Frikcije na tržištu rada

Sertić, Željka

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:151304

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Image not found or type unknown

Repository / Repozitorij:

Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

ŽELJKA SERTIĆ

FRIKCIJE NA TRŽIŠTU RADA

Diplomski rad

Pula, 2016.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

ŽELJKA SERTIĆ

FRIKCIJE NA TRŽIŠTU RADA

Diplomski rad

JMBAG: 0253019647, redoviti student

Studijski smjer: Ekonomija

Predmet: Ekonomija rada i ljudski potencijali

Mentor: doc. dr. sc. Sanja Blažević

Pula, svibanj 2016.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisana Željka Sertić, kandidatkinja za magistra ekonomije ovime izjavljujem da je ovaj Diplomski rad rezultat isključivo mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Diplomskog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student:

_____

U Puli, _____, _____ godine

IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, _____ dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj diplomski rad pod nazivom

_____

_____

koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, _____ (datum)

Potpis

_____

Sadržaj

1. Uvod 1

2. Frikcije na strani radnika 3
2.1. Trošak traženja posla i trošak nezaposlenosti 5
2.2. Mobilnost radnika 7
2.2.1. Troškovi mobilnosti 13
2.2.1.1. Monetarni troškovi 14
2.2.1.2. Nemonetarni troškovi 15
2.2.2. Mobilnost radnika u Hrvatskoj i svijetu 16
2.3. Razlike u plaćama 20
2.3.1. Geografske razlike u plaćama 24
2.3.2. Inter – industrijske razlike u plaćama 27

3. Frikcije na strani poslodavaca 30
3.1. Načini pronalaženja zaposlenika 31
3.1.1. Unutarnji izvori pribavljanja kandidata 32
3.1.2. Vanjski izvori pribavljanja kandidata 34
3.2. Obrazovanje i obučavanje zaposlenika 40
3.2.1. Metode obuke zaposlenika 44
3.2.1.1. Obuka na radnom mjestu 45
3.2.1.2. Obuka izvan poduzeća 46
3.2.1.3. Kombinirana obuka 47
3.2.2. Vrste obučavanja na radnom mjestu 47
3.2.2.1. Opća obuka 47
3.2.2.2. Specifična obuka 48
3.3. Troškovi obučavanja zaposlenika 48
3.4. Troškovi rada 50
3.4.1. Elementi troškova rada 52
3.4.2. Visina troškova rada u RH 55

4. Zaključak 58

Literatura 60
Popis grafova..... 63
Popis tablica 64
Popis slika 65
Sažetak..... 66

1. Uvod

Tema ovog diplomskog rada su frikcije radnika i poslodavaca na tržištu rada. Frikcije označavaju stanje kada radnici i poslodavci postaju neskloni promjenama jer im promjene donose veće troškove. To su posljedice koje nastaju kada je poduzećima skupo zapošljavati ili otpuštati radnike i kada je radnicima skupo mijenjati poslodavce odnosno tražiti nova radna mjesta.
Troškovi rada za poslodavce imaju dvije karakteristike, prva se odnosi na tržišnu nadnicu, a druga na varijabilnost troškova rada. Poslodavci ne mogu radnicima platiti nižu nadnicu od tržišne nadnice jer bi tada svi radnici od tog poslodavca prešli kod drugog poslodavca koji plaća višu nadnicu. A kada bi poslodavci radnike plaćali iznad tržišne nadnice rasli bi im troškovi rada i više ne bi mogli konkurirati na tržištu. Druga karakteristika je varijabilnost troškova rada. Trošak rada može se smanjiti smanjenjem sati rada, to znači da poduzeća mogu prilagoditi input rada i sve popratne troškove kako se mijenjaju uvjeti na tržištu rada.

Cilj rada je utvrditi kolike troškove imaju nezaposlene osobe kod traženja posla, koliko su i jesu li uopće spremne prihvatiti posao izvan mjesta prebivališta te koliko su spremne potražiti posao izvan Republike Hrvatske i koji faktori utječu na odluku o tome. Kada govorimo o poslodavcima cilj je utvrditi koje troškove oni imaju kod zapošljavanja, otpuštanja i obučavanja radnika radi stjecanja novih i poboljšanja postojećih znanja, vještina i sposobnosti kako bi bili konkurentni na tržištu rada.
U radu postavljeno je nekoliko hipoteza, H1 - Mobilnost radnika je skupa, H2 - Više su mobilne mlađe i fakultetski obrazovane osobe, H3 - Poslodavci u Hrvatskoj imaju visoke troškove rada u usporedbi s ostalim europskim zemljama i H4 - Poduzeća koja ulažu u obuku svojih zaposlenika uspješnije posluju od ostalih poduzeća.
Ovaj diplomski rad sastoji se od četiri dijela. Prvo poglavlje odnosi se na uvod. U drugom dijelu rada obrađene su frikcije na stranici radnika. Govori se o troškovima koje osobe imaju dok su nezaposlene i u potrazi za poslom. Obrađena je i mobilnost radnika, odnosno stupanj i gdje najčešće radnici odlaze u potražnju za poslom i koje sve troškove donosi mobilnost radnika. Istraženi su i razlozi razlika u plaćama, na geografskoj i inter-industrijskoj razini.

U trećem dijelu rada pod naslovom Frikcije na strani poslodavaca, govori se o troškovima koje imaju poslodavci uslijed pronalaženja i selekcije kandidata. Govori se o izvorima pribavljanja, troškovima i koristima koje oni donose. Prikazano je koliko je za poduzeće važno neprestano ulaganje u obrazovanje i obučavanje zaposlenika kako bi bili konkurentni i koje troškove poduzeća imaju prilikom obučavanja zaposlenika. U nastavku je analizirana visina troška rada u Republici Hrvatskoj.

Posljednji dio rada se odnosi na zaključak koji zaokružuje rad u cjelinu, nakon kojeg je priložena korištena literatura, popis slika, grafova i tablica.

Za izradu ovog diplomskog rada korištena je literatura domaćih i stranih autora. Pri pisanju rada korištene su klasifikacijska metoda, metoda analize i sinteze, metoda deskripcije, dokazivanja, metoda kompilacije te statistička metoda.

2. Frikcije na strani radnika

Kada bi svi radnici bili potpuno mobilni, ne bi postojale razlike u plaćama. U svakom trenutku radnici bi bili spremni prijeći u poduzeća koja isplaćuju više plaće. Do toga često ne dolazi jer postoje troškovi mobilnosti. Zbog troškova mobilnosti radnici moraju donijeti odluku kada će tražiti novi posao i snositi troškove traženja posla, a kada će ipak pričekati s traženjem posla.

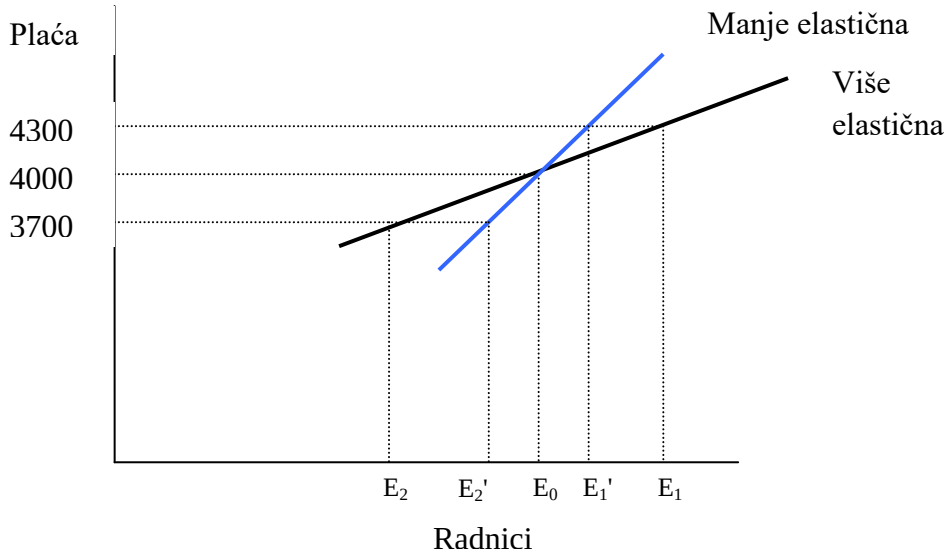
Troškovi mobilnosti dijelom stvaraju monopsonističke uvjete na tržištu rada zbog čega često postoje razlike u plaćama. Monopsonist na tržištu rada je poduzeće koje je jedini kupac rada na tom tržištu rada.

Kada radnici nisu zadovoljni svojim trenutnim poslom i žele naći neki bolji posao javljaju se novi troškovi. Radnici koji su nezadovoljni svojim poslom više su motivirani za traženje novog, boljeg posla u odnosu na radnike koji su odmah pronašli zadovoljavajući posao. Dok duže traže posao imaju veće šanse pronaći odgovarajući posao ali smanjuje se mogućnost poboljšanja plaće, pa nakon nekog vremena nastavak traženja posla više neće biti vrijedan troška.

Što su radnici duže aktivni na tržištu rada imaju i veće šanse za pronalazak boljeg posla, a s tim se povećavaju i plaće. Radnici koji su pronašli dobro plaćene poslove neće biti motivirani za daljnje traženje novog posla zbog skupog procesa traženja posla, dok će oni koji ga nisu pronašli i dalje tražiti. To znači da radnici koji su dugo zaposleni u poduzećima imaju i više plaće jer nisu motivirani na traženje novih radnih mjesta.

U nastavku na grafu prikazan je utjecaj povećanja odnosno smanjenja plaća radnicima na mobilnost radnika.

Graf 1.: Ponuda rada za poduzeće A: Troškovi mobilnosti radnika povećavaju nagib krivulje ponude rada individualnih radnika



Izvor: Skripta s predavanja sa seminarske nastave, Ekonomija rada i ljudski potencijali, Fakultet ekonomije i turizma, Pula

Na grafu na crnoj liniji vidi se ako neko poduzeće isplaćuje plaću 4000 kn i ako ju povisi na 4300 kn, povećati će se i broj radnika koji žele raditi za višu plaću s E_0 na E_1. Viša plaća privući će i radnike koji su zaposleni u nekim drugim poduzećima koji nemaju visoke troškove mobilnosti. Istodobno se smanjuje šansa da radnici koji su zaposleni u tom poduzeću pređu u neko drugo poduzeće. Ipak, povećanje plaće neće privući sve radnike na tržištu da dođu u to poduzeće, jer neki radnici imaju visoke troškove mobilnosti.

U slučaju da poduzeće isplaćuje plaću 4000 kn i smanji ju na 3700 kn (crna linija), smanjiti će se i broj radnika koji žele raditi za tu plaću s E_0 na E_2, ali neće svi htjeti otići iz tog poduzeća i zaposliti se u nekom drugom poduzeću zbog toga što imaju visoke troškove mobilnosti. Na plavoj liniji vidi se da je krivulja ponude rada manje elastična ako radnici imaju visoke troškove mobilnosti, povećanjem plaća biti će manje povećanje količine ponude rada (E_1'), a smanjenjem plaća biti će manje smanjenje količine ponude rada (E_2').

2.1. Trošak traženja posla i trošak nezaposlenosti

Traženje posla je vrlo skupo i nezaposlenim osobama može predstavljati veliki problem. Kod prijave na natječaj za posao od nezaposlene osobe traže se različiti dokumenti koje nezaposlena osoba mora priložiti uz životopis. Ti dokumenti za nezaposlenu osobu predstavljaju velik trošak jer biti nezaposlen, najčešće, podrazumijeva i smanjena financijska sredstva. Zbog toga se osobi u potrazi za poslom može dogoditi da zbog nepotpune dokumentacije može izgubiti šansu za dobivanje određenog posla.

Taj problem tiče se i samih poslodavaca. Oni u selekciji kandidata za posao često eliminiraju prijave s nepotpunom dokumentacijom. Pri tome ne razmišljaju o tome da je nepotpuna dokumentacija možda posljedica nedovoljnih financijskih sredstava kandidata za pribavljanje dokumentacije koju je poslodavac tražio prilikom objave natječaja za neko radno mjesto. To može dovesti do toga da poslodavac nikada ne upozna idealnog radnika za određeno radno mjesto. Stoga, traženje različitih dokumenata, posebno original dokumenata, nikako ne bi trebao biti prioritet prilikom objavljivanja natječaja za određeno radno mjesto.

Nije dovoljno samo uzimati u obzir stanje u poduzeću i brigu o ljudskim resursima koji su već u poduzeću, već bi menadžment ljudskih potencijala trebao uzeti u obzir i širi društveni kontekst koji uključuje i materijalne okolnosti nezaposlenih osoba. Npr. ako većina nezaposlenih osoba u Hrvatskoj ne prima nikakvu novčanu naknadu za socijalno ugrožene osobe, menadžment ljudskih potencijala poduzeća trebao bi pretpostaviti da je financijska situacija nezaposlenih osoba poprilično loša te da traženje hrpe dokumentacije za prijavu na natječaj može bitno suziti krug potencijalnih kandidata za nekog radno mjesto.

Nezaposlenost je problem koji nosi troškove društvu, a mogu se razlikovati ekonomski i društveni troškovi. Ekonomski troškovi su izgubljeni dohodak, odnosno vrijednost roba i usluga koje nikada neće biti proizvedene zbog nezaposlenosti.

„Društveni troškovi opisuju se definicijom da nezaposlenost uništava moral, razara postojeće obitelji i odgađa nastajanje novih, smanjuje fizičko blagostanje, smanjuje stopu nataliteta, pogoduje porastu kriminala, samoubojstava i beskućništva. Kao

najčešće uzroke troškova kod nezaposlenosti navodi se slabija prehrana stanovništva i viša razina stresa.“[1]

Trošak nezaposlenosti nije jednak za sve, zrelije odrasle osobe imaju veću financijsku odgovornost jer su vjerojatnije oženjene, pa imaju troškove vezane uz uzdržavanje obitelji i doma. Za njih je ekonomski udarac nezaposlenosti vjerojatno veći. Dok mlađe osobe imaju manje financijskih briga jer žive kod svojih roditelja ili od njih primaju financijsku potporu.

Biti otpušten s posla za nekoga je jednako traumatski događaj kao i smrt bliskog prijatelja ili neuspjeh u školi. Nezaposlenost često dovodi do gubitka samopoštovanja, određenih mentalnih bolesti, problema unutar obitelji i raspada brakova.

Osobe koje su nezaposlene manje su zadovoljne svojim tjelesnim i psihičkim stanjem, češće su bolesne i češće posjećuju liječnika. Kao skupinu troškova koji bi se mogli svrstati u tzv. ostale troškove, navodi se gubitak ljudskog kapitala, propušteno obučavanje, što uzrokuje smanjivanje produktivnosti kada se jednog dana te osobe zaposle. Javljaju se i obiteljski problemi, kao i veći pritisak na zaposlene, a tu je i rast troškova za mirovinski sustav, zdravstvo i pravosuđe. Iz toga je vidljivo da troškove nezaposlenosti, ekonomske ili društvene, snose nezaposleni, ali i svi porezni obveznici. Što je nezaposlenosti veća država ima veće izdatke u obliku naknade za nezaposlenost, socijalne pomoći i drugih oblika pomoći.

Sve zemlje provode razne mjere kako bi poboljšale položaj stanovništva dok je nezaposleno.

„U Hrvatskoj se materijalno osiguranje sastoji od prava na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja i osposobljavanja, prava na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, prava na novčanu pomoć osiguranika produženog mirovinskog osiguranja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, prava na jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, prava na mirovinsko osiguranje ako osoba ostvari pravo na novčanu naknadu te ispunjava uvjet godina života za starosnu mirovinu, a nedostaje najviše 5 godina mirovinskoga staža za starosnu mirovinu, prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti.“[2]

---

[1] Troškovi nezaposlenosti. Dostupno na: http://www.matica.hr/vijenac/236/Matica%20hrvatska/ (21.08.2015)

[2] Prava i obveze. Dostupno na: http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10266 (21.04.2016)

2.2. Mobilnost radnika

Mobilnost radne snage omogućava ravnotežu na tržištu rada, potiče zaposlenost i produktivnost i neizostavna je za uspješno funkcioniranje tržišta rada. Na mobilnost se radnici odlučuju kada postoji mogućnost za povećanje zarada, pronalaska boljeg i kvalitetnijeg radnog mjesta i životnih uvjeta. Mobilnost će se dogoditi kada je sadašnja vrijednost očekivanih povećanih zarada veća od sadašnje vrijednosti troškova ulaganja.

„Pravna stečevina EU-a iz područja slobode kretanja radnika propisuje da građani jedne države članice imaju pravo raditi u drugoj članici. Građani koji rade ili traže posao u drugoj državi ne smiju ni na koji način biti diskriminirani u odnosu na državljane te države članice te u odnosu na građane sa stalnim prebivalištem u toj državi, a obveza poznavanja službenog jezika smije se primjenjivati samo u određenim situacijama i individualno, od slučaja do slučaja. Ograničavanje tržišta rada tako da se prednost daje matičnim državljanima dopušteno je samo iznimno, i to za obavljanje poslova koji se odnose na obnašanje javne vlasti i odgovornost za zaštitu općih interesa države.“[3]

S radnicima migrantima treba se postupati kao i s domaćim radnicima u pogledu uvjeta rada te socijalnih i poreznih olakšica.

Svaki građanin Europske unije ima pravo na rad u bilo kojoj državi članici Europske unije. Međutim postoje ograničenja za nove članice Europske unije. U prvim godinama ulaska u EU ograničava se slobodno kretanje i zapošljavanje radnika iz novoprimljenih članica.

„Ograničenja moguća su po principu 2+3+2, početno ograničenje od 2 godine, moguće produljenje za još 3 godine nakon prve revizije i naposljetku za još dvije godine, pod uvjetom da postoje opravdani razlozi za ta produljenja. O tim privremenim mjerama svaka članica Europske unije odlučuje zasebno.“[4]

Ograničenja za nove članice obuhvaćaju zahtjeve za radnim dozvolama. Dozvole za rad se dobivaju na kratko razdoblje (6 mjeseci i manje).

---

[3] Hrvatska i Europska unija. Dostupno na: http://ec.europa.eu/croatia/services/publications/2012/2012_croatia-eu_challenges_hr.pdf (04.05.2016.)

[4] Što donosi članstvo u Europskoj uniji. http://www.pszupanija.hr/images/stories/Sto_donosi_clanstvo_EU-za_web.pdf (21.04.2016.)

Nakon ulaska Hrvatske u EU, mogućnost da privremeno ograniče hrvatskim radnicima pristup svojem tržištu rada iskoristile su Francuska, Njemačka, Nizozemska, Cipar, Austrija, Velika Britanija, Slovenija, Belgija, Španjolska, Luksemburg, Italija, Malta i Grčka. 1. srpnja 2015. godine isteklo je dvogodišnje prijelazno razdoblje koje je za hrvatske državljane na svojem tržištu rada uvelo 13 zemalja članica EU. „Većina država članica EU ukinula je ta ograničenja, a 5 zemalja produžilo je ograničenja na još tri godine, do 30. lipnja 2018. godine, s mogućnošću produljenja na još dvije, zaključno s 30. lipnja 2020. godine, tako su još uvijek potrebne radne dozvole za rad u Austriji, Malti, Nizozemskoj, Sloveniji i Ujedinjenom Kraljevstvu.“[5]

„Slobodno kretanje radnika omogućava građanima Europske unije traženje boljih životnih i radnih uvjeta unutar Europske unije od onih koje im se može ponuditi u području stanovanja. Europska unija tako omogućava poboljšanja životnog standarda i smanjuje socijalne pritiske u regijama i siromašnim zemljama Europske unije te omogućava poboljšanje uvjeta života ljudi koji u njima ostaju.“[6] Iako u Europskoj uniji postoji niz propisa koji nastoje poticati i olakšati kretanje radnika, još uvijek nije postignut zadovoljavajući stupanja mobilnosti.

„Kako bi se olakšala mobilnost na tržištu rada, Europska unija financira mogućnosti traženja posla u svim državama članicama Europske unije putem internetskog portala „Eures“, mreže servisa za zapošljavanje koja pruža informacije o nepopunjenim radnim mjestima, povezuje poslodavce i posloprimce i daje savjete za traženje posla ili moguće dodatno obrazovanje.“[7]

Najveći problemi koji negativno utječu na mobilnost radne snage su troškovi stanovanja, jezik, pravne i administrativne prepreke, boravak i prilike za zapošljavanje za partnere, mehanizmi povratka u matičnu zemlju, nepriznavanje kvalifikacija te prepoznavanje iskustva stečenog u nekoj drugoj zemlji.

---

[5] Radne dozvole. Dostupno na: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/work-permits/index_hr.htm (21.04.2016.)

[6] Čeh - Časni, A. (2007.) Analiza slobode kretanja radnika na području proširene EU uporabom odabranih statističkih metoda, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, [Online] 27 (5) str. 95-110. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=41319, [Pristupljeno: 10. prosinca 2015.]

[7] Goldner Lang, I.: Sloboda kretanja ljudi u EU, Školska knjiga, Zagreb, 2007., str. 182.

„Potencijalne koristi mobilnosti su: viša plaća, zaposlenje prema izboru, bolji stan, bolje šanse za obrazovanje djece i vlastito obrazovanje, bolje usluge, zanimljiviji društveni život, bolji resursi, te bolji etnički i društveni uvjeti.“[8]

Na odlazak iz države zbog posla spremnije su obrazovanije osobe koje su svjesnije različitih mogućnosti koje se pružaju izvan Hrvatske, ali samo kada se radi o zapošljavanju na duži rok, dok je neškolovano stanovništvo spremnije kada se radi o zapošljavanju na kraće vrijeme.

„U Hrvatskoj najmobilniji su stanovnici središnje i istočne Hrvatske, a stanovnici Kvarnera, Istre i Dalmacije nerado se sele zbog posla. Na zapošljavanje izvan mjesta prebivališta najviše se odlučuju osobe u kojima je stopa nezaposlenosti najviša, to su osobe s područja Vukovarsko - srijemske, Sisačko - moslavačke, Brodsko - posavske, Bjelovarsko - bilogorske, Osječko – baranjske i Karlovačke županije.

Zbog bolje poslovne prilike najviše stanovništva migriralo bi u Istarsku županiju, grad Zagreb, Primorsko - goransku i Zagrebačku županiju, a u Virovitičko - podravsku, Sisačko -moslavačku i Brodsko - posavsku županiju migriralo bi najmanje stanovništva.

Mobilnost radne snage može biti prostorna i profesionalna mobilnost. Prostorna se odnosi na zadovoljavanje potreba sezonskih poslova i traje samo onoliko koliko traje sezona. Zainteresiranost za tu vrstu mobilnosti je dosta velika pa se nedostatak radnika u turističkoj sezoni uspije nadomjesti radnom snagom iz unutrašnjosti zemlje. Ljudi su spremniji prihvatiti poslove privremenog karaktera u drugim krajevima i za to vrijeme promijeniti mjesto življenja nego trajno promijeniti mjesto rada.“[9]

Kada se radi o trajnom preseljenju, ono zahtjeva i rješavanje stambenog pitanja, posao za partnera i prilagodbu na nove životne uvjete.

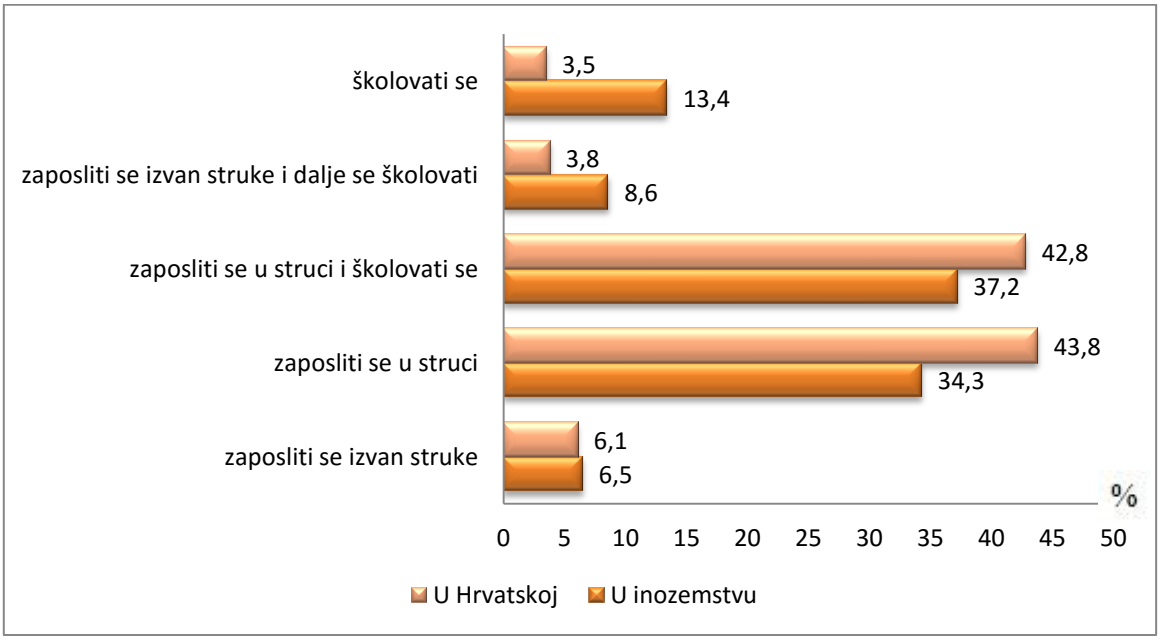
„Istraživanje koje je provedeno nad studentima završne godine sveučilišta u Zagrebu, pokazalo je da 75,3 % studenata razmišlja o odlasku u inozemstvo, a čak 22,5 % studenata nakon završetka fakulteta sklonije je karijeru započeti u inozemstvu. Čak 90 % studenata izjavilo je da postoji mogućnost da se nakon završetka studija presele u inozemstvo. U inozemstvo namjeravaju otići zbog boljih ekonomskih uvjeta, boljih mogućnosti školovanja i zbog usavršavanja. U struci željelo bi se zaposliti 34,3 % studenata, a 6,5 % željelo bi raditi neki posao izvan svoje struke. Glavni razlozi

[8] Wertheimer – Baletić, A.: Stanovništvo i razvoj, Mate, Zagreb, 1999., str. 314.

[9] Najmobilniji u središnjoj i istočnoj Hrvatskoj. Dostupno na: http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/68796/Za-nezaposlene-dnevno-i-do-2000-radnih-mjesta/2/ (24.11.2015.)

zbog kojih su studenti spremni otići u inozemstvo su bolji materijalni uvjeti, veća i primjerenija plaća, bolji standard i bolja mogućnost rješavanja stambenoga pitanja.“[10] Istraženo je tijekom 2004. godine koji su planovi studenata u inozemstvu i u Hrvatskoj. Na grafu je prikazano koji su planovi studenata u inozemstvu i Hrvatskoj.

Graf 2.: Profesionalni planovi studenata u inozemstvu i u Hrvatskoj u 2004. godini



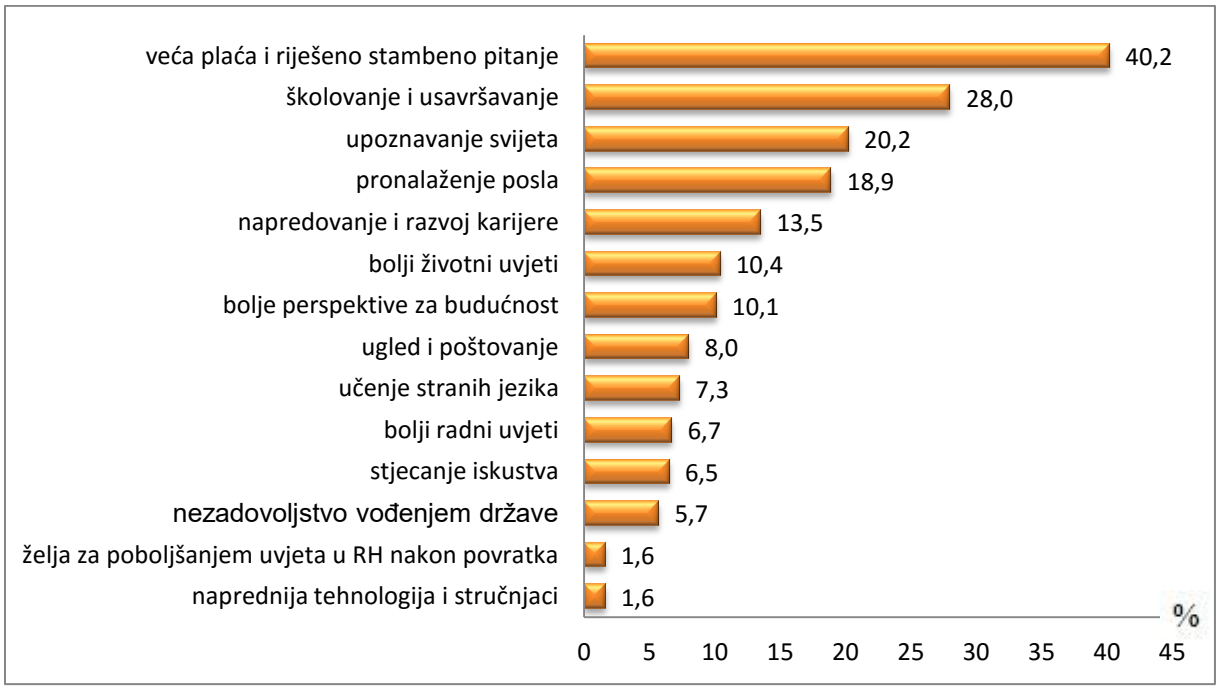
Izvor: Šverko, I.: (2004) Studentske namjere odlaska u inozemstvo: veličina potencijalnog "odljeva mozgova" i njegove odrednice u 1995., 1997. i 2004. godini str. 1159.

Iz grafa vidimo da se najviše studenata u Hrvatskoj, njih 43,8% želi zaposliti u struci, slijede ih studenti koji se žele zaposliti u struci i istovremeno školovati se. 3,8% studenata u Hrvatskoj se želi zaposliti izvan struke i dalje se školovati, a najmanje studenata, tek 3.5% ih se želi samo školovati. Dok se u inozemstvu 37,2 % studenata želi zaposliti u struci i školovati se, a samo zaposliti se u struci želi 34,3% studenata. Samo 6,5% studenata u inozemstvu želi se zaposliti izvan struke.

[10] Šverko, I. (2004.) Studentske namjere odlaska u inozemstvo: veličina potencijalnog "odljeva mozgova" i njegove odrednice u 1995., 1997. i 2004. godini
[Online] 44 (80). str. 1149-1174. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/18099. [Pristupljeno: 30. studenog 2015.]

Koji su razlozi odlaska studenata u inozemstvo prikazuje slijedeći graf.

Graf 3.: Razlozi odlaska studenata u inozemstvo u 2004. Godini



Izvor: Šverko, I.: (2004) Studentske namjere odlaska u inozemstvo: veličina potencijalnog "odljeva mozgova" i njegove odrednice u 1995., 1997. i 2004. godini str. 1160.

Na grafu prikazano je da 40,2% studenata odlazi u inozemstvo zbog veće plaće i riješenog stambenog pitanja. Zbog školovanja i usavršavanja odlazi 28% studenata, a zbog upoznavanja svijeta odlazi 20,2% studenata, dok zbog učenja stranih jezika odlazi tek 7,3% studenata. Najmanje studenata odlazi zbog naprednije tehnologije i stručnjaka, njih tek 1,6%.

„Na mobilnost utječe nekoliko čimbenika, kao što su: starost osobe, postignuto obrazovanje, obiteljski čimbenici, udaljenost i nezaposlenost.“[11]

Dob - najvažniji čimbenik koji određuje migraciju. Što je osoba mlađa veća je vjerojatnost da će se odlučiti na mobilnost nego netko stariji, jer što je osoba starija ima manje vremena nadoknaditi troškove ulaganja. Što je osoba dulje bila zaposlena,

[11] McConnell R.C, Brue L.S.: Suvremena ekonomija rada, Mate , Zagreb, 1994., str. 445.

dulje je imala i usavršavanje na poslu i tada je veća vjerojatnost da će poslodavci ulagati u zaposlenikova specifična znanja. Tako izgrađeni ljudski kapital ne može se jednostavno prenijeti u druga poduzeća. Zato zarada na sigurnom poslu, koju osoba prima nakon nekoliko godina rada odražava povrat posebnih ulaganja u ljudski kapital i vjerojatno je viša nego zarada koju bi ostvario negdje drugdje. Zbog toga je bez obzira na duljinu raspoloživog vremena za nadoknadu troškova ulaganja, manje vjerojatno da će se starije osobe odlučiti na mobilnost. Starije osobe često imaju veće troškove preseljenja od mlađih osoba. Npr. mlađa osoba sama će prevesti svoju imovinu, dok će starije osobe unajmiti prijevoznika koji će njihovu imovinu prevesti na odredište. Mlađa osoba selidbom može izgubiti malo staža ili buduće mirovinske pogodnosti, dok starija osoba može imati značajne troškove. Starije osobe više su vezane za zajednicu u kojoj se nalaze, imaju djecu na školovanju i razvijena prijateljstva s radnog mjesta. Što su ovi psihički troškovi viši, manje je vjerojatno da će netko migrirati.

Obiteljski čimbenici – kako raste veličina obitelji tako rastu i troškovi mobilnosti. Oženjeni muškarac imati će manju stopu mobilnosti nego samac, a od oženjenih muškaraca čije supruge nisu zaposlene ili su zaposlene a imaju nisku plaću može se očekivati viša stopa mobilnosti. Kad je oboje supružnika zaposleno i zarađuje visoku nadnicu, troškovi izgubljenog dohotka obitelji tijekom preseljenja biti će visoki. Također ako jedan supružnik neće naći zaposlenje na odredišnom mjestu i ako su prisutna djeca školskog uzrasta smanjuje se vjerojatnost mobilnosti. Psihički troškovi vezani za preseljenje preveliki u odnosu na očekivanu dobit od preseljenja.

Obrazovanje - što je postignuto više obrazovanje, veća je vjerojatnost da će osobe biti mobilne. Fakultetski obrazovane osobe spremnije su se preseliti na novo područje, a kad se presele vjerojatnije je da će one dobiti posao na odredišnom mjestu nego netko drugi tko ima manje godina školovanja. Vjerojatnost da ne nađu posao jednom u tom novom području jednaka je nuli, a očekivana se dobit tijekom njihova života povećava. Mnoge osobe radi studiranja emigriraju na nova područja, a to im iskustvo može olakšati ponovno preseljenje kad se pojave neke nove, bolje ekonomske mogućnosti. Ljudi koji se sele radi školovanja, jači su i skloniji prilagođavanju, dakle, imaju manje psihološke troškove. Kakvi god razlozi bili, istraživanja pokazuju kako su ljudi koji su se već jednom selili skloniji ponovnoj migraciji.

Udaljenost - što je udaljenost veća vjerojatno je da će potencijalni migrant imati manje informacija o raspoloživim mogućnostima za posao. Troškovi preseljenja obično rastu s povećanjem udaljenosti. Što je veća fizička udaljenost preseljenja, vjerojatnije je da će i psihički troškovi biti znatni. S obzirom na takve troškove, jedna je stvar kretati se kroz grad, druga je seliti se u blizini grada a posve druga odseliti se u drugu državu. Međutim, ti se psihički troškovi mogu djelomično smanjiti na način da osoba može birati slične susjede unutar odredišnog područja, koji su u sličnoj situaciji. Često se slijede putove koje je prošla njihova obitelj, prijatelji ili rodbina. Tako si olakšavaju situaciju jer dobivaju pouzdane informacije o poslu, poslovnim kontaktima, četvrtima u kojima će živjeti, te o kulturi područja na koje se planiraju preseliti.

Nezaposlenosti – visoka stopa nezaposlenosti trebala bi potaknuti osobe da pronađu zaposlenje izvan svojeg područja i tako povećaju svoju zaradu od mobilnosti. Veća je vjerojatnost da će se na preseljenje odlučiti one obitelji čija je glava obitelji nezaposlena nego obitelji u kojima je glava obitelji zaposlena.

Osim ovih čimbenika na odluku o preseljenju utječe i jezik koji se govori u zemlji odredišta, imigracijske zabrane, imigracijske kvote i dobivanje radnih dozvola koje su potrebne za neke države.

2.2.1. Troškovi mobilnosti

Stanovništvo koje u svojoj okolini ne može naći adekvatno zaposlenje često traži zaposlenje na nekom drugom području gdje postoji potražnja za radom i gdje je veća mogućnost zapošljavanja. Pri donošenju odluke da li otići raditi u neko drugo područje ili ne, čovjek se suočava s troškovima mobilnosti koji uvjetuju odluku o mobilnosti.

„Troškovi mobilnosti sastoje se od novčanih troškova koji uključuju putne troškove i troškove traženja posla u zemlji primateljici, kao i ne-novčanih troškova mobilnosti

koji obuhvaćaju propuštenu zaradu i psihološke troškove koji proizlaze iz gubitka svoje okoline i suočavanje s drugim kulturama.“[12]

Potencijalni troškovi mobilnosti su: [13]

- Transport u odredište
- Neizvjesnost zaposlenja
- Stanovanje dok se traži novi posao
- Hrana dok se traži posao
- Odjeća potrebna za rad
- Loš tretman stranaca
- Nedostatak socijalnog statusa
- Život u tuđini
- Potreba govora tuđim jezikom i poboljšanja izgovora
- Potreba promjene uobičajene odjeće, ponašanja, dnevnih navika.

Svaka osoba koja razmišlja o tome da li emigrirati, treba uzeti u obzir troškove i koristi koje joj donosi migracija i osobno odlučiti jer neki troškovi mobilnosti kao što su npr. loš tretman stranaca i život u tuđini mogu znatno utjecati na psihološki život pojedinca.

2.2.1.1. Monetarni troškovi

Monetarni troškovi su troškovi koji stvaraju materijalne izdatke pojedincu. Nezaposlenim osobama oni mogu predstavljati veliki problem. To su troškovi o kojima ovisi egzistencija pojedinca, ali i uspješnost njegovog pronalaska posla.
Suočavanje s monetarnim troškovima je stresno i nimalo ohrabrujuće i poticajno za osobu koja nema materijalnih primanja. Monetarni troškovi mogu biti prepreka u pronalasku radnog mjesta jer se mnogi pojedinci ne mogu suočiti s troškovima koji nastaju u procesu traženja radnog mjesta.

[12] Bauer, T.; Haisken-DeNew, J.; Schmidt, C.: International Labour Migration, Economic Growth and Labour Markets: The Current State of Affairs, The New Demographic Regime – Population Challenges and Policy Responses, United Nations, 2005., str. 116., slobodan prijevod
[13] Wertheimer – Baletić, A., op. cit., str. 314.

Traženje originalnih dokumenata, printanje, kopiranje i sl. samo su neki od monetarnih troškova s kojima se nezaposlene osobe susreću. Zbog toga se osobi koja traži posao može dogoditi da zbog nepotpune dokumentacije izgubi šansu za dobivanje posla. Poslodavci bi prilikom selekcije trebali uzeti u obzir i monetarne troškove potencijalnih kandidate te razmotriti da li su oni posljedica određenih propusta prilikom prijave na natječaj za neko radno mjesto.

Elektronička komunikacija može znatno smanjiti troškove nezaposlenim osobama. Hrvatski poslodavci trebali bi se ugledati na razvijene države u kojima se većina komunikacije između poduzeća i potencijalnih radnika odvija online te je susret „oči u oči“ namijenjen za najuži krug potencijalnih kandidata.

Na taj način poduzeća smanjuju sebi troškove koji bi se odnosili na obavljanje testiranja i selekcije uživo, ali i smanjuju troškove potencijalnim kandidatima jer oni ne moraju trošiti na prijevoz do poduzeća (ako postoji više krugova selekcije, taj trošak može biti iznimno visok), troškove kupnje odjeće i obuće za razgovor za posao i druge materijalne troškove koji su posljedica komunikacije uživo između potencijalnog poslodavca i kandidata za radno mjesto. U suvremenom informatičko - informacijskom društvu važno je koristiti medije komunikacije koji olakšavaju, ubrzavaju, pospješuju i pojeftinjuju komunikacijski proces.

Tradicionalni način selekcije kandidata za određeno radno mjesto sve više bi trebao postajati stvar prošlosti jer on bilježi mnoge nedostatke, kako za poslodavca, tako i za same kandidate za posao.

2.2.1.2. Nemonetarni troškovi

Čovjek se danas susreće s brojnim stresnim situacijama koje ostavljaju negativne posljedice na njegovu svakodnevicu i kvalitetu života. Izuzetno stresne životne okolnosti rezultat su velike dinamike, puno obveza i aktivnosti, odnosno nedovoljno vremena za odmaranje. Jedan od problema današnjeg društva je i česta promjena radnih mjesta koje su često povezane i s radom u potpuno drugačijim okolnostima, odnosno na drugačijem radnom mjestu. Kao da se od suvremenog čovjeka očekuje da neprestano uči i zaboravlja ono što je prethodno naučio jer nove životne okolnosti

traže novo znanje. Promjene radnih mjesta mogu vrlo negativno utjecati na pojedinca jer svaka nova okolnost zahtjeva nove prilagodbe i usvajanje novih znanja i vještina.
Problem današnjice je i gubitak osjećaja za socijalizaciju. Ljudi su sve više asocijalni što je posljedica sve veće uključenosti virtualnih mreža u komunikaciju, otuđenost, ali i nedovoljno slobodnog vremena za druženje i razvijanje socijalnih vještina. U takvim okolnostima može se dogoditi da osobe nigdje ne uspijevaju postići dobre socijalne kontakte.
Važno obilježje suvremenog života su i česta preseljenja koja su posljedica promjene radnog mjesta. Preseljenja su nerijetko i u udaljenije krajeve pa ona sa sobom donose i upoznavanje novih životnih sredina, nastojanje stjecanja novih socijalnih kontakata i sl.
Riječ je o promjenama koje kod mnogih izazivaju negativne reakcije, tj. suočavaju ih sa stresom i napetošću. Da bi se smanjile negativne posljedice socijalizacije u određenoj sredini, važno je da osoba dobro upozna sredinu, da joj se prilagodi te da se uključi u život sredine u koju dolazi.

2.2.2. Mobilnost radnika u Hrvatskoj i svijetu

Geografska mobilnost radnika odnosi se na mogućnost preseljenja radnika na lokaciju bolje plaćenog posla, što će vjerojatno dovesti do povećanja životnih zarada ali dovesti će i do povećanja troškova transporta, žrtvovane zarade tijekom puta i sl. Geografska mobilnost ključna je za ravnomjerni gospodarski razvoj svih dijelova zemlje. Koncentracija velikog broja nezaposlenih na jednom mjestu, a istovremeno manjak radne snage u drugim dijelovima nepotrebno opterećuje gospodarstvo gotovo svake zemlje. Mobilnost i preseljenje u drugi grad predstavlja veliki problem u brojnim europskim zemljama.
„Iako gotovo polovica građana Europske unije smatra da mobilnost donosi mnogo prednosti za pojedinca, tek 4 % građana EU je do sada odlučilo iskoristiti pogodnosti

slobodnog kretanja, pa žive i rade izvan svoje matične zemlje, dok izvan EU živi i radi još manje, tek 3 % građana.“[14]

„Mobilnost građana unutar EU u usporedbi s nekim drugim dijelovima svijeta iznimno je niska, a broj onih koji prelaze državne granice unutar EU u potrazi za poslom godišnje iznosi tek oko 0,1 % ukupne populacije. Dok je u SAD-u potpuno drugačiji trend, gdje nešto preko 3 % građana godišnje preseli iz jedne savezne države u drugu.“[15]

Amerikanci više i lakše emigriraju od ostalih naroda jer je selidba u SAD - u znatno jednostavnija nego u drugim zemljama, omogućeno im je jednostavnije napuštanje radnog mjesta i dobivanje drugog radnog mjesta. Ne postoji diskriminacija pri zapošljavanju, a prodaja kuće i kupovina druge te kreditiranje je jednostavnije nego u drugim državama.

Visoka stopa nezaposlenosti i ostali činitelji koji potiču mobilnost ipak ne stvaraju toliko veliku mobilnost hrvatskih radnika. Razlog male mobilnosti nije samo teško snalaženje na tržištu rada, već i gubitak kontakta s obitelji i prijateljima.

Unutarnja mobilnost radne snage u Hrvatskoj zaostaje za većinom zapadnih zemalja, ali je ipak preseljenje unutar vlastite države prihvatljivija opcija od preseljenja u drugu državu. Oni radnici koji i odu na rad u inozemstvo, većinom se odluče za države koje su nam geografski bliže, kao npr. Slovenija, Italija, Austrija i Njemačka.

U kojoj se životnoj dobi stanovništvo najviše seli istražio je Državni zavod za statistiku. U tablici prikazano je koliko se stanovnika tijekom 2014. godine preselilo među gradovima/općinama iste županije, a koliko među županijama.

[14]Strah od nepoznatog koči mobilnost radnika u EU. Dostupno na: http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/67245/Strah-od-nepoznatog-koci-mobilnost-radnika-u-EU/2/ (24.11.2015.)

[15] Mobilnost radne snage. Dostupno na: http://www.seebiz.eu/mobilnost-radne-snage-nerealno-ocekivati-brojniji-odlazak-hrvata-na-rad-u-eu/ar-56977/ (24.11.2015.)

Tablica 1.: Dobna struktura stanovništva koje se selilo unutar Republike Hrvatske u 2014. godini prema području preseljenja

Starost	Preseljeno stanovništvo	
	Među gradovima/općinama iste županije	Među županijama
0 - 9	4 354	3 459
10 - 19	3 415	2 516
20 - 29	6 896	8 428
30 - 39	6 478	7 692
40 - 49	3 509	3 843
50 - 59	2 747	3 150
60 - 69	1 977	2 522
70 i više	1 571	1 996

Izvor: Državnog zavoda za statistiku, www.dzs.hr

I između gradova/općina i između županija najviše su bile mobilne mlađe osobe u dobi od 20 – 29 godina jer one imaju manje troškove preseljenja u odnosu na starije. U 2014. godini ukupno u toj dobi preselilo se 6 896 osoba, a između županija 8 428 osoba. Od 40. godine života preseljenje stanovništva polako opada, a najmanje je osoba koje su se preselile od 60. godine života u obe kategorije jer starije osobe imaju značajne troškove preseljenja i više su vezane za zajednicu u kojoj žive pa se manje sele u odnosu na mlađe osobe.

U slijedećoj tablici prikazano je u koje se zemlje najviše sele hrvatski državljani, a u koje stranci.

Tablica 2.: Vanjska migracija stanovništva u 2014. godini prema zemlji odredišta i državljanstvu

Zemlja odredišta	Odseljeni u inozemstvo		
	Ukupno	Hrvatski državljani	Stranci
Ukupno	20 858	19 555	1 301
Austrija	2 000	1 964	36
Belgija	112	108	4
Češka	83	66	17
Francuska	118	81	37
Italija	896	817	79
Mađarska	94	57	37
Nizozemska	134	118	16
Njemačka	7 961	7 877	84
Poljska	35	17	18
Rumunjska	20	7	13
Slovačka	37	19	18
Slovenija	325	253	72
Švedska	226	220	6
U. Kraljevina	210	188	22
Crna Gora	47	35	12
Makedonija	86	37	49
Rusija	91	33	58
Švicarska	831	825	6
Ukrajina	255	1	24
Azija	332	194	138
Kina	78	17	61
Afrika	48	32	16
SAD	183	144	39
Australija	114	105	9
Novi zeland	14	13	1

Izvor: Državnog zavoda za statistiku, www.dzs.hr

Iz tablice 2. vidimo kako je u 2014. godini na rok duži od jedne godine emigriralo ukupno 19 555 hrvatskih državljana. Od stanovništva koje je odlučilo potražiti posao izvan Republike Hrvatske najviše je emigriralo u Njemačku, Austriju, Švicarsku i Italiju. U Njemačku emigriralo je 7 877 stanovnika, slijedi ju Austrija u koju je emigriralo 1 964 stanovnika, a u Švicarsku 825 stanovnika. Hrvati najviše odlaze u te zemlje jer su nam one geografski blizu, a imaju visoki životni standard, veće plaće i nisku nezaposlenost pa je u njima i veća mogućnost zapošljavanja.

2.3. Razlike u plaćama

Razlike u plaćama prisutne su svugdje u svijetu. Do razlike u plaćama dolazi zbog:

a) **Razlika u poslovima** – poslovi se razlikuju po svojoj privlačnosti. Kako bi se ljude privuklo na manje privlačne poslove potrebno je povisiti plaće.
   Razlike u plaćama koje služe za kompenzaciju za relativnu privlačnost ili nemonetarne razlike među poslovima zovu se kompenzirajuće razlike.
   Kompenzirajuće razlike u nadnicama odnose se na ekstra isplate poslodavaca kako bi radniku kompenzirao utjecaje neke nepoželjne strane posla. Kompenzirajuće su razlike u nadnicama, zapravo, ravnotežne razlike u nadnicama, jer ne uzrokuju premještaj radnika na bolje plaćene poslove, i, time, pomiču nadnice prema jednakosti. Izvori kompenzirajućih razlika su:[16]
   rizik od povrede ili smrti, ostale povlastice, status na poslu, lokacija posla, stalnost zarada, izgledi za povišice i mogućnost kontrole tempa rada.
   1. Rizik od povrede ili smrti - što je veći rizik od povrede ili smrti na poslu, to će posljedično dovesti do niže ponude rada u tom zanimanju, te će ti poslovi morati uvesti kompenzirajuće razlike u nadnicama. Stoga je potrebno povisiti nadnice da bi se privuklo ljude na manje privlačne poslove.
   2. Ostale povlastice - neka poduzeća uz normalnu satnicu koja je približno jednaka ostalim nadnicama na sličnim poslovima u tom području plaćaju i ostale povlastice poput dopusta za bolovanje, plaćene dopuste, medicinsko i stomatološko osiguranje i sl. Stoga poduzeća koja to ne plaćaju trebaju uvesti kompenzirajuće razlike u nadnici kako bi privuklo jedinice rada koje su im potrebne. Isto je sa poslovima u kojima se dobivaju napojnice, satnica je niža za takve poslove. To je naročito slučaj sa poslovima ugostiteljstva u SAD-u.
   3. Status na poslu - neki poslovi osiguravaju bolji status i ugled, uvjetno rečeno bolje je raditi kao polukvalificirani radnik u određenom proizvodnom poduzeću nego jednako kvalificirani radnik u poduzeću za kanalizaciju. Stupanj društvenog vrednovanja se isto mijenja protekom vremena, ovisno kakav status to poduzeće uživa u društvu.

[16] McConnell R.C, Brue L.S.: Suvremena ekonomija rada, Mate , Zagreb, 1994., str. 392

4. Lokacija posla - gradovi koji se smatraju „mogućim za život“ mogu privući više radnika određenog zanimanja, nego gradovi s „prljavom“ industrijom i zagađenim zrakom. Tada će se pojaviti kompenzirajuće nadnice. Gotovo svugdje su plaće više u većim gradovima nego u malim naseljima i selima, jer je tamo i veća ponuda radne snage i zapošljavanja. Već postojanje proizvođača i konkurencije privlači i nove tvrtke te nove zaposlene, a često i bez obzira na veću plaću koja se mora dati radnicima. To se događa jer tvrtke nastoje iskoristiti prednosti napredne tehnologije te znanja, stručnosti i sposobnosti radne snage.

5. Sigurnost posla: Stalnost zarada - neki poslovi osiguravaju zaposlenost na dulje vrijeme i pokazuju ili podrazumijevaju sigurnost da će osoba raditi dovoljno sati i dana u tjednu, dok to nije uvijek slučaj sa primjerice građevinarstvom, konzaltingom i sl. Ako plaća nije osigurana za svaki tjedan, manje će radnika biti privučeno u posao.

6. Izgledi za povišice -poslovi su također heterogeni s obzirom na investicije poduzeća u ljudski kapital osigurane tijekom godine. Ukoliko se uzme u obzir da će osoba koja završi bankarstvo sa 22 godine tijekom svoga zaposlenja dobivati od poduzeća neformalnu obuku koja će joj omogućiti stjecanje promaknuća vremenom, dok npr. tesar nema puno prostora za napredovanja u svom poduzeću. Stoga će se za zanimanje tesar davati kompenzirajuća razlika u nadnici, pošto se pretpostavlja da će njegova zarada biti podjednaka protekom godina jer će ponuda rada za te poslove biti puno niža u protivnom.

7. Kontrola nad tempom rada - riječ je o poslovima koji osiguravaju manje osobne kontrole nad tempom rada i manje fleksibilnosti u radnim satima, nego drugi poslovi, pa su onda i privlačniji većim brojem ljudi.

b) **Različitog ljudskog kapitala** - odnosi se na znanje i vještine koje su stečene kroz odgoj i obrazovanje. Ulaganje u ljudski kapital u prosjeku je dobro ulaganje. Osobe s višim obrazovanjem započinju s višim dohodcima i imaju brži rast dohotka nego manje obrazovane osobe.

c) **„Rente“ jedinstvenih pojedinaca** – talentirane osobe imaju određene osobine koje su visoko cijenjene. Izvan struke vjerojatno bi puno manje zarađivali. Na višak u njihovim nadnicama može se gledati kao i ekonomsku rentu (isto kao i renta kod zemlje).

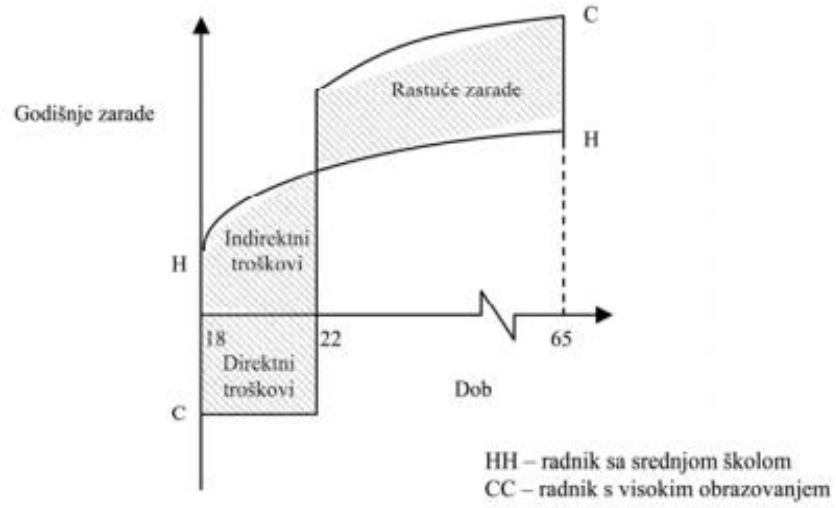
Razlike u plaćama događaju se i zbog nepokretljivosti radnika, skupih migracija i ostalih prepreka mobilnosti. Razlike u plaćama javljaju se i između privatnog i javnog sektora. Razlike mogu nastati i između radnika koji su uključeni u sindikat i onih koji nisu, gdje najčešće ide u korist djelatnika koji su u sindikatu.

Radna mjesta za koje je potrebna visoka stručna sprema trebala bi biti više plaćena, kako bi interna stopa povrata bila moguća na to razdoblje studiranja, od npr. 5 godina. U suprotnom da su poslovi sa srednjom stručnom spremom isto plaćeni kao i oni s visokom stručnom spremom, rijetko bi se tko odlučio studirati. Npr. liječnici i odvjetnici ulažu mnogo godina i veliku količinu novca u svoje obrazovanje i obučavanje na poslu. Dio njihovih visokih plaća treba promatrati kao povrat njihovog ulaganja u ljudski kapital - povrat na ulaganja u obrazovanje.

Ekonomska istraživanja o dohocima i obrazovanju pokazuju da je ljudski kapital u prosjeku dobro ulaganje.

Kolika je zarada osoba koje ulaze na tržište rada sa srednjom stručnom spremom, a kolika je zarada osoba koje nastavljaju s visokim obrazovanjem prikazuje slijedeći graf.

Graf 4.: Odnos dob – zarade s obzirom na razinu obrazovanja



Izvor: Bečić, M.: (2014.) Značaj obrazovanja na tržištu rada prema ekonomskoj teoriji. str. 216.

Na grafu je prikazan odnos dobi i zarada za osobe koji na tržište rada ulaze sa završenom srednjom školom s 18 godina i za osobe koji se nastavljaju obrazovati pa na tržište rada ulaze nešto kasnije, s 22 godine. Krivulja CC prikazuje kako se

dohodak kreće za osobe koje nastavljaju s visokim obrazovanjem. One u početku imaju visoki trošak, ali tijekom radnog vijeka imaju visoka primanja. Dohodak radnika s visokim obrazovanjem naglo raste u odnosu na dohodak radnika sa srednjom školom, posebno kod mladih radnika. Krivulja HH pokazuje situaciju radnika koji odlučuje raditi nakon završene srednje škole. Na početku je njegova zarada veća, ali dugoročno gledano njegova primanja su manja od visoko obrazovanih osoba.

„Sindikati navode kako su radnici u Hrvatskoj slabo plaćeni. Dok se u političkim i ekonomskim raspravama govori kako su hrvatski radnici u usporedbi s radnicima u usporedivim zemljama preplaćeni, te zbog toga Hrvatska ne može postići konkurentsku prednost. Kako je visina plaće ujedno i osnovica za obvezne doprinose socijalnog osiguranja, ukupni previsoki trošak rada ne stimulira dolazak stranih ulagača i otvaranje novih radnih mjesta, nego potiče na zapošljavanje u rad u neslužbenom gospodarstvu.“[17]

„Postoje razlike u plaćama između žena i muškaraca, one ponekad nastaju zbog diskriminacije pa žene i muškarci ne dobivaju iste plaće iako obavljaju isti posao ili posao iste vrijednosti. To znači da se žene nalaze u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce. U prosjeku žene zarađuju oko 16 % manje po satu od muškaraca.“[18]

Razlika u plaćama sve veća je kako se povećavaju godine staža, a najviša je u najproduktivnijoj dobi. Činjenica je da su žene s jedne strane suočene s manjim plaćama od muških kolega za isto radno mjesto, a s druge su strane pretežito ženska zanimanja u Hrvatskoj upravo ona manje plaćena. Žene su većinom zaposlene u trgovačkim lancima, uslužnim zanimanjima, tekstilnim industrijama ili za raznim šalterima.

„U manje razvijenim krajevima zemlje s većom stopom nezaposlenosti i plaće su niže. Najviše plaće su u gradu Zagrebu, dok najniže imaju radnici u Brodsko - posavskoj i Vukovarsko -srijemskoj županiji. U oba slučaja riječ je o minusu od 17 % u odnosu na prosjek države.

Npr. administrator u Zagrebu zarađuje 14 % više od administratora u Slavonskom Brodu, dok je razlika u plaći konobara oko 12 posto. Međutim, razlike u plaćama nisu toliko visoke u svim zanimanjima. Plaće trgovaca uglavnom su negdje na istoj razini,

[17] Bejaković, P.; Šošić, V.: „Važnost sustava plaća“ komentar u sklopu knjige Mlinarić, V.; Obradović, Ž. „Plaće“, TIM press, Zagreb, 2006. str. 300.

[18] Smanjivanje razlike u plaćama muškaraca i žena u Europskoj uniji. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_hr.pdf (25.11.2015.)

odnosno razlika između plaće trgovkinje u Zagrebu i njene kolegice u Slavonskom brodu ne prelazi 3 %.“[19]

2.3.1. Geografske razlike u plaćama

Razlike u plaćama prisutne su svugdje u svijetu. Plaće variraju od države do države. Bitno je uzeti u obzir da i cijene dobara i usluga variraju od države do države. Kada neka nerazvijena zemlja ima izrazito nisku cijenu rada, tada je vjerojatno riječ i o nižem životnom standardu, te kupovnoj moći.

„U drugom kvartalu 2015. godine u zemljama u regiji najveću prosječnu mjesečnu plaću imala je Slovenija, iznosila je 1003 eura i jedina je koja prelazi iznos od tisuću eura. Slijedi je Češka s prosječnom mjesečnom plaćom od 804 eura, a zatim Slovačka sa 697 eura. Hrvatska se nalazi na četvrtom mjestu s prosječnom plaćom od 693 eura. Najniže prosječne plaće imale su Mađarska 499 eura, Crna Gora sa 473 eura, Bosna i Hercegovina 423 eura, dok je Srbija imala prosječnu plaću 382 eura, što je 45 % niže od prosječne plaće u Hrvatskoj.“[20]

„Relativno visoke plaće ne opravdava razmjerno veća proizvodnost rada, u odnosu prema drugim zemljama, plaće koje se usklađuju s proizvodnošću u Hrvatskoj su visoke. Na primjer, plaće u industrijskoj proizvodnji 2003. godine u Sloveniji bile su veće oko 60 % nego u Hrvatskoj, dok je proizvodnost više od dva puta veća, što podrazumijeva da su unatoč višim plaćama jedinični troškovi rada u Sloveniji niži. Jednako tako, dok je proizvodnost rada u Mađarskoj na sličnoj razini kao u Hrvatskoj, mađarske su plaće u prosjeku za trećinu niže.“[21]

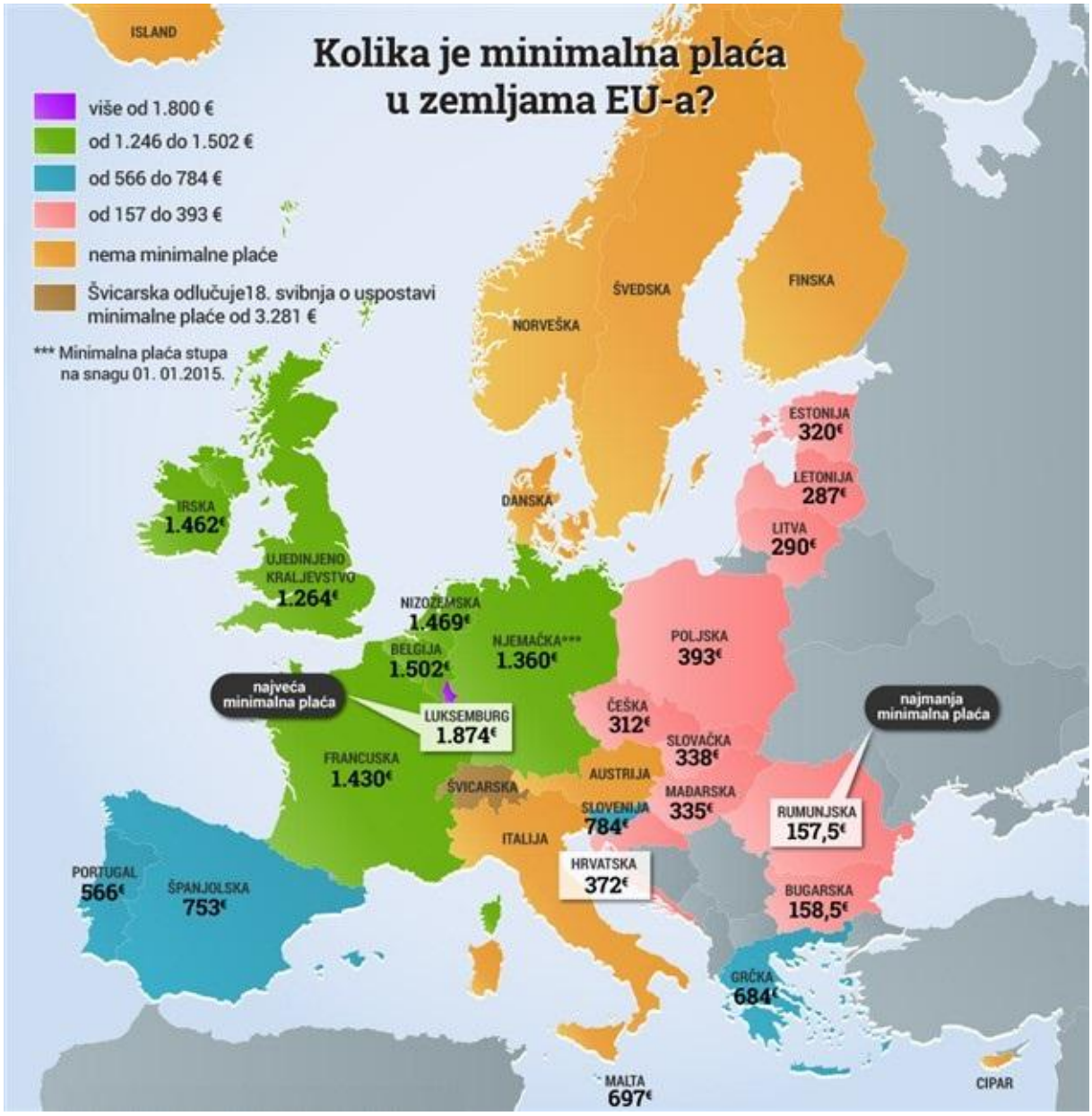
---

[19] Kolika je zaista plaća u Hrvatskoj i tko zarađuje najmanje. Dostupno na: http://www.novilist.hr/Vijesti/Gospodarstvo/Kolika-je-zaista-placa-u-Hrvatskoj-i-tko-zaraduje-najmanje (25.11.2015.)

[20] Prosječna plaća u Hrvatskoj. Dostupno na: http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/72163/Prosjecna-placa-u-Hrvatskoj-77-veca-od-one-u-Srbiji/31/ (30.11.2015.)

[21] Rutkowski, J. (2003.) Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj. *Financijska teorija i praksa*. [Online] 27 (4). str. 495-513. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=8921. [Pristupljeno: 30. studenog 2015.]

Slika 1.: Minimalna plaća u zemljama EU

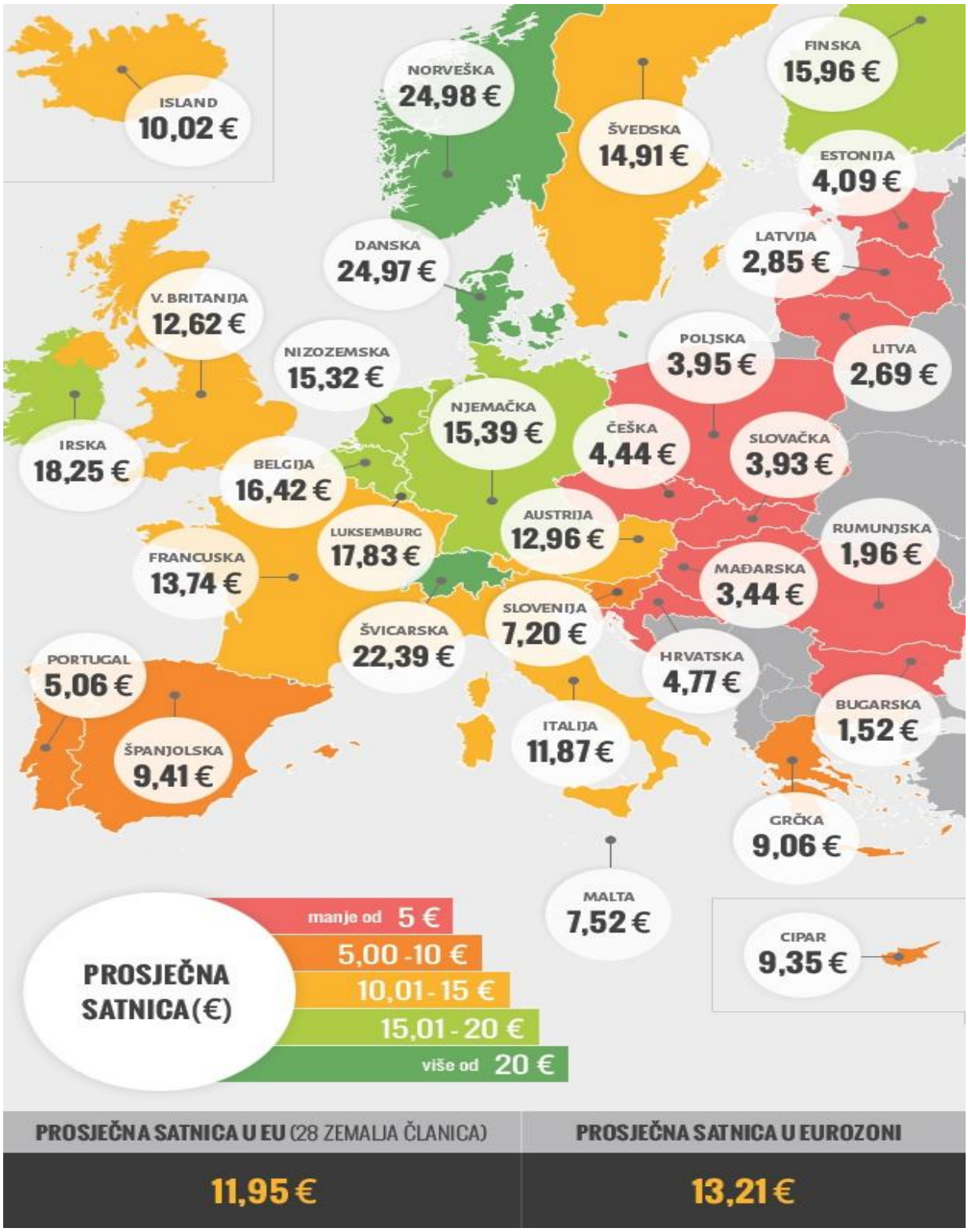


Izvor: Kolika je minimalna plaća u zemljama EU-a. dostupno na: http://www.tportal.hr/vijesti/svijet/331476/Kolika-je-minimalna-placa-u-zemljama-EU-a.html (15.10.2015.)

Razlike u minimalnim plaćama od države do države unutar Europske unije su velike. Najveću minimalnu plaću u Europskoj uniji ima Luksemburg, 1874 eura. Nakon Luksemburga slijede Belgija, Nizozemska, Irska i Njemačka. Rumunjska ima najmanju minimalnu plaću u Europskoj uniji, 157,5 eura što je gotovo 12 puta manja od minimalne plaće u Luksemburgu. Šest zemalja članica ima minimalnu plaću veću

od 1000 eura, dok ih 10 ima ispod 400 eura gdje spada i Hrvatska s minimalnom plaćom od 372 eura.

Slika 2.: Prosječna satnica u zemljama EU



Izvor: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat

Eurostat je objavio da je u 2014. godini prosječna satnica u europskim državama bila najniža u Bugarskoj (1,52 eura) i Rumunjskoj (1,96 eura). Hrvatska se nalazi na 10. mjestu s prosječnom satnicom od 4,77 eura, dok su na vrhu bile Danska s 24,97 eura i Norveška s 24,98 eura. Europski prosjek iznosio je 11,95 eura, a prosjek Eurozone 13,21 euro.

Države članice Europske unije koje imaju zakonsko uređenje minimalne plaće možemo podijeliti u pet grupa. Prva grupa, koju čine države s minimalnom plaćom po satu manjom od 5 € (Bugarska, Rumunjska, Estonija, Latvija, Litva, Poljska, Češka, Mađarska, Hrvatska), drugu grupu, čine države s minimalnom plaćom po satu između 5 € i 10 € (Slovenija, Malta, Španjolska, Grčka, Portugal), treća grupa, države s minimalnom plaćom po satu između 10 € i 15 € (Švedska, Austrija, Italija, Francuska), četvrtu grupu čine države s minimalnom plaćom između 15 € i 20 € po satu (Njemačka, Irska i Finska), te petu grupu čine države s minimalnom plaćom po satu iznad 20 € (Švicarska i Norveška).

2.3.2. Inter – industrijske razlike u plaćama

Razlike u plaćama javljaju se zbog različitog ljudskog kapitala, razlike u poslovima, lokacije posla te brojnih drugih razloga. Značajne razlika u plaćama postoje i između različitih industrija. Poslovi se razlikuju po svojoj privlačnosti, kako bi se privuklo ljude na manje privlačne poslove potrebno je povisiti nadnice za obavljanje tih poslova. Očite su razlike u plaćama privatnog i javnog sektora, između pojedinih gospodarskih grana.

„Plaće u privatnim tvrtkama u stranom vlasništvu veće su za 17 % od prosjeka, dok su plaće u tvrtkama u pretežno domaćem vlasništvu najniže i iznose 7 % niže od prosjeka, 4.964 kuna.

Plaće u tvrtkama u državnom vlasništvu 3 % su više od prosjeka.“[22]

Prema Državnom zavodu za statistiku u prvoj polovici 2015. godine zaposlenici u tekstilnoj i kožnoj industriji imali su najniže prosječne plaće u Hrvatskoj. Njihova

[22] Plaće u Hrvatskoj – 1. kvartal 2015. Dostupno na: http://www.mojaplaca.hr/analize/place-u-hrvatskoj-1-kvartal-2015/50188 (30.11.2015.)

prosječna neto plaća iznosila je 2 902 kn i to je jedina prosječna plaća koja je bila ispod tri tisuće kuna.

„S nešto malo višim plaćama slijede ih zaposlenici u zaštitnim i istražnim djelatnostima s prosječnom plaćom od 3 077 kn, proizvodnji kože i srodnih proizvoda 3 177 kn, uslugama u vezi s upravljanjem i održavanjem zgrada te djelatnosti uređenja i održavanja krajolika 3 284 kn, preradi drva i proizvoda od drva 3 464 kn te proizvodnji namještaja 3 739 kn. Najviša prosječna mjesečna neto plaća po zaposlenom isplaćena je u zračnom prijevozu u iznosu od 10 106 kn, promidžbi i istraživanju tržišta 9 766 kn, telekomunikacijama 9 335 kn, vađenju sirove nafte i prirodnog plina 8 982 kn te računalnom programiranju, savjetovanju i djelatnostima povezanima s njima 8 957 kn.“[23]

U tri djelatnosti prosječne mjesečne neto plaće bile su manje od prosjeka Hrvatske, u građevinarstvu 15,2 % manje, trgovini 7,5 %, a u prerađivačkoj industriji 2,5 % manje, dok je u prijevozu i skladištenju prosječna mjesečna neto plaća bila obračunata za 18,6 % više od prosjeka.

U slijedećoj tablici prikazane su razlike u plaćama žena i muškaraca u 2013. godini.

Tablica 3.: Prosječne mjesečne bruto plaće prema spolu i NKD-u 2007. u 2013. godini

	Ukupno	Muškarci	Žene
	U kunama		
Ukupno	7 926	8 319	7 470
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	6 801	7 015	6 145
Rudarstvo i vađenje	10 032	9 931	10 652
Prerađivačka industrija	6 824	7 325	5 855
Opskrba el. Energijom, plinom, parom i klimatizacijom	9 963	10 067	9 543
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	7 390	7 384	7 418

[23] Rast plaća u prvih pet mjeseci ove godine. Dostupno na: http://www.hgk.hr/djelatnost/gosp_financije/rast-placa-u-prvih-pet-mjeseci-ove-godine (30.11.2015.)

Građevinarstvo	6 167	6 067	6 938
Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala	6 914	7 695	6 195
Prijevoz i skladištenje	8 491	8 584	8 209
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	7 069	7 824	6 429
Informacije i komunikacije	11 601	12 098	10 706
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	11 746	14 006	10 636
Poslovanje nekretninama	7 617	8 467	6 674
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	9 978	10 594	9 226
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	5 179	5 071	5 364
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	8 766	9 359	7 988
Obrazovanje	8 109	9 368	7 710
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	8 930	11 244	8 275
Umjetnost, zabava i rekreacije	7 813	8 455	7 299
Ostale uslužne djelatnosti	7 500	8 009	7 052

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr

Iz tablice se vidi da je najveća prosječna mjesečna bruto plaća u financijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja u iznosu 11 746 kn. Slijede ju informacijska i komunikacijska djelatnost s prosječnom bruto plaćom 11 601 kn. Najmanja prosječna bruto plača je u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima u iznosu od 5 179 kn mjesečno. Muškarci u većini djelatnosti imaju veće plaće od žena. Žene zarađuju više od muškaraca u samo tri djelatnosti, a to su: rudarstvo i vađenje, opskrba vodom i građevinarstvo. Razlog tome je što su žene obrazovanije i nalaze se na višim pozicijama, a ostala radna snaga većinom su muškarci. U financijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja je najveća razlika u plaćama, u kojem je udio plaća žena u plaćama muškaraca svega 70,7%.

3. Frikcije na strani poslodavaca

Poslodavci se s frikcijama susreću kod traženja i kod zapošljavanja radnika. Frikcije utječu na to da poduzeća snose troškove koji su povezani s brojem zaposlenih radnika a ne sa satima rada. Ti troškovi zovu se kvazi - fiksni troškovi jer ih je za razliku od varijabilnih troškova teško ili nemoguće sniziti u kratkome roku.

Poslodavci često čine znatne kvazi - fiksne troškove zapošljavanjem i davanjem kompenzacija svojih radnika. Ti troškovi spadaju u dvije kategorije, investicije u zaposlene i ostale koristi za zaposlene.

Investicije u zaposlene odnose se na trošak zapošljavanja i na trošak investiranja u obrazovanje. Kada poslodavac ima potrebu za novim radnicima javljaju se troškovi objave natječaj za to radno mjesto, zatim troškovi analiziranja pristiglih ponuda i provođenja intervjua s potencijalnim kandidatima. Kada se odabere radnik i zaposli, tada nastaju troškovi uvođenja u posao, trošak obuke radnika i trošak plaća. Poslodavac mora biti spreman otpustiti radnika ako to bude potrebno. Otpremnina i ostali slični troškovi povećavaju trošak prekida radnog odnosa, to znači da se povećavaju i kvazi - fiksni troškovi zapošljavanja radnika.

U interesu poduzeća je da troškovi zapošljavanja i investiranja u obuku radnika budu što niži, pa će nastojati zaposliti osobe koje brzo uče jer tako neće morati puno ulagati u njihovu obuku. Kako bi se trošak smanjio poslodavac može npr. kao uvjet za prijavu na natječaj navesti završeni fakultet jer su u prosjeku osobe s fakultetom produktivnije od osoba koje nisu završile fakultet. Iako možda poslodavac izabere fakultetski obrazovanu osobu, postoji mogućnost da ona bude neproduktivna i lijena za rad. Ako i dođe do toga, takvo povremeno nezadovoljavajuće zapošljavanje radnika koji i ne ispunjava uvjete posla neće biti vrlo skupo i problematično za poduzeće.

Na razgovoru za posao i testiranju vrlo teško je ocijeniti karakteristike kandidata. Zbog toga je česta pojava internih tržišta rada, gdje se radnici unutar poduzeća premještaju s jednog radnog mjesta na drugo radno mjesto. To omogućuje poslodavcima utvrditi produktivnost radnika i na osnovu toga odlučiti tko će ostati i napredovati u poduzeću.

Koristi od internih tržišta rada su što poslodavac zna već dosta o radnicima koja rade u tom poduzeću pa popunjavanjem slobodnih radnih mjesta s radnicima koji su već zaposleni u tom poduzeću neće doći do velikih iznenađenja.
Druga kategorija kvazi - fiksnih troškova su koristi zaposlenika. Osim direktne plaće radnici primaju i nemonetarnu kompenzaciju (zdravstveno i mirovinsko osiguranje, osiguranje od nezaposlenosti, godišnji odmor i ostale koristi). Koristi koje ne ulaze u kvazi - fiksne troškove jer se mogu mijenjati i u kratkome roku su troškovi koji se vežu uz produktivnost radnika (npr. stimulacije na plaću).

3.1. Načini pronalaženja zaposlenika

Pronalaženje zaposlenika jedan je od najvažnijih procesa koji se provodi unutar poduzeća. Poduzeća pokušavaju pronaći zaposlenike koji će što više odgovarati kriterijima koje je potrebno ispuniti za obavljanje određenog posla.
„Postoje dva osnovna izvora pronalaženja zaposlenika koji imaju sposobnosti, vještine i osobine potrebne za uspješno obavljanje poslova i postizanje ciljeva. To su unutarnji i vanjski izbori pronalaženja zaposlenika.“[24]
Prvu skupinu čine potencijalni kandidati iz organizacije koji rade na drugim poslovima i radnim mjestima ili u drugim jedinicama unutar organizacijama, odnosno unutarnji izvori pribavljanja. Drugu skupinu čine kandidati izvan organizacije na aktualnom tržištu rada, u obrazovnim institucijama i drugim poduzećima, odnosno vanjski izvori pribavljanja.
Poduzeća većinom koriste oba izvora od kojih svaki ima svoje prednosti i nedostatke. Izvori pribavljanja vezani su i uz kategorije posla i slobodnih radnih mjesta, ali su unutarnji izvori više ili manje prisutni kod svih kategorija poslova. Kako bi osigurale najbolje kandidate za zapošljavanje organizacije moraju imati kvalitetan proces pribavljanja.
Da bi se razvila kvalitetna i djelotvorna strategija privlačenja i pribavljanja potrebnih ljudi, potrebno je znati sljedeće:[25]

[24] Buble, M.: Osnove menadžmenta, Sinergija, Zagreb, 2006. str. 375.
[25] Bahtijarević Šiber, F.; op.cit., str.297

- Koliko je ljudi potrebno
- Koje se vještine i sposobnosti od njih očekuju
- Da li osobe koje su potrebne već rade i gdje
- Kakve bi publikacije takve osobe mogle čitati
- Kakve nagrade (kompenzacije), beneficije, mogućnosti razvoja karijere i drugo takve osobe vjerojatno žele
- Kolika je konkurencija na tržištu rada za takve osobe
- Koliki je stupanj zadovoljstva takvih osoba na njihovim sadašnjim poslom
- Što konkurencija radi i nudi kako bi privukla takve osobe.

Svi ovi postupci govore koliko je pribavljanje zahtjevan i složen proces, koji stoji pred organizacijskim managementom i managementom ljudskih potencijala.

3.1.1. Unutarnji izvori pribavljanja kandidata

Unutarnje izvore čine kandidati koji već rade unutar poduzeću na drugim radnim mjestima. Proces traženje kandidata unutar organizacije za slobodna ili nova radna mjesta provodi se jer zaposlenici koji već rade u tom poduzeću znaju kako ono funkcionira i kako bi zaposlenici dobili mogućnost da promjene posao ili da dođu na pozicije za koje se smatraju kvalificiranima i zainteresiranima. S tim se osigurava zadovoljstvo zaposlenika, osjećaju se zadovoljnije jer su dobili mogućnost napredovanja. Zapošljavanjem kandidata iznutra smanjeno je vrijeme prilagodbe na novo radno mjesto ili ono uopće nije potrebno jer kandidat već od prije poznaje poduzeće.

Unutarnji izvori pribavljanja su:
- unutarnje oglašavanje
- preporuke managera
- informacije i prijedlozi odjela ljudskih potencijala

Najjednostavniji i najjeftiniji način oglašavanja slobodnih radnih mjesta unutar poduzeća koji se primjenjuje određeno vrijeme prije vanjskog oglašavanja je

oglašavanje preko oglasne ploče. Zaposlenici često ne čitaju sadržaj objavljen na oglasnoj ploči, često misle kako takav oglas ima manji značaj od oglasa koji je objavljen u nekom drugom listu. Oglasna ploča trebala bi biti obogaćena različitim sadržajima kako bi privukla zaposlenike i stvorila naviku praćenja. Oglas mora biti dostupan svim zaposlenicima u poduzeću i moraju biti navedeni uvjeti, postupak prijave, kriteriji izbora i sve druge važne informacije za prijavu koje osiguravaju kvalitetno provođenje cijelog postupka i osiguravanja najboljih ljudi.

Uz klasično oglašavanje, organizacije sve više razvijaju oglašavanje elektroničkom poštom, a neke razvijaju i posebne telefonske sustave na kojima se mogu dobiti sve potrebne informacije o zahtjevima i uvjetima za prijavu, oni ujedno i zaprimaju prijave s čime se ukida papirnati posao potreban u klasičnom pristupu.

U slučaju da nema dovoljan broj kandidata za radna mjesta unutar poduzeća ili ih uopće nema, poduzeća zaposlenike traže vanjskim izvorima.

Unutarnji izvori pribavljanja kandidata imaju svoje prednosti i nedostatke koje su prikazane u tablici u nastavku.

Tablica 4.: Prednosti i nedostaci unutarnjih izvora pribavljanja kandidata

Unutarnji izvori pribavljanja kandidata	
Prednosti	**Nedostaci**
Manji troškovi pribavljanja kandidata	Sljepoća i gušenje inovacija
Omogućen je razvoj zaposlenih	Moguće napetosti i sukobi
Kandidat poznaje procese rada	Manja mogućnost odabira
Brži i sigurniji odabir ljudskih resursa	Usporavanje promjena
Poznavanje kandidata	Slaba motivacija
Jača motivacija djelatnika	
Lakše uvođenje u posao	

Izvor: Vujić, V.: Menadžment ljudskih potencijala, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, 2008. str. 155.

Kao što se vidi i u tablici 4. najvažnije prednosti unutarnjih izvora pribavljanja kandidata su manji troškovi odabira kandidata, poznavanje kandidata, a i kandidat se

lakše uvodi u posao. Sve to dovodi do većeg zadovoljstva i motivacije kandidata. No, poduzeća nisu uvijek u mogućnosti zaposliti kandidate iz organizacije jer postoji manja mogućnost odabira. Moguće je da u poduzeću nema kandidata koji zadovoljavaju kriterije koje traži novo radno mjesto. U tom slučaju poduzeća posežu za vanjskim kandidatima.

3.1.2. Vanjski izvori pribavljanja kandidata

Vanjske izvore čine kandidati izvan organizacije na tržištu rada, odnosno osobe koje su trenutno nezaposlene ili rade u drugim poduzećima.

Poduzeća traže kandidate izvan organizacije u slučaju kada svoje potrebe za kandidatima ne mogu zadovoljiti kandidatima iznutra. Ova metoda najčešće se primjenjuje kada su potrebni zaposlenici na nižim pozicijama tzv. startnim pozicijama, koje sadržavaju jednostavnije i niže pozicionirane poslove od onih na višim razinama ali to nije uvijek slučaj.

„Stručnjaci se slažu, a organizacije potvrđuju da je najbolje kombinirati i unutarnje i vanjske izvore zaposlenika, kako bi se dobila najbolja kombinacija faktora iz obje mogućnosti.“[26]

Važan dio procesa je i pribavljanje odluke o mediju u kojem će se oglasiti potrebe za zapošljavanjem ljudskih resursa. Potrebno je analizirati prednosti i nedostatke svakog i odabrati one koji će najvjerojatnije i najdjelotvornije doprijeti do ciljne skupine.

Neki od važnijih izvora i metoda pribavljanja su:

- Oglašavanje
- Izravne prijave i preporuke zaposlenih
- Agencije za zapošljavanje
- Obrazovne institucije
- Ostali izvori

[26] Buble , M., op. cit., str. 375.

Oglašavanje slobodnih radnih mjesta je oduvijek bilo jedna od najpopularnijih metoda da se privuku kandidati izvana. Provodi se preko različitih medija – tisak (dnevni ili tjedni), stručni časopisi, radio, televizija, izravna pošta, priručnici, promotivni materijali, posebni oglasi na javnim mjestima.

Oglašavanje u dnevnim ili tjednim novinama nekada je privlačilo veliki broj kandidata jer je takav način oglašavanja poznat i jednostavan za uporabu, ali u današnje vrijeme oglašavanje na internetu često privuče i nekoliko puta više kandidata nego oglašavanje u tradicionalnim medijima. Zbog cijene oglasnog prostora u novinama poslodavci su najčešće primorani kreirati oglas prilažući minimum potrebnih informacija. Stoga ovi oglasi ponekad nisu dovoljno selektivni jer za neke pozicije pristiže velik broj neželjenih prijava.

Oglašavanje putem medija najčešća je metoda privlačenja i pribavljanja vanjskih kandidata. Ovaj oblik najčešće se koristi u situacijama kada se želi ograničiti oglašavanje i pribavljanje kandidata na određeno geografsko područje, kada se očekuje da će s tog područja doći dovoljan broj ponuda i kada se radi o kratkoročnim potrebama za zapošljavanjem .

U doba oštre konkurencije za sposobne ljude koji se sve teže nalaze na tržištu rada, organizacije se izravno putem pisama obraćaju ciljnim, već zaposlenim kandidatima.

Osobnim obraćanjem nastoje se privući kvalitetni stručnjaci koji već negdje rade, nuđenjem boljih uvjeta i većih mogućnosti. Uglavnom se primjenjuje pri pribavljanju stručnjaka i managera. Polazi se od pretpostavke da se kvalitetni kandidati neće javiti na oglas iz tiska, jer vjerojatno ne traže aktivno posao. Postupak se sastoji u tome da se utvrdi ciljna skupina kandidata kojima se organizacija želi izravno obratiti. Materija za slanje sadrži opis posla za određeno radno mjesto, mogućnosti koje organizacija nudi potencijalnim kandidatima, kao i materijal za odgovor koji uključuje prijavu i davanje ključnih podataka. Sljedeći korak je da se kandidate nazove telefonski da bi se održao interes i potaknula njihova odluka za prihvaćanje posla. Ovim načinom postižu se mnogo bolji rezultati nego jednostavnim oglašavanjem, a osim toga kad se radi o managerskim pozicijama najjeftiniji je način njihova popunjavanja. Pretpostavlja se da bi organizacija trebala nuditi veće mogućnosti i izazove od one u kojoj kandidati već rade. U novije doba sve se više organizacija u komuniciranju s kandidatima služi suvremenom informacijskom tehnologijom. Sve se više pojednostavljuje postupak prijave i predselekcije kandidata. Kako se proces

pribavljanja sve više automatizira, svatko može biti u prilici da odgovori na takav zahtjev.

Prednost medijskog oglašavanja je u brzini komunikacije, mogućnosti koncentracije na određeno geografsko područje, u klasificiranim odjeljcima, rubrikama i stupcima koje tražitelji posla lako uočavaju. Isto tako, oni nose i svoje nedostatke. Čitatelji ga mogu zanemariti, oglas se gubi među drugim oglasima, postiže se loš dojam, velik je broj čitatelja koje oglas ne zanima itd.

Izravne prijave i preporuke zaposlenih – izravnim prijavama najčešći su pronalaze kandidata za manje složene poslove, tj. to je jeftin način osiguranja kandidata za neko radno mjesto. I onda kada u poduzeću nema slobodnih radnih mjesta, na taj se način popunjava evidencija kvalificiranih radnika koji se mogu pozvati kada se pojavi potreba.

Takav oblik pribavljanja sve više koriste strane tvrtke u Hrvatskoj. One rjeđe objavljuju oglase, a sve se više oslanjaju na izravne prijave kandidata i preporuke zaposlenih, što je u svijetu već uobičajeno.

Preporuke zaposlenih također omogućuju na brz i jeftin način pronaći zaposlenike. Organizacije često nagrađuju svoje zaposlenike da im pomognu u pronalasku kvalitetnih zaposlenika.

Agencije za zapošljavanje – agencije mogu biti državne i privatne. Državne agencije vode evidenciju nezaposlenih, surađuju s poduzećima, te se bave profesionalnom orijentacijom.

„U Hrvatskoj državna agencija je Hrvatski zavod za zapošljavanje, ustrojen je Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti s zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane za zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova.“[27] Hrvatski zavod za zapošljavanje je vodeći sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada, posebno se to odnosi na objedinjavanje cjelokupne ponude i potražnje rada kako bi se postigla puna zaposlenost.

Privatne agencije posreduju u zapošljavanju stručnih osoba ili nude privremenu pomoći u ljudskim resursima. U Hrvatskoj privatne agencije uglavnom pribavljaju kandidate za inozemna poduzeća.

Za razliku od javnih, privatne agencije za zapošljavanje pružaju usluge i tržištu rada više i visoke stručne spreme. Međutim privatne agencije za zapošljavanje naplaćuju

[27] Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na: http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3825 (04.05.2016.)

organizacijama svoje usluge. Druga je razlika i to što netko ne mora biti nezaposlen da bi koristio privatnu agenciju za zapošljavanje. Slučajevi u kojima se poduzeća obraćaju privatnim agencijama:[28]

- Poduzeće nema vlastiti odjel ljudskih potencijala niti stručnjake za kvalitetno pribavljanje i selekciju kandidata
- Prošlo iskustvo pokazuje da je teško osigurati dovoljan broj kvalitetnih kandidata
- Traži se samo nekoliko ljudi ili se radi o posebno, neredovitom zahtjevu za novim zaposlenicima za koji se ne isplati organizirati vlastiti proces pribavljanja
- Potrebno je hitno popunjavanje radnih mjesta
- Proces pribavljanja želi se proširiti na već zaposlene kandidate koji su radije u kontaktu s agencijama nego što odgovaraju na oglase
- Poduzeće traži posebne kategorije kandidata sukladno programima
- Radi se o deficitarnim zanimanjima i stručnjacima teškom dostupnim na tržištu rada

Obrazovne institucije (škole, fakulteti) - izvor preko kojeg se vrši privlačenje mladih stručnih osoba. U otkrivanju izvrsnih studenata i talenata značajnu ulogu imaju njihovi profesori koji ih preporučuju. Kako bi privukle kandidate, organizacije razvijaju posebne programe za privlačenje talentiranih studenata, tiskaju brošure o poduzeću, šalju pisma s pozivima, na fakultetima prikazuju video filmove o poduzeću. Sve te aktivnosti poduzimaju se za informativnu i promidžbenu svrhu i rađene su da probude interes i privuku kandidate od kojih se potom pomoću intervjua izabiru najbolji. Jedan od načina pojačavanja prisutnosti kompanija na fakultetima je i sudjelovanje na sajmovima za zapošljavanje. Na sajmovima za zapošljavanje poslodavci se susreću s velikim brojem potencijalnih kandidata za posao, pa sudjelovanje na sajmovima može biti od velike koristi za kompaniju.

Oni su prilično jeftino sredstvo stvaranja prisutnosti na fakultetima, a mogući su i izravni kontakti i dijalozi s potencijalnim kandidatima koje nije moguće postići korištenjem drugih manje interaktivnih izvora.

Ostali izvori – osim navedenih izvora pribavljanja kandidata postoje i brojni drugi izvori, najvažniji među njima je internet. Internet omogućuje brz i jeftin svakodnevni uvid u ponudu zaposlenja i bržu i lakšu pretragu ponude jer se oglasi mogu razvrstati

[28] Bahtijarević Šiber, F.; op.cit, str. 310

prema tipu oglasa. Za poslodavca to znači da kandidati koje se jave na takav oglas posjeduju informatičku pismenost.

Tvrtke koje koriste internet kao izvor pribavljanja i koje imaju svoju bazu podataka, u pravilu su one najuspješnije i s velikim potencijalom daljnjeg rasta. Poslodavci koriste i bazu životopisa koje posloprimci ostavljaju na internetu. Baza je javna i dostupna svim poslodavcima koji potpišu ugovor o pristupu. Poslodavci vole ovu metodu jer im omogućava doseg do kandidata koji trenutno ne traže posao, a prihvatili bi bolju ponudu, ukoliko im se pruži. Da bi bili dostupni, kandidati samo moraju ispuniti jedan formular i upisati točne informacije za kontakt. Mnoge tvrtke često koriste baze kao prvu točku potrage za novima ljudima.

Glavne prednosti ovog načina regrutiranja su:[29]

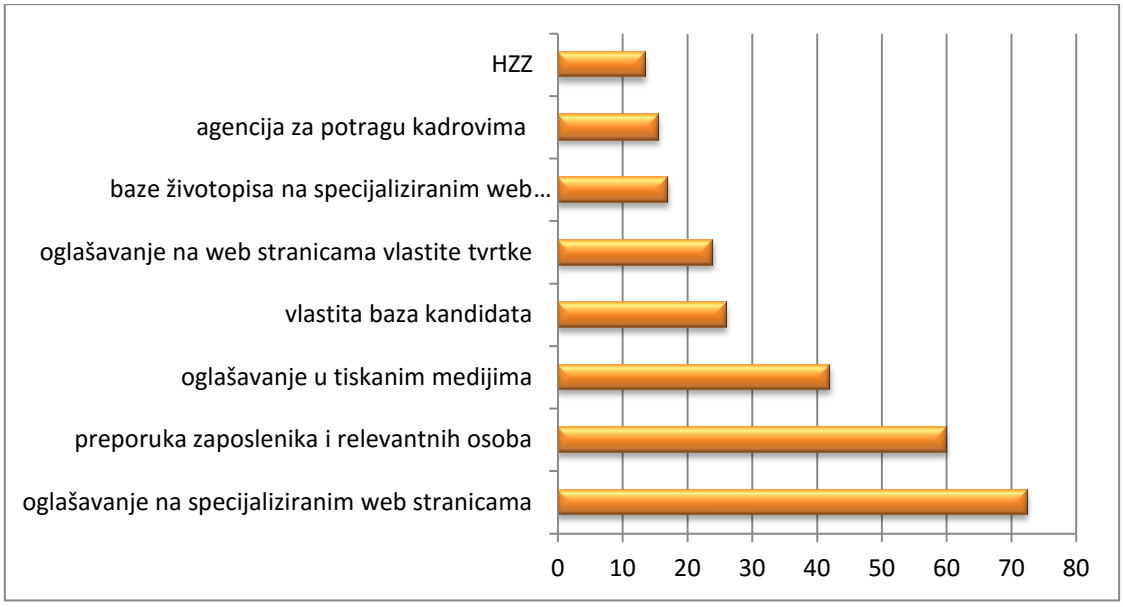
- doseg do onih kandidata koji trenutno ne traže posao ali bi prihvatili bolju ponudu
- brzina regrutiranja
- tajnost regrutiranja: otvorena pozicija ne oglašava se široj javnosti

„U Hrvatskoj je Moj Posao vodeći portal za oglašavanje slobodnih radnih mjesta te predstavlja centralno mjesto tržišta rada. Portal koristi više od 25 000 tvrtki, a na njemu je svakodnevno oglašeno preko 1 500 natječaja za radno mjesto.“[30]

[29] Regrutacijski kanali. Dostupno na: http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/9800/Regrutacijski-kanali/47/ (04.05.2016.)

[30] Kratki vodič za za zapošljavanje. Dostupno na:http://www.mojposao.net/data/files/download/Kratki_vodic_za_zaposljavanje.pdf (09.12.2015.)

Graf 5.: Najčešće korišteni izvori pribavljanja kandidata u Hrvatskoj



Izvor: Bakić, N., Čubranić, V.: Karijere 2007., Tau on-line, Zagreb, 2007., str. 118.

Iz grafa 4. vidi se da je oglašavanje na specijaliziranim web stranicama najčešće korišteni vanjski izvor pribavljanja kandidata, slijede ga preporuke zaposlenika i oglašavanje u tiskanim medijima. Dok su agencije za potragu kadrovima i HZZ najmanje korišteni izvor pribavljanja kandidata.

Tablica 5.: Prednosti i nedostaci vanjskih izvora pribavljanja kandidata

Vanjski izvori pribavljanja kandidata	
Prednosti	**Nedostaci**
Nova znanja i poticaj za poduzeće	Duže vrijeme prilagodbe kandidata
Mijenja se postojeći način rada	Veći rizik i skuplji odabir ljudskih resursa
Veća mogućnost odabira kandidata	Blokiranje promocije ljudskih resursa
Izbjegavaju se unutarnji sukobi	Obostrana očekivanja su upitna
Omogućavaju se brže promjene	Izazivanje nezadovoljstva
Širi se krug poslovnih partnera	
Unose se nove ideje u tvrtku	

Izvor: Vujić, V.: Menadžment ljudskih potencijala, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, 2008. str. 155.

Najvažnije prednosti vanjskih kandidata su nova znanja koja kandidati donose, mijenja se postojeći način rada i unose se nove ideje u tvrtku. Ipak, i ova metoda ima svoje nedostatke, a najveći su duže vrijeme prilagodbe, veći rizik i izazivanje nezadovoljstva od onih kandidata u organizaciji koji su očekivali da će biti promovirani.

3.2. Obrazovanje i obučavanje zaposlenika

Novi zaposlenici vjerojatno neće imati vještine i sposobnosti koje su potrebne za obavljanje zadaća na određenom nivou, pa je prije uvođenja u posao kroz intervju, postavljanje pitanja i raspitivanja kod prethodnih poslodavaca potrebno utvrditi koja znanja i sposobnosti novi zaposlenici već posjeduje, a koja su im potrebna za obavljanje određenog posla.

Obrazovanju i obuci zaposlenika poslodavci trebaju posvetiti pažnju jer kvalitetnim ulaganjem u znanje, vještine i sposobnosti zaposlenika i konstantnim unapređivanjem poslovanja mogu se ostvariti prednosti nad konkurencijom na tržištu.

Tehnologija neprekidno napreduje i zahtjeva dodatna znanja i vještine. Kako ne bi došlo do zastarijevanja znanja i vještina zaposlenicima treba biti omogućeno stjecanje potrebnih znanja i vještina potrebnih za rad s novim tehnologijama.

Potrebno je razlikovati pojmove obuke i obrazovanja. „Pod obukom kadrova (training) obično se podrazumijeva pripremanje za zanimanje ili za specifične vještine; ona je manje orijentirana na osobu, a više na posao.“[31]

„Obrazovanje (edukacija) je proces stjecanja znanja i vještina općenito potrebnih za život; ono je osobno i široko zasnovano. Dok je obrazovanje od društvene važnosti, obuka je od važnosti za poduzeće i pojedinca.“[32]

Važna su i obuka i obrazovanje, ali za poduzeće veću važnost ima obuka, jer ona izravno utječe na način na koji će zaposlenici obavljati svoj posao u poduzeću te na taj način ostvariti povoljne poslovne rezultate. Bitno je da se ulaganjem u obuku postignu odgovarajući rezultati, tako da poduzeće zna da je donijelo pravu odluku kada se odlučilo ulagati u svoje zaposlenike, te će to onda nastaviti raditi i u budućnosti.

[31] Buble , M., op. cit., str. 403.
[32] ***loc. cit.***

Kada se radi o novim zaposlenicima, potrebno ih je najprije upoznati s cijelom organizacijom i načinom rada. Zaposlenici se trebaju dobro osjećati u novoj sredini i biti prihvaćeni od svojih kolega, posebno onih koji su tu duže vremena te im svojim znanjem i iskustvom mogu olakšati proces prilagodbe. Za nove zaposlenike je bitno pripremiti procese obuke koji će im omogućiti stjecanje odgovarajućih znanja i sposobnosti bitnih za obavljanje poslova koji se pojavljuju na njihovim novim radnim mjestima. Kod zaposlenika koji su već duže vremena zaposleni u poduzeću, procesi obuke biti će usmjereni na dodatna, nova znanja i nove vještine koje moraju steći kako bi mogli uspješno obavljati i rješavati sve nove zadatke i probleme na koje nailaze zbog promjena koje se događaju u okolini. Okolina je dinamična i sklona brzim promjenama, pa i poduzeća trebaju brzo reagirati kako bi zajedno sa svojim zaposlenicima spremno dočekali sve buduće probleme na koje će naići i koje će nastojati uspješno riješiti.

Najvažniji razlozi ulaganja u obrazovanje su:[33]

- promjene u tehnologiji koje uzrokuju veliko zastarijevanje znanja i stalno zahtijevaju nova znanja,
- povećanje u kompleksnosti, turbulentnosti i neizvjesnosti poslovne okoline koja traži veća i drugačija znanja i stavlja ljude i njihov razvoj u prvi plan,
- moderno poslovanje traži nove vještine, a to su interpersonalne i komunikacijske vještine, vještine upravljanja konfliktima, vremenom i sl.,
- širenje jaza između sve većih zahtjeva rada i aktualnih znanja na tržištu rada, što znači da suvremeno poslovanje sve više zahtijeva neka znanja i vještine koje se ne obrađuju dovoljno u formalnom procesu obrazovanja,
- sustav obrazovanja, poslovni život i zahtjevi rada imaju različitu dinamiku, pri čemu je dinamičnost ovog drugog mnogo veća.

Ciljevi imaju važnu ulogu u obuci i obrazovanju. Odnose na ono što se želi postići programima koji se provode. Postavljene ciljeve treba i ostvariti jer u suprotnom sav trud koji je uložen, biti će uzaludan. Ciljevi obrazovanja mogu biti opći i specifični ciljeve.

Najvažniji opći ciljevi obrazovanja su:[34]

[33] Bahtijarević-Šiber, F.: Menadžment ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999,. str. 719.
[34] Bahtijarević-Šiber, F., op. cit., str. 737. – 738.

- podizanje konkurentske sposobnosti organizacije
- poboljšanje radne uspješnosti
- aktualiziranje znanja i vještina zaposlenih
- izbjegavanje managerskog zastarijevanja
- rješavanje organizacijskih problema
- usmjeravanje novih zaposlenika
- priprema za promociju i managersku sukcesiju
- zadovoljavanje individualnih potreba rasta

Specifični ciljevi su drukčiji od općih. Oni pokazuju kako bi se točno pojedinac trebao ponašati u određenim situacijama te koja specifična znanja bi trebao steći nakon što prođe kroz određene programe koji ga za to pripremaju.

Završetak školovanja, bez obzira na zvanje ili školsku spremu, ne pruža uvijek dovoljno znanja za uspješno uključivanje u radni život. Zbog promjena u okolini i potrebe za stjecanjima novih znanja i vještina, osposobljavanje za određeni posao nije konačno i dovoljno. Potrebno je dodatno kvalificiranje, podučavanje ili osposobljavanje za buduće promjene na radnom mjestu. Koncept cjeloživotnog učenja zamisao je ususatvljivanja učenja u svim životnim razdobljima (od rane mladosti do starosti) i u svim oblicima u kojima se ostvaruje (formalno, neformalni i informalno). Učenje je proces u kojem su rezultati i motiviranost pojedinaca za učenje u određenom životnom razdoblju uvjetovani znanjem, navikama i iskustvima učenja stečenim u mlađoj dobi. Uz koncept cjeloživotnog učenja najčešće se vezuju ciljevi ekonomske prirode, primjerice postizanje veće konkurentnosti i trajne zapošljivosti. S druge strane ne smiju se zanemarivati jednako važni ciljevi koji pridonose aktivnoj ulozi pojedinca u društvu. Ti su ciljevi poticanje društvene uključenosti, razvoj aktivnoga građanstva te razvijanje individualnih potencijala pojedinaca. U proteklih četrdeset godina cjeloživotno učenje se od početne ideje razvilo u dominantno načelo i orijentaciju razvoja brojnih nacionalnih obrazovnih sustava. Njegova važnost ističe se u nizu međunarodni akcijskih planova, deklaracija, dokumenata i konferencija. U posljednji nekoliko desetljeća sve više dolaze do izražaja tendencije nastavka školovanja tijekom radnog vijeka, pa i kasnije.

„Sve je popularnija obuka na poslu, odnosno u poduzeću, naglasak postupno prelazi sa školovanja mladih generacija na obrazovanje i obuku odraslih osoba u dobi od 25 do 60 godina, pa i starijih. Uzroci takvih kretanja su mnogostruki. Kao prvo, promjene

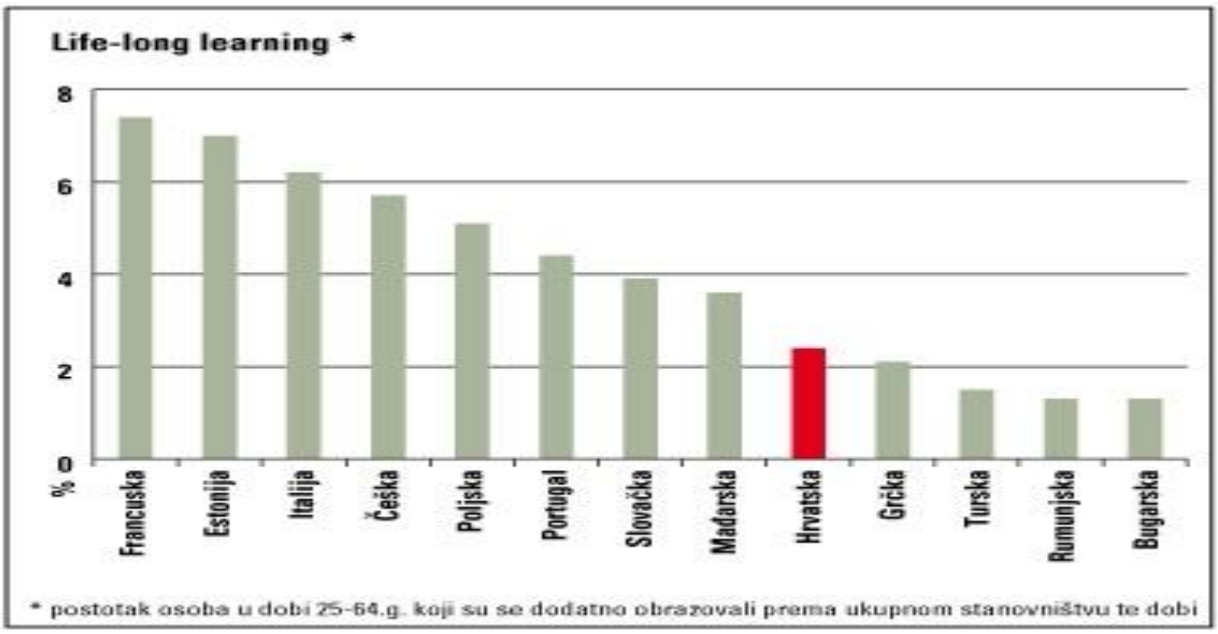
u dobnoj strukturi stanovništva potiču koncentraciju na dobnu skupinu od 25 do 60 godina koja se kontinuirano povećava, dok se sukladno tome broj mladih u dobi od 18 do 20 godina stalno smanjuje. Drugi uzrok su kratkoročni, gotovo trenutni efekti i koristi koje poslodavci i država u cjelini dobivaju od investicija u obrazovanje odraslih, a posebno onih koji sudjeluju na tržištu rada. Podaci iz analiza Zavoda za školstvo pokazuju da godišnje 10000 osoba promjeni zanimanje kroz programe prekvalifikacije i programe doškolovanja. Međutim u usporedbi sa zemljama Europske unije u Hrvatskoj samo 0,2 % ljudi starijih od 35 godina sudjeluje u određenom obliku obrazovanja dok prosjek zemalja Europske unije za istu dobnu skupinu iznosi 7%. Jedan od glavnih uzroka tome je višegodišnje zanemarivanje područja cjeloživotnih obrazovanja i obrazovanja odraslih.“[35]

U usporedbi s Europskom unijom posebno nepovoljno stojimo u područjima motivacije, permanentnog obrazovanja i razvitka managementa. Čini se da hrvatska poduzeća vrlo malo sudjeluju u financiranju dodatnih oblika obrazovanja i osposobljavanju svojih djelatnika. Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj je najzapostavljeniji i najnerazvijeniji dio obrazovnog sustava. U budućnosti bi se razvoju ovog segmenta obrazovanja morali posvetiti značajniji ljudski i financijski resursi.

Eurostat je objavio podatke po zemljama koliko je osoba u dobi od 25 – 64 godine života sudjelovalo u nekom od različitih oblika stjecanja novih znanja i vještina. Pokazatelji se iskazuju u postotku prema stanovništvu te dobne skupine.

[35] Babić, Z. (2005.) Participacija i ulaganje u obrazovanje u Hrvatskoj, [Online] 14(101) Str. 28-53. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=28883, [Pristupljeno: 04. svibnja 2016.]

Graf 6.: Cjeloživotno obrazovanje u Europskim zemljama



Izvor: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat

Razlike u obrazovanju tijekom radnog vijeka od države do države unutar Europske unije su velike. U državama na sjevera veliki udio stanovništva u radnoj dobi dodatno se obrazuje, dok je na jugu potpuno suprotna situacija. Tu se nalazi i Hrvatska s 2,4 % stanovništva koje se dodatno obrazuje u radnoj dobi. Lošije rezultate imaju samo Bugarska, Rumunjska, Turska i Grčka.

3.2.1. Metode obuke zaposlenika

Obuka zaposlenika usmjerena je na stjecanje znanja i vještina koje su potrebne za pojedino radno mjesto. Kako bi zaposlenici stekli potrebna znanja i vještine na raspolaganju imaju različite metode obuke. Obuke se najčešće provode na radnom mjestu i izvan poduzeća, a u novije vrijeme s razvojem tehnologije javljaju se i nove vrste obuke pomoću računala i interneta. Internet zaposlenicima omogućuje fleksibilnost, u obuci na internetu moguće je sudjelovati s bilo kojeg mjesta i u vrijeme koje najviše odgovara zaposlenicima te sami mogu odlučivati kojim će redoslijedom učiti.

3.2.1.1. Obuka na radnom mjestu

To je obuka koja se provodi na radnom mjestu, dakle unutar organizacije. Obuka unutar poduzeća donosi koristi i za poslodavce i za zaposlenike. Može biti korisna za nove zaposlenike ili za usavršavanje vještina iskusnih zaposlenika koja su potrebna zbog uvođenja nove tehnologije. Zaposlenici stječu nove radne sposobnosti, stvara se veće zadovoljstvo kod zaposlenika, a sam proces obrazovanja omogućava im da razvijaju svoju karijeru. Dok poduzeća obrazovanjem imaju kvalitetnije zaposlenike čime uspijevaju sniziti troškove poslovanja, povećava se inovativnost, veća fleksibilnost te prilagodljivost okruženju.
Takva obuka ne donosi dodatne troškove jer ju najčešće vode nadređeni u poduzeću, pa za nju nije potrebno angažirati posebne stručnjake i instruktore. Zaposlenici će s takvom obukom imati osjećaj da je to što im se pokazuje i što ih se nastoji naučiti vrlo važno za poduzeće i za njihovo poslovanje.

Najčešće metode obuke na radnom mjestu:[36]

- **individualne instrukcije** – vrlo popularna metoda koja ne zahtijeva velike troškove za njeno provođenje. Glavnu ulogu ima instruktor koji nastoji zaposleniku prenijeti određena znanja i objasniti mu kako obavljati neki posao i rješavati zadatke
- **rotacija posla** – zaposlenicima se omogućava stjecanje raznolikih znanja i vještina tako što ih se prebacuje na različita radna mjesta u organizaciji. Na taj način oni postaju obučeni za obavljanje više poslova, a i motivacija se povećava
- **naukovanje, odnosno stručna praksa** – predstavlja oblik obučavanja koji je posebno orijentiran na one poslove kod kojih se povezuje teorijski dio rada i praktični rad. Jedan dio vremena se provodi učeći u obrazovnim institucijama, a drugi dio predstavlja stručnu praksu u poduzeću
- **pripravnički staž** – predstavlja razdoblje u kojemu se novi, uglavnom obrazovani radnici nastoje upoznati s poslom koji bi trebali obavljati, ali isto tako i s organizacijom i njenom kulturom te postojećim zaposlenicima

[36] Bahtijarević-Šiber, F., op. cit., str. 746. – 748.

- **mentorstvo** – mentor je većinom netko tko je već duže vremena zaposlen u poduzeću, te može na mlađe zaposlenike prenijeti sva svoja znanja i iskustva koje je stekao tijekom svoje radne karijere
- **studentska praksa** – predstavlja način na koji se studentima pojedinih fakulteta i zanimanja nastoji približiti stvarni svijet rada da znaju što ih čeka u budućnosti te na što bi se trebali pripremiti

3.2.1.2. Obuka izvan poduzeća

Obuka izvan poduzeća obuhvaća sve one obuke koje se izvode izvan radnog mjesta. Izvodi se na mjestima koja su specijalizirana za izvođenje obuke. Za ovakvu obuku angažiraju se stručnjaci koji posjeduju odgovarajuća znanja i iskustva koje će nastojati prenijeti na polaznike obuke. Kod ove obuke problem predstavlja to što neki zaposlenici ovu metodu obuke mogu shvatiti kao dodatni teret pa neće biti dovoljno motivirani i koncentrirani za vrijeme provođenja obuke. Prednost obuke je što se sprječava bilo kakvo ometanje polaznika i nastoji se stvoriti pozitivna atmosfera u kojoj će svi biti maksimalno motivirani i željni učenja.

Najpoznatije metode obuke izvan radnog mjesta:[37]

- **metoda rasprave** – zahtijeva od polaznika da imaju odgovarajuća znanja o temi koja je predmet rasprave, a ključnu ulogu ima moderator koji bi trebao osigurati da rasprava ide u korektnom tonu, te da se dođe do željenih rezultata
- **metoda obuke u razredu** – odvija se u posebnim prostorijama koje su opremljene odgovarajućim pomagalima, te se na taj način omogućava da obuci prisustvuje što veći broj polaznika, pri čemu je potreban minimalan broj instruktora
- **metoda programirane nastave** – bitno je da su polaznici voljni za ovakvu vrstu učenja, pri čemu se koriste odgovarajući materijali, aparati, knjige i slično da bi se prezentirali željeni sadržaji za koje se smatra da su od velike važnosti

[37] Buble , M., op. cit., str. 411.- 412.

- **obuka uz pomoć kompjutora** – za obuku koristi se računalo. Može se koristiti tako da se provodi individualizirano poučavanje, a također se može računalo koristiti tako da rješava testove, određuje razinu znanja i sl.
- **metoda simulacije** – simuliraju se stvarne situacije u kojima bi se zaposlenici mogli naći tijekom obavljanja posla. Najčešće se primjenjuje kod onih poslova koji zahtijevaju skupocjenu opremu

3.2.1.3. Kombinirana obuka

Treća vrsta obuke je kombinirana obuka. Kako bi zaposlenici stekli potrebna znanja i vještine koje su im potrebne za rad u poduzeću jedan dio procesa obuke zaposlenika izvodi se na radnom mjestu, dok se drugi dio obuke izvodi izvan radnog mjesta. Podjela ovih obuka može biti izvedena prema vrsti aktivnosti ili poslova koji su predmet obuke ili prema trajanju obuke.

3.2.2. Vrste obučavanja na radnom mjestu

Veliki dio iskoristivih vještina na tržištu rada koje radnici posjeduju nisu stečene formalnim obrazovanjem, već su stečene kroz obučavanje na poslu. Takva obuka može donekle biti formalna, što znači da radnici mogu poduzeti strukturirani program za pripravnike ili program naukovanja. S druge strane, obuka na poslu je vrlo često neformalna i kao takva teška za mjerenje. Vrlo česta situacija je da radnici bez iskustva ili s manje iskustva uče radeći ili samo promatranjem svojih iskusnijih kolega, zamjenjujući ih kada su bolesni ili na godišnjem odmoru, ili kroz neformalne razgovore za vrijeme pauzi. Obuka na poslu može biti opća i specifična obuka.

3.2.2.1. Opća obuka

Općom obukom stječu se vještine koje se mogu upotrijebiti u svim poduzećima, takvu obuku većinom pokrivaju radnici nižim nadnicama jer s njom dobivaju znanja i vještine koje mogu prodati i drugim poslodavcima uz višu nadnicu.

Opća obuka predstavlja sposobnost da se koncentrira na zadatak tijekom razumnog vremenskog razdoblja, da se redovito i na vrijeme dolazi na posao, da se obavljaju jednostavne matematičke operacije, stjecanje znanja iz obrade teksta, knjigovodstvene vještine i sl.

3.2.2.2. Specifična obuka

Obuka koje koristi samo poduzeću koje je omogućilo takvu obuku naziva se specifična obuka. Ona povećava radnikovu proizvodnost samo u poduzeću koje je osiguralo obuku. Trošak specifične obuke plaća poduzeće koje kasnije, povećanjem nadnica, nastoji zadržati obučene radnike. Većina programa obučavanja na poslu sadrži elemente i opće i specifične obuke.

3.3. Troškovi obučavanja zaposlenika

Troškovi obučavanja zaposlenika za poslodavca mogu biti direktni troškovi kao što je nastava u učionici ili pojačano nadgledanje radnika, zajedno s indirektnim troškovima poput smanjenog outputa tijekom razdoblja obuke. Potencijalna korist za poduzeće je što će zaposlenici nakon završene obuke biti produktivniji i više će pridonijeti ukupnom prihodu poduzeća. S druge strane obučeni radnik može očekivati veću nadnicu zbog veće proizvodnosti.

Pretpostavljajući da prevladava konkurencija, radnik će opću obuku platiti nižim nadnicama za vrijeme obuke, dok troškove specifične obuke mora snositi poslodavac. Općom obukom radnici stječu znanja i vještine koje mogu koristiti i nekim drugim poduzećima, što znači da ih oni mogu prodati drugim poduzećima za višu nadnicu. Kada bi taj trošak snosio poslodavac, radnik bi mogao napustiti poduzeće nakon završene obuke, a poslodavac bi s tim ostao bez povrata od investicije u obučavanje.

Specifična obuka nije iskoristiva u drugim poduzećima, nego samo u onom poduzeću koje plaća obuku, pa radnici ne plaćaju takvu obuku. Ako radnik nakon specifične obuke bude otpušten, on s tom obukom nije dobio ništa vrijedno što bi mogao

prodati na tržištu rada, ali ni poslodavac s tim ne dobiva ništa korisno, s time ne može naplatiti izgubljenu proizvodnost za vrijeme obuke. Iz toga je vidljivo da trošak snosi poslodavac. Poslodavac trpi smanjenu proizvodnost radnika za vrijeme specifične obuke, te će plaćati nadnicu veću od radnikova doprinosa prihodu poduzeća. Da bi zadržali obučavane radnike poslodavci mogu nastojati da podijele povećani profit s obučavanim radnicima koji rezultira iz specifične obuke. Pojedinci koji stječu najviše formalnog obrazovanja, obično kasnije na poslu budu više obučavani od ostalih radnika. Vjerojatnije je da će poslodavac uzeti osobu koja je svoju sposobnost da bude obrazovana pokazala stjecanjem fakultetske diplome, nego osobu koja ima samo diplomu srednje škole. Razlog tomu su manji troškovi obuke za poslodavca, jer ako radnik usvoji obuku u kratkom vremenu poslodavac će imati i višu stopu povrata od investicije u obučavanje. Fakultetska diploma ulijeva dozu sigurnosti poslodavcu da će se program obuke usvojiti u kratkom roku. Obuka osim što sa sobom nosi troškove ona omogućava određene, već navedene koristi za poduzeća, ali i za obučavanu radnu snagu. Međutim, ona sa sobom nosi i određene koristi koje možemo nazvati eksternima, jer u poduzećima stečena obuka (interno) daje određene koristi na tržištu rada.

„Poslodavci žele izbjeći gubitak sredstava uloženih u edukaciju, specifičnog stručnog znanja, kao i osjećaj nesigurnosti radnika koji ostaju nakon odlaska ključnog čovjeka, moguće visoke troškove potrage za novim kandidatom za upražnjeno radno mjesto i popriličan gubitak vremena.“[38]

Poduzeća koja ulažu u obučavanje i usavršavanje radnika imaju prednost nad poduzećima koja ne ulažu u obučavanje i ta poduzeća biti će privlačnija nezaposlenim osobama na tržištu rada, posebno mladim obrazovanim osobama.

Radnici koji su prošli opću obuku, u slučaju gubitka posla ili kod promjene posla imaju dodatnu sigurnost jer imaju više znanja i vještina od radnika koji nisu prošli obuku. Takve osobe imaju prednost kod poslodavaca prilikom traženja novog zaposlenja.

[38] Zadržavanje izvrsnih radnika je važno: Kako ključne ljude zadržati na ključnim pozicijama. Dostupno na: http://www.moj-posao.net/jseeker_wiki.php?wikiName=PoslovniTrener34 (10.01.2016.)

3.4. Troškovi rada

Troškovi su vrlo važan čimbenik u svakom poduzeću i imaju znatan utjecaj na poslovanje svakog poduzeća. Oni predstavljaju novčani izraz utroška elemenata radnog procesa. Troškovi se dobivaju kada se utrošci pomnože s cijenama elemenata radnog procesa. Tako troškovi predstavljaju vrijednosni izraz utrošaka.
Visina troškova ovisi o količini proizvodnih faktora koji se koriste kao i njihovoj cijeni. Budući da se vrijednost troškova izražava cijenom, troškovi predstavljaju u novcu izraženu količinu utrošene radne snage, sredstava za rad i predmeta rada.

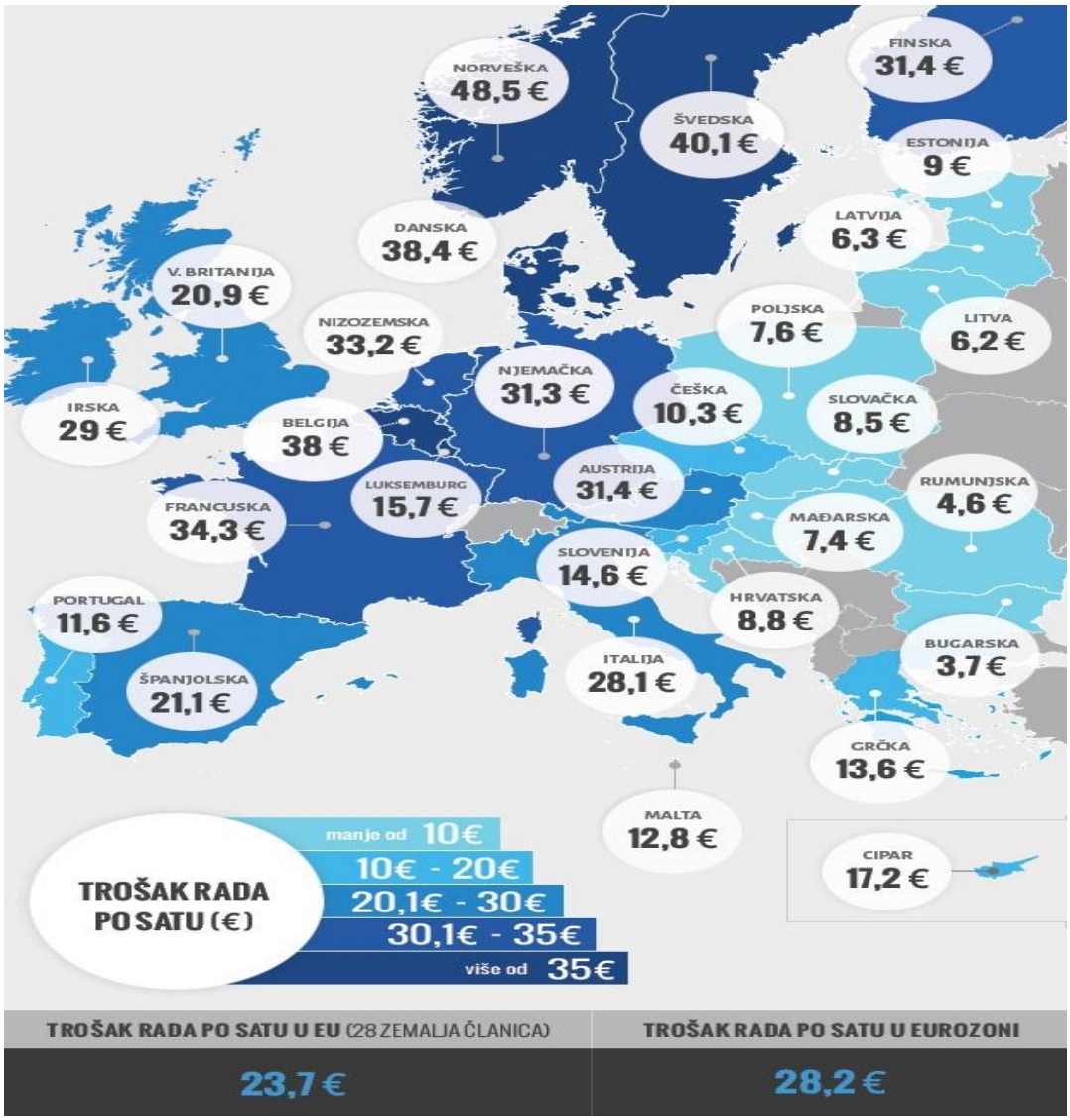
U literaturi postoji više definicija troškova, neke od njih su:[39]
Troškovi, po D. Peroviću, predstavljaju u novcu izraženu vrijednost utrošenog rada kao i svih sredstava i dobara koja su u poduzeću utrošena u cilju proizvodnje novih proizvoda ili radi ostvarivanja određenih učinaka, a pored toga u troškove spadaju i odgovarajući troškovi pripremljenosti, uslovljeni odgovarajućim kapacitetom poduzeća.
Prema Š. Babiću, predstavljaju svjesno uništavanje korisnih stvari u procesu proizvodnje, i to s namjerom da se u zamjenu za to dobiju još korisniji proizvodi ili drugi učinci "te" naknada za rad odnosno osobni dohodak radnika, i to ne ukupni osobni dohodak koji će radniku pripasti, nego samo dio koji se obračunava kao trošak po stavovima iz pravilnika o osobnim dohocima.
Po E. Schmalenbach, troškovi su utrošene vrijednosti za proizvodnju određenih učinaka, K. Mellerowicz definira troškove kao utroške dobara za ostvarivanje jednog određenog učinka.
Troškovi po S. Kukoleči su vrijednosti utrošene u reprodukciji, a "kvantitativno promatrani troškovi su umnošci utrošaka elemenata proizvodnje i cijene tih utrošaka po jedinici utroška".
Troškovi po I. Turku, nisu ništa drugo nego cjenovno izraženi utrošci sredstava za rad, predmeta rada, usluga i radne snage, do kojih dolazi u procesu poslovanja. Kao troškovi pojavljuju se "i porezi i doprinosi zajednici, s kojima poduzeće mora računati već u vrijeme same proizvodnje i prodaje, bez obzira na ostvareni financijski rezultat.

[39] Jelavić A., Ravlić P., Starčević A., Šamanović J.: Ekonomika poduzeća, Ekonomski fakultet Zagreb, Zagreb, 1993., str.185.

Kako bi smanjili troškove menadžment poduzeća od zaposlenika nastoji izvući nove i veće dobiti iz inteligencije, obrazovanja i interesa, te tako ostvariti veći povrat na ulaganje. Što je poslovanje složenije i sofisticiranije to su troškovi rada sve veći.

Zbog daljnjeg povećanja troškova rada poduzeća će morati nastojati ostvariti što veću dobit. To je efektivan način kako bi se smanjili troškovi i kako bi se znatno povećala uspješnost i dobit. Uz visoke doprinose koji rad unatoč niskim plaćama čine skupim, tome najviše pridonose neadekvatno iskorištenje ukupnih potencijala ljudi (znanja, sposobnosti, kreativnih potencijala i dr.) i mala briga za njihov razvoj.

Slika 3.: Troškovi rada po satu



Izvor: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat

Iako se često govori o visokim troškovima rada, Hrvatska se nalazi pri dnu europske ljestvice s troškom rada od 8,8 eura po satu. Prosječan trošak rada po satu u 2013. godini u gospodarstvu, prema podacima Eurostata, iznosio je 23,7 eura u Europskoj uniji te 28,2 eura u zemljama članicama eurozone. Najveće troškove rada ima Norveška, čak 48,5 eura po satu. Najniže troškove rada imaju Bugarska, 3,7 eura po satu i Rumunjska 4,6 eura po satu.

3.4.1. Elementi troškova rada

Ukupni trošak rada čine sredstva za zaposlene (plaće i socijalni doprinosi koje plaća poslodavac), troškovi obrazovanja i ostali troškovi rada minus subvencije.

„Plaću čine: bruto plaća (osnovna bruto plaća i dodaci na plaću, isplate na temelju osobne poslovne uspješnosti i dodatne isplate iz naslova uspješnosti poduzeća), naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, regres, jubilarne nagrade i isplate u naravi: isplate u vlastitim proizvodima, troškove smještaja zaposlenih osoba, troškove za automobile i ostale isplate u naravi. „[40]

Osnovna plaća i dodaci na plaću uključuju isplate osnovne plaće, dodatke za radni staž, dodatke za rad u smjenama, dežurstva, rad kod kuće, noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom i praznikom, dodatke zbog izloženosti lošim uvjetima rada, dodatke za stalnu prisutnost na poslu i za rad sa strankama.

Isplate na temelju osobne poslovne uspješnosti uključuju isplate zaposlenicima na temelju osobne poslovne uspješnosti (količina obavljenog posla, kvaliteta rada, inventivnost i inovacije).

Dodatne isplate na temelju uspješnosti poslovanja uključuju dodatne isplate zaposlenicima na temelju periodičnog i završnog obračuna, trinaestu plaću, božićnicu i druge isplate prema kolektivnom ugovoru.

Naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, blagdana i neradnih dana određenih zakonom uključuju isplaćene naknade plaće zaposlenim osobama za vrijeme godišnjeg odmora, blagdana i neradnih dana. Također su uključene naknade za vrijeme odsutnosti za stručno obrazovanje, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, za

[40] Statistički ljetopis Republike Hrvatske. Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2012/sljh2012.pdf (19.01.2016.)

vrijeme prekida rada zbog elementarnih nepogoda, nestanka energije, kvara strojeva ili uređaja, nedostatka sirovina, štrajkova i drugih slučajeva propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom.

Isplate u naravi uključuju neto troškove poduzeća za proizvode koji su bili darovani zaposlenima, ili razliku nabavne cijene i cijene po kojoj su proizvodi bili prodani zaposlenim osobama te robne bonove.

Troškovi stambenog smještaja zaposlenih osoba uključuju troškove stambenog prostora koji je u vlasništvu poduzeća (troškovi održavanja i administracije, troškovi poreza i osiguranja povezanih s takvim smještajem) i troškove za gradnju ili kupnju smještajnih objekata od strane zaposlenih osoba (razlika između tržišno određenih kamatnih stopa i onih koje su stvarno dane zaposlenicima).

Troškovi za automobile uključuju troškove za privatnu uporabu službenih automobila od strane zaposlenih osoba (trošak leasinga, amortizacije, premije osiguranja, održavanja, popravaka, parkiranja, garažiranja, goriva i sl.).

Ostale isplate u naravi uključuju troškove za popravke, održavanje i amortizaciju prostora za pružanje usluga s područja kulture, sporta i ostalih slobodnih aktivnosti u vezi sa zaposlenim osobama, troškove čuvanja djece zaposlenika (troškove vrtića i čuvanja djece kod kuće), darove za djecu zaposlenika, troškove mobitela, troškove za odmarališta, uplate poslodavca u fondove sindikata, stipendije prema ugovoru o školovanju i slično. Ne uključuju troškove za plaće, naknade plaće i doprinose osobama zaposlenima u vlastitom poduzeću za usluge s područja kulture, sporta i ostalih slobodnih aktivnosti, sve oblike subvencija, troškove za odjeću namijenjenu uporabi na radnome mjestu, investicije u objekte, prostore, prijevozna sredstva i opremu te novčanu pomoć iz različitih fondova.

Socijalni doprinosi koje plaća poslodavac obuhvaćaju: indirektne doprinose poslodavca za socijalno osiguranje (zakonski propisani doprinosi za socijalno osiguranje i dodatne isplate koje idu na teret poslodavca, a namijenjene su za socijalnu sigurnost zaposlenika) i direktne doprinose za socijalno osiguranje (naknada plaće za vrijeme bolovanja, naknada plaće za vrijeme čekanja na posao kod kuće, naknade plaće za trajni višak zaposlenih osoba u otkaznom roku, otpremnine za umirovljenje i solidarna pomoć).

Troškovi obrazovanja uključuju troškove održavanja, popravaka i amortizacije prostora i opreme koji su namijenjeni isključivo obrazovanju, izdatke za pomagala koja se upotrebljavaju za izobrazbu, izdatke za tečajeve, seminare, stručna putovanja

i plaćanja za vanjske instruktore na teret poslodavca. Ovi troškovi isključuju plaće i naknade plaće i doprinosa za instruktore zaposlene u poduzeću, ulaganja u prostore i opremu namijenjenu izobrazbi i troškove izobrazbe koje plaćaju zaposlenici.

Ostali troškovi rada uključuju troškove zapošljavanja novih zaposlenika i troškove za zaštitnu i radnu odjeću.

Subvencije uključuju sve vrste subvencija od države ili drugih poduzeća, društava ili organizacija iz Hrvatske ili inozemstva sa svrhom subvencioniranja dijela troška rada ili cjelokupnih troškova rada. Subvencije smanjuju troškove rada. Isključuju se subvencije koje pokrivaju doprinose i plaćanja za socijalnu sigurnost/zaštitu, troškove obrazovanja i refundirana sredstva od strane Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Izvršeni sati rada uključuju izvršene, stvarno odrađene sate rada u punome radnom vremenu, u radnom vremenu kraćem ili duljem od punoga radnog vremena. Također su uključeni i sati kad su zaposlene osobe bile na radnome mjestu, a nisu radile zbog kvara ili čišćenja strojeva, pripreme ili čišćenja alata, trenutačnog nedostatka posla, odmora kraćih od 30 minuta, pisanja radnih izvješća, čekanja ili zastoja za koje nisu odgovorni zaposlenici, a za to su vrijeme primili plaću.

Nisu uključeni plaćeni i neplaćeni sati rada kad zaposlene osobe nisu radile ili ih nije bilo na radnome mjestu (dnevni odmor duži od 30 minuta, godišnji odmor, plaćeni dopust, blagdani i neradni dani, odsutnost zbog bolovanja kraćeg i dužeg od 42 dana, stručnog obrazovanja, plaćeni dopust do 7 dana, prijevoz na posao i s posla).

Plaćeni sati rada su sati rada za koje je zaposlena osoba primila plaću, a uključuju izvršene sate rada u punome radnom vremenu, kraćem ili dužem od punoga radnog vremena i neizvršene, a plaćene sate rada (godišnji odmor, praznici i slobodni dani, odsutnost zbog bolesti do 42 dana i drugi plaćeni, a neizvršeni sati). Nisu uključeni refundirani sati (sati porodnog dopusta, skraćenoga radnog vremena roditelja, sati bolovanja dužeg od 42 dana i drugi refundirani sati).

Prosječni mjesečni trošak rada po zaposlenome izračunava se dijeljenjem ukupnih troškova rada s brojem zaposlenih koji su primili plaću.

Prosječni mjesečni trošak rada po izvršenom satu rada izračunava se dijeljenjem ukupnih troškova rada s ukupnim brojem izvršenih sati rada.

Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća obuhvaća plaće zaposlenih za izvršene poslove prema osnovi radnog odnosa i naknade za godišnji odmor, plaćeni dopust, blagdane i neradne dane utvrđene zakonom, bolovanja do 42 dana, odsutnost za

stručno obrazovanje, zastoje na poslu bez krivnje zaposlenoga, naknadu za topli obrok i primitke prema osnovi naknada, potpora i nagrada u iznosima na koje se plaćaju doprinosi, porezi i prirezi.

Prosječna mjesečna bruto plaća obuhvaća sve vrste neto isplata prema osnovi radnog odnosa i zakonom propisana obvezna izdvajanja, doprinose, poreze i prireze.

Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća po zaposlenome izračunava se dijeljenjem ukupnih isplata s brojem zaposlenih koji su primili isplate.

Podaci o prosječnoj mjesečnoj isplaćenoj neto i bruto plaći po zaposlenome iskazuju se prema načelu obavljenih isplata u tekućemu za prethodni mjesec, što odgovara dinamici isplata u najvećem broju pravnih osoba te se i prosjek plaće po zaposlenome odnosi na mjesec za koji je isplata primljena. Plaćeni sati su izvršeni sati rada u redovitome radnom vremenu, prekovremenom radu i neizvršeni, a plaćeni sati rada (godišnji odmor, praznici, bolovanje do 42 dana i drugi plaćeni, a neizvršeni sati).

3.4.2. Visina troškova rada u RH

U Hrvatskoj je prvi puta 2005. godine provedena anketa o troškovima rada u skladu s uredbama Europske unije i od tada se svake četvrte godine prikupljaju podaci o troškovima rada.

Ukupni trošak rada čine: plaće, socijalni doprinosi, troškovi obrazovanja, ostali troškovi i subvencije na temelju dostupnih izvora podataka. Plaće su procijenjene na temelju podataka statističkog istraživanja Mjesečni izvještaj o zaposlenima i plaći zaposlenih u pravnim osobama koje provodi Državni zavod za statistiku. Zakonski propisani doprinosi procijenjeni su na temelju podataka Porezne uprave, a troškovi obrazovanja, ostali troškovi i subvencije procijenjeni na temelju podataka dobivenih Anketom o trošku rada.

Podaci se prikupljaju od svih pravnih osoba koje imaju najmanje deset zaposlenika, a izabiru se uzorkom (trgovačka društva, poduzeća, ustanove, fondovi, udruge, organizacije i dijelovi pravne osobe koji obavljaju djelatnost različitu od pravne osobe kao i one koji su na području drugoga grada/općine) na području Republike Hrvatske. U Anketu o troškovima rada uključene su sve osobe koje su zaposlene kod pravnih osoba koje su izabrane za promatranje. Uključeni su svi zaposlenici koji su primili

plaću, bez obzira jesu li zaposleni na neodređeno ili određeno radno vrijeme i jesu li radili puno radno vrijeme ili kraće, dok osobe koje su radile na ugovor o djelu ili autorskom ugovoru, ugovor sklopljen sa studentskim servisom, učenici i studenti na praksi i zaposlene osobe koje nisu primile plaću nisu uključeni.

„U razdoblju od siječnja do svibnja 2015. godine prosječni radnik primao je prosječnu mjesečnu neto plaću oko 5 660 kn, što je za 3,0 % nominalno i 3,3 % realno više nego u istom razdoblju 2014. godine. Prosječna bruto plaća 2015. godine iznosila je 7 990 kuna, što je nominalno 0,9 %, a realno 1,2 % više nego u istom razdoblju prošle godine.“[41]

Tablica 6.: Prosječni mjesečni trošak rada po izvršenom satu rada u razdoblju od 2008. – 2010. godine

	Pr. mj. trošak rada UKUPNO	Plaće i nadnice	Socijalni doprinosi	Troškovi obrazovanja	Ostali troškovi	Minus: subvencije
2008.	67,25	56,70	10,29	0,41	0,41	- 0,56
2009.	66,81	56,33	10,22	0,41	0,40	- 0,55
2010.	66,50	56,07	10,18	0,40	0,40	- 0,55
2011.	67,25	56,70	10,29	0,41	0,41	- 0,56
2012.	72,15	61,25	10,68	0,27	0,24	- 0,29

Izvor: Sljh, 2011., str. 174., Sljh, 2012., str. 173., Sljh, 2014., str. 185.

[41] Rast plaća u prvih pet mjeseci ove godine. Dostupno na: http://www.hgk.hr/djelatnost/gosp_financije/rast-placa-u-prvih-pet-mjeseci-ove-godine (20.01.2016.)

Tablica 7.: Prosječni mjesečni trošak rada po zaposlenom u razdoblju od 2008. – 2010. godine

	Pr. mj. trošak rada UKUPNO	Plaće i nadnice	Socijalni doprinosi	Troškovi obrazovanja	Ostali troškovi	Minus: subvencije
2008.	9 994	8 426	1 529	61	60	- 83
2009.	9 998	8 430	1 530	61	60	- 83
2010.	9 952	8 391	1 523	61	60	- 83
2011.	9 993	8 426	1 529	61	60	- 83
2012.	10 423	8 849	1 544	38	35	- 43

Izvor: Sljh, 2011., str. 171., Sljh, 2012., str. 170., Sljh, 2014., str. 182.

Iz tablica 1. i 2. vidimo da se najveći udio u ukupnom trošku rada odnosi na plaće i na socijalne doprinose, dok se na obrazovanje i ostale troškove troše jako mali iznosi.

Iz navedenih podataka vidimo kako troškovi rada konstantno rastu iz godine u godinu. U 2008. godini prosječni mjesečni trošak rada po zaposlenom iznosio je 9 994 kn, a prosječni mjesečni trošak rada po izvršenom satu rada bio je 67,25 kuna. Najveći udio u ukupnom trošku rada odnosi se na plaće 84,3% ili 8 426 kuna po zaposlenome, na socijalne doprinose 15,3% ili 1 529 kuna po zaposlenome. Na obrazovanje i ostale troškove troše se jako mali iznosi, sve ukupno 1,1% ili 101 kuna po zaposlenome. Svake slijedeće godine troškovi rada su sve veći što znači da poslodavci svake godine imaju sve veće izdatke za zaposlenike.

3. Zaključak

Sva poduzeća veliku pažnju posvećuju svojim troškovima, odnosno nastoje poslovati uz što niže troškove jer je osnovni cilj poduzeća ostvariti što veći profit, a što manje troškove.

Nastojat će u što manjem obujmu zatvarati radna mjesta jer je za poslodavce skupo i teško ukinuti neproduktivna radna mjesta. Također i otvaranja novih radnih mjesta biti će malo jer poslodavci nastoje ne zapošljavati nove radnike kako bi izbjegli troškove njihovog otpuštanja.

Plaća je prihod zaposleniku i njegovoj obitelji, predstavlja glavni izvor prihoda te bi ona trebala pokriti sve egzistencijalne potrebe zaposlenika i pružiti mu osjećaj zadovoljstva poslom koji obavlja, a za poslodavca ona predstavlja značajan trošak. Zaposlenici bi htjeli da su im plaća što više i da konstantno rastu, dok bi poslodavci htjeli da su one što niže.

Hipoteza 1 koja je glasila „mobilnost radnika je skupa“, potvrđena je. Mobilnost donosi značajne troškove, kao što su troškovi stanovanja, prilika za zapošljavanje partnera, nepriznavanje kvalifikacija i sl. S rastom veličine obitelji rastu i troškovi mobilnosti. Mobilnost radne snage neizostavna je za uspješno funkcioniranje tržišta Europske unije, za poticanje zaposlenosti i za gospodarski napredak. Zbog gospodarske krize i nezaposlenosti stanovništvo iz svoje zemlje odlazi u neke druge zemlje zbog potrage za poslom. Nadležna tijela u državama podrijetla migracijama trebaju pristupiti vrlo ozbiljno i stimulirati zadržavanje visokoobrazovane radne snage i poticati povratak osoba koje su zbog nemogućnosti zapošljavanja u svojoj zemlji već otišle u neke druge zemlje gdje je mogućnost zapošljavanja puno veća. Te zemlje na tome profitiraju jer na jednostavan način dobivaju besplatnu i kvalificiranu radnu snagu koja je spremna raditi za niske plaće, dok zemlja iz koje radnici dolaze dvostruko gubi. Najčešći razlozi odlaska iz vlastite zemlje u neku drugu zemlju su preniske plaće u vlastitoj zemlji, velika nezaposlenost i radna nesigurnost. Nezaposlenost je jedan od važnijih potisnih faktora napuštanja zemlje.

Hipoteza 2 je potvrđena, mlađe i fakultetski obrazovane osobe više su mobilne. Iz tablice 1. vidi se da su najviše mobilne mlađe osobe u dobi od 20 – 29 godine života. Što je osoba mlađa veća je vjerojatnost da će se biti mobilna nego netko stariji. Fakultetski obrazovane osobe spremnije su se preseliti na novo područje. Dosta

osoba zbog studiranja preseli u neko novo područja, a to im iskustvo olakšava ponovno preseljenje kada se pojave neke nove, bolje ekonomske mogućnosti.

Hipoteza 3, koja je glasila „poslodavci u Hrvatskoj imaju visoke troškove rada u usporedbi s ostalim europskim zemljama“ je odbačena. Hrvatska se nalazi pri dnu europske ljestvice s troškom rada što se vidi na slici 2.

Poslodavci imaju značajne financijske troškove, ulažu puno truda kako bi ostvarili što bolje poslovne rezultate i kako bi postali poželjan poslodavac potencijalnim kandidatima. Ulažu vrijeme i novac za pribavljanje i selekciju kandidata, a kako bi zaposlenici bili što produktivniji i uspješniji ulažu u njihovu edukaciju i usavršavanje.

Hipoteza 4: poduzeća koja ulažu u obuku svojih zaposlenika uspješnije posluju od ostalih poduzeća je potvrđena. Poslodavci se često pitaju „Što ako educiramo ljude i onda oni odu iz poduzeća? A što ako ih ne educiramo, a oni ostanu?“ Ako poduzeće ne ulaže u edukaciju zaposlenika ne može ni očekivati razvoj poduzeća, doći će do zaostajanja poduzeća za konkurencijom ili eventualno zadržavanje trenutačnog stanja poduzeća. U slučaju da poduzeće educira zaposlenike a oni odluče otići, poduzeće plaća smanjenu produktivnost zaposlenika na odlasku. Ima troškove otpremnine, oglasa i vrijeme utrošeno za pronalazak i odabir novog zaposlenika, nepotreban prekovremeni rad zbog prijenosa znanja novom zaposleniku. A novi zaposlenik ima slabiji rezultat rada u početnim mjesecima rada. Bez obzira na visinu troškova obučavanja poslodavci trebaju ulagati u obrazovanje i osposobljavanje svojih zaposlenika kako bi na tržištu bili konkurentni. Kao što je važno pratiti novu tehnologiju, tako je od velike važnosti i stalno usavršavanje kako bi se postigli što bolji rezultati s kojima će poduzeće na tržištu rada biti prepoznatljivo i uspješno.

Literatura

Knjige:

1. Bahtijarević-Šiber, F.: Menadžment ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999.
2. Bakić, N., Čubranić, V.: Karijere 2007., Tau on-line, Zagreb, 2007.
3. Bauer, T.: Haisken-DeNew, J.; Schmidt, C.: International Labour Migration, Economic Growth and Labour Markets: The Current State of Affairs, The New Demographic Regime – Population Challenges and Policy Responses, United Nations, 2005.
4. Bejaković, P.; Šošić, V.: „Važnost sustava plaća“ komentar u sklopu knjige Mlinarić, V.; Obradović, Ž. „Plaće“, TIM press, Zagreb, 2006.
5. Buble, M.: Osnove menadžmenta, Sinergija, Zagreb, 2006.
6. Bušelić, M.: Tržište rada - teorijski pristup, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula, 2014.
7. Goldner - Lang, I.: Sloboda kretanja ljudi u EU, Školska knjiga, Zagreb, 2007.
8. Jelavić A., Ravlić P., Starčević A., Šamanović J.: Ekonomika poduzeća, Ekonomski fakultet Zagreb, Zagreb, 1993.
9. McConnell R.C, Brue L.S.: Suvremena ekonomija rada, Mate , Zagreb, 1994.
10. Vujić, V.: Menadžment ljudskih potencijala, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, 2008.
11. Wertheimer – Baletić, A.: Stanovništvo i razvoj, Mate, Zagreb, 1999.

Članci:

1. Bejaković, P. (2003.) Financijska teorija i praksa. Institut za javne financije, Zagreb
   [Online] 27 (4) str. 659-661. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=8931.
   [Pristupljeno: 30. studenog 2015.]
2. Bečić, M.: (2014.) Značaj obrazovanja na tržištu rada prema ekonomskoj teoriji. [Online] 23 (1). str. 213-232. Dostupno na:

http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=182465.
[Pristupljeno: 30. studenog 2015.]

3. Čeh - Časni, A. (2007.) Analiza slobode kretanja radnika na području proširene eu uporabom odabranih statističkih metoda, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu,
   [Online] 27 (5) str. 95-110. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=41319
   [Pristupljeno: 10. prosinca 2015.]
4. Rutkowski, J. (2003.) Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj. Financijska teorija i praksa.
   [Online] 27 (4). str. 495-513. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=8921.
   [Pristupljeno: 30. studenog 2015.]
5. Šverko, I. (2004.) Studentske namjere odlaska u inozemstvo: veličina potencijalnog "odljeva mozgova" i njegove odrednice u 1995., 1997. i 2004. Godini
   [Online] 44 (80). str. 1149-1174. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/18099. [Pristupljeno: 30. studenog 2015.]

Internet:

1. Matica hrvatska, http://www.matica.hr/vijenac/236/Matica%20hrvatska/ (21.08.2015)
2. Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (10.09.2015.)
3. Portal Moj Posao http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/67245/Strah-od-nepoznatog-koci-mobilnost-radnika-u-EU/2/ (10.09.2015.)
4. Portal Seebiz http://www.seebiz.eu/mobilnost-radne-snage-nerealno-ocekivati-brojniji-odlazak-hrvata-na-rad-u-eu/ar-56977/ (11.09.2015.)
5. Portal Novilist http://www.novilist.hr/Vijesti/Gospodarstvo/Kolika-je-zaista-placa-u-Hrvatskoj-i-tko-zaraduje-najmanje (15.10.2015.)
6. Portal Moj Posao http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/72163/Prosjecna-placa-u-Hrvatskoj-77-veca-od-one-u-Srbiji/31/ (15.10.2015.)

7. Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Studija_Zapo%C5%A1ljavanje,%20mobilnost%20radne%20snage%20i%20nove%20tehnologije%20u%20EU_WORKFLOW_PU%20Kri%C5%BEevci.pdf%20 (15.10.2015.)
8. Portal Moja Plaća http://www.mojaplaca.hr/analize/place-u-hrvatskoj-1-kvartal-2015/50188 (15.10.2015.)
9. Hrvatska gospodarska komora http://www.hgk.hr/djelatnost/gosp_financije/rast-placa-u-prvih-pet-mjeseci-ove-godine (15.10.2015.)
10. Državni zavod za statistiku, http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2012/sljh2012.pdf (04.11.2015.)
11. Tportal, http://www.tportal.hr/vijesti/svijet/331476/Kolika-je-minimalna-placa-u-zemljama-EU-a.html (15.10.2015.)
12. Ekonomski portal, http://ekonomskiportal.com/trosak-zaposljavanja-radnika/%20O (
13. Portal Europa, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_hr.pdf (15.11.2015.)
14. Financijska agencija, http://www.fina.hr/Default.aspx?art=11002&sec=1722 (10.12.2015.)
15. Veleučilište u Rijeci, http://www.veleri.hr/files/datoteke/nastavni_materijali/k_sigurnost_1/umor_cimbenici.pdf (10.12.2015.)
16. Portal banka, http://www.banka.hr/?TabId=102&View=Details&ItemID=51728 (10.12.2015.)
17. Portal Index, http://www.index.hr/vijesti/clanak/daleko-smo-mi-od-europe-hrvati-imaju-male-place-i-prevelike-poreze/745904.aspx (16.12.2015.)
18. Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10266 (21.04.2016.)
19. Što donosi članstvo u Europskoj uniji, http://www.pszupanija.hr/images/stories/Sto_donosi_clanstvo_EU-za_web.pdf (21.04.2016.)
20. Radne dozvole, http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/work-permits/index_hr.htm (21.04.2016.)

Popis grafova

Graf 1.: Ponuda rada za poduzeće: Troškovi mobilnosti radnika povećavaju nagib krivulje ponude rada individualnih radnika 4
Graf 2.: Profesionalni planovi studenata u inozemstvu i u Hrvatskoj u 2004. god 10
Graf 3.: Razlozi odlaska studenata u inozemstvo u 2004. god 11
Graf 4.: Odnos dob – zarade s obzirom na razinu obrazovanja..... 22
Graf 5.: Najčešće korišteni izvori pribavljanja u Hrvatskoj 39
Graf 6.: Cjeloživotno obrazovanje u Europskim zemljama.....44

Popis tablica

Tablica 1.: Dobna struktura stanovništva koje se selilo unutar Republike Hrvatske u 2014. godini prema području preseljenja 18
Tablica 2.: Vanjska migracija stanovništva u 2014. godini prema zemlji odredišta i državljanstvu 19
Tablica 3.: Prosječne mjesečne bruto plaće prema spolu i nkd-u 2007. u 2013 28
Tablica 4.: Prednosti i nedostaci unutarnjih izvora pribavljanja kandidata 33
Tablica 5.: Prednosti i nedostaci vanjskih izvora pribavljanja kandidata 39
Tablica 6.: Prosječni mjesečni trošak rada po izvršenom satu rada u razdoblju od 2008. – 2010. godine 56
Tablica 7.: Prosječni mjesečni trošak rada po zaposlenom u razdoblju od 2008. – 2010. godine 57

Popis slika

Slika 1.: Minimalna plaća u zemljama EU 25
Slika 2.: Prosječna satnica u zemljama EU 26
Slika 3.: Troškovi rada po satu 51

Sažetak

Frikcije su stanje kada radnici i poslodavci postaju neskloni promjenama jer im promjene donose veće troškove. To su posljedice koje nastaju kada je poduzećima skupo zapošljavati ili otpuštati radnike i kada je radnicima skupo mijenjati poslodavce odnosno tražiti nova radna mjesta.

Kada bi svi radnici u mijenjanju radnih mjesta bili potpuno mobilni ne bi postojale razlike u plaćama jer bi radnici bili spremni prijeći u poduzeće koje isplaćuje više plaće. Do toga često ne dolazi zbog troškova mobilnosti, pa radnici moraju donijeti odluku kada će tražiti novi posao i snositi troškove traženja posla, a kada će pričekati s traženjem posla. Nezaposlenost je problem koji nosi troškove društvu, a mogu se razlikovati ekonomski i društveni troškovi. Mobilnost radne snage omogućava ravnotežu na tržištu rada, potiče zaposlenost i produktivnost i neizostavna je za uspješno funkcioniranje tržišta rada. Troškovi mobilnosti sastoje se od novčanih troškova koji uključuju putne troškove i troškove pretraživanja za pronalaženje posla i ne - novčanih troškova koji obuhvaćaju propuštenu zaradu i psihološke troškove koji proizlaze iz gubitka svoje okoline i suočavanje s drugim kulturama.

Poslodavci se s frikcijama susreću kod traženja i zapošljavanja radnika. Pronalaženje zaposlenika jedan je od najvažnijih procesa koji se provode unutar poduzeća. Dva osnovna izvora pronalaženja zaposlenika su unutarnji i vanjski izbori pronalaženja zaposlenika. Unutarnje izvore čine kandidati koji rade na drugim radnim mjestima unutar poduzeća, s druge strane, vanjske izvore čine osobe koje su trenutno nezaposlene ili rade u drugim poduzećima.

Obrazovanju i obuci zaposlenika poslodavci trebaju posvetiti pažnju jer kvalitetnim ulaganjem u znanje, vještine i sposobnosti zaposlenika i konstantnim unapređivanjem poslovanja mogu se ostvariti prednosti nad konkurencijom na tržištu. Kako bi zaposlenici stekli potrebna znanja i vještine na raspolaganju imaju različite metode obuke. Obuke se najčešće provode na radnom mjestu i izvan poduzeća.

Poduzeća koja ulažu u obučavanje i usavršavanje radnika imaju prednost nad poduzećima koja ne ulažu u obučavanje. Ta poduzeća biti će privlačnija nezaposlenim osobama na tržištu rada. Sva poduzeća veliku pažnju posvećuju svojim troškovima, odnosno nastoje poslovati uz što niže troškove jer je osnovni cilj poduzeća ostvariti visoki profit, a što manje troškove.

Summary

Friction are situation when workers and employers do not want changes because changes brings higher costs. These are the consequences resulting when is too expensive to employ or dismiss workers for company when is too expensive to change employers for workers or looking for new work places.

When all workers were fully mobile in changing jobs there wouldn't be difference in wages because the workers were ready to move to a company that paying higher wages. This often not happend because of the cost of mobility, so workers must make a decision when search for a new job and bear the costs of job search, and when they need to wait with search for a job. Unemployment is a problem that brings costs to society, they can be economic and social problems. The mobility of workers provides a balance in the labour market, encourages employment and productivity and it is indispensable for the successful functioning of the labor market. The costs of mobility are composed of cash expenses including travel expenses and expenses of finding a job and non - cash costs that include missed earnings and psychological costs that arising from the loss of their enviroment and coping with other cultures.

Employers meet with friction in finding and hiring workers. Finding employees is one of the most important processes that are carried out within the company. There are a two main sources of finding employees: indoor and outdoor choices of finding employees. Internal sources consist of candidates who work at other jobs within the company, from the other side, external sources consist of people who are currently unemployed or working in other companies. Employers should pay attention to education and training of employees, because they can acomplish competitive advantage in the market with quality investment in knowledge, skills and abilities of employees and with continuously improvement of business. Employees have at their disposal a variety of training methods to acquire necessary knowledge and skills. Training is usually carried out in the workplace and outside the company. Companies that invest in training and development of workers have an advantage over companies that do not invest in training. These companies will be more attractive to the unemployed people on the labor market. All companies pay much attention to their cost, ie. they seeking to do business with as lower costs because the primary goal of the company is to make a high profit and lower costs.