionalne/lokalne razine, a to su sljedeći:

EU razina:

- Europa 2020 – Strategija za pametan, održiv i uključiv rast
- Europska strategija zapošljavanja
- Inicijativa „Garancija za mlade“
- Inicijativa za zapošljavanje mladih
- EU Akt o malom gospodarstvu
- Zelena knjiga – Poduzetništvo u Europi
- Preporuka Europskog parlamenta i savjeta od 18.12.20106. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje (2006/962/EC) (L 394/10)
- Zajedničke europske smjernice za prijelaz s institucionalne skrbi na usluge podrške za život u zajednici (Europska stručna skupina za prijelaz s institucionalne skrbi na usluge podrške za život u zajednici, 2011.).

Nacionalna razina:

- Strategija regionalnog razvoja RH 2011.-2014.,
- Ekonomski program Republike Hrvatske 2013.,
- Akcijski plan 2020 za razvoj poduzetništva,
- Program Vlade Republike Hrvatske za mandat 2011.-2015.,
- Strategija razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2013.-2020.,
- Strategija učenja za poduzetništvo 2010.-2014.,
- Smjernica za provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja za 2014. godinu
- Strategija razvoja socijalne skrbi u RH 2011. – 2016.,
- Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2007.- 2015.
- Strateški plan Ministarstva socijalne politike i mladih 2014. – 2016.,
- Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj/2014.-2020.,
- Ekonomski program Republike Hrvatske 2013.,
- Nacionalni program za mlade,
- Konvencija o pravima osoba s invaliditetom Ujedinjenih naroda,
- Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva 2012.-2016.,
- Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom 2007.–2015,
- Plan deinstitutionalizacije i transformacije domova socijalne skrbi i drugih pravnih osoba koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi u RH (NN 36/11),
- Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj 2014.–2020.

Regionalna/lokalna razina:

- Razvojna strategija ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2011.-2013.,
- Razvojna strategija Primorsko-goranske županije 2011.-2015.,
- Analiza stanja Primorsko-goranske županije – radni materijal za novu Razvojnu strategiju PGŽ 2015.-2020.
- Strategija Sveučilišta u Rijeci 2014.- 2020.,
- Tržište rada Primorsko-goranske županije, materijal proizašao iz projekta LO.PA.Z.,
- Strategija razvoja Grada Rijeke 2014.-2020.,
- Planovi ukupnog razvoja jedinica lokalnih samouprava na području županije.

13. Ostalo

13.1. Popis tablica, grafikona i slika

Popis tablica

Tablica 1.: Stanovništvo i radni kontingent u PGŽ u 2011.

Tablica 2: Bruto društveni proizvoda za RH te prema Nacionalnoj klasifikaciji prostornih jedinica za statistiku 2012. (NKPS) - 2. razina i za županije u 2011. tekuće cijene

Tablica 3: Ostvareni ekonomski pokazatelji trgovačkih društava Primorsko-goranske županije za razdoblje 2012.-2013. godinu

Tablica 4: Pravne osobe prema aktivnosti i područjima NKD-a 2007. u PGŽ, stanje 30.06.2014.

Tablica 5: Pravne osobe prema veličini i djelatnosti područjima NKD-a 2007. u PGŽ u 2013. godini

Tablica 6: Aktivno stanovništvo – usporedba rujna 2013./2014.

Tablica 7. Nezaposlenost osobe prema spolu

Tablica 8. Nezaposlenost osobe prema dobi

Tablica 9. Nezaposlene osobe prema razini obrazovanja i prema spolu

Tablica 10. Nezaposlene osobe prema djelatnostima prethodnog zaposlenja na dan 31.10.2014.

Tablica 11. Prosječan broj nezaposlenih osoba po ispostavama

Tablica 12. Struktura nezaposlenih osoba po ispostavama na dana 31.10.2014.

Tablica 13. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti na dan 31.10.2013 i 2014. godine

Tablica 14. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu

Tablica 15. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i razini obrazovanosti na dan 31.10.2014.

Tablica 16. Slobodna radna mjesta prema rodovima zanimanja za siječanj-listopad 2014.

Tablica 17. Prijavljena slobodna radna mjesta i zapošljavanje iz evidencije PU Rijeka prema područjima NKD za siječanj-listopad 2014.

Tablica 18. Slobodna radna mjesta i zapošljavanje po ispostavama PU Rijeka za razdoblje siječanj-listopada 2014. godine

Tablica 19. Zaposleni iz evidencije HZZ prema razini obrazovanja za siječanj-listopad 2013./2014.

Tablica 20. Stopa zapošljavanja prema zanimanjima

Tablica 21. Broj osoba uključenih u programe aktivne politike zapošljavanja (APZ) u HZZ PU Rijeka u 2013. i 2014. godini

Tablica 22: Usklađenost Strategije razvoja ljudskih potencijala PGŽ 2015.-2020. s ciljevima, prioritetima i mjerama strateških dokumenata više razine

Popis grafikona

Grafikon 1: Ukupan broj stanovnika u Primorsko-goranskoj županiji – Popis stanovništva od 1991. do 2011. godine

Grafikon 2: Prirodni kretanje stanovništva u PGŽ od 2001. do 2013. godine

Grafikon 3: Dobne piramide u PGŽ prema Popisu stanovništva 2001. i 2011. godine

Grafikon 4: Aktivnost stanovništva u PGŽ prema Popisu stanovništva 2011. godine

Grafikon 5: Struktura stanovništva u PGŽ prema razini obrazovanja

Grafikon 6: Broj studenata Sveučilišta u Rijeci upisanih u akademskoj godini

Grafikon 7: Broj tvrtki prema djelatnostima u Primorsko-goranskoj županiji u 2013. godini

Grafikon 8: Broj zaposlenih u pravnim osobama, obrtu i u djelatnostima
slobodnih profesija prema spolu na dan 31.03. od 2008. do 2013.

Grafikon 9: Stope nezaposlenosti po županijama, 30.09.2014.

Grafikon 10: Broj nezaposlenih osoba u PGŽ u 2012., 2013. i 1.-10./2014.

Grafikon 11: Struktura zapošljavanja u 2014. godini prema radnom iskustvu

Grafikon 12: Struktura zapošljavanja u 2014. godini prema trajanju zaposlenja

Grafikon 13: Struktura zaposlenih iz evidencije HZZ prema djelatnostima

Grafikon 14: Stopa zapošljavanja prema obrazovanju

Grafikon 15: Struktura nezaposlenih osoba prema spolu i razini obrazovanja na dan 31.10.2014.

Grafikon 16: Udio zapošljavanja mladih u ukupnom zapošljavanju od 2008. do 2013.

Popis shema

Shema 1: Shematski prikaz strateških ciljeva

Shema 2: Shema vizije, strateških ciljeva, prioriteta i mjera

Shema 3: Osnovni procesi prepoznavanja problema i definiranja potrebnih akcija

13.2. Kratice i tumačenja

APZ - Aktivne politike zapošljavanja

BDP - Bruto društveni proizvod

Centar - Centar lokalnog partnerstva u Primorsko-goranskoj županiji iz projekta LO.PA.Z.

DZS - Državni zavod za statistiku

ESF - Europski socijalni fond

EU - Europska unija

HGK - Hrvatska gospodarska komora

HOK - Hrvatska obrtnička komora

HUP - Hrvatska udruga poslodavaca

HZZ - Hrvatski zavod za zapošljavanje

JLS - Jedinica lokalne samouprave

LPZ - Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Primorsko-goranske županije

PGŽ - Primorsko-goranska županija

RH - Republika Hrvatska

RRA - regionalna razvojna agencija

RRA PORIN – Riječka razvojna agencija Porin d.o.o.

SC - strateški cilj

Strategija – Strategija razvoja ljudskih potencijala Primorsko-goranske županije 2015.-2020.

SWOT - analiza koja sadrži elemente snage, prijetnje, prilike i prijetnje

Županija - jedinica regionalne (područne) samouprave - Primorsko-goranska županija



Naručitelj:



Primorsko-goranska županija

Upravni odjel za turizam, poduzetništvo i ruralni razvoj

HR-51000 Rijeka, Sokol kula 2

T +385 51 351 260

F +385 51 351 263

E gospodarstvo@pgz.hr info@pgz.hr

W www.pgz.hr

Izvođač:



**RIJEČKA RAZVOJNA
AGENCIJA PORIN**

Riječka razvojna agencija Porin d.o.o.

HR-51000 Rijeka, Milutina Barača 19

T +385 51 634 330

T +385 51 634 340

E rraporin@porin.hr

W www.porin.hr