

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2014.-2020.



Split, 2015.

**Strategija razvoja
ljudskih potencijala
Splitsko-dalmatinske županije
2014.-2020.**

Grupa autora:

Ranko Milić, koordinator radne skupine za razvoj Lokalnog partnerstva za zapošljavanje, Cluster za
eko-društvene inovacije i razvoj CEDRA Split
Marina Mladineo Bartulović – Javna ustanova RERA S.D. za koordinaciju i razvoj SDŽ
Ivona Lučić, Hrvatska gospodarska komora – Županijska komora Split
Ana Jerkunica, Grad Split
Renato Jerončić, Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Split
Vesna Ivić Šimetin, Hrvatska udruga poslodavaca – Regionalni ured Split
Visko Haladić, Splitsko-dalmatinska županija
Mirjana Kučer, Udruga Domine
Ivana Antišić, Cluster za eko-društvene inovacije i razvoj CEDRA Split

Za izdavača:

Željka Raguž, koordinatorica projekta *Klaster za društvene inovacije, razvoj i edukaciju Lokalnog
partnerstva za zapošljavanje, Zdravi grad*

Ova Strategija izrađena je u okviru projekta *Klaster za društvene inovacije, razvoj i edukaciju Lokalnog
partnerstva za zapošljavanje* sufinanciranog od strane Europske unije kroz Program pretprijetne
pomoći IPA IV Operativni program Ljudski potencijali Ugovor broj IPA4.1.1.1.05.01.c21.
Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost grupe autora i Lokalnog partnerstva za zapošljavanje
Splitsko-dalmatinske županije i ni na koji se način ne može smatrati da odražava gledišta Europske
unije.

Sadržaj:

Uvodna riječ župana Splitsko-dalmatinske županije	4
Uvodna riječ koordinatora radne skupine za razvoj LPZ SDŽ	5
Povijest nastanka LPZ SDŽ i ove Strategije	6
1. OPĆI PODACI O SPLITSKO-DALMATINSKOJ ŽUPANIJI	7
1.1. Zemljopisni položaj	7
1.2. Administrativno teritorijalni ustroj	8
1.3. Demografski podaci	8
1.4. Socijalna slika Splitsko-dalmatinske županije	9
2. GOSPODARSKA KRETANJA	11
2.1. Gospodarska obilježja Splitsko-dalmatinske županije	11
2.2. Strateške gospodarske djelatnosti	12
2.3. Gospodarska struktura	13
2.4. Financijski rezultati poslovanja	14
2.5. Identificirane potrebe lokalnih poslodavaca	15
2.6. Područje razvoja	16
3. KRETANJA NA TRŽIŠTU RADA SPLITSKO – DALMATINSKE ŽUPANIJE	18
3.1. Obilježja tržišta rada	18
3.2. Nezaposlenost na nacionalnoj i županijskoj razini	18
3.3 Zaposlenost i plaće	
3.4 Aktivnosti civilnog sektora na tržištu rada	34
4. KRETANJA NA PODRUČJU OBRAZOVANJA LJUDSKIH POTENCIJALA	36
4.1. Predškolsko obrazovanje	37
4.5. Obrazovanje odraslih	42
4.6. Učinci obrazovnog sustava i kvaliteta obrazovanja	42
5. Korištenje europskih fondova u pretpristupnom razdoblju	44
6. Ukupna ocjena provedbe strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013.	46
Razvojna vizija, prioriteti i mjere	53
Institucionalni kapaciteti za provedbu, praćenje i ocjenjivanje Strategije	57
Financijski okvir	61
Sustav praćenja, izvještavanja i evaluacije	64

Uvodna riječ župana Splitsko-dalmatinske županije

Splitsko-dalmatinska županija je jedna od regija u Hrvatskoj i Europi koja se može podičiti iznimnom prirodnom ljepotom, blagom mediteranskom klimom, bogatom kulturnom i povijesnom baštinom, snažnim Sveučilištem, brojnim uspješnim pojedincima koji su postigli uspjehe na međunarodnoj razini u svim segmentima ljudskog djelovanja. Mnogi njezini građani kako i povijesti tako i danas aktivno su oblikovali društvena, gospodarska, znanstvena, umjetnička i sportska kretanja.

Unatoč nedvojbenom ljudskom potencijalu, Splitsko-dalmatinska županija ima pred sobom i brojne razvojne izazove. Zadržati svoje najkvalitetnije kadrove, ali i privući nove posebice u zaleđu, na otocima, manjim općinama i gradovima, ali čak i u svom najvećem gradu, gradu Splitu, izazov je suvremenog trenutka s kojim se teško nose i puno razvijenije sredine.

Pokretanje zamašnjaka razvoja na svim razinama koji bi omogućio stvaranje kvalitetnih radnih mjesta zato je jedan od prioriteta svake zajednice koja razmišlja i djeluje u smjeru svog pametnog, održivog i uključivog rasta sukladno europskim i nacionalnim, a onda i županijskim i lokalnim strateškim opredjeljenjima. Svaki razvoj, pa tako i onaj najširi društveni i gospodarski, počinje od ljudi. Ljudi su naš ključni resurs, ali i čimbenik razvoja. Ulaganje u ljude i njihove potencijale stoga mora biti jedna od prioriteta zadaća ne samo na razini Splitsko-dalmatinske županije, već i u svim njezinim jedinicama lokalne samouprave, u svim ustanovama, gospodarskim subjektima i udrugama.

Splitsko-dalmatinska županija prepoznala je važnost partnerskog pristupa u pronalaženju najboljih rješenja i alata razvoja ljudskih potencijala, kao i razvoja cijele zajednice. Kao vodeći partner Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije, nastojali smo i nastaviti ćemo aktivno doprinositi stvaranju povoljnog okruženja za razvoj i punu aktivaciju ljudskih potencijala naše Županije, a time i za poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja svih njezinih stanovnika sukladno njihovim temeljnim ljudskim potrebama i mogućnostima.

Upravo zbog toga, ova Strategija razvoja ljudskih potencijala predstavlja važan korak prema ostvarenju tih nastojanja. Ona predstavlja okvir za daljnju kvalitetniju koordinaciju svih partnera i članica lokalnog partnerstva za zapošljavanje, ali i svih drugih zainteresiranih dionika kako bi se potakle međusektorske inicijative, projekti i programi koji će mjerljivo doprinijeti razvoju ljudskih potencijala, zapošljavanju i unapređenju kvalitete življenja svih stanovnika ove Županije sukladno zajednički dogovorenim strateškim prioritetima i mjerama.

Ipak, ova Strategija je zamišljena tek kao početak zajedničkog nastojanja i provedbe partnerskih programa i projekata korištenjem svih raspoloživih resursa, a posebice EU fondova s naglaskom na Europski socijalni fond i Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali. Duboko vjerujemo da ambiciozna vizija ove Strategije, stvaranje regije koja će svim svojim građanima omogućiti cjelovito ostvarenje njihovih životnih, društvenih i gospodarskih potencijala, kvalitetan život, rad i profesionalno napredovanje utemeljeno na najvišim ljudskim i poslovnim vrijednostima i standardima, moguća i ostvariva. Ali ona može postati realnost tek ukoliko uspijemo postići tu razinu međusobnog razumijevanja, podrške i suradnje, ali i ustrajnosti u okupljanju svih ljudskih resursa na toj vrijednoj zajedničkoj misiji. Stoga, zahvaljujući svima koji su do sada dali svoj doprinos ovom nastojanju, ovim putem želimo pozvati sve Vas na uključenje u realizaciju ovih ciljeva.

Zlatko Ževrnja

župan

Splitsko-dalmatinska županija

Uvodna riječ koordinatora radne skupine za razvoj LPZ SDŽ

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2014.-2020. nastala je u okviru aktivnosti Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije s ciljem stvaranja strateškog i operativnog okvira za pokretanje pozitivnih društvenih i gospodarskih promjena na području Splitsko-dalmatinske županije i gravitirajuće regije prije svega putem stvaranja preduvjeta za kvalitetan i ispunjujući život, obrazovanje, zapošljavanje i rad svih skupina stanovništva. Kompetentni, poduzetni, učenju i stalnom osobnom i profesionalnom razvoju okrenuti građani preduvjet su svakog rasta i razvoja nekog područja, pa tako i naše Županije i Republike Hrvatske u cjelini. Razvoj svake zajednice posljedica je odgovarajuće svijesti, životne i poslovne kulture, znanja i vještina njezinih članova. Primjeri brojnih zemalja i regija pokazuju da položaj na zemljovidu i prirodna i druga bogatstva imaju manji utjecaj na razinu razvoja društva i gospodarstva koliko to ima kvaliteta društvene i gospodarske aktivacije ljudskih potencijala toga područja. Što više, u takvim sredinama čak i došljaci ostvaruju svoj pun potencijal jer ih okolina i sustav stimuliraju da usvoje standarde ponašanja i poslovanja koji potiču njihov osobni i širi društveni i gospodarski boljitak.

S druge strane, suvremeno društvo i gospodarstvo karakteriziraju brze promjene tržišta, tehnologija i načina poslovanja, što potiče ljude svih razina obrazovanja na stalnu prilagodbu, učenje i inovacije. Slijed obrazovanje pa rad, zamjenjuje stalna mješavina obrazovanja i rada, pa danas govorimo o cjeloživotnom učenju, ali i potrebi uvođenja praktičnih elemenata učenja kroz rad, projekte i poduzetništvo od vrtića pa do treće dobi. Razvoj vještina komunikacije, vodstva i timskog rada, rješavanja problema i angažiranja vlastitih kreativnih potencijala i talenata, postaju jednako važni, ako ne i važniji od pukog akademskog postignuća i tehničkih vještina. Jer kao što je rekao jedan lokalni poslodavac i član našeg lokalnog partnerstva za zapošljavanje: "Dajte mi ljude s pravim stavom i bez ikakvog znanja, ja ću ih zaposliti. Jer znanje je prenositi lako, ali krive stavove je mijenjati teško."

Ova Strategija nije samo planski dokument već i poticaj svima nama na aktivan i sinergijski pristup razvoju i boljitku. Suradnja i partnerstvo, otvorenost za nove modele i rješenja, poticanje kreativnosti i inovacija na svim razinama, društvena odgovornost, uključivost i održivost, poduzetnost i usmjerenost na rezultate neke su od ključnih vrijednosti koje ovo Lokalno partnerstvo za zapošljavanje njeguje od svojih početaka. Svaka strategija, pa i ova može ostati samo mrtvo slovo na papiru i popis lijepih želja. Naše je uvjerenje da ova Strategija svoju provedivost temelji na iskrenom i posvećenom nastojanju svih članova Partnerstva za iskorakom naše regije i svih njezinih stanovnika i zajednica prema kvalitetnijem životu te osobnom i profesionalnom ostvarenju u društvu koje njeguje i promiče, ali i nagrađuje cjeloživotno učenje usklađeno s potrebama tržišta rada, poduzetnost, talent, te stručan i odgovoran rad. Samo na takav način možemo doći do ostvarenja pune zaposlenosti koje imaju najrazvijenije regije svijeta.

Dalek je to i vjerojatno teško ostvariv cilj, bez značajne promjene kolektivne i osobne svijesti, (samo)odgovornosti i politike utemeljene na tim istim vrijednostima. Pa premda to jest velik izazov koji zahtijeva ustrajno nastojanje svih nas, mi vjerujemo da smo spremni za to. Zbog razine potrebe za razvojem, ali i razine svijesti i spremnosti za promjenom koju vjerujemo da smo dosegli možda upravo i zahvaljujući krizi i svemu što smo do danas prošli. U toj vjeri i mislima, ali i s odlučnošću za daljnji rad i doprinos, želimo nam svima ostvarenje svih ciljeva i prioriteta ove strategije, a time i ostvarenje i naših osobnih, organizacijskih i institucionalnih ciljeva na tragu najnaprednijih ljudskih i civilizacijskih dostignuća koja će ovu Županiju učiniti primjerom dobre prakse tako da osim najljepšeg mjesta za život ona bude i najbolje mjesto za rad i profesionalno ostvarenje.

Ranko Milić, CEDRA Split

Povijest nastanka LPZ SDŽ i ove Strategije

Izrada Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2014.-2020. s akcijskim planom kruna je višegodišnjeg nastojanja Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije (LPZ SDŽ) koje je osnovano 6. travnja 2011.g. na Osnivačkoj skupštini u Splitu. Na toj Skupštini je izabran Upravni odbor od 13 članova i s tročlanim predsjedništvom kojeg čine najviši predstavnici Splitsko-dalmatinske županije (župan kao predsjednik), Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područnog ureda Split i Hrvatske udruge poslodavaca Regionalni ured Split (predstojnik područnog ureda i direktorica regionalnog ureda kao dopredsjednici). Članovi LPZ SDŽ čine 35 članica

Osnivanje LPZ SDŽ je proizašlo iz projekta Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza 3 koji je proveden u okviru IV komponente Instrumenta pretprijetne pomoći (IPA) „Razvoj ljudskih potencijala“ i kao nastavak projekata „Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza 1 i 2“. Ove je projekte središnji ured Hrvatskog zavoda za zapošljavanje proveo u osam županija u sklopu programa CARDS 2002 i CARDS 2004. Hrvatski zavod za zapošljavanje je prepoznao važnost lokalnih partnerstava te odlučio izraditi i ojačati okvir za aktivnosti na lokalnim tržištima rada u svim hrvatskim županijama koristeći partnerski pristup utemeljeno na prethodnim iskustvima i postignućima u regionalnoj razvojnoj politici. Mjesto provedbe nacionalnog projekta LPZ faza 3 je bila 21 županija, a vrijednost projekta je iznosila 1.900.000 eura. Projekt je trajao 20 mjeseci, a započeo je 23. studenog 2009. Ciljne skupine projekta su bile već postojeća lokalna partnerstva za zapošljavanje, područne službe HZZ-a, Hrvatska gospodarska komora, udruge poslodavaca, poslodavci, sindikati, strukovne škole, centri za poduzetništvo, regionalne razvojne agencije, jedinice lokalne samouprave, jedinice regionalne samouprave, nevladine udruge.

Po završetku ovog projekta, LPZ SDŽ je nastavilo svoje djelovanje prije svega zahvaljujući maloj skupini pojedinaca, predstavnika članica LPZ SDŽ koju su se nastavili okupljati i promišljati načine rješavanja složenih pitanja nezaposlenosti i strukturnih problema neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada kroz Radnu skupinu za razvoj i pripremu projekata LPZ SDŽ koje je nastojalo koordinirati pripremu projektnih prijedloga za natječaje Europske unije u sektoru razvoja ljudskih potencijala i poticanja zapošljavanja. Zahvaljujući tome, LPZ SDŽ nastavilo je stvarati poticajno partnersko okruženje, unatoč povremenom izostanku odgovarajuće političke i financijske podrške.

Kao rezultat toga, od strane Upravnog odbora i Skupštine LPZ SDŽ je na osnivačkog skupštini 22. studenog 2012. donesena odluka o osnivanju Clustera za eko-društvene inovacije i razvoj CEDRA Split kao međusektorskog operativnog okvira za provedbu dijela politika i mjera LPZ SDŽ kroz poslovni model klastera i društveno poduzetništvo usmjereno održivom razvoju potencijala ljudi i zajednica Splitsko-dalmatinske županije. Cluster CEDRA Split do sada se u potpunosti samofinancirala kroz članarine, projekte, edukacijske, savjetodavne i druge usluge te danas zapošljava četvero djelatnika, uz značajan broj honorarnih suradnika i volontera s uspostavljenim co-working projektnim i poduzetničkim inkubatorom i akceleratorom s oko 300 m² prostora, te nedavno pokrenutim Klubom mladih Split čiji je naglasak na tranziciji mladih i drugih skupina nezaposlenih prema tržištu rada kroz programe profesionalnog mentorstva, pripravnništva i volontiranja u društveno korisnim projektima.

Kao posljedica toga, LPZ SDŽ i njezine članice nastavljaju s razvojem i prijavom projekata, pa je tako odobren projekt „Cluster za društvene inovacije, razvoj i edukaciju lokalnog partnerstva za zapošljavanje“ čiji je nositelj Zdravi grad, a partneri Splitsko-dalmatinska županija, Grad Split, Grad Sinj, Javna ustanova RERA SD, HZZ Područni ured Split, HGK Županijska komora Split, HUP Regija Split, Udruga Domine i Učilište Virtus. U okviru ovog projekta pokrenuta je i izrada ove Strategije i Akcijskog plana, a provedene su i aktivnosti izgradnje kapaciteta i daljnjeg razvoja Lokalnog partnerstva.

ANALIZA STANJA

1. OPĆI PODACI O SPLITSKO-DALMATINSKOJ ŽUPANIJI

1.1. Zemljopisni položaj

Splitsko-dalmatinska županija je geografski smještena na središnjem dijelu jadranske obale. Proteže se od Vrljke na sjeveru do najudaljenijeg hrvatskog otoka Palagruže na jugu, od Marine na zapadu do Vrgorca na istoku.

Splitsko-dalmatinska županija graniči na sjeveru s Republikom Bosnom i Hercegovinom, na istoku s Dubrovačko-neretvanskom županijom, a na jugu se prostire do granice teritorijalnog mora Republike Hrvatske.

Županija se dijeli u tri geografske podcjeline: zaobalje, priobalje i otoke. Zaobalje, u kontinentalnom dijelu županije, ispresijecano je planinama koje se pružaju paralelno s obalom. Kraj je rijetko nastanjen i ekonomski siromašan. Priobalje čini uski pojas uz more između planinskih lanaca i mora. To je područje visoko urbanizirano i ekonomski razvijenije u odnosu na zaobalje. Otoci su slabo nastanjeni, ekonomski su razvijeniji od zaobalja, međutim zbog različitih prilika imali su trajnu emigraciju stanovnika. Otočno područje Županije sastoji se od 74 otoka i 57 hridi i grebena. Veličinom i naseljenošću se izdvaja 5 otoka, a to su Čiovo, Šolta, Brač, Hvar i Vis. Naseljeno je još 6 otoka: Veli Drvenik, Mali Drvenik, Sv. Klement, Šćedro, Biševo i Sv. Andrija.

Prikaz 1: Položaj Splitsko-dalmatinske županije



Splitsko-dalmatinska županija se nalazi u zoni jadranskog tipa mediteranske klime čije su osnovne osobine suha i vruća ljeta te blage i vlažne zime.

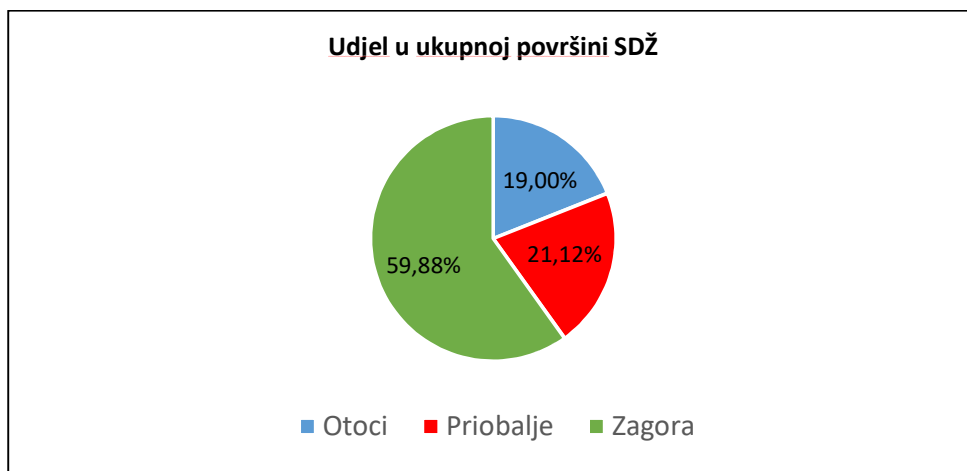
Krećući se od otočnog preko obalnog do zaobalnog područja, srednje godišnje temperature opadaju, a povećava se ukupna količina oborina. Klima otočkog područja je topla s obiljem sunca i temperaturama koje rijetko padnu ispod nule, te sa malo oborina, za razliku od klime zaobalnog područja gdje temperature tijekom jesenskih i zimskih mjeseci često padaju ispod nule, a prisutna je i veća količina oborina. Klima priobalja je karakterizirana maksimalnim oborinama u hladno doba godine te vrućim i suhim izrazito vedrim ljetom.

1.2. Administrativno teritorijalni ustroj

Splitsko-dalmatinska županija prostorno je najveća županija Hrvatske - ukupne površine 14.106,40 km². Površina kopnenog dijela s površinom otoka je 4.523,64 km² (8% površine Republike Hrvatske), a površina morskog dijela je 9.576,40 km² (30,8% morske površine RH). Najveći dio površine zauzima zaobalje (59,88%), dok najmanji udio površine otpada na otoke (19%).

Splitsko-dalmatinska županija je teritorijalno organizirana u 55 jedinica lokalne samouprave, odnosno 16 gradova (Hvar, Imotski, Kaštela, Komiža, Makarska, Omiš, Sinj, Solin, Split, Stari Grad, Supetar, Trogir, Trilj, Vis, Vrgorac i Vrlika) i 39 općina (Baška Voda, Bol, Brela, Cista Provo, Dicmo, Dugi rat, Dugopolje, Gradac, Hrvace, Jelsa, Klis, Lećevica, Lokvičići, Lovreć, Marina, Milna, Muć, Nerežišća, Okrug, Otok, Podbablje, Podgora, Podstrana, Postira, Prgomet, Primorski Dolac, Proložac, Pučišća, Runovići, Seget, Selca, Sućuraj, Sutivan, Šestanovac, Šolta, Tučepi, Zadvarje, Zmijavci i Zagvozd). Županijsko središte se nalazi u gradu Splitu. U SDŽ-u postoji 368 naselja.¹

Prikaz: Odnos površina geografskih cjelina SDŽ



Izvor: Razvojna strategija Splitsko-dalmatinske županije 2011. – 2013, 2010.

1.3. Demografski podaci

Prema popisu stanovništva, kućanstava i stanova 2011., na prostoru Splitsko-dalmatinske županije živjelo je 454.798 stanovnika. Uspoređujući podatke s prethodnim Popisom iz 2001. (463.676) proizlazi pad broja stanovnika u Splitsko-dalmatinskoj županiji za 6.878 osoba te se i dalje nastavlja – prisutan je daljnji pad broja stanovnika, negativan prirodni priraštaj. Prema zadnjem popisu stanovništva i dalje najveći broj stanovnika broji grad Split sa 178 102 stanovnika, slijede grad Kaštela sa 38 667 stanovnika, grad Sinj sa 24 826 stanovnika i Solin sa 23 926 stanovnika. Od općina na području županije, općina Podstrana broji najviše stanovnika, 9.129 dok najmanji broj stanovnika ima općina Zadvarje, svega 289 stanovnika.

Tablica: Broj stanovnika i radno sposobnog stanovništva Splitsko-Dalmatinske županije prema podacima iz 2011.

¹ DZS, Statistički ljetopis 2009.

Spol	Ukupno	Radno sposobno stanovništvo (15-64 godine)	60 i više godina	65 i više godina	75 i više godina	Prosječna starost	Indeks starenja	Koeficijent starosti
Ukupno	454 798	33 721	104 837	75 451	35 339	40,8	102,3	23,1
M	221 295	17 251	44 846	31 127	13 080	39,4	85,9	20,3
Ž	233 503	16 470	59 991	44 324	22 259	42,2	119,4	25,7

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2011.

Vanjska migracija

Iako je saldo migracije stanovništva Republike Hrvatske s inozemstvom u 2013. godini bio negativan, u ukupnom broju doseljenih osoba iz inozemstva u Republiku Hrvatsku, Splitsko-dalmatinska županija bila je druga po redu najveći broj doseljenih osoba iz inozemstva u udjelu od 17,0% . Prema broju odseljenih osoba iz Republike Hrvatske u inozemstvo u 2013. na trećem je mjestu Splitsko-dalmatinska županija s 8,9%.

Tablica Prikaz vanjske migracije SDŽ kroz godine

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.
Doseljeni	1 140	823	1 226	1 250	1 765
Odseljeni	541	1 041	1 249	1 303	1 359

1.4. Socijalna slika Splitsko-dalmatinske županije

Socijalna slika Splitsko -dalmatinske županije prikazati će se kroz nekoliko osnovnih parametara koji bi trebali prikazati kvalitetu života stanovnika županije sa posebnim naglaskom na posebne skupine u društvu. Socijalna slika županije očituje se u broju korisnika socijalne pomoći. Prema podacima Ministarstva socijalne politike i mladih Splitsko-dalmatinska županija ima 6 % stanovništva na socijalnoj pomoći, dok je državni prosjek 2,6% .

Važan socijalni parametar nekog područja predstavlja i broj osoba sa invaliditetom, kao i položaj tih osoba u društvu. Podaci Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo za 2013. godinu pokazuju da je u Splitsko-dalmatinskoj županiji bilo 58.585 osoba s određenim stupnjem invalidnosti.

Još jedan parametar vezan za socijalnu sliku nekog područja predstavlja broj umirovljenika. Šibensko-kninska županija je krajem 2013. godine imala 101.489 umirovljenika koji su prosječno primali 2.397,24 kuna mirovine. 52,64% umirovljenika je bilo u starosnoj mirovini, 27,35% u invalidskoj, a 19,99% su bili primatelji obiteljskih mirovina.

Tablica: Broj korisnika i pomoći u socijalnoj skrbi u Splitsko-dalmatinskoj županiji

PRAVO U SOCIJALNOJ SKRBI	Broj korisnika
POMOĆ ZA UZDRŽAVANJE:	
1. Ukupno pomoći (samaca i obitelji)	3.265
2. Ukupno obuhvaćenih osoba	6.685
JEDNOKRATNA POMOĆ:	23.456
1. Ukupno pomoći u izvještajnoj godini	
- od toga za školovanje	482
- od toga za nabavku potrebne odjeće i obuće	319
- od toga za nabavku osnovnih predmeta u kućanstvu	2.031

- od toga za smrt člana obitelji	55
2. Različiti korisnici (samci i obitelji) kojima je jednom ili više puta odobrena pomoć u izvještajnoj godini	6.114
POTPORE ZA OBRAZOVANJE	467
OSOBNIA INVALIDNINA	2.836
DOPLATAK ZA POMOĆ I NJEGU	10.115
STATUS RODITELJA NJEGOVATELJA	332
POMOĆ I NJEGA U KUĆI	47
Ukupno korisnika	
Ukupno pomoći	79
USLUGA STRUČNE POMOĆI U OBITELJI (PATRONAŽA)	7
Ukupno korisnika	
USLUGA POMOĆI PRI UKLJUČIVANJU U PROGRAME ODGOJA I OBRAZOVANJA	1
- Ukupno korisnika	
SKRB IZVAN VLASTITE OBITELJI	
SMJEŠTAJ U UDOMITELJSKU OBITELJ DJECE I ODRASLIH	256
SMJEŠTAJ U OBITELJSKI DOM DJECE I ODRASLIH	7
SMJEŠTAJ U DOM SOCIJALNE SKRBI ZA DJECU I ODRASLE	944
LOKALNA I REGIONALNA POMOĆ	
POMOĆ ZA STANOVANJE	329
POMOĆ ZA TROŠKOVE OGRJEVA - u izvještajnoj godini	501

Izvor: MSPM, Dvomjesečno statističko izvješće prosinac 2013.xls

2. GOSPODARSKA KRETANJA

2.1. Gospodarska obilježja Splitsko-dalmatinske županije

Prema rezultatima poslovanja poduzetnika Hrvatske u 2013. godini rangirane su županije prema broju poduzetnika, prema broju zaposlenih, prema veličini ukupnog prihoda, prema veličini dobiti i gubitka razdoblja te neto dobiti poduzetnika. Prema očekivanju, zbog izrazite dominacije, prvo mjesto po svim kriterijima zauzimaju poduzetnici Grada Zagreba.

Na drugom mjestu je Splitsko-dalmatinska županija sa 11.436 poduzetnika i 69.209 zaposlenih koji su ostvarili 38,2 milijardi kuna ukupnih prihoda, 2,5 milijardi kuna dobiti razdoblja te 2,1 milijardi kuna gubitka razdoblja tako da je ostvareno gotovo 391 milijun kuna neto dobiti.

Tablica: Rang lista županija prema neto dobiti poduzetnika u 2013. godini i drugim kriterijima

Naziv županije	Rang po neto dobiti	Neto dobit u mil. kuna	Rang po broju poduzetnika	Rang po broju zaposlenih	Rang po ukupnom prihodu	Rang po dobiti razdoblja	Rang po gubitku razdoblja
Grad Zagreb	1	2.200	1	1	1	1	1
Karlovačka	2	697	12	15	15	7	18
Varaždinska	3	397	9	7	7	6	10
Splitsko-dalmatinska	4	391	2	2	2	2	2
Primorsko-goranska	5	384	4	3	4	4	6
Međimurska	6	332	10	8	9	11	17
Krapinsko-zagorska	7	259	14	12	10	12	16
Dubrovačko-neretvanska	8	226	7	10	13	8	9
Istarska	9	184	3	5	5	3	4
Koprivničko-križevačka	10	103	18	14	12	14	14
Šibensko-kninska	11	78	11	18	18	13	13
Požeško-slavonska	12	44	20	19	20	19	20
Ličko-senjska	13	31	21	21	21	21	21
Bjelovarsko-bilogorska	14	18	15	17	17	18	15
Virovitičko-podravsko	15	3	19	20	19	20	19
Zagrebačka	16	-58	5	4	3	5	5
Zadarska	17	-76	8	9	8	10	7
Vukovarsko-srijemska	18	-82	17	13	11	16	12
Brodsko-posavska	19	-99	16	16	16	15	11
Sisačko-moslavačka	20	-301	13	11	14	17	8
Osječko-baranjska	21	-1.202	6	6	6	9	3

Izvor: Fina, Registar godišnjih financijskih izvještaja

2.2. Strateške gospodarske djelatnosti

Strateške gospodarske djelatnosti usklađene su s razvojnom vizijom Splitsko-dalmatinske županije: „SDŽ je visoko-razvijena, razvojno dinamična, pomorski orijentirana, otvorena europsko-mediteranska regija:

- konkurentnog gospodarstva, temeljenog na znanju i kvalitetnim ljudskim resursima;
- prepoznatljiva i privlačna zbog visoke kvalitete življenja, očuvanog okoliša, kulture i tradicije;
- usmjerena održivom razvoju svih svojih dijelova te prometno i razvojno integrirana sa svojim širim okruženjem;
- utemeljena na snažnom partnerstvu i komunikaciji među razvojnim dionicima“

Razvojna vizija SDŽ obuhvaća pet strateških ciljeva:

Cilj 1. Konkurentno gospodarstvo

Cilj 2. Razvoj infrastrukture

Cilj 3. Razvoj ljudskih resursa i povećanje kvalitete

Cilj 4. Unaprjeđenje upravljanja razvojem

Cilj 5. Jačanje prepoznatljivosti županije

Sukladno strateškom cilju 1. Konkurentno gospodarstvo, Splitsko-dalmatinska županija, naglasak stavlja na sljedeće prioritete iz kojih su vidljive strateške gospodarske djelatnosti :

- Stvaranje konkurentnog gospodarstva temeljenog na znanju (poticanje inovacija, tehnološko osuvremenjivanje gospodarstva, stvaranje povoljnog financijskog okruženja za razvoj poduzetništva te regionalno umrežavanje i integriranje).
- Jačanje poduzetničke infrastrukture i privlačenje ulaganja (stvaranje poticajnih uvjeta na razini Županije i jedinica lokalnih samouprava kroz potporne institucije i poduzetničke zone kako bi privukli što više ulaganja).
- Razvoj turizma (poticanje razvoja turističke infrastrukture, novih turističkih proizvoda i selektivnih oblika turizma s ciljem podizanja kvalitete i dodane vrijednosti, a sve u svrhu produženja turističke sezone).
- Razvoj poljoprivrede, lovstva, ribarstva i marikulture (stvaranje konkurentnog i održivog poljoprivredno-prehrambenog i ribarskog sektora kroz razne programe stvaranja dodane vrijednosti proizvoda).
- Razvoj ruralnog područja (poboljšanje razvojnih potencijala i životnih uvjeta u ruralnim područjima s ciljem zadržavanja stanovništva i ravnomjernog razvoja Županije).

2.3. Gospodarska struktura

U strukturi gospodarstva Splitsko-dalmatinske županije, prema podacima o ukupnom prihodu za 2013. godinu, prvo mjesto zauzima trgovina sa 42,25% udjela , zatim slijede prerađivačka industrija sa 25,66%, građevinarstvo sa 14,45%, pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane sa 6,7%, prijevoz skladištenje i veze sa 5,56%, itd.

Trgovina, pružanje smještaja te priprema i usluživanje hrane, građevinarstvo te stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti bilježe uspješno poslovanje i razvoj.

Tablica: Struktura ukupnog prihoda po djelatnostima za razdoblje 2011. - 2013. godina

Područje djelatnost	Ukupni prihodi u 2013. godini 1000 kn	Udjel u %		
		2013.	2012.	2011.
Prerađivačka industrija	8.788.885	25,66	33,45	32,04
Građevinarstvo	4.948.976	14,45	13,49	13,6
Trgovina	14.467.426	42,25	38,32	39,46
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	373.416	1,09	1,25	0,88
Pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane	2.296.472	6,7	4,75	4,88
Prijevoz, skladištenje i veze	1.899.514	5,56	5,07	5,28
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	1.198.255	3,5	2,99	3,73
Ostale djelatnosti	270.078	0,79	0,68	0,12
ukupno	34.243.022	100,00	100,00	100,00

Tablica: Broj poduzetnika i broj zaposlenih obuhvaćenih obradom godišnjih financijskih izvještaja za 2013.

	Područje djelatnosti	Broj poduzetnika	Prosječan broj zaposlenih
A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	215	1.033
B	Rudarstvo i vađenje	39	416
C	Prerađivačka industrija	1.158	20.014
D	Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	59	20
E	Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	72	1.914
F	Građevinarstvo	1.612	9.148
G	Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	2.720	19.324
H	Prijevoz i skladištenje	502	4.492
I	Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	1.140	6.157
J	Informacije i komunikacije	322	1.505
K	Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	43	112
L	Poslovanje nekretninama	791	444
M	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	1.404	3.405
N	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	651	3.106
O	Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	7	15
P	Obrazovanje	106	670
Q	Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	132	698
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	121	660
S	Ostale uslužne djelatnosti	327	1.122
Z	Ukupno sve djelatnosti	11.421	74.255

2.4. Financijski rezultati poslovanja

Za razdoblje siječanj - prosinac 2013. godine Financijska je agencija prikupila i obradila **101.191** poduzetnika za područje cijele Hrvatske, a na Splitsko-dalmatinsku županiju otpada **11.436** poduzetnika što čini 11,3% ukupnih poduzetnika.

Broj poduzetnika u 2013. godini u RH povećan je za 3.937 u odnosu na isto razdoblje prošle godine ili za 3,9%, dok je i broj poduzetnika u Splitsko-dalmatinskoj županiji veći za 419, odnosno 3,7% u odnosu na isto razdoblje prošle godine.

Tablica: Financijski rezultati poslovanja poduzetnika Hrvatske i Splitsko-dalmatinske županije u 2013.g (iznosi u milijunima kuna)

	Hrvatska		Indeks 13/12	SD županija		Indeks 13/12	Učešće Županije u RH	
	2012.	2013.		2012.	2013.		2012.	2013.
Broj zaposlenih	808.693	830.920	102,7	67.372	69.209	102,7	8,3	8,3
Ukupni prihodi	602.010	612.441	101,7	41.314	38.156	92,4	6,9	6,2
Ukupni rashodi	595.143	604.998	101,7	37.734	37.489	99,4	6,3	6,2
Gubitak razdoblja	27.963	26.862	96,1	2.725	2.140	78,5	9,7	7,96
Broj poduzetnika	97.254	101.191	104,04	11.017	11.436	103,8	11,3	11,3
Prosječna neto plaća po zaposlenom	4.786	4.778	99,8	4.214	4.060	96,3	88,04	87,97

2.5. Identificirane potrebe lokalnih poslodavaca

Potrebe poslodavaca i zakonitosti vezane za tržište rada na području županije provodi područni ured Split Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje kroz svoju anketu poslodavaca.

Prema predviđanjima anketiranih poslodavaca u Splitsko-dalmatinskoj županiji najveći bi se broj radnika mogao zaposliti u djelatnosti pružanja smještaja i usluživanja hrane, zatim u djelatnosti zdravstvene zaštite, djelatnosti obrazovanja te u djelatnosti prijevoza. Najmanje zapošljavanja očekuje se u rudarstvu, poslovanju nekretninama, opskrbom električnom energijom te u djelatnosti poslovanja nekretninama.

Poslodavci su svojim odgovorima u anketi istaknuli najčešća zanimanja, s pripadajućim brojem radnika, koje namjeravaju zaposliti u 2014. godini. Prema iskazanim planovima, a grupirano prema rodovima zanimanja, najviše će se zapošljivati osobe sljedećih zanimanja:

1. **Stručnjaci i znanstvenici:** doktor medicine, diplomirani inženjer elektrotehnike, defektolog, socijalni radnik, učitelj matematike, učitelj engleskog jezika, diplomirani knjižničar, školski psiholog, školski defektolog, magistar farmacije;
2. **Inženjeri, tehničari i srodna zanimanja:** učitelj razredne nastave, odgojitelj predškolske djece, medicinska sestra, turistički animator, građevinski tehničar, strojarski tehničar, strojarski inženjer, elektrotehničar, građevinski tehničar;
3. **Uredski i šalterski službenici:** recepcionar, administrativni službenik, knjigovođa, hotelijersko turistički službenik, šalterski službenik, pomoćni knjižničar, skladištar;
4. **Uslužna i trgovačka zanimanja:** prodavač, konobar, kuhar, trgovac, pomoćni kuhar, pomoćni konobar, čuvar, zaštitar;
5. **Poljoprivredni, lovno-uzgojni, šumarski radnici i ribari:** vrtlar, cvjećar, rasadničar;
6. **Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji:** zidar, tesar, zavarivač, armirač, bravar, brodomonter, brodocjevar, elektroinstalater, pekar, šivač, stolar, instalater grijanja i klimatizacije, brusač, slastičar;

7. **Rukovatelji vozilima, strojevima i sastavljači proizvoda:** vozač lakog dostavnog vozila, vozač autobusa, rukovatelj građevinskih strojeva, vozač teretnog vozila, dizaličar, skelar;
8. **Jednostavna zanimanja:** sobarica, čistačica, radnik bez zanimanja, kuhinjski radnik, šumski radnik, poljoprivredni radnik, radnik na proizvodnoj liniji, pralja, hotelski radnik, skladišni radnik, transportni radnik, radnik niskogradnje, čistač ulica.

Najvažnije kompetencije koje anketirani poslodavci traže od svojih/budućih radnika su: odgovornost, praktična znanja, rad u timu, emocionalna samokontrola, fleksibilnost i usmjerenost na potrebe stranaka.

Prema rezultatima ankete postoji i procjena poslodavaca da bi određeni broj radnika mogao postati višak. Poslodavci su procijenili da bi moglo biti viška radnika u njihovim organizacijama najčešće uslijed vanjskih prilika, kao što su pad utjecaja krize, smanjenje tržišta, pad prometa, i slično dok je uslijed unutarnjih elemenata kao na primjer, nedostatna razina obrazovanja ili zastarjela znanje i vještine, manji utjecaj na postojanje viška radnika.

2.6. Područje razvoja

U gospodarstvu koje se temelji na znanju i stručnosti, što je svakako dugoročni cilj gospodarstva, korištenje znanja i inovacija igra presudnu ulogu u ostvarenju tog cilja. Ključna odrednica svakako je razvoj ljudskog kapitala, tj. znanja, stručnosti i sposobnosti zaposlenika.

Konkurentnost hrvatskog gospodarstva može rasti samo ako se bude sustavno radilo na poboljšanju konkurentnosti radne snage te poduzetničkih sposobnosti, što je posebice važno u malim i srednjim poduzećima i obrtima.

Nužno je naglasiti da je proces formalnog obrazovanja iznimno dugotrajan, te je potrebno dosta vremena da se postojeća obrazovna struktura zaposlenika značajnije izmijeni. Stoga treba biti uporan i strpljiv u provođenju obrazovnih politika, kao i u praćenju svih mogućih dobrih, ali i loših posljedica tih politika. Eventualne veće promjene u tom smislu moći će se uočiti tek kroz nekoliko godina uz konstantno promicanje važnosti obrazovanja i poduzetničkih vještina i ulaganja u provedbu specijaliziranih programa.

Pritom bi se trebali razvijati programi za rukovoditelje i vlasnike s posebnim naglaskom na organizaciji, rukovođenju i motiviranju, te na uslugama i servisima orijentiranim na kupca, dok bi za ostale zaposlenike programi trebali biti usmjereni na razvoj informatičke pismenosti i znanja te na uslugama i servisima orijentiranim na kupca.

Razvijenost poslovnog sektora Splitsko-dalmatinske županije se uglavnom može u cjelini ocijeniti kao ispodprosječna. Takva ocjena proizlazi prije svega iz zaostajanja u ključnim područjima kao što su financijski rezultati poslovanja, zaposlenost i izvozna orijentiranost. Ipak, u nekim se područjima poput broja i dinamike poslovnih subjekata te dinamike izvoza bilježe dobri rezultati.

U kontekstu budućeg gospodarskog razvoja posebno zabrinjava relativno niska razina investicija. Investicije po stanovniku u županiji su bile gotovo dvostruko niže od nacionalnog prosjeka, ali isto tako i ispod prosjeka statističke regije, s tim da je u recesijskoj 2009.g. zabilježen veći pad investicija u odnosu na nacionalnu razinu. Slična razina zaostajanja se bilježi u pogledu investicija u prerađivačkoj industriji, što je u skladu s prijašnjim pokazateljima slabe razvijenosti industrije. Jedan od problema je

struktura investicija gdje je primjetna relativno slabija razina ulaganja u opremu u odnosu na građevinske objekte i druge oblike investicija u odnosu na nacionalnu razinu.

Rezultati poslovanja turizma te poljoprivrede, šumarstva i ribarstva ukazuju da je potrebno posvetiti posebnu pozornost na proces njihovog razvitka, a poglavito iz značaja ovih dviju djelatnosti na cjelokupno okruženje i doprinos ravnomjernom razvitku Županije.

3. KRETANJA NA TRŽIŠTU RADA SPLITSKO – DALMATINSKE ŽUPANIJE

3.1. Obilježja tržišta rada

Prema podacima administrativnih statističkih izvora ukupna radna snaga, tj. aktivno stanovništvo u Splitsko-dalmatinskoj županiji na dan 31. prosinca 2013. iznosila je 183.331 ukupne aktivne populacije koju čine zaposlene osobe i registrirane nezaposlene osobe.

Registrirana zaposlenost obuhvaća sljedeće kategorije: zaposlene u pravnim osobama, zaposlene u obrtu i slobodnim profesijama, te individualne poljoprivrednike koji su aktivni osiguranici socijalnog osiguranja. Registrirana zaposlenost u 2013. godine (31.prosinca) bila je 133.510, što je u usporedbi s prethodnom godinom smanjenje za 2,6% odnosno 3.604 manje zaposlenih osoba.

Tablica: Struktura aktivnog stanovništva u Splitsko-dalmatinskoj županiji

	12/2013.	12/2012.	Indeks
Aktivno stanovništvo	183.331	185.788	-1,3%
Zaposleni	133.510	137.114	-2,6%
Zaposleni u pravnim osobama	108.378	111.576	-2,9%
Samostalne prof. djelatnosti	4.016	3.688	+8,9%
Zaposleni u obrtu	7.051	7.322	-3,7%
Radnici kod fizičkih osoba	13.253	13.665	-3,0%
Poljoprivrednici	812	863	-5,9%
Nezaposleni	49.821	48.674	+2,3%
Stopa registrirane nezaposlenosti	27,2%	26,2%	

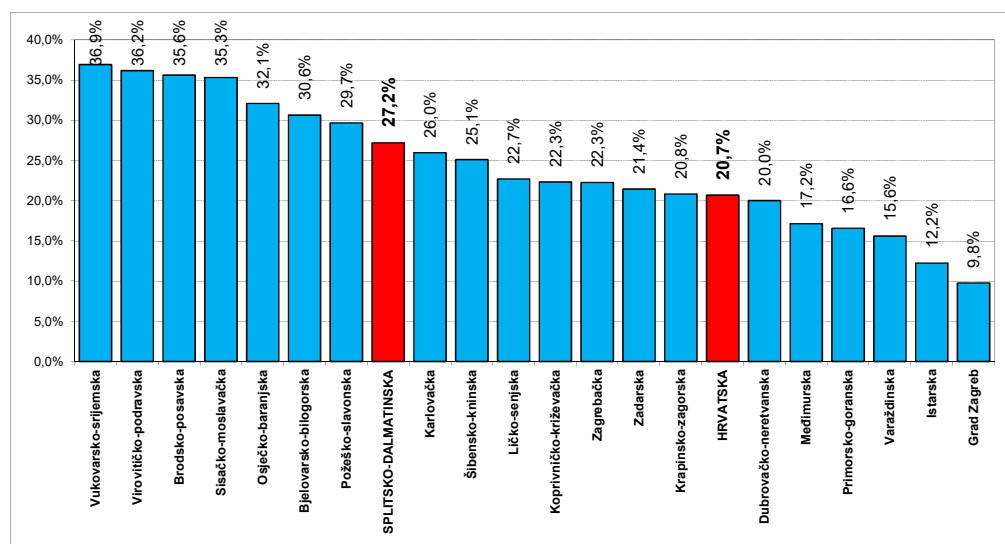
Izvor:

3.2. Nezaposlenost na nacionalnoj i županijskoj razini

Registrirana nezaposlenost obuhvaća osobe prijavljene pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, a stanje registrirane nezaposlenosti krajem mjeseca prosinca 2013. iznosi ukupno 49.821 osoba, što je u odnosu na prosinac 2012. godine više za 1.147 nezaposlenih osoba ili 2,3%.

Stopa registrirane nezaposlenosti je udio nezaposlenih osoba u aktivnom stanovništvu, tj. u zbroju zaposlenih i nezaposlenih. Stopa registrirane nezaposlenosti u prosincu 2013. godine iznosila je 27,2% i ona se povećala za 1,0% u odnosu na prosinac 2012. godine. Na kraju 2013. godine stopa nezaposlenosti na državnoj razini iznosila je 20,7%, dok je godinu dana ranije ona iznosila 20,1%. Gledano na regionalnoj razini stopa je nezaposlenosti povećala se u svim županijama, i ona je prostorno vrlo različito raspoređena. Tako se ona na kraju prosinca 2013. godine ona kreće od 9,8% u Gradu Zagrebu i 12,2% u Istarskoj županiji do 36,9% u Vukovarsko-srijemskoj županiji.

Slika: Stope nezaposlenosti po županijama, 31.12.2013. godine



Za izračun stope nezaposlenosti po županijama korišteni su podaci o osiguranicima mirovinskog osiguranja u HZMO, podaci HZZ-a o registriranim nezaposlenim osobama prema kvartalnim podacima.

Tablica: Kretanje stope nezaposlenosti po kvartalima u Republici Hrvatskoj i Splitsko-dalmatinskoj županiji

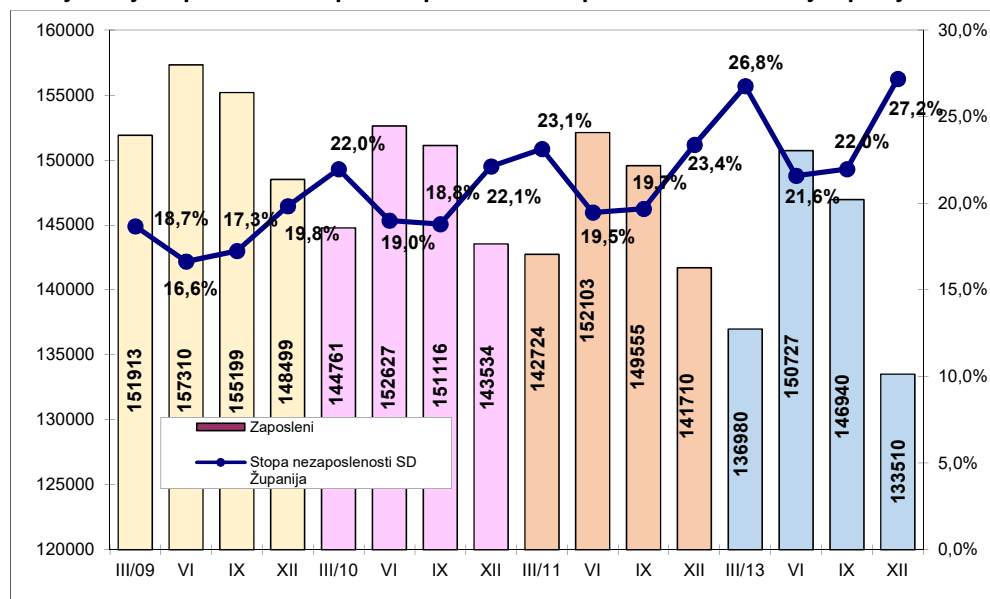
	2011.				2012.				2013.			
	III	VI	IX	XII	III	VI	IX	XII	III	VI	IX	XII
SDŽ	23,1%	19,5%	19,7%	23,4%	24,9%	20,3%	21,8%	26,2%	26,8%	21,6%	22,0%	27,2%
RH	18,4%	16,0%	15,9%	17,8%	19,0%	16,4%	17,4%	20,1%	20,6%	17,6%	18,1%	20,7%

Kretanje registrirane stope nezaposlenosti posljednje tri godine pokazuje kontinuirano međukvartalno povećanje (Tablica 2.), kako na državnoj razini jednako tako i na regionalnoj razini. Povećanje na lokalnoj razini veće je od državne razine što ukazuje na činjenicu većeg porasta nezaposlenosti na lokalnoj razini odnosno značajnijih gospodarskih problema

Ukupna zaposlenost u Splitsko-dalmatinskoj županiji pokazuje realno međukvartalno smanjenje broja zaposlenih od prvog kvartala 2009. godine, što se posebice odnosi na posljednji kvartal 2013. godine. Tako je broj zaposlenih u prosincu 2013. manji od istog mjeseca prošle godine za 2,6%, dok je u rujnu 2013. zabilježeno malo povećanje od 0,2%, a u lipnju 2013. smanjenje broja zaposlenih osoba bilo je za 0,5%.

Stopa nezaposlenih pokazuje suprotan odnos prema broju zaposlenih, dakle, kada je broj zaposlenih u porastu stopa nezaposlenih je manja i suprotno.

Slika: Kretanje broja zaposlenih i stope nezaposlenosti u Splitsko-dalmatinskoj županiji



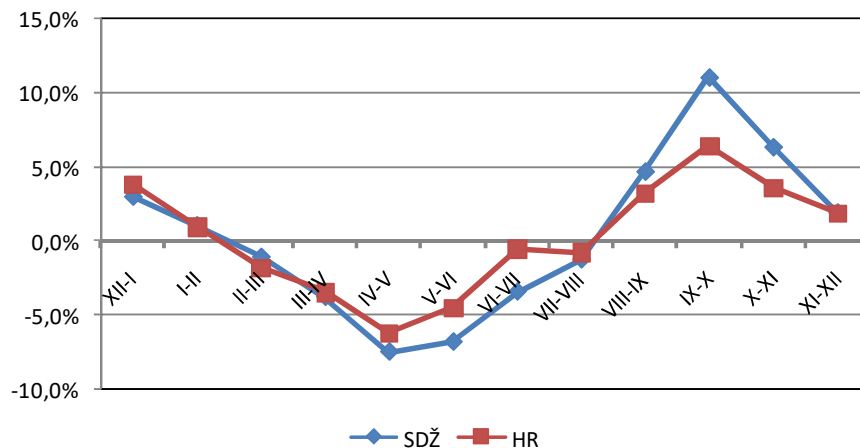
Na kraju 2013. godine udio nezaposlenih osoba Splitsko-dalmatinske županije u ukupnom broju nezaposlenih na državnoj razini je iznosio 13,7%, dok je udio zaposlenih 9,6% u ukupnom broju zaposlenih u Republici Hrvatskoj.

REGISTRIRANA NEZAPOSLENOST

U Splitsko-dalmatinskoj županiji registrirana se nezaposlenost tijekom 2013. godine prema prosječnoj mjesečnoj stopi kretala se podjednako kao i prošle godine, te ujednačeno kao i u Republici Hrvatskoj.

Prosječna mjesečna stopa rasta nezaposlenosti bila je pozitivna i iznosila je u 2013. godini 0,3%, što je nešto manje nego u 2012. godini kada je ona iznosila 1,1%, kada je nezaposlenost također rasla, te veća od prosječne stopa rasta nezaposlenosti u Hrvatskoj, koja je iznosila 0,2%.

Slika: Mjesečne promjene stope rasta i pada nezaposlenosti 2013. godine



Mjesečne stope nezaposlenosti nam govore o dinamici kretanja nezaposlenosti uspoređujući stanje tekućeg mjeseca s prethodnim, te nam naglašavaju promjene u nezaposlenosti s obzirom na pozitivne i negativne stope (rasta i pada nezaposlenosti), što uzrokuje povećanje ili smanjenje nezaposlenosti u odnosu na prethodni mjesec. Tako možemo zaključiti da nezaposlenost u Splitsko-dalmatinskoj županiji raste nakon ljetnih mjeseci, te najvišu razinu uobičajeno dostiže u zimskim mjesecima, dok se najniža razina registrira u ljetnim mjesecima, što je rezultat sezonskog obilježja u kretanju nezaposlenosti, dakle sezonskog zapošljavanja u turizmu i ugostiteljstvu, te ostalim djelatnostima koje upošljavaju radnike sezonskog karaktera. Analizirajući apsolutne vrijednosti registrirane nezaposlenosti vidimo kako je razlika između najveće i najniže vrijednosti relativno velika i odgovara sezonskim promjenama u zapošljavanju te ostalim fluktuacijama na tržištu rada (stečajevi, novčana naknada).

Najniži broj nezaposlenih evidentiranih osoba je bio u kolovozu (39.542), dok je u prosincu on iznosio 49.821. Razlika između ove dvije vrijednosti iznosi 10.279 osoba.

Tablica: Nezaposlenost po mjesecima u Splitsko-dalmatinskoj županiji i Hrvatskoj 2013. godine

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
<i>SDŽ</i>	50.127	50.643	50.080	48.172	44.541	41.484	40.050	39.542	41.394	45.975	48.891	49.821
<i>RH</i>	372003	375.400	368.558	355.598	333.249	318.110	316.246	313.675	323.783	344.444	356.864	363.411
Udio	13,5%	13,5%	13,6%	13,5%	13,4%	13,0%	12,7%	12,6%	12,8%	13,3%	13,7%	13,7%

Nezaposlenost se povećavala i u čitavoj Hrvatskoj i to po nešto nižoj stopi nego u Splitsko-dalmatinskoj županiji te se udio Splitsko-dalmatinske županije mijenjao tijekom mjeseci da bi na kraju 2013. godine iznosio 13,7% udjela u Hrvatskoj.

Tijekom 2013. godine u Splitsko-dalmatinskoj županiji bilo je evidentirano prosječno mjesečno 45.893 nezaposlenih osoba što je za 5,4% više od prosjeka tijekom 2012. godine. Na kraju prosinca 2013.

godine ukupan broj nezaposlenih je iznosio 49.821, što je bilo više u odnosu na prosinac 2012. godine za 1,9%.

Tablica: Broj evidentiranih nezaposlenih osoba u 2013. i 2012. godini

Godina	Prosječan broj	Verižni indeks	Dana 31.12.	Verižni indeks
2013.	45.893	105,4	49.821	101,9
2012.	43.523	-	48.674	-

Promatrajući registriranu nezaposlenost tijekom 2013. godine, potrebno je svakako istaknuti povećanje apsolutnog broja registriranih nezaposlenih osoba posljednjih pet godina. To značajno povećanje broja registriranih nezaposlenih osoba započelo je u prvom kvartalu 2010. godine kada su se značajno promijenili odnosi na tržištu rada pod utjecajem raznih elemenata poput izostanka potražnje, pojačanog proces umirovljenja, smanjenog udjela gotovinske novčane mase, utjecaj inflacije, smanjena konkurentnost i vanjskotrgovinska bilance te neki drugi procesi koji više ili manje utječu na kretanja na tržištu rada.

Tijekom 2013. godine i među kvartalni indeksi registrirane nezaposlenosti su bili vrlo visoki za sve kvartale u odnosu na prošlu godinu. Tako je u prvom kvartalu 2013. kvartalna stopa rasta nezaposlenosti iznosila 9,5%, da bi na kraju zadnjeg kvartala ona bila manja i iznosila je 2,7%.

Tablica: Kvartalne prosječne promjene nezaposlenosti 2013. / 2012.

Godina	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
2013. / 2012.	9,5%	8,1%	1,3%	2,7%

Dakle, nezaposlenost se povećavala tijekom cijele godine u odnosu na 2013. godinu te su se jednako tako nastavili povećavati i međukvartalni indeksi nezaposlenosti, odnosno nezaposlenost u 2013. godini porasla u odnosu na 2012. godinu, što je djelovalo i na povećanje ukupne stope nezaposlenih osoba na kraju godine.

- **Registrirana nezaposlenost prema spolu**

Nezaposlene žene čine većinu u ukupnoj nezaposlenosti na području Splitsko-dalmatinske županije. Tijekom 2013. godine prosječno mjesečno je bilo evidentirano 25.529 nezaposlenih žena, što je za 4,8% više od prosjeka 2012. godine. Krajem prosinca ukupno je bilo 27.385 nezaposlenih žena, što je za 0,8% više nego u prosincu 2012. godine.

Tablica 6.: Broj evidentiranih nezaposlenih žena u 2013. i 2012. godini

Godina	Prosječan broj	Verižni indeks	Dana 31.12.	Verižni indeks
2013.	25.529	104,8	27.385	100,8
2012.	24.365	-	27.156	-

Rast broja nezaposlenih žena tijekom 2012. kretao se sporije od rasta ukupne nezaposlenosti što je rezultiralo smanjenjem udjela nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti. Također, uslijed povećanog broja stečaja i zatvaranja proizvodnih poduzeća na evidenciji Zavoda povećavao se broj nezaposlene muške radne snage.

Na kraju prosinca 2013. udio nezaposlenih žena iznosio je 55,0%. Udio prosječnog broja nezaposlenih žena u ukupnoj prosječnoj nezaposlenosti iznosi također 55,6%.

Tablica 7.: Broj evidentiranih nezaposlenih muškaraca u 2013. i 2012. god.

Godina	Prosječan broj	Verižni indeks	Dana 31.12.	Verižni indeks
2013.	20.364	106,3	22.436	104,3
2012.	19.158	-	21.518	-

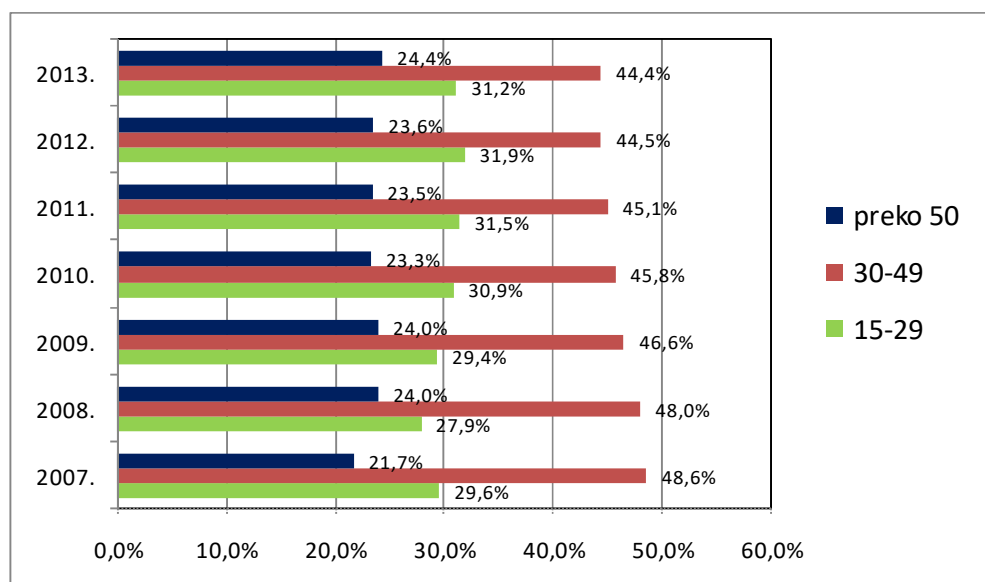
Nezaposleni muškarci čine manji dio u ukupnoj nezaposlenosti na području Splitsko-dalmatinske županije. Tijekom 2013. godine prosječno mjesečno je bilo evidentirano 20.364 nezaposlenih muškaraca, što je za 6,3% više od prosjeka 2012. godine.

Krajem prosinca 2013. ukupno je bilo 22.436 nezaposlenih muškaraca, što je za 4,3% više nego u prosincu 2012. godine.

- **Nezaposlene osobe prema dobi**

U strukturi nezaposlenih osoba prema dobi, krajem prosinca 2013. godine, najviše je bilo mladih osoba od 25-29 godine starosti (6.962). Krajem prosinca 2013. godine u odnosu na prosinac 2012. godine primjetno je povećanje udjela mlađih (do 29 godina) uz istovremeno zadržavanje visokog udjela starijih dobnih skupina u ukupnoj nezaposlenosti. Starije dobne skupine uslijed mnogih strukturalnih problema (nefleksibilnosti tržišta rada, prespore dinamike otvaranja novih radnih mjesta, slabe gospodarske aktivnosti, te zastarjelim znanjima i vještinama) teže dolaze do radnog mjesta što znatno utječe i na prosječnu dob evidentiranih nezaposlenih osoba.

Slika: Nezaposlene osobe prema godinama starosti 2007. – 2013. godine



Na Slici x. prikazan je prosječan broj nezaposlenih osoba prema dobnim skupinama od 2007. godine do 2013. godine.

Prosječan udio nezaposlenih osoba prema dobnim skupinama tijekom 2013. godine bilo je kako slijedi: 1.981 (4,3%) osoba od 15 do 19 godina, 5.972 (13,0%) od 20 do 24 godine, 6.352 (13,8%) od 25 do 29 godina, 5.503 (12,0%) od 30 do 34 godine, 4.165 (11,3%) od 35 do 39 godina, 4.847 (10,6%) od 40 do 44 godine, 4.883 (10,6%) od 45 do 49 godina, 11.192 (24,5%) preko 50 godina.

Promatrajući kretanje nezaposlenih osoba po godinama starosti, evidentno je kako je posljednjih godina dolazi do značajnih promjena u starosnoj strukturi nezaposlenih osoba. Do 2009. godine kontinuirano je rastao udio starijih od 50 godina, dok se mlađa populacija smanjivala u ukupnoj nezaposlenosti. Naravno ovaj trend se poklapa i s galopirajućom krizom i padom potražnje koja se javila krajem 2009. godine. Tada se mijenja slika te uslijed smanjene potražnje za radnom snagom mlađa populacija se slabije zapošljava i povećava svoj udio na evidenciji nezaposlenih dok starija populacija ostaje uglavnom na istoj razini.

Nezaposleni prema razini obrazovanja

NSKO – Nacionalna standardna klasifikacija obrazovanja

Da bi se mogao pratiti razvoj obrazovanja u Hrvatskoj i u svijetu, bilo je potrebno izraditi klasifikaciju obrazovanja. Ta se klasifikacija, dakle, koristi za praćenje postojećeg obrazovnog sustava i za planiranje razvoja toga sustava (aktualni podaci o obrazovanju, obrazovanost stanovništva i dr.) Ova je klasifikacija izrađena po uzoru na međunarodni klasifikaciju obrazovanja (ISCED 97), uzimajući u obzir specifičnosti obrazovnog sustava u Republici Hrvatskoj.

Ne ulazeći u složenu strukturu ove klasifikacije, može se općenito reći da je svaki obrazovni program hrvatskoga obrazovnog sustava u njoj jednoznačno određen šifrom.

Pojmovnik

Obrazovni program jest osnovna jedinica NSKO klasifikacije. Određuje se na osnovi njegovog obrazovnog sadržaja.

Obrazovni sadržaj jest niz obrazovnih zadataka i aktivnosti u svrhu postizanja obrazovnog cilja.

Obrazovni cilj može biti:

- Priprava za nastavak školovanja na višoj razini
- Priprava za ulazak na tržište rada
- Jedno i drugo
- Samo unapređenje i proširenje znanja i razumijevanja

Obrazovni program u klasifikaciji određuju dvije nezavisne križane varijable. Nezavisne znači da vrijednost jedne varijable ne utječe na moguće vrijednosti druge. Varijable su «položaj obrazovanja» i «obrazovna skupina» tako da se i šifra programa sastoji od dva istoimena dijela odvojena kosom crtom «/».

Položaj obrazovanja je varijabla koja se sastoji od šest dimenzija: razine, podrazine, trajanja, usmjerenje, stupnja i usporednosti.

Obrazovna skupina (u šifri se nalazi iza šeste znamenke) i sastoji se od obrazovnog područja i obrazovne skupine.

Primjer: Program viših razreda osnovne škole za odrasle 2.1.3.1.0;2/01

2.(razina) 1.(podrazina) 3.(trajanje) 1.(usmjerenje) 0; (usporedni program) /01 (obrazovna skupina)

Struktura nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja tijekom 2013. godine (prosječno) bila je sljedeća: 524 osoba bez škole i nezavršenom osnovnom školom (1,1%), 6.961 osoba sa osnovnom školom (15,2%), 17.121 osoba sa srednjom školom za zanimanja do tri godine (37,3%), 12.773 osoba sa srednjom školom u trajanju od četiri godine i više (27,8%), 1.754 osoba sa gimnazijom (3,8%), 3.050 osoba sa višom školom, te I. stupanj fakulteta i stručnim studijem (6,6%), te 3.711 osoba sa fakultetom, akademijom, magisterijem i doktoratom (8,1%).

Tablica: Prosječan broj nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja i spolu 2013. godine

	Ukupno	Bez škole i nezavršena osnovna škola	Osnovna škola	SŠ za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnike	SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina	Gimnazija	Viša škola, I. stupanj fakulteta i stručni studij	Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat
Ukupno 2013.	45.893	524	6961	17121	12773	1754	3050	3711
Struktura		1,1%	15,2%	37,3%	27,8%	3,8%	6,6%	8,1%
Muškarci 2013.	20.364	265	3180	8816	5105	630	1048	1320
Struktura		1,3%	15,6%	43,3%	25,1%	3,1%	5,1%	6,5%
Udio muškaraca	44,4%	50,6%	45,7%	51,5%	40,0%	35,9%	34,4%	35,6%
Žene 2013.	25529	259	3781	8305	7668	1123	2002	2391
Struktura		1,0%	14,8%	32,5%	30,0%	4,4%	7,8%	9,4%
Udio žena	55,6%	49,4%	54,3%	48,5%	60,0%	64,0%	65,6%	64,4%

Struktura nezaposlenih prema stručnoj spremi već duže vremena nije se značajnije mijenjala, odnosno njihovi udjeli u registriranoj nezaposlenosti. Tako da već duže vrijeme na evidenciji dominiraju srednje stručne spreme sa trogodišnjim i četverogodišnjim obrazovanjem, ali nije beznačajan udio ni nezaposlenih radnika sa samo osnovnom školom. Međutim, tijekom 2013. godine nezaposlenost se povećavala u ukupnom broju, ali ne podjednako za različite razine obrazovanja.

NKZ – Nacionalna klasifikacija zanimanja

U skladu s Međunarodnom, standardnom klasifikacijom zanimanja (ISCO–88) izrađena je i 1998. godine objavljena «Nacionalna klasifikacija zanimanja». Ona, dakako, prikazivanju zanimanja pristupa na način različit od onoga u «Šifrantu». Sustav nacionalne klasifikacije, na žalost, nije moguće prikazati

u nekoliko redaka! Za opširniju informaciju upućujemo na knjigu «Nacionalna klasifikacija zanimanja» iz 1999. godine.

Najopćenitije se o toj klasifikaciji može reći sljedeće: šifra zanimanja u njoj ima sedam znamenki. Primjerice, šifra zanimanja stolar je 7422.12.3. Prva znamenka u toj šifri označuje da zanimanje stolar pripada sedmom rodu (zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji); prve dvije znamenke upućuju na vrstu zanimanja (74 – prerađivači hrane, drva, tekstila, kože); prve su tri znamenke 742 što je oznaka podvrste zanimanja (prerađivači drva). Može se, dalje, zaključiti da zanimanje pripada sedmom rodu i unutar toga roda skupini 7422 (stolari za pokućstvo i drvoprerađivači). Unutar te skupine ima nekoliko desetaka zanimanja, a oznaka je stolara u skupini broj 12. Posljednja znamenka označava složenost zanimanja. Ovdje je to broj 3 što znači da se osposobljavanje za to zanimanje postiže obrazovanjem u strukovnoj školi (u ovom slučaju s trogodišnjim trajanjem).

Na kraju prosinca 2013. godine u zanimanjima sa fakultetom, akademijom, magisterijem, doktoratom dominirali su dipl. ekonomisti, dipl. pravnici, profesor tjelesne i zdravstvene kulture, profesor hrvatskog jezika, diplomirani ekonomist za financije, dipl. inž. elektrotehnike, diplomirani građevinski inženjer. U zanimanjima sa višom školom, te I. stupanj fakulteta i stručnim studijem najzastupljeniji su bili komercijalisti, ekonomisti, upravni pravnici, učitelji razredne nastave, ekonomisti turizam i ugostiteljstva, odgojitelji predškolske djece, građevinski inženjeri. Najbrojniji sa zanimanjima sa srednjom školom bili su prodavači, administrativni službenik, konobari, kuhari, vozači, ekonomski službenik, frizeri, hotelijersko-turistički službenici, elektrotehničari, skladištari, automehaničari, stolari, instalateri grijanja i klimatizacije, građevinski tehničari, knjigovođe, krojači. Najveći broj nezaposlenih u zanimanjima sa osnovnom školom bili su pomoćni kuhari, šivači tekstila, pomoćni konobari, telefonist, njegovatelj djece, prodavač u kiosku. Najbrojnija zanimanja kod osoba sa nezavršenom osnovnom školom bili su čistačice, kuhinjski radnik, sobarica, kućna pomoćnica, trgovački radnik, skladišni radnik.

Struktura nezaposlenih prema prethodnom zaposlenju

Na kraju 2013. godine u ukupnoj evidentiranoj nezaposlenosti najbrojnije su bile osobe koje su imale prethodno radno iskustvo. Njih je bilo ukupno 42.118 što je za 2,8% više nego u 2012. godini.

Tablica: Nezaposlene osobe sa radnim iskustvom

Djelatnost	31.12.2013.		31.12.2012.	
	Ukupno	Udio	Ukupno	Udio
(A) POLJOPRIVREDA, ŠUMARSTVO I RIBARSTVO	721	1,7%	700	1,7%
(B) RUDARSTVO I VAĐENJE	93	0,2%	89	0,2%
(C) PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA	6.794	16,1%	5.892	14,4%
(D) OPSKRBA ELEKTRIČNOM ENERGIJOM	41	0,1%	12	0,0%
(E) OPSKRBA VODOM	499	1,2%	528	1,3%
(F) GRAĐEVINARSTVO	3.713	8,8%	3.812	9,3%
(G) TRGOVINA	8.342	19,8%	8.540	20,8%
(H) PRIJEVOZ I SKLADIŠTENJE	1.592	3,8%	1.474	3,6%
(I) DJELATNOSTI PRUŽANJA SMJEŠTAJA	6.993	16,6%	6.590	16,1%

(J) INFORMACIJE I KOMUNIKACIJE	441	1,0%	459	1,1%
(K) FINACIJSKE DJELATNOSTI	409	1,0%	448	1,1%
(L) POSLOVANJE NEKRETNINAMA	251	0,6%	218	0,5%
(M) STRUČNE, ZNANSTVENE I TEHNIČKE DJELATNOSTI	1.454	3,5%	1.460	3,6%
(N) ADMINISTRATIVNE I USLUŽNE DJELATNOSTI	1.989	4,7%	1.834	4,5%
(O) JAVNA UPRAVA I OBRANA	1.876	4,5%	1.884	4,6%
(P) OBRAZOVANJE	1.115	2,6%	1.239	3,0%
(Q) DJELATNOSTI ZDRAVSTVENE ZAŠTITE	1.056	2,5%	1.077	2,6%
(R) UMJETNOST, ZABAVA I REKREACIJA	709	1,7%	674	1,6%
(S) OSTALE USLUŽNE DJELATNOSTI	2.274	5,4%	2.408	5,9%
(T) DJELATNOSTI KUĆANSTAVA KAO POSLODAVACA	1.753	4,2%	1.641	4,0%
(U) DJELATNOSTI IZVAN TERITORIJALNIH ORGANIZACIJA	3	0,0%	1	0,0%
Ukupno:	42.118		40.980	

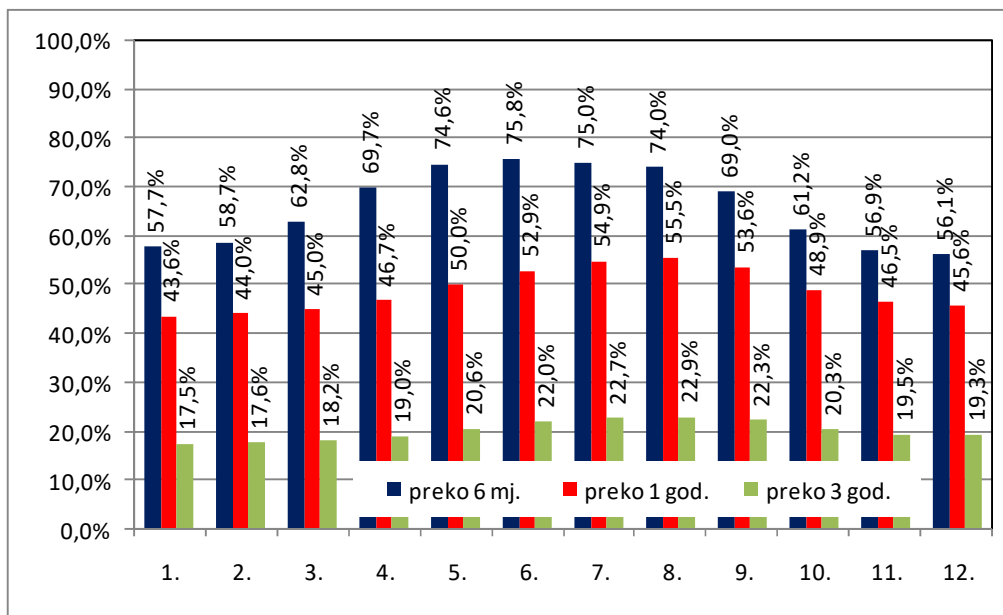
Udio osoba s prethodnim radnim iskustvom u ukupnom broju nezaposlenih na kraju 2013. godine iznosio je 84,5% što je nešto više (0,3%) nego 2012. godine kada je udio osoba sa radnim iskustvom iznosio 84,2% u ukupnoj nezaposlenosti.

Tijekom 2013. godine u ukupnoj evidentiranoj nezaposlenosti nalazile su se bez radnog iskustva prosječno mjesečno 7.294 osobe ili 15,9% ukupnog prosječnog broja nezaposlenih osoba, dok ih je na kraju prosinca 2013. godine bilo 7.703 ili 15,5% ukupnog broja nezaposlenih osoba.

Dugotrajna nezaposlenost

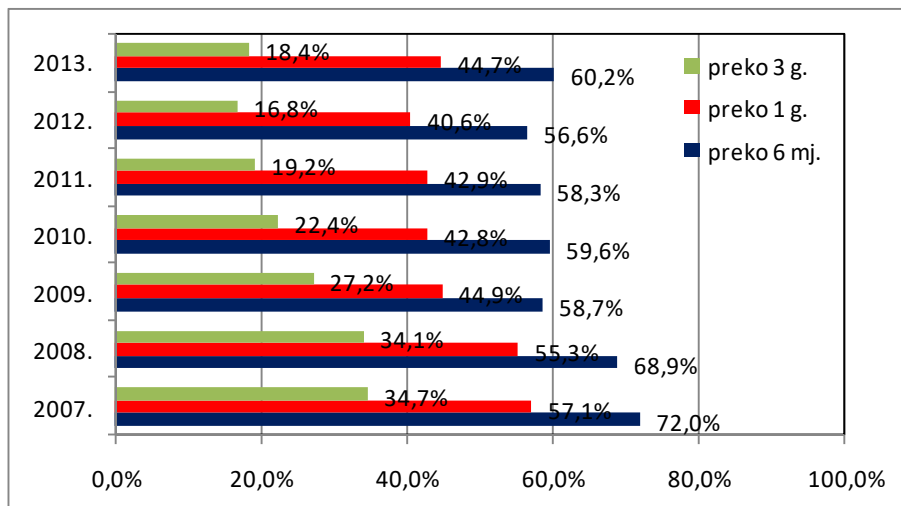
Struktura ponude rada je u stalnim promjenama. Danas u ukupnoj nezaposlenosti dominiraju dugotrajno nezaposlene osobe, a to su sve one osobe koje bezuspješno traže posao već preko šest mjeseci te posebice preko godinu i više dana. To nije problem samo naše županije i države, već je prepoznat i kao jedan od najvećih problema strukturalne nezaposlenosti u Europi. U ukupnoj nezaposlenosti, tijekom 2013. godine prosječan broj nezaposlenih osoba koji su čekali na posao preko 6 mjeseci bio je 30.003 ili 65,4% nezaposlenih osoba, preko godine dana čekanja bilo je prosječno 22.292 ili 48,6%, dok je strukturi nezaposlenih koje traže posao tri i više godina prosječno bilo 9.178 (20,0%) nezaposlenih osoba. Dugotrajna nezaposlenost utječe na gubitak stečenih vještina i smanjivanje sposobnosti za stjecanjem novih. Sve to utječe na gubljenje samopouzdanja što je jedna od najtežih posljedica nezaposlenosti. Rad na vraćanju samopouzdanja kod nezaposlenih osoba kroz posebne radionice postaje jedna od najznačajnijih funkcija Zavoda.

Slika: Kretanje nezaposlenih osoba po mjesecima prema dužini čekanja na evidenciji u 2013. godini



Gornja slika prikazuje kretanje udjela dugotrajno nezaposlenih osoba po mjesecima prema dužini čekanja na evidenciji. Primjetno je da osobe koje čekaju na posao preko šest mjeseci povećavaju svoj udio u ljetnim mjesecima kada je zapošljavanje intenzivno, slično je i s osobama koje čekaju na posao preko jedne godine. Osobe koje preko tri godine na evidenciju imaju konstantan udio tijekom godine. Dugotrajna nezaposlenost je u strukturalnom pogledu predstavlja dugoročnije nepodudaranje između znanja i vještina nezaposlenih, te znanja i vještina koje traži gospodarstvo. Tehnološki napredak kako u industriji, ali i u pružanju usluga kontinuirano kreira nove poslove koji zahtijevaju nova znanja i vještine, te uništava stare poslove. U tom smislu sve češće se pojavljuje potreba za stalnim usavršavanjem ili obrazovanjem, naročito radnika kojima prijeti nezaposlenost, te nezaposlenim osoba kojima prijeti ulazak u dugotrajnu nezaposlenost.

Slika: Struktura prema dužini čekanja nezaposlenih 2007. – 2013. godine



Udio dugotrajno nezaposlenih u ukupnoj registriranoj nezaposlenosti pokazuje drugi proces koji je invertan od kretanja zapošljavanja ili nezaposlenosti. Udio dugotrajno nezaposlenih upravo raste u onom razdoblju kada je zapošljavanje najintenzivnije, te kada nezaposlenost počinje opadati.

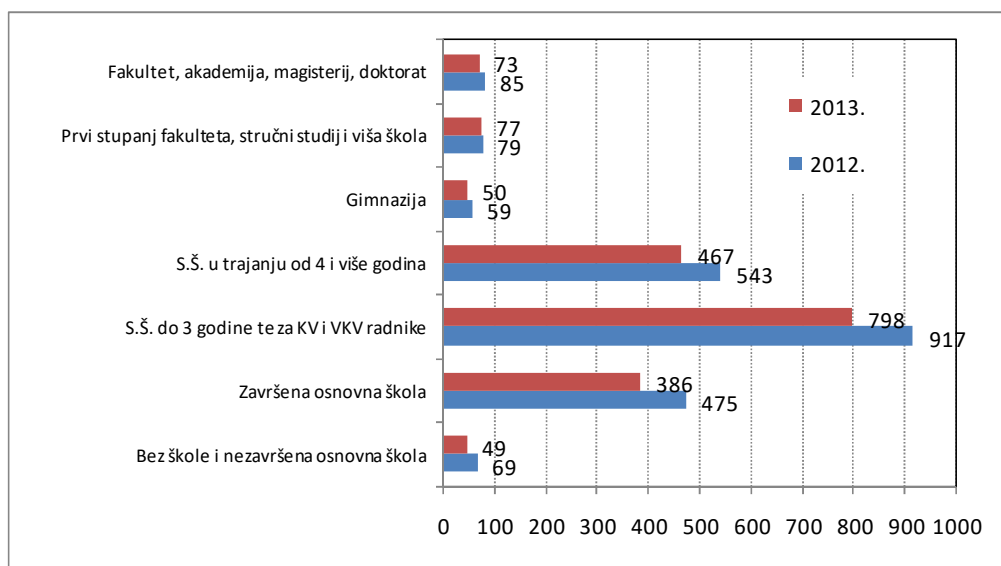
Najčešće posljedice dugotrajne nezaposlenosti su slijedeće: neaktivnost u traženju posla, gubitak stečenih znanja i vještina, gubitak samopouzdanja, javlja se strah od traženja posla, nepovoljna struktura dugotrajno nezaposlenih osoba (stariji, niža obrazovna razina,...) , na kraju problem dugotrajne nezaposlenosti postaje problem šireg društvenog i socijalnog aspekta.

Stoga najveći napor u rješavanju ovog problema treba usmjeriti prema osobama koje su ušle u dugotrajnu nezaposlenost, aktivnosti usmjeriti prema osobama kojima prijeti ulazak, te svim zaposlenom osobama kojima prijeti zatvaranje radnog mjesta (stečajevi), a koji su već u zaposlenosti, u stvari u početnoj fazi dugotrajne nezaposlenosti.

Nezaposlene osobe zbog prestanka rada poslodavca

Skupinu nezaposlenih osoba koje su ušle u nezaposlenost zbog likvidacija i stečajeva poduzeća, te prestanka rada poslodavaca, tijekom 2013. godine činilo je prosječno 2.025 osoba, ili 4,4% od prosječnog broja nezaposlenih. U usporedbi sa 2012. godinom to je mjesečno prosječno smanjenje za 0,7%. Ukupno na kraju mjeseca prosinca 2013. godine takvih je osoba bilo 1.900 od čega je žena bilo 1.081 te muškaraca 819. U skupini evidentiranih nezaposlenih osoba koje su u to stanje došle prestankom rada poslodavaca osoba bez škole i nezavršene osnovne škole bilo je 49 ili 2,6%, osoba sa završenom osnovnom školom bilo je 386 ili 20,3%, osoba sa srednjom školom do 3 godine 798 ili 42,0%, osoba sa srednjom školom 4 godine i više bilo je 467 ili 24,6%, sa gimnazijom 50 ili 2,6%, osoba sa višom školom bilo je 77 ili 4,1%, te osoba sa fakultetom bilo je 73 ili 3,8% od ukupnog broja nezaposlenih osoba uslijed prestanka rada organizacija.

Slika: Struktura nezaposlenih osoba zbog prestanka rada poslodavca prema stručnoj spremi prosinac 2013. i 2012. godine



Dakle, sveukupno, radi se o osobama kod kojih su obilježja negativne selekcije izraženije u usporedbi s ukupnom populacijom nezaposlenih osoba. Viši je udio osoba starije dobi, lošije obrazovne, kvalifikacijske i profesionalne strukture, lošijeg ekonomskog statusa i dr.

Nezaposlenost po ispostavama

Tijekom 2013. teritorijalno kretanje evidentirane nezaposlenosti obilježile su oscilacije u nezaposlenosti među ispostavama. Potkraj 2013. godine kao i uvijek najveći apsolutni broj evidentiranih nezaposlenih osoba bio je u središtu Županije, gradu Splitu (ukupno 19.830 ili 39,8% nezaposlenih osoba), slijede Kaštela sa 10,6%, zatim Sinj sa 9,6%, te Imotski sa 9,2% udjela. Sličan redoslijed bio je i na kraju 2012. godine.

Tablica: Nezaposlene osobe po ispostavama, prosinac 2013. i 2012. godine

ISPOSTAVA	2013.		2012.		INDEKS 2013/2012
	BROJ	%	BROJ	%	
BRAČ	936	1,9%	924	1,9%	1,3%
HVAR	835	1,7%	755	1,6%	10,6%
IMOTSKI	4.586	9,2%	4.473	9,2%	2,5%
KAŠTELA	5.266	10,6%	5.206	10,7%	1,2%
MAKARSKA	1.746	3,5%	1.730	3,6%	0,9%
OMIŠ	2.617	5,3%	2.583	5,3%	1,3%
SINJ	4.771	9,6%	4.527	9,3%	5,4%
SOLIN	3.762	7,6%	3.599	7,4%	4,5%
SPLIT	19.830	39,8%	19.656	40,4%	0,9%
TRILJ	1.261	2,5%	1.215	2,5%	3,8%
TROGIR	3.002	6,0%	2.858	5,9%	5,0%
VIS	401	0,8%	383	0,8%	4,7%
VRGORAC	808	1,6%	765	1,6%	5,6%

UKUPNO	49.821	100%	48.674	100%	2,4%
---------------	---------------	-------------	---------------	-------------	-------------

Najmanji apsolutni broj nezaposlenih zabilježile su ispostave Vis 401 evidentiranih nezaposlenih, zatim Vrgorac 808 evidentiranih te Hvar sa 835 evidentiranih nezaposlenih krajem 2012. godine.

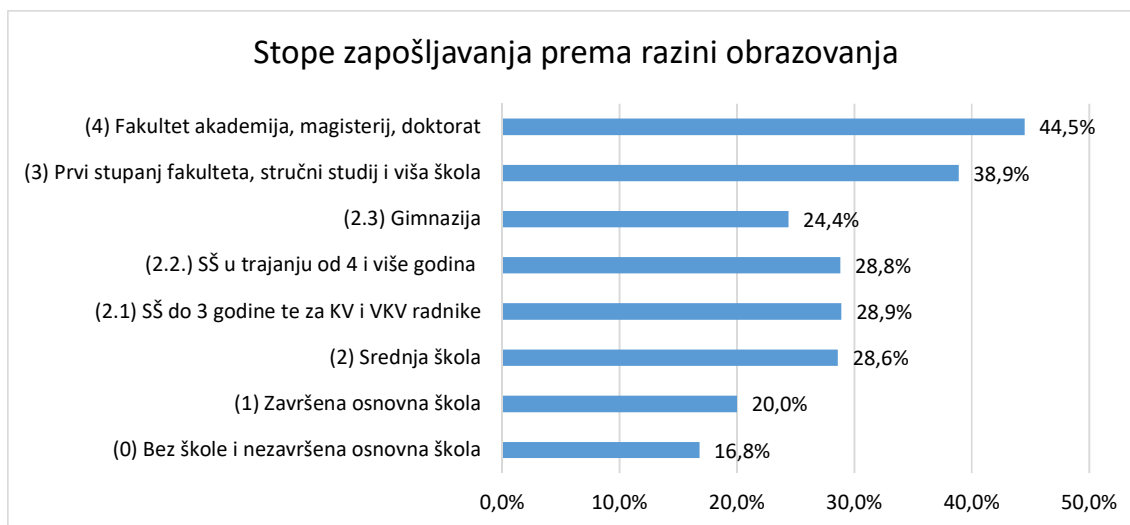
Međutim, najveće povećanje krajem 2013. godine u odnosu na kraj 2012. godine zabilježile su ispostave Hvar 10,6%, zatim Vrgorac sa 5,6% te Sinj sa 5,4%. Najniže povećanje nezaposlenosti u odnosu na prošlu godinu zabilježile su ispostave Split sa 0,9%, zatim Makarska sa 0,9% te Kaštela sa 1,2%.

3.4. Osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada

Osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada predstavljaju sve one skupine građana koje zbog određenih subjektivnih ili objektivnih okolnosti imaju ograničen pristup i mogućnost sudjelovanja na tržištu rada. Ovdje spadaju primjerice mladi bez radnog iskustva, osobe bez ili s niskom razinom kvalifikacija, osobe s invaliditetom, starije osobe, dugotrajno nezaposleni, manjine, žene, osobe s poremećajima u ponašanju kao što su bivši zatvorenici ili ovisnici i sl.

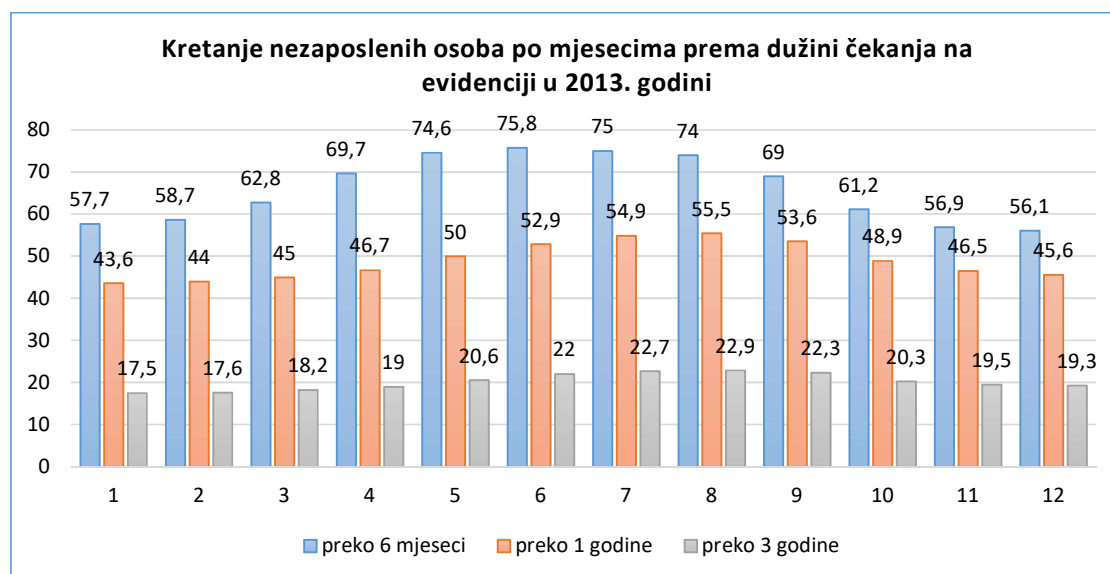
Primjerice, žene su u prosincu 2013. g. činile 55,6% ukupne prosječne nezaposlenosti u Splitsko-dalmatinskoj županiji. Najveći broj nezaposlenih u istom trenutku u našoj županiji čine mladi od 15-29 godina starosti (14.305) što čini 31,1% svih nezaposlenih sa značajnim porastom udjela u odnosu na prosinac 2012.g. Odmah nakon toga, tu su nezaposlene starije osobe kojih ima 11.192 ili 24,5% svih nezaposlenih.

Broj nezaposlenih koje imaju obrazovanje osnovne škole ili niže iznosi 7.485 ili 16,3% svih nezaposlenih, dok broj nezaposlenih sa srednjom trogodišnjom školom iznosi 17.121 ili 37,3% svih nezaposlenih. Broj nezaposlenih sa srednjom četverogodišnjom školom iznosi 12.773 ili 27,8% dok onih s gimnazijom iznosi 1.754 ili 3,8%.



Dugotrajna nezaposlenost u Splitsko-dalmatinskoj županiji u 2013.g. (osobe koje su čekale na posao više od 6 mjeseci) iznosi 30.003 ili 65,4% svih nezaposlenih, preko godine čekanja je bilo prosječno 22.292 ili 48,6% dok je broj nezaposlenih koji traže posao tri i više godina prosječno bio 9.178 ili 20%!

Dugotrajna nezaposlenost utječe na gubitak stečenih vještina i smanjivanje sposobnosti za stjecanjem novih. Ovo dovodi do gubitka samopouzdanja što je jedna od najtežih posljedica nezaposlenosti.

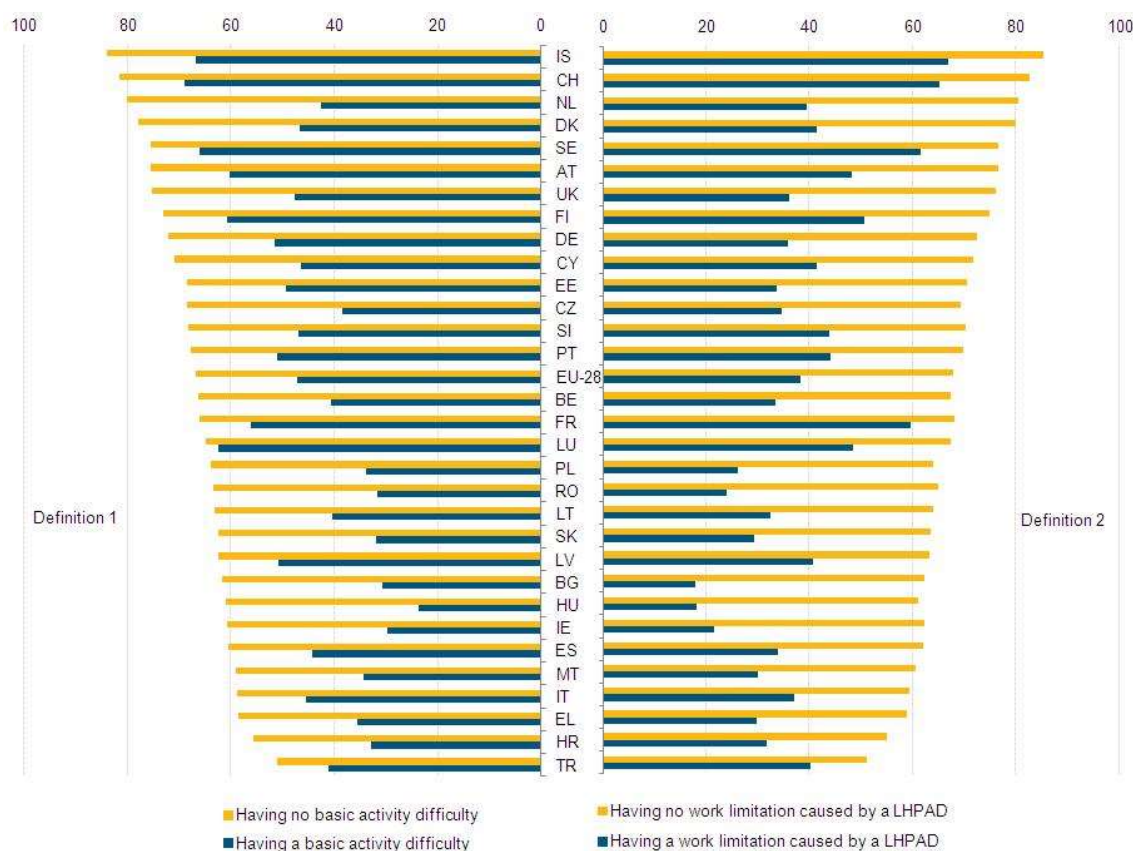


Prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, u 2013. g. u Splitsko dalmatinskoj županiji bilo je 58.585 osoba s invaliditetom (34.891 ili 60% muški, te 23-694 ili 40% žene) od čega ih je 31.653 (54%) u radno aktivnoj dobi (20.990 muškaraca i 10.663 žena). Osobe s invaliditetom čini 12,9% svih građana ove županije i što je treća najveća prevalencija među županijama u RH (ispred su Krapinsko-zagorska i Šibensko-kninska). Oko 56% ovih osoba nema završenu osnovnu školu ili ima samo osnovnoškolsko obrazovanje. Prema podacima baze zaposlenih osoba s invaliditetom zaposleno je 1.315 osoba ili svega 4,1% svih osoba s invaliditetom u radno aktivnoj dobi. Ovaj problem je posebice istaknut u Republici Hrvatskoj pa je ona među zemljama članicama EU na posljednjem mjestu po stopi zaposlenosti osoba s invaliditetom.

Prikaz vrsta oštećenja koja uzrokuju invaliditet ili kao komorbiditetne dijagnoze pridonose stupnju funkcionalnog oštećenja osobe

Vrste oštećenja	Ukupan broj	% od ukupnog broja osoba s invaliditetom	Prevalencija/ 1000 stanovnika
Duševni poremećaji	2670	24,2	22
Oštećenje lokomotornog sustava	2666	24,2	22
Oštećenje drugih organa	2587	23,5	21
Oštećenje središnjeg živčanog sustava	1631	14,8	13
Mentalna retardacija	541	4,9	4
Oštećenje vida	477	4,3	4
Oštećenje glasovno govorne komunikacije	446	4	4
Oštećenje sluha	306	2,8	3
Oštećenje perifernog živčanog sustava	285	2,6	3
Prirođene anomalije i kromosomopatije	271	2,5	2
Autizam	33	0,3	0,3
Višestruka oštećenja	3080	28	25

Ovaj strukturni problem pokazuje na snažnu potrebu koordiniranog djelovanja svih dionika na pokretanju programa i projekata, ali i politika i mjera poticanja zapošljavanja osoba s invaliditetom na razini cijele zemlje, pa tako i naše Županije.



Slika - stope zaposlenosti osoba s invaliditetom u zemljama EU i zemljama kandidatkinjama

Za sve ove osobe potrebni su posebni pristup i podrška jer su zbog ovih okolnosti u opasnosti od trajne društvene i ekonomske isključenosti te siromaštva.

Dio ovih programa pokrivaju razne institucije poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, socijalnih ustanova i ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, ali i udruga koje nastoje potaći sustavne rješavanje ovog problema zagovaračkim aktivnostima, ali i razvojnim projektima i programima.

Uključivanje svih gore navedenih skupina svakako je jedan od prioriteta na području razvoja ljudskih potencijala koje će ova Strategija posebice apostrofirati kroz svoje prioritete i mjere.

3.4 Aktivnosti civilnog sektora na tržištu rada

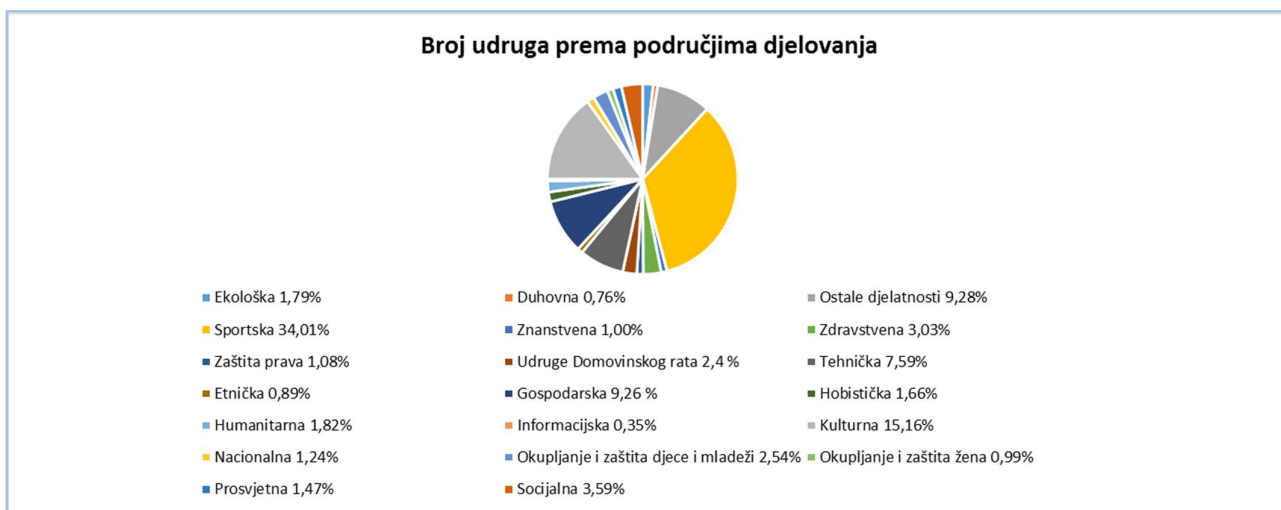
Na području Splitsko-dalmatinske županije na dan 22.svibnja 2013. registrirano je 4.418 udruga. Iako dio njih nije aktivan, organizacije civilnog društva prepoznate su kao važan dionik u poticanju proaktivnog pristupa društvenoj i ekonomskoj integraciji posebice isključenih skupina građana, te predstavljaju osnovu razvoja građanske kulture, aktivizma, ali nadopuna postojećim javnim sustavima socijalne i zdravstvene skrbi, odgoja i obrazovanja, kulture, zaštite okoliša, zaštite ljudskih prava, kao i niza drugih ključnih društvenih i gospodarskih funkcija. Donji prikaz pokazuje raspodjelu udruga po djelatnostima na razini Republike Hrvatske.

Županija	Broj stanovnika prema popisu stanovništva iz 2011	Broj registriranih udruga na dan 22. svibnja 2013.	% udruga u županiji u donosu na ukupan broj udruga	Broj stanovnika na 1 udruhu	Iznos financijskih sredstava izdvojen za udruge u 2011.
Grad Zagreb	792.875	11.474	23%	69	292.422.144,56
Splitsko-dalmatinska	455.24,	4.418	9%	103	127.647.587,92
Zagrebačka	317.642	2.890	6%	110	74.615.522,75
Osječko-baranjska	304.899	3.766	8%	81	61.474.734,24
Primorsko-goranska	296.123	3.815	8%	78	98.344.767,12
Istarska	208.440	2.671	5%	78	79.803.610,38
Vukovarsko-srijemska	180.117	1.849	4%	97	28.629.371,97
Varaždinska	176.046	1.732	4%	102	24.003.653,44
Sisačko-moslavačka	172.977	1.788	4%	97	34.944.423,78
Zadarska	170.398	1.475	3%	116	50.568.490,44
Brodsko-posavska	158.559	1.468	3%	108	20.900.640,58
Krapinsko -zagorska	133.064	1.205	2%	110	21.016.038,45
Karlovačka	128.749	1.348	3%	96	28.081.696,21
Dubrovačko-neretvanska	122.783	1.820	4%	67	34.879.605,85
Bjelovarsko-bilogorska	119.743	1.358	3%	88	19.063.125,06
Koprivničko-križevačka	115.582	1.194	2%	97	28.551.983,61
Međimurska	114.414	1.168	2%	98	14.460.447,52
Šibensko-kninska	109.320	1.239	3%	88	19.145.270,08
Virovitičko-podravaska	84.586	911	2%	93	14.360.763,25
Požeško-slavonska	78.031	831	2%	94	14.526.622,33
Ličko-senjska	51.022	584	1%	87	11.076.469,06
Ukupno	4.290.612	49.004	100%	88	1.098.516.968,60

Tablica x

Izvor: Ministarstvo uprave, Registar udruga Republike Hrvatske 22.svibnja 2013. i ured Vlade RH za udruge. Izvještaji o financiranju programa i projekata udruga iz javnih izvora u 2011. godini.

Udruge danas predstavljaju i važan oblik i model uključivanja i razvoja ljudskih potencijala u društvo i gospodarstvo jer omogućavaju stvaranje okvira za društveni angažman kroz volonterski, ali i profesionalni rad.



Izvor: Ministarstvo uprave, Registar udruga Republike Hrvatske 22.svibnja 2013.

Iako brojka od nekih 10.000 zaposlenih u udrugama u Republici Hrvatskoj nije velika, treba reći da udruge u Hrvatskoj predstavljaju značajan sektor i u gospodarskom i u socijalnom smislu jer uključuju velik broj članova i građana u vlastite aktivnosti, projekte i programe omogućavajući okvir za cjeloživotno obrazovanje, ali i društvenu i ekonomsku integraciju.

Mnoge udruge ciljano rade na razvoju programa i projekata poticanja zapošljavanja, povećanja zapošljivosti te stvaranja novih mogućnosti zapošljavanja uključivo i kroz sve zanimljiviji model društvenog poduzetništva koje u Europskoj uniji danas zapošljava 6% ukupne radne snage. Udruge su danas i značajan pokretač i nositelj brojnih razvojnih projekata i programa od kojih je značajan dio njih financiran sredstvima fondova Europske unije čime se generiraju brojni pozitivni učinci na društvo i gospodarstvo jer sredstva koja se privlače na ovaj način se pretvaraju u poslove za gospodarstvo, ali i prihode za javni sektor.

Upravo zbog toga, ova strategija aktivno uključuje civilno društvo kao jednog od nositelja razvojnih nastojanja što se očituje kako u izradi ove strategije, tako i u njezinim prioritetima i mjerama.

4. KRETANJA NA PODRUČJU OBRAZOVANJA LJUDSKIH POTENCIJALA

Obrazovanje je temelj svijeta 21. stoljeća. Znanje pokreće svijet. Nijedna gospodarska ili društvena djelatnost ne može biti uspješna bez odgovarajućeg znanja i kadra ljudi koji će to znanje primijeniti. Dobro obrazovani ljudi efikasno koriste svoju kreativnost, biraju radna mjesta, povećavaju produktivnost, konkurentnost i životni standard zajednice u kojoj žive.

Hrvatska prepoznaje obrazovanje i znanost kao svoje razvojne prioritete koji jedini mogu doprinijeti dugoročnoj društvenoj stabilnosti, ekonomskom napretku i osiguranju kulturnog identiteta obzirom na:

- dinamične promjene u društvu, gospodarstvu i kulturi u globaliziranom svijetu u kojem nijedna država ne postoji kao izolirana zajednica;
- probleme poput primjena novih tehnologija, zaštite okoliša i starenja stanovništva, a koje se uspješno mogu rješavati samo uz pomoć znanosti;
- ograničene ljudske, materijalne i prirodne resurse koji se moraju koristiti na optimalan način;
- ograničene mogućnosti predviđanja dugoročnog razvoja te spremnosti na prilagodbe.

Za postizanje razine visokorazvijenih zemalja, Hrvatska mora biti otvoreno, mobilno i inovativno društvo.

Prema Strategiji obrazovanja, znanosti i tehnologija, Hrvatska će odgojno-obrazovni sustav inovirati kroz koncept cjeloživotnog učenja koji omogućuje svakom pojedincu iz bilo koje dobne skupine stalan pristup obrazovanju i priznavanje različitih oblika učenja. Cjeloživotno učenje, znanost i inovacije čine trokut znanja kojem država pruža uvjete za djelotvorno funkcioniranje.²

Obrazovanje je proces kojim se čovjeku omogućava samoočuvanje i suočavanje sa životnim izazovima, bilo ono formalno ili neformalno. Formalno obrazovanje u Republici Hrvatskoj dijeli se na 6 stupnjeva:

- Predškolsko obrazovanje,
- Osnovnoškolsko obrazovanje,
- Srednjoškolsko obrazovanje,
- Preddiplomsko obrazovanje,
- Diplomsko obrazovanje,
- Postdiplomsko obrazovanje.

Tablica 1: Struktura obrazovanja u RH prema školskim institucijama

	Predškolski odgoj		Osnovne škole		Srednje škole		Fakulteti	
	Broj vrtića	Broj djece	Broj škola	Broj učenika	Broj škola	Broj učenika	Broj upisanih	Broj diplomiranih
2001.	185	12149	223	45190	76	22529	15249	1688
2002.	186	12439	223	44669	77	22775	15822	1729
2003.	188	12686	224	44526	77	22715	16362	2077
2004.	197	13395	223	44147	76	22386	16064	1958
2005.	199	13254	220	43795	80	22319	16023	2437
2006.	204	13586	220	43261	80	22187	16591	2305
2007.	212	13444	219	42758	80	21778	15675	2497

Izvor: www.dzs.hr

² [Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2013.](#), radni materijal

Predškolski odgoj i naobrazba je dostupan djeci u dobi od 6 mjeseci do školske dobi. Osnovnoškolsko obrazovanje traje osam godina i obvezno je za svu djecu u dobi od šest do petnaest godina. Podijeljeno je na dva četverogodišnja ciklusa: niže osnovnoškolsko obrazovanje, s razrednim učiteljima, te više osnovnoškolsko obrazovanje, s predmetnim nastavnicima.

Srednje škole, ovisno o vrsti nastavnog plana i programa koji nude, mogu se podijeliti na: gimnazije koje traju četiri godine, strukovne ili zanatske škole koje traju od jedne do četiri godine, te umjetničke škole koje traju najmanje četiri godine.

Obrazovanje je obvezno i besplatno za svu djecu u dobi od 6 do 15 godina, a financira se iz državnog proračuna. Osnovni elementi osnovnog odgoja i obrazovanja temelje se na jeziku, znanosti i matematici, humanizmu, tehničkom odgoju, etici i estetici te zdravstvenom i tjelesnom odgoju. Svaki od ovih elemenata uključen je u nastavni plan i program jednog ili više predmeta (disciplina), kao i u izvannastavne aktivnosti u školama (umjetničke, tehničke, sportske itd.).

Slika 1. Skica hoda kroz obrazovni sustav RH



Izvor: [Mladi između obrazovanja i zapošljavanja: isplati li se školovati?; UNDP, 2009.](#)

4.1. Predškolsko obrazovanje

U Splitsko-dalmatinskoj županiji djeluje sveukupno 232 vrtića i drugih pravnih osoba koji zbrinjavaju sveukupno 14.772 djece. Vrtići se nalaze u svih 16 gradova Županije, te u 31 od 39 općina Županije. U državnom vlasništvu u Splitsko-dalmatinskoj županiji djeluje sveukupno 180 vrtića, dok je u privatnom vlasništvu 42 vrtića, te u vlasništvu vjerskih organizacija 10 vrtića.

U predškolskim ustanovama Županije u pedagoškoj godini 2012./2013. upisano je 14.772 djece. U predškolskim ustanovama u državnom vlasništvu upisano je 11.604 djece, dok je u predškolskim

ustanovama u privatnom vlasništvu upisano 2.505 djece, te u vjerskom vlasništvu 663 djece. U odnosu na prethodnu pedagošku godinu, zabilježen je porast broja upisane djece od 2,88%.³

Predškolsko obrazovanje je u nadležnosti jedinica lokalne samouprave, međutim Županija financijskim sredstvima potpomaže jedinice lokalne samouprave koje ne mogu financirati program predškolskog odgoja. Problem je što malih predškolskih ustanova ima preko 20 u Županiji pa se značajna sredstva usmjeravaju na poboljšanje ili pak zadržavanje zatečenog standarda u jedinicama lokalne samouprave koje se nalaze u teškim gospodarskim prilikama. Te jedinice ne mogu samostalno, iz vlastitih sredstava, financirati javne potrebe u predškolskom odgoju i obrazovanju.

U Splitsko-dalmatinskoj županiji obuhvaćen je premali broj djece u programima predškolskog odgoja i obrazovanja te institucije predškolskog odgoja nisu jednako dostupne svima. Jedinice lokalne samouprave trebaju ponuditi povoljnije uvjete pohađanja predškolskih ustanova djeci bez oba roditelja, djeci poginulih branitelja i vojnih invalida domovinskog rata te djeci stalnih korisnika te drugim osjetljivim ili socijalno ugroženim članovima društva.

Predškolske ustanove u Splitsko-dalmatinskoj županiji su u pedagoškoj godini 2012./2013. zapošljavale sveukupno 2.254 osobe, od toga 1.104 odgojitelja i 153 zdravstvene osobe. U odnosu na prethodnu pedagošku godinu, zabilježen je porast broja zaposlenih ukupno, te u državnim predškolskim institucijama od čak 16,9%, odnosno zaposlene su nove 253 osobe, dok se u privatnim vrtićima i vrtićima vjerskih organizacija broj zaposlenih smanjio.

U gradu Splitu djeluje 73 vrtića u sklopu 4 gradske ustanove predškolskog odgoja ("Marjan", "Grigor Vitez", "Radost" i "Cvit Mediterana"), kojima je Grad osnivač i vlasnik i koji djeluju pod njegovom nadležnošću, te 18 vrtića u privatnom vlasništvu i 4 vrtića u vlasništvu vjerskih organizacija. U predškolskim ustanovama Grada Splita u pedagoškoj godini 2013./2014. upisano je 4.948 djece. U predškolskim ustanovama čiji su osnivači i vlasnici fizičke osobe i udruge upisano je 1.109 djece, dok je u predškolskim ustanovama čiji su vlasnici i osnivači vjerske zajednice 342 djece. U gradskim vrtićima evidentirano je 1.191 dijete sa raznim teškoćama u razvoju.

4.2 Osnovno školstvo

U Splitsko-dalmatinskoj županiji postoji 214 osnovnih škola, te je Županija ujedno i osnivač osnovnih škola, i obavlja financiranje istih. U školskoj godini 2013./2014. u 1.973 razredna odjeljenja osnovnih škola u Županiji upisano je sveukupno 37.673 učenika.

1. razred: 4.560 učenika/ca;
2. razred: 4.645 učenika/ca;
3. razred: 4.785 učenika/ca;
4. razred: 4.439 učenika/ca;
5. razred: 4.579 učenika/ca;
6. razred: 4.635 učenika/ca;
7. razred: 4.928 učenika/ca;
8. razred: 4.953 učenika/ca.

U odnosu na školsku godinu 2012./2013. kada je upisano 38.348 učenika, te 2011./2012. kada je upisano 39.527 učenika, zabilježen je pad broja učenika od 1,76% u odnosu na prethodnu akademsku

³ www.dzs.hr

godinu, odnosno pad od čak 4,69% u razdoblju od dvije akademske godine. Bitno je naglasiti kako je broj učenika posljednjih godine u stalnom opadanju.

Splitsko-dalmatinska županija nudi programe posebnog obrazovanja kroz jednu instituciju osnovne škole za odrasle, te 15 osnovnih glazbenih škola, koje je sveukupno u akademskoj godini 2011./2012. pohađalo 1.583 učenika. U Splitsko-dalmatinskoj županiji postoji također 11 osnovnih škola za djecu s teškoćama u razvoju, koje su upisale 73 učenika u akademskoj godini 2012./2013. Prostorni kapaciteti za djecu s posebnim potrebama u Splitsko-dalmatinskoj županiji čine 15% istih u RH, dok je u njima zbrinuto 4% djece s poteškoćama u Hrvatskoj. Broj djece koja se upisuju u ove škole u Županiji stalno opada, te je u odnosu na 2011./2012. akademsku godinu 2012./2013. upisalo 11% manje učenika.⁴

U Splitsko-dalmatinskoj županiji se nalazi oko 10% svih osnovnih škola Hrvatske, koje obuhvaćaju približno 12% svih učenika i učitelja u osnovnim školama u Hrvatskoj. S obzirom da se nešto više od 40% osnovaca u područnim školama Županije nalazi u kombiniranim razredima, postoje financijske i fizičke poteškoće u organiziranju nastave i prijevoza za njih, te općenito, neuravnoteženost u dostupnosti osnovnoškolskog obrazovanja.

Važno je nadodati da sve škole nisu podjednako opremljene računalima, posebice u ruralnim i otočkim zajednicama. Najveći problemi u osnovnom školstvu su financiranje i organiziranje prijevoza učenika, te otklanjanje neplaniranih šteta na objektima obrazovnih institucija.

Grad Split je osnivač 27 osnovnih škola: Bol, Blatine-Škrape, Brda, Dobri, Gripe, Kamen-Šine, Kman-Kocunar, Lučac, Manuš, Marjan, Mejaši, Meje, Mertojak, Plokite, Pojišan, Pujanki, Ravne Njive, Skalice, Slatine, Split 3, Spinut, Srinjine, Stobreč, Sućidar, Trstenik, Visoka i Žrnovnica. U šk. god. 2013./14., u navedenim osnovnim školama u Splitu upisano je 13.832 učenika podijeljenih u 633 razredna odjeljenja. U šk. god. 2013./2014., upisano je 1.416 manje djece u splitske osnovne škole, nego u šk. god. 2012./2013.

4.3. SREDNJE ŠKOLSTVO

Splitsko-dalmatinska županija nadgleda aktivnosti i financira materijalne i financijske rashode u 50 srednjih škola i dva učenička doma. U tim je školama prosječno upisano oko 21.500 učenika godišnje u nešto manje od 900 razrednih odjela. Županija sufinancira i prehranu i smještaj učenika u učeničkim domovima. Prosječan trošak na hranu i smještaj iznosi oko 20,00 kuna dnevno po učeniku.

Tablica 2: Struktura srednjih škola u Splitsko-dalmatinskoj županiji

Školska godina	Ukupan broj srednjih škola	Broj privatnih srednjih škola	Broj učenika	Broj učenika po posebnom programu
2010./2011.	50	7	21 528	73
2011./2012 .	50	7	21 472	75
2012./2013.	51	7	21 546	92
2013./2014.	51	7	21 259	87

Izvor: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, Uprava za odgoj i obrazovanje

⁴ www.dzs.hr

Tablica 2 daje prikaz o broju upisa učenika u srednje javne i privatne škole dajući jasan prikaz o broju učenika upisanih u srednje škole, te o znatnom povećanju broja učenika upisanih prema posebnom programu. Iako je jako interesantan podatak o upisu učenika prema obrazovnim srednjoškolskim programima, radi nedovoljne razine dostupnosti ovih podataka isti nije dostavljen za prethodne školske godine već samo za školsku godinu 2011./2012. Tablica s ukupnim brojem učenika upisanim prema programima u pojedinoj obrazovnoj srednjoškolskoj instituciji nalazi se u prilogu.

U razdoblju 2010.-2014. godine objavljeno je 8 novih obrazovnih kurikuluma (medicinska sestra opće njege/medicinski tehničar opće njege; pomorski nautičar; dentalni asistent; CNC operater; brodograditelj; tekstilac, zrakoplovni tehničar ZIM, zrakoplovni tehničar IRE), te 25 eksperimentalnih kurikuluma. Novi kurikulumi uglavnom se odnose na Programe odgoja i obrazovanja za ljudska prava, građanski odgoj i sl.

Učeničke zadruge su vrlo bitne za poučavanje o praktičnim vještinama na tržištu rada. U Splitsko-dalmatinskoj županiji u 2014. godini, postoji 49 učeničkih zadruga, od toga 44 u osnovnim školama, 4 u srednjim školama, te 1 zadruga u centru za odgoj i obrazovanje djece s posebnim potrebama. Učeničke zadruge imaju 23 (od 27) osnovne škole Grada Splita. Školski programi se prilagođavaju potrebama tržišta rada u onolikoj mjeri koliko obrazovne institucije godišnje uvedu novih kurikuluma u sustav obrazovanja.

Na temelju Nacionalnog okvirnog kurikuluma za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje, 2011., poduzetništvo je jedna od međupredmetnih tema. Osim toga, u postupku je donošenje Nastavnog plana i programa građanskog odgoja i obrazovanja u kojem je jedna od dimenzija gospodarska dimenzija. U okviru nje se poučava o poduzetnosti i poduzetništvu.

S obzirom na prosječan broj učenika u srednjim školama odabranih županija, županija Splitsko-dalmatinska 'prednjači' sa čak 68% učenika više u svojim srednjim školama od prosjeka Republike Hrvatske. Taj pokazatelj može ukazivati na visoku opterećenost srednjoškolske obrazovne infrastrukture u Županiji i potrebu za ulaganjem u nove objekte kako bi se rasteretila postojeća situacija.

Dodatni podaci pokazuju kako je najveća opterećenost srednjih škola u gradu Splitu i na obali, dok na otocima radi samo 5 srednjih škola koje prosječno imaju po 170 učenika. Jedan od gorućih problema koji proizlaze iz koncentriranosti i centraliziranosti obrazovnog sustava u Splitsko-dalmatinskoj županiji predstavlja neorganiziran prijevoz učenika iz pojedinih područja Županije koja lokalnim prometnim sustavom nisu najefikasnije povezana s gradom Splitom. Nemogućnost regularnog i učestalog prijevoza do srednje škole, učenicima koji nemaju prebivalište u Splitu, kao uzrok i posljedicu predstavlja veliki socijalni problem.

Na području Splita registrirano je 29 srednjih škola, od toga 7 privatnih srednjih škola, te 2 učenička doma. U splitskim srednjim školama godišnje se obrazuje oko 14.000 učenika. U školskoj 2013./2014. godini u splitske srednje škole upisano je 13.441 učenika.

4.4. VISOKOŠKOLSTVO I ZNANOST

Visoko obrazovanje predstavlja važnu pokretačku snagu društvenih promjena. Stoga Strategija teži povećanju ukupne kvalitete visokog obrazovanja kako bi studenti stekli kompetencije za kreativan profesionalni rad, pozitivan utjecaj na društvo u cjelini, poticanje razvoja gospodarstva i za osobne potrebe. Osim toga, cilj je studiranje učiniti dostupnim svima, u skladu s individualnim sposobnostima i društvenim potrebama. Posebno će se poticati studiji koji obrazuju kadrove za deficitarna zanimanja,

a od kojih se neposredno očekuje povećanje zapošljivosti i pozitivan utjecaj na hrvatsko gospodarstvo i društvo. Uz zadovoljavanje postojećih potreba treba pokrenuti studijske programe u obliku redovitih studija, ali i kao sastavni dio cjeloživotnog učenja, koji će biti podloga za diverzificirani gospodarski razvoj. U tom kontekstu posebno se ističe uloga visokog obrazovanja u razvoju kvalitetnih kadrova za čitav znanstveni i obrazovni sustav.⁵

Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj provodi se kroz sveučilišne i stručne studije. Sveučilišni studij osposobljava studente za obavljanje poslova u znanosti, te za razvoj i primjenu znanstvenih i stručnih dostignuća, dok ih stručni studij osposobljava za neposredno uključivanje u radni proces. Sveučilišni studij obuhvaća tri razine: preddiplomski, diplomski i poslijediplomski studij. Stručni studij obuhvaća dvije razine: stručni i specijalistički diplomski stručni studij. Više od polovice studenata je studij upisalo nakon gimnazije (53%), dok se 41% studenata upisalo na osnovi završene četverogodišnje srednje strukovne škole. Oko 4% studenata je studij upisalo nakon trogodišnje srednje strukovne škole.

Studenti prvog stupnja sveučilišnog studija u tek 2% slučajeva ne namjeravaju nastaviti studij, dok 71% već sada iskazuje namjeru nastavka studija za magistra struke.

Splitsko-dalmatinska županija ima jedno sveučilište, Sveučilište u Splitu. Split je najveći sveučilišni centar u regiji s oko 25.000 studenata, 1.000 profesora i asistenata, 11 fakulteta, jednom umjetničkom akademijom, te 5 sveučilišnih odjela koji pružaju mogućnost redovnog i izvanrednog studija.

Sastavnice Sveučilišta su:

Centar za znanstveno računanje, Interdisciplinarni centar za naprednu znanost i tehnologiju Sveučilišta u Splitu, Sveučilišni zbor Vox Animae, Sveučilišna knjižnica u Splitu, Studentski centar i Centar za unaprjeđenje kvalitete. Uvažavajući značaj znanosti u razvoju, posljednjih 10 godina daje se podrška izgradnji Sveučilišnog kampusa, gdje će biti objedinjeni skoro svi splitski fakulteti. Povezanost Grada sa znanosti i njezino populariziranje ostvaruje se kroz projekt NobelSt, te ostale projekte u suradnji sa Sveučilištem i Medilsom – Mediteranskim institutom za istraživanje života. Znanost i istraživanje omogućava kvalitativni napredak gospodarstva i društva u cjelini, te tome dodatno doprinose istraživački instituti u Županiji, poput Instituta za oceanografiju i ribarstvo, Hrvatskog hidrografskog instituta, Instituta za jadranske kulture i melioraciju krša, Mediteranskog instituta za istraživanje života, itd.

Neke od problema visokoškolskog obrazovanja predstavljaju dugo razdoblje studiranja i nizak udio diplomiranih studenata u odnosu na broj upisanih, neproporcionalan broj studenata na studijima društvenih i prirodnih usmjerenja itd.

Tablica 3: Broj studenata po vrstama visokog učilišta

Vrsta visokog učilišta	Akadska godina 09/10	Akadska godina 10/11
Javna visoka učilišta	1.853	3.226
Javno sveučilište	148.841	149.520
Javno veleučilište	22.493	26.297
Privatna visoka škola	8.875	11.136
Privatno sveučilište	20	27
Privatno veleučilište	3.357	3.941
UKUPNO	185.479	194.147

Izvor: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Agencija za znanost i visoko obrazovanje, 2011

⁵ [Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije, 2013.](#), radni materijal

Osim popisa broja studenata po vrstama visokog učilišta, ključan podatak jest i evidencija programa visokoškolskih institucija na području Splitsko-dalmatinske županije kako bi se mogao pratiti razvoj i prilagodba visokoškolskih programa prema potrebama na tržištu rada. Tablica s popisanim programima i visokoškolskih institucijama koje nude spomenute programe nalazi se u prilogu dokumenta.

4.5. Obrazovanje odraslih

Važnost obrazovanja odraslih propisana je i Zakonom o obrazovanju odraslih, koji navodi da je obrazovanje odraslih dio jedinstvenog obrazovnog sustava Republike Hrvatske. Obzirom da je uloga obrazovanja odraslih nezamjenjiva u podizanju obrazovne strukture stanovništva, važno je naglasiti da Splitsko-dalmatinska županija prepoznaje važnost cjeloživotnog obrazovanja i ulaganja u razvoj odraslih osoba. Sukladno tome, županija na godišnjoj razini izdvaja znatna sredstva za poticanje obrazovanja odraslih. Jedan od važnih pokazatelja koji govore o razvoju obrazovanja na području Splitsko – dalmatinske županije je i broj ustanova za obrazovanje odraslih. Na području županije trenutno djeluje 49 ustanova za obrazovanje odraslih, a osim toga veliki broj udruga civilnog sektora provodi neformalne programe obrazovanja.

4.6. Učinci obrazovnog sustava i kvaliteta obrazovanja

Stopa pismenosti odraslih - Stopa pismenosti u RH je prilično zadovoljavajuća i iznosi 99%.⁶ Stupnjevi obrazovanja⁷ - Hrvatska slijedi zemlje EU-a po udjelu radnika koji su završili tercijarno obrazovanje. Među hrvatskim zaposlenicima veći je udio onih koji su završili samo kraće i manje zahtjevne strukovne programe u trajanju od dvije ili tri godine u usporedbi sa zaposlenicima u zemljama OECD-a (55% u usporedbi sa samo 9% u OECD-u). Kraći i manje zahtjevni strukovni program ne jamči konkurentnost potrebnu na suvremenome radnom mjestu i čini se da hrvatski obrazovni sustav ne daje dovoljan broj radnika s potrebnim znanjem.

Korištenje tehnologije⁸ - Zbog nedostataka podataka iz izvještaja o korištenju suvremene tehnologije među hrvatskim radnicima, provedena je okvirna procjena na temelju pokazatelja o broju osobnih računala na tisuću osoba. Taj broj pokazuje da Hrvatska znatno zaostaje za drugim europskim zemljama u upotrebi osobnih računala i tehnologiji koja prevladava na radnome mjestu, što pokazuje da obrazovni sustav ne naglašava dovoljno potrebu za suvremenom tehnologijom.

U razdoblju od 2004. do 2009. godine uvedeno je nekoliko izmjena s ciljem unapređenja kvalitete obrazovanja u Hrvatskoj, poput sustava vanjskog vrednovanja, obveznih nacionalnih ispita, državne mature i samovrednovanja. Uz to je 2004. godine u skladu sa Zakonom o Nacionalnom centru za vanjsko vrednovanje obrazovanja osnovan⁹ Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja kao javna ustanova odgovorna za vanjsko vrednovanje škola u sklopu hrvatskog sustava obrazovanja i obuke te za provedbu ispita na temelju nacionalnih standarda.¹⁰

Kvaliteta obrazovanja utječe na povećanje zapošljivosti obrazovanijeg kadra što se vidi i u sljedećim tablicama:

⁶ <http://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.ZS>

⁷ Deloitte Touch Tohmats, Washington, KVALITETA HRVATSKOGA FORMALNOG OBRAZOVNOG SUSTAVA, Joe Lowther

⁸ Ibidem

⁹ NN 151/04

¹⁰ Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja, <http://www.ncvvo.hr>

Tablica 4: Struktura po spolu i stručnoj spremi nezaposlenih na dan 31.12.2013.

Grad	UKUPNO		Bez škole i nezavršena osnovna škola		Osnovna škola		SŠ za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnike 1 to 3-godine	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
SPLIT	19.830	10.982	146	76	2.150	1.183	6.200	2.859

Tablica 5: Struktura po spolu i stručnoj spremi nezaposlenih na dan 31.12.2013.

Grad	SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina 4 ili više godina		Gimnazija		Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola		Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
SPLIT	6.229	3.616	935	595	1.705	1.078	2.465	1.575

U strukturi nezaposlenih osoba najviše, čak 31,41%, čine osobe sa završenom srednjom školom u trajanju do 4 godine i više, a slijede ih oni sa završenom srednjom školom i školom za KV i VKV radnike s udjelom od 31,27%.

5. Korištenje europskih fondova u pretpristupnom razdoblju

Tijekom pretpristupnog razdoblja implementirano je niz projekata koji su financirani sredstvima EU a koji su pokrenuti s ciljem usklađivanja ponude i potražnje na tržištu rada u Splitsko-dalmatinskoj županiji. Budući da ne postoji sinergija među ugovornim tijelima kako bi se moglo organizirano pratiti implementacija projekata na razini županije, u ovom trenutku nije moguće priložiti podatke o svim implementiranim projektima. Stoga se u nastavku prilaže tablica provedenih projekata financiranih iz programa IPA IV Razvoj ljudskih potencijala, Bespovratna sredstva. Splitsko-dalmatinska županija je kroz ovaj program iskoristila 1.485.790,00 EUR. Osim toga, važno je napomenuti da je u Splitsko-dalmatinskoj županiji odobreno 119 projekata pojedincima ili pravnim osobama kroz programe Comenius, Grundtvig, Leonardo da Vinci, Erasmus, te Transverzalni program.

Naziv projekta	Nositelj	Partneri	Vrijednost	Trajanje	Ciljne skupine
Želim ti biti prijatelj	Sto koluri – Hrvatska udruga za psihosocijalno zdravlje	Graditeljsko obrtnička i grafička škola Split, ŠENT Slovenska udruga za mentalno zdravlje	207.612,43 EUR	12 mjeseci	15 nastavnika i stručnih suradnika strukovnih škola iz 5 hrvatskih gradova
Modifikacija postojećih nastavnih planova uvođenjem novih tehnologija	Pomorska škola Split	Pomorska škola Zadar	169,760.00 EUR	12 mjeseci	Mladi ljudi do 19 godina starosti koji pohađaju pomorske škole u Splitu i Zadru, nastavnici u SOO i škole
Stvaranje novih prilika za gospodarstvo temeljeno na znanju u području računalstva i računalnog inženjerstva	Tehnička škola Ruđera Boškovića	Elektrotehnička škola Split, Srednja škola Krapina, Hrvatska udruga poslodavaca	343.754,47 EUR	14 mjeseci	Djeca (mlađa od 18 godina), mladi ljudi, zaposlenici stručnih škola
Unaprjeđenje zapošljivosti kao preduvjeta za bolju socijalnu uključenost	Centar za održivi razvoj	HZZ, Područna služba Split	84.322,00 EUR	12 mjeseci	50 dugotrajno nezaposlenih primatelja socijalne pomoći registriranih na Centru za socijalnu skrb u Imotskom
Forum socijalnih poduzetnika (SEFOR)	Udruga za kreativni razvoj Slap	Centar tehničke kulture, Rijeka i Zdravi grad, Split	120.090,00 EUR	12 mjeseci	Socijalni poduzetnici kojima je neophodna pomoć u jačanju njihovih kapaciteta za upravljanje i bolje pozicioniranje svojih poduzeća.
Partnerstvo za razvoj ljudskih potencijala dugotrajno nezaposlenih i socijalno isključenih osoba	Liga za prevenciju ovisnosti	Udruga ANST 1700 i Udruga Dedal	101.570,78 EUR	12 mjeseci	Liječeni ovisnici o drogama i alkoholu, beskućnici, žene

Zajedno ka zapošljavanju i socijalnom uključivanju	Udruga za promicanje ljudskih prava i medijskih sloboda CENZURA PLUS, Split	Udruga Prospero iz Gračaca; Udruga žena NIT iz Korenice; Udruga TARA iz Ličkog Petrovog Sela; Ženska Grupa Donji Lapac; Tehnološki centar Split	117.662,31 EUR	12 mjeseci	Dugoročno nezaposlene žene i njihove obitelji, primateljice nekog oblika socijalne pomoći, iz Gračaca i Korenice, te uže okolice, važni lokalni dionici, iz lokalnih zajednica dvije ciljane županije (lokalne samouprave, lokalne ustanove u sustavu školstva i zdravstva, centri za socijalnu skrb, podružnice HZZ-a) i javnost ciljanih županija.
Volonterski centri – spona između volonterstva i zapošljivosti mladih	Udruga za razvoj civilnog društva SMART, Rijeka	Volonterski centar Osijek, Volonterski centar Zagreb, Udruga MI, Split i Grad Rijeka	129.384,40 EUR	12 mjeseci	-80 do 100 nezaposlenih mladih u dobi od 18 do 29 godina, koji pripadaju specifičnoj ciljanoj skupini dugotrajno nezaposlenih te nezaposlenih mladih osoba bez radnog iskustva u Hrvatskoj - 40 do 60 neprofitnih organizacija, uključujući i lokalnu i regionalnu samoupravu te Zavode za zapošljavanje, zainteresiranih za izgradnju okvira za volontiranje kao i za razvijanje volonterskih pozicija za nezaposlene mlade - Nezaposlene mlade osobe u Hrvatskoj suočene s problemima pristupanja tržištu rada - Potencijalni poslodavci (neprofitni sektor, lokalna i regionalna samouprava) - Zavodi za zapošljavanje
Implementacija kulturne baštine u kurikulume strukovnih škola kao faktor ekonomskog	Komercijaln o-trgovačka škola Split	Gospodarska škola Varaždin, Hrvatska udruga poslodavaca	219.471,06 EUR	12 mjeseci	Profesori strukovnih škola, učenici

razvoja i zapošljivosti učenika		(HUP), Ured državne uprave u SDŽ, Prokultura Split			
Klikni i uči	Škola za umjetnost, dizajn, grafiku i odjeću Zabok	Škola za dizajn, grafiku i održivu gradnju Split	151.349,27 EUR	12 mjeseci	nastavnici i učenici grafičkih i audio-vizualnih tehnologija i šira javnost s ciljem da se upoznaju s korištenjem modernih tehnologija, njihovim prednostima i nedostacima. Roditelji učenika, razne tvrtke, lokalne radio postaje i televizijske postaje izravno će imati koristi od ovog projekta.

6. Ukupna ocjena provedbe strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013.

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013. izrađena je kao dio nacionalnog projekta promicanja lokalnih partnerstava za zapošljavanje.

Tijekom provedbe ovog projekta uspostavljeno je po prvi put Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije koje je uključilo 30-ak dionika u aktivnostima informiranja, edukacije, te izrade Strategije i Akcijskog plana razvoja ljudskih potencijala za razdoblje 2011.-2013.

Iako je ovaj proces imao mnogo izazova prije svega u razumijevanju koncepta i prakse djelovanja lokalnih partnerstava, njihovog pozicioniranja u odnosu na javne politike, dionike i njihove odgovornosti u određenim segmentima djelovanja lokalnog partnerstva, možemo reći da je uspostava lokalnog partnerstva, kao i proces izrade strateških dokumenata bio svojevrsni proces učenja i izgradnje kapaciteta svih dionika za međusektorsko partnersko djelovanje.

Unatoč nedostatku ikakvog institucionalnog financiranja, lokalno partnerstvo je nakon faze uspostave svoje formalne strukture (bez pravne osobnosti) i izrade ključnih strateških dokumenata nastavilo djelovati kroz radnu skupinu za razvoj i provedbu projekata te kroz uspostavu Clustera za ekodruštvene inovacije i razvoj CEDRA Split kao operativnog tijela za provedbu dijela strateških prioriteta i mjera.

U okviru rada Upravnog odbora Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije, na sjednici održanoj dana 25. veljače 2013.g., doneseno je izvješće o provedbi SRLJP-a 2011.-2013. koje donosimo u nastavku u cijelosti.

Evaluacija provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013.

Prioriteti:

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013. sadrži 4 prioriteta (1. Povećanje zapošljivosti radne snage, 2. Razvoj sustava odgoja i obrazovanja, 3. Širenje socijalnih usluga i 4. Jačanje civilnog sektora). Budući je za sva četiri prioriteta nužna međusektorska suradnja, ostvarivost ovih prioriteta uvelike je povezana s mogućnošću stvaranja održivih partnerstava koji uključuju predstavnike sva tri sektora (javnog, privatnog i civilnog). Sukladno dosadašnjim pozitivnim iskustvima, te započetim procesima stvaranja i podrške lokalnim partnerstvima kroz LPZ SDŽ te novo stvorene formalne okvire (klaster), očekuje se nastavak daljnjeg rada i koordinacije u pripremi partnerskih projekata koji bi optimalno iskoristili raspoloživa lokalna, nacionalna i EU sredstva (pretpristupna i strukturna) te uključili sve bitne dionike potrebne za ostvarenje ovih ciljeva. Ukoliko se održi i dalje nastavi unapređivati razina suradnje između svih dionika lokalnog tržišta rada, moguće je realno očekivati ostvarivost sva četiri prioriteta iz SRLJP SDŽ.

Mjere:

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013. sadrži 9 mjera. Slično kao i gore, sve mjere zahtijevaju suradnju relevantnih lokalnih dionika. Ciljanim projektnim inicijativama koje su već započele ili su u pripremi moguće je očekivati ostvarenje svih 9 mjera. Ovo naravno vrijedi pod uvjetom da najavljeni nacionalni i EU prioriteti, te s njima povezani izvori financiranja, odnosno primjerena operativna i druga potrebna podrška odgovarajućih resornih ministarstava, te županijskih i lokalnih tijela uprave i samouprave (posebice nakon lokalnih izbora), budu na raspolaganju u sljedećem programskom razdoblju.

Usklađenost i prilagođenost s nacionalnim i regionalnim dokumentima

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013. je usklađena s relevantnim nacionalnim i regionalnim strateškim dokumentima: Strategija gospodarskog razvitka Splitsko-dalmatinske županije 2003.-2015.; Županijska razvojna strategija 2011.2013.; Zajednički memorandum o situaciji u zapošljavanju - JAP; Zajednički memorandum o socijalnoj uključenosti - JIM; IPA Operativni program za razvoj ljudskih potencijala 2007.-2011.; ESF Operativni program za razvoj ljudskih potencijala 2012.-2013. - Nacrt.; Strategija regionalnog razvoja Republike Hrvatske 2011. – 2013.; Nacionalni plan za zapošljavanje 2011. – 2012.; Europske smjernice za zapošljavanje 2010.-2020.

Usmjerenost na prilagođenost i usklađivanje potreba tržišta rada:

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013. je u svojim temeljnim postavkama vođena analizom situacije i glavnih trendova na lokalnom tržištu rada, te je sugerirala potrebu prilagodbe i usklađivanja aktivnih mjera politike zapošljavanja s istim potrebama. Svi temeljni izazovi koji su postojali u trenutku stvaranja SRLJP SDŽ ostali su kvalitativno aktualni i danas, s tim da je u međuvremenu intenzivirana problematika produbljivanjem ekonomske krize i nastavkom povećanja stope nezaposlenosti.

Primjeri dobre prakse kroz stečena iskustva

Splitsko-dalmatinska županija je u prethodnom razdoblju kroz pretpristupni period realizirala najmanje 1 partnerski projekt po grant shemi, ali je i kroz okvir lokalnog partnerstva za zapošljavanje pokrenula niz inicijativa koje su prepoznate kao primjer dobre prakse održive međusektorske suradnje. Tako je оформljena radna skupina za podršku pripreme projekata lokalnog partnerstva za zapošljavanje, koja je sastajala u prosjeku 3-4 puta mjesečno kroz posljednje 2 godine te je radila na strateškim dokumentima LPZ-a te uspješno aplicirala na natječaj LPZ-a (Lot 2). Također, u okviru istog nastojanja formaliziran je i klaster CEDRA Split čiji je fokus održivi i inkluzivni lokalni razvoj, te poticanje razvoja ljudskih potencijala i zapošljavanja u SDŽ. Ove inicijative su osnova za daljnju održivost LPZ-a te predstavljaju operativni okvir i resurs za daljnji rad na realizaciji ciljeva Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013.

Što se može poboljšati i promijeniti?

Bolja koordinacija rada lokalnih partnerstava s nadležnim nacionalnim tijelima, politikama i resursima podrške, te davanje konkretnijih smjernica za razvoj, planiranje rada i održivost LPZ-ova. Također, poželjna je učestalija razmjena iskustava između pojedinih LPZ-ova kako u Hrvatskoj, tako i u EU, te pravodobno planiranje/programiranje financijskih resursa za podršku aktivnosti LPZ-a na svim razinama.

Revizija (metodologija revizije) Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije 2011.-2013.

Revizija je planirana kao prva aktivnost odobrenog projekta LPZ-a (Lot 2) gdje će uz stručnu podršku stručnjaka za razvoj ljudskih potencijala i aktivnih mjera politike zapošljavanja biti revidirani svi prioriteti i mjere SRLJP, kao i akcijski plan uz još značajnije uključanje svih ključnih dionika na lokalnom tržištu rada.

Održivost LPZ-a u budućnosti (prijedlozi i preporuke)

S ciljem povećanja razine sinergije i suradnje između svih dionika, poželjno je imati i nacionalni referentni okvir /nacionalnu strategiju razvoja ljudskih potencijala, profesionalizacija partnerstava i tehničkih tajništava (uz otvorenost za nove modele suradnje i realizacije svih ključnih funkcija lokalnih partnerstava). Kao jedan od instrumenata održivosti jest kvalitetnija informiranost svih dionika o mogućnostima i perspektivama lokalnih partnerstava za zapošljavanje, te donošenje nacionalnih programa podrške LPZ-ovima. SDŽ je u tom smislu pokrenula i značajne iskorake u stvaranju formalnih pretpostavki stvaranjem novih organizacijskih modela koji uključuju sinergiju postojećih dionika (SDŽ, regionalne razvojne agencije, HZZ-a, HGK, HUP, znanstvene i obrazovne institucije udruge, privatne ustanove, itd.).

SWOT analiza

Najveći dio elemenata analize snaga, slabosti, prilika i prijetnji u sektoru tržišta rada i zapošljavanja prenesen je iz stare strategije jer smatramo da se u svojoj osnovi nije bitno mijenjao.

U odnosu na staru strategiju, predloženo je ubaciti SWOT analizu gospodarstva i poduzetništva, te SWOT analizu samog lokalnog partnerstva koja je napravljena u okviru procesa izgradnje kapaciteta lokalnog partnerstva.

Metodom SWOT analize (kvalitativnim pristupom) nastojali smo identificirati i valorizirati ključne probleme i potencijale razvoja ljudskih potencija Splitsko-dalmatinske županije, te time stvoriti podlogu za identificiranje ključnih (strateških) pravaca na kojima bi trebalo usmjeriti buduće programe, mjere i aktivnosti.

SWOT analiza temelji se na timskom i koncentričnom radu skupine eksperata koji dobro poznaju različite dijelove i aspekte ljudskih potencijala. Upravo znanje i iskustvo eksperata, uz širok pristup i međusobnu interakciju, daju mogućnost da se vrlo kvalitetno i sveobuhvatno sagledaju stanje i perspektive. Pored toga, ovakva metoda rada trebala bi pomoći da se stvori širi krug (pa i konsenzus) svijesti o strateškim pravcima i prioritetima razvoja upravo kod onih koji bi tu strategiju trebali dalje operacionalizirati i provoditi.

SWOT analiza dala je i temelje za definiranje vizije budućeg razvitka i selekciju temeljnih strateških pitanja koja treba riješiti da bi se željeni razvitak uistinu i dogodio. Kao rezultat provedbe ove analize očekuje se identifikacija najznačajnijih unutarnjih razvojnih prednosti i ograničenja, te vanjskih uvjeta koji određuju mogućnosti razvoja ili su prijetnje razvoju lokalnog područja. Temeljem procjene snage utjecaja pojedinih čimbenika uslijedit će definiranje šireg spektra strateških razvojnih pravaca i projekata.

Dakle, osnovni ciljevi SWOT analize su:

1. Identificirati unutarnje prednosti (snage) i ograničenja (slabosti)
2. Identificirati eksterne utjecaje (mogućnosti i prijetnje)
3. Ocijeniti snagu pojedinih utjecajnih faktora i ukupno strateško pozicioniranje
4. Definirati strateške pravce razvoja

Kombiniranim promatranjem šansi i prijetnji sa slabostima i snagama, mogu se identificirati u 4 moguće strateške situacije, iz čega proizlaze i moguće strategije ponašanja u budućnosti:

SWOT analiza općenito se provodi kroz slijedeće faze:

- a. Upoznavanje s metodologijom
- b. Identificiranje utjecajnih faktora
- c. Razvrstavanje utjecajnih faktora (na snage, slabosti, šanse i prijetnje)
- d. Ocjena intenziteta i značajnosti pojedinih faktora

- e. Izvođenje sumarnih rezultata
- f. Završna analiza i komentari

Predvidivo, ovaj se posao obavio kroz nekoliko sesija kako bi se, s jedne strane da bi se dobilo uključivanje što šireg kruga eksperata, a s druge strane da bi se postiglo što šire generiranje ideja. Definirane su osnovne skupine problema: zapošljavanje, obrazovanje i stručno usavršavanje, zdravlje, sigurnost i bolji uvjeti rada te socijala uključenost i civilno društvo.

SNAGE	SLABOSTI
- Fleksibilnost zapošljavanja u sektoru malih i srednjih poduzeća - Mreža Područnih službi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje - Iskustvo u programima aktivnih mjera politike zapošljavanja - Osnovan CISOK - Mjere za poticanje zapošljavanja - Iskustvo u programima aktivnih mjera politike zapošljavanja - Lokalno partnerstvo za zapošljavanje - Iznadprosječna dostupnost visoko obrazovane radne snage - Jaki i prepoznati sveučilišni centar - Postojanje edukacijskih centara za obrazovanje kadrova za potrebe gospodarstva - Programi prekvalifikacija (formalnog) i neformalnog obrazovanja - Postojanje značajnog broja društvenih i privatnih zdravstvenih ustanova, te ustanova koje skrbe o ugroženim skupinama - Postojanje programa promicanja zdravlja u radnom okruženju - snažne obiteljske i društvene mreže - velik broj udruga različitih profila koji pokrivaju širok spektar ciljnih skupina - dobra tradicija volonterstva i civilnog društva - započeto umrežavanje organizacija civilnog društva - gospodarstvenici spremno pomažu udrugama u humanitarnim akcijama - Lokalno partnerstvo kao dobar primjer međusektorske suradnje javnog, privatnog i civilnog sektora - Uspostava sustava podrške za društveno poduzetništvo kroz regionalni klaster i mreže podrške - Tradicija i pozitivni primjeri u IKT i kreativnim industrijama	- starenje stanovništva i radne snage - relativno niska stopa ukupne zaposlenosti - niska stopa zaposlenosti mladih - niska stopa zaposlenosti žena - visoki udio dugotrajno nezaposlenih osoba - niska razina uključivanja osjetljivih skupina u broju zaposlenih osoba - nizak udio visoko kvalificiranih osoba među zaposlenima - slabo razvijene poduzetničke vještine - visoki udio sive ekonomije - niska razina mobilnosti radne snage - nepovoljna gospodarska struktura s niskim udjelom proizvodnih djelatnosti - još uvijek visoka sezonalnost turizma - nedostatak suradnje obrazovanja i gospodarstva - nedostatak potporne infrastrukture za poduzetništvo - nepovoljni prostorni raspored stanovništva (dobna i obrazovna struktura stanovništva) - neusklađenost obrazovnih programa s potrebama tržišta rada (manjak ponude pojedinih programa i nedostatna kvaliteta postojećih) - nedovoljni kapaciteti za razvoj i provođenje obrazovnih politika praćenja i evaluacije mjera unutar obrazovnog sustava - strategija cjeloživotnog učenja treba biti koherentnija na svim razinama obrazovanja - nedostatna suradnje obrazovanja i gospodarstva - nedovoljna briga o standardima kvalitete u zdravstvu - nedovoljni smještajni kapaciteti u ustanovama socijalne skrbi - nedovoljna međusobna povezanost i suradnja svih sudionika područja zaštite na radu - nepotican pravni okvir uključenosti NVO u pružanju socijalnih usluga - nesigurna održivost nevladinih organizacija

- Visoka razina inovativnosti/inventivnost s aktivnim društvima inovatora - Poduzetništvo u turizmu i ugostiteljstvu - Izgrađena infrastruktura poduzetničkih zona i centar - Tradicija u brodogradnji, autohtonim poljoprivrednim i marikulturnim proizvodnjama - Formirani LAG-ovi koji integriraju manje sredine - Strateški projekt Centra izvrsnosti za kreativne industrije - Ured za transfer tehnologija - Nacionalni i međunarodni sajmovi - Relativno dobra prometna infrastruktura - Prilagodljivost malog i srednjeg poduzetništva	- nedostatak kapaciteta organizacija civilnog društva u donošenju odluka - niska razina prepoznavanja volonterskih aktivnosti od strane institucija - nema adekvatnih mjera za povećanje i praćenje zapošljavanja u sektoru civilnog društva - nema dovoljno proširene suradnje civilnog, gospodarskog i javnog sektora - nepovoljna gospodarska struktura s niskim udjelom proizvodnih djelatnosti - nedovoljno razvijena poduzetnička potporna infrastruktura - još uvijek velika sezonalnost turizma - nedostak lokalnih strateških razvojnih dokumenata - turizam se sustavno ne povezuje s ostalim gospodarskim sektorima - niska konkurentnost - neprilagođenost izvora financiranja potrebama i mogućnostima poduzetnika - nepovezanost gospodarskih djelatnosti i drugih sektora (istraživanje i razvoj, obrazovanje, itd.), odnosno manjak gospodarske suradnje, lanaca vrijednosti i klastera (nedostatak ekonomija obujma) - nisko razvijena poduzetnička kultura i negativna slika o poduzetništvu i poduzetnicima - nedovoljna brza reforma javne uprave - manjak ulaganja u obrazovane, istraživanje i razvoj
PRILIKE	PRIJETNJE
- reforme obrazovne politike i bolja međuinstitucionalna suradnja mogu smanjiti neslaganja na tržištu rada - jačanje poduzetništva (putem aktivnih mjera na tržištu rada), samozapošljavanja i poticanje sudjelovanja na tržištu rada - jačanje postojećih institucija putem suradnje s institucijama iz EU - jačanje LPZ SDŽ - Europski socijalni fond i drugi EU fondovi - stvaranje preduvjeta za usklađivanje obrazovnog sustava sa potrebama tržišta rada - stvaranje mehanizama za priznavanje znanja i vještina stečenih u Hrvatskoj i EU - dostupnost dodatnih izvora financiranja u EU namijenjenih obrazovnom sustavu u cjelini te	- rastući trend iseljavanja visokoobrazovanih mladih osoba zbog nemogućnosti zapošljavanja i ulaska u EU - gospodarska kriza može značajno povećati nezaposlenost - nedovršene reforme restrukturiranja i procesi privatizacije mogu povećati nezaposlenost - nefleksibilno radno zakonodavstvo - nepostojanje sustava identifikacije i praćenja potrebnih kompetencija na tržištu rada - nedefiniran zakonski okvir za cjeloživotno obrazovanje posebice neformalno - sustav financiranja visokoobrazovnih ustanova ima negativan učinak na planiranje i provođenje reformi - trajni odlazak kvalitetnog nastavnog osoblja u EU zemlje

izradi novih kurikuluma usklađenih s potrebama lokalnog gospodarstva

- nova partnerstva za razvoj obrazovnog sustava, razvoj gospodarstva i nivoa obrazovanja stanovništva

- nove prilike za obrazovnu i radnu mobilnost

- suradnja obrazovnog sustava s ciljem poboljšanja planiranja obrazovnog programa zdravstvenog sustava

- reforma podržana EU fondovima

- jačanje civilnog sektora u svrhu stvaranja mreža i pružanja socijalnih usluga u suradnji s institucionalnim dionicima i lokalnom samoupravom

- politike koje jačaju socijalnu uključenost tijekom procesa pristupanja EU

- poticanje razvoja partnerstva privatnog, javnog i civilnog sektora

- Europski socijalni fond i drugi fondovi koji potiču socijalno uključivanje

- reforma sustava socijalne skrbi

- Strategija razvoja društvenog poduzetništva

- razvoj selektivnih oblika turizma

- mogućnost razvoja ruralnog prostora

- zeleno/ekološko poduzetništvo

- nove poticajne mjere i fondovi za razvoj

- poduzetništva i poticanje ulaganja

- društveno/socijalno poduzetništvo

- etična banka

- razvoj poduzetničkog obrazovanja i kulture

- nove investicije u turizmu

- emigracija ionako nedovoljnog broja zdravstvenog osoblja

- nedostatak svijesti i iskustva lokalne /regionalne uprave u odnosu na uspostavljanje partnerstva s organizacijama civilnog društva

- neadekvatni mehanizmi za uključivanje organizacijacivilnog društva u procese donošenja odluka

- preveliki fiskalni i parafiskalni nameti

- nefleksibilnost ZOR

- gospodarska kriza

- previše naglaska na turizam i trgovinu uvoznih proizvoda

STRATEŠKE ODREDNICE

Razvojna vizija, prioriteti i mjere

Razvoj ljudskih potencijala i njihova puna aktivacija u ostvarenju ciljeva održivog društvenog i gospodarskog rasta i razvoja, visoke razine zaposlenosti, socijalne uključenosti i pravednosti, zahtijeva dinamično, sustavno i usklađeno djelovanje ključnih dionika zajednice.

Svaki složeni zadatak počinje s vizijom. Jasna velika slika ostvarenja kojem stremimo daje nam poticaj i nadahnuće, ali putokaz i okvir za usporedbu željenog stanja s trenutačnim, planiranje ključnih ili prioritetnih pravaca djelovanja i potrebnih promjena koje će omogućiti napredovanje prema ostvarenju vizije.

S obzirom da je vremensko razdoblje strateškog planiranja usklađen sa sedmogodišnjim planskim razdobljem Europske unije (2014.-2020.), naš cilj na ovoj razini je definirati željenu sliku stanja ljudskih potencijala i tržišta rada u 2020.g.

Nakon što nam je analiza stanja dala okvir za razumijevanje sadašnjosti i prošlosti, vizija nam daje okvir za kreativnost, poduzetnost i proaktivnost, kao i za zajedničko koordinirano djelovanje u kojem će pojedinačne i zajedničke snage te prilike koje prepoznajemo u okruženju biti iskorištene da bi se nadvladale ili dokinule slabosti i spriječile, izbjegle ili prevladale prijetnje.

Budući da je vizija prethodne strategije pokrivala kraće razdoblje (2011.-2013.), ali i razdoblje koje je karakterizirala i snažna kriza, te istodobno tranzicijsko i pretpristupno razdoblje, nova strategija koja sada pokriva sedmogodišnje razdoblje, ali istodobno i otvara nove razvojne i gospodarske perspektive ulaskom Republike Hrvatske u Europsku uniju, vizija strategije razvoja ljudskih potencijala 2014.-2020.g. trebala bi, po našem mišljenju, biti značajno hrabrija, ambicioznija i poduzetnija, što nikako ne znači i manje realna.

Vizija bi u tom smislu trebala prepoznati mogućnosti i prilike ove regije u širem europskom kontekstu te ih artikulirati u pravcu njihove kapitalizacije na način koji će osigurati kvalitetne i održive učinke na sve članove lokalne zajednice i Županije u cjelini. Stoga, naš prijedlog formulacije vizije koji se temelji na svijesti, dosadašnjim vrijednim nastojanjima i kapacitetima dionika okupljenih u okviru lokalnog partnerstva za zapošljavanje je sljedeći:

VIZIJA

SPLITSKO-DALMATINSKA ŽUPANIJA JE REGIJA KOJA SVIM SVOJIM GRAĐANIMA OMOGUĆAVA CJELOVITO OSTVARENJE NJIHOVIH ŽIVOTNIH, DRUŠTVENIH I GOSPODARSKIH POTENCIJALA, KVALITETAN ŽIVOT, RAD I PROFESIONALNO NAPREDOVANJE UTEMELJENO NA NAJVIŠIM LJUDSKIM I POSLOVNIM VRIJEDNOSTIMA I STANDARDIMA.

Ova vizija ostvaruje se kroz četiri ključna strateška prioritetna cilja:

(1) formalno, neformalno i informalno obrazovanje široko dostupno, pristupačno i u potpunosti usklađeno s dinamičnim potrebama društva i gospodarstva,

(2) poticajno okruženje za razvoj poduzetništva, inovacija i otvaranje kvalitetnih radnih mjesta, s visokom razinom društvene i okolišne održivosti,

(3) njegovanje, promicanje, razvoj i podršku inicijativa te prakticiranje načela i dobre prakse jednakih mogućnosti, prilika i društvene i ekonomske uključenosti svih skupina građana.

(4) izgradnja kapaciteta lokalnog partnerstva za zapošljavanje u koordiniranju dionika, razvoju, provedbi i praćenju politika, strategija, prioriteta i mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala.

Strateški ciljevi definiraju se kao prioriteti Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije za razdoblje 2014.-2020.

Kroz rad radne skupine za izradu strategije te okrugle stolove sa zainteresiranim dionicima napravljen je prijedlog strukture vizije, prioriteta i mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije za razdoblje 2014.-2020. kao što je predstavljeno u nastavku.

VIZIJA			
Splitsko-dalmatinska županija je regija koja svim svojim građanima omogućava cjelovito ostvarenje njihovih životnih, društvenih i gospodarskih potencijala, kvalitetan život, rad i profesionalno napredovanje utemeljeno na najvišim ljudskim i poslovnim vrijednostima i standardima.			
Prioritet / Cilj 1 Formalno, neformalno i informalno ¹¹ obrazovanje i cjeloživotno učenje ¹² široko dostupno, pristupačno i u potpunosti usklađeno s dinamičnim potrebama društva i gospodarstva	Prioritet / Cilj 2 Poticajno okruženje za razvoj poduzetništva i inovacija s potencijalom otvaranja kvalitetnih ¹³ radnih mjesta, s visokom razinom društvene i okolišne održivosti	Prioritet / Cilj 3 Njegovanje, promicanje, razvoj i podrška inicijativa te prakticiranje načela i dobre prakse jednakih mogućnosti, prilika i društvene i ekonomske uključenosti svih skupina građana	Prioritet / Cilj 4 Izgradnja kapaciteta lokalnog partnerstva za zapošljavanje u koordiniranju dionika, razvoju, provedbi i praćenju politika, strategija, prioriteta i mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala
Mjera 1.1 Usklađivanje programa i sadržaja formalnog obrazovanja s potrebama gospodarstva	Mjera 2.1 Podrška, promicanje i poticanje razvoja poduzetništva, a posebice svih oblika malog i srednje velikog poduzetništva s potencijalom otvaranja radnih mjesta u svim, a posebice manje razvijenim područjima županije	Mjera 3.1 Podrška i poticanje zapošljavanja mladih, žena, osoba s invaliditetom, starijih i dugotrajno nezaposlenih, manjina i ostalih osoba u nepovoljnom položaju	Mjera 4.1 Izgradnja stručnih, organizacijskih i financijskih kapaciteta tehničkog tajništva i operativnih struktura lokalnog partnerstva za kvalitetnije koordiniranje dionika, razvoj, provedbu i praćenje politika, strategija, prioriteta i mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala

¹¹ Informalno obrazovanje postaje sve značajniji model razvoja odgoja i obrazovanja usklađenog s potrebama suvremenog društva i gospodarstva u mnogim zemljama svijeta, a posebice u SAD-u i Velikoj Britaniji, skandinavskim zemljama, ali i u mnogim zemljama u razvoju. Fokus učenja nije u poučavanju u razredu nego u učenju kroz spontanu ili vođenu igru, učenje kod kuće ili u radnom okruženju, ali i učenje kroz kreativne projekte, udruženja, klubove, čitanje, muzeje, nove medije, razmjene i putovanja. Dostupnost informalnog obrazovanja podrazumijeva bogatstvo programa i sadržaja, ali i specijalista stručnjaka informalnog obrazovanja, facilitatora programa i sadržaja informalnog obrazovanja u obrazovnim ustanovama, društvenim centrima, socijalnim ustanovama, udrugama, klubovima i drugim mjestima gdje se informalno obrazovanje događa.

¹² Cjeloživotno učenje odnosi se na "svaku aktivnost učenja tijekom cijeloga života radi unaprjeđenja znanja, vještina i kompetencija u okviru osobnoga, građanskog, društvenog ili profesionalnog djelovanja pojedinca". Ono obuhvaća učenje u svim životnim razdobljima (od rane mladosti do starosti) i u svim oblicima u kojima se ostvaruje (formalno, neformalno i informalno). Cjeloživotno učenje potiče društvenu uključenost, aktivno građanstvo, osobni razvoj, ali i samo-održivost, više nego konkurentnost i zapošljivost. (Vijeće Europskih zajednica, COM(2006), 614 final, Brisel, 2006)

¹³ Za vrijeme izrade ove Strategije razvila se diskusija da li inzistirati na kvalitetnim radnim mjestima, budući da je svako radno mjesto u današnjim uvjetima dragocjeno. Ipak, činjenica jest da postoje radna mjesta koja su slabo plaćena, koja onemogućuju napredovanje ili imaju negativne učinke na ljudsko zdravlje, bilo u fizičkom ili u psihičkom smislu. Jedan od velikih problema jest i problem podzaposlenosti, odnosno zaposlenosti koja pojedincu ne omogućava ostvarivanje njegovih potreba kako financijskih, tako i ljudskih i profesionalnih jer su dostupna radna mjesta ispod razine njegovih mogućnosti, ali i onoga što ta osoba sa svojim mogućnostima može doprinijeti društvu. Klasičan primjer toga su visoko-obrazovani mladi ljudi koji u nedostatku drugih mogućnosti rade na poslovima na kojima je dostatna niska kvalificirana radna snaga. Takve poslove često prate i nedostatna primanja, ali i nemogućnost napredovanja i razvoja što dovodi do tzv. odljeva mozgova, a to je jedan od posebice pogubnih društvenih problema diljem Republike Hrvatske, a posebice u manje razvijenim sredinama, malim gradovima ili u ruralnim područjima. Stoga, u Strategiji smo odlučili ipak ustrajati na tome da potičemo one inicijative koje doprinose stvaranju radnih mjesta koja imaju mogućnost donijeti veći broj radnih mjesta i koja omogućavaju dostojanstven život ljudi koji rade na tim radnim mjestima, kako u smislu dostatnosti prihoda, tako i u smislu mogućnosti profesionalnog rasta i napredovanja, odnosno ostvarivanja cjeline ljudskih potreba izuzev pukog preživljavanja.

Mjera 1.2 Razvoj programa i sadržaja neformalnog obrazovanja i cjeloživotnog učenja	Mjera 2.2 Promocija i razvoj poduzetničkog i projektnog obrazovanja, učeničkog zadrugarstva, vježbovničkih tvrtki i učeničkih poduzeća od najranije faze odgoja i obrazovanja do cjeloživotnog obrazovanja	Mjera 3.2 Razvoj, promicanje i uspostava održivih modela socijalne skrbi za osobe u nepovoljnom položaju na načelima i dobroj praksi kombiniranih socijalnih politika i međusektorske suradnje	Mjera 4.2 Razvoj, provedba, praćenje i procjena učinaka strateških i pokaznih (flagship) regionalnih, nacionalnih i međunarodnih projekata poticanja zapošljavanja i zapošljivosti koji će imati pozitivan utjecaj na regionalno tržište rada
Mjera 1.3 Razvoj obrazovne infrastrukture u javnom i privatnom sektoru	Mjera 2.3 Podrška razvoju društvenog i ekološkog/zelenog poduzetništva i društvene odgovornosti na svim razinama gospodarstva	Mjera 3.3 Jačanje, podrška i promicanje uloge organizacija civilnog društva u društvenom, socijalnom, gospodarskom razvoju, jačanju socijalnog dijaloga i jačanja partnerstva	Mjera 4.3 Zagovaranje, utjecaji na zakone, politike i mjere na nacionalnoj razini, te stvaranje nacionalnog konteksta i resursa za učinkovito djelovanje lokalnog partnerstva za zapošljavanje i svih članica i dionika LPZ-a
Mjera 1.4 Razvoj i poticanje inovacija, inovativnih alata, metoda i modela učenja i poučavanja uključivo i kroz IKT, društvene mreže, medije i unutarsektorsku i međusektorsku lokalnu, regionalnu, nacionalnu i međunarodnu suradnju	Mjera 2.4 Poticanje inovacija, inovatorstva, istraživanja i razvoja, te suradnje gospodarstva i poduzetništva sa znanosti, obrazovanjem i drugim sektorima s ciljem razvoja ljudskih potencijala i otvaranja novih kvalitetnih radnih mjesta	Mjera 3.4. Poticanje društvenih inovacija i društvenih inovatora u razvoju i implementaciji rješenja od interesa za razvoj društva i zajednice	
	Mjera 2.5 Razvoj poduzetničke infrastrukture, poticaja i financijskih i kreditnih instrumenata koji potiču razvoj ljudskih potencijala i otvaranje kvalitetnih radnih mjesta	Mjera 3.5 Razvoj društvene infrastrukture, programa i projekata održivog i ravnomjernog društvenog razvoja koji prepoznaju i na održivi način aktiviraju ljudske, društvene, kulturne, povijesne, prirodne i druge resurse zajednice te potiču razvoj ljudskih potencijala i otvaranje radnih mjesta u kulturi, zdravstvu, zaštiti okoliša, sportu, razonodi i posebnim oblicima turizma	

PROVEDBA STRATEGIJE

Institucionalni kapaciteti za provedbu, praćenje i ocjenjivanje Strategije

S ciljem kvalitetne i uspješne provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije, potrebno je definirati, ali i razviti, uspostaviti i upravljati odgovarajućim institucionalnim okvirom koji će omogućiti provedbu ove Strategije. Ključna načela ovog okvira uključuju (i) integraciju svih strateških ciljeva, prioriteta i mjera Strategije s postojećim institucionalnim mehanizmima radi postizanja integriranog planiranja, koordinacije provedbe te izbjegavanja dupliciranja; te (ii) višerazinsko upravljanje koje uključuje:

- a) lokalnu, županijsku državnu upravu, te sekundarno i nacionalnu/međunarodnu/EU razinu upravljanja¹⁴;
- b) gospodarstvo i sindikate;
- c) ključne agencije u sektoru tržišta rada i lokalnog i regionalnog razvoja;
- d) zajednicu i civilno društvo.

Iako su ovi dionici velikim dijelom zastupljeni u Skupštini LPZ SDŽ, budući trebaju nositi ulogu pokretača pozitivnih kretanja na lokalnom tržištu rada, njihovo sudjelovanje treba i dalje promicati, poticati i učvršćivati te izgrađivati njihove kapacitete za aktivno i konstruktivno sudjelovanje u ovom procesu. Tijekom cijelog procesa, kao i do sada, nastojat će se i dalje i poticati uključivanje, ali i aktivan doprinos te razvijati suradnja između svih članica LPZ SDŽ. Također, oko svih ključnih pitanja nastojat će se izgrađivati konsenzus kojeg smatramo ključnim preduvjetom uspješnosti i održivosti lokalnog partnerstva.

Međutim, uspješna provedba Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije zahtijeva jasnu raspodjelu uloge i odgovornosti između svih partnera, članica Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije.

U nastavku su stoga definirane uloge ključnih dionika Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije koji će se u sljedećoj fazi regulirati Sporazumom o suradnji.

TIJELO	ULOGA U PROVEDBI
Skupština LPZ-a	Krovno tijelo lokalnog partnerstva za zapošljavanje čine svi članovi partnerstva te donosi sve strateške odluke, usvaja sve dokumente koji uređuju djelovanje partnerstva, uključivo i samu Strategiju RLJP-a. LPZ SDŽ trenutno sačinjava 37 članova iz javnog, civilnog i privatnog sektora. U provedbi Strategije RLJP-a, Skupština će donositi odluke

¹⁴ vezano za odgovarajuće politike, ali i daljnji razvoj institucionalnog okvira lokalnih partnerstava

	o usvajanju i/ili reviziji izvješća o napretku koje predlaže Upravni odbor LPZ-a, predlagati mjere unapređenja provedbe, te usvajati odluke u svezi komunikacije prema javnosti i ključnim dionicima.
<u>Upravni odbor</u>	Operativno tijelo LPZ-a prati i ocjenjuje napredovanje u provedbi Strategije razvoja ljudskih potencijala i Akcijskog plana, te predlaže odgovarajuće mjere unapređenja, imenuje potrebna tijela uključivo i osnivanje tematskih radnih skupina u skladu s aktivnostima Strategije razvoja ljudskih potencijala i Akcijskog plana, odobrava i prati provedbu njihovog radnog plana. UO radi na stvaranju uvjeta za funkcioniranje LPZ-a kroz komunikaciju s ključnim partnerima i članicama, kao i nacionalnim i EU razinama, prati i evaluira cjelokupni rad LPZ-a, potiče stvaranje i priprema usvajanje i provedbu strateških dokumenata LPZ-a te isto promiče na Gospodarsko-socijalnom vijeću (GSV), partnerskim vijećima, Županijskoj skupštini i ostalim relevantnim tijelima. UO pokreće i inicijative za razvoj i pripremu novih projekata, te aktivno radi na promicanju i zagovaranju interesa i potreba LPZ-a na lokalnoj i nacionalnoj razini.
Splitsko-dalmatinska županija	Vodeći partner koji imenuje predstavnika te institucije kao predsjedavatelja Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije i predsjedavatelja Upravnog odbora. Predsjedatelj je zadužen za sazivanje sjednica, promicanje lokalnog partnerstva i poticanje uključivanja posebice jedinica lokalne samouprave, kao i osiguranje manjeg dijela sufinanciranja projekata lokalnog partnerstva za zapošljavanje kroz postojeću proračunsku stavku. Splitsko-dalmatinska županija ima posebnu važnu ulogu zajedno sa svojom Javnom ustanovom RERA S.D. za koordinaciju i razvoj Splitsko-dalmatinske županije raditi na integraciji Strategije razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije sa Županijskom razvojnom strategijom te stvaranju uvjeta za integraciju i koordinaciju akcijskih planova.
Tehničko tajništvo	Tajništvo LPZ-a obavlja sve organizacijske i administrativno-tehničke poslove za potrebe tijela LPZ-a. Poslove tajništva LPZ-a preuzimaju partneri Javna ustanova RERA S.D. za koordinaciju i razvoj Splitsko-dalmatinske županije i Cluster za eko-društvene inovacije i razvoj CEDRA Split koji osiguravaju potrebne kadrovske, materijalne i financijske uvjete za tehničke, programske i projektno razvojne poslove. Za svoj rad Tajništvo odgovara Upravnom odboru LPZ-a i Skupštini LPZ-a. Tajništvom LPZ-a upravlja i odgovoran je za njegovo funkcioniranje tehnički tajnik/tajnica LPZ-a kojega/ju imenuje Javna ustanova RERA S.D. za koordinaciju i razvoj Splitsko-dalmatinske županije i koji preuzima poslove tehničkog tajništva i programsko-razvojni tajnik/tajnica kojeg imenuje Cluster za eko-društvene inovacije i razvoj CEDRA Split i koji preuzima poslove programsko-razvojnog tajništva, razvoja, pripreme i provedbe strateških projekata, te izrade, praćenja i provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala, odnosno Akcijskog plana.
Tematske radne skupine	Upravni odbor može osnivati radne skupine te svojom odlukom utvrđuje sastav, djelokrug i ovlast svake radne skupine. Tematske radne skupine (TRS) razmatraju otvorena pitanja, daju mišljenje i prijedloge o značajnim pitanjima iz njihovog djelokruga Upravnom odboru.

Institucionalni okvir za provedbu SRLJP-a djelovat će u četiri područja:

- politike: izravno sudjelovanje predstavnika izvršne vlasti u Splitsko-dalmatinskoj županiji, ali i Gradu Splitu kao najvećem i glavnom gradu omogućit će utjecaj u segmentu politika na županijskim i lokalnim razinama (pri čemu će ostale članice LPZ-a poput Grada Sinja te u budućnosti i svih drugih manjih gradova i općina na isti način promicati politike u svojim područjima utjecaja). Posebice je važna koordinacija na razini mjera koje su iste, slične ili kompatibilne na pojedinim razinama. Sudjelovanjem nositelja politika u predsjedavajućim tijelima LPZ-a ojačat će ukupnu ulogu i utjecaj LPZ-a na oblikovanje i optimiranje politika kao i na omogućavanje sinergijskih učinaka te koordinaciju i praćenje ostvarivanja ciljeva SRLJP-a temeljem istih politika. Osnovna ideja ovog dijela jest da županija i jedinice lokalne samouprave promišljaju kako ograničena sredstva koja ima stoje na raspolaganju kvalitetnije koristiti u poticanju zapošljavanja i samozapošljavanja, odnosno razvoja poduzetništva, kroz mjere aktivne politike zapošljavanja. U tom smislu, svi partneri, a posebice iz područja javnog sektora nastojat će u sljedećem razdoblju kvalitetnije koordinirati svoje politike i mjere kako bi pomogli i kvalitetnijem ostvarivanju ciljeva ove Strategije. Ovdje će se posebice nastojati i stvoriti kako horizontalno tako i vertikalno integriranje, ali i kroz stvaranje prijedloga koji bi išli prema nacionalnim i međunarodnim politikama. Lokalno partnerstvo je već u ovom razdoblju pokrenulo inicijative stvaranja nacionalne koordinacije koja bi utjecala na stvaranje poticajnijeg institucionalnog okvira za osmišljavanje i provedbu politika povezivanjem dobrih praksi, ali i analizom stanja i potreba lokalnih partnerstava diljem RH.
- sektorska rješenja: tematske radne skupine okupljat će zainteresirane dionike te raditi na rješavanju ključnih potreba i problema pojedinih sektora (kao što su obrazovanje, poduzetništvo, društveno poduzetništvo, socijalne usluge, civilno društvo i sl.). Sektorske tematske radne skupine okupljat će dionike zainteresirane za pojedina područja djelovanja, odnosno sektore od interesa za djelovanje lokalnog partnerstva uključivo stručnjake i dionike relevantne za taj sektor, predstavnike ciljanih zajednica ili korisnika zainteresiranih za navedeni sektor. Razvojem sektorskih rješenja i pristupa djelovat će se na izgradnji partnerstava i rješenja koja će dugoročno doprinositi razvoju pojedinog sektora, odnosno ostvarenju pojedinih ciljeva Strategije razvoja ljudskih potencijala relevantnih za odabrani sektor. Sektorska rješenja će se razvijati prije svega kroz uspostavu tematskih radnih skupina vezanih za pojedina sektorska pitanja.
- programi i projekti: lokalno partnerstvo će aktivno raditi na realizaciji ciljeva i mjera kroz aktivnu pripremu, provedbu, praćenje i evaluaciju programskih i projektnih intervencija te njihovo financiranje kroz pripremu projektnih aplikacija na fondove EU i druge izvore financiranja. Programsko-projektni pristup poticati će tako nužne promjene kroz stvaranje međusektorskih ili unutarsektorskih projektnih i programskih partnerstava. A
- izgradnja kapaciteta: lokalno partnerstvo će aktivno raditi na izgradnji kapaciteta svih dionika te promicanju svijesti, informacija i znanja o mogućnostima uključenja, projektnog i programskog djelovanja, financiranja, izgradnji i održavanju baze podataka projektnih inicijativa, poticanju partnerstava i suradnji među članicama i prema vani stvarajući time dodatne resurse i kapacitete za ostvarivanje ključnih ciljeva Strategije.

U ovome će posebnu ulogu imati tehničko tajništvo koje je prema novom prijedlogu podijeljeno na dva dijela, jedan dio vezan uz logistiku samog lokalnog partnerstva, a drugi dio vezan uz programsko-razvojni dio sukladno dosadašnjem pozitivnom iskustvu.

Financijski okvir

Financijski plan sadrži pregled dostupnih izvora financiranja i alokaciju sredstava prema ciljevima, prioritetima i mjerama.

Izvori financiranja prema prioritetima biti slijedeći:

- Županijski i lokalni proračun
- Državni proračun
- Strukturni fondovi (ESF, ERDF, PRR)
- Programi zajednice (Program za zapošljavanje i društvene inovacije EASI, Obzor 2020, Erasmus+, Kreativna Europa i dr.)
- Ostali izvori (privatni sektor, ostali međunarodni donatori, prihodi)

Alokacija sredstava prema pojedinim prioritetima prikazuje se na godišnjoj razini i kao ukupan iznos. Financijski plan mora uzeti obzir te uključiti razvoj ljudskih potencijala u financijsko planiranje županijskih razvojnih strategija koje se usklađuje Planom razvojnih programa koji županija donosi sukladno Zakonu o proračunu, a u kojem se iskazuju planirani rashodi jedinica regionalne/lokalne samouprave vezani uz provođenje investicija, davanje kapitalne pomoći i donacija.

Strategija će se financirati kroz direktnu potporu iz državnog proračuna, darovnice, aktivne mjere za zapošljavanje HZZ-a te potencijalne operativne darovnice ugovarane direktno između jedinica lokalne samouprave i provedbenih tijela za specifične i kompleksne projekte. Potrebno je u provedbu strategije uključiti i tehničku pomoć za pojedine zadaće koje će obavljati stručnjaci, kao što su analize tržišta rada, revizije strategija, ex-ante i ex-post evaluacije strategija, priprema zalihe projekata i sl.

Mogući izvori financijskih sredstava često su jedini fokus planiranja razvoja. To predstavlja opasnost, budući da će lokalno partnerstvo morati zadržati kontrolu nad razvojnim procesom i pitanjima, te privlačiti sredstva u projekte koji će podupirati Strategiju razvoja ljudskih potencijala. Za sredstva postoji natjecanje isto kao i natjecanje među donatorima i financijskim organizacijama za "dobrim projektima". Dobri projekti su prioritetni projekti koji ostvaruju razvoj u pravcu koji je utvrđen Strategijom. Prema tome, Strategija određuje sredstva, a ne obrnuto.

Apsorpcijska moć Županije je u ovom trenutku niska i bit će potrebno povećati kako bi se postigli optimalni razvojni učinci, ali i radi učinkovitijeg korištenja raspoloživih sredstava. Izgradnja kapaciteta u Županiji i pripadajućim provedbenim institucijama od vitalne je važnosti (i potrebno je dati joj odgovarajuću pažnju kroz SRLJP).

Uzevši u obzir nedostatak financijskih sredstava u Županiji, kao i slab financijski položaj jedinica lokalne samouprave u županiji, strategija financiranja povezana je s pristupom fondovima Europske unije, u prvom redu ESF (ali ne isključujući i druge izvore). Kvalitetnim korištenjem dostupnih fondova Europske moguće je ostvariti značajne razvojne iskorake, a pri tome treba aktivno planirati i korištenje drugih dostupnih fondova Vlade RH kao i drugih multilateralnih i bilateralnih razvojnih fondova. Županija i jedinice lokalne samouprave će se poticati na osiguranje potrebnih iznosa za zatvaranje financijske

konstrukcije u novcu ili materijalno. Dugoročni cilj je razviti poreznu i resursnu osnovu županije koja će uvelike smanjiti oslanjanje na subvencije s nacionalne razine i pomoć donatora.

U nastavku ovog poglavlja prikazane su financijske projekcije po prioritetima Strategije za plansko razdoblje. Također su prikazani predviđeni iznosi za tehničku pomoć za pojedine zadaće koje će obavljati stručnjaci, kao što su analize tržišta rada, revizije strategija, ex-ante i ex-post evaluacije strategija, priprema zalihe projekata i sl. Pregled financijskog plana prikazan je u Tabeli 22.

Tabela: Financijski plan za provedbu SRLJP, u mil €

	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	UKUPNO
Prioritet 1 Formalno, neformalno i informalno obrazovanje i cjeloživotno učenje široko dostupno, pristupačno i u potpunosti usklađeno s dinamičnim potrebama društva i gospodarstva	0	2,0	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8	20,8
Prioritet 2 Poticajno okruženje za razvoj poduzetništva i inovacija s potencijalom otvaranja kvalitetnih radnih mjesta, s visokom razinom društvene i okolišne održivosti	0	1,0	2,1	2,9	3,1	3,6	4,0	16,7
Prioritet 3 Njegovanje, promicanje, razvoj i podrška inicijativa te prakticiranje načela i dobre prakse jednakih mogućnosti, prilika i društvene i ekonomske uključenosti svih skupina građana	0	2,1	2,7	3,1	3,3	3,5	3,7	18,4
Prioritet 4 Izgradnja kapaciteta lokalnog partnerstva za zapošljavanje u koordiniranju dionika, razvoju, provedbi i praćenju politika, strategija, prioriteta i mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala	0	0,3	1,0	2,5	2,0	1,8	1,8	9,4
UKUPNO	0	5,4	9,5	12,2	12,2	12,7	13,3	62,2

Izvori financiranja za provedbu SRLJP prikazani su u slijedećoj tabeli.

Tabela: Izvori financiranja

	Državni proračun	Županijski i lokalni proračun	ESF, ERDF i programi zajednice	Donatori	Vlastiti doprinos nositelja projekta
Prioritet 1 Formalno, neformalno i informalno obrazovanje i cjeloživotno učenje široko dostupno, pristupačno i u potpunosti usklađeno s dinamičnim potrebama društva i gospodarstva	+	++	+++	+	+
Prioritet 2 Poticajno okruženje za razvoj poduzetništva i inovacija s potencijalom otvaranja kvalitetnih radnih mjesta, s visokom razinom društvene i okolišne održivosti	++	++	+++	+	+
Prioritet 3 Njegovanje, promicanje, razvoj i podrška inicijativa te prakticiranje načela i dobre prakse jednakih mogućnosti, prilika i društvene i ekonomske uključenosti svih skupina građana	+	++	+++	++	+
Prioritet 4 Izgradnja kapaciteta lokalnog partnerstva za zapošljavanje u koordiniranju dionika, razvoju, provedbi i praćenju politika, strategija, prioriteta i mjera Strategije razvoja ljudskih potencijala		++	+++	+	+

Financijski doprinosi: +++ = veliki, ++ = srednji, + = mali

Posebice važna stavka u planiranju financiranja jest kvalitetnija koordinacija izvora financiranja unutar članica lokalnog partnerstva kako bi se kombinacijom dostupnih sredstava omogućili optimalni učinci u provedbi Strategije i ostvarenju njezinih prioritetnih ciljeva. Iako dosadašnja praksa nije pokazala spremnost i kapacitet za ovakav pristup planiranju proračuna, lokalno partnerstvo će nastojati raditi na izgradnji svijesti i kapaciteta svih članica u koordiniranju planskih nastojanja i na razini financijskog planiranja kako bi se time olakšalo i samim članicama, ali i kvalitetnije potakao razvoj i rješavanje ključnih društvenih problema lokalnih zajednica prije svega u sektoru razvoja ljudskih potencijala, odnosno poticanja zapošljavanja i samozapošljavanja.

Sustav praćenja, izvještavanja i evaluacije

Praćenje (monitoring) podrazumijeva sustavno prikupljanje podataka radi stjecanja uvida o napredovanju nekog nastojanja, u ovom slučaju uvida u provedbu Strategije i ostvarivanje njenih ciljeva i mjera. Praćenje u tom smislu podrazumijeva prikupljanje informacija na razini svakog pojedinačnog prioriteta i mjere tijekom razdoblja provedbe kroz izradu izvještaja o praćenju tijekom razdoblja koje je obično povezano s duljinom razdoblja koje pokriva cijela strategija.

Izvještavanje se odnosi na povremene informacije o podacima prikupljenima 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). Međutim, članovi LPZ-a svjesni su potrebe uspostavljanja sustava praćenja, jer u protivnom slučaju redovni tijek informacija najvjerojatnije ne bi funkcionirao, a eventualne posljedice proizašle iz rezultata praćenja ostale bi nejasnima i nerazumljivima za sve osobe u određenim poljima djelovanja.

Ciljevi uspostavljanja sustava praćenja su sljedeći:

- omogućavanje trajne analize Strategije razvoja ljudskih potencijala i funkcioniranje karakteristika regionalnog i lokalnog tržišta rada;
- omogućavanje procesa jačanja, učenja i preusmjeravanja budućih djelovanja svih članova LPZ-a kako bi se postigla, korištenjem sporijeg i pragmatičnijeg pristupa, zajednička kontrola svih partnera LPZ-a provedbe Strategije razvoja ljudskih potencijala.

Definiranje procesa praćenja i ocjenjivanja postignutih rezultata, zahtijeva uspostavu „osnovne smjernice – vrijednosti” odabranih pokazatelja na početku programa i/ili projekta. Ona služi za praćenje izvedbe prema rezultatima, te određivanja koji se ciljevi namjeravaju postići unutar specifičnog vremenskog okvira.

Organiziranje dobro definiranog sustava praćenja moglo biti nešto teže u ovoj fazi, zbog manjeg stupnja kompetencija LPZ-a, koji će se nastojati izgraditi kroz Prioritet 4 ove Strategije.

Preciznije mjere uspješnosti odredit će se putem posebnog Akcijskog plana u sljedećem razdoblju, a sustav praćenja LPZ-a će se ažurirati i praćenjem sadržaja, metodologije i alata koje će osigurati relevantne razine državne uprave.

U ovoj fazi vremenske mjere samo su indikativne i trebat će ih razraditi.

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 doprinose li djelovanja i ciljevi razvoju tržišta rada u regiji.

Podaci će se uzimati na dobrovoljnoj osnovi od partnera LPZ-a i drugih prijavitelja putem Tehničkog tajništva.

Privremena izvješća (dva na godinu) pripremit će koordinator Tematske radne skupine i iznijeti ih Upravnom odboru kako bi se njima rukovodili tijekom provedbe i kako bi na služila kao „rani signali upozorenja” o tekućim aktivnostima.

Ciljevi će se pratiti na godišnjoj osnovi, korištenjem dogovorenih pokazatelja i rezultata objavljenih u pročišćenom tekstu godišnjeg izvješća.

Konačno, ocjenjivanje (evaluacija) je sustavna i objektivna procjena provedbe Strategije po svim njezinim elementima. Ocjenjivanje je ključni element za izgradnju kapaciteta.

Velika revizija, na osnovu sustavnih studija ocjenjivanja i procjena utjecaja, bit će provedena na kraju planiranog razdoblja (tijekom 2021. godine). Završna konferencija RLJP-a bit će održana nakon ovih studija radi procjene napretka i dogovora oko budućih obveza.

Zaključak

Strategija razvoja ljudskih potencijala Splitsko-dalmatinske županije predstavlja osnovu budućeg razvoja Županije. Naime, svaki razvoj počinje od ljudi, odnosno izgrađenog i aktiviranog kapaciteta ljudskih resursa unutar nekog prostora.

Stoga, ulaganje u razvoj ljudskih potencijala jedno je od ključnih, ako ne i ključno područje o kojem ovisi budućnost Županije, a onda posljedično i svih sektora, kao i cijele Republike Hrvatske.

Lokalno partnerstvo je svjesno odgovornosti, ali i izazova sadržanih u realizaciji ključnog cilja Strategije, kao i svih njezinih prioriteta. Prije svega, razvoj svijesti i kapaciteta svih dionika o važnosti koordiniranog i samim time sinergijskog djelovanja prema razvoju i aktivaciji ljudskih potencijala Županije, ključan je preduvjet uspjeha ove Strategije.

U ovom zadatku svi dionici trebaju prepoznati svoje mjesto i ulogu, ali i pronaći način na odgovarajući način aktivno doprinositi ostvarenju postavljenih ciljeva uključivo i kroz odgovorno praćenje napredovanja te kontinuirano unapređenje svih procesa i nastojanja ostvarenja postavljenih ciljeva. U tom nastojanju, političke ili druge razlike ne trebaju biti preprekom već štoviše prednošću jer se sinergija ostvaruje upravo zahvaljujući razlikama, ali i sposobnosti pretvaranja razlika u prednost kroz aktivno usklađivanje i sposobnost prihvaćanja različitih perspektiva te stvaranje konsenzusa ili barem kompromisa oko ključnih prioritetnih ciljeva, programa i projekata.

Uspješne zajednice diljem svijeta pokazale su da je to moguće i da se samo zajedničkim koordiniranim razvojnim nastojanjem može postići i stvaran razvojni iskorak.

Vjerujemo da će ovo lokalno partnerstvo koje je već pokazalo svojevrsnu mudrost i održivost u uvjetima i nedostatnog političkog dijaloga, u sljedećem razdoblju potaći još veću kvalitetu interakcije u pokretanju društvene zajednice, razvoju poduzetništva, obrazovanja te poticanju otvaranja radnih mjesta kao preduvjeta ne samo razvoja već i opstanka svih dijelova naše Županije, a posebice onih koji upravo zbog nedostatka perspektive su izloženi prijetnji gubitka demografske resursne osnove.

Zbog toga, i ova Strategija i akcijski plan koji slijedi iz nje samo su poticaj za sljedeći puno važniji korak, a to je djelovanje usklađeno s postavljenim ciljevima te ostvarivanje mjerljivog napretka na dobrobit svih dionika i svih građana ove Županije.

Prilozi

Popis

NAZIV ŠKOLE	NAZIV PROGRAMA	Trajanje	BROJ UPISANIH UČENIKA 2011/2012
I. GIMNAZIJA SPLIT	Jezična gimnazija	4	124
	Klasična gimnazija	4	59
	<i>Ukupno</i>		183
II. GIMNAZIJA SPLIT	Jezična gimnazija	4	188
III. GIMNAZIJA SPLIT	Prirodoslovno-matematička gimnazija	4	168
IV. GIMNAZIJA "MARKO MARULIĆ" SPLIT	Opća gimnazija	4	191
V. GIMNAZIJA "VLADIMIR NAZOR" SPLIT	Opća gimnazija	4	160
	Opća gimnazija (odjel za sportaše)	4	22
	<i>Ukupno</i>		182
NADBISKUPIJSKA KLASIČNA GIMNAZIJA "DON FRANE BULIĆ" SPLIT	Klasična gimnazija	4	73
PRIRODOSLOVNO TEHNIČKA ŠKOLA SPLIT	Prirodoslovna gimnazija	4	61
	Prehrambeni tehničar	4	27
	Kemijski tehničar	4	26
	Ekološki tehničar	4	30
	<i>Ukupno</i>		144
ELEKTROTEHNIČKA ŠKOLA SPLIT	Elektrotehničar	4	88
	Tehničar za računalstvo	4	29
	Tehničar za elektroniku	4	28
	<i>Ukupno</i>		145
GRADITELJSKO - GEODETSKA TEHNIČKA ŠKOLA SPLIT	Građevinski tehničar	4	53
	Arhitektonski tehničar	4	60
	Geodetski tehničar	4	28
	<i>Ukupno</i>		141
OBRTHNIČKA ŠKOLA SPLIT	Modni tehničar	4	
	Odjevni tehničar	4	11
	Kozmetičar	4	28
	Tehničar za očnu optiku	3	27
	Krojač	3	9
	Galanterist	3	10
	Pediker	3	28
	Frizer	3	89

	Fotograf	3	12
	<i>Ukupno</i>		214
ŠKOLA LIKOVNIH UMJETNOSTI SPLIT	Likovna umjetnost i dizajn	4	58
	Grafički dizajner	4	
	Fotografski dizajner	4	
	Kiparski dizajner	4	
	Slikarski dizajner	4	
	Industrijski dizajner	4	
	Dizajner odjeće	4	
	<i>Ukupno</i>		58
GLAZBENA ŠKOLA JOSIPA HATZEA SPLIT	Glazbenik – program srednje škole	4	14
	Glazbenik – pripremna naobrazba	2	7
	<i>Ukupno</i>		21
EKONOMSKO-BIROTEHNIČKA ŠKOLA SPLIT	Ekonomist	4	162
	Poslovni tajnik	4	27
	Upravni referent	4	86
	<i>Ukupno</i>		275
KOMERCIJALNO-TRGOVAČKA ŠKOLA SPLIT	Komercijalist	4	75
	Prodavač	3	108
	<i>Ukupno</i>		183
SREDNJA TEHNIČKA PROMETNA ŠKOLA SPLIT	Tehničar cestovnog prometa	4	28
	Tehničar unutarnjeg transporta	4	21
	Tehničar za željeznički promet	4	22
	Tehničar PT prometa	4	28
	Zrakoplovni prometnik	4	28
	Vozač motornog vozila	3	80
	<i>Ukupno</i>		207
TEHNIČKA ŠKOLA ZA STROJARSTVO I MEHATRONIKU SPLIT	Strojarski računalni tehničar	4	
	Računalni tehničar za strojarstvo	4	59
	Tehničar za mehatroniku	4	32
	Tehničar za energetiku	4	29
	<i>Ukupno</i>		120
POMORSKA ŠKOLA SPLIT	Tehničar za brodostrojarstvo	4	57
	Pomorski nautičar	4	84
	Ribarsko-nautički tehničar	4	
	Tehničar za logistiku i špediciju	4	22
	<i>Ukupno</i>		163
ZDRAVSTVENA ŠKOLA SPLIT	Medicinska sestra / tehničar opće njege	5	96
	Dentalna asistentica / asistent	4	32
	Zdravstveno-laboratorijski tehničar	4	32

	Farmaceutski tehničar	4	33
	Sanitarni tehničar	4	32
	Fizioterapeutski tehničar	4	32
	<i>Ukupno</i>		257
TURISTIČKO-UGOSTITELJSKA ŠKOLA SPLIT	Hotelijersko-turistički tehničar	4	90
	Turističko-hotelijerski komercijalist	4	28
	Kuhar	3	51
	Slastičar	3	7
	Konobar	3	28
	Pomoćni konobar - TES 3	3	4
	Pomoćni kuhar i slastičar - TES	3	9
	<i>Ukupno</i>		217
OBRTNA TEHNIČKA ŠKOLA SPLIT	Drvodjeljski tehničar - dizajner	4	21
	Instalater grijanja i klimatizacije - JMO	3	23
	Vodoinstalater - JMO	3	16
	Automehaničar - JMO	3	36
	Autolimar - JMO	3	8
	Elektromehaničar - JMO	3	15
	Elektroničar-mehaničar - JMO	3	21
	Elektroinstalater - JMO	3	9
	Plinoinstalater - JMO	3	10
	Autoelektričar - JMO	3	22
	Stolar - JMO	3	16
	<i>Ukupno</i>		197
INDUSTRIJSKA ŠKOLA SPLIT	CNC operater	3	9
	Instalater - monter	3	12
	Brodograditelj	3	
	Brodomehaničar	3	8
	Elektromehaničar	3	6
	Pomoćni kartonažer - TES	3	7
	<i>Ukupno</i>		42
ŠKOLA ZA DIZAJN, GRAFIKU I ODRŽIVU GRADNJU	Likovna umjetnost i dizajn	4	56
	Dizajner unutrašnje arhitekture	4	
	Aranžersko-scenografski dizajner	4	
	Dizajner metala	4	
	Dizajner keramike	4	
	Monter suhe gradnje	4	
	Grafički tehničar	4	29
	Grafički tehničar pripreme	4	16
	Grafički urednik - dizajner	4	17

	WEB dizajner	4	15
	Medijski tehničar	4	16
	Rukovatelj samohodnim građevinskim strojevima	3	6
	Armirač	3	
	Monter suhe gradnje	3	
	Zidar - JMO	3	2
	Tesar - JMO	3	
	Mehaničar građevinskih i rudarskih strojeva	3	
	Fasader – JMO	3	
	Keramičar-oblogač	3	9
	Soboslikar-ličilac - JMO	3	4
	Autolakirer	3	
	Grafičar pripreme	3	8
	Grafičar dorade	3	3
	Grafičar tiska	3	7
	Podopolagač	3	
	Krovopokrivač	3	
	Dimnjačar	3	
	Staklar-JMO	3	
	Pomoćni zidar	2	
	Pomoćni tesar	2	
	Pomoćni keramičar-oblogač	2	
	Pomoćni kartonažer - TES	3	6
	<i>Ukupno</i>		194
SREDNJA ZUBOTEHNIČKA ŠKOLA - DENTAL CENTAR MARUŠIĆ SPLIT	Dentalni tehničar	4	21
	Fizioterapeutski tehničar	4	15
	Opća gimnazija	4	
	<i>Ukupno</i>		36
PRIVATNA JEZIČNA GIMNAZIJA "PITAGORA" SPLIT	Jezična gimnazija	4	16
GIMNAZIJSKI KOLEGIJ KRALJICE JELENE	Opća gimnazija	4	35
PRIVATNA SREDNJA ŠKOLA MARKO ANTUN DE DOMINIS	Ekonomist	4	14
	Hotelijsko-turistički tehničar	4	14
	Opća gimnazija	4	10
	<i>Ukupno</i>		38
PRIVATNA SREDNJA UGOSTITELJSKA ŠKOLA WALLNER	Jezična gimnazija	4	
	Turističko-hotelijski komercijalist	4	5
	Tehničar nutricionist	4	
	Kuhar - JMO	3	10

	Konobar - JMO	3	
	Slastičar-JMO	3	
	<i>Ukupno</i>		15
SREDNJA STRUKOVNA ŠKOLA BANA JOSIPA JELAČIĆA SINJ	Ekonomist	4	26
	Komercijalist	4	55
	Turističko- hotelijerski komercijalist	4	28
	Kuhar-JMO	3	14
	Konobar - JMO	3	13
	Prodavač	3	55
	Kozmetičar-JMO	3	9
	Pediker - JMO	3	9
	Frizer - JMO	3	10
	<i>Ukupno</i>		219
GIMNAZIJA DINKA ŠIMUNOVIĆA SINJ	Opća gimnazija	4	85
TEHNIČKA I INDUSTRIJSKA ŠKOLA RUĐERA BOŠKOVIĆA SINJ	Računalni tehničar za strojarstvo	4	28
	Elektrotehničar	4	28
	Tehničar cestovnog prometa	4	
	Autolimar - JMO	3	9
	Bravar - JMO	3	9
	Automehaničar - JMO	3	10
	Elektroinstalater - JMO	3	10
	Autoelektričar - JMO	3	8
	Tokar - JMO	3	8
	Elektromehaničar - JMO	3	10
	Instalater grijanja i klimatizacije- JMO	3	10
	Vodoinstalater - JMO	3	10
	Stolar - JMO	3	28
	Vozač motornog vozila	3	28
	<i>Ukupno</i>		196
FRANJEVAČKA KLASIČNA GIMNAZIJA SINJ	Jezična gimnazija	4	32
	Klasična gimnazija	4	30
	<i>Ukupno</i>		62
SREDNJA ŠKOLA "BOL" BOL	Opća gimnazija	4	13
	Turističko-hotelijerski komercijalist	4	22
	<i>Ukupno</i>		35
KLESARSKA ŠKOLA PUČIŠĆA	Klesarski tehničar	4	
	Kamenoklesarski tehničar	4	16
	Rudarski tehničar	4	
	Klesar - JMO	3	14

	<i>Ukupno</i>		30
SREDNJA ŠKOLA "BRAČ" SUPETAR	Opća gimnazija	4	14
	Automehaničar - JMO	3	6
	Elektroinstalater - JMO	3	
	Prodavač	3	7
	Frizer - JMO	3	7
	Kuhar - JMO	3	11
	<i>Ukupno</i>		45
SREDNJA ŠKOLA HVAR	Opća gimnazija -Hvar	4	36
	Opća gimnazija -Jelsa	4	
	Hotelijsko-turistički tehničar -Jelsa	4	16
	Turističko hotelijerski komercijalist - Hvar	4	20
	Agroturistički tehničar	4	
	Konobar - JMO	3	8
	Kuhar - JMO	3	7
	<i>Ukupno</i>		87
OBRTHNIČKO-INDUSTRIJSKA ŠKOLA IMOTSKI	Automehaničar - JMO	3	8
	Instalater grijanja i klimatizacije - JMO	3	5
	Plinoinstalater - JMO	3	5
	Elektroinstalater - JMO	3	3
	Elektromehaničar - JMO	3	3
	Autoelektričar - JMO	3	5
	Kuhar - JMO	3	20
	Konobar - JMO	3	8
	Prodavač	3	10
	Vozač motornog vozila	3	25
	Frizer - JMO	3	16
	<i>Ukupno</i>		108
EKONOMSKA ŠKOLA IMOTSKI	Ekonomist	4	53
	Upravni referent	4	28
	Poslovni tajnik	4	25
	<i>Ukupno</i>		106
TEHNIČKA ŠKOLA U IMOTSKOM	Računalni tehničar za strojarstvo	4	23
	Elektrotehničar	4	22
	Kemijski tehničar	4	22
	<i>Ukupno</i>		67
GIMNAZIJA DR. MATE UJEVIĆA IMOTSKI	Opća gimnazija	4	105
	Prirodoslovno-matematička gimnazija	4	29

	Jezična gimnazija	4	
	<i>Ukupno</i>		134
GLAZBENA ŠKOLA DR. FRA IVAN GLIBOTIĆ IMOTSKI	Glazbenik – program srednje škole	4	12
	Glazbenik – pripremna izobrazba	2	10
	<i>Ukupno</i>		22
SREDNJA ŠKOLA FRA ANDRIJE KAČIĆA MIOŠIĆA MAKARSKA	Opća gimnazija	4	30
	Jezična gimnazija	4	29
	Ekonomist	4	58
	Hotelijersko-turistički tehničar	4	29
	<i>Ukupno</i>		146
SREDNJA STRUKOVNA ŠKOLA MAKARSKA	Elektrotehničar	4	22
	Turističko hotelijerski komercijalist	4	27
	Instalater grijanja i klimatizacije - JMO	3	9
	Automehaničar - JMO	3	7
	Kuhar - JMO	3	7
	Konobar - JMO	3	4
	Prodavač	3	19
	Frizer - JMO	3	12
	Pomoćni kuhar i slastičar - TES	3	3
	<i>Ukupno</i>		110
GLAZBENA ŠKOLA MAKARSKA	Glazbenik – program srednje škole	4	14
	Glazbenik – pripremna izobrazba	2	7
	<i>Ukupno</i>		21
SREDNJA ŠKOLA "JURE KAŠTELAN" OMIŠ	Opća gimnazija	4	28
	Jezična gimnazija	4	26
	Tehničar za elektroniku	4	23
	Hotelijersko-turistički tehničar	4	27
	Instalater grijanja i klimatizacije - JMO	3	
	Vodoinstalater - JMO	3	7
	Kuhar - JMO	3	19
	Konobar - JMO	3	5
	Prodavač	3	11
	Kozmetičar – JMO	3	11
	Automehaničar - JMO	3	5
	Frizer - JMO	3	9
	Pomoćni konobar - TES	3	
	Pomoćni kuhar i slastičar - TES	3	
	<i>Ukupno</i>		171
SREDNJA ŠKOLA IVANA LUCIĆA TROGIR	Opća gimnazija	4	77
	Ekonomist	4	28

	<i>Ukupno</i>		105
SREDNJA STRUKOVNA ŠKOLA "BLAŽ JURJEV TROGIRANIN" TROGIR	Računalni tehničar za strojarstvo	4	26
	Elektrotehničar	4	26
	Hotelijsko-turistički tehničar	4	58
	Instalater grijanja i klimatizacije - JMO	3	14
	Autolimar - JMO	3	12
	Automehaničar	3	
	Bravar	3	
	Tokar	3	
	Kuhar	3	28
	Konobar	3	28
	<i>Ukupno</i>		192
SREDNJA ŠKOLA "ANTUN MATIJAŠEVIĆ-KARAMANEO" VIS	Opća gimnazija	4	9
	Hotelijsko-turistički tehničar	4	9
	Kuhar - JMO	3	6
	Konobar - JMO	3	1
	<i>Ukupno</i>		25
SREDNJA ŠKOLA "TIN UJEVIĆ" VRGORAC	Opća gimnazija	4	30
	Ekonomist	4	31
	Automehaničar - JMO	3	7
	Mesar - JMO	3	3
	Kuhar - JMO	3	25
	Konobar - JMO	3	8
	<i>Ukupno</i>		104
SREDNJA ŠKOLA "BRAĆA RADIĆ" KAŠTEL ŠTAFILIĆ-NEHAJ	Opća gimnazija	4	24
	Poljoprivredni tehničar biljne proizvodnje	4	13
	Poljoprivredni tehničar fitofarmaceut	4	9
	Prehrambeni tehničar	4	10
	Tehničar nutricionist	4	14
	Veterinarski tehničar	4	26
	Šumarski tehničar	4	10
	Agroturistički tehničar	4	14
	Cvječar	3	
	Konditor	3	
	Mesar	3	
	Pomoćni cvječar - TES	3	
	<i>Ukupno</i>		120
	Kuhar		
	Slastičar		

CENTAR ZA ODGOJ I OBRAZOVANJE "SLAVA RAŠKAJ" SPLIT	Keramičar pećar		
	Krojač		
	Grafičar pripreme		
	Pomoćni kuhar i slastičar – TES		
	Pomoćni knjigoveža – TES		
	Pomoćni grafičar za unos teksta		
	<i>Ukupno</i>		0
CENTAR ZA ODGOJ I OBRAZOVANJE "JURAJ BONAČI" SPLIT	Pomoćni kuhar		
	Pomoćni kartonažer		
	Pomoćni soboslikar i ličilac		
	<i>Ukupno</i>		0
ARS ANIMAE UMJETNIČKA GIMNAZIJA	Opća gimnazija	4	4
PRIVATNA JEZIČNO- INFORMATIČKA GIMNAZIJA "LEONARDO DA VINCI"	Jezično-informatička gimnazija	4	6

Popis visokoškolskih ustanova i programa na području SDŽ

Naziv	Preddiplomski programi ? –provjeriti
Ekonomski fakultet Split	Ekonomija
	Poslovna ekonomija
	Turizam
	Turizam i hotelijerstvu
	Management malog poduzeća
	Turističko poslovanje
	Menadžment
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje	Elektrotehnika i informacijska tehnologija
	Računarstvo
	Brodogradnja
	Strojarstvo
	Industrijsko inženjerstvo
Fakultet građevinarstva, arhitekture i geodezije	Građevinarstvo
	Arhitektura
	Geodezija i geoinformatika
Filozofski fakultet	Hrvatski jezik i književnost
	Engleski jezik i književnost
	Talijanski jezik i književnost
	Povijest umjetnosti
	Povijest
	Filozofija
	Sociologija
	Pedagogija

	Učiteljski studij
	Predškolski odgoj
Katolički bogoslovni fakultet	Filozofsko-teološki
	Teološko-katehetski
Kemijsko-tehnološki fakultet	Kemija
	Kemijska tehnologija smjer Kemijsko inženjerstvo
	Kemijska tehnologija smjer Zaštita okoliša
	Prehrambena tehnologija
	Kemija smjer Kemija okoliša
	Kemija smjer Organska kemija i biokemija
	Kemijska tehnologija smjer Materijali
	Kemijska tehnologija smjer Mediteranske kulture
	Kemijska tehnologija smjer Zaštita okoliša
	Integrirani studij farmacije
Kineziološki fakultet	Kineziologija
Medicinski fakultet	Medicina
	Dentalna medicina
	Farmacija (u suradnji s Kemijsko-tehnološkim)
	Medicina na engleskom jeziku
Pomorski fakultet	Pomorska nautika
	Brodostrojarstvo
	Pomorske elektrotehničke i informatičke tehnologije
	Pomorski menadžment
	Pomorske tehnologije jahta i marina
	Pomorski sustavi i procesi
Pravni fakultet	Pomorske elektrotehničke tehnologije
	Pravni studij
Prirodoslovno-matematički fakultet	Upravni studij
	Informatika i tehnika
	Biologija i kemija
	Fizika
	Fizika i informatika
	Informatika
	Matematika
	Matematika i fizika
	Matematika i informatika
	Inženjerska fizika termodinamika mehanika
Sveučilišni odjel za stručne studije	Nutricionizam
	Elektroenergetika
	Elektronika
	Informacijska tehnologija
	Konstrukcijsko strojarstvo
	Računovodstvo i financije
	Trgovinsko poslovanje
	Politehnika

Sveučilišni odjel za studije mora	Morsko ribarstvo
	Biologija i ekologija mora
Sveučilišni odjel zdravstvenih studija	Sestrinstvo
	Primaljstvo
	Fizioterapija
	Radiološka tehnologija
	Medicinska laboratorijska dijagnostika
Sveučilišni studijski centar za forenzične znanosti	Forenzične znanosti
Umjetnička akademija	Slikarstvo
	Kiparstvo
	Dizajn vizualnih komunikacija
	Konzervacija-restauracija
	Likovna kultura i likovna umjetnost
	Film i video
	Glazbena pedagogija
	Glazbena teorija
	Glasovir
	Violina
	Viola
	Violončelo
	Flauta
	Klarinet
	Saksofon
	Solo pjevanje
	Gitara
	Kazališna umjetnost
Visoka poslovna škola Minerva	Menadžment informacijskih sustava
TV Akademija - Visoka škola multimedijских i komunikacijskih tehnologija u Splitu	Studij multimedijске tehnologije
	Studij multimedijске produkcije
	Studij multimedijskog stvaralaštva
Visoka škola za sportski menadžment Aspira	Sportski menadžment
	Međunarodni menadžment u hotelijerstvu i turizmu
Visoka škola za sigurnost	Preddiplomski stručni studij sigurnosti
	Specijalistički diplomski stručni studij sigurnosti
	Cjeloživotna osposobljavanja