

CARDS 2001: Restrukturiranje tržišta rada REGIONALNO ISTRAŽIVANJE TRŽIŠTA RADA



Zbog potrebe za informacijama o opsegu, strukturi i dinamici zaposlenosti i zapošljavanja u narednoj poslovnoj godini, a na temelju viđenja poslovnih subjekata, u proljeće 2003. započeo je rad na Istraživanju tržišta rada u sklopu projekta Europske unije u Hrvatskoj CARDS 2001 Restrukturiranje tržišta rada.

Ova analiza dio je Projekta restrukturiranja tržišta rada koji je izveden u suradnji s, između ostalih, kratkoročnom stručnjakinjom, gđom. Ivy Papps iz Velike Britanije, hrvatskom agencijom za istraživanje tržišta i javnog mnijenja PULS u ime Arcadis BMB iz Nizozemske i radne grupe imenovane od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Radna grupa započela je s radom u proljeće 2003. s procjenom prethodnih iskustava s anketom poslodavaca u Hrvatskoj. Na osnovi tih iskustava, postupno je razvila metodologiju i upitnik koji su se koristili za anketiranje u četiri hrvatske regije (županije): Osijek, Rijeka, Zadar i Zagreb. Anketa je provedena u proljeće 2004.

Ciljevi Istraživanja tržišta rada

Krajnji cilj Istraživanja je pomoć u prepoznavanju trendova u potrebama poslodavca za različito kvalificiranim radnicima kako bi:

- pomogli HZZ-u u pružanju usluga savjetovanja nezaposlenim osobama/tražiteljima zaposlenja o mogućnostima prekvalifikacije i kreiranju aktivnih mjera zapošljavanja;
- sustavu strukovnog obrazovanja pružili informacije koje bi pomogle u donošenju odluka.

Trenutni ciljevi Istraživanja:

- otkriti trenutne obrasce zapošljavanja i nedavne trendove;
- otkriti ključne točke rasta u gospodarstvu kako bi definirali područja koja je potrebno detaljnije istražiti;
- otkriti nedavne obrasce zapošljavanja i pitanja koja iz njih proizlaze;
- istražiti buduće namjere i očekivanja; i
- istražiti potrebe za osposobljavanjem.

Metodologija Istraživanja tržišta rada

1. **Dosadašnja iskustva u istraživanjima.** Ispitana su iskustva u korištenju upitnika u HZZ-u, na osnovi kojih se raspravljalo o vrstama potrebnih informacija;
2. **Izrada Ankete poslodavaca.** Anketa ima četiri tematska bloka:
 - Profil poslodavca: djelatnost, oblik vlasništva, zaposlenost (trajanje, spol, zanimanje-rod, stupanj obrazovanja, dob);
 - Nedavne promjene u strukturi zaposlenosti (u posljednjih 12 mjeseci): oglašavanje i način zapošljavanja, zapošljavanje (trajanje, spol, zanimanje-rod, stupanj obrazovanja, dob); teškoće pri zapošljavanju (skupine zanimanja, razlozi), otpuštanje (spol, zanimanje-rod, stupanj obrazovanja);
 - Očekivanja u budućim aktivnostima (u slijedećih 3, 6, 12 mjeseci): rast/pad proizvodnje robe i usluga, novo zapošljavanje (ne-sezonskih radnika, zanimanje-rod, stupanj obrazovanja), otpuštanje radnika (ne-sezonsko, zanimanje-rod, stupanj obrazovanja), sezonsko zapošljavanje (po mjesecima, zanimanje-rod, stupanj obrazovanja);
 - Potrebe poslodavca za izobrazbom: tipovi izobrazbe, mjesto izobrazbe, financiranje.
3. **Kriteriji za odabir uzorka.** Kriterij za odabir uzorka je broj poduzeća po djelatnosti i veličini.
4. **Izbor agencije za provedbu istraživanja.** Poduzeće koje je provelo istraživanje odabrano je natječajem i bilo je odgovorno za:
 - odabir uzorka (iz registra pravnih osoba i registra obrta i slobodnih profesija)
 - testiranje upitnika
 - finaliziranje upitnika
 - prikupljanje i unos podataka (terensko istraživanje tijekom lipnja i srpnja 2004.)
 - pripremu tablica za ovo izvješće
5. **Diseminacija istraživanja.**
 - Nacionalni diseminacijski seminar **Istraživanje poslodavaca: Metodologija i rezultati** 28. i 29. rujna 2004. u Zagrebu, sudionici: GSV, strukovno obrazovanje, Zavod za statistiku, Zavod za prosvjetu, analitičari HZZ-a, rukovoditelji posredovanja HZZ-a četiri makro regije (Osijek, Rijeka, Zadar i Zagreb);
 - Regionalni diseminacijski seminar **Informacije o tržištu rada** 05. listopada 2004 u Osijeku, sudionici: GSV, strukovno obrazovanje, HGK, HOK, posredovanje HZZ PS Osijek;
 - Gospodarsko-socijalno vijeće Osječko-baranjske županije, 24. ožujak 2005. Osijek
 - Savjetodavno vijeće HZZ PS Osijek, 09. veljače 2005. Osijek

Struktura anketiranih poduzeća

Istraživanjem tržišta rada, tj anketiranjem na području Osječko-baranjske županije obuhvaćena su 444 poslodavca (20% od 2.223 ukupno anketiranih u četiri regije). Prema organizacijskom obliku korištena je metoda neproporcionalnog uzrokovanja, tj. određeno je da u odnosu na ukupan broj ispitanika, uzorak čini 25% obrta i 75% poduzeća. Tako su s našeg područja ispitana 344 (77,5%) poduzeća i 100 (22,5%) obrta.

Kao što smo naveli za odabir poslodavaca korišten je broj poslodavaca, tj. poduzeća prema djelatnostima i veličini. Po **sektoru djelatnosti** dominiraju poslodavci iz trgovine (36,9%), prerađivačke industrije (14,2%) i građevinarstva (10,8%), dok prema **veličini poduzeća** dominiraju mala do 49 zaposlenih (67,1%), a slijede srednja od 50 do 249 zaposlenih (7,2%), velika s više od 250 zaposlenih (7,2%) i kao što smo već naveli 22,5% obrta. Većina poduzeća, 88,7% je u privatnom vlasništvu, dok država u svom vlasništvu posjeduje 4,5% poduzeća. Ostalih 6,8% poduzeća je u nekom drugom oblika vlasništva: mješovitom, javnom, zadružnom.

	Broj poduzeća	Broj zaposlenih	Ø zaposlenost
mala	407	3.008	8,2
srednja	28	3.201	89,7
velika	8	5.243	417,5
Ukupno	444	11.452	25,9

Budući je većina anketiranih poduzeća pripadala kategoriji malih poduzeća za očekivati je i vrlo mali **prosječan broj zaposlenih**, 26 zaposlenih (u Rijeci Ø zaposlenih bio je 29, u Zagrebu 87 zaposlenih i u Zadru 14 zaposlenih). Prosječna zaposlenost u obrtima bila je 4 zaposlena.

Većina zaposlenih 89,5% je na neodređeno vrijeme, dok 10,1% na određeno vrijeme. Ugovor o djelu imalo je 0,4% radnika.

Rad u **ne-punom radnom vremenu** gotovo je nepoznat u Hrvatskoj, tako da u Osječko-baranjskoj županiji samo 0,5% radilo na ne-puno radno vrijeme. Zbog toga je postavljeno pitanje poslodavcima zbog čega ne koriste rad u ne-punom radnom vremenu. Gotovo polovica (44,3%) poslodavaca nikada to nije niti razmotrila, a samo 2% je smatrala da radnici ne bi bili voljni raditi u ne-punom radnom vremenu. Nešto preko 12% poslodavaca reklo je da bi to prouzročilo teškoće u radu ili administrativne probleme, tako da se čini da je osnovna prepreka uvođenja rada u ne-punom radnom vremenu inercija.

Poduzeća koja zapošljavaju radnike

Nedavna iskustva u zapošljavanju

U posljednjih dvanaest mjeseci preko 50% poduzeća je zapošljavalo radnike, međutim **prosječan broj zaposlenih** po poduzeću bio je samo 5 radnika ili 11 radnika na ukupnu zaposlenost anketiranih poduzeća. Najviše novozaposlenih bilo je iz roda jednostavnih zanimanja ili 39,6% od ukupno zaposlenih. Slijede zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (17,6%) i uslužna i trgovačka zanimanja (14,3%).

Zapošljavanje u posljednjih 12 mjeseci	
Ukupna zaposlenost	11.452
Ukupno zapošljavanje	1.280
Ø zapošljavanje po poduzeću	5,4
Zapošljavanje kao % zaposlenosti	11,2
Broj poduzeća koja su zapošljavala	238
mala	559
srednja	466
velika	201
bez odgovora	54

Poslodavci koji su pokušavali zaposliti radnike u proteklih 12 mjeseci, njih 59 je imalo **poteškoća pri zapošljavanju**. Većina zanimanja s kojima su imali poteškoća su građevinska (zidari, tesari, zanimanja u građevinarstvu), međutim među prvima u rangu su i ugostiteljska zanimanja. Gotovo 50% poslodavaca tvrdilo je da kandidati nisu imali potrebne vještine ili potrebno iskustvo. Iznenadujuće je da se 34% poslodavaca žalilo na nedovoljan odaziv kandidata. Kako bi otklonili poteškoće, poslodavci smatraju da su radnicima neophodne vještine: spremnost svladavanja novih vještina, organizacijske vještine, inicijativa i sposobnost samostalnog rada. Nešto manje važne su vještine dobrog komuniciranja i profesionalno/tehničke vještine. Svi su se složili da kod novog zapošljavanja zadovoljavajuće radno iskustvo kandidata je redovni radni odnos na sličnom radnom mjestu ili u istoj djelatnosti.

Sve poslodavce iz uzorka pitalo se o njihovim iskustvima sa raznim **metodama zapošljavanja**. Njih 73% imalo je iskustva u korištenju usluga zapošljavanja HZZ-a, ali je samo 30% od tih poslodavaca ocijenilo iskustvo s HZZ-om kao dobro. Ostale formalne metode zapošljavanja (oglašavanje i preko obrazovnih institucija) slično su ocijenjene kao niti dobro niti loše iskustvo, međutim vrlo visoku ocjenu dobila je metoda zapošljavanja preko poznanstava. Ovakvi rezultati nisu neobični. Poslodavci često i donekle uspješno koriste neformalne metode zapošljavanja, pogotovo kada zapošljavaju relativno mali broj radnika. Takve neformalne metode omogućuju im da dobro iskoriste posebne informacije. Ono što posebno zabrinjava je njihova ocjena korisnosti raznih izvora informacija. Kako se može i predvidjeti, 58% smatralo je da su informacije dobivene od prethodnih poslodavca korisne ili izuzetno korisne dok je samo 14% smatralo da su takve informacije

beskorisne ili krajnje beskorisne. S druge strane, 42% poslodavaca je smatralo da su informacije dobivene od HZZ-a korisne ili izuzetno korisne, a oko 27% smatralo je da su beskorisne ili krajnje beskorisne.

Ovi stavovi ovise o tipu poduzeća. Kako se može očekivati, velika poduzeća imala su pozitivnije mišljenje o uslugama i informacijama koje pruža HZZ i obrazovne institucije dok su manja poduzeća i obrti izražavali negativna. Postoji potencijal da se manjim poduzećima pruže bolje informacije i podrška u procesu zapošljavanja.

Ipak, ove informacije ne trebaju zasjeniti znatan uspjeh HZZ-a u zapošljavanju prethodnih 12 mjeseci jer pokazuje da je HZZ najpopularnija metoda zapošljavanja radnika; odgovoran je za preko 50% ukupnog broja zaposlenih. Čini se da privatne agencije do sada nisu imale većeg udjela na tržištu. Nova zapošljavanja u većim poduzećima najčešće su se događala preko Područne službe Osijek i oglašavanja u medijima, dok ona u manjim poduzećima najčešće kroz poznanstva.

Zapošljavanje prema zanimanjima, obrazovanju i djelatnostima

Na osnovi podataka o zaposlenosti i zapošljavanju u posljednjih 12 mjeseci, došli smo do podataka o **vjerojatnosti zapošljavanja** (udio novog zapošljavanja u početnoj zaposlenosti), da će se na svakih sto zaposlenih zapošljavati 13 novih radnika.

Prema istim pokazateljima možemo donekle procijeniti i o tipovima **zanimanja** za kojima postoji nešto veća potražnja. Iako je zapošljavanje u jednostavnim zanimanjima (vjerojatnost zapošljavanja 41,2%) u Osijeku relativno visoko, čini se da potražnja za kvalificiranim radnicima u poljoprivredi (vjerojatnost zapošljavanja 37,4%) raste gotovo istom brzinom.

Kada ispitamo obrasce zapošljavanja prema **obrazovanju** vidimo da je zapošljavanje vjerojatnije za one sa osnovnim obrazovanjem (vjerojatnost zapošljavanja 17,9%) i razmjerno visoko za one sa tercijarnim obrazovanjem, tj. doktoratom (vjerojatnost zapošljavanja 40,0%).

Prema djelatnostima najizraženija vjerojatnost zapošljavanja je u građevinarstvu, na sto zaposlenih vjerojatnost da će se zaposliti više od 40 novih radnika. Međutim, ovdje moramo još jednom naglasiti poteškoće u zapošljavanju s kojima se susreću građevinski poslodavci. Dosta iza građevinarstva po vjerojatnosti zapošljavanja su poljoprivreda (19,9%) i trgovina (19,0%).

Očekivanja u budućnosti

Poslodavci otkrivaju ograničen optimizam u vezi svojeg poslovanja u idućih 12 mjeseci. Većina poslodavaca vjeruje da će im u idućih 12 mjeseci **poslovanje** porasti, a ne pasti, iako većina poduzeća vjeruje da će okolnosti ostati iste. Štoviše, njihov optimizam raste sa pogledom u daljnju budućnost sa više zaposlenika, vjerujući da će im se poslovanje poboljšati u idućih 12 mjeseci, a manje u idućih 3 ili 6.

Proizvodnja roba i usluga će se:	Iduća 3 mjeseca	Idućih 6 mjeseci	Idućih 12 mjeseci
Povećati	22,5	31,8	32,9
Smanjiti	13,7	13,1	11,9
Ostati otprilike ista kao i sada	60,6	49,1	46,2
Ne znam	3,2	6,1	9,0
Ukupno	100,0	100,0	100,0

Ali, vezano uz **zapošljavanje**, poslodavci su manje optimistični. Samo 80% poslodavaca od onih koji očekuju povećanje proizvodnje u iduća 3 mjeseca također očekuje da će zaposliti nove radnike, a taj odnos je još niži za iduća 3 i idućih 6 mjeseci (samo 55% poslodavaca).

Ukupno, poslodavci očekuju da će zaposliti samo 578 radnika u idućih 12 mjeseci (napominjemo da nisu uključeni sezonski poslovi, Vidi: Sezonsko zapošljavanje). Ovo je u suprotnosti s 1.280 novih radnika zaposlenih od poslodavaca iz uzorka u zadnjih 12 mjeseci. Kada se ova razlika u očekivanom zapošljavanju usporedi sa nedavnim zapošljavanjem, ona ili sugerira usporavanje gospodarstva ili oprezan stav poslodavaca.

Najčešća **zanimanja** koja poslodavci očekuju da će zaposliti su zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (27,5% od ukupnih očekivanja), potom uslužna i trgovačka zanimanja (17,3%), te jednostavna zanimanja (15,7%). Ovaj obrazac je isti kao onaj viđen u prijašnjim obrascima zapošljavanja, iako, očekivani brojevi su manji od onih zabilježenih za prethodni period.

Vrlo mali broj novih radnih mjesta – manje od 7% od ukupnog – biti će dostupno za one sa osnovnim **obrazovanjem**. Dominira zapošljavanje radnika sa srednjom stručnom spremom (79,2% novih radnih mjesta) i fakultetski obrazovanih radnika (10,5% novih radnih mjesta)

Djelatnosti u kojima se očekuje fokus zapošljavanja su, što je i za očekivati, prerađivačka industrija (26,5% od novih radnih mjesta), građevinarstvo (22,1%) i trgovina (21,3%)

Kao što smo već naveli, prethodna pitanja zapošljavanja (nedavne i buduće promjene) nisu obuhvaćala **sezonsko zapošljavanje**. Ovdje je situacija nešto povoljnija od ne-sezonskog zapošljavanja. 30% poslodavaca (kod ne-sezonskog 18% poslodavaca) planira u slijedećih 12 mjeseci zaposliti 1.200 sezonskih radnika. Na osnovi toga, na svako poduzeće bi se prosječno zaposlilo 9 sezonskih radnika. Da su sezonski poslovi usko vezani uz gospodarstvo Osječko-baranjske županije, vidi se po tome, što se planira najviše zaposliti sezonskih radnika u rujnu, kolovozu i svibnju, a najmanje u siječnju i veljači. Najčešća očekivana kategorija zanimanja sezonskih radnika su u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji, a prate ih poljoprivredni, lovno-uzgojni radnici i ribari.

Poduzeća koja otpuštaju radnike

Nedavna iskustva sa tehnološkim viškom

Unazad 12 mjeseci samo je 27% poslodavaca u našem uzorku otpuštalo radnike i ukupna razina otpuštanja u našem uzorku bila je 674 – oko polovice broja novo zaposlenih u istom periodu. Općenito, broj otpuštenih radnika nije bio velik, u prosjeku oko 7 po poduzeću. Samo su 3 poduzeća otpustila 50 ili više radnika. Većina otpuštanja se događala u malim i velikim poduzećima. To pretpostavlja da velika poduzeća prolaze kroz restrukturiranje, a da mala poduzeća odgovaraju na promjene na tržištu ili, možda, da nova poduzeća ne uspijevaju opstati. Čini se da poduzeća koja se nalaze na sredini raspona imaju stabilniju razinu zapošljavanja.

Viškovi u posljednjih 12 mjeseci	
Ukupna zaposlenost	11.452
Ukupni višak	1.280
Ø višak po poduzeću	5,4
Višak kao % zaposlenosti	11,2
Broj poduzeća koja smanjuju zapošljavanje za:	
Manje od 5	95
5 - 9	14
10 - 19	4
20 - 49	5
50 - 99	3
100 i više	0
Ukupno	121

Kao i kod zapošljavanja, na osnovi podataka o zaposlenosti i viškovima radnika u posljednjih 12 mjeseci, došli smo do podataka o **vjerojatnosti viškova** (udio viškova radnika u početnoj zaposlenosti), da će se na svakih sto zaposlenih otpustiti 6 radnika.

Najčešća **zanimanja** kojima prijete otpuštanja su iz skupine poljoprivrednih radnika i zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji. Najnižu vjerojatnost otpuštanja imali su upravljačko osoblje i stručnjaci i znanstvenici.

Ne iznenađuje da je razina **obrazovanja** imala značajan utjecaj na vjerojatnost otpuštanja tj. više obrazovanje značilo je manju vjerojatnost otpuštanja. Tako da su radnici sa osnovnim obrazovanjem imali 20% vjerojatnost biti otpušteni.

Ako uzmemo u obzir **djelatnosti**, vjerojatnost otpuštanja je bila najviša u poljoprivredi, lov i šumarstvu (46,3%), građevinarstvu (12,9%) i financijskom poslovanju (11,8%).

Iz navedenog vidimo da se u novom zapošljavanju i otpuštanju radnika pojavljuju ista ili slična zanimanja, obrazovanje i djelatnosti, međutim, kada na kraju stavimo ove pojave u odnose, slika se značajno mijenja (vidi: Trendovi)

Očekivanja o budućim tehnološkim viškovima radnika

Kao i za očekivanja o zapošljavanju, poslodavci generalno ne očekuju višak kao rezultat očekivanog pada proizvodnje. Na primjer, iako 61 poslodavaca očekuje pad proizvodnje u iduća 3 mjeseca samo ih 17 očekuje otpuštanje radnika u istom periodu. Štoviše, za ovu se stabilnost u zaposlenosti ne čini da je rezultat sporih reakcija jer ne postoje indikatori povećanog otpuštanja u zadnjih 9 mjeseci. Poslodavci u Hrvatskoj – kao i u većini zemalja – očekuju da će se promjene u proizvodnji dogoditi u okruženju stabilne razine radne snage. U tim slučajevima možemo očekivati da će se povećanje proizvodnje postići snažnijim korištenjem postojeće radne snage – prekovremenim radom ili efikasnijom radnom praksom, na primjer – i proizvodnja se smanjuje kako bi je se postiglo metodama poput prirodnog odljeva i radom na kraći period. Ove strategije su, naravno, efikasne samo kao odgovor na kratkoročne fluktuacije. Niti jedno poduzeće ne može povećati proizvodnju bez zapošljavanja novih radnika, ali također niti jedno poduzeće u tržišnoj ekonomiji ne može nastaviti smanjivati proizvodnju bez smanjenja radne snage.

Odgovori:	Iduća 3 mjeseca	Idućih 6 mjeseci	Idućih 12 mjeseci
Da	3,8	2,9	3,6
Ne	90,3	86,9	84,0
Ne znam	5,9	10,1	12,4
Ukupno	100,0	100,0	100,0

Ukupni očekivani višak u idućih 12 mjeseci je manji za 86% od ukupno otpuštenih u zadnjih 12 mjeseci. Kao i kod zapošljavanja, poslodavci očekuju manje promjene u radnoj snazi u idućih 12 mjeseci. Ovim se postavlja pitanje pouzdanosti poslodavčevih očekivanja što bi se trebalo ispitati u daljnjem istraživanju.

Distribucija očekivanog viška u idućih 12 mjeseci ne razlikuje se bitno od stvarnog viška u zadnjih 12 mjeseci. Najveća razlika je da su uslužna i trgovačka **zanimanja** i jednostavna zanimanja imali veći udio u očekivanom višku nego što imaju u stvarnom višku, dok radnici u poljoprivredi i ribari i zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji imaju manji udio u očekivanom u odnosu nad stvarnim viškom. Najveći višak očekuje kod radnika srednjim i osnovnim **obrazovanjem**. Najizraženija razlika očekivanog otpuštanja radnika u odnosu na stvarno (otpuštanja u posljednjih 12 mjeseci) je kod više stručne spreme.

Kada se ispita **očekivana vjerojatnost**, najranjivija su **zanimanja** u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (1,9%) i jednostavna zanimanja (1,6%), sa osnovnim **obrazovanjem** (3,7%) i završenom višom školom (3,5%). Ukupna očekivana vjerojatnost je da će se na svakih sto zaposlenih u slijedećih 12 mjeseci otpustiti jedan radnik. Analiza očekivanog viška prema **djelatnostima** pokazuje da su najranjivije socijalne i osobne uslužne djelatnosti (4,0%), trgovina (1,5%) i građevinarstvo (1,4%).

Mogućnosti prekvalifikacije

Poslodavci su pokazali vrlo malo optimizma o mogućnosti spašavanja viška prekvalifikacijom. Samo je mali broj poduzeća smatrao da bi se planirani tehnološki višak mogao izbjeći pružanjem odgovarajuće prekvalifikacije, nešto više od 5% od ukupnog očekivanog tehnološkog viška. To do jedne mjere odražava pasivno stajalište poslodavaca. Njih oko 50% reklo je da ne znaju može li se tehnološki višak spriječiti prekvalifikacijom., ali to još uvijek ostavlja gotovo polovicu poslodavaca koji kažu da se nikakav višak ne može spriječiti prekvalifikacijom.

Trendovi u potrebama za radnom snagom

U ovom dijelu ispitujemo neto učinak zapošljavanja i otpuštanja na trendove zapošljavanja i koristimo rezultate za istraživanje očekivanog učinka na tržište rada u idućim mjesecima. Jednostavno, ispitujemo trendove u potrebama za radnom snagom stavljajući u odnose ukupnu zaposlenost u Osječko-baranjskoj županiji, ukupnu zaposlenost u uzorku, zapošljavanje (prethodno i očekivano) i viškove (prethodne i očekivane), da bi dobili neto promjene i procijenjenu neto promjenu na populaciju. Ovdje pretpostavljamo da su poduzeća iz uzorka (zaposlenost uzorka 20,5% od ukupne zaposlenosti) reprezentativna za sva poduzeća i da će u zapošljavanju iz uzorka pružiti smjernicu promjena u ukupnom zapošljavanju. Posebno ćemo pokušati identificirati u lokalnom gospodarstvu sektore rasta kao i sektore gdje su mogući padovi, iako visoke stope rasta zapošljavanja ne znače neophodno i veliko povećanje broja zaposlenih.

Prema **promjenama** u posljednjih 12 mjeseci (zapošljavanju i otpuštanju radnika) očekuje se rast zapošljavanja u Osječko-baranjskoj županiji za 5,3%, odnosno prema prognozama i **očekivanjima** (rast i pad zapošljavanja) u idućih 12 mjeseci za 4,2%.

Analiza prema djelatnostima

Prema promjenama u **posljednjih** 12 mjeseci (zapošljavanju i otpuštanju radnika) očekuje se rast zapošljavanja u svim djelatnostima osim u poljoprivredi (za 35,8%) i financijskom poslovanju (za 5,8%). Značajan rast zapošljavanja očekuje se u građevinarstvu (za 21,4%) i trgovini (za 11,2%).

Iako u idućih 12 mjeseci poslodavci **očekuju**, kao što smo već naveli, nižu stopu rasta zapošljavanja, rast se očekuje u svim djelatnostima, pa tako i u poljoprivredi i financijskom poslovanju. Brojčano bi se najviše

zaposlilo novih radnika u „četiri velika“ područja djelatnosti (trgovina, poljoprivreda, građevinarstvo i prerađivačka industrija).

Analiza prema zanimanjima

Prema promjenama u **posljednjih** 12 mjeseci (zapošljavanju i otpuštanju radnika) očekuje se rast zapošljavanja u svim rodovima zanimanja osim poljoprivrednih, lovnih i šumskih radnika (gotovo dvostruko manje). Značajan rast zapošljavanja očekuje se kod jednostavnih zanimanja, uslužnih i trgovačkih i uredskih i šalterskih radnika.

Nažalost nije moguće procijeniti učinak na zapošljavanje u ukupnoj populaciji poduzeća, jer nemamo podataka o distribuciji radnika prema zanimanjima.

U idućih 12 mjeseci poslodavci **očekuju** rast u svim zanimanjima, osim što će stagnirati zapošljavanje poljoprivrednih, lovnih i šumskih radnika. Budući su većina ispitanih poslodavaca i vlasnici i članovi upravljačkog osoblja poduzeća, za očekivati je i vrlo mali broj zapošljavanja upravljačkog osoblja. Međutim, nedostatak menadžerskog kadra, kao i velika uloga znanosti u poduzećima, pokazuje vrlo velika očekivanja zapošljavanja stručnjaka i znanstvenika. Dakako, najveća očekivanja su kod zapošljavanja zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji.

Analiza prema obrazovanju

Prema promjenama u **posljednjih** 12 mjeseci (zapošljavanju i otpuštanju radnika) očekuje se rast zapošljavanja u svim stupnjevima obrazovanja, a najizraženije kod završenog doktorata. Budući je to vrlo mali brojčani pokazatelj, treba ga uzeti s rezervom. Realnije je dominantno zapošljavanje radnika sa srednjim obrazovanjem. Ovdje bi bili mnogo interesantniji rezultati da se u ispitivanju razdvojilo srednje obrazovanje do tri godine od srednjeg obrazovanja s četiri godine.

Nažalost nije moguće procijeniti učinak na zapošljavanje u ukupnoj populaciji poduzeća, jer nemamo podataka o distribuciji radnika prema završenom obrazovanju.

U idućih 12 mjeseci poslodavci **očekuju**, najizraženiji rast zapošljavanja fakultetski obrazovanih radnika (nema rasta zapošljavanja s doktoratom) i radnika sa srednjom stručnom spremom, dok će se smanjiti zapošljavanje radnika s osnovnom i višom školom.

Razvijanje i korištenje trenutne radne snage

Potrebe poslodavaca za izobrazbom

Iako je većina ispitanih poduzeća reklo da njihovim zaposlenicima nije potrebna dodatna izobrazba koja bi im pomoglo u ispunjavanju zadataka, tim rezultatom dominiraju odgovori malih poduzeća. 85% svih velikih i 52% srednje velikih poduzeća, zajedno s malima iskazala su potrebu za daljnjom izobrazbom za 2.171 zaposlenika. Obzirom da velika i srednje velika poduzeća u našem uzorku zapošljavaju preko 80% radnika, ovaj je nalaz od značaja za većinu poslodavaca.

Vrste izobrazbe	Broj poduzeća	Broj zaposlenih koji trebaju izobrazbu	Prosjek po poduzeću
Usavršavanje tehničkih vještina	88	666	7,6
Dodatne tehničke vještine	68	363	5,3
Kompjutorske vještine	97	740	7,6
Komunikacijske vještine	58	365	6,3
Ostalo	16	37	2,3

Među tipovima izobrazbe za koje poslodavci misle da su potrebni njihovim zaposlenicima, dominiraju kompjutorske vještine: 97 poslodavaca smatra da je za njihovih 740 radnika potrebno dodatno informatičko obrazovanje. 88 poslodavaca smatrao je da njihovi zaposlenici trebaju unapređenje tehničkih sposobnosti, a njih 68 da su zaposlenicima potrebne dodatne tehničke vještine. Ovi pokazatelji su u skladu s važnosti drugih vještina i pokazuju da sve više poslodavaca želi izobrazbu svojih radnika i u drugim vještinama od samo konvencionalnih tehničkih. Ovi pokazatelji su i važniji kada pogledamo broj radnika kojima je takva izobrazba potrebna. Poslodavci ocjenjuju da više radnika treba izobrazbu u računalnim i komunikacijskim vještinama nego u tehničkim.

Jedan broj poslodavaca koristio je kategoriju *ostalo* da bi opisali potrebnu izobrazbu. Daleko najveći broj ovih odgovora označilo je kao potrebnu izobrazbu u stranim jezicima, a manji broj označio je kao potrebno profesionalno unapređenje i profesionalno obrazovanje, kao i izobrazbu vezanu uz zakone (uključujući zaštitu na radu) i upravljanje kvalitetom.

Mnoga poduzeća (25,9%) bila su spremna dogovoriti i financirati potrebnu izobrazbu. Međutim, najčešća metoda ugovaranja bila bi preko institucije/agencije (49,7%) koja pruža izobrazbu, a najrjeđa u dogovorima sa HZZ-om (3,6%). Osposobljavanje na radnom mjestu je vrlo uobičajeno, a značajno je i ono koje pružaju dobavljači opreme (16,6%). Poduzeća pokazuju svoju odanost financiranjem izobrazbe, njih preko 80%. 7,5% poslodavaca koristilo je HZZ kao izvor financiranja izobrazbe.

Preporuka

I na kraju, umjesto zaključka dajemo preporuku gđe. Ivy Paps i članova radne grupe:

Za HZZ

- Poslodavci trenutno nisu impresionirani informacijama o kandidatima koje dobivaju od HZZ-a. Postoji potencijal da se te informacije poboljšaju i to tako da se sistematično prikupljaju povratne informacije od poslodavaca o prirodi informacije koje su im potrebne i razvojem sistema kojim bi se osigurale takve informacije. Obzirom da poslodavci visoko cijene informacije od poznanika i prethodnih poslodavaca, čini se da bi poslodavci rado vidjeli više kvalitativnih podataka o kandidatima. Ovo pitanje trebalo bi detaljnije ispitati.
- Velika i srednje velika poduzeća izrazila su potrebe za izobrazbom. Tu očito postoji potencijal za HZZ, da razvije pristup kojim će podržati potrebe za izobrazbom a bilo bi vrijedno razmotriti ima li tu mjesta da HZZ odigra neku ulogu, bez obzira što to možda nije prikladna uloga jednog zavoda za zapošljavanje u tržišnoj ekonomiji.
- Informacije iz ove ankete pružaju osnovu za razvoj aktivnosti HZZ-a u posredovanju za zapošljavanje. Na primjer, strategija na lokalnoj razini mogla bi se bazirati na ciljanju poslodavaca određene veličine ili određenom sektoru. Sa te strane bilo bi korisno da svaka županija analizira svoje specifične podatke i možda pripremi izvješće na razini županije.

Za strukovno osposobljavanje

- Poslodavci su u ovoj anketi poslali poruku pružateljima usluga strukovnog osposobljavanja da su im potrebni radnici sa mješavinom specifičnih vještina vezanih uz posao, vještina nevezanih uz posao i socijalnih vještina. Važno je da pružatelji usluga strukovnog osposobljavanja razmotre načine prilagodbe svojih programa kako bi zadovoljili ovu potrebu.
- Poslodavci su također naznačili da ne cijene pretjerano radno iskustvo stečeno kao dio strukovnog obrazovanja. Pružatelji usluga strukovnog obrazovanja trebati će raditi sa poslodavcima u njihovim područjima na načinima na koje mladi ljudi mogu steći traženo iskustvo. Tri-partitna vijeća strukovnog obrazovanja mogla bi u tome odigrati značajnu ulogu.
- Kako bi zadovoljili potrebe poslodavaca, potrebna su daljnja istraživanja specifičnih potreba nekih zanimanja/sektora. Informacije iz ove ankete sugeriraju da bi bilo korisno istražiti koje su vještine potrebne za zanimanja u sektorima *građevinarstvo, hoteli i restorani i trgovini*
- Pružatelji usluga strukovnog obrazovanja bi trebali razmotriti načine kako pomoći poduzećima u njihovim potrebama za izobrazbom zaposlenih.

Za nacionalnu politiku

- Pitanje radnog iskustva mladih ljudi je teško pitanje za većinu tržišnih ekonomija jer niti jedno poduzeće nema poticaja samostalno snositi troškove pružanja tog iskustva. Institucije strukovnog obrazovanja u državama u tranziciji se tipično oslanjaju na dobru volju poduzeća da zaposle studente u svrhu stjecanja radnog iskustva. Često iskustvo takvih zapošljavanja je da se studenti koriste kao NKV radnici – na primjer utovar u kamione – radije nego učenje o vještinama vezanih uz posao. Nacionalna politika trebala bi razmotriti na koji način uvjeriti poduzeća da pruže smisleno radno iskustvo.