



Ulaganje u budućnost
Europska unija



Izvješće o tržištu rada za potrebe Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba u sklopu projekta „Kapacitet za razvoj“

Srpanj/kolovoz 2014.

Lokalno partnerstvo
za zapošljavanje
Grada Zagreba



Projekt sufinancira Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Sažetak

Izrada izvješće o tržištu rada za potrebe Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba pokrenuta je u sklopu projekta „Kapacitet za razvoj“.

Radi se o projektu koji provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Zagreb u partnerstvu sa: Gradom Zagrebom, Razvojnomo agencijom Zagreb i nezavisnom organizacijom civilnog društva ODRAZ - Održivi razvoj zajednice.

Ukupna vrijednost projekta je 32.091,94 EUR, a EU udio u financiranju projekta iznosi 23.735,06 EUR (73,95%), razdoblje provedbe projekta je od 18.09.2013. do 17.09.2014., kontakt osoba za više informacija je: Dario Vuljanko - dario.vuljanko@hzz.hr. Više informacija o EU fondovima može se pronaći na web stranici Ministarstva regionalnoga razvoja i fondova Europske unije www.strukturnifondovi.hr.

Postupak izrade izvješća o tržištu rada provodi se u sklopu aktivnosti 3.1. (*Review of the current labour market situation*) ovoga projekta.

Osnovna namjera aktivnosti 3.1. i 3.2. (*Review of the local HRD strategy*) je sastaviti sveobuhvatnu bazu znanja i informacija koje će se koristiti kao izvor materijala za izradu nacrt lokalne HRD startegije u aktivnosti projekta pod brojem 5.1. (*Preparing draft of the future Local HRD Strategy*).

Analiza lokalnog tržišta rada vrlo je važna zbog specifičnosti koje su svojstvene lokalnim tržištima, time se izbjegava preveliko oslanjanje na državne statistike i nacionalne analize. Mnoge institucije tržišta rada imaju kapacitet za provođenje temeljnog oblika analize tržišta rada, što je sve što lokalni pristup i zahtijeva. Da bi lokalna analiza bila uspješna, ključno je postići da institucije djeluju u istom smjeru te omogućiti da se različiti ciljevi podudaraju, a kako bi se to učinkovito postiglo, neophodno je da se stvore i održavaju dugoročni odnosi s lokalnim poslodavcima i ostalim dionicima što je na području Grada Zagreba moguće učiniti kroz djelovanje LPZ-a.

Praktični dogovori oko dugoročne suradnje između pojedinih institucija tržišta rada i lokalnih poduzeća ovise o lokalnim prilikama. Glavni bi pristup trebao stvoriti kako formalnu, tako i neformalnu suradnju kroz djelovanje LPZ-a kao zajedničke platforme za daljnje odnose.

Za potrebe izrade izvješća o tržištu rada za potrebe Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba, je formirana **radna skupina** u koju su imenovani sljedeći članovi: projektni voditelj projekta „Kapacitet za razvoj“, rukovoditeljica Odjela analitike i statistike koja je ujedno i glavni koordinator godišnjih anketa poslodavaca na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije te stručna savjetnica za zapošljavanje sa iskustvom rada na anketi, ali i u LPZ-u Grada Zagreba.

Dogovoreno je da se u izradi izvješća iskoristi sinergija ranijeg iskustva u provođenju analiza tržišta rada HZZ-a te postojeći kontakti s poslodavcima unutar LPZ-a Grada Zagreba.

Radna skupina u koordinaciji sa projektnim timom projekta „Kapacitet za razvoj“ i Upravnim odborom LPZ-a prepoznala je zbog kratkih rokova i logističkih problema vezano uz provedbu ankete kao najučinkovitije rješenje, koordinirano provođenje godišnje anketa poslodavaca na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije za

2014. i podaktivnosti aktivnosti 3.1. projekta „Kapacitet za razvoj“ koje uključuju: pripremu i planiranje analize tržišta rada (LMA), anketu tržišta rada, dizajn upitnika, obradu podataka za LMA. Na ovaj način usklađene su potrebe i ciljevi godišnje ankete i analize za potrebe LPZ-a i projekta, a svi elementi zadani u projektu inkorporirani su i usklađeni s bitnim elementima godišnje ankete poslodavaca kako bi se postigao maksimalni sinergijski učinak.

Paralelno s anketom u svrhu izrade ovoga izvješća i pronalaženja najučinkovitijih alata kojima LPZ može doprinijeti razvoju lokalnog tržišta rada napravljeni su: analiza i objedinjeni kratki pregled najvažnijih preporuka preporuka Europske komisije u području zapošljavanja, kratki pregled sredstava dostupnih članovima LPZ-a kroz Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020 te rasprava o najboljem modelu prijave i koordinacije članova LPZ-a u apsorpciji istih sredstava kao i osvrt na mogući doprinos LPZ-a na planiranje, dizajn, praćenje i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja.

Svi prikupljeni rezultati biti će uključeni zajedno s outputima aktivnosti 3.2. ovoga projekta u preporuke za nacrt buduće HRD strategije Grada Zagreba.

Anketa poslodavaca

U uzorak za anketiranje 2014. godine uključeno je 1.860 poslodavaca (1.175 s područja Grada Zagreba i 685 s područja Zagrebačke županije) s ukupnim brojem zaposlenih od 206.925, što čini 41,5% ukupne zaposlenosti na prostoru Područnog ureda Zagreb.

Anketa poslodavaca provedena je putem upitnika (Prilog 1) koji je poštom dostavljen poslodavcima. Savjetnici za zapošljavanje svojim su izravnim kontaktima s poslodavcima pomogli pri ispunjavanju upitnika. **Upitnik se mogao ispuniti i online** na web stranici <http://upitnici.hzz.hr> uz osobni pristupni kod. Online upitnik je bio brži i lakši način popunjavanja od tiskanog jer je sučelje automatski raspoznavalo unesena zanimanja i postavljalo samo ona pitanja na koja se očekivao odgovor poslodavca.

Provedba ankete je trajala šest tjedana, od 20. siječnja do 28. veljače 2014. godine. Tijekom navedenog razdoblja provedbe **u anketi su sudjelovala 1.104 poslodavca ili 59,4% od uzorkovanog broja. Kod anketiranih su poslodavaca bila zaposlena 129.373 radnika, što čini 62,5% u odnosu na uzorak te 26,0% u odnosu na ukupan broj zaposlenih na prostoru Područnog ureda Zagreb.** Od ukupnog broja poslodavaca (1.104) koji su sudjelovali u anketi s područja Grada Zagreba bila su 683 poslodavca sa 113.940 zaposlenih što čini 26,5% od ukupnog broja zaposlenih. Obuhvat odnosno broj anketiranih u odnosu na broj uzorkovanih poslodavaca iznosio je za Grad Zagreb 58,1%

Rezultati ankete

Struktura anketiranih poslodavaca. Prema veličini poslodavca, uzimajući u obzir broj zaposlenih, najveći broj anketiranih čine mikro poslodavci (do 9 zaposlenih) - 441 ili 39,9%, zatim mali poslodavci (od 10 do 49 zaposlenih) - 336 ili 30,4%, srednji poslodavci (od 50 do 249 zaposlenih) - 216 ili 19,6% te veliki poslodavci (s 250 i više zaposlenih) - 111 ili 10,1%. Anketom je obuhvaćeno 918 trgovačkih društava ili ustanova (83,2%) i 186 poslodavaca obrtnika (16,8%). S obzirom na sektor vlasništva poslodavaca koji su sudjelovali u anketi, većina je iz privatnog ili pretežito privatnog vlasništva (810 ili 73,4%), zatim 255 poslodavaca ili 23,1% iz državno/javnog ili pretežito državno/javnog vlasništva, dok 39 poslodavaca ili 3,5% pripada ostalim sektorima vlasništva (udruge, zajednice i sl.)

Promjene u zaposlenosti prethodne godine.

Tijekom 2013. godine kod anketiranih poslodavaca ostvaren je nešto manji broj novog zapošljavanja od broja otpuštanja (za 10 radnika), što je rezultiralo gotovo istim brojem zaposlenih na kraju 2013. godine. **U prethodnoj godini anketirani poslodavci su zaposlili ukupno 22.461 radnika, što čini 17,4% u odnosu na ukupnu zaposlenost anketiranih subjekata krajem 2012. godine. U istom je razdoblju prestao raditi 22.471 radnik ili 17,4% od ukupnog broja zaposlenih.** Bez obzira na prisutnu visoku fluktuaciju na godišnjoj razini, nije ostvarena značajna promjena broja zaposlenih na kraju 2013. u odnosu na 2012. godinu. Ako promatramo prema spolu, broj zaposlenih žena se povećao za 1.230 ili 2,0%, dok se broj zaposlenih muškaraca smanjio za 1.240 ili 1,8%.

U Gradu je ostvaren manji broj novog zapošljavanja od broja otpuštanja, u Gradu je ostvareno smanjenje zaposlenosti za 580 radnika ili 0,5% (smanjenje zaposlenosti muškaraca za 1.369 ili 2,4%, ali povećanje zaposlenosti žena za 789 radnica ili 1,4%)

Struktura novog zapošljavanja tijekom 2013. godine

Novo zapošljavanje tijekom 2013. godine realizirano je temeljem ugovora o radu (22.461 osoba) i temeljem drugih oblika rada - ugovora o djelu, autorskog ugovora, studentskog ili učeničkog ugovora (3.728 osoba).

Većina novog zapošljavanja ostvarena je na određeno vrijeme (78,5% ili 17.636 radnika), dok je manji broj zapošljavanja na neodređeno vrijeme (21,5% ili 4.825 radnika).

Prema obrazovnoj strukturi novozaposlenih radnika, više od polovice ima završeno četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje (55,2% ili 12.388 osoba). Udio zaposlenih s trogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem bio je 15,7% (3.528 osoba), sa završenim diplomskim studijem odnosno fakultetom ili akademijom 13,3% (2.976 osoba) te s nezavršenom ili završenom osnovnom školom 9,6% (2.166 osoba), dok je udio osoba s dodiplomskim studijem ili višom školom iznosio 6,2% (1.403 osobe).

Način traženja i poteškoće pri zapošljavanju radnika.

Način traženja radnika

Prilikom traženja radnika poslodavci koriste različite izvore informacija o potencijalnim radnicima. **Najviše poslodavaca radnike je tražilo posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** (496 poslodavaca ili **48,1%** od ukupnog broja poslodavaca koji su odgovorili na ovo pitanje). Osim posredovanja Zavoda, poslodavci u velikoj mjeri koriste i oglašavanje na Internetu (294 poslodavca ili 28,5%), uvid u vlastitu bazu životopisa (281 ili 27,2%), osobna poznanstva (232 ili 22,5%), dok je oglašavanje u ostalim medijima (novine, radio, TV) koristilo 106 poslodavaca ili 10,3%. Poslodavci su također radnike za zapošljavanje tražili među osobama koje su kod njih bile na praksi, naukovanju ili stručnom osposobljavanju (103 poslodavca ili 10,0%), posredovanjem privatnih agencija za zapošljavanje (53 ili 5,1%) te na neki drugi način (26 ili 2,5%).

Poteškoće s pronalaženjem potrebnih radnika

Na razini RH od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, na pitanje o poteškoćama koje su imali prilikom pronalaženja potrebnih radnika 1.156 poslodavaca (19,1 % od ukupnog broja odgovora) dalo je potvrđan odgovor iskazavši poteškoće u pronalaženju radnika, što istovremeno upućuje kako se četiri petine poslodavaca koji su tražili radnike nisu susrele s poteškoćama pri traženju radnika. U pronalaženju potrebnih radnika poteškoće su nešto češće imali srednji i veliki poslodavci (njih 23,1% odnosno 22,6%). Također, s poteškoćama pri zapošljavanju susretali su se nešto učestalije poslodavci privatnog sektora (20,6 %) nego oni u javnom (16,4%). Na području Grad Zagreba 91 od 456 anketiranih poslodavaca (20%) imalo je poteškoće pri traženju radnika.

Planirano zapošljavanje u 2014. godini

Jedno od ključnih poglavlja strukturiranih u upitniku za poslodavce odnosi se na planirano zapošljavanje radnika i njegovu strukturu u pogledu trajanja radnog vremena, namjeri zapošljavanja sezonskih radnika, potrebnim zanimanjima budućih radnika s potrebnim vještinama za obavljanje iskazanog zanimanja te pripadajućeg obrazovanja.

Prema predviđanjima anketiranih, najveći se broj planiranoga zapošljavanja odnosi na poslodavce s područja Grada Zagreba (7.536 ili 17,1% od ukupnog broja za RH). Ovaj je broj, kao i svake godine, bitno konzervativniji od zapošljavanja koje će poslodavci doista realizirati, te prvenstveno ukazuje na optimizam očekivanja.

Stopa planiranog zapošljavanja kod poslodavaca u Gradu Zagrebu osjetno je niža od prosječne na nacionalnoj razini te iznosi 6,7%

Očekivane promjene u zaposlenosti 2014. godine

Anketiranjem poslodavaca nastojali smo utvrditi i očekivanja poslodavaca u pogledu promjena u zaposlenosti na kraju 2014. u odnosu na 2013. godinu te, u slučaju očekivanoga smanjenja broja zaposlenih radnika, istražiti razloge smanjenja i obilježja radnika potencijalnih viškova.

Što se tiče očekivane promjene zaposlenosti u Gradu Zagrebu povećanje do kraja 2014. godine očekivano kod poslodavaca iznosi 0,4 %

Procjena doprinosa općih intervencija na tržištu rada zapošljavanju radnika

Slijedom konzultacija s partnerima u provedbi istraživanja (HUP, HOK i HGK), u okviru godišnje Ankete poslodavaca koju je HZZ proveo u 2014. godini svim je poslodavcima postavljeno pitanje korišteno u ranijem istraživanju HUP-a, a kojim se poslodavce tražilo da procijene u kojem bi opsegu ponuđene mjere doprinijele njihovoj sklonosti zapošljavanju radnika. Pitanje je glasilo „*Procijenite u kojoj biste mjeri bili potaknuti zaposliti jednog ili više radnika u narednoj godini kada bi...*“, a uz svaki od pet ponuđenih scenarija intervencija, poslodavci su svoj stav mogli iskazati kroz skalu od pet stupnjeva (od „nimalo“ do „izrazito“).

Upitnikom su ponuđene:

- sufinanciranje doprinosa od strane države za nove radnike u prvih šest mjeseci
- porezna olakšica omogućena od strane države za zapošljavanje novog radnika – odbitak od porezne osnovice za dobit u trajanju od godine dana

- mogućnost jednostavnijeg zapošljavanja novih radnika na određeno
- mogućnost jednostavnijeg otkazivanja radnicima
- postojanje besplatnih programa edukacije i usavršavanje radnika iz područja korištenja računala, znanja stranih jezika, stručnih znanja i slično.

Poslodavci ne izražavaju jednoglasnu potporu nijednoj od mjera, odnosno od ponuđenih intervencija ni za jednu većina poslodavaca ne smatra kako bi u velikoj mjeri doprinijela lakšem zapošljavanju. Najviše se u tom pogledu korisnim smatraju intervencije koje utječu na cijenu rada novozaposlenih, odnosno porezne olakšice. Fleksibilizacija zapošljavanja i posebno otpuštanja procjenjuje se manje relevantnom za novo zapošljavanje: daljnje pojednostavljenje procedure za zapošljavanje na određeno uživa manju potporu kao instrument dodatnog zapošljavanja.

Zaključci i preporuke

Jedna od najvećih zabrinutosti u provođenju analize tržišta rada je relativno nizak postotak ispitanika koji odgovore i općenito nizak interes među poslodavcima. Od poslodavaca se neće dobiti dobri rezultati i podrška za provođenje analize tržišta rada ako im se ona nametne bez objašnjenja ili ako nadležna tijela izdaju nalog da se poslodavce mora intervjuirati i da moraju ispuniti upitnike. Upravo u ovom segmentu bitni su kapaciteti LPZ-a kao institucije koja će osigurati da lokalni poslodavci u potpunosti razumiju cilj izvođenja analize tržišta rada, kako bi razumjeli koje će koristi u tome biti za njih te da budu bolje pripremljeni za suradnju u postizanju optimalnog rezultata.

Kroz mrežu institucija dionika LPZ-a na tržištu rada moguće je stvoriti veze s novim, mogućim klijentima. To također stvara odličnu platformu za izvođenje analize tržišta rada i daje informacije na temelju kojih se može odlučiti koliko i kojim poduzećima pristupiti.

Preporuka za buduće analize tržišta rada na području Grada Zagreb bi bila da se prije provedbe analize tržišta rada u širokom opsegu, provede pilot provedba s ograničenim brojem poslodavaca u organizaciji LPZ-a, kako bi se provjerilo funkcionira li upitnik dobro ili bi ga trebalo prilagoditi. Nakon pilot provedbe, tim za anketiranje prilagođava upitnik prije nego što se započne provedba ankete. Sustavi obrazovanja i tržišta rada trebali bi surađivati kako bi stvorili dobru usklađenost između kandidata za posao i slobodnog radnog mjesta kroz suradnju članova LPZ-a istovremeno koristeći njihova iskustva prikupljena kroz EU projekte.

Praktični dogovori oko dugoročne suradnje između pojedinih institucija tržišta rada i lokalnih poduzeća ovise o lokalnim prilikama. Glavni bi pristup trebao biti stvoriti kako formalnu, tako i neformalnu suradnju kroz LPZ Grad Zagreba.

Treba naglasiti ideju partnerstva kroz LPZ koje je posebno usmjerena na koristi za poduzeća.

Vidljivo je da je povećanje stope nezaposlenosti od 2008. popraćeno visokim postocima poduzetničke aktivnosti u ranom stadiju koja je nastala iz nužde. Uzorak također pokazuje rastući jaz između takvog poduzetništva i stope Vlasnikamenadžera u novonastalim poduzećima, što upućuje da je novim poduzetnicima prilično teškopokrenuti i održavati svoje poduzetničke pothvate.

Zbog pristupanja Europskoj uniji 1. srpnja 2013. Hrvatska je dobrovoljno i neformalno sudjelovala u europskom semestru dostavivši gospodarski program u travnju 2013. U radnom dokumentu službi Komisije dana je kvalitativna ocjena programa, u kojoj je zaključeno da unatoč ostvarenom određenom napretku i dalje postoje vrlo važni fiskalni i strukturni izazovi.

Ukupno gledano, zadnjih je godina postignut znatan napredak u fiskalnoj konsolidaciji iako sastavni elementi fiskalne prilagodbe nisu uvijek bili usmjereni na rast. U 23 države članice uvedeni su propisi kojima se povećava dob za umirovljenje. To je u mnogim slučajevima popraćeno izjednačivanjem dobi za umirovljenje žena i muškaraca (Češka, Estonija, Grčka, Hrvatska, Italija, Litva, Malta, Poljska, Slovenija, Slovačka, Ujedinjeno Kraljevstvo).

U okviru napora za suzbijanje siromaštva mnoge zemlje uvode ili jačaju poticajne mjere i reformiraju svoje sustave socijalne pomoći (Litva, Cipar, Danska, Grčka, Hrvatska, Italija, Poljska i Rumunjska).

Od početka krize nezaposlenost se znatno povećala na jugu i na periferiji europodručja, dok je u ostalim državama članicama porast nezaposlenosti bio puno manji.

Pored nerazmjerno visoke stope u Grčkoj i Španjolskoj, nezaposlenost je znatno iznad prosjeka EU-28 u Portugalu, Hrvatskoj i na Cipru sa stopom većom od 16 %

Smjernica za zapošljavanje 7.: Povećanje sudjelovanja na tržištu rada
Države članice nastavile su jačati svoje mjere aktivne politike tržišta rada (ALMP - Active Labour Market Policy). U nekoliko država članica uključujući Hrvatsku povećana su sredstva koja se izdvajaju za mjere ALMP-a za 2013. Ministar rada i mirovinskoga sustava prof. dr. sc. Mirando Mrsić, dr. med., predstavio je 29. srpnja 2014. u zgradi Vlade RH nacrt Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. (Prilog 3) , kojim se detaljnije opisuju i razrađuju mjere i aktivnosti za učinkovito korištenje 1,582 milijarde eura iz europskih investicijskih fondova u financijskom razdoblju 2014.-2020.

Forum za osmišljavanje projekata i projektnih partnerstva Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba identificiran je kao najučinkovitiji model prijave i koordinacije članova LPZ-a za korištenje sredstava iz Europskih fondova. **Cilj foruma: povezati članove lokalnog partnerstva i druge zainteresirane dionike u sustavan proces razvoja projektnih koncepata i projektnih partnerstava** za ostvarenje Strategije razvoja ljudskih potencijala Grada Zagreba.

Proces razvoja će biti prvenstveno **usmjeren** prema **osmišljavanju projekata** koji će se moći aplicirati za financiranje na natječajima (prvenstveno) iz EU fondova. Stoga proces treba rezultirati konkretnim projektima, koji će se moći aplicirati na konkretne natječaje.

Bitan doprinos LPZ mora dati i u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja i koordinaciji članova za uspješno i ciljano korištenje sredstava dostupnih kroz mjere koje će u razdoblju od 2014.-2020. također djelomično biti financirane iz sredstava Europskog socijalnog fonda.

Pet od šest sudionika izrazito je zadovoljno i predstavljanjem tvrtke pri HZZ-u odnosno korištenjem mjera za poticanje zapošljavanja. Što se tiče informiranosti poslodavaca o mjerama poticanja zapošljavanja koje Zavod provodi te zainteresiranosti za njihovo korištenje, u prosjeku su najviše informirani o mjerama stručnog osposobljavanja (60,5%) i sufinanciranja zapošljavanja novih radnika

(59,1%). Istodobno, poslodavci iskazuju i najveći interes za korištenjem tih dviju mjera, s time da su u značajnom broju zainteresirani i za preostale mjere

Uloga LPZ-a u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja trebala bi se očitovati u agregaciji i ciljanoj distribuciji informacija o učinkovitom korištenju mjera kako bi se izbjegla disperzija i neučinkovito korištenje sredstava.

Mjere aktivne politike zapošljavanja (MAPZ) reagiraju na promjene na tržištu rada koje mogu voditi do povećanja ili smanjenja u potražnji određene vrste rada, pristupa i prilike za zapošljavanje te važnih vještina za posao kao i strukovnih vještina, te bi se promjene mogle učinkovito pratiti putem LPZ-a koji bi kroz svoje članstvo koje uključuje udruge poslodavaca i obrtnika te brojne poslodavce mogao osigurati izvrsne povratne informacije u vrlo kratkom vremenu koje su nužne za učinkovit dizajn i provođenje mjera.

Kroz suradnju članova, a osobito glavnih partnera, LPZ može u mnogočemu doprinijeti i uspješnijoj uporabi mjera u području promicanja poduzetništva i samozapošljavanja (tečajevi za poduzetnike početnike, poduzetnički inkubatori) kroz ekspertizu svojih članova (Razvojne agencije Zagreb, HUP-a, HOK-a itd.) u navedenom području, kao i kroz osnivanje centara za procjenu poduzetničkih kompetencija osoba koje se koriste mjerom samozapošljavanja te pomoći u izradi studija izvedljivosti i poslovnih planova.

Upravo zato je LPZ idealan mehanizam za pronalazak modela korištenja mjera najprimjenjivijeg na području grada Zagreba kroz razvijanje suradnje između poduzeća, civilnog društva i socijalnih partnera članova partnerstva.

Sadržaj

Sažetak	2
Rezultati ankete.....	3
Zaključci i preporuke.....	6
Rječnik pojmova	10
Uvod	11
Anketa poslodavaca u 2014. godini na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije.....	13
Metodologija istraživanja i uzorak.....	14
Struktura anketiranih poslodavaca.....	15
Zaposlenost i zapošljavanje u 2013. godini.....	17
Poteškoće pri zapošljavanju radnika tijekom 2013. godine.....	20
Osnovne informacije	22
Gospodarski kontekst (nacionalna razina).....	22
Gospodarsko okruženje.....	22
Regionalni raspored planiranoga zapošljavanja.....	23
Sažetak nacionalne ankete poslodavaca 2014.....	24
Pregled najvažnijih preporuka Europske komisije u području zapošljavanja uz osvrt na Operativni program „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.“	28
Pregled napretka provedbe posebnih preporuka po državama članicama Priložen dokumentu Komunikacija Komisije.....	28
Godišnji pregled rasta 2014.....	28
Napredak u ključnim područjima posebnih preporuka po državama članicama.....	29
Operativni program „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.“.....	32
Model prijave i koordinacije članova LPZ-a za korištenje dostupnih sredstava iz EU fondova i sredstava dostupnih kroz mjera aktivne politike zapošljavanja....	32
Doprinos LPZ-a u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja.....	35
Rezultati,zaključci i preporuke	39
Rezultati ankete.....	39
Zaključci i preporuke.....	41
Distribucija izvješća	44
Literatura	45
Popis priloga	46
Popis tablica	46

Rječnik pojmova

LPZ	Lokalno partnerstvo za zapošljavanje
LMA	Analiza tržišta rada
HRD	Human Resource Development (razvoj ljudskih potencijala)
MAPZ	Mjere aktivne politike zapošljavanja
ALMP	Aktivne politike tržišta rada (Active Labour Market Policy)
HZZ PU Zagreb	Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Zagreb
LMA	Analiza tržišta rada
GPR	Godišnjim pregledom rasta

Uvod

Izrada izvješća o tržištu rada za potrebe Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba pokrenuta je u sklopu projekta „Kapacitet za razvoj“.

Radi se o projektu koji provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Zagreb u partnerstvu sa: Gradom Zagrebom, Razvojnomo agencijom Zagreb i nezavisnom organizacijom civilnog društva ODRAZ - Održivi razvoj zajednice.

Ukupna vrijednost projekta je 32.091,94 EUR, a EU udio u financiranju projekta iznosi 23.735,06 EUR (73,95%), razdoblje provedbe projekta je od 18.09.2013. do 17.09.2014., kontakt osoba za više informacija je: Dario Vuljanko - dario.vuljanko@hzz.hr. Više informacija o EU fondovima može se pronaći na web stranici Ministarstva regionalnoga razvoja i fondova Europske unije www.strukturnifondovi.hr.

Projekt ima za cilj poboljšanje konkurentnosti i održivosti LPZ-a Zagreb kroz povećanje specifičnih relevantnih vještina zaposlenika partnerskih institucija. Kapaciteti zaposlenika organizacija članova LPZ-a će se povećati kroz obuku, razvoj nastavnih materijala, trening trenera i mentorstvo te diseminaciju rezultata na ostatak članova LPZ-a Zagreb. Ostvarenjem specifičnog cilja projekta (a to je jačanje kapaciteta LPZ-a Grada Zagreba, kroz jačanje strateških, tehničkih i kapaciteta za projektni menadžment) postići će se održivo funkcioniranje LPZ-a koje će biti podržano kroz učinkovitije upravljanje projektima, bolje korištenje fondova EU i razvoj bitnih dokumenta za funkcioniranje LPZ-a. Krajnji cilj je unaprijediti kapacitete za provedbu Strategije razvoja ljudskih potencijala Grada Zagreba, ovaj cilj će se dosegnuti kroz očekivane rezultate projekta, a oni su sljedeći: poboljšanje HR kapaciteta glavnih partnerskih institucija LPZ-a koji su od vitalnog značaja za financijsku i institucionalnu održivost LPZ-a Zagreb, razvijanje komunikacijskog plana za LPZ Zagreb, osvrt na Strategiju za razvoj ljudskih potencijala Grada Zagreba 2011-2013 (uključujući preporuke za buduću strategiju) i analizu trenutne situacije na tržištu rada, ponovno uspostavljanje tehničkog tajništva kao centraliziranog tijela nadležnog za koordinaciju LPZ-a te osiguranje osnova za održivost LPZ-a Zagreb.

Postupak izrade izvješća o tržištu rada provodi se u sklopu aktivnosti 3.1. (***Review of the current labour market situation***) ovoga projekta.

Osnovna namjera aktivnosti 3.1 i 3.2. (***Review of the local HRD strategy***) je sastaviti sveobuhvatnu bazu znanja i informacija koje će se koristiti kao izvor materijala za izradu nacрта lokalne HRD strategije u aktivnosti projekta pod brojem 5.1. (***Preparing draft of the future Local HRD Strategy***).

Analiza lokalnog tržišta rada vrlo je važna zbog specifičnosti koje su svojstvene lokalnim tržištima, time se izbjegava preveliko oslanjanje na državne statistike i nacionalne analize. Mnoge institucije tržišta rada imaju kapacitet za provođenje temeljnog oblika analize tržišta rada, što je sve što lokalni pristup i zahtijeva. Da bi lokalna analiza bila uspješna ključno je postići da institucije djeluju u istom smjeru te omogućiti da se različiti ciljevi podudaraju a kako bi se to učinkovito postiglo, neophodno je da se stvore i održavaju dugoročne odnosi s lokalnim poslodavcima i ostalim dionicima što je na području Grada Zagreba moguće učiniti kroz djelovanje LPZ-a.

Praktični dogovori oko dugoročne suradnje između pojedinih institucija tržišta rada i lokalnih poduzeća ovise o lokalnim prilikama. Glavni bi pristup trebao stvoriti kako

formalnu, tako i neformalnu suradnju kroz djelovanje LPZ-a kao zajedničke platforme za daljnje odnose.

Za potrebe izrade izvješća o tržištu rada za potrebe Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba, je formirana **radna skupina** u koju su imenovani sljedeći članovi: projektni voditelj projekta „Kapacitet za razvoj“, rukovoditeljica Odjela analitike i statistike koja je ujedno i glavni koordinator godišnjih anketa poslodavaca na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije te stručna savjetnica za zapošljavanje sa iskustvom rada na anketi, ali i u LPZ-u Grada Zagreba.

Dogovoreno je da se u izradi izvješća iskoristi sinergija ranijeg iskustva u provođenju analiza tržišta rada HZZ-a te postojeći kontakti s poslodavcima unutar LPZ-a Grada Zagreba.

Radna skupina u koordinaciji sa projektnim timom projekta „Kapacitet za razvoj“ i Upravnim odborom LPZ-a prepoznala je zbog kratkih rokova i logističkih problema vezano uz provedbu ankete kao najučinkovitije rješenje, koordinirano provođenje godišnje anketa poslodavaca na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije za 2014. i podaktivnosti aktivnosti 3.1. projekta „Kapacitet za razvoj“ koje uključuju: pripremu i planiranje analize tržišta rada (LMA), anketu tržišta rada, dizajn upitnika, obradu podataka za LMA. Na ovaj način usklađene su potrebe i ciljevi godišnje ankete i analize za potrebe LPZ-a i projekta, a svi elementi zadani u projektu inkorporirani su i usklađeni sa bitnim elementima godišnje ankete poslodavaca kako bi se postigao maksimalni sinergijski učinak.

Aktivnost 3.1. projekta „Kapacitet za razvoj“ koje uključuje:

3.1.1. Priprema i planiranje analize tržišta rada (LMA) će uključivati sljedeće aktivnosti.

- Kontakt s poslodavcima
- Uspostava radne skupine
- Identifikacija survey grupe

3.1.2. Anketa tržišta rada

- Dizajn upitnika
- Kontakt, intervju i ispunjavanje upitnika od strane poslodavaca

3.1.3. Obrada podataka za LMA

- Baza podataka kompilacija i dijagnoza
- Identifikacija trendova zapošljavanja i prognozirana aktivnost.

Paralelno s anketom, u svrhu izrade ovoga izvješća i pronalaženja najučinkovitijih alata kojima LPZ može doprinijeti razvoju lokalnog tržišta rada, napravljeni su: analiza i objedinjeni kratki pregled najvažnijih preporuka Europske komisije u području zapošljavanja, kratki pregled sredstava dostupnih članovima LPZ-a kroz Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. te rasprava o najboljem modelu prijave i koordinacije članova LPZ-a u apsorpciji istih sredstava, kao i osvrt na mogući doprinos LPZ-a na planiranje, dizajn, praćenje i evaluaciju mjera aktivne politike zapošljavanja.

Svi prikupljeni rezultati biti će uključeni zajedno s outputima aktivnosti 3.2. ovoga projekta u preporuke za nacrt buduće HRD strategije Grada Zagreba.

Informacije o tržištu rada prikupljene kroz ovo izvješće doprinijet će sljedećim ciljevima i dionicima koji djeluju u kontekstu LPZ-a Grada Zagreba.:

- pri izradi aktivnih mjera i njihovoj boljoj prilagođenosti dionicima tržišta rada, za utvrđivanje problematičnih područja i izradu odgovarajućih odgovora, npr.

- samozapošljavanje, manjak vještina te da se osigura da je novac dobro potrošen, odnosno, da se izbjegne mrtvi teret i supstitucija
- poslodavcima koji djeluju u LPZ-u, kroz identifikaciju trendova na tržištu rada i smanjivanju teškoća pri pronalaženju radnika
 - HZZ-u, u pružanju poboljšane usluge za pomoć tražiteljima zaposlenja da nađu posao \ za popunjavanje slobodnih radnih mjesta poslodavaca \ za savjetovanje o politikama zapošljavanja i razumijevanje gdje su slobodna radna mjesta, kroz inpute prikupljene kroz djelovanje LPZ-a
 - Medijima u pružanju osnove za istraživačko izvještavanje o lokalnom tržištu rada.

Anketa poslodavaca u 2014. godini na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije

Cilj istraživanja je otkriti trenutne oblike zapošljavanja i prepoznati obrasce potreba tržišta rada za različitim profilima radnika. Putem upitnika prikupljene su informacije, izravno od poslodavaca, o promjenama u zaposlenosti u protekloj godini, potrebama za novim radnicima te potencijalnim viškovima radnika u 2014. godini uz identificiranje profila i kompetencija radnika koji bi se mogli zaposliti ili pojaviti kao višak te eventualnim poteškoćama pri nalaženju odgovarajućeg kadra. Također, istražujemo raširenost i potrebu obrazovanja radnika te mogućnost stručne prakse u organizaciji poslodavca, interes i informiranost poslodavca za mjere poticanja zapošljavanja te iskustva suradnje s HZZ-om.

Anketom poslodavaca za 2014. godinu prikupljeni su podaci kroz šest područja:

- I. Osnovni podaci o poslodavcu:** naziv i oblik vlasništva
- II. Zapošljavanje u prethodnoj godini (prema spolu)**
 - promjene u zaposlenosti temeljem ugovora o radu (ulasci, izlasci, stanje)
 - struktura novozaposlenih radnika temeljem ugovora o radu - prema trajanju zaposlenja, razini obrazovanja
 - zapošljavanje temeljem drugih oblika rada (ugovor o djelu, autorski ugovor, studentski ili učenički ugovor)
 - broj realiziranih vrijednosnih kupona za sezonski rad u poljoprivredi
 - struktura radnika koji su prestali raditi tijekom prethodne godine prema razlozima prestanka rada
- III. Poteškoće pri zapošljavanju radnika**
 - način traženja radnika za zapošljavanje u prethodnoj godini
 - eventualne poteškoće pri pronalaženju radnika: razlozi poteškoća te najčešće zanimanje nedostajućih radnika
- IV. Planirano zapošljavanje i potencijalni viškovi radnika u tekućoj godini**
 - planirani broj zapošljavanja radnika na temelju ugovora o radu u 2014. godini prema oblicima rada: neodređeno i određeno vrijeme, sezonski poslovi te prema razini obrazovanja

- najčešća zanimanja potrebnih radnika s iskazanim brojem radnika, vještinama potrebnim za obavljanje zanimanja i prikladna razina obrazovanja iskazanom zanimanja
- spremnost poslodavca na zapošljavanje uz predložene intervencije kao poticaj zapošljavanju
- očekivane promjene u zaposlenosti na kraju 2014. godine
- razlozi eventualnog smanjenja broja radnika te najčešća zanimanja radnika potencijalnih viškova s dodatnim obilježjima

V. Obrazovanje i stručna praksa

- usavršavanje radnika organizirano interno ili od strane vanjskih edukatora
- provođenje stručne prakse ili naukovanja kod poslodavaca s pripadajućim brojem učenika
- spremnost na organiziranje stručne prakse za osobe koje se obrazuju ili osposobljavaju za zanimanja koja zapošljavaju poslodavci u određenim slučajevima

I. Suradnja s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje

- opseg korištenja usluga HZZ-a
- zadovoljstvo dobivenim uslugama prema vrsti usluga
- informiranost o mjerama za poticanje zapošljavanja HZZ-a i zainteresiranost za njihovo korištenje.

Metodologija istraživanja i uzorak

Ovim smo istraživanjem nastojali prikupiti valjane i pouzdane procjene temeljene na iskazima poslodavaca te je primijenjeno anketno istraživanje kao najefikasniji alat za tu svrhu.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje krajem 2013. godine bilo 498.320 zaposlenih osiguranika (429.496 na području Grada Zagreba i 68.824 na području Zagrebačke županije).

Odabir poslodavaca je izvršen iz interne baze poslodavaca Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koja se temelji na podacima dobivenim od Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Državnog zavoda za statistiku.

Pri strukturiranju anketnog uzorka primijenjen je stratificirani proporcionalni uzorak. Osnovni stratumi na koje su gospodarski subjekti grupirani u strukturiranju ovog uzorka su područja djelatnosti sukladno Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti - NKD 2007 te njihova podjela na mikro (1-9 zaposlenih), male (10-49), srednje (50-249) i velike (>250) poslodavce, ovisno o broju radnika. Proporcionalnost je osigurana na županijskoj razini po dimenzijama područja djelatnosti i broja zaposlenih.

U uzorak za anketiranje 2014. godine uključeno je 1.860 poslodavaca (1.175 s područja Grada Zagreba i 685 s područja Zagrebačke županije) s ukupnim brojem zaposlenih od 206.925, što čini 41,5% ukupne zaposlenosti na prostoru Područnog ureda Zagreb.

Anketa poslodavaca provedena je putem upitnika koji je poštom dostavljen poslodavcima. Savjetnici za zapošljavanje svojim su izravnim kontaktima s poslodavcima pomogli ispunjavanje upitnika. **Upitnik se mogao ispuniti i online** na web stranici <http://upitnici.hzz.hr> uz osobni pristupni kod. Online upitnik je bio brži i lakši način popunjavanja od tiskanog, jer je sučelje automatski raspoznavalo unesena zanimanja i postavljalo samo ona pitanja na koja se očekivao odgovor poslodavca.

Provedba ankete je trajala šest tjedana, od 20. siječnja do 28. veljače 2014. godine. Tijekom navedenog razdoblja provedbe **u anketi su sudjelovala 1.104 poslodavca ili 59,4% od uzorkovanog broja. Kod anketiranih su poslodavaca bila zaposlena 129.373 radnika, što čini 62,5% u odnosu na uzorak te 26,0% u odnosu na ukupan broj zaposlenih na prostoru Područnog ureda Zagreb.** Od ukupnog broja poslodavaca (1.104) koji su sudjelovali u anketi s područja Grada Zagreba bila su 683 poslodavca sa 113.940 zaposlenih što čini 26,5% od ukupnog broja zaposlenih. Obuhvat odnosno broj anketiranih u odnosu na broj uzorkovanih poslodavaca iznosio je za Grad Zagreb 58,1%

Struktura anketiranih poslodavaca

Prema veličini poslodavca, uzimajući u obzir broj zaposlenih, **najveći broj anketiranih čine mikro poslodavci** (do 9 zaposlenih) - **441 ili 39,9%, zatim mali poslodavci** (od 10 do 49 zaposlenih) - **336 ili 30,4%, srednji poslodavci** (od 50 do 249 zaposlenih) - **216 ili 19,6% te veliki poslodavci** (s 250 i više zaposlenih) - **111 ili 10,1%.**

Anketom je obuhvaćeno **918 trgovačkih društava ili ustanova (83,2%) i 186 poslodavaca obrtnika (16,8%)**

S obzirom na sektor vlasništva poslodavaca koji su sudjelovali u anketi, **većina je iz privatnog ili pretežito privatnog vlasništva (810 ili 73,4%),** zatim 255 poslodavaca ili 23,1% iz državno/javnog ili pretežito državno/javnog vlasništva, dok 39 poslodavaca ili 3,5% pripada ostalim sektorima vlasništva (udruge, zajednice i sl.)

Tablica 1(T-1) –

T - 1. Broj anketiranih poslodavaca i zaposlenih radnika prema veličini, tipu i sektoru vlasništva						
	Broj obuhvaćenih poslodavaca			Broj obuhvaćenih zaposlenih		
	PU Zagreb	Grad Zagreb	Zagrebačka županija	PU Zagreb	Grad Zagreb	Zagrebačka županija
UKUPNO	1.104	683	421	129.373	113.940	15.433
Veličina poslodavca:						
Mikro (do 9 zaposlenih)	441	225	216	1.468	764	704
Mali (10 do 49 zaposlenih)	336	203	133	7.265	4.288	2.977
Srednji (50 do 249 zaposlenih)	216	155	61	22.574	16.691	5.883
Veliki (250 i više zaposlenih)	111	100	11	98.066	92.197	5.869
Tip poslodavca:						
Pravna osoba (trgovačko društvo ili ustanova)	918	610	308	128.501	113.614	14.887
Obrt	186	73	113	872	326	546
Sektor vlasništva:						
Privatno/pretežito privatno	810	491	319	64.476	54.242	10.234
Državno/javno / pretežito državno/javno	255	161	94	64.055	58.886	5.169
Ostalo	39	31	8	842	812	30

Promatrajući prema područjima Nacionalne klasifikacije djelatnosti (NKD 2007), najveći broj poslodavaca koji je sudjelovao u istraživanju je iz područja djelatnosti prerađivačke industrije (111 poslodavaca ili 10,1%), trgovine na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla (102 poslodavca ili 9,2%), a zatim slijede poslodavci iz područja obrazovanja (97 ili 8,8%), djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (80 ili 7,2%) te građevinarstva (79 ili 7,2%). Zbog malog broja poslodavaca i zaposlenih u djelatnosti kućanstava kao poslodavaca (6 poslodavaca sa 7 zaposlenih) te u djelatnosti izvan teritorijalnih organizacija i tijela (4 poslodavca sa 24 zaposlena) u daljnjim razmatranjima ova područja neće biti zasebno analizirana.

Zaposlenost i zapošljavanje u 2013. godini

Promjene u zaposlenosti tijekom 2013. godine

Tijekom 2013. godine kod anketiranih poslodavaca ostvaren je nešto manji broj novog zapošljavanja od broja otpuštanja (za 10 radnika), što je rezultiralo gotovo istim brojem zaposlenih na kraju 2013. godine. **U prethodnoj godini anketirani poslodavci su zaposlili ukupno 22.461 radnika, što čini 17,4% u odnosu na ukupnu zaposlenost anketiranih subjekata krajem 2012. godine. U istom je razdoblju prestao raditi 22.471 radnik ili 17,4% od ukupnog broja zaposlenih. Bez obzira na prisutnu visoku fluktuaciju na godišnjoj razini, nije ostvarena značajna promjena broja zaposlenih na kraju 2013. u odnosu na 2012. godinu.** Ako promatramo prema spolu broj zaposlenih žena se povećao za 1.230 ili 2,0%, dok se broj zaposlenih muškaraca smanjio za 1.240 ili 1,8%.

U Gradu ostvaren manji broj novog zapošljavanja od broja otpuštanja, u Gradu je ostvareno smanjenje zaposlenosti za 580 radnika ili 0,5% (smanjenje zaposlenosti muškaraca za 1.369 ili 2,4%, ali povećanje zaposlenosti žena za 789 radnica ili 1,4%)

Povećanje zaposlenosti, kao rezultat većeg opsega novog zapošljavanja od prestanaka rada radnika, ostvareno je u devet područja djelatnosti, dok je u deset područja zabilježen pad broja zaposlenih. **Veći broj zaposlenih ostvaren je u području trgovine (za 7,8%), administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti (za 6,9%), pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (za 4,5%), poslovanja nekretninama (za 3,3%), prerađivačke industrije (za 2,6%), obrazovanja (za 2,5%) i dr.** S druge strane, **pad zaposlenosti, uzrokovan većim prestankom rada u odnosu na novo zapošljavanje radnika, zabilježen je u ovim područjima: prijevoz i skladištenje (-7,3%), opskrba električnom energijom (-4,0%), ostale uslužne djelatnosti (-2,7%), poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (-2,4%), javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje (-2,2%), građevinarstvo (-2,1%) i dr.**

Negativne promjene u zaposlenosti, odnosno manje udjele zapošljavanja od prestanaka rada tijekom 2013. ostvarili su samo veliki poslodavci (-0,2%) te poslodavci iz sektora državno/javnog i pretežito državno/javnog vlasništva. (-3,1%). Istovremeno, najveću pozitivnu razliku u udjelima zapošljavanja i prestanaka rada ostvarili su mali poslodavci (za 1,7%) te poslodavci iz privatnog sektora vlasništva (za 3,3%). Najveća fluktuacija radnika zabilježena je kod mikro poslodavaca te u privatnom sektoru vlasništva.

Struktura novog zapošljavanja tijekom 2013. godine

Novo zapošljavanje tijekom 2013. godine realizirano je temeljem ugovora o radu (22.461 osoba) i temeljem drugih oblika rada - ugovora o djelu, autorskog ugovora, studentskog ili učeničkog ugovora (3.728 osoba).

Većina novog zapošljavanja ostvarena je na određeno vrijeme (78,5% ili 17.636 radnika), dok je manji broj zapošljavanja na neodređeno vrijeme (21,5% ili 4.825 radnika). Također, anketirani su poslodavci tijekom 2013. godine zaposlili 1.709 radnika na sezonskim poslovima, što čini 9,7% od zapošljavanja na određeno

vrijeme odnosno 7,6% od ukupnog zapošljavanja. Anketirani su poslodavci zaposlili i 68 osoba s invaliditetom (0,3% od ukupnog zapošljavanja).

Ugovori o radu na određeno vrijeme su najčešći oblik zapošljavanja kod svih poslodavaca, no češći su kod srednjih i velikih poslodavaca, te u privatnom sektoru i ostalim oblicima vlasništva. Zapošljavanju osoba s invaliditetom skloniji su mikro poslodavci, poslodavci u javnom sektoru te naročito u ostalim oblicima vlasništva. Zapošljavanje na određeno vrijeme najčešće je bilo kod poslodavaca iz administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti (89,4% od ukupnog zapošljavanja), prijevoza i skladištenja (87,4%), djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (87,3%) kao i djelatnosti građevinarstva (86,5%)

Prema obrazovnoj strukturi novozaposlenih radnika, više od polovice ima završeno četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje (55,2% ili 12.388 osoba).

Udio zaposlenih s trogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem bio je 15,7% (3.528 osoba), sa završenim diplomskim studijem odnosno fakultetom ili akademijom 13,3% (2.976 osoba) te s nezavršenom ili završenom osnovnom školom 9,6% (2.166 osoba), dok je udio osoba s dodiplomskim studijem ili višom školom iznosio 6,2% (1.403 osobe). Nešto su veće razlike na županijskoj razini kod zapošljavanja radnika s četverogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem (u Gradu Zagrebu 57,2% ili 11.243 osobe, a u Zagrebačkoj županiji 41,1% ili 1.145 osoba) te trogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem (u Gradu Zagrebu 14,1% ili 2.770 osoba, a u Zagrebačkoj županiji 27,2% ili 758 osoba).

Tijekom 2013. godine radnici niže obrazovne razine bili su najprisutniji u zapošljavanju u djelatnostima poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (35,7%), administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti (21,2%) te građevinarstva (20,7%), dok su radnici za srednjoškolskom razinom obrazovanja bili najprisutniji u djelatnosti prijevoza i skladištenja (89,5%), trgovine (84,7%) kao i djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (79,6%). Zapošljavanje radnika s visokoškolskim obrazovanjem najzastupljenije je u djelatnostima obrazovanja (75,3%), rudarstva i vađenja (75,0%) te opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom (73,5%).

Kod anketiranih poslodavaca u 2013. godini zaposleno je **3.728 radnika na temelju ugovora o djelu**. Najprisutniji je kod velikih (40,5%) i srednjih poslodavaca (38,1%) te ga češće koriste poslodavci iz državnog i javnog sektora (45,1%) i ostali tipovi poslodavaca (udruge, zajednice i sl.) - 46,2%. S obzirom na područje djelatnosti, najzastupljeniji je bio kod poslodavaca u javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (55,1%), obrazovanju (41,7%) te kod poslodavaca u djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (39,2%). Promatrano po županijama, češći oblik zapošljavanja bio je u Gradu Zagrebu (28,5%) u odnosu na Zagrebačku županiju (19,0%).

Istovremeno, kod anketiranih je poslodavaca zaposleno **5.229 radnika na temelju autorskog ugovora**. Najprisutniji je kod velikih (20,7%) i srednjih poslodavaca (17,3%) te ga češće koriste poslodavci iz državnog i javnog sektora (20,9%) i ostali tipovi poslodavaca (35,9%). Najzastupljeniji je bio kod poslodavaca u području umjetnosti, zabave i rekreacije (30,2%), javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom

osiguranju (28,3%) te u stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima (26,2%). S obzirom na županije, češći oblik zapošljavanja bio je u Gradu Zagrebu (16,1%) u odnosu na Zagrebačku županiju (8,7%).

U 2013. godini zaposleno je i **4.180 osoba preko studentskog ili učeničkog ugovora**. Najprisutniji je kod velikih (43,2%) i srednjih poslodavaca (32,2%) te ga podjednako često koriste poslodavci iz državnog i javnog sektora (22,4%) kao i poslodavci iz privatnog sektora (21,7%), a nešto češće ostali tipovi poslodavaca (30,8%). S obzirom na područje djelatnosti, najzastupljeniji je bio kod poslodavaca u području umjetnosti, zabave i rekreacije (39,6%) te kod poslodavaca području administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti (32,4%). Promatrano po županijama, češći oblik zapošljavanja bio je u Gradu Zagrebu (28,9%) u odnosu na Zagrebačku županiju (11,3%).

Tijekom 2013. godine **7 poslodavaca je koristilo vrijednosne kupone tzv. vouchere za sezonski rad u poljoprivredi**. Vrijednosne kupone mogu realizirati fizičke ili pravne osobe koje obavljaju registriranu poljoprivrednu djelatnost ili fizičke osobe nositelji obiteljskog poljoprivrednog gospodarstva. Tijekom 2013. godine realiziran je ukupno 8.361 vrijednosni kupon za sezonski rad u poljoprivredi, uglavnom na području Zagrebačke županije .

Prestanak rada radnika u 2013. godini - struktura i razlozi

Tijekom 2013. godine kod anketiranih je poslodavca prestao raditi ukupno 22.471 radnik ili 17,4% od ukupnog broja zaposlenih na kraju 2012. godine.

Najčešći razlozi prestanka rada radnika bili su istek ugovora o radu na određeno vrijeme (50,2%) te sporazumni raskid ugovora o radu (27,7%), dok su ostali razlozi zastupljeni u znatno manjem opsegu (otkaz od strane poslodavca - 9,6%, umirovljenje - 6,6%, otkaz od strane radnika - 3,6% i neki drugi razlog - 2,3%). Na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije situacija je gotovo identična.

Istek ugovora o radu na određeno vrijeme najzastupljeniji je razlog prestanka rada bez obzira na veličinu poslodavca, zatim u privatnom sektoru vlasništva te kod ostalih oblika vlasništva. Sporazumni raskid ugovora o radu također je vrlo zastupljen bez obzira na veličinu poslodavca, ali je najzastupljeniji u javnom sektoru. Otkazi od strane poslodavaca češći su kod mikro poslodavaca te u privatnom sektoru. Umirovljenje je češći razlog kod velikih poslodavaca te kod poslodavaca iz javnog sektora, dok su otkazi od strane radnika nešto češći kod malih i srednjih poslodavaca te u privatnom sektoru vlasništva. Kod nekih drugih razloga prestanka rada poslodavci su uglavnom navodili smrt radnika te mirovanje radnog odnosa, a češći su bili kod mikro poslodavca i u javnom sektoru.

Istek ugovora o radu na određeno vrijeme najzastupljeniji je razlog prestanka rada u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (82,3%) te u djelatnosti obrazovanja (64,6%), a sporazumni raskid ugovora o radu u prijevozu i skladištenju (50,6%) te stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima (46,9%). Otkaz od strane

poslodavca najzastupljeniji je u opskrbi električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom (56,9%), a otkaz od strane radnika u informacijama i komunikacijama (30,3%). Odljev radnika kroz umirovljenje relativno je najčešći oblik prestanka rada u javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (36,1%) te u opskrbi električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom (24,5%)

Poteškoće pri zapošljavanju radnika tijekom 2013. godine

Način traženja radnika

Prilikom traženja radnika poslodavci koriste različite izvore informacija o potencijalnim radnicima. **Najviše poslodavaca radnike je tražilo posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** (496 poslodavaca ili **48,1%** od ukupnog broja poslodavaca koji su odgovorili na ovo pitanje). Osim posredovanja Zavoda, poslodavci u velikoj mjeri koriste i oglašavanje na Internetu (294 poslodavca ili 28,5%), uvid u vlastitu bazu životopisa (281 ili 27,2%), osobna poznanstva (232 ili 22,5%), dok je oglašavanje u ostalim medijima (novine, radio, TV) koristilo 106 poslodavaca ili 10,3%. Poslodavci su također radnike za zapošljavanje tražili među osobama koje su kod njih bile na praksi, naukovanju ili stručnom osposobljavanju (103 poslodavca ili 10,0%), posredovanjem privatnih agencija za zapošljavanje (53 ili 5,1%) te na neki drugi način (26 ili 2,5%).

Planirano zapošljavanje u 2014. godini

Jedno od ključnih poglavlja strukturiranih u upitniku za poslodavce odnosi se na planirano zapošljavanje radnika i njegovu strukturu u pogledu trajanja radnog vremena, namjeri zapošljavanja sezonskih radnika, potrebnim zanimanjima budućih radnika s potrebnim vještinama za obavljanje iskazanog zanimanja te pripadajućeg obrazovanja.

Anketirani su poslodavci prognozirali da će u 2014. godini zaposliti ukupno 44.198 radnika na temelju ugovora o radu, što ukazuje na stopu planiranoga zapošljavanja (postotak u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod anketiranih poslodavaca) od 10,0 %, što je neznatno manje od očekivanja iskazanih u prošlogodišnjoj anketi poslodavaca (10,2%). Ovaj je broj, kao i svake godine, bitno konzervativniji od zapošljavanja koje će poslodavci doista realizirati, te prvenstveno ukazuje na optimizam očekivanja.

Prema predviđanjima anketiranih, najveći se broj planiranoga zapošljavanja odnosi na poslodavce s područja Grada Zagreba (7.536 ili 17,1% od ukupnog broja za RH) Stopa planiranog zapošljavanja kod poslodavaca u Gradu Zagrebu osjetno je niža od prosječne na nacionalnoj razini te iznosi 6,7%

Poteškoće s pronalaženjem potrebnih radnika

Na razini RH od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, na pitanje o poteškoćama koje su imali prilikom pronalaženja potrebnih radnika, 1.156 poslodavaca (19,1 % od ukupnog broja odgovora) dalo je potvrđan odgovor iskazavši poteškoće u pronalaženju radnika, što istovremeno upućuje kako se četiri petine poslodavaca koji

su tražili radnike nisu susrele s poteškoćama pri traženju radnika. U pronalaženju potrebnih radnika poteškoće su nešto češće imali srednji i veliki poslodavci (njih 23,1% odnosno 22,6%). Također, s poteškoćama pri zapošljavanju susretali su se nešto učestalije susretali poslodavci privatnog sektora (20,6 %) nego oni u javnom (16,4%).

Na području Grad Zagreba 91 od 456 anketiranih poslodavaca (20%) imalo je poteškoće pri traženju radnika.

Očekivane promjene u zaposlenosti 2014. godine

Anketiranjem poslodavaca nastojali smo utvrditi i očekivanja poslodavaca u pogledu promjena u zaposlenosti na kraju 2014. u odnosu na 2013. godinu te, u slučaju očekivanoga smanjenja broja zaposlenih radnika, istražiti razloge smanjenja i obilježja radnika potencijalnih viškova.

Što se tiče očekivane promjene zaposlenosti u Gradu Zagrebu povećanje do kraja 2014. godine očekivano kod poslodavaca iznosi 0,4 %

Osnovne informacije

Gospodarski kontekst (nacionalna razina)

Gospodarsko okruženje

Gospodarska kretanja u 2013. godini obilježena su daljnjim padom ukupne aktivnosti. Realni bruto domaći proizvod na godišnjoj se razini smanjio 1,0%, a pad je ostvaren u sva četiri tromjesečja (-1,5% u prvom, -0,7% u drugom, -0,6% u trećem i -1,2% u četvrtom u odnosu na isto tromjesečje 2012. godine). Daljnji pad BDP-a uzrokovan je nastavkom pada domaće potražnje, prvenstveno osobne potrošnje, ali i realnog pada ukupne vrijednost izvoza roba i usluga pod utjecajem negativnog trenda robnog izvoza.

Industrijska proizvodnja u 2013. bila je 1,8% manja u odnosu na 2012. godinu, što znači nastavak pada proizvodnje, ali s relativno sporijom dinamikom u odnosu na prethodnu godinu kada je pad iznosio 5,5%. Istodobno, usporen je i pad ukupne građevinske aktivnosti, pod utjecajem oporavka građevinskih radova na infrastrukturnim građevinama. Godišnja stopa smanjenja obujma građevinskih radova iznosila je 4,1%, što je znatno niža stopa pada u usporedbi s prošlogodišnjih 11,8%. U području trgovine na malo zabilježen je blagi oporavak u usporedbi s 2012. godinom. Nominalni promet porastao je za 1,7%, za razliku od 2012. kada je ostvarena negativna stopa od 0,9%.

Unatoč nominalnom povećanju, realni je malotrgovinski promet u 2013. godini smanjen za 0,6%, što je, ipak, znatno blaži pad u odnosu na smanjenje od 4,1% u 2012. godini.

Turizam je jedina gospodarska djelatnost koja kontinuirano bilježi pozitivne rezultate. U 2013. godini broj dolazaka turista povećan je 5,1%, a broj turističkih noćenja 3,3%. Takva kretanja rezultat su isključivo pozitivnog trenda noćenja stranih turista s obzirom da se kod domaćih turista u zadnje dvije godine, uglavnom bilježi trend pada broja noćenja.

Udio inozemnih turista u ukupnome broju dolazaka bio je 88,1%, a u broju noćenja 92,1% naspram 11,9% dolazaka i 7,9% noćenja domaćih turista. Vanjskotrgovinski promet u 2013. godini obilježili su negativni trendovi. Izvoz iz Hrvatske je smanjen za 6,1%, uz istodobno smanjenje i uvoza u Hrvatsku za 1,9%. Pokrivenost uvoza izvozom smanjila se od 59,4% u 2012. na 56,9% u 2013. godini. U 2013. godini zabilježen je nominalni rast prosječno isplaćenih neto plaća zaposlenih od 0,7%, no, s obzirom na ostvarenu inflaciju od 2,2% realne su plaće zaposlenih imale negativnu stopu promjene od 1,5%.

Nepovoljna kretanja u gospodarstvu odrazila su se i na tržište rada. Nastavio se pad registrirane zaposlenosti a porast nezaposlenosti. Prosječni broj registriranih zaposlenih osoba smanjio se s 1.395.116 u 2012. na 1.364.298 u 2013. godini, što je smanjenje od 2,2%. Istodobno, prosječni broj nezaposlenih povećao se sa 324.324 u 2012. na 345.112 u 2013. godini, što je porast od 6,4%. Pod utjecajem povećanja broja nezaposlenih te istodobnoga smanjenja broja zaposlenih osoba povećana je prosječna godišnja stopa registrirane nezaposlenosti od 18,9% u 2012. na 20,3% u 2013. godini. Nadalje, godine 2013. došlo je do povećanja broja zaposlenih s evidencije nezaposlenih, i to za 16,7%. Zapošljavanje je bilo veće zahvaljujući većem broju traženih radnika, koji je porastao 8,7%. Štoviše, broj traženih radnika, kao i broj

evidentiranoga zapošljavanja, raste već četvrtu godinu zaredom, što održava pozitivnu reakciju poslodavaca na povećanu vjerojatnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta.

Tijekom šestotjednoga razdoblja provedbe anketu je valjano ispunio ukupno 9.851 poslodavac, tj. 74,4% od uzorkovanoga broja, što predstavlja zadovoljavajući odaziv. Kod anketiranih je poslodavaca bilo zaposleno 440.960 radnika, što čini 31,6% u odnosu na ukupni broj zaposlenih u Republici Hrvatskoj, slično kao i prethodnih godina.

Postoje određene razlike u postignutome obuhvatu (broj anketiranih u odnosu na broj uzorkovanih) poslodavaca po pojedinim županijama. Najveći je obuhvat poslodavaca ostvaren na područjima: Ličko-senjske (92,2%), Sisačko-moslavačke (88,6%), Međimurske (87,5%), Krapinsko-zagorske (86,3%), Virovitičko-podravske (85,9%), Bjelovarsko-bilogorske (84,2%), Požeško-slavonske (83,1%), Koprivničko-križevačke (81,1%) te Primorsko-goranske županije (80,6%), a najmanji je obuhvat iz: Istarske (48,7%), Grada Zagreba (58,1%), Zagrebačke (61,5%), Zadarske (63,9%) i Karlovačke županije (64,6%).

S obzirom na regionalni raspored, porast broja zaposlenih u 2013. godini ostvaren je u šesnaest županija, dok pet županija bilježi smanjenje broja zaposlenih. Najveći porast zaposlenosti ostvaren je kod anketiranih poslodavaca u Splitsko-dalmatinskoj županiji (6,0%), zatim u Požeško-slavonskoj (4,1%), Zagrebačkoj i Karlovačkoj (po 3,8%), Šibensko-kninskoj (3,2%) i Zadarskoj (2,7%). Istodobno, smanjenje broja zaposlenih ostvareno je kod poslodavaca Vukovarsko-srijemske županije (-1,7%), Sisačkomoslavačke županije (-1,3%), Grada Zagreba i Dubrovačko-neretvanske županije (po -0,5%) te Primorsko-goranske županije (-0,2%). Fluktuacija je bitno viša u obalnim županijama koje karakterizira visok značaj turističke djelatnosti.

Regionalni raspored planiranoga zapošljavanja

Dobiveni rezultati unutar anketiranog broja poslovnih subjekata ukazuju na neravnomjeran prostorni raspored prognoziranog zapošljavanja po pojedinim županijama Republike Hrvatske.

Prema predviđanjima anketiranih, najveći se broj planiranoga zapošljavanja odnosi na poslodavce s područja Grada Zagreba (7.536 ili 17,1% od ukupnog broja), zatim Istarske (5.042 ili 11,4%), Primorsko-goranske (4.541 ili 10,3%), Osječko-baranjske (2.823 ili 6,4%), Zadarske (2.818 ili 6,4%) te Splitsko-dalmatinske županije (2.801 ili 6,3%). S druge strane, najmanji apsolutni broj radnika planiraju zaposliti poslodavci iz Požeško-slavonske (637 ili 1,4%), Zagrebačke (765 ili 1,7%), Karlovačke (766 ili 1,7%), Krapinsko-zagorske (784 ili 1,8%), Koprivničko-križevačke (802 ili 1,8%), Virovitičko-podravske (974 ili 2,2%) i Međimurske županije (1.000 ili 2,3%).

Najniža stopa planiranog zapošljavanja predviđa se kod poslodavaca na području Varaždinske županije (4,3%), a osjetno niže stope od prosječne na nacionalnoj razini imaju i: Zagrebačka (5,0%), Krapinsko-zagorska i Koprivničko-križevačka (5,9% svaka), Karlovačka (6,1%), Međimurska i Grad Zagreb (6,7% svaka), Splitsko-dalmatinska (7,8%) i Požeško-slavonska (8,0%) županija.

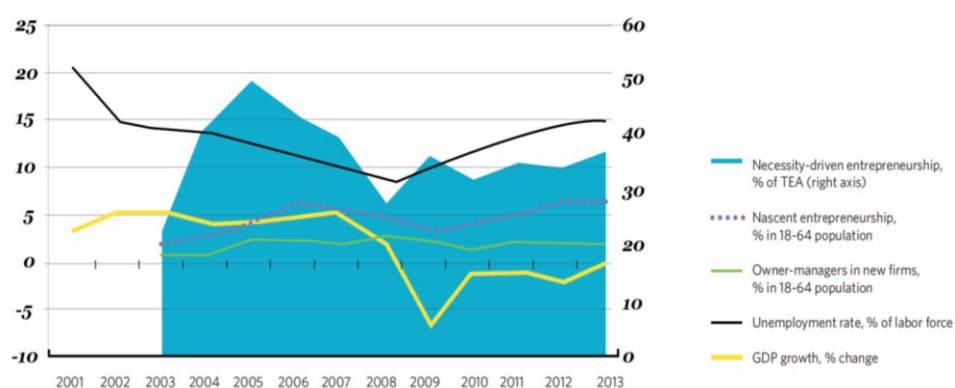
Uz već navedeno valja istaknuti da prema izvještaju *Global Entrepreneurship Monitor 2013 Global Report*, neke ekonomije iz EU kao što su Hrvatska, Irska i Slovenija imaju visoku razinu međunarodne orijentacije, kao relativno male ekonomije imaju veliku potrebu sudjelovati u međunarodnoj trgovini, u čemu imaju i dugu tradiciju.

Ističe se primjer hrvatske kao države suočene sa značajnim promjenama u posljednjih petnaest godina. Hrvatska je doživjela nekoliko velikih reformi jer je proglasila neovisnost od bivše socijalističke države Jugoslavije 1991. Ratnim razaranjima u razdoblju 1991-1995 usporene su mnoge planirane reforme što je imalo dugoročni učinak na visok udio poduzetnika nastalih iz nužde u razdoblju do 2005. Od 2000. fokus je bio na ulasku u Europsku uniju te su u skladu s tim ciljem

poticana ulaganja u razvoj ljudskih potencijala, infrastrukturu i obrazovanje te kulturu. Izgledi za ulazak u EU potaknuli su gospodarstvo kao što se može vidjeti iz ekonomskih pokazatelja u *Tablici 2 (T-2)*. Godišnji rast BDP-a je bio stabilan na pet posto, a stopa nezaposlenosti pala s 20,5 posto na 8,4 posto između 2001. i 2008. Nakon 2008. financijska kriza pogodila je posebno teško nekoliko europskih gospodarstava i Hrvatska se također suočila s posljedicama istog. Stoga kada je Hrvatska službeno postala 28. članica Europske unije 1. srpnja 2013, bio je to još uvijek važan događaj, ali popraćen u manje pozitivnom ozračju nego je očekivano na početku pregovora.

Iz *Tablice 2 (T-2)* može se vidjeti da je povećanje stope nezaposlenosti od 2008. popraćeno visokim postocima poduzetničke aktivnosti u ranom stadiju, koja je nastala iz nužde. Uzorak također pokazuje rastući jaz između takvog poduzetništva i stope Vlasnika-menadžera u novonastalim poduzećima, što upućuje da je to prilično teško za nove poduzetnike da pokrenu i održavaju svoje poduzetničke pothvate.

Tablice 2 (T-2) Global Entrepreneurship Monitor 2013 Global Report indikatori za Hrvatsku 2001-2013.



Sources: GEM Adult Population Surveys and IMF World Economic Outlook, October 2013
Note: Croatia participated in GEM since 2003

Sažetak nacionalne ankete poslodavaca 2014.

Baza, uzorak i odaziv poslodavaca. Osnovni skup za odabir poslodavaca za anketiranje bila je interna baza poslodavaca Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje sa 149.679 poslodavaca i 1.269.932 zaposlene osobe. S obzirom da su, prema podacima Hrvatskoga zavoda za mirovinsko osiguranje, krajem 2013. godine bila 1.393.823 zaposlena osiguranika, ovaj osnovni skup obuhvaća 91,1% ukupne populacije zaposlenih u RH. U uzorak za anketiranje uključeno je 13.245 poslodavaca s ukupnim brojem zaposlenih od 582.564, što čini 41,8% ukupne zaposlenost u RH. Anketu je valjano ispunilo ukupno 9.851 poslodavac, tj. 74,4% od uzorkovanoga broja, što predstavlja zadovoljavajući odaziv. Kod anketiranih je poslodavaca bilo zaposleno 440.960 radnika, što čini 31,6% u odnosu na ukupni broj zaposlenih, slično kao i prethodnih godina.

Struktura anketiranih poslodavaca. Anketom su obuhvaćeni poslodavci svih pravnih oblika i sektora vlasništva, te iz svih područja djelatnosti i svih županija. Najveći broj anketiranih čine mikro poslodavci (do 9 zaposlenih) – 5.381 ili 54,6%; zatim, 28,6% (2.817) mali poslodavci (od 10 do 49 zaposlenih), 13,5% (1.334) srednji, te 3,2% (319) veliki poslodavci. Anketom je obuhvaćeno 6.888 trgovačkih društava ili ustanova (69,9 %) i 2.963 poslodavca obrtnika (30,1%). Obrtnici pretežito pripadaju skupini mikro poslodavaca (njih 2.638, odnosno 89,0%). S obzirom na sektor

vlasništva, gotovo tri četvrtine anketiranih (7.124 ili 72,3%) su privatnog ili pretežito privatnog vlasništva, dok nešto manje od jedne četvrtine anketiranih (2.271 ili 23,1%) su poduzeća i ustanove u državnom ili pretežito državnom vlasništvu. U pojedinim županijama odaziv poslodavaca kretao se od 324 do 715, što predstavlja adekvatan broj za usporedne analize na županijskoj razini.

Promjene u zaposlenosti prethodne godine. Tijekom godine anketirani su poslodavci zaposlili ukupno 95.457 radnika, što čini 21,9% u odnosu na broj zaposlenih početkom godine, dok su u istom razdoblju kod istih poslodavaca prestala raditi 90.744 radnika ili 20,8% od ukupnoga broja zaposlenih. Dakle, na godišnjoj je razini prisutna visoka fluktuacija, ali je njome ostvareno povećanje zaposlenosti od 4.713 radnika ili 1,1%.

Kretanja u zaposlenosti kod anketiranih subjekata 2013. godine treću su godinu za redom pozitivna, pri čemu je vidljivo povećanje stope rasta u odnosu na 2012. godinu.

Sektor mikro poslodavaca bilježi najveću fluktuaciju radnika, ali je ujedno i uvećao ukupnu zaposlenost za 3,2%. S veličinom poslodavca smanjuje se i prosječan porast broja zaposlenih. Poslodavci u privatnom sektoru iskazuju puno veću fluktuaciju, ali i rast zaposlenih (2,5%) nego poslodavci u državnom ili javnom vlasništvu koji su u prosjeku smanjili broj zaposlenih za 0,8%.

Način traženja i poteškoće pri zapošljavanju radnika. U 2013. godini čak je 74,4% anketiranih poslodavaca tražilo radnike. Među njima je najveći dio onih (61,2%) koji su radnike tražili posredovanjem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Pri traženju zaposlenika poslodavci učestalo koriste i vlastite resurse: osobna poznanstva (35,2%) te vlastite baze životopisa (27,4%); zatim oglašavanje u medijima: na Internetu (20,0%) te u ostalim medijima (11,0%), a u 10,9% slučajeva praksa, naukovanje ili stručno osposobljavanje bili su način identifikacije i selekcije mladih zaposlenika.

Četiri petine poslodavaca (80,9%) koji su tražili radnike nisu se susreli s poteškoćama pri traženju radnika. Kada imaju poteškoća u zapošljavanju, najčešći je problem nedostatak osoba traženog obrazovanja (u 54,8% slučajeva), a potom nedostatno radno iskustvo

(44,8%). Dio poslodavaca (11,6% anketiranih) identificirao je specifično zanimanje u kojem je imao poteškoće u zapošljavanju radnika, na temelju čega je izračunat indeks deficitarnosti. U odnosu na broj zaposlenih, problemi su se najučestalije javljali u rodu zanimanja stručnjaka i znanstvenika: poglavito kod informatičara, farmaceuta, defektologa, profesora i nastavnika matematike te inženjera strojarstva, što odgovara i dosadašnjim godišnjim preporukama koje izdaje HZZ.

Planirano zapošljavanje u 2014. godini. Anketirani su poslodavci prognozirali da će u tekućoj godini zaposliti ukupno 44.198 radnika temeljem ugovora o radu, što daje stopu planiranog zapošljavanja (postotak u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod anketiranih poslodavaca) od 10,0%, što je neznatno manje od očekivanja iskazanih u anketi poslodavaca 2013. godine (10,2%). Najveći broj novozaposlenih u odnosu na postojeći broj zaposlenih planiraju mikro poslodavci (37,2%). Znatno niže stope zapošljavanja s obzirom na trenutni broj zaposlenih predviđaju mali (13,6%), srednji (9,8%) te osobito veliki (6,9%) poslodavci. Nadalje, prema sektoru vlasništva anketiranih poslodavaca, namjere zapošljavanja znatno su izraženije u privatnom sektoru (13,0%) u odnosu na državni i javni sektor gdje postoje bitna ograničenja novog zapošljavanja, te stopa planiranog zapošljavanja iznosi 5,9%. Najviša stopa novoga zapošljavanja predviđa se u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (62,4%), a zatim u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (30,8%). Istodobno, potrebe za zapošljavanjem najizraženije su kod poslodavaca s područja Istarske županije (stopa planiranog zapošljavanja iznosi 27,4%), zatim Ličko-senjske (24,2%), Šibensko-kninske (23,0%) i Dubrovačkonerećanske (21,6%) županije. Većina planiranoga zapošljavanja (85,1%) predviđa se na određeno vrijeme, a jedna polovina tog zapošljavanja (49,9%) odnosi se na sezonske poslove.

Potražnja za zanimanjima. Poslodavci su u anketi navodili po jedno zanimanje za kojim će imati najveće potrebe za zapošljavanjem u 2014. godini. Najveći broj poslodavaca iskazuje potrebu za zapošljavanjem: konobara, prodavača, diplomiranih ekonomista, vozača teretnog vozila, kuhara, administrativnih službenika, odgojitelja predškolske djece, čistačica, diplomiranih pravnika te radnika u održavanju. Poslodavci su za njima najvažnija zanimanja ovako rangirali očekivanu razinu kompetencija: odgovornost (prosječan značaj 4,5), praktična znanja u okviru zanimanja (4,2), fleksibilnost (4,2), rad u timu (4,1), emocionalna samokontrola (4,1) i usmjerenost na potrebe stranaka (4,0).

Poslodavci procjenjuju da zanimanja iz roda znanstvenika, inženjera i tehničara u prosjeku traže najvišu razinu svih kompetencija, uz izuzetak praktičnih znanja, odgovornosti te usmjerenosti na potrebe klijenta koje se u sličnoj mjeri traže u većini zanimanja. Visoke razine socijalnih kompetencija traže se od zaposlenih u službeničkim i uslužnim zanimanjima, a manje od zaposlenih u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji. Daleko niže kompetencije iz svih ispitivanih područja traže se od zaposlenih u poljoprivrednim, te posebno jednostavnim zanimanjima.

Očekivane promjene u zaposlenosti. U strukturi odgovora poslodavaca o promjenama u zaposlenosti na kraju 2014. u odnosu na 2013. godinu, prevladavaju očekivanja kojima se neće mijenjati broj zaposlenih (45,0%), nešto više od četvrtine poslodavaca (26,9%) očekuje rast, petina (19,9%) ne može procijeniti, a 8,2% očekuje smanjenje broja zaposlenih. Sumarno, anketirani poslodavci ove godine očekuju povećanje broja zaposlenih od 1,2%, što je optimističnija procjena ukupnog kretanja nego prethodne godine, kada se predviđala stagnacija. Očekivana ukupna promjena broja zaposlenih izrazito je pozitivna kod mikro poslodavaca koji očekuju povećanje čak za 10,9%, a iznadprosječno povećanje zaposlenosti očekuju i mali poslodavci (+3,0%), dok se u skupini velikih poslodavaca očekuje neznatni pad ukupne zaposlenosti (-0,2%). S obzirom na sektor vlasništva, u privatnom se sektoru očekuje povećanje broja zaposlenih (+2,3%), a na razini cjelokupnog državnog i javnog sektora ipak se predviđa blago smanjenje (-0,4%).

Poslodavci većine djelatnosti očekuju povećanje broja zaposlenih, najviše poslodavci iz djelatnosti informacija i komunikacija (7,3%) te administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti (6,6%), dok se daljnje smanjenje očekuje u djelatnosti građevinarstva (2,0%) te prijevoza i skladištenja (1,8%).

Razlozi smanjenja broja radnika i potencijalni viškovi. Od 728 poslodavaca koji predviđaju smanjenje broja radnika, njih 55,2% ukazuje na gospodarske poteškoće kao primarni razlog smanjenja. Ukupno 27,1% poslodavaca ukazalo je na mogućnost pojave viškova radnika u tekućoj godini. Veći poslodavci češće predviđaju mogućnost viškova, a vjerojatnost pojave viškova bitno je češća u privatnom nego u javnom sektoru, najizraženija u djelatnosti građevinarstva (45,2%), a najmanja u djelatnostima javne uprave i obrane te umjetnosti i rekreacije (po 11,6%). Od poslodavaca koji očekuju viškove, većina je (24,0%) procijenila da su svi zaposlenici u sličnom riziku da postanu višak, dok je tek manjina izdvojila pojedina zanimanja (3,1%).

Obrazovanje, usavršavanje i stručna praksa radnika. Ovogodišnjom se anketom poslodavce pitalo jesu li, na koji način i koji broj radnika dodatno obrazovali i usavršavali te jesu li primali učenike ili studente na stručnu praksu i naukovanje. Skoro trećina anketiranih (3.189 poslodavaca ili 32,4% od ukupnog broja) potvrdno je odgovorila kako je u protekloj godini organizirala usavršavanje radnika, interno ili koristeći usluge vanjskih pružatelja usluga. Četvrtina zaposlenih radnika (110.133 ili 25,0%) prošlo je usavršavanje ili dodatnu edukaciju, i to najviše kod velikih poslodavaca te kod poslodavaca državnog ili javnog sektora.

Također, u 2013. godini, 27,6% anketiranih poslodavaca primalo je učenike ili studente na stručnu praksu ili naukovanje. Poslodavci su u pravilu iskazali kako bi bili spremni na intenziviranje organiziranja stručne prakse u slučaju postojanja odgovarajuće potpore: i to kod dvije trećine poslodavaca (69%) kada bi postojalo

primanje financijske potpore za uzimanje osoba na praksu, kod svakog drugog poslodavca (50,7%) kada bi postojala osigurana podrška za osposobljavanje mentora, a 56,2% poslodavaca bi bilo sklonije provođenju prakse kad bi postojao pouzdan i učinkovit sustav nalaženja i upućivanja prikladnih kandidata.

Suradnja s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje. Oko tri petine (60,9%) poslodavaca pri traženju i zapošljavanju radnika koristilo je usluge HZZ-a, pri čemu je najčešće korištena usluga objave potrebe za radnikom na web stranici HZZ-a (u 52,0% slučajeva), a najrjeđe specifična usluga stručne pomoći kod zbrinjavanja viška radnika koju je koristilo 3,9% poslodavaca. Doseg usluga HZZ-a s obzirom na veličinu poslodavca nije posve ujednačen. Mikro-poslodavci nešto rjeđe objavljuju oglase za radna mjesta preko Zavoda i traže ciljano posredovanje. Također, veliki poslodavci su bitno skloniji predstavljanju radnih mjesta na sajmovima poslova i u prostorijama HZZ-a. Profesionalnu selekciju i stručnu pomoć kod zbrinjavanja viškova također bitno češće koriste veliki poslodavci, od ostalih skupina poslodavaca. Mjere za poticanje zapošljavanja koriste poslodavci bez obzira na veličinu, ali je udio najveći među srednjim poslodavcima, a najmanji među mikro-poslodavcima.

Anketirani poslodavci općenito su zadovoljni dobivenim uslugama od strane Zavoda. Potpuno zadovoljstvo u najvećoj se mjeri izražava najčešće korištenom uslugom objave potrebe za radnikom, koje iskazuje devet od deset sudionika. Pet od šest sudionika izrazito je zadovoljno i predstavljanjem tvrtke pri HZZ-u odnosno korištenjem mjera za poticanje zapošljavanja. Ciljanim posredovanjem i profesionalnom selekcijom potpuno je zadovoljno četiri od pet sudionika ankete, te tri četvrtine korisnika pomoći kod zbrinjavanja viška radnika.

Što se tiče informiranosti poslodavaca o mjerama poticanja zapošljavanja koje Zavod provodi te zainteresiranosti za njihovo korištenje, u prosjeku su najviše informirani o mjerama stručnog osposobljavanja (60,5%) i sufinanciranja zapošljavanja novih radnika

(59,1%). Istodobno, poslodavci iskazuju i najveći interes za korištenjem tih dviju mjera, s time da su u značajnom broju zainteresirani i za preostale mjere.

Pregled najvažnijih preporuka Europske komisije u području zapošljavanja uz osvrt na Operativni program „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.

Pregled napretka provedbe posebnih preporuka po državama članicama Priložen dokumentu Komunikacija Komisije

Godišnji pregled rasta 2014.

Godišnjim pregledom rasta (GPR) bilježi se gospodarsko i socijalno stanje u Europi te određuju opći politički prioriteti za EU kao cjelinu u sljedećoj godini. Pokreće se i novi europski semestar za usklađivanje gospodarskih politika, čime se osigurava da EU i države članice međusobno usklađuju svoje gospodarske politike i napore usmjerene na promicanje rasta i otvaranje novih radnih mjesta. Ovogodišnje smjernice obilježene su određenim važnim gospodarskim i političkim trendovima.

Prije svega, u gospodarskim prognozama koje je Komisija nedavno objavila potvrđeni su znakovi postupnog oporavka u EU-u. Nakon pet godina vrlo ograničenog ili negativnog rasta EU je dočekaao pozitivan rast u drugom tromjesečju 2013. Očekuje se da će se oporavak nastaviti i stabilizirati tijekom 2014. Očekuje se da će inflacija ostati umjerena. Istodobno, kako je prikazano u Izvješću o mehanizmu upozoravanja objavljenom uz ovaj GPR, vidljivi su prvi znakovi uravnoteživanja gospodarstva EU-a i ispravljanje mnogih makroekonomskih neuravnoteženosti.

Ukupno gledano, spoj snažnijeg sustava EU-a za ekonomsko upravljanje, novog višegodišnjeg financijskog okvira EU-a i politika na razini EU-a, primjerice u pogledu uspostavljanja unutarnjeg tržišta, povezivanja Europe fizičkom infrastrukturom i provođenja digitalne agende, omogućuje stvarni napredak u stvaranju okvirnih uvjeta na razini EU-a za budući rast u Europi. Države članice trebale bi oblikovati nacionalne politike, uzimajući pritom te instrumente EU-a u cijelosti u obzir. Tako se neće samo jačati utjecaj nacionalnih politika nego i stvoriti sinergijski učinci na razini EU-a.

U tom smislu Komisija smatra ključnim održavanje smjera u kojem su se politički odgovori posljednjih godina kretali. Zadržavajući iste srednjoročne prioritete od prošle godine, Komisija predlaže da se njihova provedba prilagodi prethodno navedenim promjenjivim gospodarskim i socijalnim okolnostima. EU i države članice trebali bi stoga zadržati – a u nekim slučajevima i ojačati – usmjerenost na postizanje napretka u sljedećih pet prioriternih područja, uz različite stupnjeve naglašenosti kako je opisano u ostatku teksta:

- Diferencirana fiskalna konsolidacija usmjerena na rast
- Obnova kreditiranja u gospodarstvu
- Promicanje rasta i konkurentnosti za sadašnjost i budućnost
- Rješavanje problema nezaposlenosti i socijalnih posljedica krize

Ovim radnim dokumentom pruža se privremeni pregled stanja u području provedbe posebnih preporuka po pojedinačnim državama članicama (CSR) i za čitavo europodručje. U pregledu je u obzir uzet napredak postignut tijekom protekle tri godine i u njemu su prikazane ključne reforme poduzete od pokretanja postupka Europskog semestra te se istovremeno ističu manjkavosti provedbe s obzirom na najnovije preporuke donesene 2013. Budući da postoji mala vjerojatnost da će se većina spomenutih ključnih izazova riješiti tijekom jedne godine, ovim pregledom ukazuje se na kontinuitet nastojanja u okviru reformi tijekom određenog vremenskog

razdoblja. Ta je analiza preliminarna i tehničke je prirode. Komisija će predstaviti svoju konačnu ocjenu, donesenu na temelju nacionalnih programa i uzimajući u obzir dubinske revizije u okviru postupka u slučaju makroekonomskih neravnoteža, u paketu posebnih preporuka po državama članicama za 2014.

HRVATSKA

Zbog pristupanja Europskoj uniji 1. srpnja 2013. Hrvatska je dobrovoljno i neformalno sudjelovala u europskom semestru dostavivši gospodarski program u travnju 2013. U radnom dokumentu službi Komisije dana je kvalitativna ocjena programa, u kojoj je zaključeno da unatoč ostvarenom određenom napretku i dalje postoje vrlo važni fiskalni i strukturni izazovi. Nisu dostavljene posebne preporuke za tu zemlju.

Javne financije: Tijekom prethodnih godina u Hrvatskoj je provedena reforma fiskalnog okvira stupanjem na snagu triju ključnih pravnih akata: i) Zakon o proračunu (2009.), ii) Zakon o fiskalnoj odgovornosti (2011.) i iii) Odluka Vlade o osnivanju Odbora za fiskalnu politiku (2011.). U pogledu prihoda Hrvatska je poduzela mjere kako bi poreznu strukturu preusmjerila s oporezivanja rada na poreze koji povoljnije djeluju na rast i kako bi poboljšala ispunjenje poreznih obveza s pomoću mjera za suzbijanje utaje poreza i poboljšanje učinkovitosti porezne uprave. U pogledu rashoda započete su mjere za reviziju učinkovitosti i održivosti rashoda u području socijalne zaštite i mirovina. Prema podacima koje su dostavila nadležna tijela, deficit opće države u Hrvatskoj bio je 5,0 % BDP-a u 2012. Državni deficit na gotovinskoj osnovi tijekom prvih devet mjeseci 2013. približio se broju od 4,0 % BDP-a, što je više od planiranog za čitavu godinu (3 %). Ukupni dug opće države brzo se povećao od 2009. i dosegno 55,5 % u 2012., a predviđa se da će i dalje rasti. Rast i konkurentnost: Loša kvaliteta poslovnog okruženja i slaba učinkovitost pravosuđa te manjak tržišnog natjecanja na ključnim tržištima negativno utječu na mogućnosti rasta hrvatskog gospodarstva. Tijekom posljednjih godina Hrvatska je poduzela zakonodavne, institucijske i praktične mjere kako bi smanjila administrativno opterećenje i oživjela ulaganja. Poduzete su prve mjere u cilju modernizacije javne uprave, poboljšanja učinkovitosti pravosuđa i provedbe preventivnih mehanizama za borbu protiv korupcije u javnom sektoru, no potrebne su daljnje mjere za jačanje administrativne i pravosudne sposobnosti. Područje istraživanja i razvoja obilježeno je niskim izdacima i neučinkovitim pravnim okvirom. Nova strategija za inovacije i strategija pametnog specijaliziranja koraci su kojima se kreće u pravom smjeru. Zapošljavanje i socijalna politika: Mogućnosti hrvatskog tržišta rada izrazito su malo iskorištene, a u posebno nepovoljnom položaju na tržištu rada nalaze se mladi, dugoročno nezaposleni i žene. Opseg mjera aktivne politike na tržištu rada nedavno se povećao, ali učinkovitost tih mjera još se mora ocijeniti. Također, Hrvatska je u cilju poboljšanja slabih rezultata na tržištu rada donijela prve izmjene zakona o radu, kojima se djelomično rješava pitanje zakonodavstva u području zaštite radnog mjesta. Priprema se druga faza izmjena zakona o radu tijekom koje se očekuje uvođenje većih izmjena u području zaštite radnog mjesta, a u pripremi je i sveobuhvatna mirovinska reforma. Socijalna situacija se pogoršava, a trećini stanovništva prijeti siromaštvo. I dalje ima mjesta za unaprjeđenje učinkovitosti sustava socijalne skrbi i za rješavanje pitanja postojećih nepotica jnih mjera u području traženja posla kod određenih skupina. Strategijom za sustav socijalne skrbi za razdoblje 2011.– 2016. i novim zakonima o socijalnoj skrbi pruža se široki temelj za reformu sustava, no učinak mjera ovisit će o njihovoj provedbi.

Napredak u ključnim područjima posebnih preporuka po državama članicama

Ovaj prilog sadržava tematski pregled trogodišnjeg iskustva u provedbi posebnih preporuka po državama članicama u ključnim područjima.

Ukupno gledano, zadnjih je godina postignut znatan napredak u fiskalnoj konsolidaciji iako sastavni elementi fiskalne prilagodbe nisu uvijek bili usmjereni na

rast. U 23 države članice uvedeni su propisi kojima se povećava dob za umirovljenje. To je u mnogim slučajevima popraćeno izjednačivanjem dobi za umirovljenje žena i muškaraca (Češka, Estonija, Grčka, Hrvatska, Italija, Litva, Malta, Poljska, Slovenija, Slovačka, Ujedinjeno Kraljevstvo). U mnogim je državama članicama uvedena izričita i održiva veza između dobi za umirovljenje i produženja životnog vijeka u budućnosti (Cipar, Danska, Grčka, Italija, Nizozemska, Slovačka). Većina je poduzela i korake za ograničenje pristupa prijevremenom umirovljenju, dužeg trajanja nezaposlenosti (NR. Španjolska) i doplataka za invalidnost (npr. Austrija, Belgija, Bugarska, Danska) koji su se iskorištavali umjesto prijevremenog umirovljenja.

U okviru napora za suzbijanje siromaštva mnoge zemlje uvode ili jačaju poticajne mjere i reformiraju svoje sustave socijalne pomoći (Litva, Cipar, Danska, Grčka, Hrvatska, Italija, Poljska i Rumunjska).

NACRT ZAJEDNIČKOG IZVJEŠĆA O ZAPOŠLJAVANJU

uz Komunikaciju Komisije o Godišnjem pregledu rasta za 2014.

Nezaposlenost u 28 država članica EU-a dosegla je rekordnu razinu. Iako se između

2003. i 2008. stopa nezaposlenosti smanjila za više od 2 postotna boda, financijska i gospodarska kriza dovela je do velikog porasta nezaposlenosti (slika 1.). Između 2008. (godišnja stopa) i drugog tromjesečja 2013. (sezonski usklađena) stopa nezaposlenosti u državama članicama EU-a (EU-28) porasla je sa 7,1 % na 10,9 %. Kretanja su uglavnom bila slična za različite skupine na tržištu rada, uz nekoliko iznimaka. Kao prvo, čini se da je nezaposlenost mladih općenito u većoj mjeri ovisna o poslovnom ciklusu. Kao drugo, kada je nastupila kriza, nezaposlenost je brže rasla među muškarcima nego među ženama, uglavnom stoga što su krizom najviše bili pogođeni sektori u kojima prevladavaju muškarci. To je vidljivo iz većeg rasta ukupne nezaposlenosti od nezaposlenosti žena između 2008. i 2009. Kada je riječ o strukturnim razlikama, zamjetne su znatno veće stope nezaposlenosti među mladima, niskokvalificiranim radnicima i državljanima trećih zemalja.

Zamjetno je sve veće odstupanje u stopi nezaposlenosti među državama članicama, osobito unutar europodručja. Od početka krize nezaposlenost se znatno povećala na jugu i na periferiji europodručja, dok je u ostalim državama članicama porast nezaposlenosti bio puno manji. U kolovozu 2013. stopa nezaposlenosti kretala se u rasponu od 4,9 % u Austriji, 5,2 % u Njemačkoj i 5,9 % u Luksemburgu do 26,6 % u Španjolskoj te 27,6 % u Grčkoj. Pored nerazmjerno visoke stope u Grčkoj i Španjolskoj, nezaposlenost je znatno iznad prosjeka EU-28 u Portugalu, Hrvatskoj i na Cipru sa stopom većom od 16 %. Uspoređujući promjenu stopa nezaposlenosti, najveće godišnje povećanje (između rujna 2012. i rujna 2013.) zabilježeno je na Cipru (+ 4,4 postotna boda). Relativno negativan trend vidljiv je i u Nizozemskoj (ali uz početnu nisku stopu) i Italiji te u nešto manjoj mjeri u Belgiji, Bugarskoj, Hrvatskoj, Luksemburgu i Sloveniji.

Unatoč krizi stope aktivnosti poboljšale su se u mnogim državama članicama, uglavnom zahvaljujući povećanju stope aktivnosti među starijim zaposlenicima i ženama (starosne skupine 55 – 64). Između 2008. (2. tromjesečje) i 2013. (2. tromjesečje) stopa aktivnosti stanovništva u dobnoj skupini između 15 i 64 godine u EU-28 porasla je sa 70,7 % na 71,9 %, premda postoje znatna odstupanja među pojedinim državama. Stopa aktivnosti najviše se povećala u Češkoj Republici, na Malti, u Litvi i Mađarskoj, dok je najveće smanjenje zabilježeno u Danskoj (ali s vrlo visoke stope), Irskoj i Hrvatskoj. Premda su se tijekom vremena povećale stope aktivnosti žena, još uvijek postoji velik jaz u usporedbi sa stopama za muškarce: 12,1 postotna boda u drugom tromjesečju 2013. (uz stopu od 78 % za muškarce i 65,9 % za žene). Razlike između muškaraca i žena u stopama aktivnosti osobito su velike u nekoliko južnih država članica EU-a, primjerice u Grčkoj, Italiji i Portugalu. Iako se

neke zemlje mogu pohvaliti visokom stopom aktivnosti žena, u tim je zemljama istodobno velik broj žena zaposlen s nepunim radnim vremenom, npr. u drugom tromjesečju 2013. u Nizozemskoj (77,3 %), Njemačkoj (46,5 %) i Austriji (45,6 %) . **Kriza je znatno promijenila dinamiku nejednakosti i različito utjecala na različite segmente populacije.** Dok je omjer S80/S20¹ u prosjeku ostao stabilan u razdoblju između 2008. i 2012. u EU-27, među državama članicama postoje velika odstupanja i sve veće razlike u nejednakosti. Nejednakost se povećala u većini južnih država članica (ES, EL, IT, CY) te u Hrvatskoj, Estoniji, Danskoj, Mađarskoj, Slovačkoj i u nešto manjoj mjeri u Irskoj. Unatoč nedavnim poboljšanjima, nejednakost je i dalje poseban problem u Bugarskoj, Latviji, Portugalu i Rumunjskoj.

Smjernica za zapošljavanje 7.: Povećanje sudjelovanja na tržištu rada

Države članice nastavile su jačati svoje mjere aktivne politike tržišta rada (ALMP - Active Labour Market Policy). U nekoliko država članica uključujući Hrvatsku povećana su sredstva koja se izdvajaju za mjere ALMP-a za 2013. (CY, IE, HR, PL, SE), dok su u drugim državama ta sredstva smanjena (NL, SI) stavlajući veći naglasak na učinkovitost. Neke su države članice poduzele mjere za bolje usklađivanje ponude i potražnje (BE, BG, ES, LT) te su uvele ili poboljšale profiliranje nezaposlenih (FR). Francuska je izradila nacionalni plan prioritarnog osposobljavanja koji provodi javna služba za zapošljavanje: 30 000 osoba koje traže zaposlenje sudjeluje u osposobljavanju u prioritetnim područjima u kojima je velika ponuda poslova.

U ovom su poglavlju izneseni ažurirani podaci situacije prikazane u prijašnjem Zajedničkom izvješću o zapošljavanju, a zbog prostornih ograničenja izvješće nije sveobuhvatno i cilj mu nije izvijestiti o svim reformama i mjerama politika. Nezaposlenima se nudi individualizirana pomoć u traženju posla, no istodobno se postrožuju uvjeti za nastavak primanja naknade za nezaposlene osobe koje traže posao. U Italiji poslodavci koji zaposle osobe koje primaju naknadu za nezaposlenost imaju pravo na 50 % preostale pomoći koja bi bila isplaćena zaposlenicima da su ostali nezaposleni. Uspostavljena je i baza podataka za prikupljanje podataka o pruženim uslugama u čitavoj zemlji. Planirana državna reforma u Belgiji dodatno će regionalizirati nekoliko kompetencija u pogledu aktivacije i naknadnih mjera za nezaposlene. Rumunjska je izmijenila svoj Zakon o osiguranju nezaposlenih, između ostalog uvođenjem nove kategorije nezaposlenih (dugotrajno nezaposleni) kako bi se iskoristile prednosti ALMP-a, kao što su poticaji za mobilnost te slobodna procjena formalno ili neformalno stečenih kompetencija. U Mađarskoj, Hrvatskoj, Latviji i Sloveniji programima javnih radova nastoji se uvesti nezaposlene na tržište rada te pružiti dohodovna potpora nezaposlenim osobama koje ne ostvaruju pravo na naknadu za nezaposlene.

¹ Kvintilni omjer ili omjer S80/S20 pokazatelj je nejednakosti u raspodjeli dohotka. Izračunava se kao omjer ukupnog dohotka koji prima 20 % stanovništva s najvišim dohotkom (gornji kvintil) i dohotka koji prima 20 % stanovništva s najnižim dohotkom (donji kvintil). U tu su svrhu svi dohodci izračunani kao ekvivalentni raspoloživi dohodci.

Operativni program „ Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.“

Ministar rada i mirovinskoga sustava prof. dr. sc. Mirando Mrsić, dr. med., predstavio je 29. srpnja 2014. u zgradi Vlade RH nacrt Operativnog programa „ Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. (Prilog 3) , kojim se detaljnije opisuju i razrađuju mjere i aktivnosti za učinkovito korištenje 1,582 milijarde eura iz europskih investicijskih fondova u financijskom razdoblju 2014.-2020.

Ministar Mrsić je predstavljajući ciljeve Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. (promicanje održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage, pomicanje socijalne uključenosti, borba protiv siromaštva i svake diskriminacije, ulaganje u obrazovanje, osposobljavanje i strukovno osposobljavanje za vještine i cjeloživotno učenje te jačanje institucionalnih kapaciteta javnih tijela i zainteresiranih strana te učinkovite javne uprave), istaknuo da već sada koristimo sredstva Europskog socijalnog fonda i da je to jedan od pokazatelja apsorpcijskih sposobnosti i kapaciteta Republike Hrvatske.

Ukupno je dostupno 1.582.210.217 EUR EU sredstava, a detaljna prezentacija po ciljevima nalazi se u prilogu 3 ovoga izvješća:

Prioritetne osi su:

1. Visoka zapošljivost i mobilnost radne snage
532.933.273 EUR (33,68%)
2. Socijalno uključivanje
328.000.000 EUR (20,73%)
3. Obrazovanje i cjeloživotno učenje
450.000.000 EUR (28,44%)
4. Pametna administracija
191.276.944 EUR (12,09%)
5. Tehnička pomoć
80.000.000 EUR (5,06%)

Model prijave i koordinacije članova LPZ-a za korištenje dostupnih sredstava iz EU fondova i sredstava dostupnih kroz mjera aktivne politike zapošljavanja

Rasprava o najboljem modelu prijave i koordinacije članova LPZ-a kroz okrugle stolove i radionice u sklopu projekta „Kapacitet za razvoj“ dovela je do zaključka da je najprihvatljiviji model učinkovite apsorpcije dostupnih sredstava iz EU fondova za članove LPZ-a Forum za osmišljavanje projekata i projektnih partnerstva Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba, prijavljen kao projekt na natječaj Local employment development initiatives-phase II, Operational Programme for Human Resources Development 2007 – 2013, IPA

Partneri na projektu su Institut za razvoj tržišta rada, HZZ-Područni ured Zagreb, ODRAZ-Održivi razvoj zajednice i RAZA (Razvojna agencija Zagreb).

Cilj foruma: povezati članove lokalnog partnerstva i druge zainteresirane dionike u sustavan proces razvoja projektnih koncepata i projektnih partnerstava za ostvarenje Strategije razvoja ljudskih potencijala Grada Zagreba.

Proces razvoja će biti prvenstveno usmjeren prema osmišljavanju projekata koji će se moći aplicirati za financiranje na natječajima (prvenstveno) iz EU fondova. Stoga proces treba rezultirati konkretnim projektima, koji će se moći aplicirati na konkretne natječaje.

Proces će potaknuti stvaranje funkcionalnih partnerstava između različitih organizacija na razini pojedinih projekata, što treba maksimizirati interes za sudjelovanje, prepoznavajući interese i mogućnosti pojedinih organizacija. Ovime bi se trebalo osigurati da projekti koji se razvijaju na području grada Zagreba u domeni

razvoja ljudskih potencijala budu sinergijski osmišljeni i provedeni kako bi se Strategija provodila sustavno od strane relevantnih dionika.

Izvedbeni prijedlog

Prvi krug Foruma se provodi u neposrednoj vezi s nadolazećim natječajima iz EU fondova u području razvoja ljudskih potencijala, koji su poznati temeljem najava pojedinih ugovornih tijela. Time bi se proces pripreme projekata započeo prije objave navedenih natječaja, što omogućava kvalitetnu pripremu projekata i projektnih partnerstava. Također, osmišljeni projekti trebaju biti komplementarni u ostvarivanju mjera Strategije. Svaki od dva kruga Foruma se sastoji od nekoliko koraka:

- **INFORMIRANJE I POZIVI ZA DOSTAVU IDEJA** Slanje poziva članovima LPZ za sudjelovanje u krugu Foruma s pregledom natječaja koji će se obuhvatiti u tom krugu foruma i s obrascem za nominiranje projektnih ideja (obrazac je jednostavnog formata kako bi se mogla ukratko predstaviti ideja, a da pri tome pojedina organizacija nije u strahu od kopiranja ideje od strane drugih). U roku od 2 tjedna pozvani članovi trebaju dostaviti svoje ideje moderatorima i tajništvu LPZ. Od svih prikupljenih ideja se sastavlja Katalog ideja.
- **PRVA RADIONICA** Slanje poziva za prvu radionicu toga kruga Foruma zajedno s Katalogom ideja koje su prikupljene u prethodnom koraku. U pozivu će biti objašnjena metodologija „otvorenog prostora“ koja će se koristiti u toj radionici. Temeljem primljenog Kataloga, svaka organizacija će moći vidjeti koje ideje postoje kako bi mogli prije radionice identificirati koji projekti bi im bili eventualno zanimljivi za partnerstvo.

Ciljevi radionice:

- a. Predstaviti detaljnije sudionicima zahtjeve natječaja i programa za koje se pripremaju projektni prijedlozi te povezati ih s ciljevima i mjerama Strategije
- b. Pojašnjenje daljnjeg procesa Foruma i metodologije „otvorenog prostora“ koja će se koristiti na radionici za osmišljavanje projektnih koncepata i projektnih partnerstava.
- c. Korištenjem metodologije „otvorenog prostora“ sudionici trebaju razviti osnovne projektne koncepte i sukladno tome ukazati interese pojedinih organizacija za partnerstvo na tim projektima.
- d. Po završetku radionice izrađuje se Kompendij projektnih koncepata koji su razvijeni tijekom radionice te se dostavljaju svim sudionicima. Temeljem tog dokumenta druge organizacije se mogu naknadno javiti inicijatoru pojedinog projekta za potencijalnu projektnu suradnju.

Po završetku radionice, svim sudionicima se šalje zapisnik koji uključuje izvješća s rasprava o svim temama, tj. Kompendij projekata, s kontaktima osobe, tj. organizacije koja je inicirala pojedinu temu.

Na taj način se druge organizacije mogu naknadno uključiti u daljnju razradu projekta i projektno partnerstvo.

- DRUGA RADIONICA Nakon što se raspiše natječaj za koji su pripremani projektni koncepti, organizira se druga radionica Foruma kako bi se koncepti dalje razradili prema zahtjevima toga natječaja. Radionica bi bila raspoređena prema pojedinim projektima te bi se održavale rasprave po pojedinom projektu jedna iza druge. Sudjelovat će predstavnici organizacija koje bi bile potencijalni partneri kao i moderatori Foruma koji bi stručno podupirali proces prema definiranju konkretnog projekta i projektnog partnerstva. Sastanak po temi/projektu bi trajao do 1,5 sati. Nakon toga svaki projekt se dalje samostalno razvija uz moguću stručnu podršku partnera u procesu pripreme projektne dokumentacije. Ovim korakom završava ovaj krug Foruma.

ZAŠTO OVAJ PROCES?

Iz navedenog procesa Foruma je vidljivo kako bi se njegovom provedbom omogućio razvoj projekata u skladu s mjerama Strategije te bi oni bi pokrivali različita područja. Time bi se minimizirala mogućnost provedbe istovrsnih projekata na istom području, uz istovremeno zanemarivanje drugih problematika definiranih u Strategiji. Također se kroz ovakav otvoreni proces daje prilika svim zainteresiranim organizacijama sudjelovanje u razvoju projekata, a o njihovom angažmanu ovisi hoće li na kraju ostvariti partnerstvo s drugima. Time se ostvaruje transparentnost i učinkovitost cjelokupnog procesa.

Doprinos LPZ-a u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja

Bitan doprinos LPZ mora dati i u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja i koordinaciji članova za uspješno i ciljano korištenje sredstava dostupnih kroz mjere koje će u razdoblju od 2014.-2020. također djelomično biti financirane iz sredstava Europskog socijalnog fonda.

Mjere koje se provode u 2014. godini su (potpuni opis paketa mjera dostupan je na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10023>):

- paket mjera za mlade „Mladi i kreativni“
- paket mjera za posebne skupine „I posebnost je prednost“
- paket mjera za osobe s invaliditetom „Uključeni“
- paket mjera za starije osobe „Važno je iskustvo“
- paket mjera za dugotrajno nezaposlene „I mi smo za novi posao i učenje“
- paket mjera za nezaposlene osobe romske nacionalne manjine
- paket mjera za poslodavce u teškoćama „Važno je očuvati radno mjesto“
- paket mjera za žene
- olakšice

Broj korisnika sredstava u 2013. i 2014. je detaljno prikazan za područje Grada Zagreba i nacionalnoj razini u *Prilogu 2* ovoga izvješća, a iz prikazanih podataka vidljiv je porast broja Aktivnih korisnika sa **10.829** na početku 2013. na **28.293** na početku 2014., a vrlo je vjerojatno da će do kraja 2014. biti nadmašen broj ukupnih korisnika iz 2013.

Smjernica za zapošljavanje 7.: Povećanje sudjelovanja na tržištu rada Države članice nastavile su jačati svoje mjere aktivne politike tržišta rada. ALMP (Active Labour Market Policy) pokazala je da Hrvatska spada u nekoliko država članica u kojima su povećana sredstva koja se izdvajaju za mjere ALMP-a za 2013.

U nacionalnoj anketi poslodavaca 2014. anketirani poslodavci općenito su zadovoljni dobivenim uslugama od strane Zavoda.

Potpuno zadovoljstvo u najvećoj se mjeri izražava najčešće korištenom uslugom objave potrebe za radnikom, koje iskazuje devet od deset sudionika. Pet od šest sudionika izrazito je zadovoljno i predstavljanjem tvrtke pri HZZ-u odnosno korištenjem mjera za poticanje zapošljavanja. Što se tiče informiranosti poslodavaca o mjerama poticanja zapošljavanja koje Zavod provodi te zainteresiranosti za njihovo korištenje, u prosjeku su najviše informirani o mjerama stručnog osposobljavanja (60,5%) i sufinanciranja zapošljavanja novih radnika (59,1%). Istodobno, poslodavci iskazuju i najveći interes za korištenjem tih dviju mjera, s time da su u značajnom broju zainteresirani i za preostale mjere.

Također je napravljena procjena doprinosa općih intervencija na tržištu rada zapošljavanju radnika

Slijedom konzultacija s partnerima u provedbi istraživanja (HUP, HOK i HGK), u okviru godišnje Ankete poslodavaca koju je HZZ proveo u 2014. godini svim je poslodavcima postavljeno pitanje korišteno u ranijem istraživanju HUP-a, a kojim se

poslodavce tražilo da procijene u kojem bi opsegu ponuđene mjere doprinijele njihovoj sklonosti zapošljavanju radnika. Pitanje je glasilo „*Procijenite u kojoj biste mjeri bili potaknuti zaposliti jednog ili više radnika u narednoj godini kada bi...*“, a uz svaki od pet ponuđenih scenarija intervencija, poslodavci su svoj stav mogli iskazati kroz skalu od pet stupnjeva (od „nimalo“ do „izrazito“).

Upitnikom su ponuđene:

- sufinanciranje doprinosa od strane države za nove radnike u prvih šest mjeseci
- porezna olakšica omogućena od strane države za zapošljavanje novog radnika – odbitak od porezne osnovice za dobit u trajanju od godine dana
- mogućnost jednostavnijeg zapošljavanja novih radnika na određeno
- mogućnost jednostavnijeg otkazivanja radnicima
- postojanje besplatnih programa edukacije i usavršavanje radnika iz područja korištenja računala, znanja stranih jezika, stručnih znanja i slično.

Poslodavci ne izražavaju jednoglasnu potporu nijednoj od mjera, odnosno od ponuđenih intervencija ni za jednu većina poslodavaca ne smatra kako bi u velikoj mjeri doprinijela lakšem zapošljavanju. Najviše se u tom pogledu korisnim smatraju intervencije koje utječu na cijenu rada novozaposlenih, odnosno porezne olakšice. Fleksibilizacija zapošljavanja i posebno otpuštanja procjenjuje se manje relevantnom za novo zapošljavanje: daljnje pojednostavljenje procedure za zapošljavanje na određeno uživa manju potporu kao instrument dodatnog zapošljavanja.

Uloga LPZ-a u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja trebala bi se očitovati u agregaciji i ciljanoj distribuciji informacija o učinkovitom korištenju mjera kako bi se izbjegla disperzija i neučinkovito korištenje sredstava.

Područni ured Zagreb HZZ koji je ujedno i jedan od glavnih partnera LPZ-a također već surađuje kroz radne skupine na projektu „Novi pristupi HZZ-a u pružanju usluga klijentima“ sufinanciranom sredstvima Europskog socijalnog fonda, a provodi ga konzorcij predvođen tvrtkom WYG International Limited u suradnji s tvrtkama ÖSB Consulting GmbH i WYG Savjetovanje d.o.o.

Provedbom ovog projekta se radi na uvođenju novih mjera koje će pomoći i savjetnicima, mobilnim timovima te klijentima zavoda kojima će se uštedjeti vrijeme i učiniti usluge HZZ-a djelotvornijima.

Projekt se sastoji od tri komponente usmjerene na ostvarivanje sljedećih rezultata:

- Povećati kapacitet HZZ-a u pružanju bolje prilagođenih i ciljanih usluga za poslodavce.
- Razviti model usluga e-savjetovanja za klijente HZZ-a.
- Razviti novi paket mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na dugotrajno nezaposlene i poboljšati postojeći sustav provedbe i upravljanja mjerama aktivne politike zapošljavanja.

Mjere aktivne politike zapošljavanja (MAPZ) reagiraju na promjene na tržištu rada koje mogu voditi do povećanja ili smanjenja u potražnji određene vrste rada, pristupa

i prilike za zapošljavanje te važnih vještina za posao kao i strukovnih vještina. Upravo kroz rad LPZ-a bi se te promjene mogle učinkovito pratiti putem LPZ-a koji bi kroz svoje članstvo koje uključuje udruge poslodavaca i obrtnika te brojne poslodavce mogao osigurati izvrsne povratne informacije u vrlo kratkom vremenu, informacije koje su nužne za učinkovit dizajn i provođenje mjera.

Kroz suradnju članova, a osobito glavnih partnera LPZ može u mnogočemu doprinijeti i uspješnijoj uporabi mjera u području promicanje poduzetništva i samozapošljavanja (tečajevi za poduzetnike početnike, poduzetnički inkubatori) kroz ekspertizu svojih članova (Razvojne agencije Zagreb, HUP-a, HOK-a, HGK itd.) u navedenom području kao i kroz osnivanje centara za procjenu poduzetničkih kompetencija osoba koje se koriste mjerom samozapošljavanja te pomoći u izradi studija izvedljivosti i poslovnih planova.

Stopa uspjeha ili učinkovitosti MAPZ-a razlikuje se ovisno o načinu na koji se mjera provodi u određenom području, koji su joj ciljevi i, što je važnije, o lokalnom tržištu rada na kojem se provode. Nema jedinstvenog modela koji se može primijeniti na bilo koju situaciju ili na bilo koju zemlju ili područje.

Važno je da lokalni dionici razumiju na svim razinama koje su karakteristike njihovog lokalnog tržišta rada, tako da mjere mogu biti ciljane u skladu s tim. Većina aktivnih mjera su uspješne ako su dobro ciljane.

U zemljama s opsežnim i sofisticiranim portfeljima aktivnih mjera obično postoji uspostavljena mreža nevladinih organizacija (NVO-a) i ostalih dionika tržišta rada (socijalnih partnera) koji mogu dati snažnu podršku javnim službama za zapošljavanje. Iskustvo je pokazalo da što su sofisticiranije i opsežnije NVO, to je više toga što javne službe za zapošljavanje mogu ostvariti te aktivirati partnere u svojoj ulozi nadzora nad i pružanja MAPZ-a.

Tamo gdje vlada i javna služba za zapošljavanje imaju aktivnu podršku NVO-a i ostalih dionika (lokalnih vlasti, poslodavca i sindikata) u puno su boljem položaju pružiti podršku i pomoć na tržištu rada kako bi ispunili potrebe pojedinaca i lokalnog tržišta rada.

Lokalni dionici razvijaju strategije uzimajući u obzir uvjete i teškoće lokalnog i regionalnog tržišta rada, istovremeno prateći vladinu politiku. Oni moraju reagirati na potrebe pojedinačnog tražitelja zaposlenja, poslodavca i lokalnog tržišta rada.

Upravo zato je LPZ idealan mehanizam za pronalazak modela najprimjenjivijeg na području grada Zagreba kroz razvijanje suradnje između poduzeća, civilnog društva i socijalnih partnera članova partnerstva.

Dobar primjer akcije provedene kroz djelovanje LPZ-a predstavlja i potpisivanje ***Sporazuma o suradnji na realizaciji zaključaka o kriterijima i načinu dodjele potpora nezaposlenim osobama u cilju samozapošljavanja***, kojim su glavni partneri LPZ-a - Grad, HZZ PU Zagreb i Razvojna agencija Zagreb realizirali samozapošljavanje nezaposlenih osoba iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Područnog ureda Zagreb, temeljem podnijetog zahtjeva za sufinanciranje samozapošljavanje 400 osoba na razini grada uz financijsku podršku grad u iznosu deset milijuna kuna.

Zajedničkom suradnjom provodit će se mjere potpore za samozapošljavanje na razini Grada Zagreba uz pružanje stručne i financijske podrške u realizaciji poduzetničkih ideja nezaposlenih osoba s ciljem registriranja i pokretanja poslovnog subjekta.

Rezultati, zaključci i preporuke

Rezultati ankete

Struktura anketiranih poslodavaca. Prema veličini poslodavca, uzimajući u obzir broj zaposlenih, najveći broj anketiranih čine mikro poslodavci (do 9 zaposlenih) - 441 ili 39,9%, zatim mali poslodavci (od 10 do 49 zaposlenih) - 336 ili 30,4%, srednji poslodavci (od 50 do 249 zaposlenih) - 216 ili 19,6% te veliki poslodavci (s 250 i više zaposlenih) - 111 ili 10,1%. Anketom je obuhvaćeno 918 trgovačkih društava ili ustanova (83,2%) i 186 poslodavaca obrtnika (16,8%). S obzirom na sektor vlasništva poslodavaca koji su sudjelovali u anketi, većina je iz privatnog ili pretežito privatnog vlasništva (810 ili 73,4%), zatim 255 poslodavaca ili 23,1% iz državno/javnog ili pretežito državno/javnog vlasništva, dok 39 poslodavaca ili 3,5% pripada ostalim sektorima vlasništva (udruge, zajednice i sl.)

Promjene u zaposlenosti prethodne godine.

Tijekom 2013. godine kod anketiranih poslodavaca ostvaren je nešto manji broj novog zapošljavanja od broja otpuštanja (za 10 radnika), što je rezultiralo gotovo istim brojem zaposlenih na kraju 2013. godine. **U prethodnoj godini anketirani poslodavci su zaposlili ukupno 22.461 radnika, što čini 17,4% u odnosu na ukupnu zaposlenost anketiranih subjekata krajem 2012. godine. U istom je razdoblju prestao raditi 22.471 radnik ili 17,4% od ukupnog broja zaposlenih.** Bez obzira na prisutnu visoku fluktuaciju na godišnjoj razini, nije ostvarena značajna promjena broja zaposlenih na kraju 2013. u odnosu na 2012. godinu. Ako promatramo prema spolu, broj zaposlenih žena se povećao za 1.230 ili 2,0%, dok se broj zaposlenih muškaraca smanjio za 1.240 ili 1,8%.

U Gradu je ostvaren manji broj novog zapošljavanja od broja otpuštanja, u Gradu je ostvareno smanjenje zaposlenosti za 580 radnika ili 0,5% (smanjenje zaposlenosti muškaraca za 1.369 ili 2,4%, ali povećanje zaposlenosti žena za 789 radnica ili 1,4%)

Struktura novog zapošljavanja tijekom 2013. godine

Novo zapošljavanje tijekom 2013. godine realizirano je temeljem ugovora o radu (22.461 osoba) i temeljem drugih oblika rada - ugovora o djelu, autorskog ugovora, studentskog ili učeničkog ugovora (3.728 osoba).

Većina novog zapošljavanja ostvarena je na određeno vrijeme (78,5% ili 17.636 radnika), dok je manji broj zapošljavanja na neodređeno vrijeme (21,5% ili 4.825 radnika).

Prema obrazovnoj strukturi novozaposlenih radnika, više od polovice ima završeno četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje (55,2% ili 12.388 osoba). Udio zaposlenih s trogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem bio je 15,7% (3.528 osoba), sa završenim diplomskim studijem odnosno fakultetom ili akademijom 13,3% (2.976 osoba) te s nezavršenom ili završenom osnovnom školom 9,6% (2.166 osoba), dok je udio osoba s dodiplomskim studijem ili višom školom iznosio 6,2% (1.403 osobe).

Način traženja i poteškoće pri zapošljavanju radnika.

Način traženja radnika

Prilikom traženja radnika poslodavci koriste različite izvore informacija o potencijalnim radnicima. **Najviše poslodavaca radnike je tražilo posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** (496 poslodavaca ili **48,1%** od ukupnog broja poslodavaca koji su odgovorili na ovo pitanje). Osim posredovanja Zavoda, poslodavci u velikoj mjeri koriste i oglašavanje na Internetu (294 poslodavca ili 28,5%), uvid u vlastitu bazu životopisa (281 ili 27,2%), osobna poznanstva (232 ili 22,5%), dok je oglašavanje u ostalim medijima (novine, radio, TV) koristilo 106 poslodavaca ili 10,3%. Poslodavci su također radnike za zapošljavanje tražili među osobama koje su kod njih bile na praksi, naukovanju ili stručnom osposobljavanju (103 poslodavca ili 10,0%), posredovanjem privatnih agencija za zapošljavanje (53 ili 5,1%) te na neki drugi način (26 ili 2,5%).

Poteškoće s pronalaženjem potrebnih radnika

Na razini RH od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, na pitanje o poteškoćama koje su imali prilikom pronalaženja potrebnih radnika, 1.156 poslodavaca (19,1 % od ukupnog broja odgovora) dalo je potvrđan odgovor iskazavši poteškoće u pronalaženju radnika, što istovremeno upućuje kako se četiri petine poslodavaca koji su tražili radnike nisu susrele s poteškoćama pri traženju radnika. U pronalaženju potrebnih radnika poteškoće su nešto češće imali srednji i veliki poslodavci (njih 23,1% odnosno 22,6%). Također, s poteškoćama pri zapošljavanju susretali su se nešto učestalije susretali poslodavci privatnog sektora (20,6 %) nego oni u javnom (16,4%).

Na području Grada Zagreba 91 od 456 anketiranih poslodavaca (20%) imalo je poteškoće pri traženju radnika.

Planirano zapošljavanje u 2014. godini

Jedno od ključnih poglavlja strukturiranih u upitniku za poslodavce odnosi se na planirano zapošljavanje radnika i njegovu strukturu u pogledu trajanja radnog vremena, namjeri zapošljavanja sezonskih radnika, potrebnim zanimanjima budućih radnika s potrebnim vještinama za obavljanje iskazanog zanimanja te pripadajućeg obrazovanja.

Prema predviđanjima anketiranih, najveći se broj planiranoga zapošljavanja odnosi na poslodavce s područja Grada Zagreba (7.536 ili 17,1% od ukupnog broja za RH). Ovaj je broj, kao i svake godine, bitno konzervativniji od zapošljavanja koje će poslodavci doista realizirati, te prvenstveno ukazuje na optimizam očekivanja.

Stopa planiranog zapošljavanja kod poslodavaca u Gradu Zagrebu osjetno je niža od prosječne na nacionalnoj razini te iznosi 6,7%

Očekivane promjene u zaposlenosti 2014. godine

Anketiranjem poslodavaca nastojali smo utvrditi i očekivanja poslodavaca u pogledu promjena u zaposlenosti na kraju 2014. u odnosu na 2013. godinu te, u slučaju očekivanoga smanjenja broja zaposlenih radnika, istražiti razloge smanjenja i obilježja radnika potencijalnih viškova.

Što se tiče očekivane promjene zaposlenosti u Gradu Zagrebu povećanje do kraja 2014. godine očekivano kod poslodavaca iznosi 0,4 %

Procjena doprinosa općih intervencija na tržištu rada zapošljavanju radnika

Slijedom konzultacija s partnerima u provedbi istraživanja (HUP, HOK i HGK), u okviru godišnje Ankete poslodavaca koju je HZZ proveo u 2014. Godini, svim je poslodavcima postavljeno pitanje korišteno u ranijem istraživanju HUP-a, a kojim se poslodavce tražilo da procijene u kojem bi opsegu ponuđene mjere doprinijele njihovoj sklonosti zapošljavanju radnika. Pitanje je glasilo „*Procijenite u kojoj biste mjeri bili potaknuti zaposliti jednog ili više radnika u narednoj godini kada bi...*“, a uz svaki od pet ponuđenih scenarija intervencija, poslodavci su svoj stav mogli iskazati kroz skalu od pet stupnjeva (od „nimalo“ do „izrazito“).

Upitnikom su ponuđene:

- sufinanciranje doprinosa od strane države za nove radnike u prvih šest mjeseci
- porezna olakšica omogućena od strane države za zapošljavanje novog radnika – odbitak od porezne osnovice za dobit u trajanju od godine dana
- mogućnost jednostavnijeg zapošljavanja novih radnika na određeno
- mogućnost jednostavnijeg otkazivanja radnicima
- postojanje besplatnih programa edukacije i usavršavanje radnika iz područja korištenja računala, znanja stranih jezika, stručnih znanja i slično.

Poslodavci ne izražavaju jednoglasnu potporu nijednoj od mjera, odnosno od ponuđenih intervencija ni za jednu većina poslodavaca ne smatra kako bi u velikoj mjeri doprinijela lakšem zapošljavanju. Najviše se u tom pogledu korisnim smatraju intervencije koje utječu na cijenu rada novozaposlenih, odnosno porezne olakšice. Fleksibilizacija zapošljavanja i posebno otpuštanja procjenjuje se manje relevantnom za novo zapošljavanje: daljnje pojednostavljenje procedure za zapošljavanje na određeno uživa manju potporu kao instrument dodatnog zapošljavanja.

Zaključci i preporuke

Kako je jedna od najvećih zabrinutosti u provođenju analize tržišta rada je relativno nizak postotak ispitanika koji odgovore i općenito nizak interes među poslodavcima. Od poslodavaca se neće dobiti dobri rezultati i podrška za provođenje analize tržišta rada ako im se ona nametne bez objašnjenja ili ako nadležna tijela izdaju nalog da se poslodavce mora intervjuirati i da moraju ispuniti upitnike. Upravo u ovom segmentu bitni su kapaciteti LPZ-a kao institucije koja će osigurati da lokalni poslodavci u potpunosti razumiju cilj izvođenja analize tržišta rada, kako bi razumjeli koje će koristi u tome biti za njih te da budu bolje pripremljeni za suradnju u postizanju optimalnog rezultata.

Kroz mrežu institucija dionika LPZ-a, na tržištu rada moguće je stvoriti veze s novim, mogućim klijentima. To također stvara odličnu platformu za izvođenje analize tržišta rada i daje informacije na temelju kojih se može odlučiti koliko i kojim poduzećima pristupiti.

Preporuka za buduće analize tržišta rad na području Grada Zagreb bi bila da se prije provedbe analize tržišta rada u širokom opsegu, provede pilot provedba s ograničenim brojem poslodavaca u organizaciji LPZ-a, kako bi se provjerilo

funkcionira li upitnik dobro ili bi ga trebalo prilagoditi. Nakon pilot provedbe, tim za anketiranje prilagođava upitnik prije nego što se započne provedba ankete.

Sustavi obrazovanja i tržišta rada trebali bi surađivati kako bi stvorili dobru usklađenost između kandidata za posao i slobodnog radnog mjesta kroz suradnju članova LPZ-a istovremeno koristeći njihova iskustva prikupljena kroz EU projekte.

Praktični dogovori oko dugoročne suradnje između pojedinih institucija tržišta rada i lokalnih poduzeća ovise o lokalnim prilikama. Glavni bi pristup trebao biti stvoriti kako formalnu, tako i neformalnu suradnju kroz LPZ Grad Zagreba.

Treba naglasiti ideju partnerstva kroz LPZ koje je posebno usmjereno na koristi za poduzeća.

Iz Tablice 2 (T-2) može se vidjeti da je povećanje stope nezaposlenosti od 2008. popraćeno visokim postocima poduzetničke aktivnosti u ranom stadiju, koja je nastala iz nužde. Uzorak također pokazuje rastući jaz između takvog poduzetništva i stope Vlasnika-menadžera u novonastalim poduzećima, što upućuje da je to prilično teško za nove poduzetnike da pokrenu i održavaju svoje poduzetničke pothvate.

Zbog pristupanja Europskoj uniji 1. srpnja 2013. Hrvatska je dobrovoljno i neformalno sudjelovala u europskom semestru dostavivši gospodarski program u travnju 2013. U radnom dokumentu službi Komisije dana je kvalitativna ocjena programa, u kojoj je zaključeno da unatoč ostvarenom određenom napretku i dalje postoje vrlo važni fiskalni i strukturni izazovi.

Ukupno gledano, zadnjih je godina postignut znatan napredak u fiskalnoj konsolidaciji iako sastavni elementi fiskalne prilagodbe nisu uvijek bili usmjereni na rast. U 23 države članice uvedeni su propisi kojima se povećava dob za umirovljenje. To je u mnogim slučajevima popraćeno izjednačivanjem dobi za umirovljenje žena i muškaraca (Češka, Estonija, Grčka, Hrvatska, Italija, Litva, Malta, Poljska, Slovenija, Slovačka, Ujedinjeno Kraljevstvo).

U okviru napora za suzbijanje siromaštva mnoge zemlje uvode ili jačaju poticajne mjere i reformiraju svoje sustave socijalne pomoći (Litva, Cipar, Danska, Grčka, Hrvatska, Italija, Poljska i Rumunjska).

Od početka krize nezaposlenost se znatno povećala na jugu i na periferiji europodručja, dok je u ostalim državama članicama porast nezaposlenosti bio puno manji.

Pored nerazmjerno visoke stope u Grčkoj i Španjolskoj, nezaposlenost je znatno iznad prosjeka EU-28 u Portugalu, Hrvatskoj i na Cipru sa stopom većom od 16 %

Smjernica za zapošljavanje 7.: Povećanje sudjelovanja na tržištu rada

Države članice nastavile su jačati svoje mjere aktivne politike tržišta rada (ALMP - Active Labour Market Policy). U nekoliko država članica uključujući Hrvatsku povećana su sredstva koja se izdvajaju za mjere ALMP-a za 2013. Ministar rada i mirovinskoga sustava prof. dr. sc. Mirando Mrsić, dr. med., predstavio je 29. srpnja 2014. u zgradi Vlade RH nacrt Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. (Prilog 3) , kojim se detaljnije opisuju i razrađuju mjere i aktivnosti za učinkovito korištenje 1,582 milijarde eura iz europskih investicijskih fondova u financijskom razdoblju 2014.-2020.

Forum za osmišljavanje projekata i projektnih partnerstva Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Grada Zagreba identificiran je kao najučinkovitiji modelu prijave i koordinacije članova LPZ-a za korištenje sredstava iz Europskih fondova. **Cilj foruma: povezati** članove lokalnog partnerstva i druge zainteresirane dionike u

sustavan **proces razvoja projektnih koncepata i projektnih partnerstava** za ostvarenje Strategije razvoja ljudskih potencijala Grada Zagreba.

Proces razvoja će biti prvenstveno **usmjeren** prema **osmišljavanju projekata** koji će se moći aplicirati za financiranje na natječajima (prvenstveno) iz EU fondova. Stoga proces treba rezultirati konkretnim projektima, koji će se moći aplicirati na konkretne natječaje.

Bitan doprinos LPZ mora dati i u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja i koordinaciji članova za uspješno i ciljano korištenje sredstava dostupnih kroz mjere koje će u razdoblju od 2014.-2020. također djelomično biti financirane iz sredstava Europskog socijalnog fonda.

Pet od šest sudionika izrazito je zadovoljno i predstavljanjem tvrtke pri HZZ-u odnosno korištenjem mjera za poticanje zapošljavanja. Što se tiče informiranosti poslodavaca o mjerama poticanja zapošljavanja koje Zavod provodi te zainteresiranosti za njihovo korištenje, u prosjeku su najviše informirani za mjere stručnog osposobljavanja (60,5%) i sufinanciranja zapošljavanja novih radnika (59,1%). Istodobno, poslodavci iskazuju i najveći interes za korištenjem tih dviju mjera, s time da su u značajnom broju zainteresirani i za preostale mjere.

Uloga LPZ-a u planiranju, dizajnu, praćenju i evaluaciji mjera aktivne politike zapošljavanja trebala bi se očitovati u agregaciji i ciljanoj distribuciji informacija o učinkovitom korištenju mjera kako bi se izbjegla disperzija i neučinkovito korištenje sredstava.

Mjere aktivne politike zapošljavanja (MAPZ) reagiraju na promjene na tržištu rada koje mogu voditi do povećanja ili smanjenja u potražnji određene vrste rada, pristupa i prilike za zapošljavanje te važnih vještina za posao kao i strukovnih vještina, te bi se promjene mogle učinkovito pratiti putem LPZ-a koji bi kroz svoje članstvo koje uključuje udruge poslodavaca i obrtnika te brojne poslodavce mogao osigurati izvrsne povratne informacije u vrlo kratkom vremenu koje su nužne za učinkovit dizajn i provođenje mjera.

Kroz suradnju članova, a osobito glavnih partnera LPZ može u mnogočemu doprinijeti i uspješnijoj uporabi mjera u području promicanje poduzetništva i samozapošljavanja (tečajevi za poduzetnike početnike, poduzetnički inkubatori) kroz ekspertizu svojih članova (Razvojne agencije Zagreb, HUP-a, HOK-a itd.) u navedenom području kao i kroz osnivanje centara za procjenu poduzetničkih kompetencija osoba koje se koriste mjerom samozapošljavanja te pomoći u izradi studija izvedljivosti i poslovnih planova.

Upravo zato je LPZ idealan mehanizam za pronalazak modela korištenja mjera najprimjenjivijeg na području grada Zagreba kroz razvijanje suradnje između poduzeća, civilnog društva i socijalnih partnera članova partnerstva.

Distribucija izvješća

Samo izvješće će biti diseminirano kroz podaktivnost projekta 3.1.4. Izvješćivanje i uključivat će:

- Presentaciju ključnim dionicima kroz okrugle stolove LPZ-a
- diseminaciju Izvješća članovima LPZ-a, koji su ujedno ciljna skupina za službeno cjelovito izvješće (prema službenom popisu članova LPZ-a)
- diseminacija sažetaka svim zainteresiranim stranama kroz partnerske mreže članova
- Kratku verziju na web stranicama pojedinačnih institucija s vezom na cjelovito izvješće i njegove priloge.
- Kratku verziju medijima uz priopćenje za tisak s cjelokupnim rezultatima

Informacije o tržištu rada prikupljene kroz ovo izvješće doprinjet će sljedećim ciljevima i dionicima koji djeluju u kontekstu LPZ-a Grada Zagreba:

- pri izradi aktivnih mjera i njihovoj boljoj prilagođenosti dionicima tržišta rada, za utvrđivanje problematičnih područja i izradu odgovarajućih odgovora, npr. samozapošljavanje, manjak vještina te da se osigura da je novac dobro potrošen, odnosno, da se izbjegne mrtvi teret i supstitucija
- poslodavcima koji djeluju u LPZ-u, kroz identifikaciju trendova na tržištu rada i smanjivanju teškoća pri pronalaženju radnika
- HZZ-u, u pružanju poboljšane usluge za pomoć tražiteljima zaposlenja da nađu posao \ za popunjavanje slobodnih radnih mjesta poslodavaca \ za savjetovanje o politikama zapošljavanja i razumijevanje gdje su slobodna radna mjesta, kroz inpute prikupljene kroz djelovanje LPZ-a
- Medijima u pružanju osnove za istraživačko izvještavanje o lokalnom tržištu rada.

Literatura

1. „**How to carry out qualitative local labour market assessments**“ - A handbook for professional schools and institutions, European Training Foundation
2. **LM! HO set** – Pete Woods
3. **Anketa poslodavaca u 2013.godini na području Grada Zagreba i Zagrebačke županije – nacrt**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Zagreb, Uredništvo:Irena Matejčić
4. **Anketa poslodavaca 2014. hrvatski zavod za zapošljavanje**,issn 1849-482x, ZAGREB, srpanj 2014.Uredništvo: Dr. sc. Teo Matković, Marica Barić, Marina Augustinović, Biserka Bulić,Dubravko Bacalja, Anđelin Ivić
5. Mjesečni statistički bilten, broj 1/2014. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područni ured Zagreb, Uredništvo:Irena Matejčić
6. **Global Entrepreneurship Monitor 2013 Global Report, FIFTEEN YEARS OF ASSESSING ENTREPRENEURSHIP ACROSS THE GLOBE**, José Ernesto Amorós, Universidad del Desarrollo and Global Entrepreneurship Research Association Niels Bosma, Utrecht University Founding and Sponsoring Institutions: Babson College, Babson Park, MA, United States Lead Sponsoring Institution and Founding Institution Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile Sponsoring Institution Universiti Tun Abdul Razak, Malaysia Sponsoring Institution London Business School, London, United Kingdom Founding Institution
7. **KOMUNIKACIJA KOMISIJE, Godišnji pregled rasta 2014.**
{SWD(2013) 800 final} Bruxelles, 13.11.2013. COM(2013) 800 final
8. **RADNI DOKUMENT SLUŽBI KOMISIJE PREGLED NAPRETKA PROVEDBE POSEBNIH PREPORUKA PO DRŽAVAMA ČLANICAMA**
Priložen dokumentu **KOMUNIKACIJA KOMISIJE Godišnji pregled rasta 2014.** {COM(2013) 800 final}
9. **NACRT ZAJEDNIČKOG IZVJEŠĆA O ZAPOŠLJAVANJU uz Komunikaciju Komisije o Godišnjem pregledu rasta za 2014.** Bruxelles, 13.11.2013. COM(2013) 801 final

Popis priloga

1. Upitnik za poslodavce 2014.
2. Broj korisnika sredstava MAPZ za 2013. i 2014. je detaljno prikazan za područje Grada Zagreba i nacionalnoj razini
3. Nacrt Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.“

Popis tablica

1. Tablica 1 (T-1) – broj anketiranih poslodavaca i zaposlenih radnika prema veličini, tipu i sektoru vlasništva
2. Tablica 2 (T-2) - *Global Entrepreneurship Monitor 2013 Global Report indikatori za Hrvatsku 2001-2013.*

Kontakti za više informacija:

Korisnik projekta:
Hrvatski zavod za
zapošljavanje, Područni ured
Zagreb, Ulica kralja Zvonimira
15, 10 000 Zagreb Telefon:
01/ 4699 999 Fax: 01/4699
955 E-mail:
hzz.zagreb@hzz.hr URL:
[http:// www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)

Kontakt relevantne institucije
iz sustava upravljanja EU
fondovima:
E-MAIL: cesdfc@hzz.hr
www.hzz.hr/dfc/

Za više informacija o EU
fondovima:
www.strukturnifondovi.hr.