

REGIONALNI RAZVOJNI PLAN JABLANIČKOG I PČINJSKOG OKRUGA

Ljudski resursi

1. Trenutno stanje

Region koji se po mnogima nalazi se na začelju republike Srbije, koja je u prošlih petnaest godina praktično zaostajala po svim pokazateljima ekonomskog i društvenog razvoja, mora da, uz pomoć državnih i sredstava najrazličitijih evropskih i drugih fondova, što pre krene u realizaciju koordiniranog pristupa za podsticanje ekonomske aktivnosti. Jedan od tih je i razvoj ljudskih resursa.

Ako se uzme u obzir samo osnovna karakteristika – stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti (viša od 40%), vidi se da je stanje alarmantno i da su promene nužne praktično u svim područjima razvoja ljudskih resursa i u podsticanju adekvatnog razvoja preduzetništva i MSP, komparativnih prednosti poljoprivrede što postoji u regionu, turizma a i infrastrukture. Stanje je još dramatičnije ako se uzme u obzir i struktura nezaposlenih (nizak obrazovni nivo, loša starosna, polna struktura i sl.). Region, u kojem osmina aktivnog stanovništva nema završenu osnovnu školu ili je nepismena, oko trećina ima završenu Osnovnu školu, a oko 40% aktivnog stanovništva završilo je jedan od stepena srednjoškolskog obrazovanja, ne može na području ljudskih resursa da ide u susret preduzetništvu, razvojnoj i modernoj ekonomiji. Zbog toga su nužni programi podizanja stepena obrazovanja svih grupa a i onih kod kojih je ta slika najnepovoljnija (npr. Romi).

Ozbiljna je i činjenica, da je struktura ljudskih resursa neodgovarajuća i nije u skladu sa potrebama tržišta rada pa tako ekonomija ne može da dobije adekvatne kadrove, kadrove koji bi mogli da doprinesu razvoju preduzeća i regiona. Razlozi za to su višestruki a jedan od najvažnijih je sistem obrazovanja, koji nije išao u korak sa razvojem ekonomije i svim ostalim promenama, koje su se desile u modernim društvima proteklih decenija. Moderan obrazovani sistem mora da stimuliše ljude da budu otvoreni, žele da se obrazuju i doživotno usavršavaju, koji žele da razvijaju sebe, svoje kompetencije i svoje znanje, da su skloni naučnom radu, istraživanjima, inovacijama i preduzetništvu. Obrazovani sistem mora da bude otvoren, uz stalni proces monitoringa, evaluacija a na osnovu toga i novih promena kako u metodama poučavanja tako i u samim sistemima. Programi su zasnovani na unapređenem generalnom znanju, pojačanim praktičnim pristupom a i fleksibilnošću, nastavnicima, koji se stalno usavršavaju i koji prepoznaju svoju novu ulogu. Pogotovo je veliki nedostatak taj što se ne prate i ne obrazuju ljudski resursi u odnosu na stanje na tržištu rada, pa tako sve veći broj određenih profila ostaje bez posla, dok se ili će se u budućnosti još više, kod nekih profila ukazati nedostatak.

Tome treba dodati i činjenicu da se region suočava sa velikim problemima na području socialne inkluzije najugroženijih grupa i povećanjem njihovog siromaštva. To se posebno odnosi na osobe koje su duži vremenski period nezaposlene, starije ljude, decu sa posebnim potrebama, invalidne osobe, Rome, raseljena lica, ratne vojni invalide itd. U Strategiji smanjenja siromaštva u Srbiji jasno stoji, da su najvećem riziku siromaštva izložena baš lica sa niskim nivoom obrazovanja, nezaposlena i izdržavana lica, stariji od 65 godina i deca, staračka domaćinstva u ruralnim područjima i zemljoradnički penzioneri, stanovnici ruralnih područja jugoistočne i zapadne Srbije a posebno ugrožene grupe su osobe sa invaliditetom, Romi, izbeglice i raseljena lica. Sve ove grupe prisutne su kako u Jablaničkom tako i Pčinjskom okrugu. Mnoge od ugroženih grupa u regionu nemaju stečeni adekvatni nivo obrazovanja, što još pogoršava njihovu situaciju (npr. Romi, koji učestvuju sa više od 50% u grupi koja nema završene ni osnovne škole). Po podacima Nacionalne Službe za Zapošljavanje u Jablaničkom okrugu je deo nezaposlenih koji dobije posao u roku manje od 1 godine tek 16,3 %. Ako tome dodamo i one koji dobiju posao između 1 i 2 godine ukupni deo se povećava na 35,1 %. To znači da skoro 2/3 nezaposlenih lica čeka na posao više od 2 godine, a 15,7 % njih čeka na posao više od 10 godina.

Stanje na području ljudskih resursa u lokalnoj samoupravi obeležavaju bar dve osnovne karakteristike:

- preveliki broj zaposlenih u opštinama i njihova neadekvatna struktura
- stručnost zaposlenih

U Jablaničkom okrugu je po podacima Nacionalne službe za Zapošljavanje – filijala Leskovac u oblasti delatnosti državna uprava i socijalno osiguranje zaposleno oko 6% a u oblasti obrazovanje 12,4% od ukupnog broja zaposlenih. Prosek za Republiku Srbiju po podacima Republičkog zavoda za statistiku Republike Srbije iznosi 4,7% za oblast državne uprave i socijalnog osiguranja i 10,7% za oblast obrazovanje. Pčinjski okrug je po tom pitanju na brojkama proseka Srbije (4,5% i 10,7 %). Druga bitna činjenica je da se osposobljenost opštinskih službenika koja se najneposrednije uočava

kod preduzetnika i investitora jer opština svojim aktima uređuje većinu pitanja sa kojima se preduzetnik prvo susreće i koja su od izuzetne važnosti kada želi da osnuje radnju ili preduzeće: građevinsko zemljište, poslovni prostor, zaštita životne sredine i sl. Obrazovanje i osposobljavanje službenika lokalnih samouprava se od 2006. pa nadalje značajno intenziviralo. U okviru programa MIR2 na različitim treninzima službenika lokalnih vlasti uključeno je 1008 učesnika.

Problemi sa kojima se suočavaju kako Jablanički tako i Pčinjski okrug u oblasti ljudskih resursa su slični (niska zaposlenost, velika stopa nezaposlenih lica, neaktivnost kod traženja posla, neadekvatna obrazovna struktura aktivnog stanovništva...) a među njima naravno postoje i razlike (udeo zaposlenih u organima lokalne vlasti, udeo zaposlenih u industriji itd). Adekvatan razvoj ljudskih resursa ne može se voditi odvojeno bez šireg konsenzusa i ostvarivanja sinergijskih učinka, koji proizilaze iz regionalne saradnje. Osnivanje Centra za razvoj Jablaničkog i Pčinjskog okruga je značajan korak koji bi trebao da doprinese, pored ostalog, i razvoju ljudskih resursa, definišući i sprovodeći zajedno sa opštinama projekte, za koje je racionalnije i svrsishodnije imati regionalni pristup. Ako za svaku od 5 oblasti Revizije Regionalnog razvojnog plana za koje se prave akcioni planovi razvoja važi da je neposredno zavisna od ostalih, onda to važi i za razvoj ljudskih resursa i obrnuto – svaka od njih je neposredno povezana sa ljudima koji žive u tom regionu. Zbog toga je neophodno, da se Regionalni razvojni plan akceptira i sprovodi zajedno i terminski usklađeno u svih 5 oblasti i da se na taj način zajedničkim pristupom i saradnjom postigne sinergijski učinki za razvoj regiona kao celine i smanji razlika razvijenosti unutar regiona.

2.Nacionalni dokumenti

2.1. Strategija regionalnog razvoja Republike Srbije za period od 2007. do 2012. godine

U Strategiji Regionalnog razvoja Republike Srbije je u delu Politika ravnomernog regionalnog razvoja/Nerazvijena područja izričito naglašeno da je najnepovoljnija situacija baš u dva okruga Juga Srbije - Jablaničkom i Pčinjskom - u kojima je od ukupno 13 opština čak 10 opština steklo status nerazvijenih (Bojnik, Bosilegrad, Bujanovac, Crna Trava, Lebane, Medveđa, Preševo, Trgovište, Vladičin Han i Vlasotince), što znači, da je u tom regionu više od trećine (34,5%) svih opština, ima status nerazvijenih opština u Republici Srbiji (narodni dohodak po stanovniku – prosek od 2002. do 2004. godine je manji od 50% proseka Srbije). Za nerazvijena područja značajne su zajedničke karakteristike: višedecenijska nerazvijenost, kao i pojava novog tranzicionog siromaštva suočena sa kumuliranim ekonomskim (bez industrijskih kapaciteta, kolaps velikih sistema, nerazvijeno preduzetništvo, spor proces privatizacije), strukturnim (visoka nezaposlenost) i socijalnim i demografskim problemima.

Od četrnaest razvojnih dokumenata koji su u funkciji podsticaja regionalnog razvoja, velika većina njih je direktno ili indirektno u korelaciji sa razvojem ljudskih resursa, a najneposrednije vezane su: Politika zapošljavanja i Socijalna politika, a od velikog značaja su razvojne politike preduzetništva, poljoprivrede, turizma i razvoja infrastrukture.

Politika zapošljavanja:

Klasifikacija Republike Srbije na tri regije (u pogledu perspektiva zapošljavanja i kapaciteta tržišta rada) predstavlja osnov za razvoj i implementaciju opšte i diferencirane posebne politike zapošljavanja prilagođene specifičnostima tih regija. Različite potrebe rezultirale su i davanjem poreskih olakšica privrednim društvima koja investiraju određeni nivo sredstava u ove regije i zaposle najmanje pet radnika. U okviru NSZ i Fonda za razvoj, kroz regionalne programe, podsticano je zapošljavanje i otvaranje radnih mesta na principu regionalnih razlika.

Socijalna politika:

Ukupne promene političkog, privrednog i vrednosnog sistema, kao i nepovoljna demografska kretanja, dovela su do narušene socijalne ravnoteže u Republici Srbiji a pogotovo u njenim najnerazvijenim regionima. Posledice su veliki porast nezaposlenosti, siromaštva i socijalnog raslojavanja i povećana ugroženost dece, nemoćnih i starijih ljudi, usled smanjenih mogućnosti porodice i društva da ostvare svoju zaštitnu ulogu. Realan izazov tranzicije predstavlja i porast različitih oblika asocijalnog ponašanja i novih oblika kriminala.

Osnovni razlozi za reformu sistema socijalne zaštite su sledeći:

- 1) položaj građana i korisnika u sistemu socijalne zaštite je izrazito pasivan;
- 2) mreža socijalnih usluga je nedovoljno razvijena;
- 3) usluge koje organizuje nevladin sektor (usluge koje pružaju fizička lica i pravna lica čiji osnivač nije država, zatim nevladine, socio-humanitarne organizacije, udruženja) u socijalnoj zaštiti nisu dovoljno razvijene i iskorišćene;
- 4) sistem javnih socijalno-zaštitnih institucija i usluga je centralizovan, birokratizovan, neelastičan, paternalistički i nedovoljno ekonomičan i efikasan.

Ciljevi:

Osnovni cilj nove socijalne politike je efikasan sistem socijalnih transfera i zadovoljavanje osnovnih potreba građana, u funkciji zaštite ljudskih prava. Ciljevi socijalne zaštite su efikasne materijalne usluge i razvijena mreža institucija i socijalnih usluga, koje mogu da otklone ili ublaže osnovne rizike kojima su izloženi građani.

2.2. Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, Izazovi i mogućnosti na lokalnom nivou

Strategija ima dva cilja:

- da ukaže na najvažnije elemente nacionalne Strategije za smanjenje siromaštva i
- da predloži aktivnosti koje bi mogle da sadrže strategije na lokalnom nivou.

Prvi deo pored definicije siromaštva, sadrži i najvažnije podatke o osnovnim karakteristikama siromaštva u Srbiji, kao i makroekonomske pretpostavke za borbu protiv siromaštva. U drugom delu je ukazano na osnovne ciljeve i mere na nacionalnom nivou, kao i na moguće aktivnosti gradova i opština za svaki od 6 identifikovanih strateških pravaca, kao što su povećane mogućnosti zapošljavanja, efikasnija socijalna zaštita, bolji položaj penzionera i starih, zdravstvena zaštita u funkciji smanjenja siromaštva, obrazovanje u funkciji smanjenja siromaštva i ekološki aspekti smanjenja siromaštva. Treći deo sadrži primere dobre prakse u borbi protiv siromaštva posebno ugroženih grupa: Roma, izbeglica i raseljenih lica, osoba sa invaliditetom, žena i dece. Na kraju brošure je tema strategije za smanjenje siromaštva na nivou lokalne zajednice stavljena u kontekst Lokalne Agende 21 i evropskih integracija.

Siromaštvo, u užem smislu, podrazumeva nedovoljne prihode za zadovoljenje osnovnih životnih potreba. U širem smislu, siromaštvo predstavlja višedimenzionalni društveni problem, čije rešavanje podrazumeva obezbeđenje podjednake dostupnosti javnim i komunalnim uslugama, kao i poštovanje ljudskih prava.

Strateški pravci SSS:

- Strategija dinamičnog privrednog rasta i razvoja, sa naglaskom na otvaranju novih radnih mesta
- Sprečavanje pojave tzv. novog siromaštva, nastalog usled restruktuiranja privrede
- Efikasna primena i praćenje postojećih programa, definisanje novih programa, mera i aktivnosti koji su namenjeni najugroženijima, najsiromašnijima i stanovništvu u ekonomski najnerazvijenijim područjima

U SSS opredeljeni su makroekonmski kao i drugi preduslovi za smanjenje siromaštva. Iz SSS jasno proizlazi, da pored izrade strategije na nacionalnom nivou, za smanjenje siromaštva je neophodno da se izrade strategije na lokalnom nivou zbog regionalnih razlika i lokalnih specifičnosti.

2.3.Strategija razvoja obrazovanja odraslih u Republici Srbiji

Strategija obrazovanja odraslih je poziv na stvaranje kulture učenja, društvene organizacije i ekonomije zasnovane na znanju i unapređenju sposobnosti i dostignuća odraslih ljudi.

Bez obzira na značajan broj visokoobrazovanih i kvalifikovanih, obrazovna struktura stanovništva Republike Srbije je nepovoljna. Skoro 50% odraslog stanovništva se nalazi na elementarnom obrazovnom nivou ili ispod njega. To znači da oko 2 miliona ljudi starijih od 15 godina ne poseduje adekvatne radne i životne veštine i kompetencije, a da veliki deo njih ima značajne teškoće da nađe ili zadrži posao.

Obrazovanje odraslih je osnovni instrument za socijalno-ekonomsku transformaciju i razvoj. Ono treba da:

- odgovori na potrebe tržišta rada i potrebe pojedinaca za znanjima i veštinama;
- poveća vrednost ljudskog kapitala i stvori bazičnu podršku za održivi socijalno-ekonomski razvoj zemlje i njenu integraciju u globalnu, posebno evropsku ekonomiju;
- omogućiti pojedincima punu socijalnu participaciju i mogućnost većeg zapošljavanja i sposobnosti da budu aktivni i konkurentni na tržištu rada;
- uveća profesionalnu mobilnost i fleksibilnost radno aktivnog stanovništva (kretanje kroz svet rada, profesije i kvalifikacije);
- predupredi socijalnu isključenost i marginalizaciju, ojača socijalnu koheziju i osećanje pripadnosti i identiteta;
- podrži individualni razvoj i samoispunjenje.

Strategija obrazovanja odraslih je jedan od instrumenata za rešavanje ključnih socijalnih i ekonomskih problema Republike Srbije. Zbog toga ova strategija poseban naglasak stavlja na stručno obrazovanje i obuku odraslih. Kroz delatnost obrazovanja odraslih Republika Srbija mora da restrukturira i unapredi svoj ljudski potencijal. To podrazumeva:

- obezbeđenje dostupnosti sistema obrazovanja i obuke svim kategorijama odraslog stanovništva kroz uspostavljanje institucionalnog i programskog pluralizama u sistemu obrazovanja odraslih;
- decentralizaciju i partnerski pristup u upravljanju, oranzaciji i realizaciji obrazovanja odraslih;
- obezbeđenje kvaliteta obrazovanja i osposobljavanja odraslih kroz zakonsku regulativu i uspostavljanje standarda obrazovanja.

Imajući u vidu urgentnu potrebu za bržim ekonomskim razvojem poštujući principe održivog razvoja, unapređenjem zapošljavanja, socijalne kohezije i demokratizacije društvenih odnosa, osnovni ciljevi i zadaci strategije obrazovanja odraslih u Republici Srbiji su:

- 1) Uspostavljanje efikasnih načina participacije socijalnih partnera u obrazovanju odraslih
- 2) Distribucija nadležnosti i odgovornosti za obrazovanje odraslih među relevantnim ministarstvima
- 3) Razvoj raznovrsnih programskih opcija i unapređenje dostupnosti obrazovanja odraslih
- 4) Unapređenje kapaciteta i kvaliteta obrazovanja i obuke odraslih

2.4.Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Republici Srbiji

Savremene tendencije razvoja zemalja tržišne privrede pokazale su da se obrazovanje i stvaranje ljudskih resursa nalaze u vrhu prioriteta nacionalnih strategija i politika društvenog, ekonomskog i tehnološkog napretka. Kada je reč o Republici Srbiji i njenom razvoju-rekonstrukcija i transformacija

obrazovanja, posebno stručnog, predstavlja jednu od pretpostavki ukupnog održivog razvoja Republike Srbije. Ulaganje u obrazovanje, odnosno u obezbeđivanje odgovarajućeg ljudskog kapitala koji ume da se prilagodi izmenjenim okolnostima, dobija i karakter investicionog ulaganja i postaje zahtev za Republiku Srbiju. Samim tim, politika obrazovanja nije samo politika kreiranja ljudskog kapitala, već je deo ukupne razvojne politike društva.

Uvažavajući potrebe i zahteve tržišta rada, potrebe društva, ciljeve i zadatke ukupnog stručnog obrazovanja i obuke, uvažavajući strateške dokumente u oblasti obrazovanja (u skladu sa održivim razvojem), ali i individualne želje i mogućnosti učenika i polaznika - proces dalje reforme stručnog obrazovanja i obuke u Republici Srbiji obuhvata:

- razvoj sistema standarda koji se odnose na ustanove, nastavnike i obrazovne programe;
- razvoj nacionalnog okvira i sistema kvalifikacija i standarda stručnog obrazovanja i obuke;
- dalje osavremenjavanje - sadržaja, organizacije i metoda nastavnog procesa, rada nastavnika i škola u celini;
- dalje usavršavanje i inoviranje modularnog modela obrazovnih programa zasnovanih na ishodima učenja. Uvođenje novih programa; različitih organizacionih modela i redefinisane oblika, načina i sadržaja profesionalne prakse u preduzećima/privrednim društvima, a na osnovama ugovora o partnerstvu i saradnji između škola i socijalno-ekonomskih partnera;
- razvoj zadovoljavajuće ravnoteže između opšteg i stručnog obrazovanja, teorijskog i praktičnog obrazovanja;
- definisanje obrazovnih profila i definisanje zanimanja, kako bi odgovarali potrebama nove ekonomske realnosti i principima održivog razvoja;
- razvoj sistema akreditacije i sertifikacije koji obuhvata:
 - obrazovne ustanove i organizacije za obuku;
 - programe, koji treba da obezbede uravnotežen odnos znanja i veština i stiču se u neformalnom obrazovanju;
 - načine priznavanja u sistemu sertifikacije;
- racionalizacija mreže srednjih stručnih škola u skladu sa potrebama privrede, tržišta rada, lokalnih zajednica, zahtevima koji proizlaze iz pravaca društvenog i ekonomskog razvoja i politike zapošljavanja, kao i u skladu sa željama i mogućnostima učenika;
- povećanje kapaciteta trogodišnjih stručnih škola kao direktan odgovor na potrebe privrede;
- institucionalizovanje trajnog i aktivnog socijalnog dijaloga u sferama razvoja stručnog obrazovanja i zapošljavanja;
- modernizacija i razvoj profesionalne prakse i praktične nastave kako u srednjim školama i obrazovnim institucijama, tako i u preduzećima/privrednim društvima;
- obezbeđivanje kvaliteta stručnog obrazovanja, što podrazumeva stalno praćenje i evaluaciju rezultata kako učenika i nastavnika, tako i škola, odnosno institucija za obrazovanje u celini;
- razvoj transparentnog, funkcionalnog i pravičnog sistema ocenjivanja i vrednovanja učeničkih postignuća;
- obezbeđivanje bolje vertikalne i horizontalne pokretljivosti učenika unutar stručnog obrazovanja i njihova dalja prohodnost;
- stvaranje uslova za kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika i ukupan profesionalni razvoj nastavnika (nova uloga nastavnika, njihov stalni razvoj i usavršavanje), uvođenje novih metoda nastavnog rada (grupni rad, interaktivno učenje, projektni rad, rešavanje problema itd);
- inoviranje opreme i nastavnog materijala;
- osamostaljivanje i jačanje prava i odgovornosti stručnih škola u novim uslovima, povezivanje sa lokalnom samoupravom, potrebama lokalne privrede, traženje novih načina finansiranja;
- usavršavanje direktora i njihove obuke za nove uslove rada;
- uspostavljanje i razvoj sistema menadžmenta u stručnom obrazovanju.

Stručno obrazovanje i obuke su partnerske delatnosti i zajednička odgovornost različitih aktera:

- socijalnih partnera: Vlade, poslodavaca i sindikata;
- različitih interesnih grupa, komora, strukovnih udruženja, visokoškolskih institucija, naučnoistraživačkih organizacija, udruženja, samih ustanova za stručno obrazovanje i obuke i njihovih asocijacija, roditelja učenika i
- učenika i pojedinaca.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja postavlja i nužnost sistema karijernog vođenja i savetovanja u stručnom obrazovanju, koji će biti postepeno razvijan, a njegov osnovni zadatak jeste da pruži pomoć učenicima i polaznicima da rade i/ili nastave dalje obrazovanje.

3.Regionalni socio-ekonomski plan razvoja Južne Srbije 2005-2007

Regionalni socio-ekonomski plan razvoja juga Srbije u punoj meri prihvata potrebu za razvoj ljudskih resursa, kao jedne od pet oblasti za ostvarivanje daljeg regionalnog razvoja. Osnovna ideja u procesu stavljanja ovog dokumenta je bila da stanovnici regiona mogu najbolje da identifikuju svoje probleme i donesu najbolja rešenja. U okviru izrade dokumenta bilo je formirano 5 radnih grupa (među njima i grupa za razvoj ljudskih resursa i socijalna pitanja), Izvršni odbor i koordinacione grupe, koje su analizirale stanje, ciljeve i potrebne korake za ostvarivanje ciljeva.

Dokument se sastoji iz socio – ekonomske analize, SWOT analize, regionalnog razvojnog plana i indikativnog finansijskog okvira.

3.1. Analiza stanja zaposlenosti, nezaposlenosti, obrazovanja i socijalne politike

- Region predstavlja 7,12% ukupne površine Srbije, 6,25% stanovništva, 5,42% u ukupnoj zaposlenosti i 7,01% u ukupnom broju nezaposlenih u Srbiji (2002), a deo u ostavrenom narodnom dohotku Srbije je tek oko 3%.
- Kolaps regionlane ekonomije, koji se nastavio i ubrzao posle raspada SFRJ 1991, neposredno se odrazio na smanjenje broja stanovništva, koje je za područje Južne Srbije i značajnije nego za ostale regione Srbije; u 2002. godini 468613 stanovnika, što je u odnosu na 1991. za 24687 (5%) stanovnika manje, ili u proseku pad od oko 2200 godišnje. Razlike su velike između opština – tako je samo Vranje uspelo da zadrži odnosno poveća broj stanovnika, dok je u svim ostalim opštinama broj stanovnika manji, a stanje je pogotovo alarmantno u opštinama kao što su Crna Trava, Trgovište, Medveđa
- Polna struktura stanovništva je oko prirodni 50/50.
- Različita etnička struktura po opštinama; od 98% srpskog stanovništva u opštini Trgovište do većinskog albanskog stanovništva u Preševu sa 89%. Značajna grupa su u mnogim opštinama i Romi sa najvećim udeom u Bojniku (10%) a u jednoj opštini (Bosilegrad) i Bugari (70%).
- Nepovoljna starosna struktura. To važi pogotovo u opštinama iz kojih su se ljudi iseljavali i sa pretežno srpskim stanovništvom – npr. Crna Trava gde je 70% ljudi starijih od 40 godina, a čak 45% od 60 godina. Obrnuta je slika u opštinama sa pretežno albanskim stanovništvom - npr. Preševo, gde je 70% ljudi mladih od 40 godina, a 41% čak i od 19 godina.
- Aktivno stanovništvo (15 do 65 godina) u regionu predstavlja 65% ukupnog stanovništva. Opšta stopa aktivnosti (aktivno/ukupno stanovništvo) u regionu je 43,80%, u Jablaničkom 45,55% a u Pčinjskom 41,94%. A od ukupnog broja radno sposobnog stanovništva samo 67% je stvarno aktivnog.
- Jablanički i Pčinjski okrug imaju lošu sliku vezanu za stepen obrazovanja. Tako, još uvek skoro trećina stanovništva (32,34%) starijih od 15 godina ima završenu samo osnovnu školu, jedan od stepena srednješkolskog obrazovanja dostiglo je tek 38% stanovništva, fakultetni stepen obrazovanja steklo je 4,50% stanovništva. Alarmantan je podatak, da još uvek ima oko 14 % stanovništva koji nemaju ni osnovne škole ili su nepismeni.
- Pad narodnog dohotka/stanovnika u Jablaničkom i Pčinjskom regionu 2002. je dramačnih 60% i više u odnosu na dohodak ostavren u 1990. Ako se uzme u obzir, da je ND pao i u čitavoj Srbiji i da Južna Srbija ostvari tek 60 % (Jablanički) odnosno 65 % (Pčinjski) republičkog proseka, stanje je još alarmantnije.

- Slika zaposlenosti i nezaposlenosti je zabrinjavajuća. Broj zaposlenih je pao manje od ND (2003. za 16% u odnosu na 1990.) a što na drugoj strani ukazuje na veliki pad produktivnosti rada. Sa druge strane nezaposlenost, koja se u istom periodu povećala za 39%, mnogo je izraženija od 2000. godine, nego protekle decenije. Ovaj trend povećanja broja nezaposlenih nastavio se posle 2003. i vezan je na završetak procesa privatizacije i rasčišćavanja stanja u ekonomiji (prikrivene zaposlenosti).
- U periodu između 1990. i 2002. bio je značajan porast stope nezaposlenosti (36% u 2002. na nivou regiona). Ona je značajno viša u Jablaničkom okrugu (42%), posebno u opštinama Lebane, Leskovac i Medveđa. Stopa nezaposlenosti u Pčinjskom okrugu iznosi oko 30%, sa stopama u Bujanovcu (45%), i Preševu (62%), koje su značajno više od proseka okruga, i koje spadaju među najviše u regionu.
- Zabrinjavajuća je i struktura nezaposlenih, pogotovo kvalifikaciona, starosna i polna.
- Kvalifikaciona struktura nezaposlenih ljudi je nepovoljna. Većina njih su nekvalifikovani radnici, sa samo osnovnom školom. Procenjeno je da oko 50% ovih ljudi pripada romskoj populaciji. Takođe, visok udeo ljudi (50%) sa završenom trogodišnjom ili četvorogodišnjom srednjom školom (III i IV stepen stručne spreme), ukazuje na nefleksibilnost obrazovnog sistema, i njegovu neprilagođenost potrebama privrede.
- Većina nezaposlenih pripada starosnoj grupi od 30-50 godina (45%). Indikativna može biti činjenica da je skoro 20% nezaposlenih starijih od 50 godina. Ova grupa uglavnom dolazi iz propalih i privatizovanih preduzeća, i s obzirom na visinu njihovih veština i radnog morala, biće veoma teško reintegrirati ove ljude na tržište rada. Takođe, veoma je visok udeo ljudi mlađih od 30 godina (35%), čak dvostruko veći od proseka u zemljama u tranziciji.
- Polna struktura ukazuje na viši udeo žena u ukupnom broju nezaposlenih (53%).
- Dodatna je nepovoljna situacija i kod prvih tražioca posla i dugogodišnjih nezaposlenih; oko 67% registrovanih nezaposlenih pri put traži posao i oko 17% ljudi čeka posao duže od 10 godina.
- Najveći deo ljudi još je 2002. bio zaposlen u privredi (Jablanički 52 %, Pčinjski 64%), dok deo samostalno zaposlenih iznosi 26% u Jablaničkom i 17% u Pčinjskom okrugu. Van privrede u oba okruga je zaposlenih oko 20% ljudi. Indeksi 2003/1999 ukazuju na činjenicu, da se deo zaposlenih u privredi stalno smanjuje (pad od čak oko trećine u Jablaničkom okrugu i manji pad od 14% u Pčinjskom okrugu), dok je broj samostalno zaposlenih u istom periodu porastao za 21% u Jablaničkom i dobrih 26% u Pčinjskom okrugu. Porast zaposlenosti u vanprivrednim delatnostima (6,7% u Jablaničkom i 4,5% u Pčinjskom okrugu) predstavlja više dodatni teret, nego rast u regionalnoj ekonomiji, s obzirom na činjenicu da se zarade radnika iz tog sektora finansiraju iz opštinskih ili državnog budžeta.

3.2.Strateški ciljevi, prioriteti i projekti

Strateški cilj za razvoj ljudskih resursa i socijalna pitanja:

Unapređen pristup zapošljavanju, unapređen kvalitet radne snage i unapređeni životni uslovi ljudi izvan tržišta rada.

3.2.1.Prioriteti i konkretne mere razvoja ljudskih resursa:

Za adekvatan razvoj ljudskih resursa i zapošljavanje identifikovano je pet prioriteta

1. VEĆI BROJ OBUKA I VIŠI NIVO OBRAZOVANJA RADNE SNAGE
2. UNAPREĐEN PRISTUP TRŽIŠTU RADNE SNAGE
3. UNAPREĐENA REINTEGRACIJA I FLEKSIBILNOST RADNE SNAGE
4. UNAPREĐENI USLOVI ZA UGROŽENE GRUPE
5. PODRŠKA ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE I OSNIVANJE POSLOVA MANJEG RAZMERA

4. Zaključci

4.1. RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA, OBRAZOVANJE, OBUKA I USAVRŠAVANJE

Oko 14% stanovništva preko 15 godina nije završilo nikakvu školu. 77% te grupe je nepismeno (oko 11% ukupnog broja). Većina stanovništva je završila osnovnu ili srednju školu (oko 70%). Oko 8% ima više ili fakultetsko obrazovanje. Ovi podaci pokazuju da je obrazovanje u oblasti relativno nisko (vir 2002).

Sistem osnovnih škola je dobar, mada je većina nedovoljno opremljena, ima slabu infrastrukturu (kanalizacija, vodovod, ...) i slabu opremu (kompjuterska oprema).

Na području višeg i visokog školovanja i području stručnog školovanja se pojavljuju veći problemi zbog upisa u škole za kojima nema potrebe na tržištu rada. Nema podataka i analiza o zaključenom školovanju, stečenom zvanju, kao i o strukturi nezaposlenih.

Broj raspisanih upisnih mesta nije na osnovi potražnje, jer se to sistematski i ne prati. Zato se škole ne prilagođavaju potražnji tržišta i nisu u funkciji zapošljavanja. Struktura školovanih ljudi nije u skladu sa potrebom tržišta. Pored toga, školovanje ne daje praktična znanja, potrebna na tržištu. Zbog toga je potrebna reforma školskog sistema, modulacija školskih programa i sertifikacija kvalifikacija.

U skladu sa Strategijom razvoja stručnog obrazovanja potrebno je politiku upisivanja u škole obavezno promeniti. Školovanje mora pratiti potrebe tržišta rada i imati za cilj zapošljavanje.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja predviđa osnivanje lokalnih saveta za razvoj ljudskih resursa. Lokalni savet čine predstavnici lokalne vlasti, poslodavaca i reprezentativnih sindikata, strukovnih udruženja, školskih institucija, naučno-istraživačkih organizacija, udruženja. Njegov osnovni zadatak je da kroz mere obrazovanja i obuke podrži politiku ekonomskog razvoja i zapošljavanja na lokalnom nivou i utiče na smanjenje nezaposlenosti, razvoj inicijative i preduzimljivosti i restrukturiranje privrede kroz donošenje lokalnih strategija obrazovanja i obuke odraslih i razvoja ljudskih resursa.

4.1.1. Lokalni savet:

- analizira i prati stanje u području razvoja ljudskih resursa, zapošljavanja i obrazovanja i obuke odraslih;
- identifikuje potrebe i prioritete u obrazovanju, obuci i razvoju ljudskih resursa;
- prikuplja i distribuira informacije o programima obrazovanja i obuke i potrebama tržišta rada za kvalifikacijama i kompetencijama;
- preporučuje modele i mere finansiranja i investiranja obrazovanja i obuke odraslih.

Sve to upozorava na potrebu bržeg odziva svih institucija na potrebe tržišta rada. Zavod se počeo povezivati, ali je prvenstveno potrebno razviti sistem praćenja potražnje tržišta rada. Školske institucije se moraju brže prilagoditi tržištu rada. Škole financiraju opštine i kao takve moraju zajedno pripremiti predloge za Ministarstvo prosvete. Za motivaciju mladih za upis u školski program i ostajanje, potrebno je pripremiti adekvatan sistem stipendiranja.

Doživotno učenje je ograničeno na osnovnu školu i kraće seminare preko Službe za zapošljavanje. Ali... osnovna škola ne daje dovoljno znanja i nije više dovoljna za kvalitetno zapošljavanje. U razvijenim zemljama čak i srednja škola nije više dovoljna.

Ljudi su pasivni i nemotivisani za školovanje i traženje posla. Mnogo ljudi čeka (i očekuje), da će država to da uradi umesto njih. Isto tako postoji nedostatak sistemskog informisanja o mogućnostima na tržištu i nužnostima, za koje je odgovoran svaki pojedinac.

Obavezno je u skladu s Strategijom razvoja obrazovanja odraslih i identifikovanim potrebama:

(a) Nastaviti sa uspešnim programima (stručne obuke, ICT obuke, učenje stranih jezika, osposobljanje za poduzetništvo, job klub, virtualna preduzeća... preko Službe za zapošljavanje; sufinansiranje pripravnštva...);

(b) Za cilj postaviti, da većina završi najmanje srednju školu – u skladu sa potrebom na tržištu rada;

(c) Razviti sistem institucija i organizacija za obrazovanje odraslih, koja ima za cilj da: proširi realne mogućnosti za obrazovanje i učenje odraslih;

stvari dobro uređeno tržište obrazovnih programa i usluga u kome institucije/organizacije proizvode i nude programe obrazovanja i obuke pod jednakim uslovima i usvojenim standardima; zadovolji potrebe tržišta rada i pojedinaca za znanjima i veštinama;

(d) Informisati i motivisati ljude za doživotno učenje;

(e) Obezbediti kvalitet obrazovanih institucija;

(f) Obezbediti monitoring i evaluaciju svih aktivnosti

4.2. ZAPOSŁJAVANJE

Može se utvrditi, da je stanje u Jablaničkom okrugu nepovoljno i zabrinjavajuće, što pokazuju i podaci poslednjeg Izveštaja filijale Leskovac. Broj zaposlenih lica je pao sa 47.782 krajem 2006. na 38.103 krajem 2007. godine (indeks 79,74). Zabrinjavajući je podatak, da je u tom razdoblju pogotovo pao broj zaposlenih privatnih preduzetnika i zaposlenih kod njih sa 16.821 na 9.805 (indeks 58,29). Broj nezaposlenih u proseku je u 2007. iznosio 36.511 u odnosu na 35.773 u 2006. (indeks 102). Stopa nezaposlenosti u 2006. iznosila je 35 %, dok stope za 2007. u izveštaju nema, a po rečima službenika NSZ u 2007. iznosi preko 40% (u Srbiji stopa nezaposlenosti za 2007 iznosi 18,1%) . Pogotovo je zabrinjavajuća činjenica, da je razmera između zaposlenih i nezaposlenih lica već veoma blizu 1:1 (Srbija 1:4,5). Ako se uzme u obzir da smanjenje zaposlenih ide na račun smanjivanja u privredi i društvenim delatnostima, a da se zaposlenost u društvenim delatnostima na smanjuje nego izkazuje čak i mali porast, onda je slika još nepovoljnija. U broju nezaposlenih ima samo 2.391 ljudi, koji imaju 5 stepen ili više stručne spreme (6,5%), a ima zato 11.386 ljudi sa prvim stepenom stručne spreme (31,1%).

Ako znamo, da se pad broja zaposlenih i povećanje broja nezaposlenih nije još završilo, jer se očekuje pad zaposlenosti zbog privatizacije i prestrukturiranja društvenih preduzeća, problem je još izrazitiji. Sledeći problem na koji upozoravaju predstavnici NSZ je i strukturna nezaposlenost – veliki udeo su nekvalifikovani, odnosno stručno neobrazovani ljudi. Primetna je i neaktivnost kod traženja posla a i nepripremljenost ljudi da prihvate posao pod novim uslovima - u privatnom preduzeću čak i za platu koja bi bila dvostruko veća od naknade koju bi dobili u društvenom preduzeću ili naknade za nezaposlene. Sve to ukazuje na činjenicu dopunske zarade i postojanja sive ekonomije, a s druge strane i na to, da plata od 200 € teško da zadovoljava sve životne troškove i potrebe.

Stanje u Pčinjskom okrugu je do neke mere povoljnije ali još uvek mnogo ispod proseka Srbije i onog čime se teži.

4.3. SOCIJALNA PITANJA I SMANJIVANJE SIROMAŠTVA

Socijalna zaštita je organizovana kroz brojne institucije, kao što su Centar za socijalni rad, Gerontološki centar (jedan u Leskovcu) i Dom penzionera (jedan u Surdulici), Dom za decu bez roditeljskog staranja (jedan u Vranju), Organizacija Crvenog krsta (aktivna na području čitavog regiona) itd.

Centre za socijalni rad finansiraju opštine, u delu pokrića materijalnih troškova, dok se lični dohoci zaposlenih finansiraju iz budžeta Republike. Postoji 13 Centara za socijalni rad, po jedan u svakoj opštini. U korisnike socijalne pomoći spadaju registrovani nezaposleni i ljudi nesposobni za rad. Socijalna pomoć se isplaćuje mesečno iz republičkog budžeta, a iznos je povezan sa prosečnom republičkom zaradom. Socijalna pomoć za porodice sa četiri člana je iznosila je preko 9.000 dinara (oko 50% Republičkog prosečnog primanja). Takođe, postoji mogućnost isplate jednokratne pomoći za najugroženije slučajeve, što je obezbeđeno od strane opštinskog budžeta. Oko 4.5% ukupnog broja stanovnika pripada grupi korisnika socijalne pomoći.

Najugroženija lica su:

- lica sa niskim nivoom obrazovanja
- nezaposlenalici
- izdržavana lica
- stariji od 65 godina
- deca

- staračka domaćinstva u ruralnim područjima i zemljoradnički penzioneri
- posebno ugrožene grupe kao što su osobe sa invaliditetom, Romi, izbeglice i raseljena lica, žrtve zlostavljanja
- vojni veterani i invalidi...

Uz nedovoljnu opremljenost i nedovoljno specijalizovanih institucija (centri za starije osobe, centri za majke i decu...) primećen je nedostatak sistematskog izvođenja specijalnih programa za pojedinačne ciljne grupe (nega u domu za starije ljude, programi za decu sa posebnim potrebama) i nedostatak preventivnih aktivnosti kao što su informisanje, savetovanje)

Iskazana je nužnost za nove programe i servise, koje bi bilo najefikasnije implementirati u saradnji sa NVO. Oni mogu preuzeti deo zadataka, kako bi u saradnji postigli i bolje rezultate, a radnici u Centrima za socijalni rad iako preopterećeni mogu stručno obavljati svoje naloge.

4.4. LOKALNA SAMOUPRAVA

Stanje u lokalnoj samoupravi je zabrinjavajuće pogotovo zbog prevelikog ukupnog broja zaposlnih u opštinama i njihovim upravama. Nužna bi zato bila detaljna analiza opravdanosti i potrebnosti zaposlenih u opštinama i priprema programa prekvalifikacije i prezapošljavanja uz primeljen adekvatan socijalni program.

Usavršavanje radnika u lokalnim oblastima je već započelo sa projektom koji se izvodi u okviru MIR 2 programa i to za svih 13 opština Jablaničkog i Pčinjskog okruga. U tom smislu već je bilo obrađeno 8 različitih tematika sa različitim brojem radionica za ukupno 1008 učesnika.

4.5. POSLODAVACI

Glavne konstatacije jednog od najozbiljnijih poslodavaca u regionu Zdravlje-Actavisa su bile, da su ljudi nedovoljno obrazovani i da i ako imaju stepen obrazovanja, koji oni traže, nivo njihovog znanja i kompetencije je kod većine od njih na nedovoljnom nivou i ne zadovoljava očekivanja preduzeća (stvaran nivo znanja, praktičke veštine...). Svaki od njihovih zaposlenih se odmah posle primanja na posao dodatno usavršava za posao, da bih mogao da usvoji tzv. Standardne operativne postupke. U preduzeću puno polažu na stalno usavršavanje i dopusno obrazovanje radnika. Tako se za svaku godinu pravi plan za čiju realizaciju se godišnje odvaja 250.000 – 320.000 €. Bitna je i pripadnost firmi a na drugoj strani i društvena odgovornost firme.

Za razvoj ljudskih resursa i bolje šanse zapošljavanja u Jablaničkom okrugu smatraju da je potrebno više ulagati u obrazovanje pogotovo mladih, a bi bilo nužno promeniti i modernizirati sistem obrazovanja u Srbiji. Pogotovo bi bilo potrebno uvesti kod stručnog obrazovanja više praktičnog dela i pripreme za posao. Smatra se da su sajmovi zapošljavanja dobar instrument za poslodavce i one koji traže posao sa napomenom da su sajmovi prečesti za ovako mali okrug. Dodatno bi se moralo raditi i na tome da mladi ne budu ostavljeni sami sebi.

Regionalna agencija za ekonomski razvoj i preduzetništvo Pčinjskog okruga VEEDA, sa sedištem u Vranju ističe problem informisanosti (informacije ne stižu do svih pojedinaca

4.6. NEVLADNE ORGANIZACIJE I REGIONALNE ORGANIZACIJE

NVO su dobro orgnizovane (Resurs centar Leskovac).Realizuje se puno dobrih projekata iz kojih se delatnost NVO i finansira.

Primećeni su sledeći problemi: nepostojanje koncepta doživotnog obrazovanja u južnoj Srbiji, neophodna bi bila promena svesti građana, posebno u vezi njihove neaktivnosti, osposobljenost ljudi za dobijanje i implementaciju projekata, siva ekonomija koja sprečava dalji razvoj regiona, nepostojanje evaluacija rada i efikasnoti, nepotizam i političko zapošljavanje, pogotovo u državnim i lokalnim službama, broj zaposlnih u opštini Leskovac je mnogo iznad razumnog...NVO svoje znanje usmerava pre svega na prihvatanje i sprovođenje projekata vezanih na edukaciju mladih, projekat dopunskog obrazovanja i registracije za seoski turizam, razvoj volontarizma, pogotovo kod mladih, sa svojim trening timom obavlja najrazličiće obuke i usavršavanja. Da bi se mogla prevazići loša situacija neophodno je uvesti moderne pristupe počevši od dobrog planiranja do nužnosti uvođenja

evaluacija, da unapređivanje ljudi u opštinama i drugim državnim službama ne bi zavisilo od političke struje nego od njihovog usavršavanja, stručnosti i produktivnosti. Prihvatanje povoljnijih kredita za stvaranje start-up preduzeća i ostalog preduzetništva, potrebni su novi moderni programi obrazovanja, potrebno je promeniti pristup motivacije učenika i profesora i korišćenje svih stranih razvojnih fondova, do kojih se može doći a i poboljšati primanja iz Nacionalnog Razvojnog Fonda pogotovo dela opredeljenog za Jablanički i Pčinjskog okrug, koji bi uzevši u obzir stepen nerazvijenosti oba okruga, mogao biti veći. Međutim, pre svega potreban je pogled u budućnost. Nevladne organizacije trebaju ojačati saradnju sa Centrima za socijalni rad, Službama za zapošljavanje i drugim organizacijama.

5.Strateški ciljevi

Strateški cilj za oblast ljudskih resursa je:

Sa ubrzanim razvojem ljudskih resursa do bolje/veće zaposlenosti, smanjenja siromaštva i socijalne ekskluzije, dizanja konkurentnosti privrede i višeg/boljeg životnog standarda građana regiona

Region mora da postane prepoznatljiv kao region u kome će investitore dočekati adekvatno obrazovana i osposobljena radna snaga, koja je sklona radu i u tome želi aktivno da participira, koja se ne plaši novih saznanja i inovacija, koja želi stalno da se usavršava i kojoj je preduzetništvo u širem smislu postalo način razmišljanja i života a uz to je i svesna svoje uloge kod očuvanja životne sredine. Samo na taj način moguće je, da u region dođu investitori poput short run investitora koji iskorištavaju opšte nepovoljno stanje, visoku nezaposlenost, neobrazovanost i neinformisanost ljudskih resursa, i investitora koji će investirati na duži rok i u sektore budućnosti, koji donose visoku dodanu vrednost a sa druge strane traže i tome adekvatno osposobljene ljudske resurse. Pri tome je bitno da razvoj ljudskih resursa obuhvati sve grupe odnosno što širi i veći broj ljudi sa njim prilagođenim merama (od mladih do starijih, od muškaraca do žena, od neobrazovanih do visokoobrazovanih; od invalida do Roma, drugih etničkih grupa...), uključujući i osposobljavanje ljudi koji su zaposleni u lokalnim zajednicama, državnim i paradržavnim u institucijama, jer su oni ti koji mogu svojom osposobnošću značajno doprineti stvaranju dobre investicione klime u regionu.

Zato projekti, koji su predloženi u nastavku žele da obuhvate sve vidove razvoja ljudskih resursa, a odjednom da u što većem mogućem delu uzmu u obzir odnosno se nadovežu na razvojne prioritete, mere i projekte iz ostale 4 oblasti regionalnog razvojnog plana.

<i>Projekat</i>	<i>Opis projekta</i>	<i>Vrednost [€]</i>	<i>Indikatori rezultata projekta</i>
Cilj 1: Podsticanje preduzetništva i prilagodljivosti radnika		18.356.000*	
<u>1.1. Analiza stanja i potencijala samozapošljavanja</u>	<p>Samozapošljavanje ljudi u zemljama, koje su bile suočene sa procesom tranzicije, privatizacije i restrukturiranja privrede pokazalo se kao jedan od najboljih načina rešavanja viška radne snage i to u mnogim slučajevima bez dugotrajnog stanja nezaposlnosti a ujedno i promene mentaliteta ljudi, koji se samozaposle kao i njihovog dobrog uticaja na ostale ljude, pogotovo one koji se nalaze u okolini.</p> <p>Za uspešnu pripremu i sprovođenje samozapošljavanja, koje bi trebalo da bude podsticano u regionu koji se suočava sa ovako lošim stanjem na području ljudskih resursa (broj nezaposlenih i onih koji to budu postali, nivo obrazovanja, socijalna pitanja), način na koji se podstiče, na generalnoj osnovi samozapošljavnje, nije dovoljan. Pogotovo nije dovoljan ako se želi da se sprovede koordinisan pristup ka daljem razvoju regiona, kako je predviđen u ostale 4 oblasti (velike šanse u poljoprivredi a pogotovu u kombinaciji sa turizmom, prateće delatnosti kod infrastrukturnih investicija...). Studija mora da da odgovore i na još jedno od pitanja, koje može samozapošljavanje dobro da reši u regionu koji se susreće sa prikrivenom zapolenošću u društvenim firmama i neprihvatanjem posla u novim, privatnim. Ako se stvarno želi postići rezultat na području samozapošljavanja, šanse su velike, a pripremljen projekat može da reši i problem sive ekomonije, problem viška radne snage, osposobljenosti ljudi i njihovog preduzetniškog razmišljanja i ponašanja kao i odgovornosti, a (uz pravilan pristup diferencirane podrške) pruža i mogućnost daljnjeg njegovog razvitka a možda još bitnije i šire zajednice.</p>	150.000	<p>Izrađena studija sa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - detaljnom analizom stanja - ljudskim potencijalom - konkretnim merama kako za promene obuke kandidata tako i diferenciranih podrška za J&P okrug - uslovima kreditiranja i predlozima - predlogom indikatora projekta - predlozima na nacionlanom nivou za promene (npr. diferencirana subvencija za samozapošljavanje u nerazvijenim regionima kao što je otvaranje radnih mesta)

<p><u>1.2.</u> <u>Samozapošljavanje</u></p>	<p>Projekat bi se nadgradio na postojeće poznate oblike podsticanja samozapošljavanja (subvencije) posle studije iz 2.1.</p> <p>Samozapošljavanje se podstiče na nacionalnom nivou u obliku tendera za subvencije za samozapošljavanje koja iznosi 130.000 din (cca 1.585 €) i kroz Poslovne Centre (u Vranju i Leskovcu kod NSZ), koji nude motivaciono osposobljavanje za preduzetništvo, informisanje i savetovanje (izbor pravnog oblika, postupak registracije radnje/preduzeća, izvori finansiranja, poreske obaveze, i sl.), stručna pomoć u izradi biznis plana, poslovno osposobljavanje za nezaposlene i višak zaposlenih (organizovanje informativno-edukativnih seminara za buduće preduzetnike), mentoring – stručno savetovanje za održivost i unapređenje preduzetničkog poslovanja.</p> <p>Projekat bi mogao da se nadgradi od postojećih poznatih oblika podsticanja samozapošljavanja posle završene studije iz 2.1., u sledećem pravcu za koje bi morali da sredstava (bar do nekih promena na nacionalnom nivou) ulože pre svega lokalne zajednice i strani fondovi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - uključivanje lica, koja još nisu na evidenciji nezaposlenih lica, ali su u postupcima gubljenja posla (cilj: sprečavanje ulaska u nezaposlenost, podsticaj za promenu mentaliteta sopstvene odgovornosti) - diferenciranje podrške u odnosu na delatnost u kojoj se vrši samozapošljavanje – bonus kod subvencija za privredne delatnosti koje donose veću dodatnu vrednost i one koje su u pravcu definisanih prioriteta razvoja opština odnosno regiona - podrška u obliku subvencije svakom koji registruje svoju (i možda već postojeću) radnju kao samozaposlen – sprečavanje sive ekonomije. 	<p>6.920.000</p>	<ul style="list-style-type: none"> - broj svih samozaposlenih - delatnosti samozaposlenih - broj samozaposlenih viškova, koji su se samozaposlili pre ulaska u evidenciju - broj samozaposlenih, koji su već radili - broj samozaposlenih, koji su otvorili radnju u oblastima, koje su nužne za daljnji razvitak regiona - održivost podsticanih samozapošljenja (2, 3, 5 godina) - doprinos samozaposlenih kod stvaranja dohotka regiona.
---	--	------------------	--

<p><u>1.3. Otvaranje i opremanje novih radnih mesta</u></p>	<p>Slično kao kod samozapošljavanja i tu nadgraditi državno podsticanje regionlanim očekivanjima i podsticanju daljeg razvoja regiona.</p> <p>Republiki tender po kojem je moguće za otvaranje i opremanje novih radnih mesta (do 50) dobiti subvenciju, koja je različita u zavisnosti od razvoja opština. U J&P okrugu 11 opština ulazi u red maksimalne subvencija od 160.000 din (nešto manje od 2.000 €), Leskovac i Vranje 130.000 din (cca 1.585 €), dok postoji još jedan deo sa 80.000 din subvencije. Može se dobiti još bonus od 40.000 din (nešto manje od 500 €) za zapošljavnje lica sa invaliditetom, Roma, lica starijih od 50 godina i dece bez roditeljskog staranja - štićenici domova za nezbrinutu decu i iz hraniteljskih porodica, stariji od 18 godina. Slično kao i kod podsticanja samozapošljavanja ne mogu se dobiti subvencije za otvaranje radnih mesta za programe primarne poljoprivredne proizvodnje, programe infrastrukture, trgovine, taksi usluga , igara na sreću i menjačnice.</p> <p>I tu bi moralo, da se napravi diferencijacija između investitora, koji investiraju u stare grane industrije sa niskom dodanom vrednošću, bez razvojnog potencijala i potencijala boljega života ljudi koji se zaposle, i onih investitora koji investiraju u biznise budućnosti, sa visokom dodatnom vrednošću i mogućnošću daljnjeg razvoja kako preduzeća a pogotovo ljudi koji rade u njima. Drugi aspekt koji bi bilo potrebno uvažiti jeste naravno ulaganje i otvaranje novih radnih mesta u skladu sa razvojnim planom opština i regiona. A moglo bi se kao dodatak predložiti zapošljavanje najugroženijih grupa.</p>	<p>1.000.000* (indikativno, bez učešća državne subvencije)</p> <p>UKUPNO (sa državom subvencijom) 10.000.000</p>	<p>- otvorena radna mesta</p> <p>- otvorena radna mesta u granama sa visokom dodatnom vrednošću</p> <p>- otvorena radna mesta u skladu sa strategijom razvoja regiona</p> <p>- doprinos kod stvaranja dohotka opštine i regiona</p> <p>- ulaganje preduzeća u usavršavanje ljudi na podsticanim radnim mestima</p> <p>- koliko ljudi iz najugroženijih grupa je dobilo zaposlenje</p>
---	--	--	---

<p><u>1.4 Fonodvi rada i socijalni programi za tehnološke viškove</u></p>	<p>Socijalni programi za tehnološke viškove su specijalni programi, koji uvećavaju mogućnosti (pre)zapošljavanja lica, koja su u procesu gubljenja posla odnosno tzv. tehnološki viškovi. Ovi programi bi trebali da se nastave barem do kraja privatizacije i shodno tome restrukturisanju preduzeća.</p> <p>Za dalje izvođenje sličnih programa predlažemo izradu studije o mogućnostima i opravdanosti implementacije tzv. Fonodva rada. Ovi fondovi su jedan od oblika stvaranja novih mogućnosti zapošljavanja onih radnika koji su u procesu gubljenja posla sa glavnim ciljem sprečavanja prelaza u tzv. otvorenu nezaposlenost. Tako radnici koji su uključeni u fond rada (mogu) najpre za 2 – 4 nedelje definišu dalji razvoj svoje karijere i izrade individualni plan zapošljavanja. Istovremeno oni već aktivno traže novi posao. Uključenim osobama nudi se stručno savetovanje i pomoć, imaju pravo da se uključe u različite obuke i programe prekvalifikacija... Fondovi rada obično su posebni oblici lica pravnog identiteta u kojem su vlasnici preduzeća i lokalne zajednice (a sufinansirani su i od države). Cilj studije je definisanje mogućnosti, opravdanosti odnosno potencijala formiranja fonodva rada.</p>	<p>150.000</p>	<p>- izrađena studija - predlozi formiranja Fonodva rada ili drugih sličnih inovativnih oblika sprečavanja prelaska tehnoloških viškova u otvorenu nezaposlenost</p>
---	---	----------------	--

<p><u>1.5. Regionalno stimulisanje ključnih kadrova</u></p>	<p>Studija i pilot izvođenje. Jedan od velikih problema sa kojim se region suočava je i osipanje ključnih kadrova pogotovo onih sa najvišim stepenom obrazovanja. Sredina koja ne može privući i/ili zadržati najsposobnije kadrove ne može u budućnosti računati na ekonomski i društveni razvoj. Jedna od mogućnosti koja se ukazuje za rešavanje ovog problema je uvođenje inovativnih pristupa na području stipendiranja ključnih kadrova, a i kombinacija takvog stipendiranja sa drugim merama za privlačenje tih kadrova nazad u region (obezbeđivanje stana, primerna plata...).</p> <p>Stipendiranje učenika u Srbiji u suštini je osnovano na principima, koji su bili osnovani još u prošlosti. U zemljama koje su uspešno prošle period tranzicije, privatizacije i ogromnog pada stipendiranja od strane društvenih/državnih preduzeća, suočile su se sa istim problemom; pokazalo se da neki od profila (pogotovu tehnički stručnjaci, profesije budućnosti) na kojima je osnovana ekonomija regiona, preduzeća nikako nisu mogla dobiti, a država sama pri tome nije mogla da pomogne, jer su se uvećale tzv. socijalne stipendije. Zato bi se formirale regionalne stipendijske šeme u koje ulažu neposredno zainteresovana preduzeća, da dobiju stručno najsposobniji kadar, opštine (moguće i država). Bitno kod toga je da se već kroz program studija konstatuje saradnja između onoga koji stipendiju daje i studentom, koja omogućava upoznavanje i stvara vezu, koja posle završetka škole/studija doprinese tome da se studenti vraćaju iz centara gde studiraju u manje razvijene regione odakle su većinom i otišli i gde imaju već osiguran posao. Kod profila za koje bi se utvrdilo, da su regionu najneophodniji, regionalne stipendijske šeme mogle bi se nadgraditi i sa drugim oblicima stimulisanja.</p>	<p>1.136.000</p>	<p>- broj stipendija - broj onih koji se vrate - udeo koji ostane zaposlen i posle godine (2) u preduzeću</p>
---	---	------------------	--

<i>Projekat</i>	<i>Opis projekta</i>	<i>Vrednost [€]</i>	<i>Indikatori rezultata projekta</i>
<u>Cilj 2: Podsticaji za veću zaposlenost tražioca posla i neaktivnih</u>		16.827.200*	
<u>2.1 Unapređena Analiza tržišta rada (struktra nezaposlnih po profesijama, projekcija potreba, detaljno praćenje mladih idr.); pilot izvedba</u>	<p>Jedan od najbitnijih zadataka, koji treba obaviti, da bi se nakon toga moglo u kontinuiranom procesu uticati i voditi adekvatna politika različitih oblika obrazovanja, obučavanja i usavršavanja nezaposlenih pa i ostalih na području Jablaničkog i Pčinjskog okruga u pravcu promena na tržištu rada.</p> <p>Projekat se sastoji od studije, koja bi trebala, da da odgovore šta sve ovakav alat odnosno analiza treba da obuhvati a zatim i pripremu analize i njenu modernizaciju. Analiza bi bila i jedan od neophodnih alata kod donošenja strateških odluka u vidu daljeg razvoja ljudskih resursa u J&P okrugu na novoustanovljenom Savetu za razvoj ljudskih resursa (projekat 3.7.), koji je već predviđen Strategijom i davanje konstruktivnih predloga nadležnim organima na republičkom nivou.</p>	300.000	<ul style="list-style-type: none"> - predstudija o parametrima/podacima koje treba da obuhvati analiza tržišta rada i metodologija - analiza tržišta rada, koja uključuje i projekciju potreba u budućnosti
<u>2.2 Stručno obrazovanje nezaposlenih (formalno obrazovanje)</u>	<p>Da bi se nezaposlnim licima poboljšale šanse za zapošljavanje, nužno je pristupiti omogućavanju odnosno sprovođenju formalnog obrazovanja nezaposlenih i to u prvom redu onih koji imaju najniži stepen stručne spreme i za profesije koje se traže na tržištu rada.</p> <p>Program bi se zvao Program 1000 jer bi u svakoj školskoj godini bilo u program uključenih 1000 nezaposlenih koji nisu stekli nikakvo stručno obrazovanje odnosno ono u novim vremenima nije upotrebljivo. Upisivanje u različite programe obrazovanja se radi zajedno sa nazaposlenom osobom, na osnovu individualnog plana zapošljavanja, uvažavajući njegove/njene interese odnosno afinitete, a pri tom strogo i dosledno uvažavati potrebe tržišta rada.</p>	6.400.000	<ul style="list-style-type: none"> - broj učesnika - broj uspešno završenih - broj onih koji su dobili posao u toku obrazovanja/posle završetka/ u roku od 6/12 meseci

<p><u>2.3 Obuka nezaposlenih i usvajanje novih, inovativnih oblika obuka</u></p>	<p>Službe za zapošljavanje sufinansiraju različite obuke za nezaposlene. Sa tim aktivnostima, posebno onima koje rezultuju u najvećem broju zapošljavanjem, treba nastaviti.</p> <p>U isto vreme nužno je uvesti nove oblike kratkih obuka, kojima je cilj što brže i kvalitetnije zapošljavanje nezaposlenih. Obuke na radnom mestu, radni test i drugi inovativni oblici su mogućnosti koje mogu bitno doprineti smanjenju broja nezaposlenih.</p> <p>Obuka na radnom mestu (ORM) predstavlja obuku nezaposlene osobe na konkretnom radnom mestu kod poslodavaca i njihova svrha je obuka za konkretni posao. Obuka obično traje 3 meseca. U zemljama, koje ga izvode, taj program se pokazao kao veoma efikasan u pogledu zapošljavanja (70% i više).</p> <p>Drugi primer je radni test: kroz najviše 3 nedelje nezaposlena osoba i potencijalni poslodavac upoznaju se i donose odluku o zapošljavanju. I taj program se u mnogim zemljama pokazao kao veoma efikasan sa visokim procentom postizanja zaposlenosti. To su dva primera novih obuka za nezaposlene, koji se preporučuju, ali u isto vreme treba uvek prihvatati nove inovativne oblike obuke nezaposlenih.</p>	<p>Ukupno: 1.900.000</p> <p>Utečene obuke: 750.000</p> <p>ORM: 980.000</p> <p>Radni testovi: 170.000</p>	<p>- broj učesnika u obuci: 5.000 - broj učesnika u ORM: 2.000 - broj učesnika u testovima: 800 - broj i procenat uspešno zaposlnih osoba</p>
<p><u>2.4 Motivacioni treninzi</u></p>	<p>Motivacioni trening razvija i motiviše pojedince za traženje posla, za školovanje i učenje. Na treningu osoba upoznaje samog sebe, uči da oceni svoje sopstvene mogućnosti, osobine i kompetencije koje su osnova za izbor pravog stručnog pravca. Cilj treninga je motivisati nezaposlene da sami rešavaju i reše svoj položaj. Treninge treba da razviju i izvode izabrani spoljni stručnjaci.</p> <p>Imajući u vidu različite potrebe različitih grupa nezaposlenih potreban je razvoj novih motivacionih treninga za njih (npr. za dugotrajno nezaposlene bez kvalifikacija, za nezaposlene žene iznad 45 godina...), koji će biti dugotrajniji i biće fokusirani na specialne potrebe pojedinačnih grupa. Sa drugog aspekta treba pristupiti razvoju i uvođenju novih, inovativnih oblika motivacionih treninga a posebnu pažnju obratiti i razvoju različitih oblika motivisanja ljudi za preduzetništvo.</p>	<p>1.326.000</p>	<p>- broj učesnika: 16.800 - broj učesnika koji nastavlja u drugim merama APZ ili dobije posao</p>

<u>2.5 Job club</u>	Izvide se aktivnosti koje pomažu osobi kod traženja posla. Job klub razvija kompetencije za traženje posla, pomaže da se prevaziđu granice pojedinca kod njegovog zapošljavanja, pomaže da se nađe pravi smer i cilj pri razvoju karijere. Treninzi se izvode pojedinačno ali i u grupama. Implementacija job klubova u prošloj godini pokazala je veliku efikasnost u smislu zapošljavanja učesnika. Službe za zapošljavanje i dalje implementiraju job klubove, ali u većem obimu.	3.402.000	- broj učesnika: 6.300 - broj i % onih koji dobije posao
<u>2.6 Informisanje i savetovanje</u>	Sistem savetovanja treba da obezbedi učenicima i polaznicima orijentaciju o: ekonomskom razvoju i potrebama tržišta rada; demografskim promenama u strukturi stanovništva i uticajima na potrebe; implementaciji koncepta doživotnog učenja koji je u funkciji permanentnog razvoja ljudskih resursa i praćenju razvojnih ekonomskih potreba. Zato je nužno postaviti: (a) sisteme informisanja, zajedno sa razvojem alata i informativnih materijala; jedna od mogućih oblika su informacioni uglovi, koji trebaju u daljnjem razvoju da postanu Centri za informisanje i stručno savetovanje. Informacioni ugao nudi: informacije o obrazovanju, obuci, profesijama, tržištu rada... sve informacije koje pojedincu treba kad traži posao ili planira profesionalnu karijeru. (b) Medijska kampanija. Redovno obaveštavanje i informisanje populacije putem svih različitih lokalnih medija. Postavljanje informacionog web portala kao medija budućnosti. (c) Radionice, u kojima će se mladim u obrazovanju i nezaposlenim prikazati različite, pre svega deficitarne, profesije. Radionice su organizovane kod poslodavaca tako da uključeni upoznaju profesiju u konkretnoj radnoj okolini. Na taj način omogućuje se bolje poznavanje profesija i veća motivisanost uključenih za deficitarne profesije.	Ukupno: 3.499.200 Info uglovi: 1.499.200 Medijska kampanja: 400.000 Informacioni web portal: 600.000 Radionice: 1.000.000	- Broj uspostavljenih info uglova: 13 (u svakoj opštini) - Web portal - Broj obaveštenja: 80 - broj radionica
<u>2.7 Javni radovi</u>	NSZ svake godine objavljuje tender za finansiranje javnih radova. Time se treba poslužiti i pripremiti projekte u adekvatnom obimu i nastaviti sa dobrom praksom pogotovo onom u kojoj postoji i mogućnost za dalji nastavak u jednom od oblika zapošljenja.	Državni tender*	- broj učesnika - broj učesnika koji dobiju posao posle završetka javnih radova i u kojim delatnostima

<u>2.8. Sajmovi zapošljavanja</u>	Nastaviti sa sajmovima, koji su se pokazali kao jedna od efikasnijih mera upoznavanja poslodavaca i onih koji aktivno traže posao. Preporuka za buduće, da sajmovi ne budu organizovani prečesto (preporuka od poslodavca) a možda i razvoj permanentno virtuelne saradnje gde bi se sajmovi specijalizovali	Nepoznato*	- broj sajмова - broj preduzeća - broj obavljenih kontakata i sklopljenih ugovora, koji rezultiraju zapošljenjem
---------------------------------------	--	------------	--

<i>Projekat</i>	<i>Opis projekta</i>	<i>Vrednost [€]</i>	<i>Indikatori rezultata projekta</i>
<u>Cilj 3: Razvoj ljudskih resursi i doživotnog učenja</u>		9.481.500	
<u>3.1. Osnivanje i rad lokalnih saveta za razvoj ljudskih resursa.</u>	Lokalni savet čine predstavnici lokalne vlasti, poslodavaca i reprezentativnih sindikata, strukovnih udruženja, školskih institucija, naučno-istraživačkih organizacija, udruženja. Njegov osnovni zadatak je da kroz mere obrazovanja i obuke podrže politiku ekonomskog razvoja i zapošljavanja na lokalnom nivou i utiče na smanjenje nezaposlenosti, razvoj inicijative i preduzimljivosti i restrukturiranje privrede kroz donošenje lokalnih strategija obrazovanja, obuke odraslih i razvoja ljudskih resursa. U Lokalnom savetu mogle bi i morale bi se sprovesti aktivnosti koje su predviđene kao reforma praćenja tržišta rada i ukupne saradnje svih aktera (npr. projekat. 2.1.) i davanje inputa na viši nivo (okrug odnosno J&P region; uloga Centra)	312.000	- osnivanje lokalnih saveta - evaluacija rada

<p><u>3.2 Obrazovanje ljudi, koji nisu u registru nezaposlenih</u></p>	<p>Uzimajući u obzir veoma nepovoljnu kvalifikacionu odnosno obrazovnu strukturu populacije, nužno je početi sa sufinansiranjem obrazovanja i onog dela populacije, koji nije u registru nezaposlenih. Sufinansirali bi se npr.:</p> <p>a) Programi za tržište rada. To su kraći programi, odnosno paketi učenja usmereni na formiranje pojedinih radnih kompetencija, koji se organizuju za potrebe tržišta rada, konkretnog poslodavca ili specifične ciljne grupe i pojedince. Kroz ove programe pojedinci se osposobljavaju za posao ili radno mesto što im omogućava brz i direktan pristup tržištu rada, posebno kada su u pitanju neaktivna lica, lica kod kojih postoji rizik da će izgubiti posao, ljudi koji nemaju stručne kvalifikacije ili kompetencija (posebno žene, mladi ljudi bez kvalifikacija, osobe sa posebnim potrebama i dr). U ovoj grupi programa od posebnog značaja su ključne kompetencije.</p> <p>b) Programi kontinuiranog obrazovanja. Ovi programi odražavaju potrebe tržišta rada, privrede, javnog sektora i pojedinaca u različitim područjima obrazovanja i učenja (uključujući i formalno obrazovanje). Reč je o programima koji nude širok spektar znanja i veština i koji utiču na profesionalni razvoj zaposlenih. U ovoj grupi programa od posebnog značaja su programi vezani na ekonomski razvoj i koji su namenjeni visoko obrazovanim zaposlenim ljudima. Radi se o programima kao što su preduzetništvo, e-business i ICT, pokretanje sopstvenog posla, upravljanje proizvodnjom, finansijski menadžment, osiguranje kvaliteta i slično.</p> <p>Visina sufinansiranja od strane javnih sredstava se definiše u odnosu na vrstu obrazovanja.</p>	<p>Ukupno: 3.325.000</p> <p>Programi za tržište rada: 750.000</p> <p>Formalno obrazovanje: 1.825.000</p> <p>Neformalne obuke: 750.000</p>	<p>- broj uključenih u programe za tržište rada: 5.000</p> <p>- broj godina obrazovanja u formalnom obrazovanju: 5.000</p> <p>- broj uključenih u neformalne obuke: 5000</p>
--	--	---	--

<p><u>3.3 Podsticanje doživotnog učenja (life long learning)</u></p>	<p>Kvalitetno i masovno obrazovanje i obuka te usavršavanje odraslih je bitan razvojni faktor svakog naroda. Učenje kroz čitav životni krug doprinosi niveliranju razmera na tržištu radne snage, poboljšanju edukacionog i kulturnog nivoa naroda, povećanju kvaliteta života i sprečavanju ekskluzije određenih grupa građana. Zato je nužno, da je doživotno učenje pristupačno za sve. A to zavisi od infrastrukture, adekvatnih programa obrazovanja, dodatnih mera za podsticanje uključivanja u doživotno učenje i od informisanosti i motivisanosti populacije.</p> <p>Razvoj doživotnog učenja je dugotrajan proces, za čiju realizaciju su potrebne i određene investicije.</p> <p>U fazi ovog plana bi se izvodile sledeće aktivnosti:</p> <p>(i) Informisanje i motivisanje populacije</p> <p>(ii) Informisanje obrazovnih institucija i motivisanje za uvođenje programa obrazovanja za odrasle na svim nivoima</p> <p>U daljem razvoju nužno je razviti nove oblike učenja za odrasle kao što su na primer: berza znanja, središta za samostalno učenje, informacioni centri...</p>	<p>1.000.000</p>	<p>- broj akcija informisanja i motivisanja: najmanje 150</p> <p>- broj škola koje uvode nove programe za obrazovanje odraslih</p> <p>- evalvacija poboljšanja dostupnosti različitih grupa do doživotnog učenja</p>
<p><u>3.4 Edukacija u poljoprivredi</u></p>	<p>Ekološko područje, prirodni resursi, geografski položaj i klimatski uslovi, prirodni potencijal za proizvodnju zdrave hrane i vode pružaju priliku za razvoj i modernizaciju poljoprivredne proizvodnje. Za uvođenje profitabilnijih poljoprivrednih kultura nužna je edukacija poljoprivrednih proizvođača u skladu sa revidiranom planom ruralnog razvoja i razvoja poljoprivrede.</p>	<p>Opređeljeni u Revidiranom planu ruralnog razvoja i razvoja poljoprivrede</p>	<p>Opređeljeni u Revidiranom planu ruralnog razvoja i razvoja poljoprivrede</p>

<p><u>3.5 Podsticanje edukacije za zaštitu životne sredine</u></p>	<p>Za razvoj ekološke poljoprivrede i za razvoj turizma a isto tako za očunanu životnu sredinu nužna je zaštita prirodnih resursa što podrazumeva delovanje svih pojedinca i svih udruženja i institucija.</p> <p>Za očuvanje životne sredine trebalo bi realizovati sledeće aktivnosti:</p> <p>(a) medijska kampanija sa npr. akcijama čišćenja okoline Medijska kampanija mora da bude koncentrisana (oglasi barem jednom u nedelji u svim raspoloživim medijima, plakati, redovne akcije čišćenja okoline, informacioni događaji...) u početnoj fazi (najmanje 1 godinu); posle iste aktivnosti u manjem obimu ali moraju da budu redovne</p> <p>(b) postavljanje eko-škola Ekoškola je projekat evropskog udruženja i sastavni je deo napora Evropske unije za edukaciju za očuvanje životne sredine. Nosilac projekta je fond za edukaciju za očuvanje životne sredine - Foundation for Environmental Education - FEE, koji je bio osnovan sa svrhom da organizuje i promoviše edukaciju za zaštitu životne sredine i odgovornost. Projekt Ekoškola kao način života je program, koji uvodi načno i celokupno obrazovanje za zaštitu životne sredine u osnovne i srednje škole u skladu sa metodologijom 7 koraka, koje se mogu upoređivati sa ISO standardima 14001. U program se može uključiti škola kao celina (učitelji, učenici, rukovodstvo škole, savet škole, roditelji, lokalne vlasti). »Ekoškola kao način života« kroz metodološko doteran i međunarodno primenljiv model razvija odgovorno ponašanje i rukovođenje okolinom i prirodom</p> <p>(c) uvođenje edukacije za zaštitu životne sredine u preškolsko obrazovanje (vrtiće); sa edukacijom za zaštitu životne sredine potrebno je početi u najranijim godinama, kako bi nužnost zaštite životne sredine bila prihvaćena kao prirodni način života a sa druge strane i upoznata kao jedna od ekonomskih mogućnosti i profesija budućnosti .</p>	<p>UKUPNO: 1.766.500</p> <p>Medijska kampanja: 1.175.000</p> <p>AFFILIATE MEMBERSHIP OF FEE, 500 EUR</p> <p>Sufinansiranje delatnosti member institucije za 5-godina 30.000</p> <p>Transfer znanja: 36.000</p> <p>Promocioni materijali i aktivnosti: 25.000</p> <p>Konkursi za škole: 500.000</p>	<p>- najmanje 1.000 medijskih obaveštenja</p> <p>- najmanje 30 informacionih eventa</p> <p>- najmanje 100 akcija čišćenja</p> <p>- brošure za svaki dom</p> <p>- poster</p> <p>- najmanje 40 eko škola</p>
--	--	--	--

<p><u>3.6 Obezbeđivanje kvaliteta u obrazovanju</u></p>	<p>Obrazovanje nije i ne sme da bude namenjeno samom sebi. Cilj obrazovanja mora da bude da mladi postignu sve predviđene kompetencije kako bi mogli da budu po toj osnovi uspešni na tržištu rada a i u životu. Razumevanje kvalitetne škole se menja na osnovu dostignuća i stanja u različitim državama. Tako su na primer u razvijenim državama kao indikatori kvaliteta rada škole upotrebljeni indikatori kao što su: uključenost škole u međunarodne projekte, razvijanje kulturnih aktivnosti, uključivanje u projekte za jačanje socijalno-integracijske uloge škole...</p> <p>Kroz pilot projekat oblikovaće se izbor indikatora, kroz koje je moguće sprovesti samoevaluaciju škole. Na taj način dobiće se celovita informacija o radu i kvalitetu svake škole.</p> <p>Izbor indikatora će uključivati različita područja, kao na primer indikatore o efikasnosti škole (npr. broj učenika, koji nastavljaju edukaciju na višem nivou ili se zaposle nakon završetka školanja; broj učenika, koji se uključuju u različita takmičenja), o procesu edukacije (npr. broj neuspešnih učenika, broj učenika koji ne dolazu redovo u školu, broj odgojnih mera...), o uslovima, u kojima radi škola (npr. kadrovska struktura zaposlenih, broj kompjutera...).</p> <p>Na taj način se motivišu škole za veću uspešnost i kvalitet edukacije.</p> <p>Ako se sistem finansiranja na državnom nivou promeni u skladu sa Strategijom razvoja stručnog obrazovanja, to će biti bitna promena odnosno element u finansiranju škola i snažan podsticaj u pravcu modernizacije školskog sistema.</p> <p>Drugi pod-projekt odnosi se na stručnu obuku edukacionog osoblja. Finansiraju se stručne obuke učitelja, naročito sa područja informacionih tehnologija, metoda rada i stručnih novosti.</p>	<p>Ukupno: 2.790.000</p> <p>Samoevaluacija: 390.000</p> <p>Obuke osoblja: 2.400.000</p>	<p>- razvoj sistema samoevaluacija i najmanje 5 škola uključenih u pilotni projekat</p> <p>- broj učesnika u obuci i usavršavanju edukatora</p>
<p><u>3.7. Formiranje Centra za kontinuirano obrazovanje odraslih</u></p>	<p>Centri za kontinuirano obrazovanje odraslih su predviđeni u Strategiji razvoja obrazovanja odraslih. Centri na osnovu informacija o socijalno-ekonomskoj situaciji u regionu, odnosno lokalnoj zajednici, potrebama za obukama, informacijama o nezaposlenima, razvijaju i realizuju programe/module za tržište rada.</p>	<p>288.000</p>	<p>Formiran Centar za kontinuirano obrazovanje odraslih</p>

<i>Projekat</i>	<i>Opis projekta</i>	<i>Vrednost [€]</i>	<i>Indikatori rezultata projekta</i>
<u>Cilj 4: Jednake mogućnosti i socijalna uključenost</u>		7.548.000	
<u>4.1 Socijalno uključivanje ugroženih grupa</u>	<p>Oko 14% stanovništva preko 15 godina nije završilo nikakvu školu, od toga oko 15.000 takvih koji nisu u registru nezaposlenih. Neobrazovana lica najčešće su izložena siromaštvu, zato je nužno, da im se omogući uključivanje (npr. osnovnoškolska edukacija)</p> <p>Za druge grupe ranjivih lica (neobrazovana lica, vojni invalidi, izbeglice, žene...) potrebno je razviti nove programe uključivanja. Saradnja Centra za socialni rad i nevladinih organizacija te drugih pristojnih institucija mora rezultirati zajedničkim projektima, sa kojima se može konkurisati za sredstva različitih fondova.</p>	<p>Ukupno: 4.900.000</p> <p>Osnovnoškolsko obrazovanje: 3.900.000</p> <p>Novi programi: 1.000.000</p>	<p>- broj učenika osnovnoškolskog obrazovanja, u koje će biti uključeni neobrazovani: 5.000</p> <p>- broj novih programa: 3</p> <p>- broj ljudi koji su uključeni u projekte</p>
<u>4.2 Preventivne aktivnosti</u>	<p>Preventivne aktivnosti, posebno informisanje o pravima i mogućnostima, kao i različita savetovanja, imaju za cilj, da spreče socijalno isključivanje.</p> <p>U tu svrhu Centri za socialni rad, nevladne organizacije i druge pristojne institucije moraju razviti zajedničke projekte, sa kojima se može konkurisati za sredstva različitih fondova.</p>	288.000	<p>- broj novih programa: 3</p> <p>- broj uključenih u programe: 2000</p>
<u>4.3 Razvoj novih usluga</u>	<p>Centri za socialni rad u saradnji sa drugim pristojnim institucijama i organizacijama će razviti dodatne usluge za ugrožene grupe lica. Pomoć Domu za stara, invalidna i druga lica je jedna od mogućih usluga.</p> <p>Pilot projekt, koji može biti finansiran preko inostranih fondova, na jednoj strani bi obezbedio obuku i zapošljavanje nezaposlenih a na drugoj strani nužni servis za one kojima je pomoć potrebna.</p> <p>Kroz sve pilot projekte treba posebnu pažnju posvetiti zapošljavanju nezaposlenih lica, koja primaju socijalnu pomoć. Cilj pilot projekata je širi. Kroz njih treba naći pre svega konstantne izvore finansiranja.</p>	2.160.000	Broj novih usluga: 3

<p><u>4.4. Podsticaj socijalnog preduzetništva</u></p>	<p>Projekat bi se mogao razviti iz dobrih praksa stečenih tokom realizacije projekata 4.3. a bolje bi bilo da je otvoren što šire, tako da može što veći broj onih, koji su tome skloni, da realizuju ovakav oblik preduzetništva. Za podsticanje socijalnog preduzetništva bilo bi dobro (kao što je bio slučaj i u drugim zemljama), da se najprije obavi studija, koja bi ukazala na mogućnosti razvoja socijalnog preduzetništva, na kakve se mogućnosti podsticanja soc.preduzetništva bi se moglo računati, a sa druge strane, kako što efikasnije iskoristiti strane fondove za podsticanje ovog veoma značajnog oblika preduzetništva.</p>	<p>200.000</p>	<p>- izrađena studija - pilot primeri</p>
--	--	----------------	---

<i>Projekat</i>	<i>Opis projekta</i>	<i>Vrednost [€]</i>	<i>Indikatori rezultata projekta</i>
Cilj 5: Institucionalna i administrativna osposobljenost		2.392.000	
<u>5.1. Prestrukturisanje zaposlenih u lokalnim vlastima</u>	Napraviti program prestrukturiranja zaposlenih u lokalnim vlastima i njihove prekvalifikacije (možda po uzoru fondova rada) i socijalnog programa za one koji ne bi bili uspešni u prekvalifikaciji i zameni posla.	500.000	- međunaroda primena broja zaposlenih /1000 stanovnika optišne, /broj preduzeća/ ostvaren dohodak u opštini....
<u>5.2. Osposobljavanje službenika u lokalnim vlastima</u>	Nastaviti sa edukacijom službenika, koja se sprovodi u okviru programa MIR2, dodati i druge edukacije sa ciljem, da su oni koji će ostati u opštinama stvarno osposobljeni za rad koji rade i šire, da ima barem 1/2 službenika znanje o kandidovanju, implementaciji i vođenju projekata. Omogućiti i određenom broju službenika dopunsko formalno doobrazovanje.	980.000	- broj službenika koji su bili na kursovima - broj i tematika kurseva - broj osposobljenih službenika
<u>5.3. Edukacija stručnih radnika u NSZ, sistemu socijalne zaštite i NVO</u>	Permanentno stručno usavršavanje i obrazovanje svih stručnih kadrova koji rade u institucijama tržišta rada, odnosno koji se bave nezaposlenim, neaktivnima, socijalno ugroženim grupama i drugim. Modernizacija odnosno adekvatna informaciona podpora.	760.400	- broj službenika NSZ, NVO, CSR i drugim institucijama koji su bili na kursovima - broj i tematika kurseva
<u>5.4. Monitoring i evaluacija sprovođenja mera APZ</u>	Monitoring sprovođenja mera APZ mora da bude permanentan zadatak (već i sada), sa modernim pristupom (metoda i kompjuterska podrška). Evaluacije moraju da se naprave svake 2-3 godine i daju detaljnju sliku i osnovu za dalje odlučivanje	600.000	- evalvacije: 2

<i>Projekat</i>	<i>Opis projekta</i>	<i>Vrednost [€]</i>	<i>Indikatori rezultata projekta</i>
Cilj 6: Evalvacije i dopune odnosno promene programa		2.400.000	
<u>6.1. Evaluacije</u>	Prva evaluacija ovog programa mora da se uraditi u roku od 2 godine a na kraju i naredna. Evaluacija koja bi se morala napraviti najkasnije u 2010. bila bi od velikog značaja jer bi morala da odgovori na to da li se radi dobro i da li se radi u pravom smeru. Mora da sadrži i preporuke za buduće akcije	400.000	- izrađene najmanje 2 evlavacije
<u>6.2. Dopunski programi</u>	Na osnovu evaluacija	2.000.000	