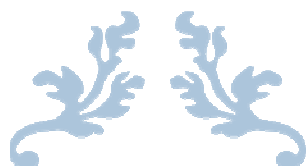


Partnersko
vijeće
za tržište
rada

Krapinsko-
zagorske
županije



STRATEGIJA RAZVOJA LJUDSKIH POTENCIJALA KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE



Projekt je sufinancirala
Europska unija iz Europskog
socijalnog fonda

Ulaganje u budućnost



RUJAN 2014.



Partnerstvo za razvoj!



IMPRESSUM

Izdavač:

Partnersko vijeće za tržište rada Krapinsko-zagorske županije, Krapinsko-zagorska županija

Glavni urednici:

Željko Kolar
Mirjana Jurman

Uredništvo:

Jasna Petek, Anđelko Ferek Jambreč, Ivica Rozijan, Ivan Lamot, Petra Grabušić, Božica Šarić, Sanja Mihovilić, Renata Vranić, Karolina Barilar, Josipa Filipaj, Ivana Radanović, Krešimir Božić, Nikola Gospočić, Melita Horvat-Peh, Damir Gorup

Autori tekstova:

Mirjana Jurman, Marijo Macan, Mirela Obadić, Alen Hutinović, Nataša Hlaban, Andrea Vugrinović, Helena Matuša

Ova Strategija izrađena je u sklopu projekta *Lokalna partnerstva za zapošljavanje – mogućnosti za otključavanje lokalnog talenta* provedenog u sklopu programa Razvoja ljudskih potencijala, Lokalne inicijative za poticanje zapošljavanja.

Izrazi koji se koriste u ovoj Strategiji, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Ova publikacija izrađena je uz pomoć Europske unije. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Zagorske razvojne agencije d.o.o. za promicanje regionalnog razvoja i Partnerskog vijeća za tržište rada Krapinsko-zagorske županije i ni na koji način se ne može smatrati da odražava stajališta Europske unije.





Sadržaj

Popis tabela	4
Popis grafikona	4
UVODNA RIJEČ ŽUPANA KRAPINSKO - ZAGORSKE ŽUPANIJE.....	5
UVODNA RIJEČ PREDsjedNICE PARTNERSKOG VIJEĆA ZA TRŽIŠTE RADA KRAPINSKO - ZAGORSKE ŽUPANIJE	6
SAŽETAK	7
1. Relevantnost i načela politike razvoja ljudskih potencijala.....	7
2. Struktura Strategije razvoja ljudskih potencijala.....	8
ANALIZA STANJA	10
1. Demografski podaci	10
2. Obrazovanje.....	12
2.1. Predškolsko obrazovanje.....	13
2.2. Osnovnoškolsko obrazovanje	14
2.3. Srednjoškolsko obrazovanje	16
2.4. Visoko obrazovanje.....	19
2.5. Ostalo obrazovanje	22
3. Zaposlenost i nezaposlenost.....	24
3.1. Radna snaga.....	24
3.2. Korisnici mirovina u Krapinsko-zagorskoj županiji	25
3.3. Zaposlenost i plaće	26
3.4. Nezaposlenost	27
4. Obilježja tržišta rada.....	28
4.1. Traženi radnici i zapošljavanje iz evidencije nezaposlenih	32
4.2. Položaj ranjivih skupina na tržištu rada	34
4.2.1. Osobe s invaliditetom.....	34
4.2.2. MLADI (15-29 godina).....	37
4.2.3. Žene.....	38
4.3. Upravljanje ljudskim potencijalima	40
5. Analiza Anketa poslodavaca u Krapinsko-zagorskoj županiji (2010. – 2013. g.).....	41
5.1. Promjene u zaposlenosti tijekom prethodnih godina.....	41
5.2. Poteškoće prilikom pronalaženja kandidata i njihovog zapošljavanja	41





5.3.	Nedostatak radnika	41
5.4.	Planirano zapošljavanje radnika	42
5.5.	Promjena broja zaposlenih.....	42
5.6.	Višak radnika.....	43
5.7.	Potrebe za dodatnom izobrazbom radnika.....	43
6.	Gospodarstvo	44
6.1.	Razvojni položaj Krapinsko-zagorske županije u Republici Hrvatskoj	44
6.2.	Struktura gospodarstva Krapinsko-zagorske županije	45
6.3.	Investicije u dugotrajnu imovinu, istraživanje i razvoj.....	47
6.4.	Vanjskotrgovinska razmjena	48
6.5.	Poduzetnička infrastruktura i poslovna klima	48
6.6.	Obrtništvo.....	49
6.7.	Turizam	51
6.8.	Poljoprivreda	53
7.	Korištenje europskih fondova u pretprijetnom razdoblju	55
ANALIZA SNAGA, SLABOSTI, PRIJETNJI I MOGUĆNOSTI.....		58
RAZVOJNA VIZIJA, MISIJA I CILJEVI		61
1.	Sadržaj prioriteta i razvojnih mjera za razdoblje 2014. – 2020. godina.....	62
INSTITUCIONALNI OKVIR.....		69
USKLAĐENOST SA EUROPSKIM, NACIONALNIM I REGIONALNIM DOKUMENTIMA		72
PROVEDBA I PRAĆENJE PROVEDBE STRATEGIJE		77
PRILOG 1 – PREDLOŽAK AKCIJSKOG PLANA.....		80
PRILOG 2 – POPIS ČLANOVA TEMATSKIH RADNIH SKUPINA ZA IZRADU STRATEGIJE		82
PRILOG 3 – SPORAZUM O PARTNERSTVU I POPIS ČLANOVA PARTNERSKOG VIJEĆA ZA TRŽIŠTE RADA KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE.....		83
POPIS KRATICA		86





Popis tabela

Tabela 1 - Neto plaće u Krapinsko-zagorskoj županiji i Republici Hrvatskoj, 2010. - 2012. godina	27
Tabela 2 - Kretanje prosječnog broja nezaposlenih u Krapinsko-zagorskoj županiji i Republici Hrvatskoj,	27
Tabela 3 - Kretanje prosječnog broja i udjela nezaposlenih - Sjeverozapadna Hrvatska i RH,	28
Tabela 4 - Razvojni položaj Krapinsko-zagorske županije prema indikatoru BDP/st u €	44
Tabela 5 - Struktura zaposlenih prema djelatnosti NKD-a 2007. u 2012. godini	45
Tabela 6 - Usporedba broja obrtnika KZŽ, 31.12.2012. i 31.12.2013.	49
Tabela 7 - Zaposleni u turizmu, 2012. godina	51
Tabela 8 - Broj poljoprivrednih gospodarstava	53
Tabela 9 - Projekti sufinancirani sredstvima Europske unije (2007. - lipanj 2014.)	55
Tabela 10 - Ciljevi i mjere razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije, 2014. - 2020. godina	61

Popis grafikona

Grafikon 1 - Kretanje broja stanovnika Krapinsko-zagorske županije od 1971. do 2011. godine.....	10
Grafikon 2 - Dobno - spolna piramida Krapinsko-zagorske županije.....	11
Grafikon 3 - Obrazovna struktura stanovništva Krapinsko-zagorske županije	13
Grafikon 4 - Broj učenika u osnovnim školama Krapinsko-zagorske županije, 2011. - 2014. godina	14
Grafikon 5 - Broj učenika u srednjim školama Krapinsko-zagorske županije, 2011. - 2014. godina	16
Grafikon 6 - Broj učenika prema programima srednjih škola, 2011. - 2014. godina.....	17
Grafikon 7 - Studenti na visokim učilištima na području Krapinsko-zagorske županije 2013/2014.	20
Grafikon 8 - Diplomirani studenti 2010. – 2012. godina prema vrsti studija prema prebivalištu	21
Grafikon 9 - Broj osoba zaposlenih nakon obrazovanja (2006.-2013.).....	23
Grafikon 10 – Radna snaga (aktivno stanovništvo), 2010. - 2013. godina	24
Grafikon 11 - Struktura zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, 2012. godina	26
Grafikon 12 - Nezaposlenost prema razinama obrazovanja, 2010. - 2013. godina.....	29
Grafikon 13 - Nezaposlenost prema dobnim skupinama, 2010. - 2013. godina.....	30
Grafikon 14 - Nezaposlenost prema trajanju nezaposlenosti, 2010. - 2013. godina	31
Grafikon 15 - Broj turističkih dolazaka i noćenja u Krapinsko-zagorskoj županiji	52





UVODNA RIJEČ ŽUPANA KRAPINSKO - ZAGORSKE ŽUPANIJE

Ljudi su temelj na kojem se gradi, razvija i upravlja održivim razvojem gospodarstva svake zemlje. Novija istraživanja pokazuju kako povećan stupanj obrazovanja uvelike korelira sa stopama gospodarskog rasta. Dodatna godina obrazovanja stanovništva pojedine zemlje stvara povećanje proizvodnje po stanovniku za 4-7%. Stoga, učinkovito upravljanje ljudskim potencijalima na individualnoj i organizacijskoj razini, preduvjet je stvaranja zdravog i konkurentnog gospodarstva sposobnog za globalnu utakmicu.

Krapinsko-zagorska županija kroz svoje dosadašnje aktivnosti sustavno potiče umrežavanje glavnih dionika na tržištu rada kako bi se znanje njegovalo kao temelj gospodarskog razvitka. Sustavna podrška kroz stipendiranje učenika i studenata, partnerstva u brojnim projektima jačanja ljudskih potencijala poput HOMER-a, PYE-a, EFFECT-a i sličnih, jasno izražava stav županije da su inovativnost, spremnost na suradnju i timski rad dominantna snaga razvoja. Ljudi su glavni nosioci ideja, informacija i novih znanja te postaju strateška osnovica za razvoj.

Strategijom razvoja ljudskih potencijala upravljanje ljudskim kapitalom promatra se na dvije razine: individualnoj i organizacijskoj razini. Individualna razina pretpostavlja održivo korištenje znanja, vještina i kompetencija ljudi podizanjem opće razine obrazovanosti i produktivnosti. S druge strane, organizacijska razina podržava stvaranje pozitivne poduzetničke i poslovne klime, odnosno poticanje kreativnosti i suradnje na socijalnoj i gospodarskoj razini. Predloženim mjerama i ciljevima unutar ove Strategije doprinosi se ostvarenju postavljenih nacionalnih strateških ciljeva usmjerenih na jačanje ljudskih potencijala. Ulaganjem u znanje i obrazovanje kroz edukacije i primjenom mjera aktivne politike, Krapinsko-zagorska županija pridonijet će stvaranju sustava kojim će se podizati učinkovitost i kompetitivnost pojedinaca, poduzetnika te javnih institucija kao glavnih dionika. Socijalna osjetljivost, ravnopravnost i promoviranje jednakih mogućnosti u funkciji održivog razvoja temeljna su načela politike razvoja ljudskih potencijala. Tako se i Strategijom razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije njeguju i promiču ova načela s ciljem osiguravanja jednakog tretmana svih dionika tržišta rada.

Sveobuhvatno definiranje politike razvoja ljudskih potencijala u narednom sedmogodišnjem razdoblju svakako će omogućiti uvjete u kojima će talenti maksimalno doći do izražaja, a proces učenja i stalnog usavršavanja učinit će se glavnim temeljom svih aktivnosti. Tako će se ovom Strategijom ispuniti vizija Krapinsko-zagorske županije i to sinergijom zapošljive i mobilne radne snage koja odgovara potrebama tržišta rada, promicanjem kvalitete poslova, cjeloživotnim obrazovanjem/ učenjem te poticanjem inovativnosti glavnih dionika tržišta rada i socijalne osjetljivosti i društveno odgovornog poslovanja.

Pohvaljujem sve one koji su izravno uključeni u pripremu Strategije razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije, sve članove i voditelje tematskih radnih skupina, sve uključene partnere od Zagorske razvojne agencije, Obrtničke komora Krapinsko-zagorske županije, Hrvatske gospodarske komore –županijske komore Krapina, predstavnika poslodavaca, obrazovnih institucija, udruga te Hrvatskog zavod za zapošljavanje, Područnog ureda Krapina, unutar kojeg djeluje predsjedništvo Partnerskog vijeća za tržište rada Krapinsko-zagorske županije.

Župan
Željko Kolar





UVODNA RIJEČ PREDsjedNICE PARTNERSKOG VIJEĆA ZA TRŽIŠTE RADA KRAPINSKO - ZAGORSKE ŽUPANIJE

Važnost lokalnih partnerstva kao glavnih pokretača razvoja na lokalnoj/regionalnoj razini prepoznata je kroz razne pretprijetne programe EU - CARDS 2002, CARDS 2004, program IPA 2007-2013. Postojeća suradnja lokalnih sudionika na tržištu rada ojačana je usvajanjem više razine formalnog partnerstva, tzv. Lokalnog partnerstva za zapošljavanje, gdje su lokalni dionici složni oko zajedničke misije i vizije na lokalnom tržištu rada. U sklopu IV komponente Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza 3 i u Krapinsko zagorskoj županiji ustrojeno je 15.12.2010. godine Lokalno partnerstvo za zapošljavanje pod nazivom *Partnersko vijeće za tržište rada Krapinsko –zagorske županije*, usvojena je *Strategija za razvoj ljudskih potencijala za razdoblje 2011. – 2013. godine* te su educirani sudionici za pripremu i provedbu projekata kako bi podržali inicijativu lokalnog zapošljavanja od strane širokog kruga lokalnih dionika unutar partnerskog pristupa. Lokalna partnerstva za zapošljavanje postala su dio regionalnog partnerskog vijeća (tijelo odgovorno za provedbu *Strategije razvoja Krapinsko-zagorske županije*) odgovornog za razvoj ljudskih potencijala.

Rezultat suradnje svih dionika u *Partnerskom vijeću za tržište rada KZŽ* je niz zajedničkih projekata. Kroz projekt *Lokalna partnerstva za zapošljavanje-mogućnosti za otključavanje lokalnog talenta*, u sklopu darovnice *Lokalne inicijative za poticanje zapošljavanja - Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala 2007.-2013.*, IPA IV komponenta, provode se aktivnosti usmjerene na pružanje podrške funkcioniranju lokalnog partnerstva za zapošljavanje, razvoj i implementaciju novih strateških ciljeva za razdoblje 2014. - 2020. godine. Članovi *Partnerskog vijeća za tržište rada KZŽ* dobili su stručnu pomoć u redizajniranju *Strategije razvoja ljudskih potencijala KZŽ* imajući u vidu lokalne potrebe u vezi s ciljevima politike EU, nacionalnim i regionalnim razvojem ljudskih potencijala i lokalnim dionicima u skladu s IPA/ESF smjernicama.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Krapinsko - zagorske županije postavlja strateške ciljeve i glavne smjernice djelovanja na području ljudskih potencijala kako bi do 2020. godine Krapinsko - zagorska županija bila regija koja se može prilagoditi brzim gospodarskim promjenama sa konkurentnim gospodarstvom temeljenom na znanju i inovacijama uz društveno odgovorno poslovanje.

Predsjednica Partnerskog vijeća za tržište rada KZŽ
Mirjana Jurman, predstojnica, HZZ PU Krapina





SAŽETAK

1. Relevantnost i načela politike razvoja ljudskih potencijala

Strategija razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije (Strategija) izrađena je za razdoblje od 2014 .do 2020. godine, što odgovara programskom razdoblju na razini Europske unije i programskom razdoblju za koje se donose glavni strateški dokumenti Republike Hrvatske. Stručna podloga i podrška pri izradi pružena je kroz projekt *Lokalna partnerstva za zapošljavanje – mogućnosti za otključavanje lokalnog talenta*, u sklopu Operativnog programa za razvoj ljudskih potencijala, IPA 2007 – 2013, darovnica *Lokalne inicijative za poticanje zapošljavanja*. Ovaj strateški dokument postavlja ciljeve pred dionike tržišta rada Krapinsko - zagorske županije u svrhu dostizanja veće zaposlenosti uz konkurentno i društveno odgovorno gospodarstvo.

U procesu izrade Strategije sudjelovali su svi članovi Partnerskog vijeća za tržište rada Krapinsko-zagorske županije (PVTR KZZ, popis članova nalazi se u Prilogu 3), a tematske radne skupine prikupljane su i obrađivale sve potrebne informacije kako bi se Strategija oblikovala u funkcionalnu cjelinu. Osnovane su tri tematske radne skupine i to za obrazovanje, gospodarstvo i nove prilike (popis članova tematskih radnih skupina dan je u Prilogu 2). Ukupno je održano 5 radionica za izradu Strategije te 8 radionica na temu strateškog planiranja u razdoblju od listopada 2013. godine do rujna 2014. godine.

Prilikom izrade Strategije, članovi PVTR-a KZZ vodili su se načelima:

- Jednake mogućnosti – potrebno je stvarati životne uvjete u kojima će svatko imati jednake mogućnosti za razvoj vlastitih potencijala.
- Ravnopravnost spolova - uključena je na svim razinama i stupnjevima rada PVTR KZZ te procesa izrade Strategije. Predloženim ciljevima i mjerama potiče se provođenje rodno osviještene politike i pozitivne akcije vezane uz ravnopravnost spolova.
- Partnerstvo i suradnja – politika razvoja ljudskih potencijala temelji se na partnerstvu i suradnji javnog, privatnog i civilnog sektora, a što podrazumijeva suradnju između tijela državne uprave, jedinica područne (regionalne) samouprave, jedinica lokalne samouprave, gospodarskih subjekata, znanstvene zajednice, socijalnih partnera i organizacija civilnoga društva s područja Krapinsko – zagorske županije. Ujedno, Strategija je donesena u postupku savjetovanja s partnerskim vijećem za izradu Strategije razvoja Krapinsko – zagorske županije te članovima PVTR KZZ.
- Strateško planiranje – Strategija je izrađena na principima strateškog planiranja koje podrazumijeva da se politika upravljanja i planiranja ljudskih potencijala (a i sve druge politike) ostvaruju usvajanjem i provedbom višegodišnjih dokumenata.
- Udruživanje financijskih sredstava - financiranje se osigurava udruživanjem sredstava iz različitih izvora namijenjenih pripremi, izradi i provedbi planskih dokumenata i razvojnih projekata kojima se postiže trajan i mjerljiv učinak na razvoj.





- Praćenje i vrednovanje - provedba politike razvoja ljudskih potencijala sustavno se prati i vrednuje radi povećavanja djelotvornosti, učinkovitosti i utjecaja na regionalni razvoj.
- Održivost – provedba Strategije pridonosi skladnom i uravnoteženom razvoju svih sektora i Krapinsko – zagorske županije u cjelini.

Prilikom izrade Strategije, ciljevi i prioriteti razvoja programirani su u skladu s regionalnim, nacionalnim te europskim smjerovima unapređenja ljudskih potencijala. Ulaganje u ljudske potencijale osnovna je premisa dugoročno održivog gospodarstva deriviranog kvalitetnim obrazovnim sustavom i politikama zapošljavanja. Implementacijom mjera kojima se postižu navedeni ciljevi u trogodišnjem razdoblju, želi se ostvariti vizija tržišta rada Županije, a koja je u Strategiji definirana kao:

Konkurentno gospodarstvo temeljeno na znanju i inovacijama uz društveno odgovorno poslovanje.

Misija PVTR KZZ govori na koji način će se ostvariti zadana vizija, odnosno:

Produktivnost rada, razvoj i konkurentnost gospodarstva postiže se sinergijom:

- prilagodljive i mobilne radne snage koja odgovara potrebama tržišta rada
- promicanjem kvalitete poslova
- cjeloživotnim obrazovanjem / učenjem
- poticanjem jačanja znanja i inovativnost dionika na tržištu rada
- socijalne osjetljivosti i društveno odgovornog poslovanja.

2. Struktura Strategije razvoja ljudskih potencijala

Strategija razvoja ljudskih potencijala Krapinsko – zagorske županije za razdoblje 2014. – 2020. sastoji se od:

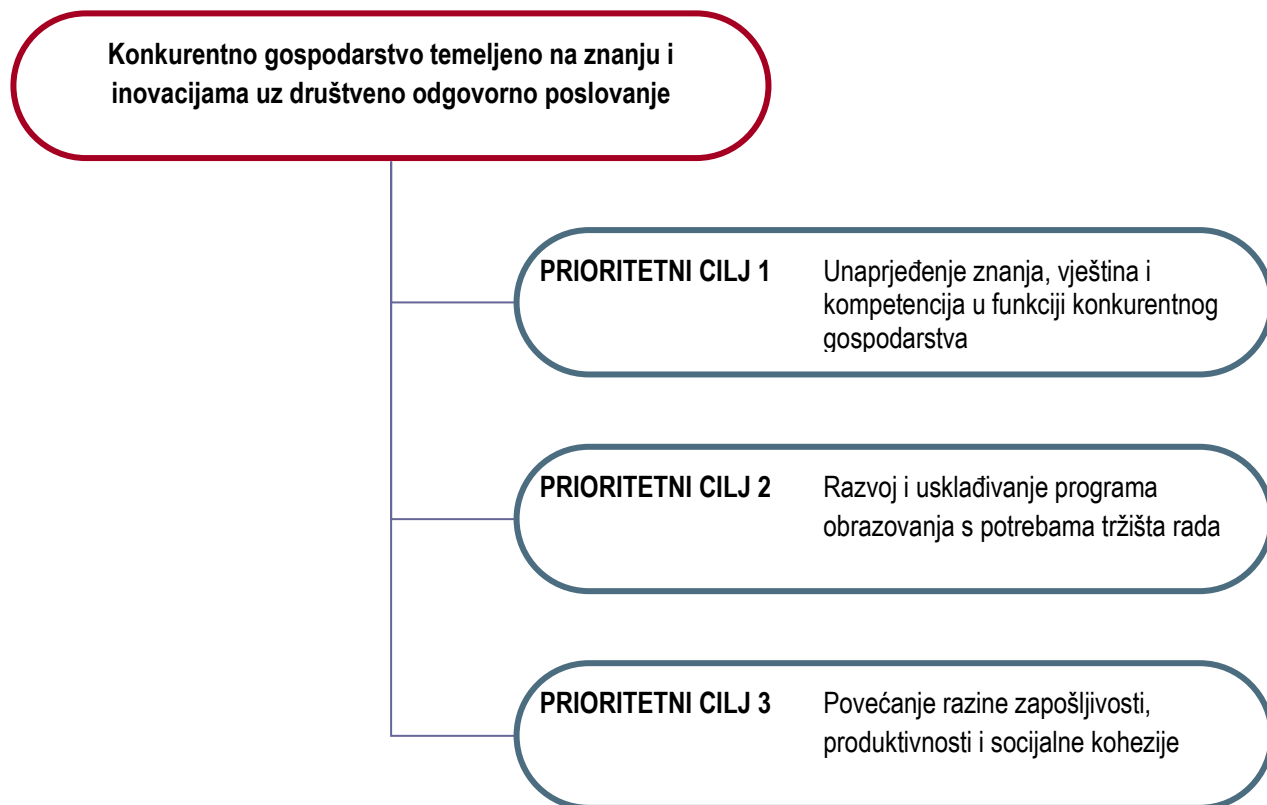
1. Osnovne analize koja ističe glavne prednosti i nedostatke pojedinog sektora
2. SWOT analize koja definira razvojne snage, prijetnje, slabosti i mogućnosti
3. Vizije razvoja
4. Strateških razvojnih ciljeva i mjera
5. Pregleda usklađenosti s EU, nacionalnim i regionalnim strateškim dokumentima i politikama tržišta rada
6. Provedbe – institucionalnog okvira
7. Modela za praćenje i izvješćivanje
8. Akcijskog plana

Osnovna analiza dala je pregled društveno-gospodarskog stanja u Županiji i stanja tržišta rada na osnovi analize podataka o općem gospodarskom stanju, demografskim trendovima, zaposlenosti i nezaposlenosti na regionalnoj razini, obrazovnom sustavu na regionalnoj razini analizom osnovnih obilježja tržišta rada posebice se usmjeravajući na ranjive skupine. Na temelju osnovne analiza i zaključaka koji su se izveli temeljem pokazatelja pojedinog sektora,





izrađena je SWOT analiza koja je pokazala snage i mogućnosti razvoja tržišta rada i ljudskih potencijala. Snage i mogućnosti postale su temeljem za definiranje ciljeva i prioriteta, a to su:



Za svaki od navedenih prioriteta razrađene su mjere koje se odnose na unaprjeđenje znanja i vještina dionika tržišta rada – ulaganje u vještine poduzetnika, zaposlenika, ulaganje u kompetencije i stručnost zaposlenika, poticanje poduzetništva mladih, uspostavu sustava vođenja politike razvoja ljudskih potencijala u tvrtkama, uvođenje novih i inovativnih tehnologija u poslovanje, provedbu politike jednake mogućnosti u gospodarstvu – skupine kojima prijete socijalna isključenost, promoviranje programa socijalnog poduzetništva, razvoj dodatnih shema i oblika učenja na radnom mjestu, planiranje i provođenje obrazovnih aktivnosti za usklađivanje kompetencija, implementaciju novih obrazovnih programa (kroz nove kurikulume u redovnom sustavu obrazovanja ili kroz izvannastavne aktivnosti u srednjim školama ili kroz pučka otvorena učilišta i neformalni sustav obrazovanja i prekvalifikacija), razvoj i promociju inovativnih oblika zapošljavanja, promicanje i podršku jednakih mogućnosti za ulazak ranjivih skupina na tržište rada te razvijanje daljnje međusektorske suradnje.



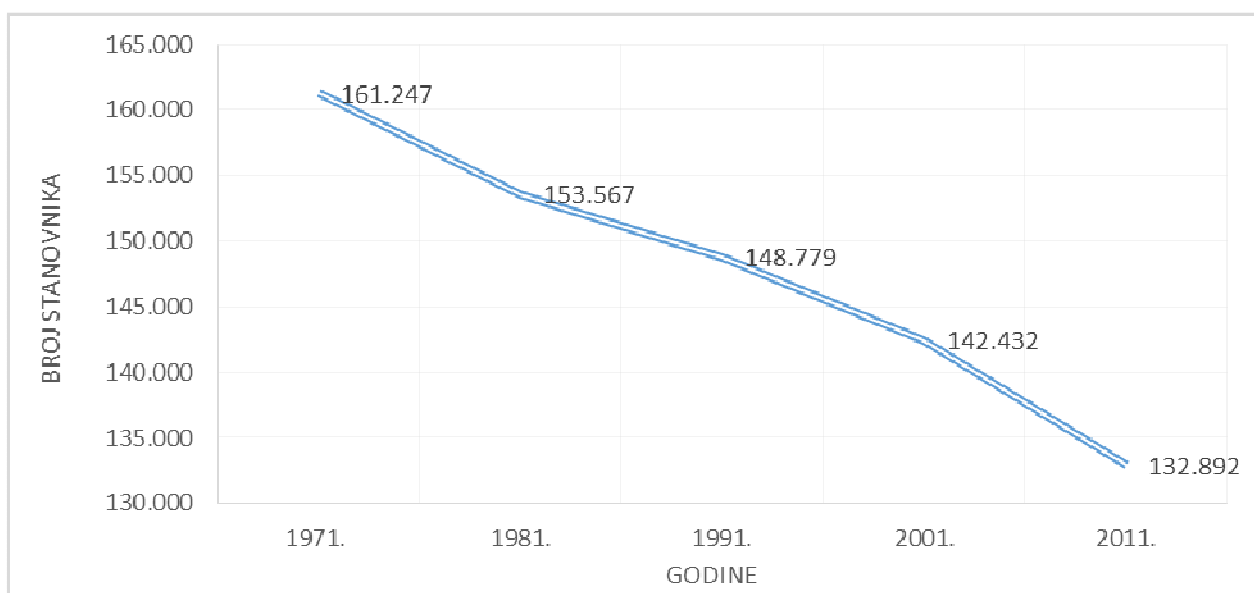


ANALIZA STANJA

1. Demografski podaci

Prema Popisu stanovništva iz 2011. godine u Krapinsko-zagorskoj županiji živi 132.892 stanovnika. Uspoređujući s 2001. godinom uočava se negativan trend kretanja broja stanovnika (-6,6%) uzrokovan prvenstveno negativnim prirodnim prirastom (-668 za 2011. godinu), a manjim dijelom i negativnim migracijskim saldonom. Gustoća naseljenosti županije iznosi 107 stanovnika/km² te je veća od prosjeka Republike Hrvatske (76 stanovnika/km²).

Grafikon 1 - Kretanje broja stanovnika Krapinsko-zagorske županije od 1971. do 2011. godine



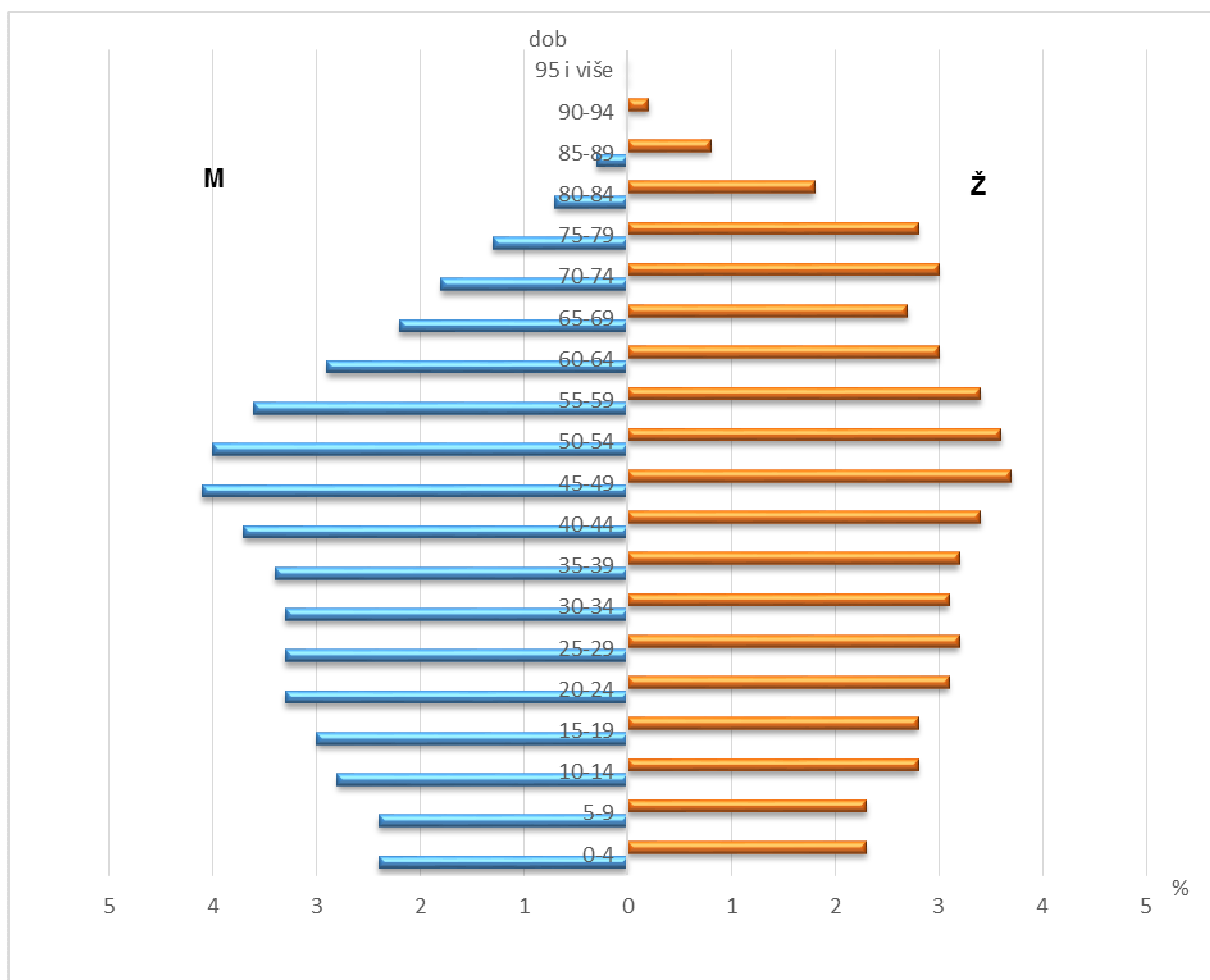
Izvor: Naselja i stanovništvo RH 1971.-2011., Državni zavod za statistiku, Zagreb, 2011.

Biodinamičko kretanje populacije Krapinsko-zagorske županije u novijoj demografskoj prošlosti karakterizira smanjenje broja živorođene djece te stabiliziranje broja umrlih. Vitalni indeks 2011. godine iznosi 63,1 koji govori o nepovoljnom demografskom stanju jer na 63 živorođena djeteta dolazi 100 umrlih stanovnika. Demografsko starenje intenzivirat će se kroz povećanje udjela starijih i smanjenje udjela mladih što će pak utjecati na apsolutno i relativno smanjenje stanovništva radno aktivne dobi. Krapinsko-zagorska županija ima velik udio stanovništva starijeg od 60 godina. Indeks starenja stanovništva u Krapinsko-zagorskoj županiji iznosi 112,6% što je vrlo slično indeksu Republike Hrvatske (115%).





Grafikon 2 - Dobno - spolna piramida Krapinsko-zagorske županije



Izvor: DZS, obrada Zagorska razvojna agencija d.o.o.

Kod dobno-spolne piramide uočljiva je demografska erozija. Vidljivo je sužavanje mladih dobnih skupina koje pak uzrokuju dugotrajno smanjivanje rodnosti te proširenje u starijim dobnim skupinama. Smanjenje stanovništva kroz proces starenja utječe na sve segmente društva te slijedom toga i na veličinu potencijalnih radnih resursa. Dobno spolna struktura stanovništva Krapinsko-zagorske županije vrlo je slična strukturi stanovništva Republike Hrvatske.

Krapinsko-zagorska županija s prosječnom gustoćom naseljenosti od 107 stanovnika/km² iznad je prosjeka Republike Hrvatske (76 stanovnika/km²). Europski prosjek (EU 27) iznosi 115 stanovnika/km². Krapinsko-zagorska županija se dakle nalazi ispod europskog prosjeka. U odnosu na Kontinentalnu Hrvatsku (prosjek 90 stanovnika/km²) Krapinsko-zagorska županija je gušće naseljena. Ako promatramo Sjeverozapadnu Hrvatsku (Grad Zagreb, Zagrebačka županija, Krapinsko-zagorska županija, Varaždinska županija, Koprivničko-križevačka županija te Međimurska županija) čija gustoća naseljenosti iznosi 189 stanovnika/km², Krapinsko-zagorska županija spada u rjeđe naseljene





županije sa Zagrebačkom županijom (103 stanovnika/km²) te Koprivničko-križevačkom županijom (66,12 stanovnika/km²).

Cijeli teritorij Krapinsko-zagorske županije je nejednoliko naseljen, od vrlo rijetko do vrlo gusto naseljenih prostora u odnosu na prosjek Krapinsko-zagorske županije. Ispodprosječnu naseljenost bilježe jedinice Budinščina, Desinić, Hrašćina, Jesenje, Kraljevec na Sutli, Novi Golubovec i Zagorska Sela sa gustoćom manjom od 70 stanovnika/km². Gradska područja Krapine, Oroslavja i Zaboka bilježe najveću gustoću naseljenosti (veću od 195 stanovnika/km²).

2. Obrazovanje

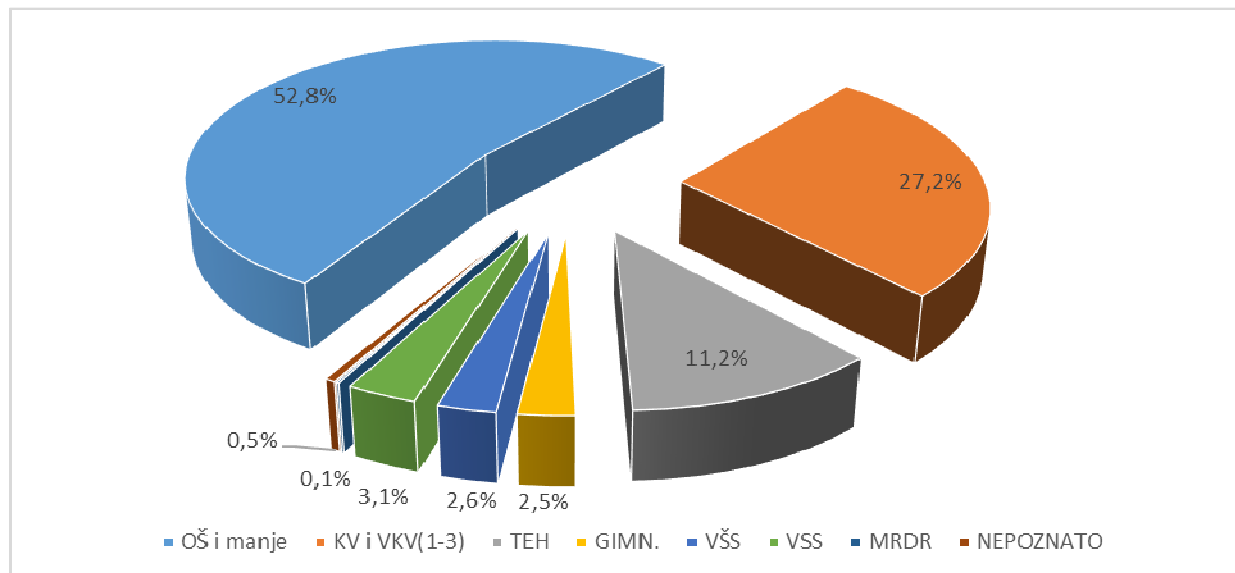
Obrazovna struktura stanovništva Krapinsko-zagorske županije analizom pokazuje najveći udio osoba sa završenom osnovnom školom i manje (52,8%). Značajan udio čine trogodišnje i četverogodišnje tehničke škole (38,4%) dok je 2,5% ljudi sa završenom gimnazijom. Fakultetski obrazovane osobe čine samo 5,8 % stanovništva. U taj broj uključeni su i magistri i doktori znanosti. Spomenuti podaci pokazuju kako je u Krapinsko-zagorskoj županiji malen broj visokoobrazovane radne snage te bi se raznim obrazovnim reformama i mjerama stimuliranja visokog obrazovanja udio takvih osoba trebalo povećati. Povećanje udjela visokoobrazovane radne snage realno doprinosi povećanju konkurentnosti tvrtki. Razina stručne spreme jedan je od najznačajnijih pokazatelja konkurentnosti zaposlenika. Na tržištu rada uglavnom postoji potražnja za zaposlenicima koji su visokoobrazovani i to pogotovo za pojedine struke ili specijalnosti (npr. informatičari). Prema nalazima istraživanja hrvatski zaposlenici nisu konkurenti jer je prosječna stručna sprema u hrvatskim poduzećima na razini srednje škole. Rezultati pokazuju da tvrtke u Krapinsko-zagorskoj županiji u prosjeku zapošljavaju 22,21% visokoobrazovane radne snage (20% na razini RH). Proizlazi da je za Krapinsko-zagorsku županiju važno podići opću razinu obrazovanja, kao i podići udio visokoobrazovanih ljudi koji rade u tvrtkama.¹

¹ Prema DZS, *Zaposlenost i plaće u 2012. godini*, podaci za ožujak 2012. godine, objavljeno u zagrebu, 2013. godine





Grafikon 3 - Obrazovna struktura stanovništva Krapinsko-zagorske županije



Izvor: DZS, Stanovništvo staro 15 i više godina prema starosti, spolu i razini završene škole po gradovima/općinama, Popis 2001, Zagreb

2.1. Predškolsko obrazovanje

Mreža dječjih vrtića Krapinsko-zagorske županije obuhvaća: 19 dječjih vrtića čiji su osnivači općine i gradovi, ustrojstvene jedinice dječjih vrtića kod dvije osnovne škole (OŠ Sveti Križ Začretje i OŠ Budinščina), te dva privatna vrtića u Krapini i jedan u Oroslavju. Problem predškolskog obrazovanja je premali broj ustanova te njihova prostorna ograničenost obzirom na broj djece. Naime, neusklađenost se javlja zbog propisanih standarda prema Državnom pedagoškom standardu predškolskog odgoja i naobrazbe koji propisuje maksimalan broj djece po odgojnim skupinama, a zbog prostorne ograničenosti vrlo često je te standarde teško ispuniti.

Broj djece polaznika vrtića u protekle četiri godine nije se značajnije mijenjao – primjerice, 2010. godine, prema evidenciji Ureda državne uprave u Krapinsko-zagorskoj županiji, bilo je 1.776 polaznika, a u 2014. godini je zabilježeno 1.789 polaznika. Prema podacima za 2014. godinu, u 19 vrtića postoje i jasličke grupe s ukupno 397 djece. Svi vrtići provode redoviti, 10-satni program (temeljem Državnog pedagoškog standarda predškolskog odgoja i naobrazbe koji kaže da redovni cjelodnevni program u vrtiću može trajati od 7 do 10 sati), a od dodatnih programa provode se kraći programi ranog učenja jezika, programi ritmike, sportski programi i drugo. Osnivači – jedinice lokalne samouprave – sufinanciraju (u većini slučajeva riječ je o 50-postotnom iznosu) ekonomsku cijenu redovnog programa vrtića.

Unatrag tri godine upis djece u predškolu je gotovo stopostotni u odnosu na ukupni broj djece u predškolskoj dobi. Prema evidenciji Ureda državne uprave u KZŽ u školskoj godini 2012/2013 tzv. malu školu prošlo je 1.184 djece, školsku godinu 2013/2014 ukupno 1.119 djece, a u narednoj školskoj godini je, prema popisu obveznih polaznika u prvi razred, riječ o 1.328 djece.



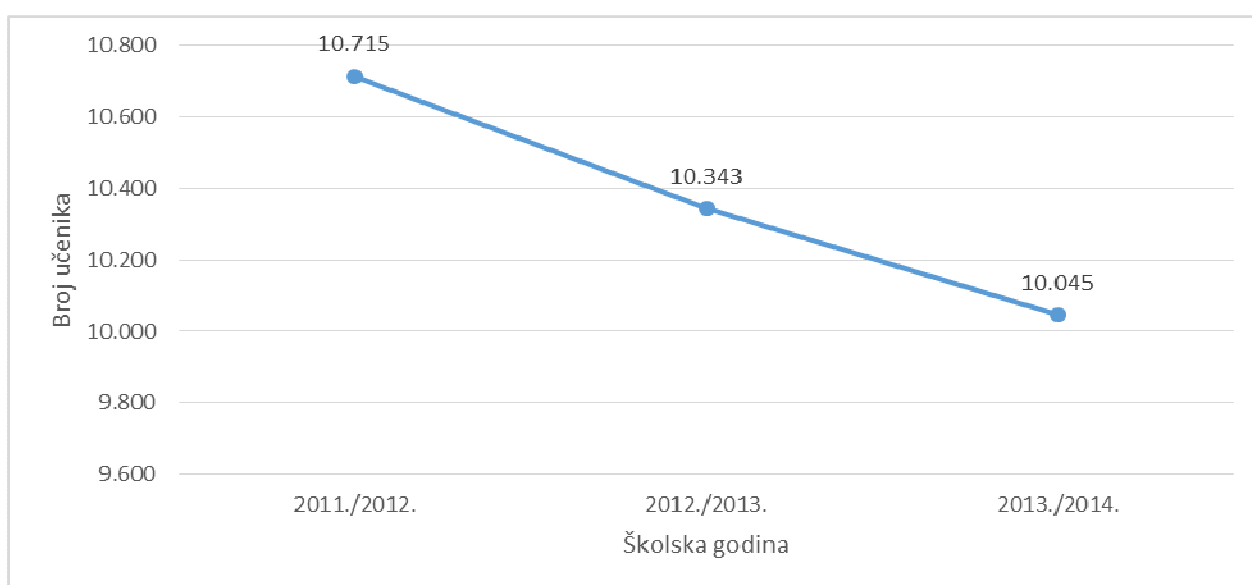


2.2. Osnovnoškolsko obrazovanje

Osnovnoškolsko obrazovanje u Krapinsko-zagorskoj županiji organizirano je kroz mrežu 33 osnovne i 54 područne škole. Na području Krapinsko-zagorske županije jedino u općini Zagorska Sela nema niti jedne škole. Nepostojanje osnovne škole može stvoriti vrlo negativne posljedice budući je škola jedan od glavnih centara aktivnosti i zbivanja u lokalnim sredinama, a to bi značajno utjecalo na daljnje iseljavanje stanovništva iz ovog kraja.

Kretanje broja učenika u osnovnim školama pokazuje trend opadanja što je u skladu sa negativnim podacima o natalitetu.

Grafikon 4 - Broj učenika u osnovnim školama Krapinsko-zagorske županije, 2011. - 2014. godina



Izvor: Krapinsko-zagorska županija, 2014. godina, Upravni odjel za obrazovanje, kulturu, šport i tehničku kulturu

Osnovno glazbeno obrazovanje organizirano je u Glazbenoj školi u sklopu Osnovne škole Augusta Cesarca u Krapini, Osnovne škole Ksavera Šandora Gjalskog u Zaboku, Osnovne škole Marija Bistrica, te u samostalnoj Glazbenoj školi u Pregradi.

Trenutno se u osnovnoškolskom obrazovanju ne pridaje dovoljno pažnje učenicima s teškoćama u razvoju te darovitim učenicima.

Analizom stanja vezanom uz darovite učenike utvrđeno je da ne postoji jedinstvena baza darovitih učenika niti se provode posebni programi izobrazbe tih učenika. Samo 2 škole u Krapinsko-zagorskoj županiji osmislile su izvannastavne programe za darovite učenike koje ovise o vanjskom financiranju programa (kroz razne natječajne i donacije na nacionalnoj razini) dok na razini Krapinsko-zagorske županije ne postoji jedinstven sustav obrazovnih programa niti sustav financiranja programa za darovite učenike. Zasad nije izrađena detaljna analiza stanja kojom bi bile obuhvaćene sve škole u županiji te kojom se mogu identificirati aktivnosti koje je potrebno pokrenuti da bi se situacija poboljšala.





Učenici s poteškoćama u razvoju u redovnom se obrazovanju prate kroz prilagođene nastavne programe i kroz osiguravanje asistenata u nastavi. U školskoj godini 2013./2014. ukupno je 15 osnovnih škola prijavilo potrebu za asistentima u nastavi te na području županije u tim školama djeluje 30 asistenata za ukupno 41 učenika. Program asistenata u nastavi sufinancira se u iznosu od 50% od strane Krapinsko-zagorske županije, a 50% sufinanciraju gradovi / općine. U sklopu programa Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta financira se 1 pomoćnik u nastavi, a kroz mjeru Zavoda za zapošljavanje *Mladi za mlade – pomagači u nastavi* osiguran je rad 30 pomagača u nastavi. Također, za ovu grupu učenika u tijeku je izrada analize stanja koja će utvrditi broj djece s poteškoćama u učenju i razvoju te će se identificirati najnužniji oblici potpore djeci u obrazovnom sustavu.

U završnom razredu osnovne škole, pred odabir daljnjeg obrazovanja, osigurava se profesionalno usmjeravanje i mogućnost direktnog upisa u srednjoškolske programe učenicima s teškoćama u razvoju uz stručno mišljenja službe za profesionalno usmjeravanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Za učenike sa zdravstvenim teškoćama koje su utjecale na osnovno školovanje ili sužavaju mogući izbor zanimanja, također se osigurava profesionalno usmjeravanje i određene prednosti temeljem mišljenja nadležnog školskog liječnika i službe za profesionalno usmjeravanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. U postupku profesionalnog savjetovanja učenika koje uključuje timsku obradu uz mogućnost psihološkog testiranja, intervjua, te po potrebi liječničkog pregleda specijaliste medicine rada, stručni tim predlaže najprimjereniji odabir obrazovnog programa za nastavak školovanja. Proces savjetovanja uvažava s jedne strane potrebe tržišta rada i mogućnosti obrazovanja, a s druge strane individualne mogućnosti i potrebe učenika. Posljednjih godina sve je više učenika koji prolaze obradu radi profesionalnog usmjeravanja u Odsjeku za profesionalno usmjeravanje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područnog ureda Krapina (2013. godine izdano je 177 mišljenja, a od toga 125 mišljenja za učenike s teškoćama u razvoju te 52 za učenike kod kojih su prisutne zdravstvene teškoće; u 2012. godini za ukupno 128 učenika osnovne škole napisana su, temeljem prethodne timske obrade, stručna mišljenja koja se prilažu prilikom prijave za upis u srednju školu; a u 2011. godini za 119 učenika).

Prisutan je problem manjka upisnih mjesta za srednjoškolske obrazovne programe u koje je moguće uputiti učenike s teškoćama prema njihovim mogućnostima, sposobnostima i motivaciji. Dionici iz sektora obrazovanja, javne uprave, zdravstva, socijalne skrbi i zapošljavanja nisu povezani na zadovoljavajući način, nedostaje timski rad te edukacija koja bi omogućila da različiti sustavi pruže najbolju uslugu mladima sa zdravstvenim i drugim teškoćama dugoročno i s najboljim ishodom, tj. odabirom karijere u kojoj će moći iskoristiti svoje potencijale.

Glavni razvojni problemi osnovnoškolskog obrazovanja su zapuštenost zgrada određenih škola, nedovoljna površina škola obzirom na broj učenika te činjenica da se nastava u većini škola provodi u dvije smjene (u 20 od ukupno 33) što nije u skladu s pedagoškim standardima. Većina škola nema mogućnosti za organiziranje produženog boravka djece. Oprema za rad administrativnog osoblja te oprema koja se koristi u nastavi ne odgovara propisanim pedagoškim standardima (uvode se e-dnevnici, no za sada su 2 škole djelomično uvele e-dnevnike upravo zbog nedostatka financijskih sredstava potrebnih za provođenje modernizacije).





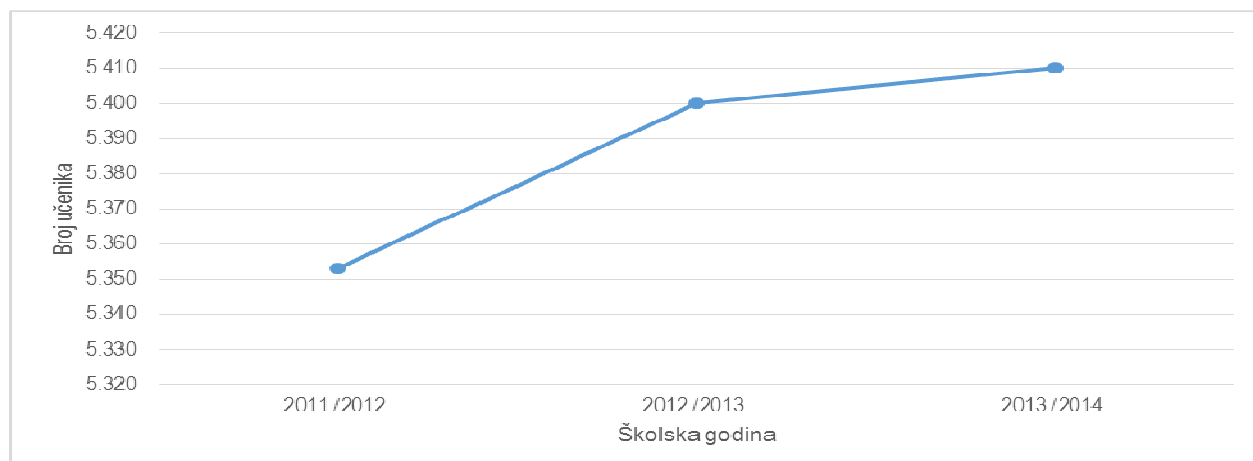
2.3. Srednjoškolsko obrazovanje

U Krapinsko - zagorskoj županiji djeluje 10 srednjih škola koje provode programe trogodišnjeg, četverogodišnjeg i petogodišnjeg obrazovanja. Srednje škole su organizirane kao gimnazije, strukovne, umjetničke i gospodarske škole. Jedna srednjoškolska ustanova je isključivo gimnazija (u Zaboku), jedna je isključivo glazbena, a ostale imaju kombinirane programe.

Uz srednje škole u Bedekovčini i Pregradi postoje učenički domovi u koje je smješteno 244 učenika (školska godina 13/14, u odnosu na 2012./2013. godinu smanjenje od 3%), dok je ukupni kapacitet domova 295 ležaja. Postojeći kapaciteti učeničkih domova zadovoljavaju potrebe. Teritorijalno gledano srednje škole su dobro razmještene u skladu s postojećom prometnom povezanošću i uobičajenim gravitacijskim tokovima stanovništva. Do smanjenja smještaja u učeničkim domovima dolazi zbog činjenice da učenici češće izabiru putovanje do škole, nego smještaj u domu.

Broj učenika u razdoblju od 2011. - 2014. godine kontinuirano raste. Za 9 srednjih škola kojima je osnivač Krapinsko-zagorska županija odobren je upis ukupno 1512 učenika, a u 1. upisnom roku upisano ih je ukupno 1375 (šk. godina 2013/2014.) dok je 8. razred osnovne škole završilo ukupno 1.402 učenika. Postoji mogućnost da su neki od učenika upisali srednju školu na upisnom području druge županije o čemu se ne vodi evidencija. Razlog povećanja upisa su kvalitetni obrazovni programi koji se u školama provode. Naime, srednje strukovne škole na području Županije kontinuirano unapređuju svoje obrazovne programe (3 škole provele su projekte modernizacije kurikuluma za strukovna obrazovanja kroz projekte financirane sredstvima EU) te time usklađuju potrebe tržišta rada s obrazovnim programima. Rezultati provedenih promjena na terenu ukazuju da se upisanost povećala za više od 10%.

Grafikon 5 - Broj učenika u srednjim školama Krapinsko-zagorske županije, 2011. - 2014. godina



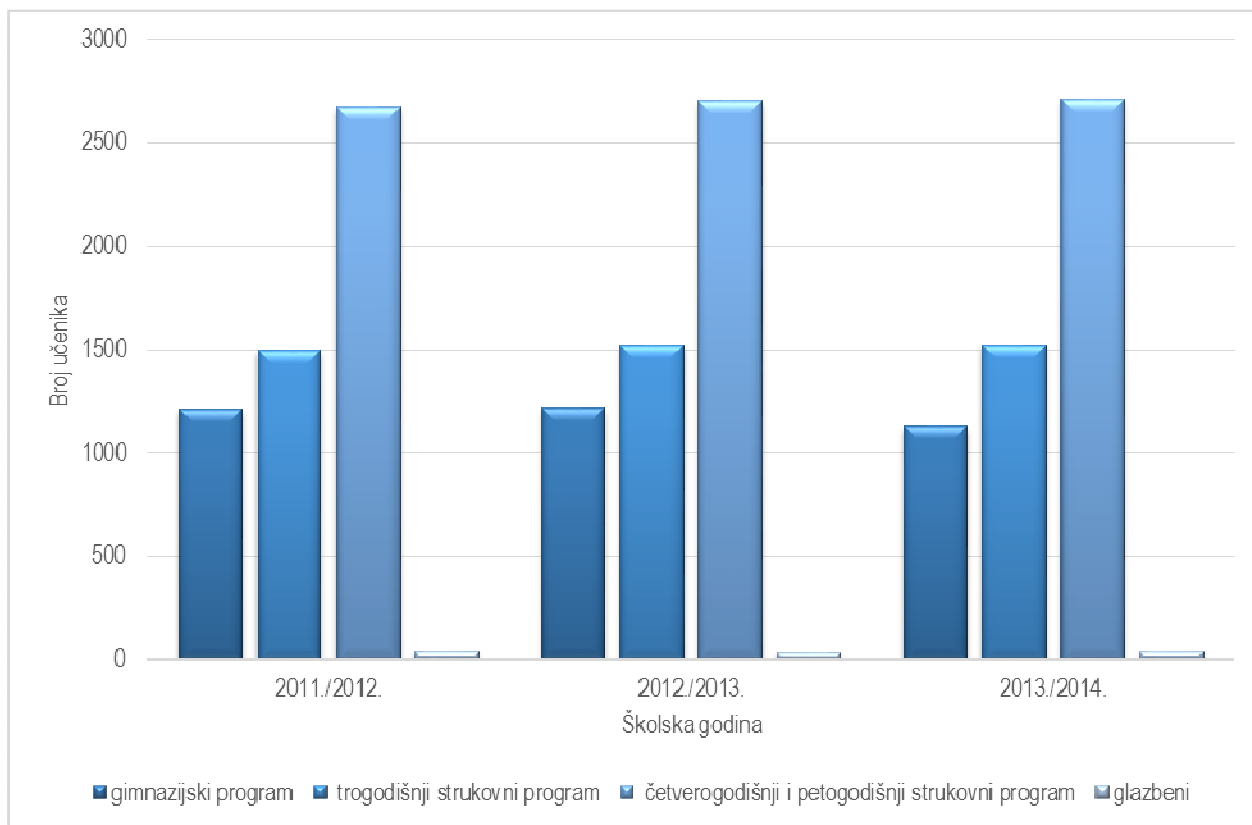
Izvor: Krapinsko-zagorska županija, 2014. godina, Upravni odjel za obrazovanje, kulturu, šport i tehničku kulturu

Obzirom na program obrazovanja (strukovni, gimnazijski, umjetnički i tehnički), vidljivo je da svaki od tih programa također bilježi porast broja upisanih učenika. Podaci o tome koliko učenika nastavlja sa studiranjem odnosno koliko ih se nakon srednje škole zaposli, ne postoje.





Grafikon 6 - Broj učenika prema programima srednjih škola, 2011. - 2014. godina



Izvor: Krapinsko-zagorska županija, 2014. godina, Upravni odjel za obrazovanje, kulturu, šport i tehničku kulturu

Programi obrazovanja koji se provode u srednjim školama Krapinsko-zagorske županije raznoliki su. Škole s gimnazijskim programima provode obrazovanje općeg, jezičnog te prirodoslovno-matematičkog smjera. Nadalje, provode se nastavni programi za zanimanja ekonomist, komercijalist, hotelijersko-turistički tehničar, turističko-hotelijerski komercijalist za koje obrazovni program traje četiri godine, kao i programi obrazovanja za tehničare za mehatroniku, tehničara za računalstvo, arhitektonskog te građevinskog tehničara.

Osim toga, srednjoškolske institucije obrazuju i za zanimanja agrotehničar, cvječar, vrtlar, potom za zanimanje tehničara za logistiku i špediciju, upravnog referenta, za medicinske sestre, fizioterapeutske, farmaceutske tehničare te dentalne tehničare.

U srednjim školama na području Krapinsko-zagorske županije također se provode trogodišnji programi obrazovanja za zanimanja prodavač, kuhar i konobar, zatim za zanimanja CNC operater, automehatričar, bravar, elektrotehničar, elektroinstalater, elektromehaničar, instalater grijanja i klimatizacije, plinoinstalater, potom za zanimanja soboslikar, zidar, tesar, monter suhe gradnje, rukovatelj građevinskih i rudarskih strojeva, keramičar, klesar, strojobravar, tokar, stolar, kao i za zanimanja frizer i kozmetičar. U srednjim školama također se provode programi obrazovanja u sektoru umjetnosti (likovne, glazbene), sektoru grafičke tehnologije i audiovizualnog oblikovanja (web dizajner, medijski tehničar, grafičar pripreme, dorade i tiska) te odjevnom sektoru (šivač odjeće).





Od 2011. godini pri Školi za umjetnost, dizajn, grafiku i odjeću Zabok djeluje i srednja glazbena škola s odobrenim programima i zanimanjima za deset glazbenih instrumenata te glazbene teorije. U školskoj godini 2013/2014. u kombiniranim glazbenim odjelima prvog i drugog razreda obrazuje se ukupno 18 učenika za zanimanje glazbenik srednje škole. Škola može provoditi glazbeno obrazovanje kroz samostalni općeobrazovni glazbeni razredni odjel (koji uključuje općeobrazovni dio i stručni dio), kao i integracijom učenika u dijelu općeobrazovnih predmeta u postojeće razredne odjele likovne umjetnosti i dizajna ili programe medijski tehničar i web dizajner. Uz to, učenici srednje glazbene škole mogu pohađati gimnazije i druge srednje škole i upisati samo stručni dio glazbenog programa.

Većina srednjih škola etablirane su obrazovne ustanove s brojnim uspjesima svojih učenika i nastavnika, nizom provedenih projekata sufinanciranih s nacionalne i europske razine te bogatim izvanškolskim programima.

Profesionalno usmjeravanje učenika sustavno godišnje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, a za potrebe populacije učenika u osnovnim i srednjim školama Krapinsko-zagorske županije usmjeravanje provodi Odsjek za profesionalno usmjeravanje u Područnom uredu Krapina. Profesionalno usmjeravanje učenika uključuje profesionalno informiranje i profesionalno savjetovanje, odnosno skup stručnih postupaka kojima se učenicima pruža pomoć pri odabiru budućeg zanimanja, odnosno obrazovanja, a provodi se u suradnji sa školom i roditeljima/skrbnicima. Ono predstavlja tzv. rane intervencije i ima preventivno značenje kao pomoć pri donošenju adekvatnih odluka o izboru obrazovnih programa i zapošljavanja. Jednom godišnje Zavod za zapošljavanje provodi istraživanje o profesionalnim namjerama učenika putem ankete o profesionalnim namjerama učenika kojom su obuhvaćeni svi učenici osnovnih i srednjih škola u Krapinsko-zagorskoj županiji. Također, temeljem ankete i u suradnji sa stručnim timom škole, savjetnici za profesionalno usmjeravanje definiraju ciljne skupine kojima su potrebne specifične usluge profesionalnog usmjeravanja: individualno informiranje, pomoć u samoprocjeni profesionalnih interesa, psihologijsko profesionalno savjetovanje. Posebna pozornost pridaje se učenicima za koje se predviđa da bi nakon završetka školovanja mogli imati otežan pristup tržištu rada, odnosno učenicima s teškoćama u razvoju, zdravstvenim teškoćama, teškoćama učenja, poremećajima u ponašanju i sl.

Rezultati ankete o profesionalnim namjerama pokazuju da oko 60% učenika ima poteškoće prilikom odabira daljnjeg obrazovanja i/ili zapošljavanja te da oko 30% učenika ima potrebu za stručnom pomoći pri odabiru obrazovnog programa. Postoji potreba za većim spektrom usluga profesionalnog usmjeravanja te umrežavanjem i stručnim usavršavanjem učitelja, stručnih suradnika, te savjetnika za zapošljavanje kako bi se sinergijski ostvarili bolji efekti na području profesionalnog usmjeravanja i karijernog savjetovanja.

Do 2013. Obrtnička komora Krapinsko-zagorske županije provodila je prezentaciju obrtničkih i ostalih srednjoškolskih zanimanja u svim osnovnim školama. Na taj su način, u suradnji s HZZ Područnim uredom Krapina i srednjim školama s područja Krapinsko-zagorske županije svi učenici osmih razreda i njihovi roditelji dobivali uvid u različita zanimanja, posebno deficitarna, a provodilo se i anketiranje učenika vezano uz njihov interes za obrtnička zanimanja. Od 2014. godine ovakav način prezentacija provodi HZZ PU Krapina u suradnji sa srednjim školama i uz potporu Krapinsko-zagorske županije.

Kako je vidljivo iz grafikona 4., većina učenika na srednjoškolskoj razini uključena je u strukovno obrazovanje koje po definiciji karakterizira povezanost s gospodarskim kretanjima i potrebama tržišta rada. Strukovno obrazovanje predstavlja vrlo važnu sastavnicu odgoja i obrazovanja, stoga je nužno stalno ulagati u razvoj učeničkih strukovnih





kompetencija kroz uključivanje i izradu novih strukovnih kurikuluma kojima će se postojeći programi mijenjati i modernizirati. Naime, sadašnji sustav mreže strukovnih škola to ne omogućuje u potpunosti, jer se ne prate brze promjene tehnološkog razvoja u sustavu te nema usklađenosti s potrebama gospodarstva i tržišta rada. Nije provedena ozbiljnija analiza usklađenosti programa s gospodarskim razvojnim potrebama županije niti su osigurani optimalni uvjeti rada svih odgojno-obrazovnih ustanova. Uz srednjoškolsko, jednako kao i visokoškolsko obrazovanje, ključno je spomenuti preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja, odnosno Uredbu Vlade RH o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada koja je na snazi od 2010. godine. Analiza i prognoza potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima provodi se na temelju statističkih podataka i relativnih pokazatelja o zapošljavanju nezaposlenih osoba prema obrazovnom programu koji su završile (brzina zapošljavanja, stopa zapošljavanja), podataka o nedostatku radnika pojedinih zanimanja dobivenih anketom poslodavaca, uvida dobivenih posredovanjem, te podacima iz strategija i planova gospodarskog razvoja, odnosno planova i najava investicija na regionalnoj i lokalnoj razini. Pri tome su u obzir uzeti i podaci o broju već upisanih učenika i studenata u pojedine obrazovne programe. U izradi preporuka za područje Krapinsko-zagorske županije sudjeluje i Tematska radna skupina za tržište rada KZZ, sukladno Sporazumu regionalnog partnerstva za praćenje i procjenu potreba izrađuje se lista obrazovnih programa u kojima treba povećati broj upisanih i stipendiranih učenika ili studenata, odnosno smanjiti broj upisanih i stipendiranih učenika ili studenata. Preporuke imaju kvalitativni karakter. Preporuča se povećanje ili smanjenje broja upisanih i stipendiranih učenika i studenata u pojedinim obrazovnim programima, ali se ono ne određuje kvantitativno. Prema tim Preporukama, vidljivo je da se unatrag 3 godine ponavljaju pojedini srednjoškolski programi u kojima treba povećati broj upisanih i stipendiranih učenika – poput CNC operatera, tokara, konobara, bravara ili tesara. U istom razdoblju ponavljaju se i zanimanja za koje je predloženo da se smanji broj upisanih i stipendiranih učenika, a među njima su primjerice prodavač, automehaničar, frizer, komercijalist, upravni referent, hotelijersko-ugostiteljski tehničar te ekonomist, međutim te preporuke nisu ozbiljno shvaćene prilikom donošenja odluka o upisnim kvotama učenika u pojedine programe.

Obrtnička komora Krapinsko-zagorske županije od šk. godine 1995./1996. također dodjeljuje stipendije za deficitarna obrtnička zanimanja, pa je tako do šk. god. 2013./2014. stipendirano 78 učenika u 20 zanimanja (konobar, bravar, tokar, strojobravar, stolar, keramičar, zidar, tesar, elektroinstalater, soboslikar-ličilac i dr.).

Cjeloživotno učenje koje je prepoznato kao jedan od najvažnijih mehanizama prilagodbe ljudskih resursa potrebama tržišta rada prati i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, vezano za prijelomne trenutke u karijeri. Prepoznata je potreba povezivanja dionika koji sudjeluju u obrazovanju, osposobljavanju i cjeloživotnom učenju i s aspekta cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Kompetencije dionika za rad u području profesionalnog usmjeravanja korisnika i kompetencije u području karijernog savjetovanja koje pokriva cijeli životni (profesionalni) vijek trenutno nisu na zadovoljavajućoj razini.

2.4. Visoko obrazovanje

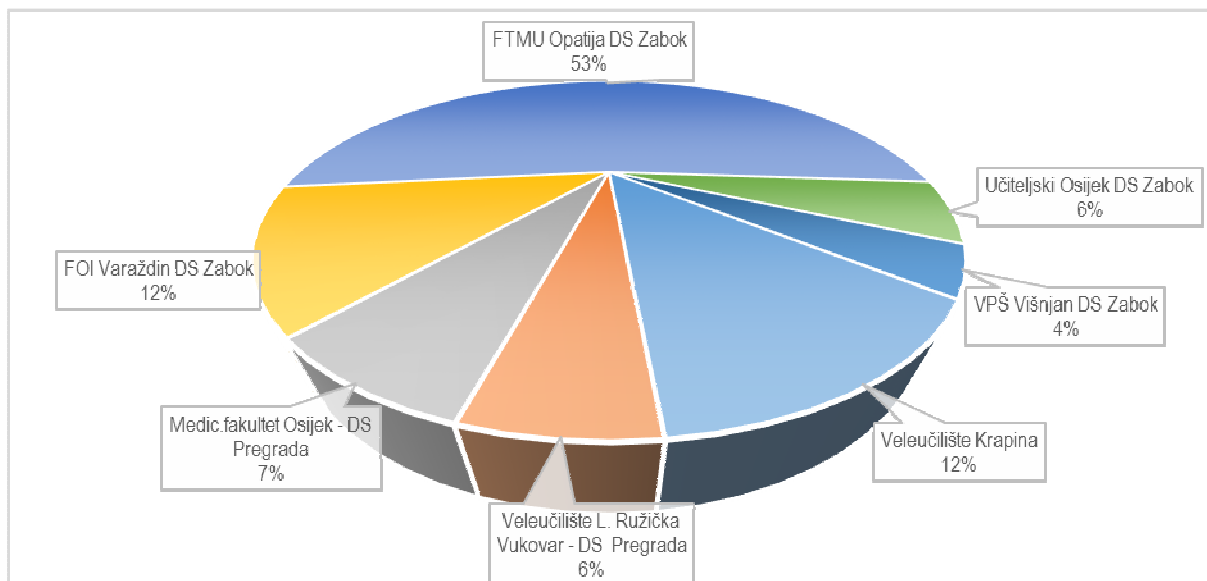
Visoka učilišta nalaze se u tri grada Krapinsko-zagorske županije, tj. u Krapini, Pregradi i Zaboku. Studiji u Pregradi i Zaboku organizirani su kao dislocirani odjeli visokih učilišta iz drugih županija. Naime, u Pregradi se od kraja 2008. godine izvodi dislocirani studij Fizioterapije Veleučilišta Lavoslav Ružička u Vukovaru, te dislocirani studij Sestrinstva Medicinskog fakulteta u Osijeku (prostori Srednje škole Pregrada) od 2010. godine. Također, u Zaboku djeluje dislocirani studij Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija Sveučilišta u Rijeci, dislocirani studij





Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu (voditeljstvo studija u sklopu Pučkog otvorenog učilišta Zabok), potom dislocirani studij Učiteljskog fakulteta Osijek te studij Visoke poslovne škole Višnjan. U akademskoj godini 2013./2014. na ovim je fakultetima studirao 1.601 student, a zastupljenost navedenih visokih učilišta prikazan je u grafikonu 7.

Grafikon 7 - Studenti na visokim učilištima na području Krapinsko-zagorske županije 2013/2014.



Izvor: Krapinsko-zagorska županija, 2014. godina, Upravni odjel za obrazovanje, kulturu, šport i tehničku kulturu; Pučko otvoreno učilište Zabok, 2014.; obrada Zagorska razvojna agencija d.o.o.

Posebno treba napomenuti da je samo određeni postotak studenata na ovim studijima iz Krapinsko-zagorske županije. Dok je na Veleučilištu Hrvatsko zagorje Krapina od ukupno 199 studenata u akademskoj godini 2013/2014. većina iz Krapinsko-zagorske županije, na dislociranom studiju Veleučilištu Lavoslav Ružička u Pregradi od 90 studenata njih 45 posto je iz Krapinsko-zagorske županije, a 55 posto od ukupno 112 studenata na studiju sestrinstva u Pregradi je iz Krapinsko-zagorske županije. Među 195 studenata dislociranog studija FOI Varaždin u Zaboku njih 44 posto je iz Krapinsko-zagorske županije, od ukupno 845 studenata FMTU Opatija u Zaboku ih je 20 posto, od ukupno 93 studenata na dislociranom studiju Učiteljskog fakulteta Osijek u Zaboku ih je 46 posto, a Visoke poslovne škole Višnjan u Zaboku 50 posto.

Broj studenata u razdoblju od 2010. do 2013. godine kontinuirano raste. U akademskoj godini 2012./2013. iznosi 4226 pri čemu je više od 65% redovitih studenata. U odnosu na prethodnu akademsku godinu, vidljivo je povećanje od 9% (ukupan broj studenata iz Krapinsko-zagorske županije). Podaci o prolaznosti na studiju odnosno mogućnost zapošljavanja na području Krapinsko-zagorske županije ne postoje.

Broj diplomiranih studenata u promatranom razdoblju 2010. – 2012. godine u laganom je padu. Nakon inicijalnog povećanja broja diplomiranih studenata u 2011. godini u odnosu na 2010. godinu od 34%, u 2012. godini dolazi do



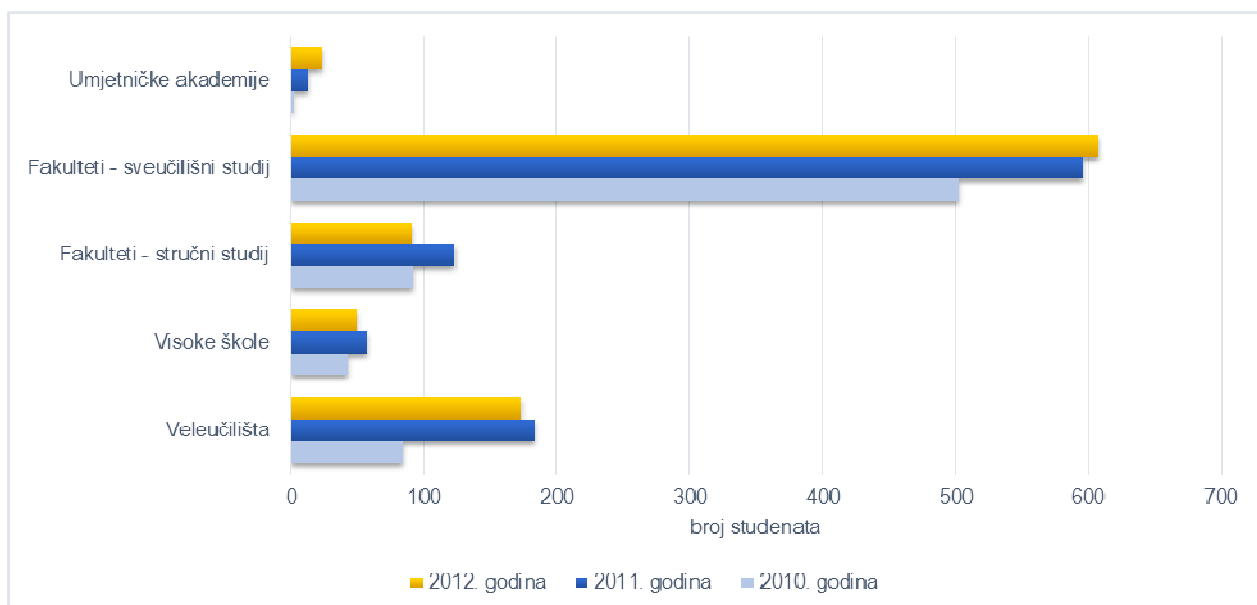


laganog pada od 2%. Broj diplomiranih studenata pada sporije od prosjeka na nacionalnoj razini. Ujedno, analizirano prema spolu, u promatranim godinama ukupno je više studenata ženskog spola nego muškog spola.

Kontinuirano je vidljiv porast u skupini sveučilišnog studija u kojoj ujedno ima najviše diplomiranih studenata. Većina studenata (više od 60%) koji su diplomirali bili su redoviti studenti. Obzirom na prebivalište, najviše je diplomiranih studenata u gradu Krapini te Zaboku, a od općina u Bedekovčini, Humu na Sutli te Svetom Križu Začretju.

Broj magistara u 2012. godini iznosi 20 te bilježi povećanje od 80% u odnosu na 2010. i 2011. godinu (11 magistara znanosti). Ukupno 7 osoba steklo je stupanj doktora znanosti na području Krapinsko-zagorske županije u promatranom razdoblju.

Grafikon 8 - Diplomirani studenti 2010. – 2012. godina prema vrsti studija prema prebivalištu



Izvor: DZS, Statistička izvješća 1498/2013, 1472/2012, 1444/2011

Prema Preporukama za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja za Krapinsko-zagorsku županiju koje su spomenute u prethodnom poglavlju, vidljivo je da se u razdoblju 2012-2014. ponavljaju obrazovni programi u kojima treba povećati broj upisanih ili stipendiranih studenata. To su programi sestrinstva te medicina, anglistika, strojarstvo, elektrotehnika, matematika, informatika, edukacijska rehabilitacija te farmacija. Među programima za koje se u istom razdoblju predlaže smanjenje broja upisanih i stipendiranih studenata su primjerice ekonomija, politologija te promet – cestovni smjer.

Krapinsko-zagorska županija kontinuirano dodjeljuje studentske stipendije, sukladno Pravilniku o stipendiranju, koji među kriterijima – osim uspjeha, natjecanja, socijalnog statusa te otežavajućih okolnosti u obitelji - obuhvaća i dodatno bodovanje ako je riječ o školovanju za zanimanja od prioritarnog interesa za Županiju. Stipendije se dodjeljuju za kalendarsku godinu, a za 2012. su odobrene 33 učeničke i 35 studentskih, 2013.godine 30 učeničkih i 35





studentskih te za 2014. godinu 28 učeničkih i 22 studentske stipendije. Već više godina učenička stipendija iznosi 400 kn, a studentska 600 kn na mjesec.

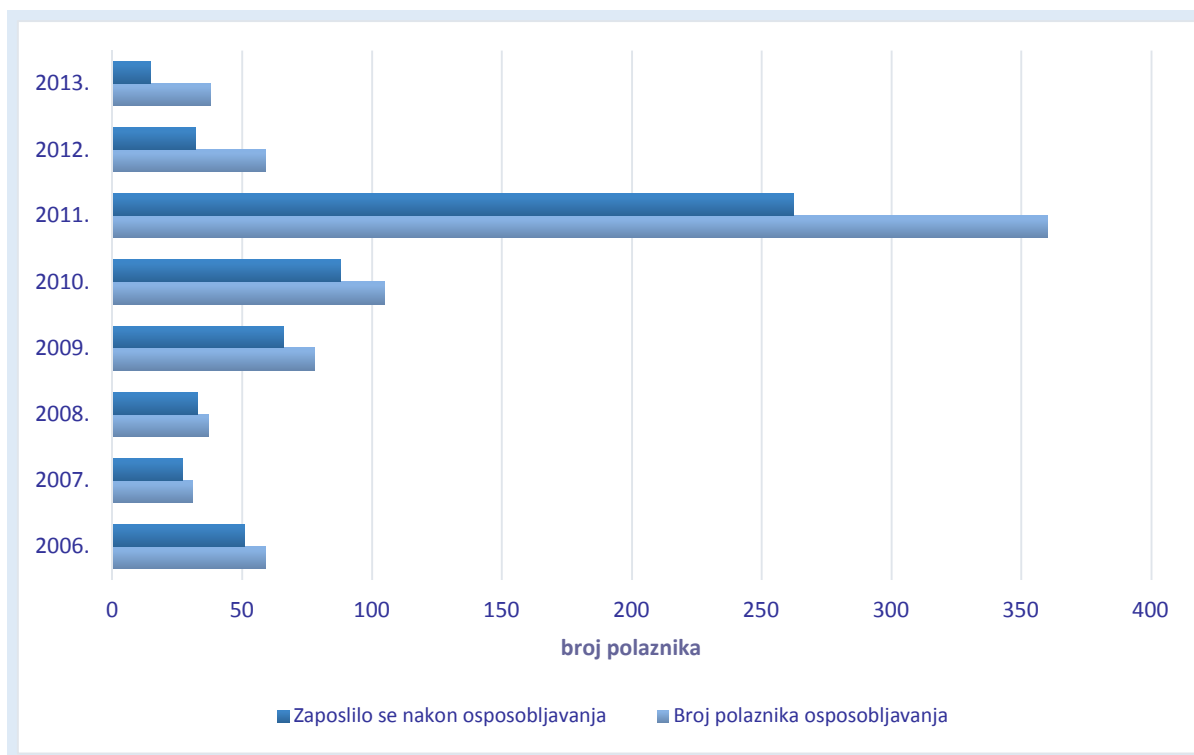
2.5. Ostalo obrazovanje

Verificirane programe osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja odraslih, dokvalifikacije, prekvalifikacije, te stručna usavršavanja i tečajeve izvode, osim srednjih škola, i Pučka otvorena učilišta u Donjoj Stubici, Oroslavju Krapini i Zaboku, te dva privatna učilišta stranih jezika. Ponuda pučkih otvorenih učilišta uključuje tečajeve stranih jezika, razne oblike prekvalifikacija, osposobljavanja, usavršavanja i informatičkih tečajeva. Prema podacima navedena tri učilišta te tri srednje škole koje provode obrazovanje odraslih, u 2011. godini različite programe obrazovanja završilo je 477 osoba, godinu kasnije 399 osoba, a 2013. godine 359 osoba. U okviru svojih mjera, na obrazovanje nezaposlene osobe upućuje i Hrvatski zavod za zapošljavanje Područni ured Krapina. Grafikon 9 prikazuje broj osoba koje su prošle obrazovanje putem ovih mjera te udio onih koje su se nakon toga zaposlile u razdoblju od 2006. do 2013. godine. U 2011. godini zamjetan je značajan porast broja osoba na obrazovanju na što je izravno utjecao znatno veći iznos financijskih sredstava za ovu mjeru iz državnog proračuna, no već godinu kasnije broj se vratio na uobičajene prosjeke, a mjere su usmjerene više prema poslodavcima. Prosječno se nakon završenog obrazovanja zaposlilo 77% polaznika. Vidljivo je da je važno kvalitetno obrazovanje koje omogućava stjecanje znanja i vještina potrebnih na tržištu rada, poticanje poduzetništva prvenstveno mladih, naukovanje i vježbeništvo kao efikasan način integracije na tržište rada.





Grafikon 9 - Broj osoba zaposlenih nakon obrazovanja (2006.-2013.)



Izvor: HZZ PU Krapina, 2014., Obrada: Zagorska razvojna agencija d.o.o.

Obzirom na turbulentno tržište rada i brze tehnološke promjene, poseban je osvrt na posljednjih nekoliko godina. Prema podacima HZZ Područnog ureda Krapina vidljivo da je 2012. godine na obrazovanje od strane HZZ-a upućeno 59 osoba. Radilo se o zanimanjima za CNC operatere, vozače motornih vozila, montere foto naponskih sustava, proizvođače tradicionalnih mesnih proizvoda, pekare, šivače i druge, a obrazovanje se provodilo putem pučkih otvorenih učilišta, srednjih škola i drugih obrazovnih ustanova na području Krapinsko-zagorske županije te u Zagrebu. U 2013. godini na ovaj je način obrazovanje završilo 38 osoba, u program je uvršteno i obrazovanje za zavarivače, zaštitare te slastičare. U 2014. godini planirano je obrazovanje za 64 osobe za zanimanja zavarivač, šivač, knjigovođa, računalni operater, monter suhe gradnje, njegovateljica, konobar i sobarica.

Osim ovih programa, na području Krapinsko-zagorske županije princip cjeloživotnog učenja, uključujući obrazovanje za verificirane programe, provodio se i kroz više projekata sufinanciranih iz fondova Europske unije, a koji su djelomični odgovor na specifične ciljeve prethodne strategije. Riječ je o obrazovanju temeljenom na potrebama poslodavaca, no specifično dizajniranom za osobe s invaliditetom, potom obrazovnim aktivnostima u području turizma kao jednog od ključnih razvojnih područja gospodarstva, te razvoju novih kurikula u obrazovanju za poljoprivredu i drugo.



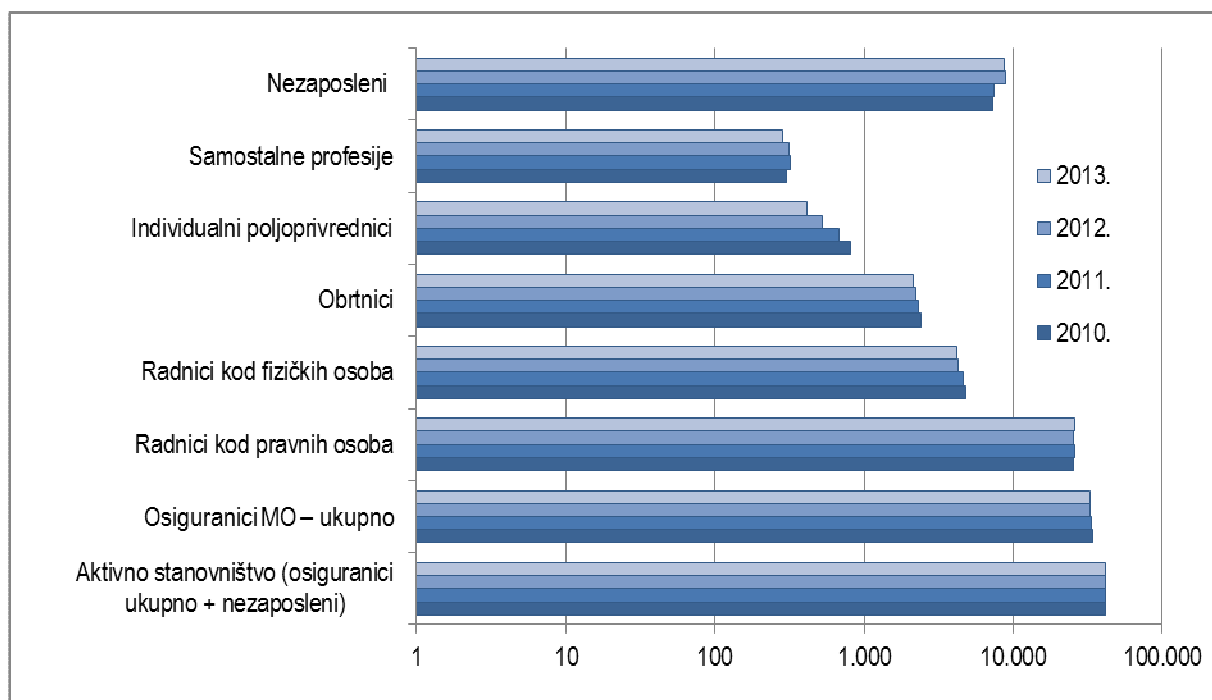


3. Zaposlenost i nezaposlenost

3.1. Radna snaga

Radnu snagu čine ukupno zaposlene i nezaposlene osobe. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na dan 31.12.2013. godine u Krapinsko-zagorskoj županiji evidentirano je 41.365 radno aktivnih stanovnika (radna snaga), od čega se 32.750 odnosi na aktivne osiguranike Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, a 8.615 na nezaposlene osobe. Radno aktivno stanovništvo smanjilo se za 0,6% u odnosu na prosinac 2012. godine. Broj osiguranika mirovinskog osiguranja padao je od 2010.-2012. g., a potom do kraja 2013. slijedi blagi rast za 104 osobe ili 0,3 %. Istovremeno se nezaposlenost povećavala do kraja 2012. godine, te je nakon toga krajem 2013. došlo do pada za 3,9 % ili 345 osoba.

Grafikon 10 – Radna snaga (aktivno stanovništvo), 2010. - 2013. godina



Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (www.mirovinsko.hr - Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje), Hrvatski zavod za zapošljavanje (www.hzz.hr), izračun Hrvatski zavod za zapošljavanje Područni ured Krapina

Vezano uz fluktuaciju aktivnih zaposlenika prema osnovama osiguranja, krajem prosinca 2013. godine prisutan je rast zaposlenih kod pravnih osoba za 1,7% u odnosu na kraj prosinca 2012. godine, dok broj zaposlenih kod fizičkih osoba bilježi pad za 2,0%. Istodobno, zabilježen je pad broja registriranih obrtnika za 3,8%, dok je kod poljoprivrednika došlo do smanjenja za čak 22,3%, a kod samostalnih profesionalnih djelatnosti za 10,4%.

Podaci o radnoj snazi ukazuju na postupni oporavak gospodarstva Krapinsko-zagorske županije – broj nezaposlenih osoba se smanjuje, a broj zaposlenih osoba je u blagom porastu. Kod toga raste broj ukupno zaposlenih u pravnim osobama, ali se smanjuje broj zaposlenih u obrtima i slobodnim zanimanjima te među poljoprivrednicima. Ovi podaci





rezultat su zatvaranja velikog broja obrta (naročito u uslužnim i proizvodnim djelatnostima te trgovini) i smanjenja broja osoba prijavljenih kao poljoprivrednici (trend je prisutan posljednjih godina), te zatvaranja većih trgovačkih društava u Krapinsko-zagorskoj županiji (npr. Tvornica glinenih crijepova u Bedekovčini), no i posljedica povećanog zapošljavanja naročito u djelatnostima zdravstvena zaštita i socijalna skrb (+4,6% u odnosu na kraj 2010. godine) te prerađivačka industrija (+4,3% u odnosu na kraj 2010. godine).

Kroz mjeru aktivne politike zapošljavanja 'Samozapošljavanje' povećava se broj osoba koje su se samozaposile (obrt, trgovačka društva, samostalna zanimanja) – 2011. godine 26 osoba, 2012. g. 59 osoba, a 2013. godine 142 osobe. Potrebno je i dalje poticati nezaposlene osobe da svoj profesionalni put nastave kroz samozapošljavanje.

S obzirom na postojeće poljoprivredne resurse identificirano je i nedovoljno zapošljavanje kroz obiteljska poljoprivredna gospodarstva gdje postoji potreba edukacija stanovništva u ruralnim dijelovima županije, ispitivanje vrsta kultura pogodnih za uzgoj i druge aktivnosti.

3.2. Korisnici mirovina u Krapinsko-zagorskoj županiji

Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, krajem 2013. godine na području Krapinsko-zagorske županije bilo je 33.373 korisnika mirovina. Odnos broja korisnika mirovina i zaposlenih iznosi 1:0,98 što znači da na jednog umirovljenika dolazi manje od jednog zaposlenog, dok je odnos broja korisnika mirovina i broja zaposlenih na nacionalnoj razini ipak nešto povoljniji i iznosi 1:1,15 (ožujak 2014.).

Više je korisnika mirovina ženskog spola (19.450 ili 58,3%), dok je 13.923 ili 41,7% korisnika mirovina muškog spola. Prosječan mirovinski staž korisnika mirovina je 28 godina, 8 mjeseci i 9 dana, a prosječna svota isplaćene mirovine iznosi 2.042,23 kuna neto.

Osnovni podaci o korisnicima mirovina prema vrstama mirovina:

- starosna i prijevremena starosna – ukupno 14.204 korisnika (ili 42,6% svih korisnika mirovina u KZZ), prosječan staž 32 godine, 7 mjeseci i 1 dan, prosječna svota mirovine 2.293,40 kn neto ili 12,3% više od prosječne svote svih mirovina u Krapinsko-zagorskoj županiji,
- invalidska mirovina – ukupno 11.196 korisnika (ili 33,5% svih korisnika mirovina u KZZ), prosječan staž 24 godine i 6 mjeseci, prosječna svota mirovine 1.926,75 kn neto ili 5,7% manje od prosječne svote svih mirovina u Krapinsko-zagorskoj županiji,
- obiteljska mirovina – ukupno 7.973 korisnika (ili 23,9% svih korisnika mirovina u KZZ), prosječan staž 27 godina, 7 mjeseci i 20 dana, prosječna svota mirovine 1.756,94 kn neto ili 14,0% manje od prosječne svote svih mirovina u Krapinsko-zagorskoj županiji.

Nepovoljni omjer broja umirovljenika u odnosu na zaposlene osobe u Krapinsko-zagorskoj županiji ali i na nacionalnoj razini dugoročno može dovesti do nestabilnosti mirovinskog sustava. Dijelu umirovljenika zbog niskih mirovina prijeti siromaštvo. Istovremeno, veliki broj umirovljenika prilika je za povećanje zaposlenosti upravo u djelatnostima vezanim za brigu oko starijih osoba.



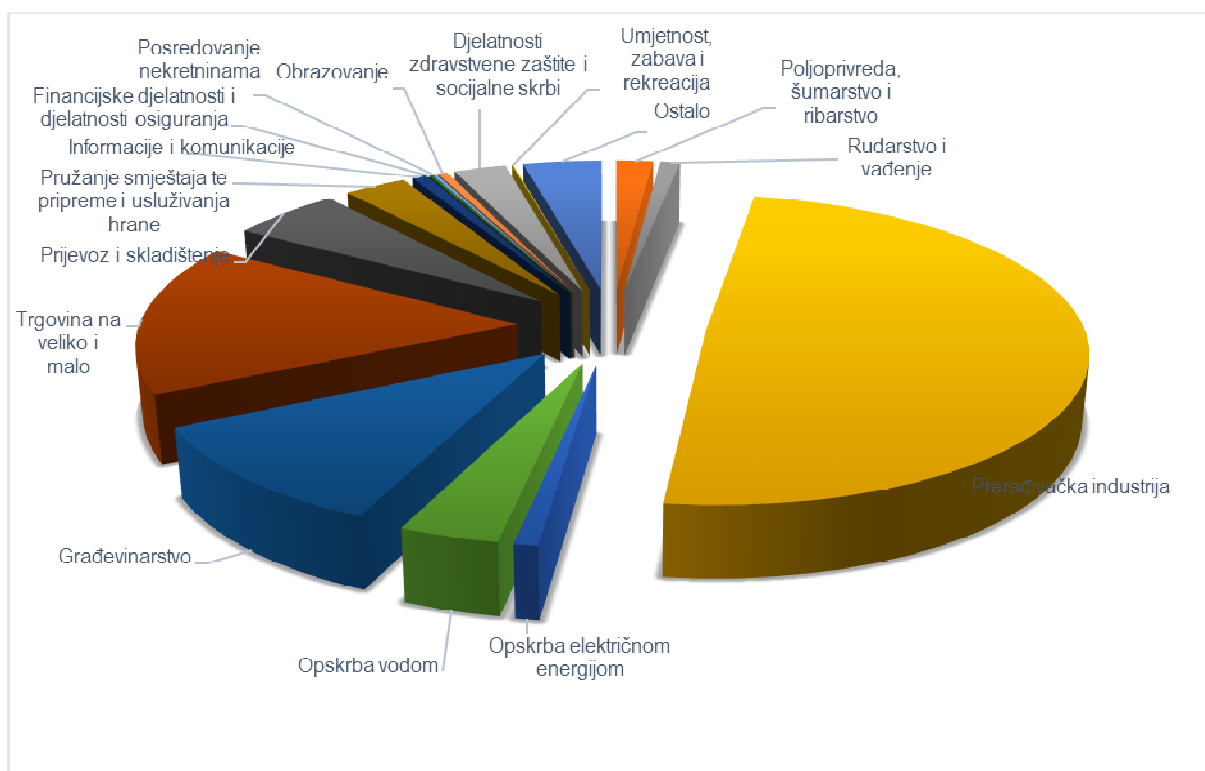


3.3. Zaposlenost i plaće

Djelatnost koja određuje kretanja na razini ukupnoga gospodarstva Krapinsko-zagorske županije je prerađivačka industrija, koja ostvaruje 43% ukupnog županijskog prihoda i zapošljava 49% ukupno zaposlenih u pravnim osobama u 2012. godini. Unutar te djelatnosti poslovala su 332 poduzetnika, koji su zapošljavali 8.104 osoba u 2012. godini.

Prema podacima koje je objavio Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO) iz 2011. godine, najveći udio u ukupnoj strukturi zaposlenih su zaposleni u pravnim osobama (77,81%), nakon čega slijede radnici kod fizičkih osoba (13,09%), zaposleni u obrtima (6,52%). Samo 0,28% osoba odlučuje se na plaćanje doprinosa za produženo osiguranje a da nisu zaposleni. To je pravna opcija koja bi mogla biti korisna onima koji moraju plaćati doprinose tijekom kraćeg vremenskog razdoblja kako bi ostvarili uvjete za mirovinu, dok za druge nezaposlene osobe ta opcija nije isplativa.

Grafikon 11 - Struktura zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, 2012. godina



Izvor: FINA, obrada HGK ŽK Krapina

Ako usporedimo plaće zaposlenih u Republici Hrvatskoj s plaćama zaposlenih u županiji, dolazimo do izračuna da zaposleni u Krapinsko-zagorskoj županiji imaju plaće prosječno manje za 770,00 kn, odnosno 16,15%, što predstavlja smanjenje razlike u odnosu na 2010. godinu kada su prosječne neto plaće u županiji bile niže za 18,12%. Promatramo li odnos plaća muškaraca i žena, dolazimo do zaključka kako žene imaju na državnoj razini 10,2%, a u Krapinsko-zagorskoj županiji 12,4% manju neto plaću u odnosu na muškarce.





Tabela 1 - Neto plaće u Krapinsko-zagorskoj županiji i Republici Hrvatskoj, 2010. - 2012. godina

Godina	Republika Hrvatska, kune	Krapinsko-zagorska županija, kune	Udio KŽŽ / RH
2012.	4.769	3.999	83,85%
2011.	4.751	3.984	83,86%
2010.	4.685	3.836	81,88%

Izvor: FINA, obrada HGK ŽK Krapina

3.4. Nezaposlenost

Prema podacima HZZ-a, tijekom 2013. godine evidentirano je prosječno 8.548 nezaposlenih osoba što je povećanje za 4,1% u odnosu na prethodnu godinu, ali je manje od prosjeka za RH koji iznosi 6,4%, pri čemu je veći udio muškaraca. Prethodnih godina Krapinsko-zagorska županija je imala značajno više stope rasta registrirane nezaposlenosti u odnosu na prosjek RH (2012./2011. +11,3% (RH +6,2%), 2011./2010. +8,0% (RH +1,0%)). U navedenoj tablici prikazano je kretanje prosječnog broja nezaposlenih osoba u RH i Krapinsko-zagorskoj županiji u periodu od 2010. godine do 2013. godine.

Tabela 2 - Kretanje prosječnog broja nezaposlenih u Krapinsko-zagorskoj županiji i Republici Hrvatskoj, 2010. - 2013. godina

Godina	Prosječan broj nezaposlenih Krapinsko – zagorske županije	Nezaposlenost RH
2013.	8.548	345.112
2012.	8.214	324.324
2011.	7.380	305.333
2010.	6.835	302.425

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje: www.hzz.hr -> Statistika ON line -> Registrirana nezaposlenost

Ako promatramo županije Sjeverozapadne Hrvatske, tijekom 2013. godine Krapinsko-zagorska županija je iza Međimurske županije, županija sa najmanjim brojem evidentiranih nezaposlenih osoba (2,5% u RH), ali istovremeno među županijama sa najvećim rastom prosječne nezaposlenosti u razdoblju 2013./2010. godine – Zagrebačka županija ima rast od 28,4%, a Krapinsko-zagorska županija rast od 25,1%. Za usporedbu, u Međimurskoj županiji rast nezaposlenosti u promatranom razdoblju iznosi 11,8%, a u Varaždinskoj županiji 13,6%, dok je na nacionalnoj razini prisutan rast nezaposlenosti od 14,1%.





Tabela 3 - Kretanje prosječnog broja i udjela nezaposlenih - Sjeverozapadna Hrvatska i RH, 2010. i 2013. godina

Županija	2010.	Udio 2010. (%)	2013.	Udio 2013. (%)	Stopa rasta 2013./2010. (%)
MEĐIMURSKA	7.088	2,3	7.923	2,3	111,8
KRAPINSKO-ZAGORSKA	6.835	2,3	8.548	2,5	125,1
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	7.375	2,4	9.083	2,6	123,2
VARAŽDINSKA	9.716	3,2	11.035	3,2	113,6
ZAGREBAČKA	15.256	5,0	19.583	5,7	128,4
GRAD ZAGREB	37.712	12,5	45.916	13,3	121,8
REPUBLIKA HRVATSKA	302.425	100,0	345.112	100,0	114,1

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje: www.hzz.hr -> Statistika ON line -> Registrirana nezaposlenost, izračun HZZ Područni ured Krapina

Prema podacima HZMO i HZZ krajem 2013. godine stopa nezaposlenosti u Krapinsko-zagorskoj županiji iznosila je 20,8%, a na nacionalnoj razini 20,7%. Najmanje stope nezaposlenosti u RH krajem 2013. godine su u Gradu Zagrebu (9,8%), Istarskoj (12,2%) i Varaždinskoj županiji (15,6%), a najveće stope nezaposlenosti su u Vukovarsko-srijemskoj (36,9%), Virovitičko-podravskoj (36,2%) i Brodsko-posavskoj županiji (35,6%).

Podaci o nezaposlenosti ukazuju da je Krapinsko-zagorska županija među 8 županija sa udjelom nezaposlenosti u odnosu na RH manjim od 3%, te da dolazi do usporavanja trenda rasta registrirane nezaposlenosti. Još uvijek postoje barijere i relativno nepovoljni uvjeti za poduzetnike koji žele otvarati radna mjesta naročito u sektorima s potencijalom rasta - zeleno, bijelo i digitalno gospodarstvo.

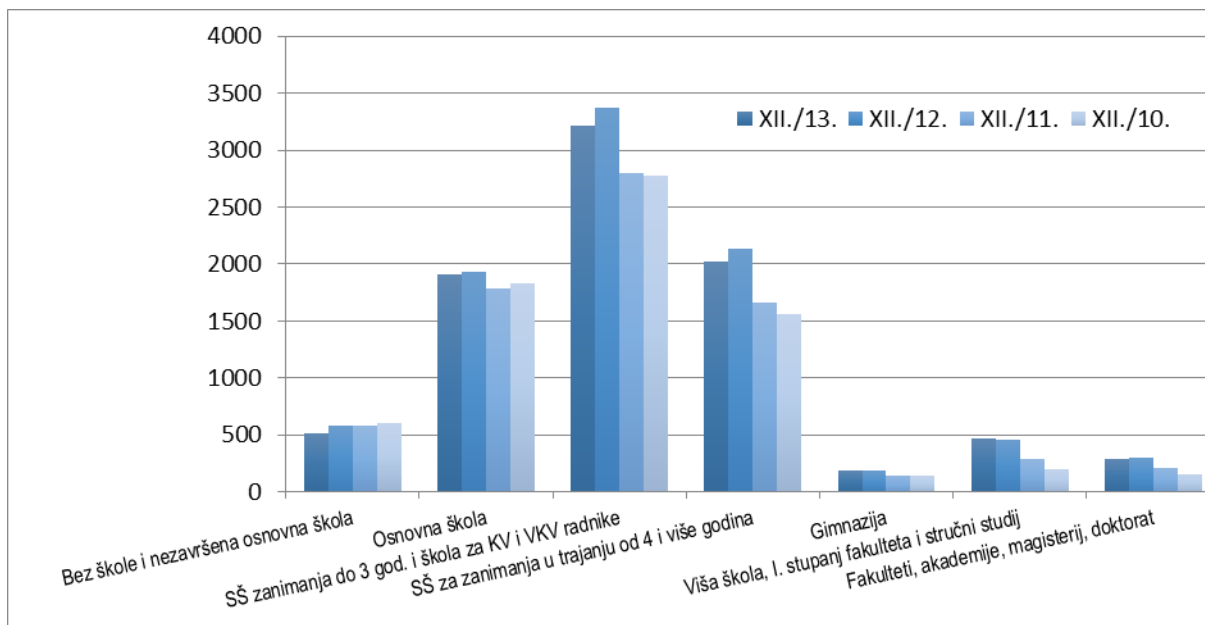
4. Obilježja tržišta rada

Krajem 2013. godine prema razini obrazovanja najviše je nezaposlenih osoba zabilježeno sa završenom srednjom školom za trogodišnja zanimanja, KV i VKV zanimanja (3.218 ili 37,4%), zatim slijede osobe sa završenom četverogodišnjom srednjom školom (2.026 ili 23,5%) i osobe sa završenom osnovnom školom (1.909 ili 22,2%) te osobe bez škole i sa nezavršenom osnovnom školom (518 ili 6,0%). Najmanje je nezaposlenih osoba sa završenom gimnazijom (185 ili 2,1%), osoba sa završenim fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom (293 ili 3,4%), te osoba sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom (466 ili 5,4%). Usporedbom broja nezaposlenih krajem 2013. g. u odnosu na kraj 2010. godine nezaposlenost je pala samo u razini obrazovanja *Bez škole i sa nezavršenom osnovnom školom* (-13,8%), a rasla je u svim ostalim razinama obrazovanja, a najviše kod osoba sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom (+134,2%), osoba sa završenim fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom (+84,3%) te kod osoba sa završenom četverogodišnjom srednjom školom (+30,1%).





Grafikon 12 - Nezaposlenost prema razinama obrazovanja, 2010. - 2013. godina



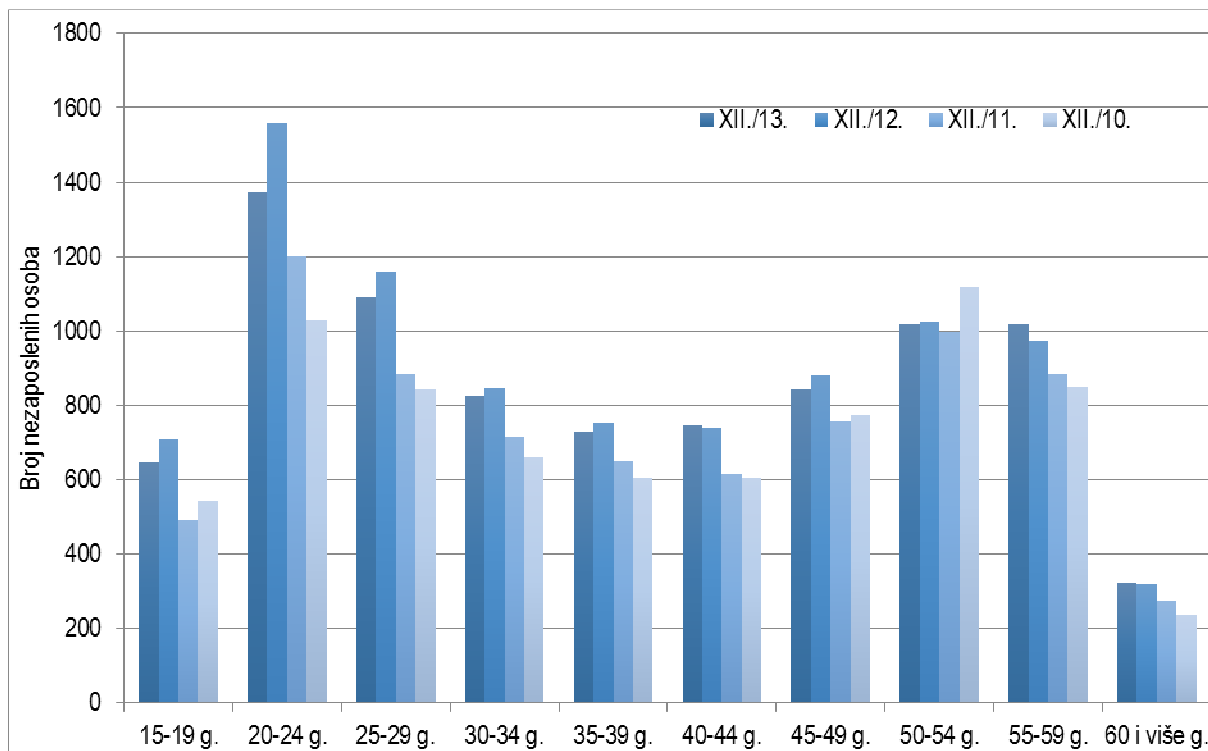
Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje: www.hzz.hr -> Statistika On-line -> Registrirana nezaposlenost -> Razina obrazovanja

Promatrano prema spolu, pretežiti udio nezaposlenih čine muškarci u nižim razinama obrazovanja (bez škole i nezavršena osnovna škola, završena osnovna škola i srednja škola za trogodišnja zanimanja, KV i VKV zanimanja), dok je pretežni udio nezaposlenih žena u višim razinama obrazovanja (završena četverogodišnja srednja škola, gimnazija, prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola te fakultet, akademija, magisterij i doktorat).





Grafikon 13 - Nezaposlenost prema dobnim skupinama, 2010. - 2013. godina



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje: www.hzz.hr -> Statistika On-line -> Registrirana nezaposlenost -> Dob

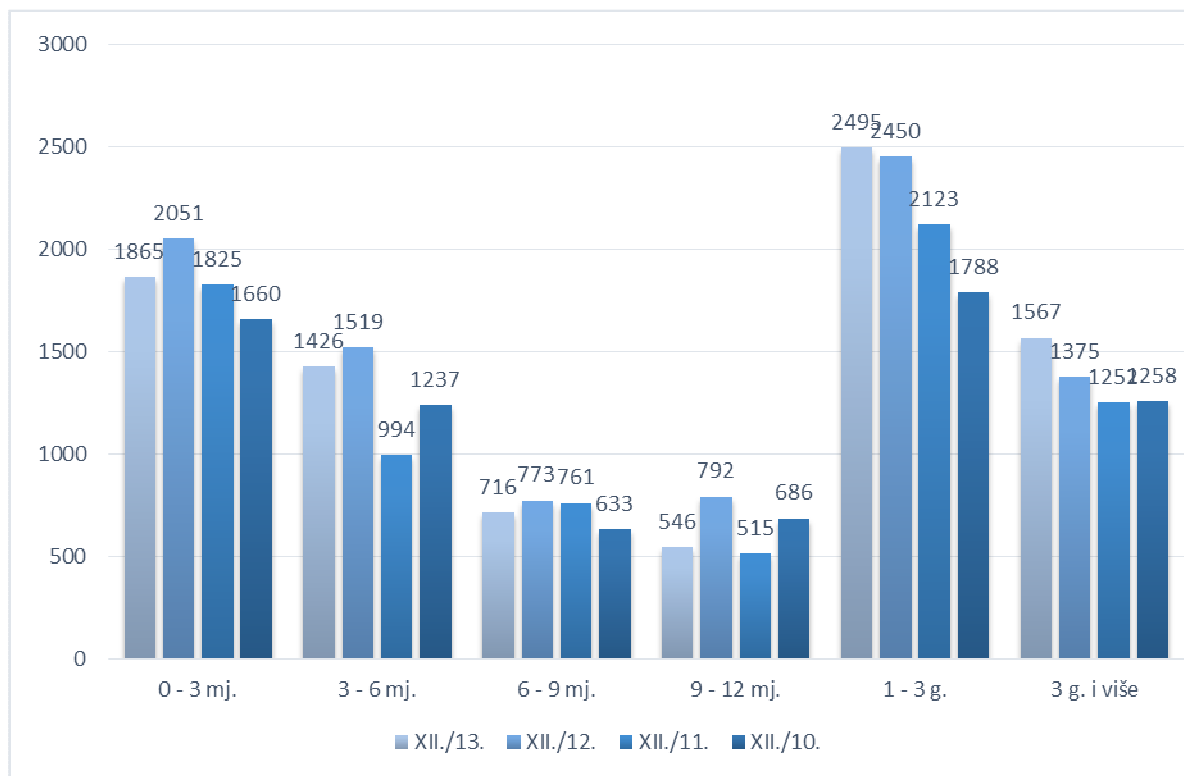
Najveći broj nezaposlenih osoba krajem posljednje tri godine bio je u dobnj skupini od 20-24 godine, dok je krajem 2010. godine najviše nezaposlenih bilo u dobnj skupini 50-54 godine. Godine 2011. i 2012. najveći porast broja nezaposlenih je u mlađim dobnim skupinama (od 15-19 g., 20-24 g. i 25-29 g.), dok je krajem 2013. godine došlo do smanjivanja broja nezaposlenih u navedenim dobnim skupinama. Razlog rasta nezaposlenih mladih osoba tijekom 2011. i 2012. godine je globalna kriza koja je ograničila poslovanja tvrtki, ograničila potražnju za radnicima te dovela do ukupnog smanjivanja tvrtki i obrta te time i zatvaranjem potencijalnih radnih mjesta za mlade osobe. U okvirima ograničene poslovne aktivnosti, sukladno podacima Ankete poslodavaca 2013. godine, kao najčešća poteškoća kod zapošljavanja novih radnika ističe se nedostatak radnog iskustva koji je prisutan u mlađim dobnim skupinama. U starijim dobnim skupinama (55-59 g. i 60 i više g.) primjetan je konstantan rast broja nezaposlenih osoba kroz godine. Otpuštanjem viška radnika ove dobnj skupine u tvrtkama diljem Krapinsko-zagorske županije (ali i zatvaranjem tvrtki te smanjenjem broja obrta) dolazi do povećanja nezaposlenih starijih od 55 godina i više. Ove osobe uglavnom imaju nižu razinu obrazovanja te njihove kompetencije ne odgovaraju novim trendovima i teže su zapošljivi.

Usporedbom broja nezaposlenih krajem 2013. g. u odnosu na kraj 2010. godine nezaposlenost je smanjena samo u dobnj skupini 50-54 g. za 9,1%, dok je nezaposlenost rasla u svim ostalim dobnim skupinama i to najviše u dobnim skupinama 60 i više godina za 36,9%, 20-24 g. za 33,4% te 25-29 g. za 29,7%.





Grafikon 14 - Nezaposlenost prema trajanju nezaposlenosti, 2010. - 2013. godina



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje: www.hzz.hr -> Statistika On-line -> Registrirana nezaposlenost -> Trajanje nezaposlenosti

Promatrano prema trajanju nezaposlenosti, najviše je nezaposlenih osoba u evidenciji HZZ Područnog ureda Krapina koji čekaju zaposlenje od 1-3 godine, slijede osobe koje su tek ušle u evidenciju (čekaju 0-3 mjeseca) te osobe koje čekaju na zaposlenje 3 godine i više.

Usporedbom broja nezaposlenih krajem 2013. g. u odnosu na kraj 2010. godine nezaposlenost je smanjena samo u skupini trajanja nezaposlenosti od 9-12 mjeseci za 20,4%, dok je nezaposlenost rasla u svim ostalim skupinama trajanja nezaposlenosti i to najviše kod osoba koje duže čekaju na zaposlenje – 1-3 godine za 39,5%, te 3 godine i više za 24,6%.

Krajem 2013. g. u HZZ PU Krapina evidentirano je 4.062 dugotrajno nezaposlenih osoba (u evidenciji duže od 1 godine) ili 47,2% od ukupnog broja nezaposlenih osoba (nešto iznad udjela RH od 45,5%). Taj udio raste kroz godine - npr. krajem 2010. godine iznosio je 41,9%. Kod dugotrajno nezaposlenih osoba posebno su ugrožene osobe srednjoškolskog obrazovanja i nižih razina obrazovanja, te osobe starijih dobnih skupina – 45-54 godine te 55 i više godina.

Dugotrajna nezaposlenost predstavlja poseban problem koji se često doživljava kao socijalna isključenost, a koji utječe na političku, socijalnu i ekonomsku stabilnost. Dugotrajna nezaposlenost upućuje na nedovoljno korištenu radnu snagu kojoj je osnovni problem nedostatak motiviranosti, nezapošljivost, apatičnost. Službe za zapošljavanje i centri za socijalnu skrb ključni su partneri koji podupiru aktivno stupanje na tržište rada onih pojedinaca koji su od tog tržišta





najudaljeniji, zajedno sa pružateljima ostalih usluga poput obrazovanja, zdravstva, prijevoza, stanovanja itd. Potreban je zajednički pristup u rješavanju problema unapređivanja kapaciteta i suočavanja s poteškoćama i nevoljama te je vrlo bitno povezivanje ljudi sa sustavima kao i stvaranje koordiniranog i individualiziranog pristupa. Nužno je uvesti sustav savjetovanja/mentorstva kako bi on u konačnici mogao rezultirati aktivacijom pojedinaca na tržištu rada i smanjivanjem ovisnosti o socijalnim naknadama. Tu su vrlo važne aktivnosti na uključivanju dugotrajno nezaposlenih osoba u obrazovne aktivnosti kako bi bili zapošljiviji.

4.1. Traženi radnici i zapošljavanje iz evidencije nezaposlenih

U razdoblju od 2010. do 2013. godine broj zaposlenih osoba temeljem zasnivanja radnog odnosa s evidencije bio je za 41,8% veći od broja prijavljenih potreba za radnicima, uz manje razlike kroz godine (2010. +39,2%, 2011. +43,3%, 2012. +43,6% i 2013. g. +40,9%).

U 7 ključnih djelatnosti na koje se odnosi preko 81% prijavljenih slobodnih radnih mjesta i zaposlenih osoba temeljem zasnivanja radnog odnosa iz evidencije HZZ PU Krapina više novo zaposlenih osoba u odnosu na prijavljena slobodna radna mjesta imale su djelatnosti gdje prevladavaju poslodavci privatnog oblika vlasništva: trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala (+154,1%), građevinarstvo (+150,9%), pružanje smještaja te priprema i usluživanja hrane (+91,6%) i prerađivačka industrija (+76,1%), dok je negativan omjer zaposlenih u odnosu na prijavljena slobodna radna mjesta bio u djelatnostima gdje su poslodavci uglavnom državnog/javnog oblika vlasništva: obrazovanje (-53,2%), javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje (-37,8%) te zdravstvena zaštita i socijalna skrb (-33,8%).

Razlozi takvih pokazatelja su:

- ne postoji zakonska obveza svih poslodavaca za podnošenje prijave za slobodna radna mjesta – poslodavci državnog/javnog oblika vlasništva imaju tu obvezu pa u djelatnosti obrazovanja, javne uprave i obrane; obveznog socijalnog osiguranja te zdravstvene zaštite i socijalne skrbi prijavljuju slobodna radna mjesta, od kojih je značajan udio rad na nepuno radno vrijeme (obrazovanje),
- dio radnih mjesta ne može se popuniti zbog nedostatka visoko obrazovanih nezaposlenih osoba posebno u djelatnostima obrazovanja te zdravstvene zaštite i socijalne skrbi,
- fleksibilnost uvjeta poslodavaca i nezaposlenih osoba za rad u djelatnostima trgovine i građevinarstva (zapošljavaju se osobe sa završenim obrazovnim programima koji nisu usko vezani za navedene djelatnosti, te niže razine obrazovanja).

Kod promatranja prijavljenih slobodnih radnih mjesta i zapošljavanja iz evidencije nezaposlenih treba napomenuti i pozitivan utjecaj mjera aktivne politike zapošljavanja na trend njihovog rasta. Naime tijekom posljednjih godina raste broj osoba uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja (za koje se podnose prijave potrebe za radnicima, osim kod mjera obrazovanje nezaposlenih, samozapošljavanje te rad i nakon stručnog osposobljavanja) kao i broj radnika koje traže poslodavci te broj zaposlenih osoba iz evidencije nezaposlenih. Istovremeno raste udio osoba uključenih u mjere (bez mjera obrazovanje nezaposlenih i samozapošljavanje) u odnosu na broj traženih radnika (s 8,1% u 2010. godini na 27,6% u 2013. godini) te udio osoba uključenih u mjere (bez mjere obrazovanje nezaposlenih) u odnosu na broj zaposlenih osoba iz evidencije (s 6,1% u 2010. g. na 19,5% tijekom 2013. godine).





Mjere koje se najviše koriste su mjera Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i mjera Javni radovi - preko 50% svih korisnika mjera uključeno je u te dvije mjere aktivne politike zapošljavanja promatrajući posljednje 4 godine.

Ako promatramo samo tražene radnike za mjeru Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u odnosu na ukupan broj traženih radnika od 2010. do 2013. godine, možemo pratiti rast potražnje za tom mjerom – od zanemarivih 0,9% potražnje za SOR u odnosu na ukupnu potražnju za radnicima u 2010. godini, do 10,3% u 2013. godini. Također možemo izdvojiti zanimanja za koje se u posljednje 4 godine radnici uglavnom traže preko mjere Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa: upravni pravnik/upravna pravnica (76,2% svih potreba vezano je za SOR), fizioterapeut/fizioterapeutkinja (71,1%), farmaceutski tehničar/tehničarka (69,6%), upravni službenik/upravna službenica (67,2%), medicinska sestra (53,8%), diplomirani ekonomist/dipl. ekonomistica (53,5%) te informatičar/informatičarka (51,0%). Visoke udjele potražnje (između 40% i 50%) za mjeru Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u odnosu na ukupnu potražnju za radnicima imaju zanimanja diplomirani socijalni radnik/dipl. socijalna radnica, ekonomist/ekonomistica, viša medicinska sestra, frizer/frizerka, diplomirani pravnik/diplomirana pravnica te odgojitelj/odgojiteljica predškolske djece.

Navedena mjera (SOR) osigurava mladim osobama da steknu radno iskustvo u zvanju za koje su se školovale, radi bržeg uključivanja na tržište rada. Mladim osobama tijekom školovanja nedostaje praktičnog iskustva u zvanju, a poslodavci nisu dovoljno povezani s obrazovnim ustanovama kako bi se uskladile potrebe na tržištu rada.

Ne postoje službeni podaci o broju korisnika mjera koji ostaju zaposleni nakon što mjera istekne.





4.2. Položaj ranjivih skupina na tržištu rada

4.2.1. Osobe s invaliditetom

Zapošljavanje

Prema Izvješću Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo u Krapinsko-zagorskoj županiji, na dan 30.1.2014., živi 19.937 osoba s invaliditetom, pa prema tim podacima zauzima vodeće mjesto prema udjelu osoba s invaliditetom u ukupnom stanovništvu županije od 15%. Najveći broj osoba s invaliditetom, njih 10.344 (52%), je u radno aktivnoj dobi. Oko 77% osoba s invaliditetom, prema dostupnim podacima o obrazovanju, nema završenu osnovnu školu ili ima samo osnovnoškolsko obrazovanje, 16% ima srednju stručnu spremu dok je oko 1% osoba s visokom ili višom stručnom spremom. Specijalno obrazovanje ima oko 6% osoba s invaliditetom. Prema podacima iz baze zaposlenih osoba s invaliditetom, u Krapinsko-zagorskoj županiji je 620 zaposlenih (zaposleni, privremeno radno nesposobni) osoba s invaliditetom (67% muškaraca, 33% žena). Najčešća zvanja kod zaposlenih osoba s invaliditetom su NKV radnik, bravar te ekonomski tehničar. Osobe s invaliditetom, prema dostupnim podacima sustava socijalne skrbi, u najvećem broju (74,9%) žive u obitelji dok ih čak oko 20% živi samo. 205 osoba boravi u ustanovi dok ih oko 0,6% ima udomitelja ili skrbnika. U nezadovoljavajućim uvjetima stanovanja živi oko 15% osoba s invaliditetom. Oko 54% osoba, koje ostvaruju prava iz sustava socijalne skrbi, imaju potrebu za pomoći i njegom u punom opsegu te im je Barthelov indeks 0-60. Najveći broj osoba ostvaruje svoja invalidska prava preko Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje. U Registar osoba s invaliditetom iz KZZ, evidentirano je 1468 osoba s rješenjima o primjerenom obliku školovanja s time da je veći broj muških osoba (67%). Poremećaji govorno-glasovne komunikacije te specifične poteškoće u učenju najčešći su specificirani uzroci koji određuju potrebu primjerenog oblika školovanja dok je potpuna odgojno obrazovna integracija prilagođenim nastavnim postupcima najčešći oblik njezinog specificiranog provođenja. 4855 osoba s invaliditetom, oko 24% od ukupnog broja, vještačeno je u sustavu socijalne skrbi. U Krapinsko zagorskoj županiji evidentiran je 571 branitelj s invaliditetom te 105 osoba koje imaju posljedice ratnih djelovanja iz II. svjetskog rata ili su civilni invalidi rata i poraća.

Na dan 31.12.2013. g. u HZZ PU Krapina evidentirane su 243 osobe s invaliditetom (OSI) ili 2,82% od ukupnog broja nezaposlenih osoba (prema udjelu 4. županija u RH). U strukturi OSI udio žena iznosi 38,3%, dok je udio muškaraca 61,7%.

U isto vrijeme, na razini RH bilo je evidentirano 6.789 OSI što čini 1,87% populacije osoba prijavljenih u evidenciju HZZ, od čega je 40,4% žena, a 59,6% muškaraca.

Udio OSI je u Krapinsko-zagorskoj županiji rastao kroz godine (sa 2,59% krajem 2010. g. na 2,82% krajem 2013. g.), dok je na razini RH udio OSI u blagom padu (sa 1,96% krajem 2010. g. na 1,87% krajem 2013. g.).

U odnosu na kraj 2010. godine, krajem 2013. godine nezaposlenost osoba s invaliditetom bila je veća za 29,3% (značajno više u odnosu na rast ukupne nezaposlenosti – 18,6%).





Prema načinu stjecanja invalidnosti najviše je osoba s invaliditetom kojima je ranije (tijekom školovanja) utvrđen status učenika s teškoćama u razvoju (82,7%), slijede ostali invalidi (9,0%), invalidi rada (5,8%) i vojni invalidi (2,5%).

Prema vrsti oštećenja u evidenciji nezaposlenih je najviše OSI sa intelektualnim poteškoćama (41,6%), kombiniranim smetnjama (22,2%) i tjelesnim invaliditetom (16,9%).

Nezaposlene osobe s invaliditetom evidentirane u evidenciji HZZ PU Krapina najvećim dijelom su srednjoškolskog obrazovanja (226 ili 93,0%) od čega je 199 osoba s invaliditetom završilo trogodišnju srednju školu, a 27 nezaposlenih osoba s invaliditetom ima završenu četverogodišnju srednju školu. Na nacionalnoj razini manji je udio nezaposlenih OSI sa trogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem (68,3%), ali je nešto veći udio OSI koje su završile četverogodišnje srednje škole (13,7%) te OSI sa završenom osnovnom školom (11,9%).

Promatrano prema dobi, u evidenciji HZZ Područnog ureda Krapina najveći broj nezaposlenih OSI ima između 20 i 29 godina (115 ili 47,3% od ukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom, dok je na nacionalnoj razini taj udio niži i iznosi 32,7%), a slijede OSI od 30 do 39 godina (64 ili 26,3%).

Prema radnom iskustvu, najviše nezaposlenih osoba s invaliditetom je bez radnog iskustva – 76 osoba ili 31,3%. Udio nezaposlenih OSI bez radnog iskustva u blagom je padu kroz godine (stanje krajem godine) kako na razini Krapinsko-zagorske županije (npr. krajem 2010. taj udio je iznosio 37,8%), tako i na nacionalnoj razini (sa 36,1% krajem 2010. godine na 32,2% krajem 2013. godine). Do jednu godinu radnog iskustva ima 58 osoba s invaliditetom ili 23,9% od ukupno nezaposlenih osoba s invaliditetom, a 3-5 godina radnog iskustva imaju 32 osobe s invaliditetom ili 13,2%.

Manji broj osoba s invaliditetom nezaposlen je unutar godine dana od prijave u evidenciju (99 ili 40,7%), dok su 144 osobe s invaliditetom (ili 59,3%) nezaposlene dulje od godinu dana (dugotrajno nezaposleni). Udio dugotrajno nezaposlenih osoba s invaliditetom na nacionalnoj razini kroz nekoliko posljednjih godina viši je od udjela u Krapinsko-zagorskoj županiji, npr. krajem 2013. godine za 8,0 postotnih bodova i iznosio je 67,3%.

Zapošljavanje

Tijekom 2013. godine iz evidencije nezaposlenih HZZ PU Krapina zaposlene su 82 osobe s invaliditetom ili 39,0% više nego u 2012. godini. Od toga je 78 osoba ili 95,1% zaposleno na temelju ugovora o radu, a preostale 4 osobe ili 4,9% na temelju drugih poslovnih aktivnosti.

Prema djelatnostima, u 2013. g. najviše zaposlenih osoba s invaliditetom temeljem ugovora o radu bilo je u prerađivačkoj industriji (25,6%), javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (14,1%), građevinarstvu (12,8%) te zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi (11,5%).

Na nacionalnoj razini u 2013. godini zaposleno je 1.876 osoba s invaliditetom ili 26,7% više nego u 2012. godini. Od toga je 93,0% zaposleno na temelju ugovora o radu, a 7,0% na temelju drugih poslovnih aktivnosti.

U Krapinsko-zagorskoj županiji u 2013. godini 1,4% svih zaposlenih čine osobe s invaliditetom, dok je na nacionalnoj razini taj udio niži i iznosi 0,9%.





Mogući uzroci nezaposlenosti osoba s invaliditetom

- Mali broj zanimanja za koje su osposobljeni
- Ograničen broj radnih mjesta na kojima se mogu praktično osposobljavati
- Priprema za poslove čija je perspektiva neizvjesna
- Ubrzane tehničko tehnološke promjene
- Slaba opremljenost ustanova koje provode profesionalno osposobljavanje i rehabilitaciju
- Građevinske barijere
- Pitanje transporta
- Priprema sredine za prihvaćanje osobe s invaliditetom

Iz rada savjetnika za zapošljavanje sa nezaposlenim osobama s invaliditetom HZZ PU Krapina te ostalih institucija koje djeluju na području KZZ, generirali su se zaključci da su stavovi OSI prema tržištu rada i obrazovanju različiti i da svakoj osobi treba pristupiti na individualan način u podršci i pripremi za zapošljavanje. Jedan dio osoba aktivno nastoji naći i stvoriti šanse za posao, drugi dio želi zaposlenje i financijsku stabilnost/samostalnost, ali je u tom smislu pasivan i pesimističan dok treći dio OSI ne traži niti prihvaća posao već se veže za stečeni status i prava iz sustava socijalne skrbi. Faktori otežanog zapošljavanja osoba s invaliditetom su suficitarnost stečenih zvanja, nedostatak radnog iskustva, nedostatak znanja i vještina za otvoreno tržište rada i dugotrajna nezaposlenost. Nepostojanje samoinicijative, naučena bespomoćnost, nisko samopoštovanje, samopouzdanje i motivacija, potreba za pomoći pri uvođenju u posao i tijekom rada te strah od gubitka prava iz sustava socijalne skrbi, čimbenici su koji utječu na nisku zapošljivost osoba s invaliditetom. Članovi udruga osoba s invaliditetom i sami prepoznaju kao ograničavajući faktor psihološke barijere koje je potrebno otkloniti, strah od neizvjesnosti, strah od gubitka stečenog statusa i osjećaj nesigurnosti, neizvjesnosti itd., a jednako tako prepoznaju potrebu za osnaživanjem i potporom kroz usluge koje pružaju ustanove i nevladine organizacije.

Studija izrađena u sklopu projekta "Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada", Akcijski plan za zapošljavanje osoba s invaliditetom za područje KZZ, te podaci iz ankete projekta UNLIMITED ukazuju na navedene probleme. Osobe s invaliditetom, a ni poslodavci nisu dovoljno upoznati s pogodnostima za zapošljavanje osoba s invaliditetom te korištenju svih oblika organiziranja u cilju zapošljavanja takvih osoba. Nužno je stoga da se dodatno angažiraju osobe s invaliditetom, udruge osoba s invaliditetom te ostali dionici kako bi osobe s invaliditetom i poslodavci bili upoznati s pogodnostima, mogućnostima, oblicima organiziranja, zapošljavanja na koji način bi se promoviralo i poticalo zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Obzirom na trenutno stanje u županiji po pitanju aktivnosti, strukturi i mogućnosti osoba s invaliditetom, postoje potrebe takvih osoba za rehabilitacijom i novim uslugama, dodatnim obrazovanjem, razvojem novih oblika zapošljavanja, razvojem socijalnog poduzetništva/zadugarstva.

Važnu ulogu može imati jačanje civilnog društva kroz jačanje nevladinih udruga i njihovog utjecaja na području zapošljavanja s jedne strane te postizanja boljeg položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada s druge strane.





4.2.2. MLADI (15-29 godina)

Posebnu skupinu nezaposlenih osoba čine mlade osobe do 29 godina starosti. Iako se prema međunarodnoj klasifikaciji mladima smatraju osobe od 15-24 godina, ovdje definiramo mlade kao osobe od 15-29 godina starosti jer je ta dobna skupina uključena u pojedine mjere aktivne politike zapošljavanja.

Na dan 31.12.2013. g. u HZZ PU Krapina evidentirano je 3.114 mladih osoba do 29 godina starosti ili 36,1% od ukupnog broja nezaposlenih osoba (prema udjelu 4. županija u RH).

U strukturi mladih nezaposlenih osoba udio žena iznosi 50,4%, dok je udio muškaraca 49,6%. Više nezaposlenih mladih muškaraca je u nižim razinama obrazovanja, a žena u višim razinama obrazovanja (četverogodišnje srednje škole, gimnazije, više škole i fakulteti).

U isto vrijeme, na razini RH bilo je evidentirano 120.958 mladih osoba do 29 godina starosti što čini 33,3% populacije osoba prijavljenih u evidenciju HZZ, od čega je 49,8% žena, a 51,2% muškaraca.

Pretežni udio nezaposlenih mladih osoba (74,9%) završio je trogodišnju ili četverogodišnju srednju školu, a 10,8% nezaposlenih mladih završilo je prvi stupanj fakulteta, stručni studij i višu školu (335 osoba), dok je 6,6% mladih završilo fakultet, akademiju, magisterij, doktorat (204 osobe). Svega 4,8% mladih čine osobe sa završenom osnovnom školom, a zanemariv je udio od 0,2% mladih osoba bez škole i sa nezavršenom osnovnom školom. U odnosu na RH u KZZ je značajno viši udio mladih sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom (10,8%) i mladih sa završenom trogodišnjom strukovnom školom do 3 g. te za KV i VKV radnike (41,7%).

U odnosu na kraj 2010. godine, krajem 2013. godine u Krapinsko-zagorskoj županiji bilježimo povećanje broja nezaposlenih mladih osoba do 29 godina starosti za 28,9%, a prema razinama obrazovanja najveći rast zabilježen je kod mladih osoba sa završenim prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom (za 165,9%), kao i sa završenim fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom (za 88,9%), što utječe i na povećanje udjela navedenih skupina mladih nezaposlenih osoba u ukupnom broju nezaposlenih osoba sa 5,2% na 10,8% odnosno sa 4,5% na 6,6%.

Prema prethodnom radnom iskustvu, najviše je mladih nezaposlenih osoba bez radnog iskustva (1.288 ili 41,3%), zatim slijede osobe s manje od 1 godine radnog iskustva (542 ili 17,4%) te osobe od 1-2 g. radnog iskustva (494 ili 15,9%). Od 2-5 g. radnog iskustva ima 479 osoba ili 15,4%, 5-10 g. radnog iskustva ima 302 osobe ili 9,7% a od 10-15 g. radnog iskustva ima 9 osoba (0,3%). Udio mladih osoba bez radnog iskustva raste kroz godine – krajem 2010. g. bilo je 34,6% mladih bez radnog iskustva, krajem 2011. g. 36,2%, krajem 2012. 40,1% a krajem 2013. već spomenutih 41,3%.

Više od 56% nezaposlenih mladih osoba čeka na zaposlenje kraće od 6 mjeseci, dok oko 28% nezaposlenih mladih osoba čeka na zaposlenje više od 1 godine. U KZZ je u odnosu na RH nešto manje mladih nezaposlenih koji čekaju zaposlenje od 0-3 mj. i dulje od 3 godine, a više mladih koji čekaju zaposlenje od 6-9 mj. te od 3-6 mjeseci.





Zapošljavanje

U 2013. g. iz evidencije HZZ PU Krapina zaposleno je 3.396 mladih, što je za 39,8% više nego u 2012. g. U strukturi zaposlenih mladih udio žena je s 48,0% u 2012. g. porastao na 50,7% u 2013. g.

Na razini RH u 2013. g. zaposleno je 102.526 mladih što je za 21,6% više nego u 2012. g. Udio zaposlenih mladih žena u odnosu na sve zaposlene u RH je s 50,1% u 2012. g. porastao na 51,1% u 2013. g.

Na području PU Krapina u 2013. godini, 56,2% svih zaposlenih čine mladi (udio mladih u ukupnom broju zaposlenih osoba) i po tome pokazatelju je KZZ također vodeća među županijama u RH. Udio zaposlenih mladih na razini RH iznosi 47,2%.

U 2013. g. iz evidencije nezaposlenih HZZ PU Krapina, radi ostalih razloga osim zaposlenja brisano je 1.265 mladih osoba, što je za 3,3% više nego u 2012. g.

Na području PU Krapina u 2013. g. 48,5% svih brisanih čine mladi (udio mladih u ukupnom broju brisanih nezaposlenih osoba) i po tome pokazatelju je KZZ peta među županijama u RH. Udio brisanih mladih osoba na razini RH iznosi 45,8%.

Nezaposlenost mladih je problem svjetskih razmjera, koji je svoju ekspanziju doživio osobito nakon svjetske ekonomske krize 2008. godine. Povećanje nezaposlenih mladih u Hrvatskoj je narasla što je izravna posljedice krize. Stopa nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj bila je visoka i tijekom gospodarski povoljnih godina posljednjeg desetljeća, a trenutna kriza i rastuća nezaposlenost utjecala je na mlade još više. Stopa nezaposlenosti mladih u RH je prema Istraživanju radne snage EU-a (Labour Force Survey) u samo pet godina porasla s 21,9 % u 2008. na 50,0 % u 2013. Stopa nezaposlenosti mladih je u 2013. godini čak 3,5 puta veća od stope nezaposlenosti dobne skupine od 25 do 74 godine, što ukazuje na usporedno ugroženiji položaj mladih. Kretanja nezaposlenosti i zaposlenosti pokazuju da 28,2% novonastalih nezaposlenih u 2013. godini predstavljaju mladi (u Krapinsko-zagorskoj županiji 36,2%). Prema istraživanju prihoda, rizik od siromaštva za mlade u dobnoj skupini od 18 do 24 iznosio je 21,8% tijekom 2011. godine, što je više od 17,8 % skupine središnje radne snage (25-54). U veljači 2014.g. stopa nezaposlenosti mladih iznosila je 49%, što Hrvatsku svrstava na nezavidno treće mjesto u Europi po nezaposlenosti mladih do 25 godina.

Visoka stopa nezaposlenosti, a zatim i neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem rada društveni je problem koji čine život mladih danas, nakon završetka školovanja, vrlo teškim.

4.2.3. Žene

Na području Krapinsko-zagorske županije od veljače 2010. godine udio nezaposlenih žena niži je od udjela nezaposlenih muškaraca, što je najvećim dijelom uzrokovano padom gospodarske aktivnosti u djelatnosti građevinarstva gdje su većinom zaposleni muškarci. To je vidljivo iz podataka o broju osiguranika mirovinskog osiguranja gdje je primjetan pad broja osiguranika u djelatnosti građevinarstva za 954 osobe ili 25,6% u razdoblju 2010.-2013. godine. Na dan 31.12.2013. g. u evidenciji HZZ PU Krapina bilo je 8.615 nezaposlenih osoba, od čega je





4.060 ili 47,1% žena, dok je istovremeno udio žena na nacionalnoj razini viši i iznosi 52,9%. Udio nezaposlenih žena u blagom je padu kroz godine.

Ipak, rast nezaposlenosti žena od kraja 2010. g. do kraja 2013. g. koji je iznosio 19,9% veći je od rasta nezaposlenosti muškaraca (17,5%), te je značajno veći u odnosu na rast nezaposlenosti žena na nacionalnoj razini od 11,1% u navedenom razdoblju.

Najviše nezaposlenih žena završilo je trogodišnje i četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje – 2.445 ili 60,2% ukupno nezaposlenih žena, a slijede nezaposlene žene sa završenom osnovnom školom (901 ili 22,2%). Udio nezaposlenih žena u odnosu na muškarce veći je u višim razinama obrazovanja – srednja škola za zanimanja u trajanju 4 i više godina (1.167 ili 57,6%), gimnazija (115 ili 62,2%), viša škola, I. stupanj fakulteta i stručni studij (268 ili 57,5%) te fakulteti, akademije, magisterij, doktorat (184 ili 62,8%).

S obzirom na dobnu strukturu, žene od 15 do 24 godine čine 24,0% nezaposlenih žena (973 žene), od 25 do 34 godine 25,9% (1.050 žena), od 35 do 44 godine 18,7% (761 žena), od 45 do 54 godine 21,4% (871 žena) te iznad 55 godina 10,0% (405 žena). Veći je udio nezaposlenih žena u dobnim skupinama od 25 do 34 godine (54,7%) i od 35 do 44 godine (51,6%), dok je manji udio nezaposlenih žena kod osoba iznad 55 godina (30,2%), osoba od 45 do 54 godine (46,9%) te kod mladih osoba do 24. godine starosti (48,1%).

U evidenciji nezaposlenih osoba HZZ PU Krapina krajem prosinca 2013. g. bile su 4.062 dugotrajno nezaposlene osobe (u evidenciji više od 12 mjeseci) – 47,2% ukupno nezaposlenih. Broj dugotrajno nezaposlenih žena je iznosio 1.956 ili 48,2% svih dugotrajno nezaposlenih osoba, a na razini RH udio dugotrajno nezaposlenih žena je viši i iznosi 54,2%.

Ulasci u evidenciju nezaposlenih i izlasci iz evidencije nezaposlenih

Tijekom 2013. godine novo prijavljene su 8.302 nezaposlene osobe, od čega 3.918 žena (47,2%). Od ukupnog broja novo prijavljenih žena 2.968 (75,8%) prethodno je bilo zaposleno.

Prema djelatnosti prethodnog zaposlenja najviše novo prijavljenih žena dolazi iz djelatnosti: prerađivačka industrija (652), trgovina na veliko i malo, popravak mot. vozila (624) te pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane (404). Od djelatnosti s većim frekvencijama prijavljivanja, najveći udio novo prijavljenih žena je u sljedećim djelatnostima: obrazovanje (85,2% ili 277 žena), zdravstvena zaštita i socijalna skrb (75,9% ili 246 žena), pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane (72,7% ili 404 žene) i trgovina na veliko i malo, popravak mot. vozila (64,4% ili 624 žena), dok je najmanje novo prijavljenih žena u građevinarstvu (9,9% ili 112) i prerađivačkoj industriji (42,0% ili 652).

Zapošljavanje

Tijekom 2013. godine zaposleno je ukupno 6.040 nezaposlenih osoba od čega 2.892 žena ili 47,9%. Od toga je 2.411 žena (83,4%) zaposleno na temelju zasnivanja radnoga odnosa, a 481 žena (16,6%) na temelju drugih poslovnih aktivnosti (zapošljavanje prema posebnim propisima, registriranje trgovačkoga društva, obrta, ugovor o djelu, itd.).





Najviše zaposlenih žena s evidencije HZZ PU Krapina na temelju zasnivanja radnoga odnosa bilo je u sljedećim djelatnostima: prerađivačka industrija (557), trgovina na veliko i malo, popravak mot. vozila (422) i pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane (325). Od djelatnosti s većim frekvencijama zapošljavanja, najveći udio zaposlenih žena je u sljedećim djelatnostima: obrazovanje (84,9% ili 286 žena), zdravstvena zaštita i socijalna skrb (77,9% ili 215 žena), pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane (69,9% ili 325 žena), te trgovina na veliko i malo, popravak mot. vozila (64,1% ili 422 žene)

Relativno brza fluktuacija radne snage uzrokovana je nestabilnim uvjetima poslovanja poslodavaca koji velikim dijelom zapošljavaju na određeno vrijeme - u 2013. g. 94,2% svih zaposlenih temeljem zasnivanja radnog odnosa iz evidencije HZZ PU Krapina bilo je na određeno vrijeme. Istovremeno, 82,2% prijava za radnicima koje su poslodavci dostavili HZZ PU Krapina tijekom 2013. godine bilo je za zapošljavanje na određeno vrijeme.

U posebno teškom položaju na tržištu rada su žene zbog dvostruke diskriminacije – temeljene na spolu i dobi. Diskriminacija na temelju spola ionako je najprisutnija upravo u svijetu rada i u procesima zapošljavanja. Najvažniji pokazatelj neravnopravnosti je činjenica da žene čine 52,9% nezaposlenih, te su podložne različitim oblicima diskriminacije pri zapošljavanju i prilikom napredovanja u karijeri, zbog dobi, reproduktivnog statusa ili predrasuda i stereotipa o ulogama i sposobnostima žena. Žene predstavljaju 60% visoko obrazovnog kadra proizašlog sa visokih učilišta u zadnjih 5 godina, međutim stopa radne aktivnosti žena iznosi 43%. Područja djelatnosti u kojima žene predstavljaju većinu sastoje se uglavnom od poslova koji se tradicionalno smatraju prigodnima za žensku rodnu ulogu. Ovakva rodna segregacija na tržištu rada je očigledna i poklapa se sa tradicionalno uvriježenim stereotipnim poimanjem rodnih uloga. Na tržištu rada i dalje postoji očigledna rodno uvjetovana segregacija zanimanja koja je usko povezana sa jazom u plaćama između žena i muškaraca. Državni zavod za statistiku za 2013. godinu pokazuje razliku od 11% u bruto plaći. Govoreći o nesigurnim oblicima rada kod zaposlenih žena treba spomenuti „outsourcing“, agencijski rad te rad s nepunim radnim vremenom. 40% žena diskriminirano je na temelju trudnoće, prijete im se otkazima zbog korištenja bolovanja zbog obiteljskih obveza, otežano im je napredovanje, puno su češće od muškaraca izložene seksualnom uznemiravanju, te su najčešće isključivo žene te koje snose dvostruki teret, kako radnih, tako i obiteljskih obveza. Iz svega navedenog jasno je kako su mlade žene u tržišnoj utakmici u riziku dvostruke diskriminacije – obzirom na spol ali i dob. Već i sa zakonskom regulativom koju imamo danas, mlade žene su skupina koja je izložena višestrukoj diskriminaciji. Potkraj prosinca 2013., prema podacima HZZ-a i podacima iz analize koju je izradila Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, najveći postotak nezaposlenih žena nalazi se u dobnoj skupini od 25-29 godina (14,2%), zatim u skupini od 20-24 godine (12,7%).

4.3. Upravljanje ljudskim potencijalima

Stanje u pogledu organiziranog i kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima u poduzećima na području Krapinsko-zagorske županije ne zadovoljava potrebe današnjice. Premalo se pozornosti posvećuje ulozi i značaju upravljanja ljudskim potencijalima. U pravilu se u velikim poduzećima kontinuirano provode edukacije, veliki poslodavci imaju osobe zadužene za razvoj ljudskih potencijala, dok se kod srednjih i malih poduzeća edukacija provodi sporadično kako bi mogli obavljati poslove npr. u slučajevima certificiranja i zakonskih obveza. Poslodavci i zaposleni nisu osviješteni o potrebi kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima i cjeloživotnog učenja, te ne znaju kako upravljanje ljudskim potencijalima može doprinijeti poboljšanju produktivnosti tvrtke. Nedostaju posebni programi koji bi se nudili poslodavcima za razvoj kadrova.





5. Analiza Anketa poslodavaca u Krapinsko-zagorskoj županiji (2010. – 2013. g.)

Anketa poslodavaca koju već godinama provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje najveće je takvo istraživanje u Republici Hrvatskoj kojim se prikupljaju informacije o promjenama u zaposlenosti poslodavaca, eventualnim poteškoćama pri zapošljavanju radnika, planiranom zapošljavanju i potencijalnim viškovima radnika u tekućoj godini, te potrebama za dodatnim obrazovanjem radnika. Anketiranjem je obuhvaćen velik broj poslodavaca sa značajnim brojem zaposlenih radnika, različite veličine, različitih oblika vlasništva te iz različitih djelatnosti što daje reprezentativno značenje rezultata provedenih Anketa poslodavaca. Tako su se u 2010. godini anketiranju odazvala 554 poslodavaca što iznosi 58,6% od ukupnog broja zaposlenih u Krapinsko-zagorskoj županiji. Broj poslodavaca i udio ukupno zaposlenih osoba na području Krapinsko-zagorske županije obuhvaćenih anketom pada tijekom godina, pa je tako u 2013. g. anketirano 458 poslodavaca sa 44,7% od ukupnog broja zaposlenih u Krapinsko-zagorskoj županiji.

5.1. Promjene u zaposlenosti tijekom prethodnih godina

Kroz anketu 2010., 2011. i 2012. godine anketirani poslodavci su iskazali negativne promjene u zaposlenosti tj. ostvaren je manji broj novoga zapošljavanja radnika u odnosu na broj otpuštanja odnosno prestanka rada radnika u prethodnoj godini: 2009. -2,7%, 2010. -1,3% te 2011. g. -1,6%. U anketi za 2013. godinu dolazi do promjene trenda i kod anketiranih poslodavaca je tijekom 2012. godine konačno bilo više zapošljavanja nego otpuštanja radnika, odnosno ostvarene su pozitivne promjene u zaposlenosti za 1,0%.

5.2. Poteškoće prilikom pronalaženja kandidata i njihovog zapošljavanja

Tijekom godina pada broj i udio anketiranih poslodavaca koji iskazuju poteškoće prilikom pronalaženja kandidata i njihovog zapošljavanja sa 108 poslodavaca ili 19,5% anketiranih u 2010. godini, 79 poslodavaca ili 15,0% u 2011. g., 63 poslodavca ili 12,9% u 2012. g. na 52 poslodavca ili 11,4% u 2013. godini. Poslodavci su prema anketi iz 2013. godine imali najviše poteškoća s pronalaženjem radnika traženog zanimanja (38%), nezainteresiranošću i nemotiviranošću nezaposlenih osoba za rad na ponuđenim radnim mjestima (25%) te nedostatkom radnika s traženim radnim iskustvom (19%).

Uočava se i nedostatak kandidata sa potrebnim socijalnim vještinama kao što su primjerice, komunikativnost, timski rad i spremnost na učenje (10%), dok kao manje značajne teškoće poslodavci navode i nedostatak radne snage sa znanjem stranog jezika (5%), te znanjem rada na računalu (1%).

5.3. Nedostatak radne snage

Prema iznesenim podacima anketiranih poslodavaca smanjuje se broj radne snage koji nedostaju – s 273 osobe u 2010. g. na 152 osobe u 2013. g. Najviše radne snage nedostajalo je u djelatnostima: prerađivačka industrija (32,9%),





građevinarstvo (21,4%), obrazovanje (10,0%), trgovina na veliko i malo, popravak motornih vozila (9,6) te pružanje smještaja, priprema i usluživanje hrane (7,6%).

Kod toga su anketirani poslodavci imali najviše poteškoća pri zapošljavanju prije svega nezaposlenih osoba ugostiteljskih zanimanja (konobar/konobarica, kuhar/kuharica), tekstilnih zanimanja (šivač/šivačica), kao i građevinskih zanimanja (zidar/zidarica, tesar/tesarica), te metaloprerađivačkih zanimanja (bravar/bravarica i zavarivač/zavarivačica). Zanimanja za koja je potrebno visokoškolsko obrazovanje predstavljala su problem poslodavcima koji su tražili prvenstveno profesora/profesorica i učitelja/učiteljica engleskog i njemačkog jezika te matematike, doktora/doktorica medicine te magistra farmacije, ali sa znatno manjim frekvencijama pojavljivanja pojedinog zanimanja (manje od 10 kroz 4 promatrane godine).

5.4. Planirano zapošljavanje radnika

Broj osoba koje planiraju zaposliti anketirani poslodavci varira kroz godine – 916 osoba u 2010. g., 1.058 osoba u 2011. g., 857 osoba u 2012. godini te 885 osoba u 2013. godini. Međutim ako promatramo planirano zapošljavanje u odnosu na zaposlenost krajem prethodne godine bilježi se rast stope planiranog zapošljavanja – s 4,5% u 2010. godini na 6,1% u 2013. godini.

Nešto više od 73% planiranog zapošljavanja u razdoblju od 2010. do 2013. godine je na određeno vrijeme, uz trend rasta planiranog zapošljavanja na određeno vrijeme kroz godine.

Prema granama djelatnosti glavina planiranog zapošljavanja od 29,0% odnosi se na prerađivačku industriju, nešto manji udio od 17,2% odnosi se na građevinarstvo, zatim trgovinu na veliko i malo, te popravak motornih vozila sa udjelom od 11,0%, a slijede sa udjelom od 10,0% djelatnost zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, djelatnost obrazovanja sa udjelom od 9,3%, te djelatnost pružanja smještaja i pripreme hrane sa udjelom od 6,9%.

Prema razini obrazovanja i zanimanjima najviše se planira zapošljavanje radnika sa završenom srednjom školom (57,4%) i to prije svega prodavača/prodavačica, zidara/zidarica, konobara/konobarica, medicinske sestre/med.tehničari, vozača/vozačica teretnog vozila, tesara/tesarica, kuhara/kuharica, bravara/bravarica i kovinotokara/kovinotokarica, a slijede potrebe za radnicima bez škole, sa nezavršenom i završenom osnovnom školom od 22,9% - šivači/šivačice, radnici/radnice visokogradnje, čistači/čistačice, radnici/radnice na proizvodnoj liniji te vrtlarski radnici/vrtlarske radnice. Značajan udio u strukturi predviđenog zapošljavanja sa 19,7% čine potrebe za radnicima visokoškolskog obrazovanja, a prema zanimanjima najviše odgojitelji/odgojiteljice predškolske djece, doktori/doktorice medicine, diplomirani ekonomisti/dipl. ekonomistice, više medicinske sestre, diplomirani građevinski inženjeri/inženjerke te profesori/profesorice engleskoga jezika.

5.5. Promjena broja zaposlenih

Sukladno manjem broju anketiranih poslodavaca ali i gospodarskim kretanjima smanjuje se broj poslodavaca koji planiraju povećanje broja zaposlenih a ujedno se smanjuje i ukupan broj radnika za koje se planira povećanje zapošljavanja – 170 poslodavca i 563 radnika u 2010., 96 poslodavaca i 427 radnika u 2013. godini.





Istodobno još više pada broj poslodavaca koji planiraju smanjenje broja zaposlenih i ukupan broj radnika za koje se planira smanjenje broja zaposlenih – 180 poslodavca i 651 radnik u 2010., 33 poslodavca i 135 radnika u 2013. godini.

Ukupne predviđene promjene u zaposlenosti bile su negativne 2010. godine (za 88 radnika, a u odnosu na broj zaposlenih kod anketiranih poslodavaca početkom godine za -0,4%), a pozitivne od 2011. do 2013. godine (za 191 radnika ili 1,0% u 2011., za 27 radnika ili 0,2% u 2012. te za 292 radnika ili 2,0% u odnosu na ukupnu zaposlenost u 2013. godini).

5.6. Višak radnika

Smanjuje se broj poslodavaca koji predviđaju višak radnika (smanjenje broja zaposlenih zbog gospodarskih razloga, te tehničkih, organizacijskih i drugih razloga) – 116 poslodavaca u 2011. g., 85 poslodavaca u 2012. g. te 33 poslodavca u 2013. godini.

Istovremeno smanjuje se i broj radnika koji bi se mogli pojaviti kao višak – 587 radnika u 2010., 318 radnika u 2011., 333 radnika u 2012. te 135 radnika u 2013. godini.

Obilježja radnika koji bi se mogli pojaviti kao višak su prije svega nedostatne kvalifikacije, a u manjoj mjeri zastarjela znanja i vještine, nezainteresiranost za stjecanje novih znanja te neodgovarajući odnos prema radu.

Uz veliki broj radnika niže razine obrazovanja (bez osnovne škole ili sa nezavršenom osnovnom školom) kao što su radnici/radnice na proizvodnoj liniji, pomoćni bravari/pomoćna bravarice, radnici/radnice visokogradnje, radnici/radnice bez zanimanja, radnici/radnice niskogradnje i šivači/šivačice, zanimanja koja bi se mogla pojaviti kao višak su: prodavač/prodavačica, bravar/bravarica, vozač/vozačica teretnog vozila, konobar/konobarica i dr.

5.7. Potrebe za dodatnom izobrazbom radnika

Broj i udio poslodavaca koji su izrazili potrebu za nekom vrstom dodatnog obrazovanja radnika pao je u 2012. godini u odnosu na prethodne godine (123 poslodavca ili 22,2% anketiranih poslodavaca u 2010. g., 124 poslodavca ili 23,6% u 2011. g. i 90 poslodavca ili 18,5% u 2012. g.). U anketi poslodavaca 2013. godine pitanja o potrebi za dodatnom izobrazbom radnika nisu bila uključena u istraživanje.

U najvećoj mjeri poslodavci smatraju da postoji potreba za daljnjom izobrazbom radnika u području užih strukovnih i tehničkih znanja (28,1%). Sa nešto manjim udjelima slijede potrebe za dodatnom izobrazbom znanja rada na računalu (20,5%), te znanja stranih jezika (18,3%), kao i vještina timske suradnje i komunikacije (15,7%), te vještina ophođenja s klijentima (14,7%).





6. Gospodarstvo

6.1. Razvojni položaj Krapinsko-zagorske županije u Republici Hrvatskoj

Za vođenje kvalitetne politike regionalnog razvoja te razvoj ljudskih potencijala i tržišta rada bitna je analiza regionalnog razvoja. Prema bruto domaćem proizvodu po stanovniku, u 2011. godini, KZŽ je znatno ispod nacionalnog prosjeka. Kada se uključi i Grad Zagreb nalazi se na 17. mjestu od svih županija u Republici Hrvatskoj (Tabela 3). Njen BDP po stanovniku je 2011. iznosio 6.300€, što je manje od prosjeka RH za 39%. Primjetan je pad BDP-a od 2008. godine uz lagano povećanje u 2011. godini. Smanjuju se investicije te pada zaposlenost, uvode se dodatni porezi, dolazi do realnog povećanje cijena te smanjenja zaposlenosti što smanjuje osobnu potrošnju te domaću potražnju, a time dolazi i do pada BDP-a.

U odnosu na BDP po stanovniku Kontinentalne Hrvatske, Krapinsko-zagorska županija ima 40% niži BDP po stanovniku. U odnosu na EU 27, Krapinsko-zagorska županija nalazi se na 25% prosjeka EU 27 u 2011. godini. U istoj godini, Republika Hrvatska nalazila se na 61% prosjeka EU 27. Ujedno, Krapinsko-zagorska županija činila je 1,9% ukupnog BDP-a Republike Hrvatske.

Tabela 4 - Razvojni položaj Krapinsko-zagorske županije prema indikatoru BDP/st u €

ŽUPANIJA	BDP / stan (€)			INDEKS 2011./2009.	2011. (RH = 100)
	2009. godina	2010. godina	2011. godina		
Grad Zagreb	17.814	18.645	18.503	103,9	179,2
Zagrebačka	7.803	7.164	7.786	99,8	75,4
Krapinsko-zagorska	6.576	6.085	6.300	95,8	61,0
Varaždinska	8.834	8.209	8.285	93,8	80,2
Koprivničko-križevačka	9.371	8.086	8.524	91,0	82,6
Međimurska	8.349	7.885	8.459	101,3	81,9
Bjelovarsko-bilogorska	7.677	6.720	7.062	92,0	68,4
Virovitičko-podravsko	6.399	5.869	6.333	99,0	61,3
Požeško-slavonska	6.229	6.053	6.281	100,8	60,8
Brodsko-posavska	5.606	5.357	5.882	104,9	57,0
Osječko-baranjska	8.112	7.539	8.271	102,0	80,1
Vukovarsko-srijemska	85.974	5.521	6.217	7,2	60,2
Karlovačka	7.634	7.404	7.709	101,0	74,7
Sisačko-moslavačka	8.325	8.362	8.214	98,7	79,6
Primorsko-goranska	12.305	12.343	12.724	103,4	123,2
Ličko-senjska	8.707	8.278	8.081	92,8	78,3





Zadarska	8.388	8.182	8.302	99,0	80,4
Šibensko-kninska	7.239	7.887	7.930	109,5	76,8
Splitsko-dalmatinska	7.952	8.072	8.072	101,5	78,2
Istarska	12.810	12.897	12.991	101,4	125,8
Dubrovačko-neretvanska	9.990	10.457	9.807	98,2	95,0
REPUBLIKA HRVATSKA	10.111	10.057	10.325	102,1	100

Izvor: DZS, Priopćenje veljača 2014., 2013., 2012. godina, Bruto domaći proizvod za Republiku Hrvatsku, NKPS – 2. razina i županije u 2009., 2010. i 2011. godini,

6.2. Struktura gospodarstva Krapinsko-zagorske županije

U Krapinsko-zagorskoj županiji nalazi se ukupno 1,7% ukupnog broja poduzetnika u Republici Hrvatskoj čime je županija svrstana ispred Koprivničko-križevačke županije, no iza Varaždinske (2,9%) i Međimurske (2,4%) županije prema broju poduzetnika u 2013. godini. Vidljivo je da u Krapinsko-zagorskoj županiji u posljednje dvije godine raste broj poduzetnika što ukazuje na poboljšanje poduzetničke klime.

Prema neto dobiti poduzetnika i prema ukupnom prihodu, Krapinsko-zagorska županija nalazi se na 10. mjestu u Republici Hrvatskoj u 2013. godini (isti rang u odnosu na 2012. godinu), a prema broju poduzetnika na 12. mjestu (skok za dva mjesta u odnosu na 2012. godinu).

Prosječna mjesečna neto plaća zaposlenih u poduzećima na području Krapinsko-zagorske u protekle tri godine porasla je za 7,8% tj. sa 3.836,00 kuna 2010 godine, na 4.137,00 kuna 2013. godine. Najveću prosječnu mjesečnu neto plaću u 2013. godini isplatili su veliki poduzetnici u iznosu od 6.682,00 kuna (16% više nego 2012. godine), dok najmanju plaću isplaćuju mali poduzetnici (3.719,00 kuna 2013. godine – više za 1,2% u odnosu na 2012. godinu).

Obzirom na veličinu poduzetnika, u promatranom razdoblju (2010. – 2013. godina) najviše je malih poduzetnika (97%) koji zapošljavaju 63% ukupno zaposlenih kod pravnih osoba. Ujedno, mali poduzetnici ostvaruju 50% ukupnog prihoda, a 50% ostvaruju veliki i srednje veliki poduzetnici Krapinsko-zagorske županije.

Tabela 5 - Struktura zaposlenih prema djelatnosti NKD-a 2007. u 2012. godini

Djelatnost prema NKD-u 2007.	Zaposleni u pravnim osobama			Zaposleni u obrtu i djelatnostima slobodnih profesija		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	191	36,13%	63,87%	104	28,85%	71,15%
Rudarstvo i vađenje	161	12,42%	87,58%	1	0,00%	100,00%
Prerađivačka industrija	8.028	46,41%	53,59%	1.756	32,63%	67,37%
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	555	17,48%	82,52%	0	0,00%	0,00%
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	360	19,72%	80,28%	10	20,00%	80,00%
Gradevinarstvo	1.759	11,03%	88,97%	1.464	8,33%	91,67%





Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala	3.309	57,33%	42,67%	1.062	51,51%	48,49%
Prijevoz i skladištenje	887	26,27%	73,73%	590	12,54%	87,46%
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	526	59,13%	40,87%	854	63,82%	36,18%
Informacije i komunikacije	168	38,10%	61,90%	27	37,04%	62,96%
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	383	75,72%	24,28%	20	65,00%	35,00%
Poslovanje nekretninama	21	80,95%	19,05%	1	0,00%	100,00%
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	530	39,25%	60,75%	254	53,54%	46,46%
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	75	68,00%	32,00%	84	73,81%	26,19%
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	1.739	48,13%	51,87%	85	75,29%	24,71%
Obrazovanje	2.726	79,16%	20,84%	9	33,33%	66,67%
Djelatnosti zdravstvene zaštite i soc. skrbi	3.028	78,07%	21,93%	335	79,70%	20,30%
Umjetnost, zabava i rekreacija	142	67,61%	32,39%	27	33,33%	66,67%
Ostale uslužne djelatnosti	71	70,42%	29,58%	390	72,31%	27,69%
Djelatnosti kućanstava kao poslodavca; djelatnosti kućanstava koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe	0	0,00%	0,00%	38	89,47%	10,53%
Djelatnosti izvan teritorijalnih organizacija i tijela	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Nezavrstani	0	0,00%	0,00%	1	0,00%	100,00%
Ukupno	24.659	51,72%	48,28%	7.112	38,99%	61,01%

Izvor: DZS, Statistička izvješća Zaposlenost i plaće u 2012. godini, Zagreb, 2013. godina

Analiza temeljne gospodarske strukture Krapinsko-zagorske županije pokazuje dominantnu ulogu prerađivačke industrije koja je u 2013. godini ostvarila 43,90% ukupnog prihoda Krapinsko-zagorske županije (2012. godina = 43,81%) te zapošljava i najveći broj osoba. Druga po redu je djelatnost trgovine na veliko i malo sa ostvarenih 26,81%, a treća prijevoz i skladištenje sa 6,18% ukupnog prihoda u KZZ. Ukupni prihod od djelatnosti prerađivačke industrije je od 2010. do 2013. godine povećan 11,13%.

Najviše je poduzetnika registrirano u djelatnostima trgovine na veliko i malo (25%), zatim u prerađivačkoj industriji te građevinarstvu. Najviše je osoba zaposleno (Tabela 4) u prerađivačkoj industriji (49%), zatim trgovini na veliko i malo (16%) te građevinarstvu (11%). Omjer broja poduzetnika i zaposlenih u pojedinim djelatnostima kreću se na istoj razini u promatranom razdoblju od 2010. do 2013. godini. Primjetan je značajniji pad broja poduzetnika i broja zaposlenih u građevinarstvu što je posljedica stagnacije tog sektora na nacionalnoj razini te nedostatak kapitalnih investicija. U tom sektoru dolazi posljedično i do smanjenja ukupnih prihoda. U odnosu na 2012. godinu, vidljivo je da sektor građevinarstva koji je 2012. godini ostvario 3. najveći prihod u županiji stagnira te bilježi pad prihoda u 2013. godini za više od 26% u odnosu na 2012. godinu dok zadržava relativno visok broj zaposlenih osoba (10% zaposlenih u pravnim osobama u 2013. godini).

Najznačajnije djelatnosti unutar prerađivačke industrije su proizvodnja tekstila i tekstilnih proizvoda te proizvodnja gotovih metalnih proizvoda.





U razdoblju od 2010. do 2013. godine proizvodnja tekstila i tekstilnih proizvoda bilježi veliki pad broja zaposlenih. Broj poduzetnika ostao je isti što govori o smanjenju obujma proizvodnje u postojećim proizvodnim pogonima. Zamjetan je značajan pad udjela u ukupnom izvozu sa 23,52% na 16,84% te smanjenje udjela u ukupnom uvozu Krapinsko-zagorske županije. Svi spomenuti pokazatelji govore u prilog smanjene konkurentnosti poduzetnika i proizvoda kao i nekonkurentnost radne snage. Makroekonomsko okruženje za postojeću strukturu tekstilne industrije je nepovoljno te je sve veći udio „lohn“ poslova također jedan od razloga sve manje konkurentnosti poduzeća u ovoj djelatnosti. Ipak, u zadnje vrijeme primjetan je oporavak tekstilne industrije koja restrukturiranjem postaje ponovno konkurentna na tržištu.

Proizvodnja proizvoda od metala zadnje tri godine doživljava porast ukupnih prihoda te povećanje broja zaposlenih. Broj poduzetnika zadnjih godina ostaje isti. Ipak, prosječna plaća u promatranim godinama je u stalnom padu. U zadnjoj promatranoj godini zabilježeno je smanjenje izvoza, ali i uvoza što ukazuje na manju cjenovnu konkurentnost poduzeća u toj djelatnosti, smanjenje potražnje za spomenutim proizvodima te još uvijek utjecaj svjetske gospodarske krize. Broj zaposlenih se u spomenutom razdoblju usprkos istom broju poduzetnika povećao što govori u prilog povećanja proizvodnje.

Obzirom na veličinu tržišta Krapinsko-zagorske županije, ali i veličinu domaćeg tržišta (nacionalnog), poduzetnički sektor Krapinsko-zagorske županije je relativno nekonkurentan i svoje proizvode ograničeno plasira na domaće i inozemno tržište. Minimiziranje troškova proizvodnje (materijala i proizvoda potrebnih za proizvodnju) te ulaganje u modernizaciju proizvodnje – novu opremu i postrojenja neki su od načina na koji uspješni poduzetnici Krapinsko-zagorske županije podižu konkurentnost.

6.3. Investicije u dugotrajnu imovinu, istraživanje i razvoj

Od ukupnog broja poduzetnika u Krapinsko-zagorskoj županiji samo je 27% uložilo dodatna sredstva u dugotrajnu imovinu. U odnosu na Republiku Hrvatsku, poduzetnici zauzimaju 2,3% ukupnog broja investitora čime je Krapinsko-zagorska županija ispod nacionalnog prosjeka (20%) te u okruženju susjednih županija iza Varaždinske, Međimurske i Zagrebačke županije. Apsolutni iznos investiranih sredstava iznosi 646 milijuna kuna (1,9% u odnosu na RH) u 2012. godini te 425 milijuna kuna u 2013. godini što predstavlja pad od 34,33% i najveće smanjenje investicija gledano po županijama u Republici Hrvatskoj.

Vežano uz investicije u dugotrajnu imovinu, više od 85% investicija vezano je za postrojenja i opremu (DZS), a manji dio otpada na istraživanje i razvoj (izdaci za razvoj), jačanje inovacijskog kapaciteta, generiranje novog znanja putem istraživanja i razvoja (bilo interno ili putem suradnje s znanstveno-istraživačkim institucijama) što pretpostavlja temelj za stvaranje novih proizvoda i usluga te planiranje tih proizvoda.

Ograničena poslovna ulaganja te istraživanje i razvoj pridonose proizvodnji proizvoda niže dodane vrijednosti temeljeno na sektorima niske i srednje niske tehnologije, a aktivnosti usmjerene na preobrazbu strukture proizvodnje i izvoza prema proizvodima koji intenzivno koriste tehnologiju i visoko-obrazovanu radnu snagu su rijetke.

U prilog negativnoj inovacijskoj slici Krapinsko-zagorske županije ide i podatak da je u razdoblju od 2008. – 2010. godine Državnom zavodu za intelektualno vlasništvo prijavljeno ukupno 27 patenata od čega je odobreno samo 10. Time se Županija svrstava na samo dno hrvatskih županija pri čemu manji broj patenata ima samo Ličko-senjska županija.





Prema provedenom istraživanju u Krapinsko-zagorskoj županiji² ne postoje financijski poticaji za inovativna rješenja, nema posredovanja u povezivanju u inovativna partnerstva, ograničeno je pružanje administrativno-pravnih savjeta, ograničena je pomoć u prijavljivanju inovativnih projekata na natječaje i ne postoji direktno financiranje proizvoda i usluga. Poslovni sektor slabo je umrežen s istraživačkim institucijama i drugim potpornim institucijama pa se ne stvaraju novi proizvodi više dodane vrijednosti.

6.4. Vanjskotrgovinska razmjena

Vanjskotrgovinski promet Krapinsko-zagorske županije zadnje 4 godine (2010. – 2013. godina) je pozitivan iako rezultira konstantnim povećanjem uvoza, dok izvoz u 2012. godini doživljava pad od 4% u odnosu na 2011. godinu dok uvoz raste za 1,8%. Uzrok tome je produblјivanje postojeće ekonomske krize kako u Hrvatskoj tako i u Krapinsko-zagorskoj županiji.³

Vidljivo je da je vanjskotrgovinska bilanca s partnerima u izvozu konstantna te da nema značajnijih promjena u zemljama prema kojima je usmjeren izvoz. Iako je vidljivo lagano smanjenje izvoza u Sloveniju, Njemačku, Francusku i Belgiju, raste izvoz u Italiju, Austriju, Srbiju i BiH.

Obzirom na strukturu proizvoda koji se izvoze, vidljivo je da su to proizvodi dominantnih industrija u Krapinsko-zagorskoj županiji (prerađivačka industrija – proizvodnja nemetalnih proizvoda i proizvodnja proizvoda od metala). Potrebno je poraditi na većem stupnju obrade proizvoda koji se izvoze kako bi se potaknuo izvoz gotovih proizvoda, smanjio izvoz poluproizvoda ili sirovina (kao ljekovito bilje, vata, pređa, netkani materijali, sintetička vlakna i slično koji zauzimaju više od 20% izvoza u 2012. godini).

6.5. Poduzetnička infrastruktura i poslovna klima

U Krapinsko-zagorskoj županiji postoji 17 poslovnih zona. U 14 poslovnih zona svoje poslovanje su smjestile 143 tvrtke. Trenutno je također u završnoj fazi priprema projektne dokumentacije za izgradnju poduzetničkog inkubatora u Krapini čiji bi cilj bio brži razvoj poduzetništva, a time i unapređenje lokalnog i regionalnog razvoja.

Najveći broj tvrtki nalazi se na području poslovne zone grada Zaboka sa cca 70 tvrtki, zatim slijedi Sveti Križ Začretje sa cca 27 tvrtki te poslovna zona Krapina Nova Zapad sa 10 tvrtki. Poslovne zone u kojima ne posluju tvrtke su: Poslovna zona Jarek Habekov, Poslovna zona Jertovec i Poslovna zona Lepoglavec. Razlog tome je neatraktivnost

² Analiza inovacijskog potencijala poduzeća i R&D institucija na hrvatskom i slovenskom prostoru (podravsko-pomurska i međimurska regija) projekta SPRINT, ožujak 2013.

³ Nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju DZS je u 2013. godini zbog novog načina prikupljanja i obrade podataka, te zbog prilagodbe institucije na novi sustav izvještavanja za Intrastat istraživanje kao i primjene potpuno novih carinskih pravila, procedura i uvođenja novog elektroničkog sistema podnošenja carinskih deklaracija u carinski sustav u RH, a time i upitne kvalitete podataka, prestao pripremati i objavljivati vanjskotrgovinske podatke po županijama.





prostora samih zona, udaljenost od frekventnih prometnica, nedovoljno privlačenje investitora od strane jedinica lokalnih samouprava te općenito neadekvatna procjena opravdanosti izgradnje tih poslovnih zona.

Županija i jedinice lokalne samouprave nisu se zasad strateški opredijelile za djelatnosti koje žele poticati u određenim dijelovima županije i određenim gospodarskim zonama. Susjedne jedinice lokalne samouprave nemaju povezane gospodarske zone, a nedostatna je i infrastruktura u mnogim zonama. Zone se relativno loše promoviraju kao lokacije za investicije. U tom smislu sustav suradnje između nacionalne, regionalne i lokalne razine nije dobro koordiniran te ne postoji jedinstveni sustav podrške za promicanje ulaganja.

Osim Zagorske razvojne agencije i partnera HGK, OKKZZ, HZZ-a i Krapinsko-zagorske županije koje čine *One stop service centre* za investitore, ne postoje razvijeni sustavi potpore poduzetnicima u poslovanju u zonama. Pojedine općine i gradovi na području Županije nude usluge poduzetnicima prilikom osnivanja tvrtke ili uspostavljanja poslovanja u zoni, no ne postoji dovoljno operabilna podrška na regionalnoj razini.

Prema podacima objavljenim u *Regionalnom indeksu konkurentnosti Republike Hrvatske* za 2010. i 2013. godinu, u kojem se mjere statistički i perceptivni pokazatelji konkurentnosti županija i regija, Krapinsko-Zagorska županija u sveukupnom poretku županija zauzima 11. mjesto u 2010. godini te se nalazi na 12. mjestu u 2013. godini (pomak za 4 odnosno 3 mjesta u odnosu na 2007. godinu, no i dalje zaostaje za županijama u okruženju). Poslovno okruženje prema analizi statističkih indikatora postalo je konkurentnije – pri čemu se najveći pomaci u analizi statističkih indikatora vide u sektoru obrazovanja te osnovne infrastrukture i funkcioniranju javnog sektora. Te mjerljive pozitivne promjene faktora kojima se mjeri konkurentnost prati i znatna promjena u perceptivnim indikatorima konkurentnosti, posebno onima kojima se opisuje poslovno okruženje (skok s 18. mjesta na 10. u 2010. godini te zadržavanje iste pozicije u 2013. godini) što se može povezati s investiranjem u poboljšanje poslovne infrastrukture.

6.6. Obrtništvo

Obrtnička komora Krapinsko-zagorske županije prema teritorijalnom principu obuhvaća devet udruženja obrtnika: UO Bedekovčina, UO gradova Donja Stubica, Oroslavje i općina Marija Bistrica, Gornja Stubica, Stubičke Toplice, MUO Klanjec, UO grada Krapine i općina Đurmanec, Jesenje, Petrovsko i Radoboj, UO Krapinske Toplice, UO Pregrada, Hum na Sutli, Desinić, UO Sveti Križ Začretje, UO Zabok, UO Zlatar. Najveći broj obrtnika KZZ koncentriran je upravo na području većih gradova kao što su Donja Stubica, Krapina, Zlatar i Zabok.

Tabela 6 - Usporedba broja obrtnika KZZ, 31.12.2012. i 31.12.2013.

UDRUŽENJE	Uslužni obrt	Proizv. obrt	Prijevoz	Trgovina	Ugostiteljstvo	Trad. obrt	Grad i teljstvo	Frizeri	Proizv. tekstila	UK
BEDEKOVČINA	30	21	13	21	20	3	20	7	2	137
DONJA STUBICA	194	115	25	89	69	20		30		542
KLANJEC	43	56	25	20	20	1	31	5	2	203
KRAPINA	138	52	39	41	48	4	53	31	14	420





KRAP.TOPLICE	22	23	6	9	15	1	29	7		112
PREGRADA	54	23	68	17	25	2	60	17		266
S.K.ZAČRETJE	39	20	7	9	15	1	11	6	3	111
ZABOK	77	36	11	45	52	1	52	17	14	305
ZLATAR	68	122	45	38	56	12	24	24	6	395
UKUPNO	665	468	239	289	320	45	280	144	41	2491
RAZLIKA 31.12.2012.- 31.12.2013.	-59	-21	-4	-19	-1	0	0	-1	0	-105

Izvor: OKKŽŽ, 2014. godina

Ukupna razlika broja obrta na razini Krapinsko-zagorske županije u razdoblju od 31.12.2012. do 31.12.2013. godine doživljava značajan broj od 105 obrta uz napomenu kako je u navedenim datumima razlika 2011. godina i 2012. iznosila zabrinjavajućih 131 obrt. Do smanjenja broja obrta dolazi zbog preregistracije dijela obrtnika u jednostavna društva o ograničenom odgovornosti i društva s ograničenom odgovornosti, ali dolazi i do zatvaranja velikog broja obrta zbog promjena u zakonskim propisima te zbog velikih financijskih gubitaka.

Ukupno u Krapinsko-zagorskoj županiji u 2013. godini posluje 3,1% obrta u odnosu na ukupni broj obrtnika u Republici Hrvatskoj. Udio je veći od Varaždinske županije, Međimurske županije i Koprivničko-križevačke županije u Sjeverozapadnoj Hrvatskoj. Obzirom na strukturu zaposlenih u obrtu, u obrtima Krapinsko-zagorske županije radi 39% vlasnika te 61% zaposlenih osoba što je na razini drugih županija u Sjeverozapadnoj Hrvatskoj te u skladu s nacionalnim prosjekom. Suklano podacima u tabeli 6, u Krapinsko-zagorskoj županiji najviše obrta posluje u djelatnosti uslužnog zanatstva (više od prosjeka RH = 39,4%), a uz Koprivničko-križevačku županiju i Međimursku županiju, to je ujedno i najveći udio obrtnika u toj djelatnosti u odnosu na druge županije. U proizvodnom zanatstvu posluje 18,3% ukupnog broja obrtnika te je Krapinsko-zagorska županija druga među županijama s velikim udjelom proizvodnih obrta u Republici Hrvatskoj.

Hrvatska obrtnička komora u okviru svojih ovlasti koje proizlaze iz Zakona o obrtu od 1994.g. ima javnu ovlast u području obrazovanja za potrebe obrtništva. Temeljem te ovlasti OKKŽŽ naročito skrbi o: licenciranju obrtničkih radionica za primanje naučnika na naukovanje (od 523 izdanih licenci aktivnih je 394). Obrtnici osiguravaju potrebnu opremu za realizaciju programa naukovanja kao i majstore-mentore čija je zadaća što kvalitetnije provoditi propisani program praktične nastave. Obrtnička komora Krapinsko-zagorske županije (OKKŽŽ) u suradnji s Ministarstvom poduzetništva i obrta svake godine stipendira učenike obrtničkih zanimanja, a za školsku godinu 2013./2014. stipendira sveukupno 18 učenika koji se školuju za deficitarna obrtnička zanimanja.

OKKŽŽ skrbi o cjeloživotnom obrazovanju obrtnika kroz majstorske ispite i ispite stručne osposobljenosti. Tako je do sada majstorski ispit od prijavljenih 662 kandidata položilo 582 majstora, a ispit stručne osposobljenosti od prijavljenih 603 kandidata uspješno je položilo 560 kandidata.





6.7. Turizam

Turističku ponudu županije čine selektivni oblici turizma, u čijem razvoju Krapinsko-zagorska županija ima velike komparativne prednosti: toplički turizam, vjerski turizam, zdravstveni turizam te kulturni turizam. Unatoč bogatoj turističkoj prirodnoj i kulturnoj resursnoj osnovi, turističkoj ponudi Krapinsko-zagorske županije nedostaju turističke atrakcije i to uređeni kupališni centri u Krapinskim, Stubičkim, Sutinskim i Šemničkim Toplicama, tematski zabavni parkovi, kvalitetno osmišljene tematske rute, kvalitetne biciklističke staze s potrebnom infrastrukturom i slični sadržaji.

U sektoru turizma, gledajući djelatnost pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane zaposleno je ukupno 1380 osoba odnosno 4,34% ukupnog broja zaposlenih u pravnim osobama, obrtima i slobodnim profesijama. Ujedno, u istoj djelatnosti u 2013. godini registrirano je 68 poduzetnika (4,07% svih poduzetnika u KZZ), a u djelatnosti ugostiteljstva i turizma 282 (aktivna obrta 11,3% svih aktivnih obrta u KZZ). U razdoblju od 2010. do 2013. godine ukupni prihod ostvaren u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i posluživanja hrane kontinuirano raste (uz iznimku u 2012. godini kada pada za 18% u odnosu na 2011. godinu), da bi u 2013. godini dosegao razinu od 142.097 kuna (još uvijek manje nego 2011. godine kada je prihod u promatranom razdoblju bio najveći i iznosio je 155.374 kuna). Udio prihoda od ove djelatnosti kreće se na razini od 1 – 1,50%.

Tabela 7 - Zaposleni u turizmu, 2012. godina

Djelatnost prema NKD-u 2007.	Zaposleni u pravnim osobama			Zaposleni u obrtu i djelatnostima slobodnih profesija		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	526	59,13%	40,87%	854	63,82%	36,18%

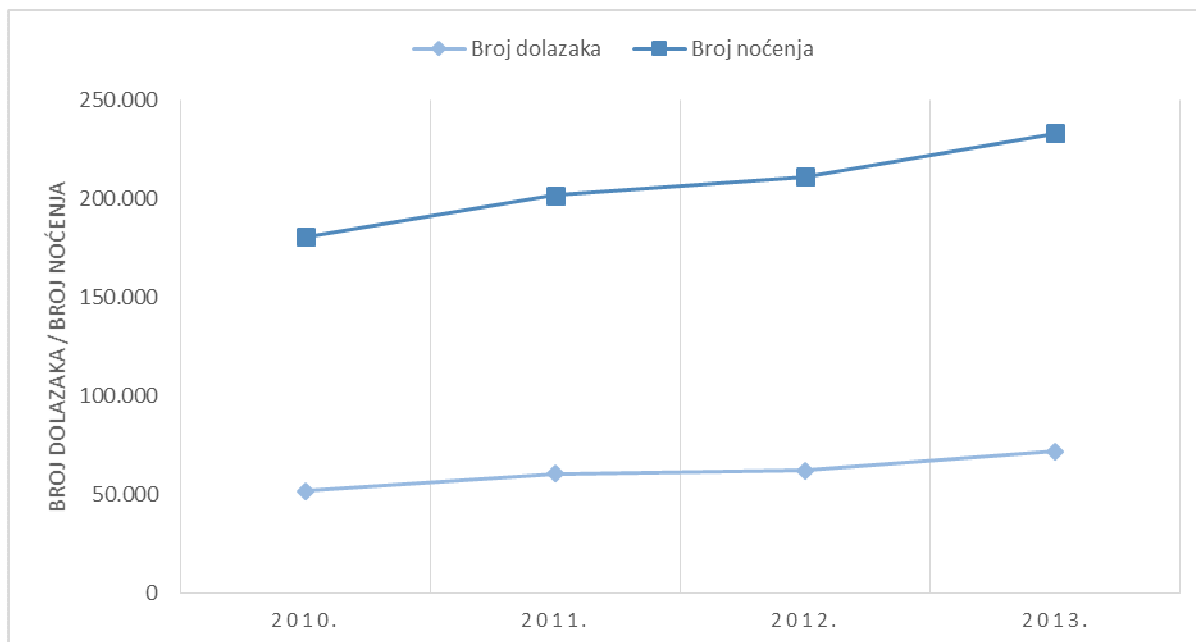
Izvor: DZS, Statistička izvješća Zaposlenost i plaće u 2012. godini, Zagreb, 2013. godina

Krapinsko-zagorska županija posljednjih godina bilježi kontinuirani porast broja turističkih dolazaka te noćenja, no istovremeno je primijećeno da iako dolazi 17% više turista (razdoblje 2010. – 2011.), broj noćenja se u istom razdoblju povećao za 10%. Dolazi više gostiju koji ostaju kraće. Navedena situacija može ukazati na nedostatak ponude zanimljive turistima, a i na trend kraćeg boravka turista.





Grafikon 15 - Broj turističkih dolazaka i noćenja u Krapinsko-zagorskoj županiji



Izvor: Turistička zajednica Krapinsko-zagorske županije

Značajni vid turizma u Krapinsko-zagorskoj županiji je vjerski turizam, gdje tradicija hodočašćenja u nacionalno svetište Mariju Bistricu traje više od tri stoljeća. Treba istaknuti da su prihodi od vjerskog turizma znatno manji u Krapinsko-zagorskoj županiji nego u zemljama iz okruženja. Obzirom na oblik turističke djelatnosti, unatrag dvije godine vidljivo je smanjenje broja posjetitelja u kupališta / toplice Krapinsko-zagorske županije što je posljedica zatvaranja jednog od najpoznatijih kupališta – Stubičkih Toplica. Nakon prvotnog porasta broja posjetitelja u muzeje Krapinsko-zagorske županije uzrokovanog otvaranjem svjetski poznatog Muzeja krapinskog neandertalca u Krapini, dolazi do laganog pada broja posjetitelja, vjerojatno kao posljedica zasićenosti postojećim atrakcijama i načinom promocije.

Analizirajući strukturu gostiju, posljednjih je godina uočen kontinuiran porast broja turističkih dolazaka, a posebno je značajan porast stranih gostiju, što ide u prilog naporima turističkih djelatnika da kroz županijski brand „Bajka na dlanu“ osiguraju prepoznatljivost destinacije na europskom tržištu. Okretanje ponude stranim tržištima predstavlja imperativ razvoja turizma u Krapinsko-zagorskoj županiji.

Okosnicu ponude smještaja Krapinsko-zagorske županije čine hoteli u toplicama. U hotelima je ostvareno preko 3/4 ukupnih noćenja. Osnovu zdravstveno-turističke ponude Krapinsko zagorske županije čine termalni izvori Krapinskih, Stubičkih, i Tuheljskih toplice, dok neiskorištene potencijale predstavljaju Sutinske i Šemničke toplice. Konkurentnost zagorskih toplica u zdravstvenom i kupališnom turizmu ovisi o kvaliteti usluga i smještaja..





Uz smještaj i ostale turističke lokalitete, jedan od promotivnih elemenata županije predstavljaju brojne kulturne manifestacije kao što su Viteški turnir u Gornjoj Stubici, Seljačka buna u Donjoj Stubici, Tjedan kajkavske kulture u Krapini. Ostale manifestacije uglavnom ne prelaze županijske okvire.

Usporedivši ostvarene rezultate turističkog sektora Krapinsko-zagorske županije sa županijama unutar Klastera Središnja Hrvatska u 2013., Krapinsko-zagorska županija drži 1. mjesto s udjelom od 19% ukupno ostvarenih noćenja u Klasteru, a u kontinentalnom dijelu 2. mjesto, iza Karlovačke županije.

Daljnji razvoj turizma u Krapinsko-zagorskoj županiji, prvenstveno će ovisiti o daljnjem tijeku i oporavku nakon gospodarske krize 2010.-2013. godine. Kao posebna snaga zagorskog turizma, ističu se svjetski poznate poliklinike i specijalizirane bolnice u kojima radi većinom domicilno stanovništvo koje u sinergiji sa turističkim smještajem mogu predstavljati odlične turističke paket aranžmane, posebice imajući na umu da je cijena zdravstvenih, kurativnih, preventivnih, rehabilitacijskih i estetskih programa i zahvata niža nego u zemljama u okruženju, a kvaliteta visoka.

Najveći izazovi u oformljivanju turističke ponude su upravo zadržavanje lokalnog identiteta i odupiranje masovnom turizmu uz očuvanje prirodnih resursa. Odupiranje masovnom turizmu podrazumijeva i usmjerenost na individualnog gosta i krojenje ponude po njegovoj mjeri. Preduvjet je visoka kvaliteta usluge te razvijena specijalizirana turistička ponuda za kojom u ovom trenutku još uvijek ne postoji potražnja na domaćem tržištu. Krapinsko-zagorska županija trenutno nema Strategiju razvoja turizma.

6.8. Poljoprivreda

Poljoprivredna djelatnost na području Krapinsko-zagorske županije uvjetovana je konfiguracijom terena, kvalitetom tla, razmještajem stanovnika i tradicionalnim načinom življenja na manjim posjedima. Za intenzivnije bavljenje poljoprivredom, prirodni uvjeti su slabi, teren je brdovit, manjim dijelom nizinski sa neujednačenim režimom nadzemnih i podzemnih voda. Pored toga nema većih melioracijskih zahvata u cilju privođenja tla za poljoprivrednu proizvodnju. Jedno od osnovnih obilježja poljoprivrednih gospodarstava je usitnjenost posjeda i njihova rascjepkanost.

Tabela 8 - Broj poljoprivrednih gospodarstava

Godina	Obiteljska poljoprivredna gospodarstva	Obrti	Trgovačka društva	Zadruga	Ostali	UKUPNO
2003.	4640	54	18	11	0	4723
2012.	9010	86	51	14	2	9163
2013.	8931	121	67	19	2	9140

Izvor: Agencija za plaćanja u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju, 2014.





Prema podacima Agencije za plaćanja u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju, na području Krapinsko-zagorske županije, u 2013. godini upisano je ukupno 9140 poljoprivrednih gospodarstava, od čega je 8931 obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava. Značajan udio čine i obrti koje bilježe znatan rast u posljednje tri godine.

Prema podacima Agencije za plaćanja u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju, na području Krapinsko-zagorske županije 70% je obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava čiji su nositelji muškarci, dok je samo 30% žena koje su nositeljice obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava. Poljoprivredne površine obuhvaćaju gotovo 16% ukupne površine Krapinsko-zagorske županije, a najveći udio poljoprivrednog zemljišta otpada na oranice (54,37%) te livade (33,77%). U promatranom razdoblju 2011. – 2013. godine posebno je uočljiv trend smanjenja površina pod vinogradima i miješanim višegodišnjim nasadima.

U usporedbi sa ukupnom površinom pod nasadima vinove loze iz 2003. godine (521,81) odnosno broja trsova (3.262.127) i ukupnog broja vinogradara (4.462), u posljednje je četiri godine uočen porast navedenih usporednih parametara. U protekle četiri godine također je uočen kontinuiran porast od 0,3% broja vinogradara čime se automatski povećava i površina pod nasadima vinove loze (18%) te broj trsova (2,4%). Razlike u površini (ha) pod nasadima vinove loze u odnosu na površinu vinograda (ha) (tablica 29 Površina zemljišta (ha) prema vrsti uporabe) proizlaze iz različitih evidencija koje nas upućuju na aktivno bavljenje vinogradarstvo.

Prema podacima iz 2013. godine, najveći broj kućanstava imao je veličinu posjeda 1-3 ha (76%), zatim slijede kućanstva sa posjedima veličine do 1 ha površine - 19%; dok je najmanje kućanstva koja imaju posjede veličine iznad 10 ha (1,4%). Prosječna veličina posjeda iznosi 1,1 ha. Međutim, u promatranom razdoblju vidljiv je blagi rast površina poljoprivrednog zemljišta, što je prirodno slijedi povećanje broja poljoprivrednih gospodarstava. Posebno je značajan kontinuirani porast poljoprivrednog zemljišta površina većih od 5 ha, što dovodi do zaključka da su poljoprivredna gospodarstva počela sa okrupnjivanjem zemljišta.

Stočarstvo predstavlja značajan segment poljoprivrede u Krapinsko-zagorskoj županiji. Iako su prirodni uvjeti za bavljenje stočarstvom pogodni, u razdoblju 2010. – 2013. godina uočeno je da broj krava opada, te i s time se smanjuje broj uzgajivača krava. Budući da se temeljem trenutno važećim zakonskih odredbi, svinje, ovce i koze ne označavaju, ne postoje relevantni podaci o stvarnom stanju u stočarstvu.

Na području Županije uzgojem svinja za vlastite potrebe bavi se oko 90% gospodarstava, dok je vrlo malo proizvođača koji se bave uzgojem tovljenika za potrebe tržišta i uzgajivača koji drže matične svinje.

Kao što je slučaj i u stočarstvu, temeljem trenutno važećim zakonskih odredbi, perad se ne označava te iz tog razloga ne postoje relevantni podaci o stvarnom stanju u peradarstvu.

Krapinsko-zagorska županija je tradicionalno voćarsko proizvodno područje u kojem prevladavaju klimatski uvjeti za intenzivnu proizvodnju jabuka, krušaka, šljiva, marelica, bresaka, trešanja, višanja, oraha, lijeske i jagodičastog voća. Iz tablice 34. vidljivo je povećanje i površina pod nasadima i broja uzgajivača. Posljednjih godina uočen je veliki interes za uzgojem egzotičnog voća kao što su goji bobice, tayberry i slično, no na području Krapinsko-zagorske županije svakako prednjači uzgoj aronije gdje je uočen porast od 117% površina pod nasadima u razdoblju od dvije godine.

Posljednjih se godina velika pozornost usmjerava na poticanje integrirane i ekološke proizvodnje. Analiza broja gospodarstava koja se bave integriranom proizvodnjom pokazuje smanjenje broja poljoprivrednih gospodarstava, no





oscilacije su gotovo zanemarive, budući da je zamijećen rast različitih kultura pod integriranom proizvodnjom. U ekološkoj proizvodnji u promatranom razdoblju 2011. - 2013. uočen je kontinuirani rast kako poljoprivrednih gospodarstava, tako i poljoprivrednih kultura. Razlika između ukupnog broja poljoprivrednih gospodarstava i ukupnog broja poljoprivrednih kultura dolazi zbog činjenice da jedno gospodarstvo može uzgajati više različitih kultura, što posebno je posebno vidljivo u ekološkoj proizvodnji.

Krapinsko-zagorska županija kroz provedbu Mjera ruralnog razvoja nastoji potpomagati poljoprivrednike, podići razinu kvalitete poljoprivrednih prehrambenih i šumskih proizvoda te osigurati konkurentnost na tržištu. Riječ je o nizu mjera kao što su: edukacije za korisnike mjera ruralnog razvoja, potpore za pripremu projekata, poticanje komercijalizacije tradicionalnih poljoprivredno-šumskih prehrambenih proizvoda i tradicionalnih zagorskih jela, promocija tradicionalno poljoprivredno-šumskih prehrambenih i obrtničkih proizvoda i tradicionalne zagorske kuhinje, uspostava i jačanje proizvođačkih grupa i proizvođačkih organizacija, potpore samoopkrbnim gospodarstvima koja proizvode za vlastite potrebe i tržišta, razvoj turističkih djelatnosti te poticanje i promicanje integrirane i ekološke proizvodnje te održivog gospodarenja šumama. Navedene mjere provodile su se u razdoblju 2012.-2013. godine putem Javnih poziva. Izrađena je i analiza temeljem koje je utvrđeno da je po Javnim pozivima u 2012. i 2013. godini zaprimljeno ukupno 411 prijava, od kojih je odobreno 347, te su isplaćena sredstva u iznosu od 3.622.668,30 kuna. Najviše prijava je pristiglo na Javni poziv za potporu za samoopkrbna gospodarstva koja proizvode za vlastite potrebe i tržište, a ta mjera i ima najveći broj korisnika potpore, njih 185 u 2012. i 2013. godini. Kroz potporu za investicijska ulaganja u poljoprivredi u posljednje dvije godine isplatila su se sredstva u iznosu od 1.214.892,43 kune, te je samim time navedena potpora u odnosu na ostale isplaćena u najvećem iznosu. Poticanje komercijalizacije tradicionalnih poljoprivredno-šumskih prehrambenih proizvoda i tradicionalnih zagorskih jela je mjera za koju je zabilježen slab interes, ali su se planirana sredstva preusmjerila na podmjeru Potpora za investicijska ulaganja za koju je postojao veliki interes poljoprivrednika. Mjera Uspostava i jačanje proizvođačkih grupa i proizvođačkih organizacija pokazala se kao najlošija mjera, jer u dvije godine njene provedbe nije zaprimljena niti jedna prijava.

7. Korištenje europskih fondova u pretprijetnom razdoblju

Na sljedećoj tablici iskazana je vrijednost provedenih projekata i projekata u provedbi koji su na području Krapinsko-zagorske županije sufinancirani iz različitih programa Europske unije. Riječ je o evidenciji podataka dostupnih i dostavljenih Zagorskoj razvojnoj agenciji do lipnja 2014. godine.

Tabela 9 - Projekti sufinancirani sredstvima Europske unije (2007. - lipanj 2014.)

NAZIV PROGRAMA	UKUPNA VRIJEDNOST (euro)	BROJ PROJEKATA
Program Unije - CJELOŽIVOTNO UČENJE	303.502	26
IPA II (SLOVENIJA-HRVATSKA)	7.148.141	19
IPA V (IPARD)	307.031	5
Program Unije - EUROPA ZA GRAĐANE	25.000	1
Program Unije - PROGRESS	672.619	3
IPA IV (RAZVOJ LJUDSKIH POTENCIJALA)	762.582	5
CEI (Srednjoeuropska inicijativa)	27.339	1





Program Unije - CIP	4.126.000	1
Program Unije - Mladi na djelu	41.453	3
EIDHR	81.560	1
Ukupno	13.495.227	65

Izvor: Zagorska razvojna agencija, 2013.

Napomena: U evidenciji se nalaze projekti koji su provedeni, odobreno im je završno izvješće te su isplaćena sredstva, **PROJEKTI U PROVEDBI NE NALAZE SE U EVIDENCIJI**

Projekti prekogranične suradnje s partnerima pograničnog područja Republike Slovenije, osim što su brojniji, veći su i opsegom, proračunom i trajanjem. U provedbu su bili uključeni partneri regionalne i lokalne samouprave, razvojne agencije, poslovna zajednica i interesna udruženja, turistički sektor i mnogi drugi. S pravom se može reći da su upravo ovi projekti bili najbolji način istinskog upoznavanja s pravilima i procedurama projekata unutar europskih fondova, kao i međunarodne suradnje.

Komponenta IV Instrumenta prepristupne pomoći odnosi se na razvoj ljudskih resursa i financira projekte na području socijalne kohezije u svrhu ostvarivanja ciljeva Europske strategije za zapošljavanje. Naime, prema podacima Zagorske razvojne agencije, na nekoliko natječaja otvorenih 2012./2013. prijavljeno je svega 6 projekata. Razlozi kvantitativno slabog odaziva odraz je nekoliko faktora – slabe informiranosti, nedostatne spremnosti ciljnih skupina da pripreme, prijave i provedu projekte, komplicirana i dugotrajna procedura, administracija nadležnih tijela itd. Organizacije civilnog društva nisu bile naročito motivirane za aktivnijim uključanjem, posebno zbog loše financijske situacije.

Europska unija svoje ciljeve stvaranja naprednog društva znanja, većeg broja poslova, jačanja suradnje svih razina u procesu obrazovanja (od vrtića do znanstvenih institucija) do 2013.godine pokušavala je ostvariti kroz *Program cjeloživotnog učenja*, odnosno mobilnosti. Problemi i potrebe u ovom području ukazuju na istinsku potrebu promoviranja i poticanja cjeloživotnog učenja i mobilnosti, ali i potpore osnivača dionicima koji se uključuju u ove programe. Obzirom na posve jasne buduće odrednice Europske unije i novom programu *Erasmus +* koji je objedinio postojećih 7 programa obrazovanja, sporta i mladih u jedan te u programskom razdoblju 2014.- 2020. osigurao i veća sredstva za provedbu projekata, čitave zajednice mogu se uključiti u programe uz definiranu konkretnu logističku i financijsku potporu onim segmentima kojima je pomoć nužna.

Na području Krapinsko-zagorske županije provedena su tri projekta u okviru programa PROGRESS, financijskog instrumenta Unije koji podupire razvoj i koordinaciju politika na području zapošljavanja, socijalne uključenosti i zaštite, uvjeta rada, antidiskriminacije, ravnopravnosti spolova i svih aktivnosti jačanja europske dimenzije. U projekte su kao partneri bili uključeni HGK Županijska komora Krapina te Krapinsko-zagorska županija. Iako je provedeno nekoliko edukacija s primjerima iz prakse, pokazalo se da je i na ovom području nužno potencirati mogućnosti, vrijednosti i snažnu europsku dimenziju projekata koji mogu dovesti do nužnih analiza, akcijskih planova, treninga, unapređenja radnog okruženja, promoviranja mobilnosti, novih kurikuluma i drugog.

Smatrajući da važnost korištenja financijskih sredstava dostupnih putem fondova i programa Europske unije, kako u prepristupnom, tako i u novom periodu punopravnog članstva imaju posebno važno mjesto u analizi, podaci su podrobnije obrađeni. Naime, strateški okviri koji nužno moraju biti u suglasju s osnovnim inicijativama i ciljevima EU,





projektni pristup, priprema dokumentacije i proračun, od ključne su važnosti za rast i razvoj u budućem razdoblju. Dosadašnja iskustva temelj su korištenja strukturnih i Kohezijskog fonda, uključivši razvoj svih onih vještina i modela koji se dosad nisu pokazali dovoljno snažnim za adekvatnu apsorpciju sredstava koja su na raspolaganju.





ANALIZA SNAGA, SLABOSTI, PRIJETNJI I MOGUĆNOSTI

SWOT analiza jedan je od analitičkih instrumenata kojim se kroz 4 glavna čimbenika nastoje prikazati snage, slabosti, prilike i mogućnosti određenog sektora / regije. Kako se radi o većinom o subjektivnoj metodi, članovi tematskih radnih skupina za izradu Strategije razvoja ljudskih potencijala kod kreiranja Strategije posvetili su veliku pozornost da svaka tvrdnja u SWOT analizi pronalazi svoj dokaz / indikator u osnovnoj analizi. SWOT analiza podijeljena je obzirom na glavna područja djelovanja na koje je Strategija usmjerena – gospodarstvo, obrazovanje, zapošljavanje i tržište rada. Svaki od ovih segmenata analizira se u odnosu na gore navedene glavne čimbenik. Ova podloga daje nam mogućnost osmišljavanja prioritetnih ciljeva i mjera koje će se poduzimati u narednom razdoblju.

	SNAGE	SLABOSTI
GOSPODARSTVO	<ul style="list-style-type: none">• Razvijena prerađivačka industrija (industrija stakla, papira, tekstilna i metalprerađivačka industrija, vinarstvo) sa snažnim poduzećima koja posluju na izvoznim tržištima i zapošljavaju velik broj ljudi• Brojni obrti s dugom tradicijom koji doprinose i nadopunjavaju razvoj industrije.• Raspoloživ prostor u poslovnim zonama za razvoj poduzetništva.• Komerrijalni poljoprivredni proizvođači aktivni i uspješni na tržištu.• Prepoznatljivost destinacije zbog duge tradicije u topličkom, zdravstvenom, vjerskom, izletničkom, kulturnom i sportskom turizmu te kvalitetan kadar u ovim djelatnostima.	<ul style="list-style-type: none">• Niska produktivnost gospodarstva• Nedostatak sposobnosti predviđanja promjena i budućih potreba gospodarstva.• Nedovoljno ulaganje u razvoj ljudskih potencijala, održivi razvoj, istraživanje i razvoj• Neravnomjeran razvoj područja zbog koncentracije gospodarskih zbivanja na određenim lokacijama.• Nedovoljna prilagodba radnika, poduzeća i poduzetnika promjenjivim gospodarskim okolnostima.• Odljev stručnih i visokoobrazovanih kadrova zbog neodgovarajućih uvjeta rada ili nemogućnosti nalaženja posla.• Nedostatak visokoobrazovane i stručne i inovativne radne snage, odnosno radnika s kompetencijama koje odgovaraju potrebama gospodarstva.• Nedovoljno razvijeni mehanizmi privlačenja stručnih kadrova potrebnih gospodarstvu.• Ograničena mobilnost radne snage (navike, stavovi, loša prometna povezanost).• Nerazvijen sektor socijalnog poduzetništva.• Socijalna neodgovornost i neosjetljivost poslodavaca, poput neisplate plaća i doprinosa za radnike.





OBRAZOVANJE	ZAPOŠLJAVANJE I TRŽIŠTE RADA
<ul style="list-style-type: none">Razvijena mreža pučkih otvorenih učilišta s raznovrsnim programima cjeloživotnog i dodatnog obrazovanja te verificiranim programima prekvalifikacija, koja mogu reagirati na potrebe tržišta rada brže od formalnog sustava obrazovanja.Raznovrsnost vrsta škola i srednjoškolskih programa (gimnazije, umjetničke, strukovne, obrtničke).	<ul style="list-style-type: none">Stanovništvo nedovoljno zainteresirano za cjeloživotno učenje.Nedostupnost cjeloživotnog obrazovanja (financijski, vremenski, prometno)Nedovoljno razvijena svijest o važnosti i mogućnostima volontiranja kao načina stjecanja radnog iskustva.Nerazvijen sustav profesionalne rehabilitacije, te slabe mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom (neprilagođena radna mjesta, nedostatne vještine)Otežan pristup tržištu rada socijalno ugroženim osobama i osobama s posebnim potrebama.
<ul style="list-style-type: none">Dobro raširena mreža područnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje olakšava upravljanje ljudskim potencijalima te pomaže nezaposlenim osobama u profesionalnom usmjeravanju i traženju zaposlenja.Uspostavljeno lokalno partnerstvo za zapošljavanje koje identificira nove prilike na tržištu rada i usmjerava dionike u provođenju aktivne politike tržišta rada.Akumulirano iskustvo iz prethodnih međunarodnih projekata iz sektora tržišta rada omogućava korištenje najboljih svjetskih praksi.	<ul style="list-style-type: none">Niska stopa ukupne zaposlenosti u odnosu na RH i EU.Destimulirajući učinak primanja naknada za nezaposlene i socijalne pomoći na motiviranost za rad i obrazovanjeZapošljavanje se rijetko bazira na inovativnosti

GOSPODARSTVO	PRILIKE	PRIJETNJE
	<ul style="list-style-type: none">Pojednostavljen plasman proizvoda i usluga na jedinstvenom europskom tržištu.Usklađenje s europskom legislativom pojednostavljuje uvjete i procese poslovanja.Dostupni strukturni i investicijski fondovi EU pogodni za razvoj gospodarstva.Podrška razvoju, komercijalizaciji i specijalizaciji poljoprivredne proizvodnje kroz Jedinstvenu poljoprivrednu politiku EU.Razvoj tehnološke i prometne infrastrukture uz podršku europskih fondova.Pojačan transfer tehnologija s drugih tržištaBlizina Zagreba kao mjesto rada, tehnološkog resursa, tržišta za poljoprivredne proizvode i turističkog emitivnog tržišta.Jačanje svijesti o društveno odgovornom poslovanju.	<ul style="list-style-type: none">Nestabilna i neprilagodljiva porezna politika koja utječe na investicije.Rast konkurencije iz EU u poljoprivredi, prerađivačkoj industriji i trgovini.Nepostojanje učinkovitog nacionalnog programa potpore proizvodnim investicijama i zapošljavanju te pripadajućeg financijskog okvira.Obrazovni sustav koji ne može odgovoriti na potražnju na tržištu rada.





OBRAZOVANJE	<ul style="list-style-type: none">• Javno-privatno partnerstvo kao izvor financiranja gradnje i dogradnje školskih objekata.• Aktivna privatna inicijativa u sektoru obrazovanja za rad• Blizina Zagreba kao obrazovnog centra.• Mobilnosti i obrazovanje u državama članicama EU.••	<ul style="list-style-type: none">• Negativna demografska kretanja.• Nesrazmjer između postojećeg stanja i propisanih standarda u predškolskim i školskim ustanovama (opremljenost, pedagoški standardi itd.).• Neusklađenost obrazovnih programa s potrebama tržišta rada.• Inertni školski sustav koji producira nedovoljno osposobljen i nekvalificiran stručni kadar.
ZAPOŠLJAVANJE I TRŽIŠTE RADA	<ul style="list-style-type: none">• Provedba gospodarskih reformi i reformi javnog sektora (uprava, obrazovanje)• Jačanje međuinstitucionalne suradnje na nacionalnoj i međunarodnoj razini (trickle down effect)• Dostupnost aktivnih mjera na tržištu rada te drugih financijskih izvora za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja, te za očuvanje radnih mjesta• Promjena društvenog stava o poduzetništvu• Povezivanje organizacija civilnog društva u EU.	<ul style="list-style-type: none">• Produbljivanje financijske i gospodarske krize.• Politička previranja.





RAZVOJNA VIZIJA, MISIJA I CILJEVI

Vizija razvoja tržišta rada Krapinsko - zagorske županije i održivog upravljanja ljudskim potencijalima je:

Konkurentno gospodarstvo temeljeno na znanju i inovacijama uz društveno odgovorno poslovanje.

Misija, koja predstavlja način na koji će se ostvariti vizija, predstavlja osnovu za definiranje razvojnih ciljeva. Misija je:

Produktivnost rada, razvoj i konkurentnost gospodarstva postiže se sinergijom:

- prilagodljive i mobilne radne snage koja odgovara potrebama tržišta rada
- promicanjem kvalitete poslova
- cjeloživotnim obrazovanjem / učenjem
- poticanjem jačanja znanja i inovativnosti dionika tržišta rada
- socijalne osjetljivosti i društveno odgovornog poslovanja.

Prioritetni ciljevi razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije prikazani su u tabeli 10.

Tabela 10 - Ciljevi i mjere razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije, 2014. - 2020. godina

PRIORITETNI CILJ 1		PRIORITETNI CILJ 2		PRIORITETNI CILJ 3	
Unaprjeđenje znanja, vještina i kompetencija u funkciji konkurentnog gospodarstva		Razvoj i usklađivanje programa obrazovanja s potrebama tržišta rada		Povećanje razine zapošljivosti, produktivnosti i socijalne kohezije	
MJERE					
1.1.	Unaprjeđenje znanja i kompetencija dionika tržišta rada	2.1.	Razvoj dodatnih oblika učenja na radnom mjestu	3.1.	Razvoj i promocija inovativnih oblika zapošljavanja
1.2.	Ulaganje u sustavni razvoj ljudskih potencijala u tvrtkama, javnom i civilnom sektoru	2.2.	Izrada plana potreba gospodarstva za ljudskim potencijalima	3.2.	Promoviranje cjeloživotnog učenja
1.3.	Poticanje povećanja produktivnosti na radnom mjestu/gospodarstvu	2.3.	Jačanje sposobnosti i kvalitete obrazovnih institucija	3.3.	Provedba politike jednakih mogućnosti u zapošljavanju





1. Sadržaj prioritetnih ciljeva i razvojnih mjera za razdoblje 2014. – 2020. godina

PRIORITETNI CILJ 1	Unaprjeđenje znanja, vještina i kompetencija u funkciji konkurentnog gospodarstva
---------------------------	--

MJERA 1.1.	Unaprjeđenje znanja i kompetencija dionika tržišta rada
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Strukturalna nezaposlenost i neodgovarajuće kompetencije (dugotrajno) nezaposlenih, te nedovoljna ulaganja u razvoj kompetencija zaposlenih i poduzetnika rezultiraju niskom konkurentnošću KZZ i njenih poslovnih subjekata na tržištu. Poboľšanje zapošljivosti ljudskih potencijala omogućit će bržu prilagodbu promjenjivim uvjetima na tržištu rada te time omogućiti i povećanu konkurentnost poslovnog sektora.
PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Razvoj i provedba programa osposobljavanja, usavršavanja i prekvalifikacije u suradnji s gospodarstvom i u skladu s potrebama na tržištu rada.• Poticanje fleksibilnosti obrazovnog sustava i brzo uvođenje novih programa cjeloživotnog učenja baziranih na izraženim potrebama gospodarstva.• Identifikacija potrebnih vještina i znanja koja se mogu prenositi između zanimanja i omogućiti zaposlenima i nezaposlenima da ih steknu.• Ulaganje u razvoj poduzetničkih vještina i novih načina poslovanja (upravljanje, financije i sl.)• Usmjeravanje većeg broja učenika, studenata, te sudionika u cjeloživotnom obrazovanju u programe bazirane na tehnologiji i prirodnim znanostima kako bi se povećala prenosivost znanja između zanimanja i otvorili šire mogućnosti za razvoj karijere.• Jačanje kapaciteta za istraživanje, razvoj i inovacije.• Pronalaženje uzroka (nastupanja) nezaposlenosti ili slabe zapošljivosti ugroženih skupina i uvođenje programa kojima se može djelovati na identificirane uzroke.
CILJNE SKUPINE	Nezaposleni i zaposleni, poduzetnici
POKAZATELJI	Stopa nezaposlenosti, udio dugotrajno nezaposlenih osoba, broj nezaposlenih osoba uključenih u obrazovne aktivnosti, udio osposobljenih osoba u prosječnom broju nezaposlenih, uspješnost zapošljavanja po završenom osposobljavanju.

MJERA 1.2.	Ulaganje u sustavni razvoj ljudskih potencijala u tvrtkama, javnom i civilnom sektoru
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Razvoj sustava upravljanja i ulaganje u razvoj zaposlenika omogućava povećanu radnu efikasnost, te povećanu konkurentnost. Razvoj stava u poslovnim subjektima da je ulaganje u ljudske potencijale ulaganje u vrijednost, a ne trošak. Ovom mjerom želi se unaprijediti upravljanje ljudskim potencijalima u tvrtkama, javnom i civilnom sektoru.





PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Promocija vrijednosti ljudskih potencijala za razvoj poslovnih subjekata.• Unapređenje menadžerskih i specijalističkih vještina zaposlenih kako bi mogli odgovarati na zahtjeve i dinamiku poslovanja.• Edukacija na temu upravljanja ljudskim potencijalima, planiranju potreba za zapošljavanjem, motiviranju i vođenju zaposlenika, selekciji i zapošljavanju odgovarajućih zaposlenika, te stvaranju potrebnih zaposlenika.• Razvoj mentorskih programa i poticanje suradnje između sektora.• Poticanje inicijative poslodavaca za sudjelovanjem u stvaranju potrebnih obrazovnih programa.• Provedba programa cjeloživotnog učenja i drugih obrazovnih programa uz suradnju poslodavaca (organizacija prakse, nabava potrošnih sredstava, raspolaganje strojevima i sl.).• Osposobljavanje svih sektora za pronalaženje izvora financiranja za potrebne investicije u razvoj ljudskih potencijala kroz projekte i slične aktivnosti.
CILJNE SKUPINE	Poduzetnici, javni i civilni sektor
POKAZATELJI	Broj polaznika programa cjeloživotnog učenja, broj poslovnih subjekata koji organiziraju edukaciju svojih zaposlenika, broj projekata vezanih uz razvoj ljudskih potencijala.

MJERA 1.3.	Poticanje povećanja produktivnosti na radnom mjestu/gospodarstvu
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Povećana produktivnost na radnom mjestu utječe i na povećanje produktivnosti gospodarstva, te poboljšanje prilagodbe poslovnog sektora, poduzetnika i zaposlenih promjenjivim gospodarskim okolnostima.
PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Primjena najboljih rješenja za konkretne probleme poslovnih subjekata kroz suradnju sa znanstvenim sektorom odnosno kroz međunarodnu suradnju• Korištenje iskusnih zaposlenika unutar i između poslovnih subjekata kako bi se unaprijedile kompetencije novozaposlenih (uključivši korištenje umirovljenika i stručnjaka iz drugih poslovnih subjekata)• Poticanje korištenja sustava unaprjeđenja produktivnosti (upravljanje kvalitetom i sl.) unutar poslovnih subjekata• Tehnička i financijska podrška poslovnom sektoru pri uvođenju novih i inovativnih tehnologija u poslovanje• Pomoć novim poduzetnicima oko realizacije poduzetničkih ideja zasnovanih na znanju, istraživanju, inovacijama kroz poticanje umrežavanja poslovnog sektora i istraživačkih institucija
CILJNE SKUPINE	Zaposleni, poduzetnici
POKAZATELJI	Povećanje produktivnosti poduzetnika





PRIORITETNI CILJ 2	Razvoj i usklađivanje programa obrazovanja s potrebama tržišta rada
---------------------------	--

MJERA 2.1.	Razvoj dodatnih oblika učenja na radnom mjestu
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Poslodavci radnu snagu bez iskustva smatraju opterećenjem umjesto potencijalom, a novozaposleni su često uvjereni da su njihova znanja i vještine dovoljna za optimalno funkcioniranje na radnom mjestu. Razvoj sustava naukovanja, pripravništva i vježbeništva kao instrumenta za osposobljavanje mladih i ugroženih skupina za prilagodbu potrebama tržišta rada dovest će do usklađivanja potreba poslodavaca i osoba koje tek ulaze na tržište rada. Ovom mjerom odgovara se na primjetan nedostatak prilika za stjecanje prvog radnog iskustva, bez obzira na razinu stečenog formalnog obrazovanja.
PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Uključivanje poslodavaca u postojeće sustave naukovanja, povećanje broja mentora u poslovnim subjektima, razvoj plana naukovanja u suradnji poslodavca i obrazovne institucije.• Sudjelovanje poslodavaca u provedbi obrazovnih programa svih razina koji nemaju predviđenu stručnu praksu (gimnazija, fakultet i sl.).• Rad s poslodavcima na osvješćivanju vrijednosti i izazova koje na radno mjesto donose novozaposleni.• Osmišljavanje programa pripravništva i vježbeništva u sva tri sektora, u skladu s mjerama aktivne politike tržišta rada.• Poticanje mladih na volontiranje i druge oblike stjecanja radnog iskustva izvan formalnog tržišta rada.• Poboljšanja u sustavu profesionalne rehabilitacije kroz povećanu suradnju s gospodarstvom.
CILJNE SKUPINE	Poslodavci, novozaposleni, studenti i učenici, nastavnici i profesori, osobe s rehabilitacijskim potrebama
POKAZATELJI	Broj sati naukovanja učenika u tvrtkama, broj volonterskih sati.

MJERA 2.2.	Izrada plana potreba gospodarstva za ljudskim potencijalima
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Konkurentnost županije ovisi o promišljenom upravljanju ljudskim potencijalima. Sustavno praćenje potreba za ljudskim potencijalima u sva tri sektora bazira se na kvalitetnim informacijama i analizama trendova u zapošljavanju, razvoju industrija i kretanjima na lokalnom i svjetskom tržištu. Ovom mjerom želi se utjecati na „odljev mozgova“ te na brzinu i kvalitetu popunjavanja postojećih radnih mjesta usklađivanjem ponude i potražnje na tržištu rada, te razviti sposobnost predviđanja promjena i budućih potreba na tržištu rada.
PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Izrada analiza kretanja na tržištu rada te priprema projekata i aktivnosti kojima će se odgovoriti na identificirane izazove.• Izrada planova ulaska na tržište rada za specifične skupine (mladi, žene, osobe u nepovoljnom položaju, darovite osobe, visokoobrazovane osobe, te





	<p>osobe s teškoćama u učenju).</p> <ul style="list-style-type: none">• Planiranje upisnih kvota i obrazovnih programa u skladu s identificiranim trendovima i planovima uz povećanje fleksibilnosti (formalnog i neformalnog) obrazovnog sustava.• Unaprijeđena komunikacija o potrebama za ljudskim resursima između poslovnog, javnog i civilnog sektora.• Aktivno privlačenje potrebnih stručnih kadrova za konkretne identificirane potrebe na tržištu rada (osiguravanje smještaja i posebnih uvjeta u skladu s mogućnostima).
CILJNE SKUPINE	Poslovni, javni i civilni sektor.
POKAZATELJI	Udio nezaposlenih osoba sa suficitarnim obrazovnim programima, udio nerealiziranih radnih mjesta, udio osoba sa završenim deficitarnim obrazovnim programima.

MJERA 2.3.	Jačanje sposobnosti i kvalitete obrazovnih institucija
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Ovom mjerom želi se utjecati na nesrazmjer između postojećeg stanja i propisanih standarda u predškolskim, školskim i visokoškolskim ustanovama na lokalnoj razini kroz poboljšanu suradnju sva tri sektora i povećane investicije poslovnog sektora u opremljenost i pedagoške standarde kroz donacije i zajedničke aktivnosti. Želi se utjecati i na inertnost školskog sustava koji producira nedovoljno osposobljen i nekvalificiran stručni kadar.
PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Poticanje suradnje obrazovnog i poslovnog sektora kroz konkretne projekte u kojima obrazovni sektor sudjeluje u rješavanju problema poslovnog sektora i obrnuto.• Stvaranje prilika za međunarodnu suradnju i razmjenu najboljih praksi.• Modernizacija i unapređenje strukovnog obrazovanja.• Korištenje prilika za povećanu mobilnost nastavnog osoblja, učenika i studenata.• Korištenje izvanproračunskih izvora financiranja (projekti, donacije i sl.) za provedbu projekata koji utječu na kvalitetu kadra i profesionalne standarde u obrazovanju.• Povezivanje visokoškolskih i znanstvenih institucija iz okruženja sa srednjim i osnovnim školama u KZŽ kako bi se pružili dodatni sadržaji za učenike i nastavnike, promovirale vještine potrebne za uspješno studiranje i znanstveni rad, te kako bi se podigla kvaliteta obrazovanja• Uvođenje i financiranje kroz suradnju s roditeljima i poslovnim subjektima mobilnih timova stručnjaka (npr. logoped, psiholog, defektolog) za lokacije izvan većih centara županije
CILJNE SKUPINE	zaposleni u obrazovnom sustavu, poduzetnici, učenici, studenti, roditelji
POKAZATELJI	Broj projekata mobilnosti, iznos investicija u zgrade i opremu u školama, donacije poslovnog sektora obrazovnom sektoru, broj mobilnih timova, broj obrazovnih





programa za obrazovanje odraslih, broj izvannastavnih i izvanškolskih programa.

PRIORITETNI CILJ 3

Povećanje razine zapošljivosti, produktivnosti i socijalne kohezije

MJERA 3.1.	Razvoj i promocija inovativnih oblika zapošljavanja
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Lokalno partnerstvo za zapošljavanje je centralno mjesto gdje se interesi svih skupina isprepliću u svrhu stvaranja ekonomske koristi i novih radnih mjesta. Ovom mjerom želi se potaknuti korištenje inovacija za razvoj lokalne ekonomije, te stvoriti institucionalna infrastruktura koja povezuje investitore, istraživače, proizvođače i kupce, koji stvaraju nova tržišta, nove industrije i nova radna mjesta bazirana na inovativnim tehnologijama i poslovnim modelima.
PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Osposobljavanje LPZ-a za koordinaciju aktivnosti koje vode do suradnje između sektora.• Ciljano poticanje investicija u osnovna i primijenjena istraživanja s područja šire regije u poslovnom sektoru KZZ te suradnje naučnih institucija (fakulteta, instituta i sl.) s poslovnim sektorom, naročito u prerađivačkoj industriji.• Poticanje razvoja naučno-tehnoloških znanja izvan obaveznog školskog sustava kroz suradnju s gospodarstvom (programi tehničke kulture, natjecanja i sl.)• Poticanje kreativnih projekata koji za ostvarenje trebaju suradnju poslovnog sektora.• Aktivnosti na svladavanju novih i naprednih vještina u novih i inovativnim načinima rada.• Promocija rodno netipičnih zanimanja kako bi se potakla kreativnost.• Organizacija natjecanja u kojima učenici, studenti, ili zaposleni rješavaju konkretne probleme gospodarstva.• Poticanje samozapošljavanja te netradicionalnog poduzetništva (zadruga, socijalno poduzetništvo, zajednički rad stručnjaka, crowdfunding poduzetničkih ideja...)• Poticanje poduzetništva mladih i drugih ranjivih skupina kroz sustav financijskih poticaja, mentorstva, poslovnog savjetovanja i suradnju kroz međunarodne programe (Erasmus i sl.)
CILJNE SKUPINE	LPZ, poslovni sektor, naučne institucije i fakulteti, kreativci, inovatori, mladi i druge ranjive skupine
POKAZATELJI	Broj novih poduzetnika, broj novoosnovanih obrtnika.

MJERA 3.2.

Promoviranje cjeloživotnog učenja

OPIS MJERE I

Cjeloživotno učenje je preduvjet kontinuirane konkurentnosti na tržištu rada.





PREDVIĐENI UČINAK	Unaprijeđeno formalno obrazovanje i kroz cjeloživotno obrazovanje stečene kompetencije poboljšavaju zapošljivost. Sudionici na tržištu rada (zaposleni i poslodavci) moraju razviti svijest o potrebi za promjenom stava o radu, radnom mjestu, karijeri, i potrebnim znanjima i vještinama potrebnima za funkcioniranje na modernom tržištu rada. Unaprijeđenje mobilnosti radne snage unutar i između radnih mjesta, te između lokacija gdje su dostupna radna mjesta.
PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Poboljšana informiranost o dostupnim programima cjeloživotnog učenja.• Jačanje sustava cjeloživotnog obrazovanja.• Poboljšana dostupnost programa (financiranje programa, stipendiranje korisnika programa, dostupnost lokacija javnim prijevozom i financiranje prijevoza, organizirana praksa i sl.)• Unaprijeđene aktivnosti profesionalnog usmjeravanja, kontinuirani rad s učenicima, studentima, roditeljima i poslodavcima.• Razvijanje novih i prilagodba obrazovnih i praktičnih programa za usavršavanje (formalnih i neformalnih) u skladu s interesima i potrebama na tržištu rada.• Unaprijeđenje vještina i kvalifikacija radne snage za potrebe sektora obnovljivih izvora energije i energetske učinkovitosti.• Jačanje kapaciteta djelatnika u obrazovanju za rad s odraslima.• Promicanje poduzetništva i razvoj programa potrebnih za uspješno poduzetništvo.• Promoviranje mogućnosti koje pruža mobilnost, počevši od obrazovnog sustava do rada s poslodavcima kako bi se zaposleni aktivirali, te rada unutar sustava HZZ-a kako bi se aktivirali nezaposleni.• Vrednovanje neformalnog obrazovanja stečenog kroz praksu kao baze za ulazak u programe dodatnog osposobljavanja ili kao uvjet za zapošljavanje.• Poticanje aktivnijeg upravljanja karijerom putem cjeloživotnog učenja.
CILJNE SKUPINE	Učenici, studenti, roditelji, poslodavci, nezaposleni i zaposleni
POKAZATELJI	Povećanje broja sudionika u procesu cjeloživotnog obrazovanja. Povećanje broja osoba uključenih u obrazovanje za poduzetništvo.

MJERA 3.3.	Provedba politike jednakih mogućnosti u zapošljavanju
OPIS MJERE I PREDVIĐENI UČINAK	Kroz suradnju javnog, privatnog i civilnog sektora, a naročito kroz jačanje uloge civilnog sektora u upravljanju i programima zapošljavanja, podići će se svijest javnosti o potrebi za razumijevanjem potreba ugroženih skupina, te povećati tolerancija prema različitosti. To će rezultirati povećanom integracijom i poboljšanom kvalitetom života ugroženih skupina. Ovom mjerom želi se omogućiti jednak pristup tržištu rada i obrazovnom sustavu svim skupinama kojima prijete socijalna isključenost.





PREDVIĐENE AKTIVNOSTI/ PROJEKTI	<ul style="list-style-type: none">• Proširenje mreže socijalnih usluga koje omogućuju svakodnevno funkcioniranje osobama s posebnim potrebama• Provedba aktivnosti koje doprinose povećanoj općoj toleranciji u društvu• Individualizirana podrška za pristup na tržište rada kroz mentorstvo, profesionalnu rehabilitaciju, profesionalno usmjeravanje i slične programe• Upoznavanje poslodavaca s dostupnim mjerama i prednostima zapošljavanja članova socijalno ugroženih skupina• Poslodavci uvode mjere pozitivne diskriminacije u pristupu radnim mjestima uz podršku lokalne zajednice i javnog sektora• Provedba posebno prilagođenih programa za obrazovanje i stjecanje kompetencija• Pomoć (savjetodavna i financijska) poslodavcima za prilagodbu radnih mjesta osobama s posebnim potrebama• Poticanje socijalnog poduzetništva / zadrugarstva – pružanje usluga za osobe iz ugroženih skupina i stvaranje mogućnosti zapošljavanja osoba iz ugroženih skupina
CILJNE SKUPINE	Socijalno marginalizirane i na drugi način socijalno ugrožene osobe (teže zapošljive osobe), poslodavci, pružatelji socijalnih usluga, rehabilitatori i sl.
POKAZATELJI	Udio zaposlenih žena, udio zaposlenih osoba s invaliditetom, udio zaposlenih osoba udobi do 29 godina.





INSTITUCIONALNI OKVIR

Institucionalni okvir provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije počiva na načelu partnerstva i jednakog prava članova partnerstva da budu uključeni u sve projektne aktivnosti. Partnersko vijeće za tržište rada (PVTR KZŽ) ustrojeno je temeljem progresivne integracije sa postojećim institucionalnim mehanizmima planiranja i koordinacije te ravnopravnoj uključenosti regionalne i lokalne vlasti, razvojne agencije, poslodavaca, zajednice i civilnog društva. Upravo su te institucije i sektori ključni pokretači pozitivnih kretanja na regionalnom i lokalnom tržištu rada.

Za uspješno provođenje Strategije potrebno je jasno definirati uloge pojedinih dionika te dodijeliti odgovornosti prilikom provedbe. Stoga su Predsjedništvo PVTR-a i Upravni odbor uredili svoje odnose i odredili zadatke u provedbi temeljem potpisanog Sporazuma o partnerstvu i Poslovnika o radu kojim je uređeno djelovanje tijela Partnerstva.

DIONIČAR	ULOGA U PROVEDBI	ULOGA U PRAĆENJU I OCJENI PROVEDBE
HZZ PU Krapina Krapinsko-zagorska županija	Predstavnik HZZ PU Krapina je u drugom četverogodišnjem mandatu predsjedavajući PVTR-a Krapinsko-zagorske županije i predsjedatelj Upravnog odbora. Župan KZŽ pravni je predstavnik PVTR-a. PVTR KZŽ zadužen je za koordinaciju svih članova te potvrđivanje akcijskog i komunikacijskog plana Strategije. PVTR KZŽ inicira i sudjeluje u pripremi i provedbi razvojnih projekata te usvaja predložene projekte.	Prima i usvaja izvješća o provedbi, nadzire i kontrolira provedbu, razmatra rezultate i učinke provedbe u odnosu na postavljene ciljeve te inicira i priprema dopune i izmjene akcijskog plana i izmjene Strategije.
Skupština	Svi članovi PVTR-a Krapinsko-zagorske županije sačinjavaju Skupštinu koja donosi Strategiju RLJP-a Krapinsko-zagorske županije. Trenutno je sačinjava 34 člana, odnosno institucija. U provedbi Strategije RLJP-a ovo će tijelo usvajati izvješća o napretku koje predlaže Upravni odbor te usvajati aktivnosti priopćavanja i objavljivanja informacija.	Usvaja izvješća o provedbi Strategije, daje prijedloge za izradu Akcijskog plana, inicira projekte i realizaciju projektnih ideja.
Upravni odbor	Operativno je tijelo, ima 7 članova. Zadaci u provedbi su: <ul style="list-style-type: none"> • redoviti pregledi stanja lokalnog tržišta rada i ocjenjivanje utjecaja PVTR-a na razvoj lokalnog tržišta rada 	Usvaja izvješće o provedbi strategije te prati ispunjavanje zadanih indikatora.





	<ul style="list-style-type: none">• pregled, praćenje i ocjena napretka županijske strategije RLJP-a u skladu s utvrđenim ciljevima Strategije i Akcijskim planom• praćenje napretka PVTR-ovog programa rada, sukladno izvješćima koja izdaje Tajništvo PVTR-a• osnivanje tematskih radnih skupina u skladu s aktivnostima Akcijskog plana; imenovanje članova radnih skupina; odobrenje njihovog plana rada• rasprava i priprema izvješća o napretku i uspjehu PVTR-a za Skupštinu• predstavljanje PVTR-a na nacionalnoj razini, suradnja s nacionalnim koordinacijskim tijelom po njegovom mogućem osnivanju.	
Tematske radne skupine	<p>Upravni odbor osniva Tematske radne skupine (TRS). Upravni odbor svojom odlukom utvrđuje sastav, djelokrug i ovlast svake TRS. One razmatraju otvorena pitanja, daju mišljenje i prijedloge o značajnim pitanjima iz njihovog djelokruga Upravnom odboru. Osnovane su tri TRS-e:</p> <ol style="list-style-type: none">1) TRS za Unapređenje znanja i vještina za konkurentno gospodarstvo2) TRS za Razvoj ljudskih potencijala kroz poboljšanje obrazovanja3) TRS za izradu mjera i projektnih ideja za Stvaranje novih prilika za zapošljavanje	Prati rezultate i razvojne učinke predloženih mjera te priprema podloge za izradu izvješća o provedbi Strategije.
Tajništvo PVTR-a	<p>Tajništvo PVTR-a obavlja administrativno-tehničke poslove koje omogućuju funkcioniranje PVTR-a, a čine ga 3 člana.</p> <p>Sjedište Tajništva je u Zagorskoj razvojnoj agenciji d.o.o., a Tajnik/ica je zaposlenik/ica agencije, članovi su još predstavnik/ica HZZ PU Krapina za administrativnu pomoć i predstavnik/ica KZŽ za odnose s javnošću. Tajništvo PVTR-a organizira sjednice, dostavlja pozive, dnevni red i radne materijale prije sjednica pozvanim sudionicima, te priprema i dostavlja zapisnik nakon svake sjednice. Tajništvo PVTR-a bira Upravni odbor, a za svoj rad odgovara Skupštini PVTR KZŽ.</p>	Prikuplja podatke od relevantnih dionika, izrađuje izvješća o provedbi u suradnji sa Tematskim radnim skupinama, predlaže i priprema dopune Strategije i analitičkih podataka te izvještava o rezultatima i učincima provedbe Strategije.





Institucionalni okvir za provedbu Strategije obuhvaća sljedeća područja djelovanja:

- **područje javnih politika:** sudjelovanje političkih predstavnika regionalne i lokalne vlasti u višim strukturama PVTR-a (Predsjedništvo, Upravni odbor) doprinijet će ostvarivanju savjetodavne uloge PVTR-a. Usvojeni Poslovnik o radu PVTR-a uređuje predsjedavajućem i njegovim zamjenicima odgovornost za cjelokupnu koordinaciju i praćenje SRLJP-a. Partnerstvo koje je uspostavljeno s Gospodarskim socijalnim vijećem putem članstva u PVTR-u, osnažit će utjecaj PVTR-a na bitne problematike zapošljavanja i tržišta rada;
- **operativno područje:** Tajništvo PVTR-a od velike je važnosti kako bi se olakšalo svakodnevno funkcioniranje aktivnosti PVTR-a. Zagorska razvojna agencija u kojoj je sjedište Tajništva pruža podršku na operativnoj razini pri pripremi projektnih aplikacija, širenja informacija o mogućnostima financiranja, održavanju baze podataka te uspostavi sustava izvještavanja i praćenja provedbe Strategije.
- **područje ostalih dionika:** najveći broj interesnih skupina predviđeni su u Tematskim radnim skupinama PVTR-a. Uloge dionika razlikuju se sukladno fazi provedbe Strategije. Identificiran je i veliki broj drugih vanjskih dionika koji će imati svoju ulogu u provedbi projekata i aktivnosti kako bi se uravnotežili prostorni i sektorski zahtjevi.

Institucionalni ustroj PVTR-a funkcionirat će unutar postojećih struktura stvaranjem vertikalnih i horizontalnih veza kojima se kanaliziraju informacije i izvori prema jasno definiranim i artikuliranim potrebama i mogućnostima.





USKLAĐENOST SA EUROPSKIM, NACIONALNIM I REGIONALNIM DOKUMENTIMA

Strategija razvoja ljudskih potencijala i tržišta rada Krapinsko-zagorske županije izrađena je u skladu s ciljevima i prioritetima prepoznatim na EU, nacionalnoj i regionalnoj razini s područja zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja. Programsko razdoblje za koje se ova Strategija izrađuje usklađena je s programskim razdobljem u periodu od 2014. – 2020. godine.

Strategija je izrađena za potrebe vođenja održive politike razvoja ljudskih potencijala u Krapinsko-zagorskoj županiji, a na inicijativu Partnerskog vijeća za tržište rada Krapinsko-zagorske županije, uz potporu Ministarstva rada i mirovinskog sustava. Tijekom izrade Strategije, poduzele su se sve aktivnosti za osiguranje sukladnosti dokumenta s važnim strateškim dokumentima na europskoj, nacionalnoj i regionalnoj razini, a to su:

1. Na europskoj razini – Europa 2020, Europska strategija zapošljavanja, Inicijativa za zapošljavanje mladih 2014. – 2020., Strategija o mobilnosti u europskom prostoru visokog obrazovanja, Promocija kulturnih i kreativnih sektora za rast i poslove u EU
2. Na nacionalnoj razini – Sporazum o partnerstvu i Nacionalni program reformi (2014.), Nacrt Industrijske strategije, Strategija razvoja turizma, Strategija razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2013. – 2020, Pametna specijalizacija, Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti Republike Hrvatske (2014. – 2020.), Strateški plan ministarstva uprave za 2014. – 2016., Strategija razvoja strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj (2008. – 2013.), Strateški plan Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, Operativni program “Razvoj ljudskih potencijala 2007. – 2013.“, nacrt Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020.“, Akcijski plan za provedbu Strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj. 2014. – 2020.
3. Na regionalnoj razini – Strategija razvoja Krapinsko-zagorske županije 2011. – 2014., Županijski program djelovanja za mlade Krapinsko-zagorske županije 2012. – 2016., Akcijski plan za provedbu mjera Nacionalne politike za ravnopravnost spolova za razdoblje 2011. – 2015. godine na području Krapinsko-zagorske županije, Akcijski plan socijalnih usluga za 2014. godinu za Krapinsko-zagorsku županiju.

Na razini Europske unije, Strategija razvoja ljudskih potencijala usklađena je sa:

1. **Europa 2020** – Strategija Europa 2020. donosi viziju europske socijalne tržišne ekonomije za 21. stoljeće. Predlažu se tri prioriteta koji se međusobno nadopunjuju: pametan rast - razvijanjem ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji; održiv rast - promicanje ekonomije koja učinkovitije iskorištava resurse, koja je zelenija i konkurentnija te uključiv rast - njegovanje ekonomije s visokom stopom zaposlenosti koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost. S tom namjerom Europska komisija predlaže sljedeće glavne ciljeve EU: 75 % populacije u dobi između 20- 64 godina trebalo bi biti zaposleno; 3% BDP-a EU treba investirati u istraživanje i razvoj; treba ispuniti klimatsko-energetske ciljeve „20/20/20“ (uključujući i povećanje do 30% smanjenja emisije ukoliko okolnosti dozvoljavaju); postotak osoba koje rano napuste školovanje trebao bi biti ispod 10%,





a najmanje 40% mlađe generacije trebalo bi završiti tercijarni stupanj obrazovanja te bi 20 milijuna manje ljudi trebalo biti u opasnosti od siromaštva.

2. **Europska strategija zapošljavanja** – Europskom strategijom zapošljavanja nastoje se otvoriti dodatna i bolja radna mjesta u cijelom EU-u. Potaknuta je strategijom rasta Europa 2020. Europskom strategijom zapošljavanja stvoren je okvir („otvorena metoda koordinacije”) za podjelu informacija, raspravu i koordinaciju u području politike zapošljavanja država članica. Temeljena je na Godišnjem pregledu rasta (AGS) kojim se utvrđuju prioriteti EU-a za predstojeću godinu kako bi se potaknuo gospodarski rast i otvaranje radnih mjesta te započinje godišnji europski semestar kojim se promiče koordinacija nacionalnih vlada u području gospodarske i fiskalne politike.

Tim su postupkom (kojem potporu pruža rad Odora za zapošljavanje) svake godine obuhvaćeni sljedeći koraci:

- Smjernice za zapošljavanje – zajednički prioriteti i ciljevi politika zapošljavanja. Predlaže ih Komisija, dogovaraju nacionalne vlade, a donosi Vijeće EU-a.
- Zajedničko izvješće o zapošljavanju (JER) – temeljeno na (a) procjeni stanja zapošljavanja u Europi, (b) primjeni smjernica za zapošljavanje i (c) ispitivanju nacrtu nacionalnih programa reformi koje provodi Odbor za zapošljavanje. Izvješće je dio Godišnjeg pregleda rasta, a objavljuje ga Komisija i donosi Vijeće EU-a.
- Nacionalni programi reformi (NRP) – podnose ih nacionalne vlade, a Komisija analizira njihovu sukladnost sa strategijom Europa 2020. (baza podataka – NRP prije 2011.).
- Preporuke za pojedinu državu – objavljuje ih Komisija, a temeljene su na nacionalnim programima reformi.

3. **Inicijativa za zapošljavanje mladih 2014. – 2020.** – Kako bi ojačalo potporu u okviru postojećih fondova EU-a, Europsko vijeće u veljači 2013. dogovorilo je pokretanje Inicijative za zapošljavanje mladih. Ova nova inicijativa za razdoblje od 2014. do 2020. bit će usmjerena na regije s posebno visokom stopom nezaposlenosti mladih i na mlade u dobi između 15 i 24 godine, a nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju (NEET). Inicijativa će omogućiti financijsku podršku kao pomoć provedbi mjera u korist zapošljavanja mladih, kao što je Jamstvo za mlade. Regije EU-a u kojima su stope nezaposlenosti mladih iznad 25 % prve će primiti sredstva u okviru inicijative. Inicijativa će osigurati financijsku pomoć za provedbu mjera koje favoriziraju zapošljavanja mladih, poput Youth Guarantee.

4. **Strategija o mobilnosti u europskom prostoru visokog obrazovanja** – ciljevi ove strategije podupiru prioritete Bolonjskog procesa - promicanje kvalitetne mobilnosti studenata, znanstvenih novaka, nastavnika i nenastavnog osoblja visokih učilišta, jačanje kompetencija, znanja i vještina kroz mobilnost, daljnju internacionalizaciju visokog obrazovanja što podrazumijeva unapređivanje visokih učilišta kroz međusobnu usporedbu. Cilj je da do 2020. godine 20% osoba koje steknu akademski naziv provedu jedan dio obrazovanja ili osposobljavanja u inozemstvu.

5. **Promocija kulturnih i kreativnih sektora za rast i poslove u EU** - razmatra niz političkih inicijativa i promociju modernog nadzornog okruženja. Komisija ovom Strategijom također želi potaknuti jače partnerstvo između različitih politika, osobito kulture, obrazovanja, industrije, ekonomije, turizma, urbanog i regionalnog razvoja te prostornog planiranja. Ujedno, planira pokrenuti EU financiranje da poveća podršku za sektore, posebice kroz predloženi program Kreativna Europe 2014. – 2020., koji iznosi 1.8 milijarde €, te kroz fondove Kohezijske politike.





Na razini Republike Hrvatske, Strategija razvoja ljudskih potencijala usklađena je sa:

1. **Sporazum o partnerstvu i Nacionalni program reformi (2014)** u Republici Hrvatskoj formulira prioritete Vlade za smanjenje nezaposlenosti i uočavanje neusklađenosti i manjkavosti, očuvanje radnih mjesta i sprječavanje daljnje nezaposlenosti, te daljnjem radu na fleksibilnom i mobilnom tržištu rada, povezujući obrazovanje i tržište rada putem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO), te poboljšanje djelotvornosti institucija tržišta rada.
2. **Nacrt Industrijske strategije** - procjenjuje kako će se povećati stopa zaposlenosti do 5 postotnih bodova do 2020, s naglaskom na srednje visoke tehnologije proizvodnje, komunikaciju i informatiku, u skladu s pametnim specijalizacijskim okvirima, a imajući u vidu zahtjeve rastućeg "zelenog gospodarstva". To zahtijeva znatna ulaganja u razvoj nastavnih planova i programa, atraktivnost i kvalitetu strukovnog obrazovanja i naukovanja, uz zadržavanje ljudskog kapitala starijih radnika već zaposlenih radnika, kao i sustav koordinacije i suradnje između poslovnog, obrazovnog sustava i znanstveno-istraživačkog sektora.
3. **Strategija razvoja turizma** – glavni ciljevi ove Strategije usmjereni su na obogaćivanje postojećih i generiranje novih turističkih sadržaja i doživljaja, sustavno podizanje razine znanja, vještina i obrazovanja turističkih djelatnika, čime će se kontinuirano unaprjeđivati postojeća kvaliteta i izvrsnost usluge, stvaranje preduvjeta za jačanje poduzetništva, čime će se omogućiti ulazak u novi investicijski ciklus, stvaranje novih radnih mjesta i samozapošljavanje, učinkovito brendiranje Hrvatske i njenih turističkih regija, čime će se postići kvalitativno diferenciranje od konkurencije i osiguranje tržišne prepoznatljivosti.
4. **Strategija razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2013.-2020.** donosi se u skladu s Ekonomskim programom Republike Hrvatske 2013. s ciljem jačanja poduzetničkog potencijala i unapređenja kulture poduzetništva. Poduzetništvo i gospodarstvo, kako Republike Hrvatske tako i Europske unije, će dugoročno napredovati samo ako veliki broj hrvatskih građana prepozna poduzetništvo kao atraktivnu opciju. Strateški ciljevi odnose se na unapređenje ekonomske uspješnosti maloga gospodarstva u sektorima proizvođačkih i uslužnih djelatnosti većim razvijanje raznih financijskih mogućnosti za subjekte maloga gospodarstva i uklanjanje financijskog jaza za malo gospodarstvo, pružanje potpore osnivanju novih poduzeća, rast broja aktivnih poduzeća i jačanje institucija koje pružaju potporu poduzetnicima kako bi se na taj način pridonijelo ravnomjernijem i uravnoteženom razvoju hrvatskih regija, pružanje potpore većem razvoju subjekata maloga gospodarstva jačanjem njihove uprave, uvođenjem i djelovanjem većeg broja visokokvalificiranih zaposlenika te podupiranjem cjeloživotnog učenja zaposlenih u subjektima maloga gospodarstva.
5. **Pametna specijalizacija** je novi koncept politike inovacija osmišljen kako bi se promicalo učinkovito djelotvorno korištenje investicija u istraživanje. Cilj je potaknuti regionalne inovacije u cilju postizanja gospodarskog rasta i prosperiteta, omogućujući da se regije usredotoče na njihove prednosti. Strategija pametne specijalizacije treba biti izgrađena na čvrstim analizama regionalnih sredstava i tehnologije. To bi također trebalo uključivati analizu potencijalnih partnera u drugim regijama.
6. **Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti Republike Hrvatske (2014. – 2020.)** - bazira se na osiguravanju uvjeta za ostvarenje tri glavna cilja: borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti te smanjenje nejednakosti u društvu; sprječavanje nastanka novih kategorija siromašnih, kao i smanjenja broja siromašnih i socijalno isključenih osoba; uspostava koordiniranog sustava potpore skupinama u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti. Pritom je potrebno istaknuti da je anti diskriminacijska politika polazni





princip u ostvarenju navedenih prioriteta i ciljeva. Strateška područja sadrže nekoliko glavnih strateških aktivnosti te načine njihove provedbe koje će se detaljnije razraditi u okviru trogodišnjeg programa provedbe na nacionalnoj razini, a koji će zahtijevati izradu odgovarajućih dokumenata na regionalnoj i lokalnoj razini. Dokument zastupa aktualnu europsku i međunarodnu politiku i sadrži poveznice s europskim i međunarodnim dokumentima ovoga karaktera te planira korištenje europskih i međunarodnih fondova za realizaciju dijela predviđenih strateških aktivnosti.

7. **Strateški plan ministarstva uprave za 2014.-2016. – glavni ciljevi ovog strateškog područja su:** unaprijediti sustav javne uprave, izgraditi korisnički usmjerenu upravu, unaprijediti stručnost i kvalitetu u pružanju upravnih usluga, unapređenje kvalitete javnih usluga kroz djelotvornu primjenu ICT-a u radu javne uprave.
8. **Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013. -** izazovi brzog razvoja novih znanja i tehnologija, čestih promjena na tržištu rada i sve veće potražnje za visoko kvalificiranom radnom snagom, demografskog starenja stanovništva, procesa globalizacije i pristupanja Republike Hrvatske Europskoj Uniji kao središnji prioritet nameću razvoj društva temeljenog na znanju i procesu cjeloživotnog učenja. Strategija razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013. oslanja se i na načela i ciljeve Lisabonske deklaracije Obrazovanje i stručno usavršavanje do 2010. godine iz 2000. godine koja poziva zemlje članice na osuvremenjivanje obrazovnih sustava kako bi Europska unija postala najkonkurentnija i najdinamičnija ekonomija utemeljena na znanju. Europski prioriteti i strategije razvoja strukovnog obrazovanja potvrđeni su i u Kopenhaškoj deklaraciji (2002.), Izjavama iz Maastrichta (2004.) i Helsinkija (2006). Ciljevi donošenja *Strategije razvoja sustava strukovnog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 2008. – 2013.* su: odrediti pravce razvoja strukovnog obrazovanja i načina njihove realizacije, utvrditi parametre promjena strukovnog obrazovanja, uspostaviti mehanizme sustavnog praćenja i ostvarivanja ciljeva, promicati jednaka prava i uvjete učenja za sve, promicati strukovno obrazovanje i osposobljavanje, unaprijediti kvalitetu strukovnog obrazovanja te izgraditi mehanizme usporedivosti i priznavanja hrvatskih strukovnih kvalifikacija u Europi (Europski kvalifikacijski okvir).
9. **Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta - Strateški plan za razdoblje 2012. - 2014. -** hrvatski obrazovni sustav obuhvaća razine predškolskog, osnovnoškolskog, srednjoškolskog i visokog obrazovanja te obrazovanja odraslih kako bi svakom korisniku omogućio optimalno razvijanje njegovih potencijala s ciljem njegova osobnoga razvoja i uključivanja na tržište rada te spremnost na cjeloživotno učenje. Za osiguranje povjerenja stanovništva prema sustavu, motiviranost korisnika za uključivanje te stjecanje kompetencije za cjelokupan osobni i društveni razvoj sustava, osiguranje održive kvalitete sustava ima presudnu ulogu. Ciljevi su uspostaviti održivu kvalitetu odgojno-obrazovnog sustava, razvijati znanost kao pokretača dugoročnog gospodarskog i društvenog razvoja i održiv i kvalitetan sustav sporta.
10. **Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. - 2020. –** glavni ciljevi ovog programa odnose se na promicanje održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage, promicanje socijalne uključenosti, borba protiv siromaštva i svake diskriminacije, ulaganje u obrazovanje, osposobljavanje i strukovno osposobljavanje za vještine i cjeloživotno učenje, jačanje institucionalnih kapaciteta javnih tijela i zainteresiranih strana te učinkovite javne uprave.
11. **Akcijski plan za provedbu Strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj. 2014. – 2020. –** akcijski plan predstavlja niz mjera i aktivnosti koje će se provoditi za postizanje zadanih ciljeva: poboljšanje usklađenosti i umreženosti javnih politika, poboljšanje sustavne podrške poduzetništvu žena, uvođenje poduzetništva žena u cjelokupnu institucionalnu infrastrukturu te promocija poduzetništva žena.





Na regionalnoj razini, Strategija je usklađena sa strateškim dokumentima:

- 1. Strategija razvoja Krapinsko-zagorske županije 2011. – 2014.** - županijska razvojna strategija je temeljni planski dokument namijenjen planiranju održivog društveno-gospodarskog razvoja svake županije. Smjernice poboljšanja kvalitete života i poticanje zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja, predloženi su u svim 4 cilja razvoja Krapinsko-zagorske županije. Strategija razvoja ljudskih potencijala i tržište rada usklađena je s ciljem 3. On se odnosi na unapređenje kvalitete života i razvoj ljudskih potencijala u Županiji.
- 2. Županijski program djelovanja za mlade Krapinsko-zagorske županije 2012. – 2016.** – ovim programom djelovanja za mlade definiraju se aktivnosti usmjerene na podupiranje razvoja u području obrazovanja i informatizacije, zapošljavanja i poduzetništva, socijalne politike, zdravstvene zaštite, aktivnog sudjelovanja mladih u društvu, izgradnja civilnog društva i volonterskog rada, kulture mladih i slobodnog vremena te mobilnosti, informiranja i savjetovanja. Program usmjerava aktivnosti u socijalno poduzetništvo, ekologiju, kulturu i ravnopravnost te održivi razvoj.
- 3. Akcijski plan za provedbu mjera Nacionalne politike za ravnopravnost spolova za razdoblje 2011. – 2015. godine na području Krapinsko-zagorske županije** - ovim se planom promiče ravnopravnost spolova kao temeljna ustavna vrednota te se u skladu s tim osmišljavaju aktivnosti koje će rezultirati podizanjem znanja i svijesti o ljudskim pravima žena i ravnopravnosti spolova s naglaskom na projekte usmjerene na pružanje pomoći ženama žrtvama nasilja, ženama s invaliditetom i pripadnicama nacionalnih manjina. U dijelu tržišta rada i poduzetništva, potpomagati će se aktivnosti usmjerene na unapređenje konkurentnosti žena na tržištu rada te ojačati poduzetništvo žena. Poticati će se veće sudjelovanje muškaraca u brizi oko djece i ojačati institucionalna skrb za djecu te starije i nemoćne članove/ice obitelji.
- 4. Akcijski plan socijalnih usluga za 2014. godinu za Krapinsko-zagorsku županiju** – akcijski plan usmjeren je na pružanje socijalnih usluga za djecu i mlade u riziku kroz aktivnosti udomiteljstva, te osnivanje mobilnih timova za ranu intervenciju te edukacijsko.-rehabilitacijskih skupina za djecu predškolske dobi. Usporedo s ovim aktivnostima, osmišljene su aktivnosti i za stare i nemoćne u vidu osnivanja savjetovališta za oboljele, dnevnih centara te promicanje volonterstvo pri pružanju socijalnih usluga. Akcijski plan predviđa i aktivnosti za dugotrajno nezaposlene osobe u vidu osnivanja klubova podrške, osmišljavanja novih oblika zapošljavanja i promoviranje socijalnog poduzetništva.





PROVEDBA I PRAĆENJE PROVEDBE STRATEGIJE

Sustav praćenja i izvještavanja temelji se na dva ključna elementa - na bazi u kojoj se nalaze podaci o ostvarenim rezultatima te na izvještajima koji na sažet i jasan način pružaju informacije o ostvarenim rezultatima. Svrha sustava praćenja i izvještavanja je osigurati dovoljno informacija za nositelje provedbe Strategije, uključujući županijsko partnerstvo, za donošenje ocjena o sljedećim ključnim elementima:

- uspješnosti dostizanja postavljenih ciljeva za tekuće razdoblje,
- razlozima za eventualno nedostizanje postavljenih ciljeva te mogućim rješenjima,
- adekvatnosti planiranih resursa (materijalnih, ljudskih, financijskih) za dostizanje planiranih ciljeva, odnosno prijedlozima za eventualnim realokacijama resursa,
- relevantnosti planiranih prioriteta i mjera s obzirom na eventualne promijenjene okolnosti odnosno temeljem iskustava iz provedbe,
- financijskoj učinkovitosti provedbe mjera, i
- uspješnosti procesa partnerstva s ključnim socio-ekonomskim dionicima.

Praćenje provedbe ove Strategije podijeljeno je na monitoring pod kojim se podrazumijeva sustavno prikupljanje podataka kako bi se napredak mogao što kvalitetnije predstaviti upravljačkoj strukturi, te na operativno praćenje kod kojeg se prikupljaju informacije na razini pojedinog projekta u razdoblju trajanja Strategije.

Dva su cilja izvještavanja o provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala Krapinsko-zagorske županije. Prvi se cilj odnosi na sumarno prikazivanje provedenih razvojnih mjera u jednoj kalendarskoj godini s ciljem postizanja strateških ciljeva i prioriteta razvoja. Drugi je cilj usmjeren na izvještavanje o postignutim konkretnim rezultatima provedenih razvojnih mjera pomoću pokazatelja rezultata, čime se dokazuje postizanje strateških ciljeva i prioriteta razvoja.

Izvjštavanje se odnosi na povremene informacije o podacima prikupljenim putem procesa praćenja i predstavljene bitnim zainteresiranim akterima/donatorima i dionicima.

Hrvatski zakonski okvir za sada nije propisao forme operativnog praćenja rada Lokalnih partnerstva za zapošljavanje (LPZ-a), no glavni dionici lokalnog partnerstva u Krapinsko-zagorskoj županiji u prvoj godini provedbe Strategije (2015. godina) osmisliće sustav praćenja i monitoringa kojim će se jednoobrazno i sistematično izvještavati o rezultatima provedbe i to na tri razine:

1. Prema Upravnom odboru i Skupštini PVTR KZZ kao glavnim dionicima institucionalnog okvira
2. Prema Krapinsko-zagorskoj županiji i županu kao pravnom predstavniku, te prema županijskoj skupštini
3. Prema Ministarstvu rada i mirovinskog sustava kao glavnom pokretaču lokalnih inicijativa za poticanje zapošljavanja i krovnoj instituciji za sva lokalna partnerstva.

Praćenje će se odvijati na tri razine:





- pregled napretka specifičnih djelovanja identificiranih u Akcijskom planu;
- procjena utjecaja ovih djelovanja na ciljeve na koje se odnose;
- rad s partnerima na reviziji stanja lokalne situacije zapošljavanja u cjelini, te ocjeni doprinosa djelovanja na ciljeve razvoja tržišta rada u regiji.

Podaci će se prikupljati na dobrovoljnoj osnovi od partnera LPZ-a i drugih prijavitelja putem Tehničkog tajništva. Sam izvještaj sastojat će se od financijskog izvještaja i izvještaja o pokazateljima rezultata.

U financijskom će se izvještaju ukratko opisivati koje su sve razvojne mjere poduzete u izvještajnom razdoblju te će se davati kratak izvještaj o financiranju provedbe skupine razvojnih mjera u izvještajnom razdoblju. To znači da će se opisivati ukupno planirana sredstva za ostvarivanje skupine razvojnih mjera u izvještajnom razdoblju te utrošena sredstva za provedbu skupine mjera u izvještajnom razdoblju prema izvorima financiranja (državni proračun, županijski proračun, lokalni proračun, pomoći Europske unije, javna poduzeća, ostali izvori (javno-privatna partnerstva, koncesije, sredstva privatnog sektora), ukupno).

Izvještaj o pokazateljima rezultata sastoji se od opisnog i tabličnog dijela. U opisnom se dijelu ukratko opisuju postignuti konkretni rezultati provedenih razvojnih mjera u izvještajnom razdoblju pomoću pokazatelja rezultata⁴. Za svaku mjeru koja je identificirana u Strategiji odabran je jedan do tri pokazatelja rezultata koji su definirani u akcijskom planu. Tablični dio sumarno prikazuje pokazatelj rezultata, njegov opis, jedinicu mjere, izvor podatka, polaznu vrijednost u baznoj godini (2013. godina) te trenutnu vrijednost u izvještajnom razdoblju i ciljanu vrijednost za naredno razdoblje.

U sljedećoj tablici dan je pregled indikatora po pojedinim prioritetima:

	Indikator	Izvor podatka	Jedinica mjere	Polazna vrijednost (2013. godina)	Ciljana vrijednost 2020. godina
1.1.	Stopa nezaposlenosti	HZZ PU Krapina	%	20,4	13,0
	Udio dugotrajno nezaposlenih osoba	HZZ PU Krapina	%	46,7	42,0
	Broj nezaposlenih osoba uključenih u obrazovne aktivnosti	HZZ PU Krapina	Broj	38	80
	Udio osposobljenih osoba u prosječnom broju nezaposlenih	HZZ PU Krapina	%	0,4	1,0
	Uspješnost zapošljavanja po završenom osposobljavanju	HZZ PU Krapina	%	39,5	65,0
1.2.	Broj polaznika programa cjeloživotnog učenja	HZZ PU Krapina	%	410	800
	Broj poslovnih subjekata koji organiziraju edukaciju svojih zaposlenika	Anketa poslodavaca	Broj	160	192

⁴ Pokazatelj rezultata najčešće mjeri konkretno postignuće u fizičkim ili monetarnim jedinicama kao npr., broj osoba koje su prošle trening.



	Broj projekata vezanih uz razvoj ljudskih potencijala	Zagorska razvojna agencija d.o.o.	Broj	58	250
1.3.	Povećanje produktivnosti poduzetnika	FINA, Financijski rezultati poduzetnika po županijama	Iznos, kuna	602.000,00	1.000.000,00
2.1.	Broj sati naukovanja učenika u tvrtkama	Srednje škole	Sat	49325	335000
	Broj volonterskih sati	Ministarstvo socijalne politike i mladih	Sat	9498	12000
2.2.	Udio nezaposlenih osoba sa suficitarnim obrazovnim programima	HZZ PU Krapina	%	7,7	10,0
	Udio nerealiziranih radnih mjesta	HZZ PU Krapina	%	52,0	35,0
	Udio osoba sa završenim deficitarnim obrazovnim programima	HZZ PU Krapina	%	20,6	15,0
2.3.	Broj projekata mobilnosti	Zagorska razvojna agencija d.o.o.	Broj	26	200
	Iznos investicija u zgrade i opremu u školama	KZZ, osnivači škola	Iznos, kuna	7.673.585	20.000.000,00
	Donacije poslovnog sektora obrazovnom sektoru	Škole	Iznos, kuna	158.090,18	1.500.000,00
	Broj mobilnih timova	KZZ	Broj	2	6
	Broj obrazovnih programa za obrazovanje odraslih	HZZ PU Krapina	Broj	207	230
	Broj izvannastavnih i izvanškolskih programa	Škole	Broj	661	730
3.1.	Broj novoosnovanih poduzetnika	HGK	Broj	235	1500
	Broj novoosnovanih obrtnika	OKKZZ	Broj	181	1100
3.2.	Broj sudionika u procesu cjeloživotnog obrazovanja	HZZ PU Krapina	Broj	410	800
	Broj osoba uključenih u obrazovanje za poduzetništvo	HZZ PU Krapina	Broj	1000	6000
3.3.	Udio zaposlenih žena	HZZ PU Krapina	%	47,9	50,0
	Udio zaposlenih osoba s invaliditetom	HZZ PU Krapina	%	1,4	2,0
	Udio zaposlenih osoba u dobi do 29 godina	HZZ PU Krapina	%	56,2	62,0





PRILOG 1 – PREDLOŽAK AKCIJSKOG PLANA

Akcijski plan sredstvo je operacionalizacije i provedbe Strategije za razvoj ljudskih potencijala te omogućuje strukturiran pregled aktivnosti potrebnih za provedbu Strategije u određenom razdoblju. Plan provedbe prioriteta i mjera definiran u Strategiji određen je za razdoblje od 2015. do 2020. godine.

Ovaj plan predviđa pojedine projektne ideje pod svakom mjerom za koje se dionici usuglašavaju da će ih zajedničkim naporima pokušati ostvariti do kraja 2020. godine i time ostvariti postavljene ciljeve. Akcijski plan donosi se na početku kalendarske godine i vrijedi do kraja iste. Donosi se za svaku godinu zasebno.

Akcijski plan sadrži sljedeće glavne sastavnice:

- ciljeve,
- predviđene aktivnosti,
- razdoblje provedbe plana i pojedinih aktivnosti,
- izvršitelje aktivnosti,
- troškove provedbe pojedinih aktivnosti,

Objašnjenja vezana za strukturu akcijskog plana:

- Razina - Akcijski plan radi se na razini mjera. Temeljem toga, na razini aktivnosti/projekta za svaku mjeru, odgovorni nositelj izrađuje detaljni akcijski plan, po istoj metodologiji.
- Razdoblje - Akcijski plan se donosi za razdoblje od 2015. – 2020. godine. Donosi se za svaku godinu posebno na početku kalendarske godine, a najkasnije do 31.01.
- Praćenje provedbe i rezultati - Praćenje provedbe vrši se preko dvije skupine pokazatelja: očekivani i ostvareni rezultati. Pokazatelji se koriste iz opisa mjera u Strategiji i utvrđivanjem onog što je postignuto u realizaciji pojedine mjere.

Proces prikupljanja projektne ideje ključan je za izradu Akcijskog plana. Projektne ideje prikupljat će se zajedno sa Pozivom na dostavu projektne prijedloga za Bazu projekata Krapinsko-zagorske županije. Poziv za dostavu prijedloga projekata objavljuje se u mjesecu studenom svake godine te se projekti usklađuju sa prioritetima Strategije razvoja Krapinsko – zagorske županije i ostalim relevantnim sektorskim strategijama. Iz prikupljenih projekata izradit će se akcijski plan provedbe Strategije sukladno opisanom procesu, a temeljem predložka u nastavku. U sklopu izvješća o provedenim aktivnostima unutar Strategije, daje se izvješće o realizaciji akcijskog plana.





Naziv projekta	Kratak opis	Nositelj	Procijenjena vrijednost projekta u kunama	Izvori financiranja	Procijenjeni početak i kraj projekta	Mjera iz Strategije





PRILOG 2 – POPIS ČLANOVA TEMATSKIH RADNIH SKUPINA ZA IZRADU STRATEGIJE

TEMATSKA RADNA SKUPINA ZA OBRAZOVANJE:

1. Jasna Petek
2. Ivica Rozijan
3. Božica Šarić
4. Petra Grabušić
5. Ivan Lamot

TEMATSKA RADNA SKUPINA ZA GOSPODARSTVO:

1. Anđelko Ferek Jambrek
2. Damir Gorup
3. Sanja Mihovilić
4. Renata Vranić
5. Josipa Filipaj

TEMATSKA RADNA SKUPINA ZA NOVE PRILIKE:

1. Ivana Radanović
2. Krešimir Božić
3. Svjetlana Pripeljaš
4. Nikola Gospočić
5. Marijo Macan

Pridruženi članovi:

1. Mirela Obadić
2. Melita Horvat-Peh
3. Nataša Hlaban

Koordinatori:

1. Mirjana Jurman
2. Helena Matuša





PRILOG 3 – SPORAZUM O PARTNERSTVU I POPIS ČLANOVA PARTNERSKOG VIJEĆA ZA TRŽIŠTE RADA KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE

Sporazum o lokalnom partnerstvu za zapošljavanje Krapinsko-zagorske županije

1. Naziv i područje djelovanja Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Krapinsko-zagorske županije

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: LPZ) pod nazivom Partnersko vijeće za tržište rada Krapinsko-zagorske županije osniva se potpisivanjem ovog Sporazuma o lokalnom partnerstvu za zapošljavanje Krapinsko-zagorske županije (u daljnjem tekstu: Sporazum) od strane institucija i organizacija predstavljenih na sjednici dana 15.12.2010.

Predstavnici institucija i organizacija svojim potpisom potvrđuju pristupanje te članstvo u LPZ-u s danom 15.12.2010.. Popis članova se prilaže ovom Sporazumu i čini njegov sastavni dio.

Članom LPZ-a može postati institucija ili organizacija čiji predstavnik naknadno pristupi i potpiše Sporazum.

LPZ Krapinsko-zagorske županije djeluje na području Krapinsko-zagorske županije.

Pravni predstavnik LPZ-a Krapinsko-zagorske županije je Župan Krapinsko-zagorske županije.

2. Ciljevi LPZ-a Krapinsko-zagorske županije

LPZ Krapinsko-zagorske županije je tijelo za pripremu i provedbu strategije razvoja ljudskih potencijala (u daljnjem tekstu: strategija RLJP-a) u području zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja na županijskoj razini, koja je sukladna sa Županijskom razvojnom strategijom. Doprinosit će na području stvaranja, razvoja, programiranja i praćenja dokumenata RLJP-a, županijskih programa i projekata, te osnažiti kapacitete programiranja i provedbe unutar područja RLJP-a.

3. Obveze članova LPZ-a Krapinsko-zagorske županije

1. Prikupljanje i obrada svih dostupnih informacija, s ciljem izrade i razvoja Strategije RLJP-a u suradnji s tijelima nadležnim za razvoj na lokalnoj i regionalnoj razini.
2. Prepoznavanje problema, ideja i svih drugih pitanja koja se tiču politike zapošljavanja, odnosno tržišta rada.
3. Poticanje raznih oblika udruživanja značajnih za razvoj tržišta rada, jačanje socijalnog uključivanja i razvoja civilnog sektora.
4. Unapređivanje koordinacije mjera vezanih za poticanje zapošljavanja i razvoj tržišta rada.





LPZ osigurava sudjelovanje dionika u procesu planiranja i provedbe politike RLJP-a i doprinosi stvaranju, razvoju, programiranju i praćenju dokumenata RLJP-a, županijskih programa i projekata.

LPZ može djelovati kao operativno tijelo, kvalificirano za provođenje programa/projekata financiranih kroz strukturne fondove Europske unije i druge potpore.

Potpisivanjem Sporazuma, članovi LPZ-a obvezuju se omogućiti pristup informacijama i aktivno sudjelovati u aktivnostima LPZ-a:

1. razvijanju strategije RLJP-a za Krapinsko-zagorsku županiju u suradnji s tijelima nadležnim za razvoj Županijske razvojne strategije,
2. razvijanju Akcijskog plana u skladu s mogućim izvorima financiranja (IPA/ESF/ERDF, programi zajednice, nacionalni programi, redovne mogućnosti HZZ-a),
3. razvijanju i provođenju projekata korištenjem EU-programa, nacionalnih programa i programa zajednice,
4. radu tematskih radnih skupina, osnovanih od strane LPZ-a kojima predsjedava jedan od članova Upravnog odbora LPZ-a,
5. sudjelovanje u osiguravanju preduvjeta (mjesto za sastanke, tehnička oprema) za funkcioniranje LPZ-a i aktivnog sudjelovanja odgovornih osoba.

4. Unutarnji poslovni odnosi

Članovi LPZ-a potpisuju Sporazum na neodređeno vrijeme.

Svoje članstvo u LPZ-u može povući bilo koji član pisanim putem.

Svi članovi LPZ-a čine Skupštinu koja donosi Poslovnik o radu Partnerskog vijeća za tržište rada Krapinsko-zagorske županije.

Članovi se obvezuju da će, na najbolji mogući način ispunjavati sve obveze i poštovati sva pravila koja su definirana u Poslovniku o radu Partnerskog vijeća za tržište rada Krapinsko-zagorske županije.

Datum: 15.12.2010.

Mjesto: Krapina





Članovi PVTR KZŽ

1.	Krapinsko - zagorska županija
2.	Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Krapina
3.	Grad Krapina
4.	Hrvatska gospodarska komora, Županijska komora Krapina
5.	Obrtnička komora Krapinsko - zagorske županije
6.	Zagorska razvojna agencija d.o.o.
7.	Srednja škola Bedekovčina
8.	Srednja škola Konjščina
9.	Srednja škola Krapina
10.	Srednja škola Oroslavje
11.	Srednja škola Zabok
12.	Škola za umjetnost, dizajn, grafiku i odjeću Zabok
13.	Visoka škola Hrvatsko zagorje Krapina
14.	Pučko otvoreno učilište Donja Stubica
15.	Pučko otvoreno učilište Krapina
16.	Mreža udruga Zagor
17.	Atelier Varga, vl. Darko Varga
18.	Kotka d.d.
19.	Presečki grupa d.o.o.
20.	Terme Tuhelj d.o.o.
21.	Tondach Hrvatska d.d.
22.	Trgocentar d.o.o.
23.	Vetropack Straža tvornica stakla d.d.
24.	Vodolim, vl. Katarina Brundula
25.	Centar za socijalnu skrb Krapina
26.	Obiteljski centar Krapinsko-zagorske županije
27.	Općina Sveti Križ Začretje
28.	Pučko otvoreno učilište Zabok
29.	Valoviti papir Dunapack d.o.o.
30.	Grad Zabok
31.	Grad Zlatar
32.	Grad Pregrada
33.	Grad Klanjec
34.	Društvo multiple skleroze Krapinsko - zagorske županije





POPIS KRATICA

HGK	Hrvatska gospodarska komora
HGK ŽK Krapina	Hrvatska gospodarska komora - Županijska komora Krapina
HOK	Hrvatska obrtnička komora
OKKŽŽ	Obrtnička komora Krapinsko- zagorske županije
HUP	Hrvatska udruga poslodavaca
HZMO	Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
HZZ PU Krapina	Hrvatski zavod za zapošljavanje - Područni ured Krapina
OC KŽŽ	Obiteljski centar Krapinsko- zagorske županije
OSI	Osobe s invaliditetom
RLJP	Razvoj ljudskih potencijala
HRD	<i>Human Resources Development</i> – Razvoj ljudskih potencijala
ESF	<i>European Social Fund</i> - Europski socijalni fond
ERDF	<i>European Regional Development Fund</i> - Europski fond za regionalni razvoj
IPA	Instrument prepristupne pomoći
CARDS	<i>Community Assistance for Reconstruction, Development and Stabilisation</i> - Pomoć Zajednice za obnovu, razvoj i stabilizaciju
OP	Operativni program
KŽŽ	Krapinsko-zagorska županija
UO KŽŽ	Upravni odjel Krapinsko – zagorske županije
NUTS	<i>Nomenclature of Territorial Units for statistics</i> - Nomenklatura prostornih jedinica za statistiku)
EU	<i>European Union</i> - Europska unija
EZ	Europska zajednica
DZS	Državni zavod za statistiku
RRA	Regionalna razvojna agencija
CZSS	Centar za socijalnu skrb
OFOZ	Osobe s otežanim faktorom zapošljivosti
Agencija	Zagorska razvojna agencija d.o.o.
ŽRS	Županijska razvojna strategija
PVTR KŽŽ	Partnersko vijeće za tržište rada Krapinsko-zagorske županije
TRS	Tematska radna skupina





Partnersko vijeće
za tržište rada
Krapinsko-zagorske županije

Partnerstvo za razvoj!



Projekt je sufinancirala
Europska unija iz Europskog
socijalnog fonda

Ulaganje u budućnost

