

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM UVJETIMA NA PODRUČJU GRADA SPLITA

Bitunjac, Lucija

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:124:285616>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-28**

Repository / Repozitorij:

[REFST - Repository of Economics faculty in Split](#)



UNIVERSITY OF SPLIT



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET**

ZAVRŠNI RAD

**ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM
UVJETIMA NA PODRUČJU GRADA SPLITA**

Mentor:

prof. dr. sc. Dejan Kružić

Studentica:

Lucija Bitunjac

Split, rujan 2019.

SADRŽAJ

1. UVOD	4
1.1. Problem istraživanja	4
1.2. Ciljevi rada	4
1.3. Metode rada	5
1.4. Struktura rada	5
2. TEORIJSKE OSNOVE KRIZE I KRIZNIH UVJETA POSLOVANJA	7
2.1. Pojmovno određenje poslovne krize	7
2.2. Vrste poslovnih kriza	10
2.3. Uzroci poslovnih kriza	11
2.3.1. Eksterni uzroci poslovnih kriza	13
2.3.2. Interni uzroci poslovnih kriza	14
2.4. Posljedice poslovne krize	15
2.5. Prepoznavanje simptoma poslovne krize	17
2.6. Proces izlaska iz krize	19
2.7. Komunikacija u poslovnoj krizi	21
3. ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM UVJETIMA NA PODRUČJU GRADA SPLITA	23
3.1. Opći podaci o gradu Splitu	23
3.2. Stanje tržišta rada	26
3.3. Potporne mjere zapošljavanja mladih na području grada Splita	34
3.3.1. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	34
3.3.2. Javni rad	37
3.3.3. Potpore za zapošljavanje	39
4. ANALIZA I INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA	41

4.1. Opis analiziranih podataka	41
4.2. Analiza rezultata istraživanja	42
5. ZAKLJUČAK	56
LITERATURA	58
POPIS SLIKA	60
POPIS TABLICA.....	61
POPIS GRAFIKONA	62
SAŽETAK.....	63
SUMMARY	64
PRILOG	65

1. UVOD

Kriza je bitna sastavnica faza nacionalnih i poslovnih ekonomskih ciklusa, kao i života pojedinaca. Kako na individualnoj razini, tako i u gospodarskom životu i poslovnom svijetu, krizi prethodi bezbroj slučajnih faktora koji definiraju način na koji se kriza materijalizira. Prema literaturi o kriznom istraživanju, sve strukture i živi organizmi doživljavaju krizu u nekoj fazi svog životnog ciklusa. Kao i u velikom broju europskih zemalja, suvremena generacija mladih ljudi u Hrvatskoj pri svom odrastanju suočena je sa značajno različitim općim društvenim uvjetima u usporedbi s onima u kojima su sazrijevale prethodne generacije mladih ljudi.

1.1. Problem istraživanja

U ovom završnom radu utvrđuju se opći društveni uvjeti u kojima sazrijeva današnja generacija mladih ljudi u Hrvatskoj, a koji se razlikuju u odnosu na prošle generacije. Problem istraživanja fokusira se na krizne situacije koje su karakteristične za suvremeni način života uslijed čega se nameće potrebe za prevencijom istih kao i poduzimanje mjera i aktivnosti u svrhu minimiziranja posljedica koje sa sobom kriza donosi.

1.2. Ciljevi rada

Glavni cilj ovog završnog rada jest analiza mogućnosti zapošljavanja mladih ljudi u kriznim uvjetima poslovanja na području grada Splita. Nastoji se uvidjeti na koji način su krizne situacije utjecale na prirodu, intenzitet i uvjete zapošljavanja mladih na području grada Splita.

1.3. Metode rada

Prilikom izrade ovog završnog rada koristi se kombinacija sljedećih znanstvenih metoda:

- metoda analize (u svrhu raščlambe složenih cjelina na jednostavne sastavne dijelove),
- metoda sinteze (u svrhu povezivanja jednostavnijih teorijskih postavki u složeniju cjelinu),
- metoda klasifikacije (u svrhu podjele složenijih pojmova na jednostavnije),
- metoda deskripcije (u svrhu opisivanja teorija, činjenica, postupaka i dr.),
- metoda komparacije (u svrhu usporedbe različitih činjenica te utvrđivanja razlika i sličnosti među njima),
- metoda kompilacije (u svrhu preuzimanja određenih dijelova tuđih opažanja i zaključaka),
- povijesna metoda (radi analize povijesnih događaja na osnovu različitih dokumenata i dokaznog materijala),
- anketno ispitivanje (internetskim putem pomoću alata Google Forms).

1.4. Struktura rada

Uvodni dio rada uvodi u problematiku istraživanja ovog završnog rada kroz problem istraživanja, ciljeve metode i strukturu rada. Ovaj rad se, pored uvoda i zaključka, sastoji od tri glavna dijela. Prvi dio rada odnosi se na teorijske osnove krize i krizni uvjeta poslovanja što uključuje pojmovno određenje poslovne krize, vrste poslovnih kriza, kao i njene uzroke (eksterne i interne), posljedice poslovne krize, prepoznavanje njenih simptoma, proces izlaska iz krize te komunikaciju u poslovnoj krizi.

Drugi dio rada odnosi se na zapošljavanje mladih u kriznim uvjetima na području grada Splita što uključuje opće podatke o Splitu, analizu stanja tržišta rada te potpornih mjera zapošljavanja mladih na području grada Splita koje uključuju stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, javni rad te potpore za zapošljavanje.

Posljednji dio rada odnosi se na analizu i interpretaciju rezultata istraživanja što uključuje opis analiziranih podataka te analizu rezultata istraživanja. Rad je potkrijepljen tablicama i grafikonima ondje gdje je to potrebno. Zaključak donosi sažeti zbir stečenih znanja i stavova autorice o provedenom istraživanju.

2. TEORIJSKE OSNOVE KRIZE I KRIZNIH UVJETA POSLOVANJA

Kriza je vrsta organizacijskog fenomena. Poslovna kriza je događaj ili niz događaja koji uzrokuju velike probleme za poslovanje. Kriza se obično javlja iznenada i predstavlja velike poteškoće ili opasnosti za poslovanje, obično u situaciji kada je vremena malo i odluke se moraju donijeti brzo. Organizacija se treba suočiti i popraviti kriznu situaciju kroz krizni menadžment. U narednim potpoglavljima slijedi više riječi o kriznim uvjetima poslovanja.

2.1. Pojmovno određenje poslovne krize

Na teorijskoj razini kriza se definira kao stanje ekstremnih nesuglasica u socioekonomskom sustavu (organizaciji) ili u različitim fazama pojedinca, što prijeti njihovoj održivosti i neposrednom okruženju. Kriza je uvijek promjena, odlučujući zaokret, nakon čega se organizacija, svijet i pojedinci oko njega razlikuju u usporedbi s vremenom prije krize.¹

Poslovna kriza se definira kao “neplaniran i neželjen proces ograničenog trajanja i mogućnosti utjecanja, koji šteti primarnim ciljevima, s ambivalentnim ishodom.”² Poslovna kriza je sve ono što može rezultirati iznenadnom i ozbiljnom štetom po zaposlenike, ugled ili financijski rezultat poduzeća.³ Uzroci krize mogu biti objektivni (modernizacija, reorganizacija, neželjeni fenomeni uzrokovani prirodom) ili subjektivni, poput niza događaja koji proizlaze iz administrativnih pogrešaka i nesreća koje su uzrokovali ljudi. Kriza je moguća, pa čak i vjerojatna u svim organizacijama i zajednicama. Kriza se može razvijati postupno ili naglo. Negativni čimbenici mogu se nakupiti u i oko organizacije tijekom dugog razdoblja. U takvom je slučaju ravnoteža narušena, što organizaciju čini labilnom i nepredvidivom. Ipak, kako bi se nosila s novim i promijenjenim radnim okruženjem, organizacija tada traži novo stanje ravnoteže.⁴

¹ Iivari, P. (2012): Business crisis and its management, RAMK University of Applied Sciences, Rovaniemi, str. 11.

² Osmanagić, Bedenik, N. (2003): Kriza kao šansa, Školska knjiga, Zagreb, str. 12.

³ Luecke, R. (2005): Upravljanje kriznim situacijama: Svladajte vještine i spriječite katastrofu, Zgombić & parneri, Zagreb, str. 15.

⁴ Iivari, P., op.cit., str. 11.

Podrijetlom iz grčkog jezika, riječ kriza izvorno je značila "odluku." Potonje navodi na zaključak da kriza nije nužno uvijek loša. Riječ je o prekretnici odnosno mogućnosti pronalaženja nečeg novog u svrhu obnove. Ova je ideja prisutna i u kineskom konceptu krize prema kojem je kriza ujedno i prilika. Kriza na tržištu otvara takozvani strateški prozor koji prikazuje nagle promjene na tržištu. Strateški prozor pruža mogućnost konkurentskim organizacijama da se natječu jače nego prije pri čemu se na tržištu nerijetko pojavljuju i novi akteri.⁵

Poslovne krize su prijetnje poduzeću koje stvaraju (ili imaju potencijal stvoriti) neželjene ili negativne ishode u poslovanju istog. Štete koje nastaju kao posljedica krize možebitno uključuju financijske gubitke (primjerice pad u produktivnosti ili pad prihoda), smanjenje reputacije poduzeća, štete koje se tiču imovine poduzeća, zagađenje okoliša, kao i gubitke za različite interesno-utjecajne skupine – dionike poduzeća. Poslovna kriza nerijetko je povezana sa slabostima poduzeća koje ju mogu dodatno potaknuti. To, primjerice, može biti nedostatak resursa ili potencijala što za posljedicu ima gubitak konkurentске sposobnosti i/ili slabljenje tržišne pozicije.⁶

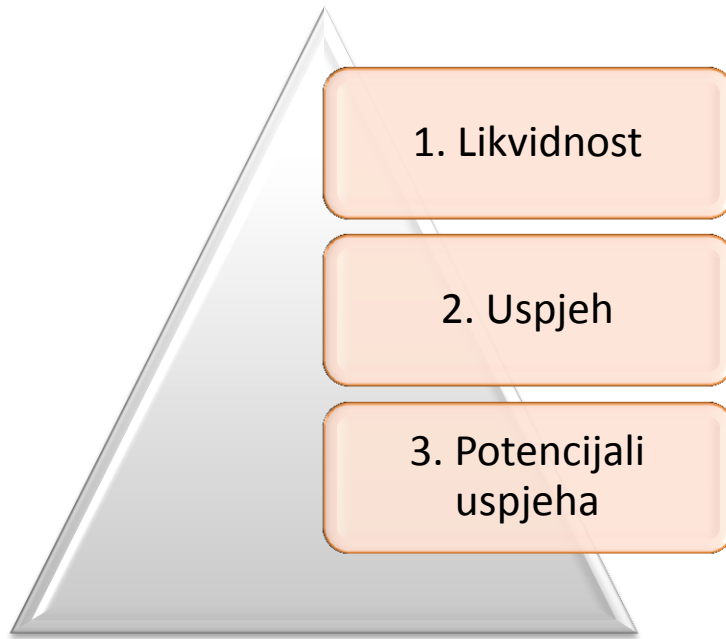
Shodno navedenom, poslovna kriza odnosi se na neželjeni i neplanirani proces koji je možebitno ugrožava ili potpuno onemogućava razvoj poduzeća ili ga dovodi u inferioran položaj. Neki od simptoma krizne situacije su: smanjena ili ugrožena likvidnost, poslovni gubitak ili mala relativna profitabilnost, dugotrajni pad profitabilnosti, smanjivanje veličine prodaje i tržišnog udjela, slaba produktivnost, tehnološka inferiornost i dr.⁷ Primarni, odnosno egzistencijalni ciljevi poduzeća su oni ciljevi koji kada se ne ispune dovode do sankcioniranja cjelokupnog sustava. Potonji ciljevi poduzeća jesu likvidnost, uspjeh i potencijal (Slika 1.).

⁵ Ibidem

⁶ Ekonomski fakultet u Zagrebu (2014): Strategije u kriznim situacijama, [Internet], raspoloživo na: <http://www.efzg.unizg.hr/UserDocsImages/OIM/dhruska/2014-10%20-%20SM%20i%20upravljanje%20krizama.pdf>, [10.8.2019.]

⁷ Ibidem

Slika 1. Egzistencijalni ciljevi poduzeća



Izvor: izrada autorice

Neostvarivanje prvog cilja (likvidnost) dovodi do nelikvidnosti, koja se ne odnosi samo kratkotrajni problem plaćanja, već i na problem financijske nestabilnosti. Riječ je o obliku operativne krize. Neostvarenje drugog cilja (uspjeh), odnosno kriza uspjeha, rezultira smanjenjem vlastitog kapitala, a naposljetku i prezaduživanjem, koje je nerijetko rezultira nelikvidnošću. Kriza uspjeha je također oblik operativne krize. Kad se spomenuta dva cilja ne ostvare može doći do insolventnosti i stečaja. Neostvarivanje, pak, trećeg cilja (potencijali uspjeha), dovodi do gubitka konkurentske sposobnosti i/ili tržišta, što za posljedicu ima gubitak sposobnosti za budući uspjeh u određenim područjima poslovanja. Shodno egzistencijalnim ciljevima poduzeća, poslovna kriza predstavlja proces koji je nepovratan, odnosno proces koji se može ublažiti, umanjiti i nadoknaditi reakcijom poduzeća.⁸

⁸ Osmanagić Bedenik, N., op.cit., str. 13.

2.2. Vrste poslovnih kriza

Poslovna kriza može se podijeliti shodno narednim kriterijima:⁹

- shodno uzrocima: interno i eksterno uzrokovana,
- shodno vremenskom trajanju: kratkotrajna ili dugotrajna,
- shodno ovladivosti kriznim procesom: konačno ovladive, privremeno ovladive i neovladive krize,
- shodno vrsti posljedica: uglavnom destruktivne ili uglavnom konstruktivne posljedice
- shodno ciljevima poduzeća: strategijska, kriza uspjeha ili kriza likvidnosti,
- shodno predvidivosti krize: predvidiva ili nepredvidiva.

Vremensko trajanje krize i posljedice iste usko se vežu za stupanj razvoja krize. Ukoliko se kriza pravovremeno identificira povećava se vjerojatnost za rješavanje iste i za brzi izlazak organizacije iz nje. Ukoliko se kriza uoči kada je već u velikoj mjeri zahvatila organizaciju izlazak iz nje je dugotrajan što sa sobom nosi velike posljedice.

Prema stupnju opažanja poslovna kriza najčešće se dijeli na sljedeće stupnjeve:¹⁰

- potencijalna kriza,
- latentna kriza,
- akutna kriza.

Potencijalna kriza jest stanje u kojem postoji vjerojatnost da će nastupiti kriza uslijed određenih slabosti u poslovanju. Poduzeće koje nema realne i mjerljive planove i ciljeve, financijsku kontrolu nad poslovanjem te druge elemente koji su značajni za vođenje i djelovanje poduzeća veoma će lako zapasti u krizu uslijed nepostojanja sustava koji će obavijestiti menadžment o organizacijskim problemima. Uslijed potonjeg, problemi se identificiraju u kasnim fazama kada ih je teže ispraviti. Oprezno planiranje, kontrola poslovanja i kvalitetan krizni menadžment omogućuju poduzeću da već u ranoj fazi otkrije poslovne rizike i potencijalne krize koje nastaju uslijed istih te usmjeriti aktivnosti poduzeća na njihovo otklanjanje.

⁹ Ibidem, str. 12.

¹⁰ Sučević, D. (2010): Krizni menadžment, Lider press d.d., Zagreb, str.12.

Latentna kriza opisuje stanje u kojem opasnost već postoji, ali je većinom prikrivena. Signali krize su snažni i mogu se uočiti ukoliko se ne zanemaruju pokazatelji koji većinom imaju negativna kretanja. Shodno činjenici da je kriza posljedica prethodnih odluka i akcija neophodno je poduzeti preventivne i korektivne mjere te tako suzbiti krizu na samom početku.

Akutna kriza predstavlja treći stupanj razvoja krize kada su simptomi krize jasno uočljivi pri čemu je neophodno u vrlo kratkom vremenu efektivno i usmjereno djelovati. Svaka donesena odluka može produbiti krizu u poduzeću ili ga može izbaviti iz nje. Riječ je o stanju u kojem je šteta već nastala te se moraju poduzeti korektivne mjere i mjere minimiziranja nastale štete. Kod akutne krize ključnu ulogu ima educiran i iskusan menadžment koji umije usmjeriti akcije ka spašavanju poduzeća.¹¹

2.3. Uzroci poslovnih kriza

Različiti razlozi dovode do pojave poslovnih kriza (prekapacitiranost proizvodnje, gubitak glavnih kupaca, loše odluke o zaduženju, gubitak kreditora, promjene u vladinoj regulativi i sl.). Poslovne krize mogu biti **eksterno** (tehnološke promjene, ekonomske promjene, socijalne promjene, promjene u konkurentnosti i sl.) ili **interno** generirane (loš menadžment, vrhovni menadžment koji ne percipira značenje istraživačko-razvojne i financijske funkcije poduzeća, konflikti i nesuglasja na relaciji uprave i nadzornog odbora i sl.). Najučestalije pogreške menadžmenta poduzeća u krizi odnose se na loše odluke o kreditnom zaduženju, prekapacitiranost proizvodnje, nereagiranje na promjene u okolini, gubitak operativne kontrole (osobito nad tijekom gotovine, troškovima i uspješnosti poslovanja) što često za posljedicu ima prezaduženost i/ili smanjenu konkurentnost.¹²

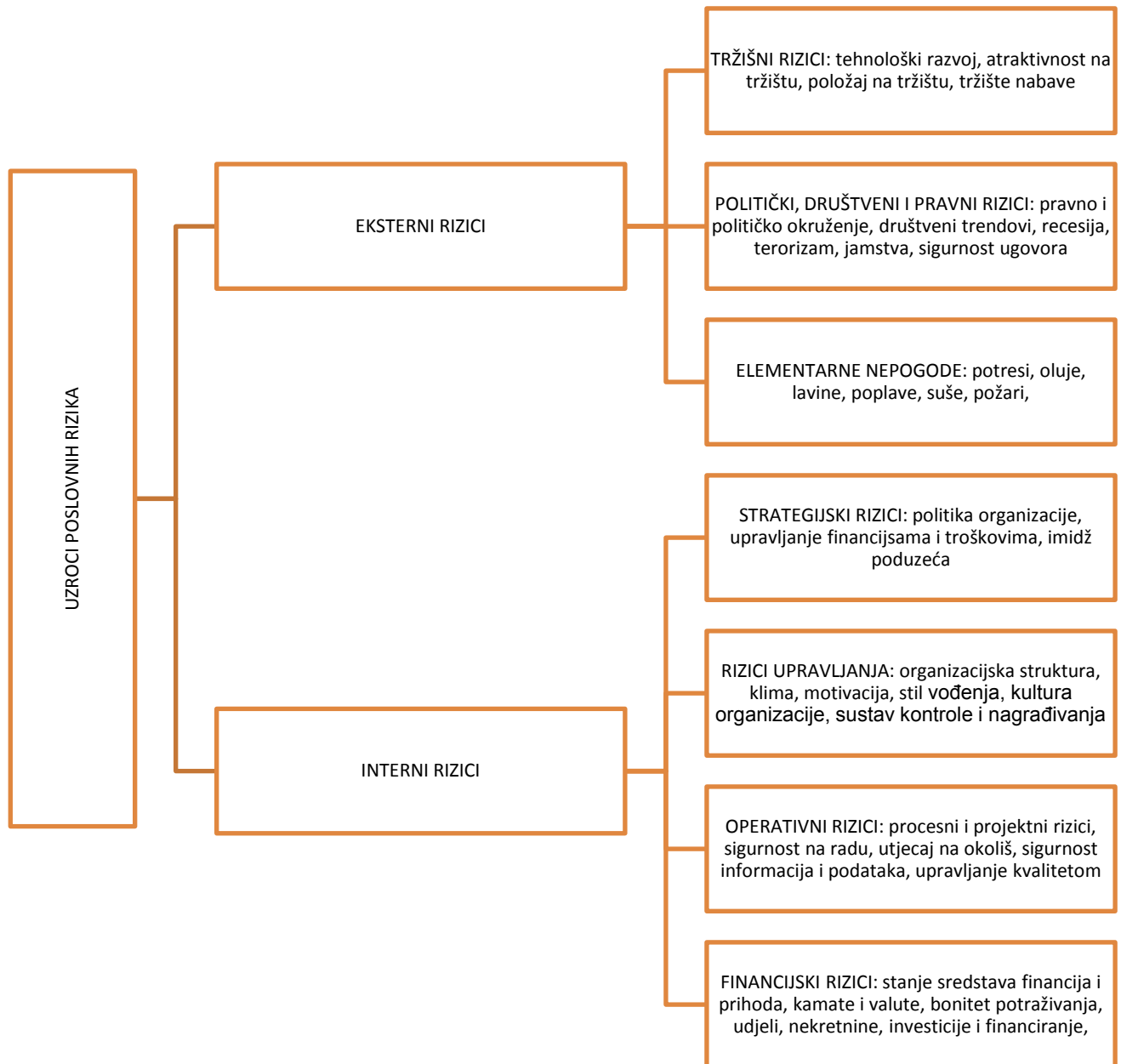
Svaka organizacija na svoj način reagira na promjene u unutarnjem i vanjskom okruženju. Nepravilno planirane, skalirane i provedene reakcije na ove promjene ubrzavaju nastajanje krize. Sve vrste nenormalnih situacija u poduzeću mogu pokrenuti krizu kroz eskalirajući lanac

¹¹ Ibidem

¹² Ekonomski fakultet u Zagrebu (2014): Strategije u kriznim situacijama, [Internet], raspoloživo na: <http://www.efzg.unizg.hr/UserDocsImages/OIM/dhruska/2014-10%20-%20SM%20i%20upravljanje%20krizama.pdf>, [10.8.2019.]

dogadaja. Kriza može zadesiti posao na isti način kao pojedinca ili društvo. Poslovna kriza izravno utječe na rukovodstvo poduzeća, zaposlenike i kupce. Neizravni učinci protežu se na kooperante, glavne dobavljače, društvo koje okružuje poduzeće i reputaciju - cijeli lanac vrijednosti. Slika 2. prikazuje najčešće uzroke poslovnih rizika.

Slika 2. Uzroci poslovnih rizika



Izvor: izrada autorice prema Bešker, M. (2009): Sustav upravljanja organizacijom, Oskar, Zagreb, str. 15.

Više o internim i eksternim uzrocima poslovnih kriza slijedi u narednim potpoglavljima.

2.3.1. Eksterni uzroci poslovnih kriza

Eksterni odnosno vanjski uzroci krize obično su oni koji su se pojavili u okruženju poduzeća, dok potonji nisu imali značajnog utjecaja na njihov nastanak. Stoga se često nazivaju objektivnim ili egzogenim. Vanjski uzroci su, dakle, određene promjene u okruženju poduzeća koje potonje nije pravovremeno prepoznalo i na koje nije pravovremeno ni adekvatno reagiralo. Ista promjena u okolini može imati nepovoljan i usporavajući učinak na jedno poduzeće, dok za drugo može imati povoljan i ubrzavajući učinak. Vanjski događaji nastaju u okolini poduzeća te ih menadžment mora prihvatiti i na njih nema utjecaja.¹³

Temeljni eksterni uzroci poslovnih kriza su sljedeći:¹⁴

- ekonomske promjene,
- promjene u konkurenciji,
- političke promjene,
- socijalne promjene,
- tehnološke promjene.

Ekonomске promjene može bitno uzrokuju velike krize u poduzećima. Uslijed pada potražnje ili smanjenja tržišta u kojem poduzeće djeluje dovodi ga u nezgodnu poziciju u kojoj je nužno da menadžment hitno reagira te preusmjeri sredstva u područja organizacije gdje kriza nastaje. Krizu može uzrokovati i nepovoljna promjena tečaja valuta, porast kamatnih stopa, pad kreditnih plasmana, kriza u zemlji ili međunarodna kriza, inflacija i recesija. Poduzeće može uspjeti izaći iz krize i prebroditi ju ili može propasti, a potonje ovisi o razini pripremljenosti i načinu reagiranja na krizu.

Praćenje nastalih promjena u konkurenciji ključnog je značaja za opstanak poduzeća. Michael Porter definira pet konkurentskih sila: pregovaračke snage kupaca i dobavljača, opasnost od

¹³ Dubrovski, D. (2007): Management Mistakes as Causes of Corporate Crises: Countries in Transition, *Managing Global Transitions* 5 (4): str. 337.

¹⁴ Sučević, D., op.cit., str. 15.

supstituta, rivalstvo s postojećim konkurentima te ulazak novih konkurenata na tržište u kojem poduzeće djeluje. Pet konkurentskih sila uzrokuju niže cijene proizvoda konkurencije, otežan plasman vlastite robe na tržište, nepovoljne zahtjeve dobavljača te nastup novih, konkurentnih proizvoda koji negativno utječu na poslovanje i ozbiljna su prijetnja opstanku poduzeća.¹⁵

Političke promjene i zakonske regulative skoro uvijek predstavljaju velike inicijalne troškove za poduzeće. Potonje promjene nerijetko iziskuju novi način obračunavanja, nove programe, nove investicije i modifikaciju načina poslovanja. Političke i zakonske promjene odvijaju se veoma brzo i nerijetko je nemoguća pravovremena prilagodba na iste. Socijalne promjene poput starenja stanovništva, kulturalnih promjena, promjena životnog stila i prehrane, ekoloških trendova i brojnih drugih, iziskuju kontinuirano praćenje promjena te pravovremene reakcije na tržištu. Poduzeće koje ne mijenja proizvod shodno tržišnim potrebama ulazi u krizu i nestaje s tržišta. Mali broj kompanija svoje poslovanje zasniva na snažnim brendovima i nisu im neophodne velike promjene. Tehnologija se svakodnevno razvija i napreduje što poduzećima omogućuje kvalitetnije poslovanje, rast proizvodnje, minimizaciju pogrešaka te jednostavniju kontrolu procesa. Tehnološke promjene veoma su rijetko izravan uzrok propasti poduzeća, jer je potrebno vremena da se prihvate, baš kao i socijalne promjene. U većem broju slučajeva usporavaju rast poduzeća, doprinose povećanim troškovima uslijed njihove implementacije ili ograničavaju poslovanje. Tehnološke promjene mogu uzrokovati propast poduzeća ukoliko ih ono ne može implementirati u poslovni proces u dužem vremenskom razdoblju.

2.3.2. *Interni uzroci poslovnih kriza*

Interni odnosno unutarnji uzroci poslovnih kriza su oni koji su nastali unutar poduzeća te se, prema tome, nazivaju još i subjektivni odnosno endogeni uzroci poslovnih kriza. Potonji uzroci su mnogo češći od eksternih. Primjeri unutarnjih uzroka mogu se naći u sljedećim domenama:¹⁶

- nepravilne nadležnosti Uprave,
- usporena organizacija,

¹⁵ Cingula, M. (2006): Strategijski menadžment, Fakultet informatike i organizacije Varaždin, Varaždin, str. 98.

¹⁶ Dubrovski, D., op.cit., str. 338.

- nekonkurentna pozicija na tržištu,
- problemi u domeni upravljanja osobljem,
- previsoka proizvodnja,
- zanemarena financijska funkcija,
- neučinkovit informacijski sustav itd.

Za nastanak krize menadžment često 'krivi' pojedinca odnosno posljednji događaj (zapravo okidač) koji je tek posljednja kap koja je prelila čašu, a razloge krize treba tražiti u svim ostalim kapljicama koje su napunile čašu do vrha.¹⁷ Loš menadžment, loše upravljanje financijskim, materijalnim i ljudskim potencijalima te nedovoljno obrazovan menadžment najrizičniji su za poslovanje poduzeća. U suvremenim uvjetima poslovanja dobar vođa adaptira se svim promjenama, usvaja nove ideje, motivira zaposlenike i potiče timski rad. Pored lošeg menadžmenta, troškovi su jedna od kategorija također predstavlja visokorizični uzrok poslovnih kriza.

2.4. Posljedice poslovne krize

U suvremenim uvjetima poslovanja, poslovne krize najčešće dovode do:¹⁸

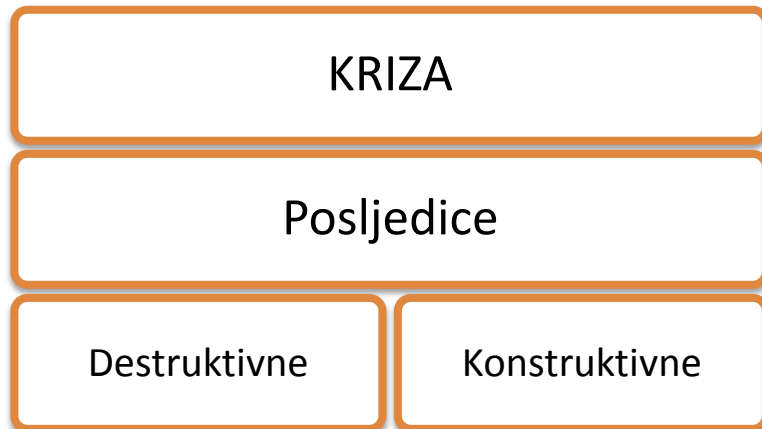
- 1) nove orijentacije,
- 2) odlučujuće promjene ponašanja,
- 3) preispitivanja ciljeva poslovanja.

Potonje se ne odnosi isključivo na menadžment i zaposlenike, već i na vlasnike, kupce, dobavljače i financijske institucije. Obično je moguće razlikovati interne i vanjske subjekte na koje se poslovna kriza može bitno odražava. Slika 3. prikazuje moguću podjelu posljedica krize.

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Osmanagaić Bedenik, N. (2010): Krizni menadžment: teorija i praksa, Zbornik ekonomskog fakulteta u Zagrebu br.1., str. 104.

Slika 3. Posljedice krize



Izvor: Osmanagić Bedenik, N. (2003). Kriza kao šansa, Školska knjiga, Zagreb, str. 101.

Kronološki gledano, poduzeće se ponajprije suočava s destruktivnim posljedicama. Potonje predstavlja smanjenje stope ukamaćivanja vlastitog kapitala za vlasnike, a ukoliko dođe do značajnih gubitaka ili insolventnosti, vlasnici možebitno gube dio ili cijeli uloženi kapital. U slučaju da je vlasnik zaposlenik poduzeća, moguć je i gubitak radnog mjesta kao i odgovarajućih primanja. Shodno intenzitetu krize, posljedice možebitno nastaju u okviru ukalkuliranog poslovnog rizika, ali jednako tako, mogu stvoriti kriznu situaciju i kod davatelja kapitala. Dobavljačima poslovna kriza predstavlja zastoj u plaćanjima koje rezultira neisplaćenim isporukama, a može doći i do gubitka kupca. Nadalje, shodno intenzitetu ovisnosti, poslovna kriza kupcima može predstavljati smetnju poslovnog procesa što možebitno rezultira i vlastitom krizom. S optimističnog aspekta krize, odnosno s aspekta krize kao šanse, riječ je o konstruktivnim posljedicama.¹⁹

U suvremenim uvjetima poslovanja, poslovna kriza može “osloboditi dodatne snage, pojačati spremnost okoštalih struktura na promjene, inicirati inovacije proizvoda i procesa te potaknuti buđenje stvaralačkih potencijala.”²⁰ Prilika za ovladavanjem i konstruktivnim korištenjem krizne situacije ovisi o sposobnosti iznalaženja konstruktivnih rješenja., a za vlasnike i zaposlenike potonje poboljšava organizacijsku strukturu, informacijske procese, stil rukovođenja te način

¹⁹ Ibidem, str. 105.

²⁰ Ibidem

suradivanja. Sagleda li se na krizu kao na dio poslovnog procesa, može se reći da se tako otvara prostor za konstruktivna rješenja kriznih situacija.²¹

2.5. Prepoznavanje simptoma poslovne krize

Osnovni principi upravljanja sigurnošću i zaštitom poduzeća uključuju ideju da se mogu predvidjeti nenormalne situacije. Predviđanja su također bitan dio upravljanja krizama. Razmišljanje poduzeća o upravljanju krizama zasnovano je na pretpostavkama da su krize očekivane i predviđene, na njih je potrebno pripremiti se, na krize se može utjecati ubrzavanjem ili prekidom, a procesima kriznog razvoja može se upravljati do određene granice. Također se smatra da upravljanje krizama zahtijeva posebnu stručnost i iskustvo, kao i instrumente razvijene u tu svrhu. Krizno upravljanje nastoji neutralizirati najopasnije pojave i moguće rizike koji mogu dovesti do ozbiljnih kriza. Kroz upravljanje krizama poduzeće je upozoreno na prijetnju, ima mogućnost ublažavanja krize i može pronaći izlaz iz nje. Upravljanje krizama zahtijeva prepoznavanje različitih faza kriznog procesa. Faze krize mogu se otprilike klasificirati kao: predkrizno stanje, stvarna kriza i postkrizna faza.²²

Svaka organizacija mora oblikovati pokazatelje krize koji se primjenjuju na njezino vlastito djelovanje i mogu se koristiti za mjerenje napretka različitih faza krize te prepoznavanje preliminarne faze krize što je brže moguće. Ovi pokazatelji djeluju kao upozorenja te prikazuju dubinu i smjer razvoja situacije. Domet pokazatelja treba razvijati na temelju prirode i potreba organizacije. Isti pokazatelji neće jednako djelovati u svim organizacijama. Na primjer, pokazatelji na državnoj razini uključuju BDP, stopu nezaposlenosti, proračunski deficit, stopu vanjskog i unutarnjeg duga te broj ljudi koji žive ispod razine siromaštva. Upravljanje krizama koje naglašava ekonomsku krizu uključuje stalno praćenje unutarnjeg i vanjskog okruženja kako bi poduzeće bilo upozoreno na prijeteću opasnost od rizika što je prije moguće. Praćenjem se može otkriti slabi li položaj poduzeća i postoje li nepravilnosti u njenim unutarnjim procesima i odnosima. Svaka uspješna strategija uključuje upravljanje krizama. Priprema za krizu usmjerava organizaciju uprave i pripremu potrebnih mjera. Sprečavanje krize je administrativni proces koji

²¹ Ibidem

²² Iivari, P., op.cit., str. 21.

bi trebao biti dio upravljačke kulture poduzeća. U upravljanju krizama uzimaju se u obzir sve karakteristike krize, koje uključuju probleme uzrokovane krizom, njezin opseg, vremenski plan razvoja krize, trenutnu fazu krize, uzroke, moguće učinke i naglost krize.²³

Kad se kriza pojavi iznenada, potrebno je djelovati brzo. Kriza uvijek znači i djelovanje u nepredviđenom okruženju, što vrši veliki pritisak na organizaciju kao cjelinu, a posebno na njezin menadžment. Danas se smatra da bi se najbolji rezultat u kriznom upravljanju postigao kada bi se mogle predvidjeti krize. Proces upravljanja rizicima doprinosi predviđanju kriza. Međutim, u tim procesima potrebno je prepoznati slabe i gotovo nevidljive signale koji upozoravaju na nadolazeću krizu. Potonje olakšava činjenica da su stare krize pažljivo proučavane, pronađeni su slabi signali koji su im prethodili, pa su dostupne informacije koje su proizašle iz tih kriza.

Ranija iskustva organizacije/poduzeća s krizama također pomažu u budućim situacijama. Ranija krizna iskustva poduzeća nisu uopće loša ili osuđujuća stvar. Moguće je naučiti iz onoga što se ranije dogodilo. Može se čak pomisliti da je iskusno poduzeće obično u prednosti u usporedbi s pridošlicama ako je ono analiziralo svoje ranije krize i na toj osnovi razvilo svoje sustave upravljanja, pokazatelja i povratnih informacija. Primjerice, turističke kompanije koje su pomno nadgledale ekonomske signale mogle su predvidjeti da će financijska kriza u Ukrajini početkom 2009. godine ili britanska devalvacija funte imati značajan utjecaj na protok turista iz tih zemalja u Finsku. Prepoznavanje slabih signala koji utječu na sigurnost i kontinuitet poduzeća veoma je važan i možda najizazovniji dio predviđanja. Do neke se mjere može reći da su mala poduzeća brža u postupanju i fleksibilnija u modificiranju svog rada od velikih poduzeća kada se dogodi opasna situacija. Male tvrtke su također osjetljive na opasne situacije. Lanci za informiranje i donošenje odluka u malim i srednjim poduzećima su kratki, što ubrzava ispravljanje situacije. Tradicionalno upravljanje krizama u poslovanju znači sprečavanje ekonomskog kolapsa.²⁴

Sposobnost prepoznavanja primjenjiva je i na više različitih kriza pored financijskih kriza. U svim je slučajevima važno prepoznati simptome krize u ranoj fazi. Međutim, nikada nije moguće djelovati na temelju savršenih informacija. Potrebno se prilagoditi stalnim promjenama i nesigurnostima. Neizvjesnošću i nesigurnošću se mora upravljati ili barem pregovarati. To, naravno, zahtijeva mehanizme za rano prepoznavanje i intervenciju u organizaciji.

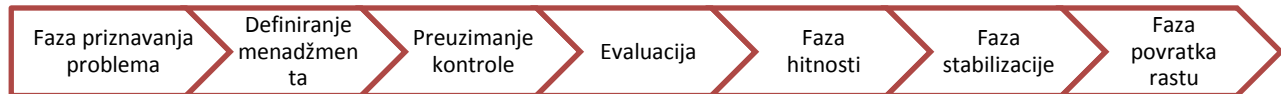
²³ Ibidem, str. 28.

²⁴ Ibidem, str. 29.

2.6. Proces izlaska iz krize

Proces izlaska iz krize kriznom menadžmentu je izazov koji iziskuje modifikaciju načina na koji poduzeće posluje kao i restrukturiranje njegove organizacije poduzeća. Krizni menadžment u velikoj mjeri doprinosi rješavanju krize tumačenjem prilika i okolnosti te analizom i razumijevanjem istih. Slika 4. prikazuje faze modela izlaska iz krize.

Slika 4. Faze modela izlaska iz krize



Izvor: izrada autorice

Proces izlaska sačinjen je od 7 faza, a prva od njih odnosi se na priznavanje problema što je ujedno i početni korak ka izlasku iz krize. Svaki menadžment za cilj ima ostvarenje dobrog poslovnog rezultata, poslovanje s profitom, dobre odnose s poslovnim partnerima, dugoročne ugovore s dobavljačima i kupcima, dobru organizacijsku kulturu, i dr. Ukoliko se potonji ciljevi ne ostvaruju, dolazi do poslovne krize.

Faza definiranja menadžmenta podrazumijeva poznavanje djelatnosti poduzeća, tržišta i tehnologije. Pored toga, od iznimnog je značaja da u poduzeću vladaju otvorena komunikacija te da etičnost. Nadalje, pravi menadžer nužno je analitičan te ima sposobnost pravovremenog prepoznavanja problema. Osim navedenog, on je i odlučan u svojim odlukama. Menadžer mora znati riješiti problem te adekvatno reagirati u kriznim situacijama. Krizni menadžeri imaju različite stilove vodstva. Autokratsko vođenje razarajuće utječe na organizacijsku klimu i dugoročne rezultate jer ograničava razvoj zaposlenika i novih ideja. No, upravo potonji stil vodstva poručuje najbolje rezultate u ranim fazama krize.²⁵

²⁵ Sučević, D.: op.cit., str. 62.

Odluke kojima se omogućava preživljavanje poduzeća nužno se brzo donose bez dogovaranja sa zaposlenicima ili menadžerskim timom, no iziskuje puno preuzimanje odgovornosti. Nakon što je poduzeće oformilo krizni menadžment ili odabralo menadžera, on mora preuzeti kontrolu nad čitavim poduzećem. Slijedi treća faza izlaska iz krize, faza preuzimanja kontrole. Prvih 100 dana najvažniji su za uspostavljanje kontrole i za proces izlaska iz krize. Krizni menadžer mora napadati probleme pri čemu je prethodno potrebno izvršiti analizu. Određene situacije iziskuju hitno rješavanje te je potrebno djelovanje uz nedostatne podatke uslijed čega je važno da menadžer posjeduje široko poslovno znanje i iskustvo. Nakon što je menadžment preuzeo kontrolu, a organizacija prihvati njegove naredbe, povećavaju se izgledi za izlazak iz krize i organizacija je spremna provesti brze promjene. Evaluacija poduzeća provodi se u tri koraka:²⁶

- 1) preliminarna analiza održivosti,
- 2) detaljna analiza održivosti pri čemu se utvrđuju vrijednosti raspoloživih resursa poput financija, tržišne pozicije te ljudskih resursa,
- 3) određivanje daljnjih akcija na temelju integriranih rezultata analize.

Kod faze evaluacije prvo se određuje količina vremena i novca koji će biti potrošeni na nju. Potonje ovisi o nizu čimbenika poput prethodnog znanja, veličine i ozbiljnosti problema. Kod malih poduzeća s ozbiljnim teškoćama faza evaluacije traje otprilike dva dana do dva tjedna, kod srednjih poduzeća od trideset do devedeset dana, a kod velikih poduzeća za evaluaciju može čak biti potrebna godina dana. Kod faze hitnosti prvi i najveći prioritet je osigurati dostatnu količinu novca za svakodnevno poslovanje, odnosno prioritet je osigurati likvidnost. Najznačajniji elementi faze hitnosti jesu upravljanje imovinom, financijama, procesima i marketingom.

Strategija djelovanja kriznog menadžmenta kod faze stabilizacije zasniva se na nastavku nadzora nad bruto-maržama, poboljšanju učinkovitosti operativnog upravljanja zadržanim dijelovima poslovanja te pozicioniranju poduzeća u svrhu maksimiziranja profitabilnosti i povrata na investiciju. U ovoj fazi imovina ima pozitivan novčani tijek te su profitabilnost i dugoročno uklapanje u profil poduzeća najznačajniji kriteriji zadržavanja istog. Nadalje, ovdje se poduzeće fokusira na ostvarenje dobiti, maksimizaciju profita te minimizaciju dugovanja. Temeljne aktivnosti su poboljšanje likvidnosti, upravljanje radnim kapitalom, razvoj sustava kontrole te ustroj menadžerskog računovodstva. Kada dođe do krize, investicije u novu opremu se

²⁶ Ibidem, str. 64.

zaustavljaju u svrhu uštede novca. Za popunjavanje radnih mjesta značajna su dva čimbenika, a to su kvalificiranost i stav prema provedenim promjenama.

Nakon faze stabilizacije slijedi faza povratka rasta. Usprkos tome što poduzeća još nisu dovoljno stabilizirana, doveden je određen broj novih ljudi spremnih na promjene, efikasnost i produktivnost su porasle, a poduzeće posluje s profitom. Kod ove faze vremenski horizont je od dvije do deset godina. Poduzeće nastoji provesti sljedeće strategije:²⁷

- Preusmjeravanje imovine iz područja sporog rasta u područje bržeg rasta;
- Osposobljavanje financijskih mogućnosti;
- Investicija u povećanje internih proizvodnih mogućnosti;
- Sve veći naglasak na marketing;
- Razvoj ljudskih resursa kroz program motivacije i razvoja.

Upravljanje imovinom, SWOT analiza, analiza životnog ciklusa te portfolio analiza analitičke su tehnike koje su značajne pri donošenju odluka o poslovanju ili tržištima koja su dugoročno najperspektivnija. Rast putem preuzimanja drugih poduzeća ne smije zamijeniti unutarnji rast ili ugroziti pozicije koje su teško izborne s obzirom na pozitivan novčani tijek i profitabilnost.²⁸

2.7. Komunikacija u poslovnoj krizi

Komunikacija u poslovnoj krizi odnosi se na prikupljanje, obrađivanje i plasiranje informacija neophodnih za suočavanje s kriznom situacijom. U predkriznoj fazi, krizna komunikacija podrazumijeva prikupljanje informacija o rizicima, odlučivanje o upravljanju potencijalnim krizama te obučavanje osoblja koji će biti uključeni u proces kriznog menadžmenta. U kriznoj fazi obrađuju se i prikupljaju informacije neophodne kriznom stožeru za donošenje odluka te se odgovarajuće krizne poruke plasiraju prema vani. U postkriznoj fazi raščlanjuje se provedeni krizni menadžment, pojedincima se komuniciraju nužne promjene te se plasiraju dodatne poruke

²⁷ Ibidem, str. 126.

²⁸ Ibidem

ukoliko je to potrebno.²⁹ Poruke u kriznom komuniciranju nerijetko su višestruke u svrhu eliminiranja i minimiziranja utjecaja krize.

Na raspolaganju su dvije različite strategije komuniciranja:³⁰

- 1) Defenzivna strategija komuniciranja odnosi se na djelomično izvješćivanje unutar i izvan poduzeća. U iznimnim situacijama odnose se i na prešućivanje ili čak opovrgavanje nastanka krize. Tek kada informacije postanu dostupne javnosti javlja se i poduzeće sa svojim informacijama. Potonja strategija poznata je i kao politika prikrivanja i zataškavanja.
- 2) Ofenzivna strategija komuniciranja vodi se suprotnom metodom što znači da se daju potpune i pravovremene informacije te je nastup u javnosti otvoren i iskren.

Reakcije na krizu su vrlo vidljive dionicima i vrlo su važne za učinkovitost napora u kriznom upravljanju. Na primjer, nepravilni odgovori na krizu još više pogoršavaju situaciju.³¹ Brzopleto odlučivanje bez podataka i potvrda izjava, izostanak komentara, pretjerana reakcija, izostanak suosjećanja za tragedije, prikrivanje podataka, okrivljavanje drugih, nedostatak timskog rada te pretjerano davanje informacija najučestalije su pogreške u kriznoj komunikaciji.

²⁹ Coombs, W. T., Holladay, S. J. (2010): *The Handbook of Crisis Communication*, Chichester, West Sussex, UK: Blackwell Publishing Ltd, str. 20.

³⁰ Osmanagić Bedenik, N. (2003): *op.cit.*, str. 207.

³¹ Coombs, W. T., Holladay, S. J. (2010): *op.cit.*, str. 20.

3. ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM UVJETIMA NA PODRUČJU GRADA SPLITA

3.1. Opći podaci o gradu Splitu

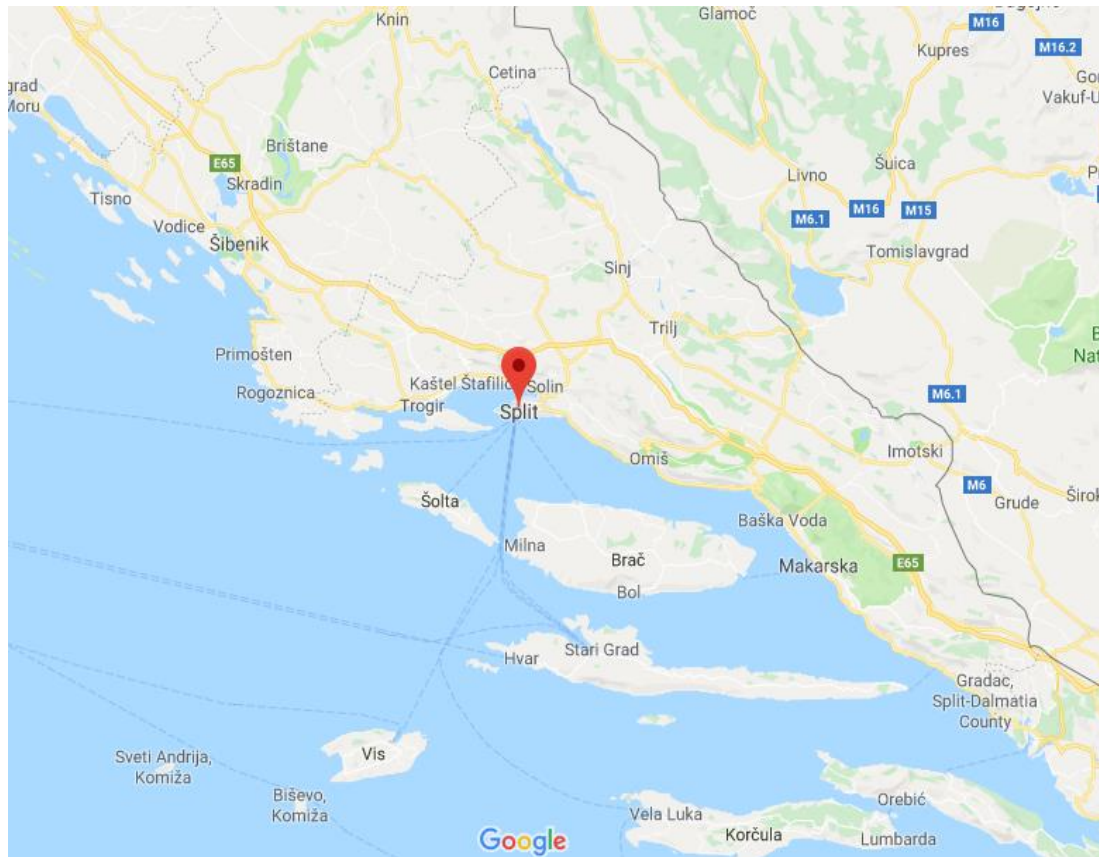
Split je drugi najveći i najznačajniji grad u Republici Hrvatskoj kao i najsnažnije regionalno središte na istočnoj obali Jadrana. Upravno je sjedište Splitsko-dalmatinske županije. Grad Split makroregionalni je centar i nodalno-funkcionalno središte Južnog hrvatskog primorja.³² Prema posljednjem popisu stanovništva, iz 2011. godine Split ima 178.192 stanovnika, što je gotovo 40 posto stanovnika Splitsko-dalmatinske županije (455.242 stanovnika), odnosno nešto više od 4 posto ukupnog stanovništva Republike Hrvatske (4.290.612 stanovnika).³³ Split je smješten na jadranskoj obali, u srednjoj Dalmaciji, na Splitskom (Marjanskom) poluotoku. Iako je s tri strane okružen morem, Split je obilježen i okolnim planinama, Mosorom na sjeveroistoku, Kozjakom na sjeverozapadu te brdom Marjan, jednom od najznačajnijih gradskih simbola, na zapadnom dijelu poluotoka blizu stare gradske jezgre. Split okružuju otoci Brač, Hvar, Šolta i Čiovo.³⁴ Trajekti iz luke Split nerijetko su jedina veza otoka srednje Dalmacije s kopnom. Panoramu Splita moguće je razgledati s prve marjanske vidilice ili s 11 km udaljene kliške tvrđave s koje je vidljiv čitav Split kao i splitski akvatorij s otocima.

³² Klis (2016): Strategija razvoja urbane aglomeracije Split, [Internet], raspoloživo na: <http://www.klis.hr/Prilog%201.%20Strategije%20cjelovita%20analiza%20stanja.pdf>, [20.8.2019.]

³³ Grad Split: Split danas, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [20.8.2019.]

³⁴ Visit Split: Položaj, [Internet], raspoloživo na: <https://visitsplit.com/hr/1232/polozej>, [20.8.2019.]

Slika 5. Geografski položaj grada Splita



Izvor: Google Maps, [Internet], raspoloživo na:

<https://www.google.com/maps/place/21000,+Split/@43.5164118,15.8887328,9z/data=!4m5!3m4!1s0x13355dfc6bbc f517:0xa1798ff631b49f98!8m2!3d43.5081323!4d16.4401935>, [20.8.2019.]

Shodno činjenici da se grad Split nalazi na dobrom geografskom položaju te da ima povoljnu klimu, njegov razvoj datira još od vremena antičkog Rima. Priča o Splitu traje više od 1700 godina, odnosno od vremena kada je rimski car Dioklecijan donio odluku o gradnji palače upravo na tom poluotoku u kojoj bi mirno proveo zadnje godine života. U tih 17 stoljeća palača se postepeno razvila u grad kojeg danas krase bogata tradicija, veličanstvena povijest te ljepota prirodne i kulturne baštine. Dioklecijanova palača zajedno sa čitavom povijesnom jezgrom Splita na popisu su UNESCO-ove svjetske baštine od 1979. godine

Usprkos globalnoj krizi Split kao turistička destinacija i dalje jača te raste prometna frekventnost. Split je posljednjih godina sve popularnija turistička destinacija te ima najveći godišnji postotak rasta broja dolazaka i noćenja turista u RH. S prometnog aspekta Split je najznačajnije čvorište, a

kvaliteta je podignuta na višu razinu izgradnjom autoceste do Zagreba. O značaju položaja Splita na sjecištu svih vidova prijevoza (brodski, željeznički, cestovni, i zračni) svjedoči i činjenica da zračna luka bilježi rekordne brojeve putnika, a gradska luka s prometom koji prelazi brojku od četiri milijuna putnika treća je luka na Mediteranu.³⁵

Split kao dalmatinska metropola i aglomeracijsko središte, kulturni, privredni, sveučilišni i sportski centar ima velike prostorne, stručne, znanstvene i proizvodne potencijale koji su uz korištenje sredstava iz europskih fondova okosnica budućeg razvoja grada. U funkciji razvoja grad je intenzivirao aktivnost na međunarodnom planu u funkciji privlačenja stranih investitora, za koje se očekuje da će se uključiti u realizaciju predviđenih gradskih projekata, čija se vrijednost mjeri u stotinama milijuna eura.³⁶

Do 1990. godine, Split je imao razvijenu tekstilnu, kemijsku i metaloprerađivačku industriju, brodogradnju te, uz turističku djelatnost, snažan građevinski sektor. Danas okosnicu gospodarstva čine brodogradnja, trgovina, sajamska djelatnost te razvoj novih tehnologija. Uz potporu grada otvoren je Microsoftov inovacijski centar, drugi u Hrvatskoj, koji je dio Microsoftove „*unlimited potential*“ inicijative čija je svrha povezivanje informatičkih grana i stručnjaka sa ciljem stvaranja novih proizvoda i njihovog plasiranja na tržište. Centar je namijenjen malim i srednjim poduzećima kojima osigurava infrastrukturu i resurse neophodne za razvoj inovativnih softverskih rješenja i usluga te njihovo testiranje. U Splitu se nalazi i najvažnija podružnica kompanije „Ericsson Nikola Tesla“ čija je djelatnost razvoj informacijskih i komunikacijskih tehnologija, a koja ima uspješnu dugogodišnju suradnju sa splitskim Fakultetom elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje. Grad ulaže napore da postane središtem kulturnih, zabavnih, sportskih te gospodarskih manifestacija, sa ciljem povećanja turističke privlačnosti Splita kao turističke destinacije, promocije proizvođača i njihovih proizvoda te upisivanja Splita na sajamsku kartu Europe. Tako se izravno potiče niz međunarodnih sajmova među kojima su GAST i SASO najveći u Hrvatskoj. Grad takve manifestacije potiče financijski potiče, ali im i omogućava povoljniju uporabu javnih gradskih površina. Grad Split aktivno ulaže napore u poticanje razvoja poduzetništva, cjeloživotnog obrazovanja, održivog razvoja, povlačenje sredstava iz europskih fondova te poticanje razvoja turizma.

³⁵ Grad Split: Split danas, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [20.8.2019.]

³⁶ Ibidem

Grad Split dodjeljuje potpore u obliku nepovratnih financijskih sredstava subjektima malog gospodarstva u ukupnom iznosu od 1.200.000,00 kuna godišnje. Dodjeljuju se i potpore inovacijama subjekata malog gospodarstva u iznosu od 200.000,00 kuna godišnje. U svrhu jačanja poduzetničkog potencijala žena ostvarena je suradnja s Hrvatskom gospodarskom komorom, Županijskom komorom Split i Splitsko – dalmatinskom županijom. Nadalje, Split je sveučilišni centar s oko 24.000 studenata i 1500 profesora.³⁷ U nastavku rada obrađuje se stanje tržišta rada na području grada Splita.

3.2. Stanje tržišta rada

Republiku Hrvatsku pogodila je ekonomska kriza 2008. godine što se odrazilo na brojne segmente pa tako i onaj poslovni te demografski uključujući i grad Split. Uzroci krize u Hrvatskoj tek su dijelom bili rezultat globalnih poremećaja, dok su strukturni preduvjeti već postojali zahvaljujući nizu okolnosti. Pored tranzicije, ratnih razaranja te kriminalno provedene privatizacije, glavnim uzrokom potonje situacije smatra se pogrešno koncipirana ekonomska politika usmjerena na stabilnost cijena i tečaja umjesto na razvoj.

Neodrživ koncept razvoja dodatno je opterećen ubrzanim rastom inozemnog duga i vanjskotrgovinskog deficita proteklih godina. Pored toga, kreditna ekspanzija i priljev inozemnog kapitala u uvjetima niske inflacije mjerene indeksom potrošačkih cijena rezultirali su napuhivanjem „balona“ na tržištu vrijednosnih papira i nekretnina. Iz tog razloga, naznake zastoja egzistirale su i prije učinaka globalne krize u smislu pada potražnje, drastičnog smanjenja stranih ulaganja i otežanog inozemnog zaduživanja.

Pored skupljeg zaduživanja na domaćem tržištu i povećanja financijskih potreba države, čime su smanjenje mogućnosti financiranja drugih sektora, potonji su trendovi za posljedicu imali jačanje nelikvidnosti. U međuvremenu je kratkovidna politika kupovanja izbornih pobjeda privilegiranjem različitih interesnih skupina jako opteretila državni proračun s raznih strana.³⁸

³⁷ Ibidem

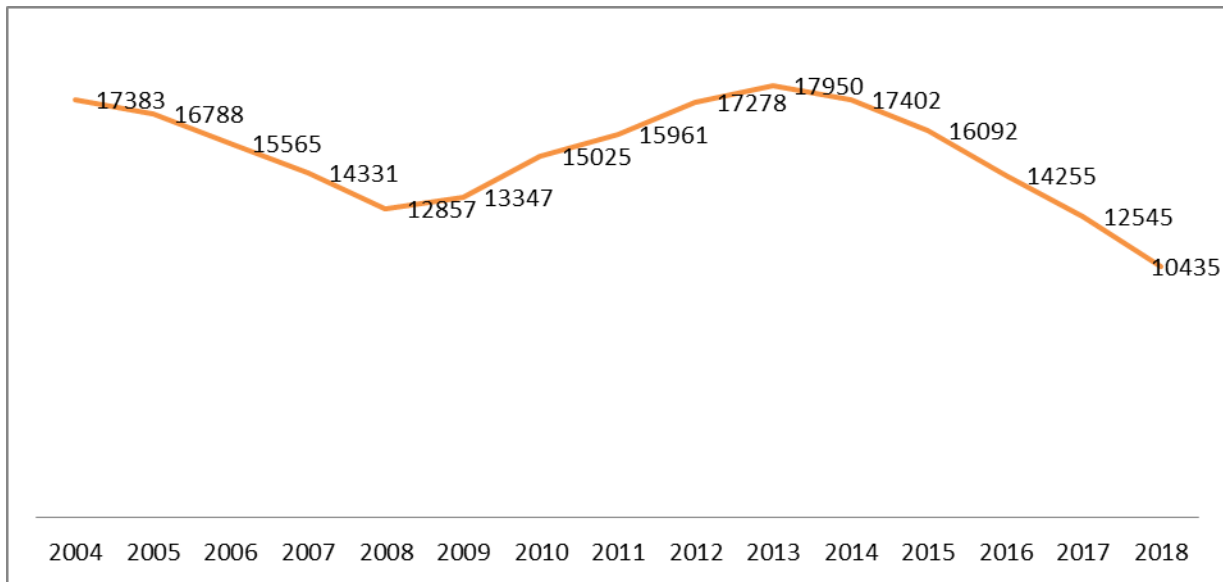
³⁸ Mlikotić, S. (2010): Globalna financijska kriza – uzroci, tijek i posljedice, *Pravnik*, 44, 2 (89), str. 87.

U nastavku rada utvrdit će se posljedice takve krize na tržište rada u Splitu. Tržište rada značajan je segment analize gospodarstva te je usko povezan s nizom ostalih područja socio-ekonomskog razvoja poput demografije, obrazovanja i poslovnog okruženja.

Što se tiče demografske slike Splita, moglo bi se reći da je ista zabrinjavajuća. Split postaje grad sredovječnih i starih ljudi, a mladi odlaze u susjedne općine i gradiće, ponajviše zbog povoljnijih stambenih kvadrata. O drastičnom smanjenju broja stanovnika posljednjih godina u Splitu svjedoče podaci iz studije o demografskom razvoju Splita, naručenoj od strane gradske uprave. Stručnjaci autori studije zaključili su da je Split na dobrom putu do demografskog sloma. Ustvrdili su da grad Split bilježi depopulaciju ukupnog stanovništva još od 1991. godine i da godišnje gubi 1113 stanovnika. Naime, Split je 1991. imao 189.388 stanovnika, deset godina kasnije 175.140, a 2011. godine pao je na 167.121 stanovnika. Ono što zabrinjava jest činjenica da je potonja studija potvrdila kako splitsko stanovništvo spada u vrlo staru populaciju s obzirom na to da su odnosi gotovo izjednačeni. Naime, prevladava stara i starija populacija, koje ima gotovo četvrtina u ukupnom stanovništvu 2011. godine. Splitska je populacija vrlo obrazovana jer tek nešto manje od petine stanovništva nema završenu srednju školu ili više obrazovanje. Takva struktura predstavlja značajan razvojni potencijal, ali u slučaju kriza, velike nezaposlenosti, malog ili nikakvog razvoja i veliki iseljenički potencijal koji je onda najveći demografski gubitak. Nepovoljna potencijalna situacija za Split jest daljnji intenzivni odlazak mladih u inozemstvo ili iz Splita u druge gradove, ponajprije Zagreb.³⁹ Grafikon 1. prikazuje kretanje broja nezaposlenih osoba na području grada Splita od 2004. do 2018. godine.

³⁹ Barbarić, D. (2016): Demografski slom: Split pada na 150.000 stanovnika, [Internet], raspoloživo na: <https://www.slobodnadalmacija.hr/dalmacija/split/clanak/id/303029/demografski-slom-split-pada-na-150000-stanovnika>, [24.8.2019.]

Grafikon 1. Kretanje registrirane nezaposlenosti na području grada Splita (2004.-2018.)

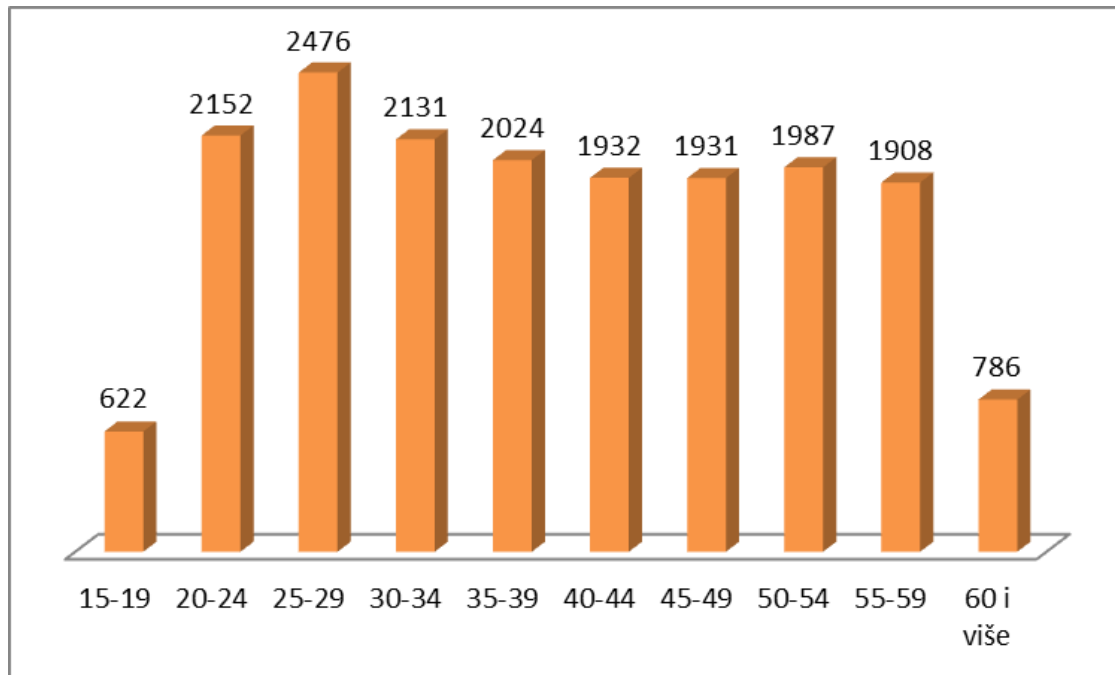


Izvor: izrada autorice prema podacima HZZ-a, HZZ: Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [23.8.2019.]

Iz Grafikona 1. jasno je vidljivo kako je broj nezaposlenih osoba na području grada Splita počeo znakovito i kontinuirano rasti 2008. godine odnosno od godine kada se globalna kriza odrazila na ekonomsko stanje Republike Hrvatske. Prije toga broj nezaposlenih osoba imao je kontinuirano padajući trend, odnosno od 2004. do 2008. godine broj nezaposlenih osoba u Splitu kontinuirano je opadao. Potonji negativan trend trajao je sve do 2013. godine kada broj nezaposlenih osoba dostiže vrhunac, a potom slijedi kontinuirano padajući trend broja nezaposlenih osoba na području grada Splita. Drugim riječima, 2014. godine razvidan je početak oporavka gospodarstva te se potonje godine broj nezaposlenih osoba u Splitu smanjio za 1,03%.

Rast nezaposlenosti negativno utječe na ekonomiju države pa tako i grada, ali pored toga, dodatan problem stvara nastanak opće apatije, neproduktivnosti i inertnosti dijela stanovništva, što negativno utječe na društveni potencijal. Mlada populacija osobito je pogođena potonjim problemom o čemu svjedoči Grafikon 2. koji prikazuje registriranu nezaposlenost po dobnoj strukturi na području grada Splita 2013. godine kada je zabilježen najveći broj nezaposlenih osoba, odnosno kada je kriza ostavila najvećeg odjeka.

Grafikon 2. Registrirana nezaposlenost po dobnoj strukturi na području grada Splita 2013. godine

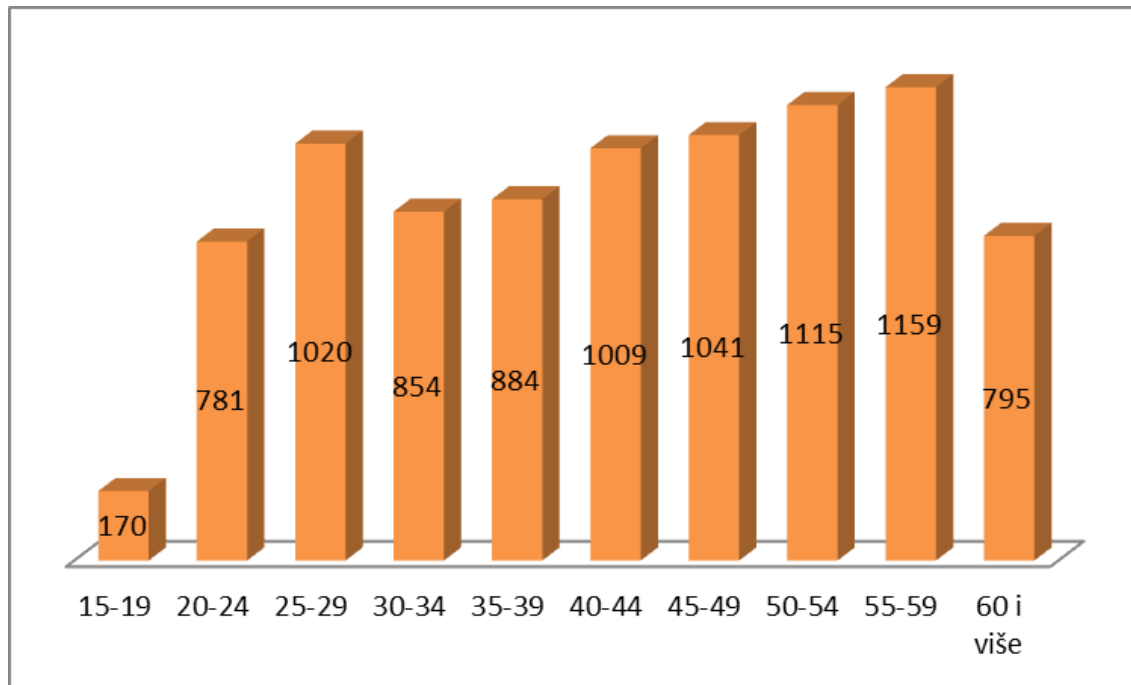


Izvor: izrada autorice prema podacima HZZ-a, HZZ: Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [23.8.2019.]

Iz Grafikona 2. vidljivo je kako najveći broj nezaposlenih osoba na području grada Splita 2013. godine pripada mladim osobama, odnosno u dobi od 20 do 29 godina. Najveći je broj onih između 25. i 29. godine starosne dobi (2.476), a slijede ih mlade osobe u dobi od 25 do 29 godina (2.152). Različiti su razlozi zbog kojih je najviše mladih osoba nezaposleno, a jedan od glavnih problema je nedostatak radnog iskustva. U literaturi nailazi se na podatak da 40% evidentiranih nezaposlenih mladih nemaju formalno radno iskustvo, a ono je ključan čimbenik pri zapošljavanju.⁴⁰ Usporedbe radi, Grafikon 3. prikazuje registriranu nezaposlenost po dobnoj strukturi na području grada Splita tekuće, 2019. godine.

⁴⁰ Klis (2016): Strategija razvoja urbane aglomeracije Split, [Internet], raspoloživo na: <http://www.klis.hr/Prilog%201.%20Strategije%20cjelovita%20analiza%20stanja.pdf>, [20.8.2019.]

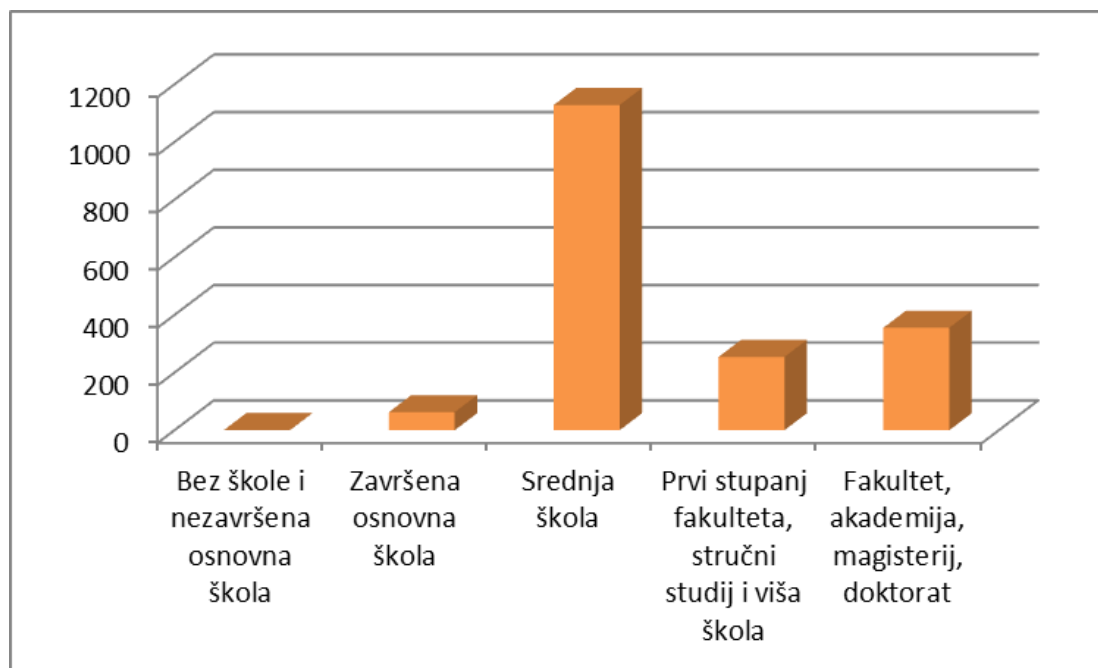
Grafikon 3. Registrirana nezaposlenost po dobnoj strukturi na području grada Splita 2019. godine



Izvor: izrada autorice prema podacima HZZ-a, HZZ: Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [23.8.2019.]

Iz Grafikona 3. vidljiva je promjena situacije što se tiče registrirane nezaposlenosti po dobnoj strukturi na području grada Splita 2019. godine u usporedbi s 2013. godinom. Naime, najveći broj nezaposlenih osoba 2019. godine je u dobi od 50 do 59 godina. Mlade osobe od 20 do 24 godina su na predzadnjem mjestu po broju nezaposlenih (781), a mladi u dobi od 25 do 29 godina su na četvrtom mjestu po broju nezaposlenih (1.020). Potonje upućuje na povoljniju gospodarsku situaciju, ali ujedno se dijelom može pripisati i odljevu mladih radnih snaga u inozemstvo. Problem nezaposlenosti neophodno je razmotriti i iz konteksta obrazovanja te kompetencija promatrane populacije. Grafikon 4. prikazuje obrazovanje mladih osoba između 19 i 29 godina na području grada Splita.

Grafikon 4. Registrirana nezaposlenost osoba u dobi od 19 do 29 godina po obrazovnoj strukturi na području grada Splita



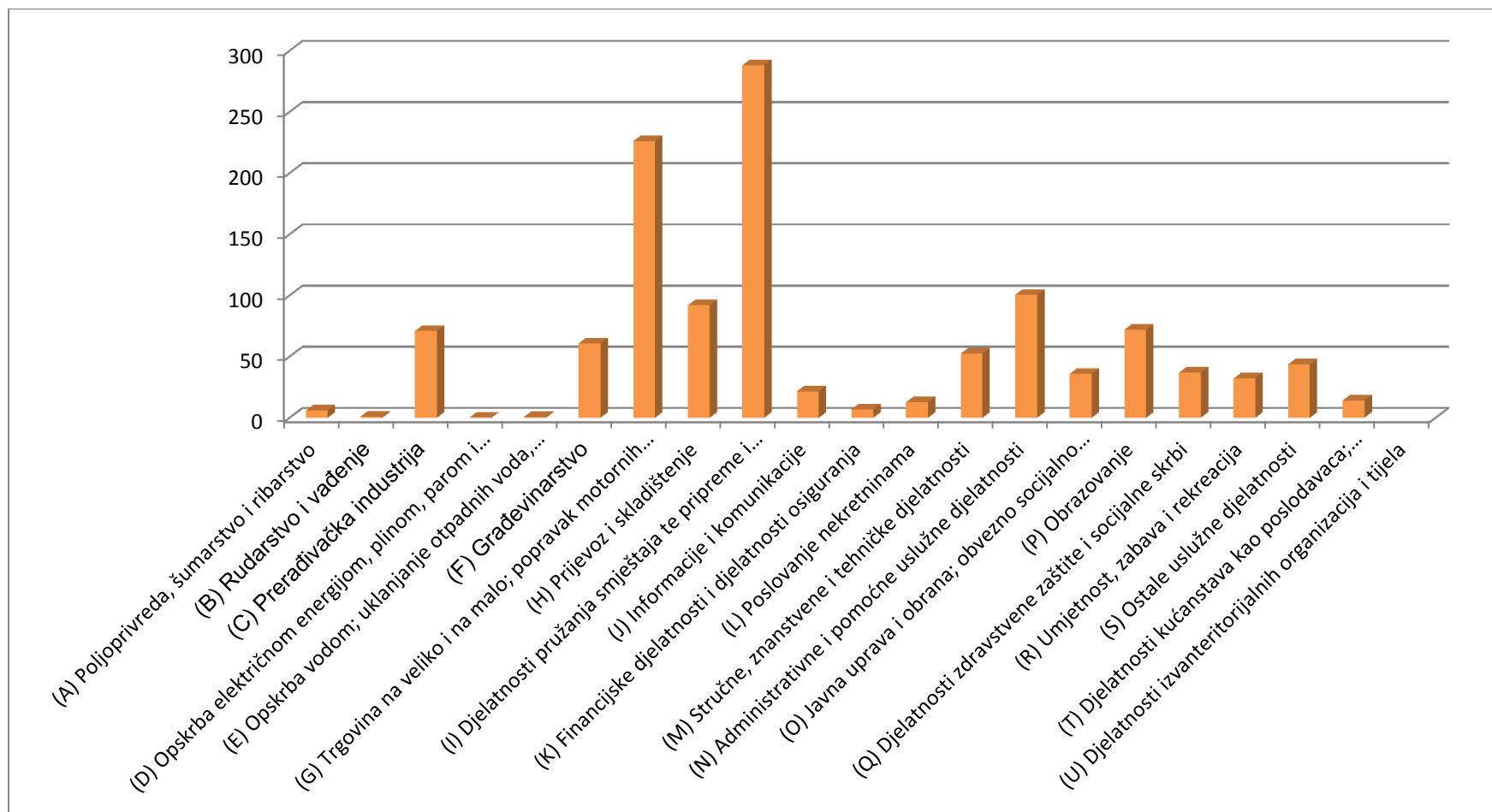
Izvor: izrada autorice prema podacima HZZ-a, HZZ: Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [23.8.2019.]

Iz Grafikona 4. vidljivo je kako najveći dio nezaposlenih mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina na području grada Splita ima završenu srednju školu, odnosno čak njih 1.128 (62,64%). Na drugom mjestu po broju nezaposlenih mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina na području grada Splita ima završen fakultet ili akademiju, odnosno ima status magistra/ice ili doktora/ice struke. Udio nezaposlenih mladih ljudi sa završenom visokom školom nije beznačajan, odnosno njihov udio u ukupnom broju nezaposlenih mladih osoba je 19,73% (355). Nešto manji udio nezaposlenih pripada mladim osobama sa završenom višom školom, odnosno prvim stupnjem fakulteta ili stručnim studijem. Točnije, njihov udio u ukupnom broju nezaposlenih mladih osoba je 14,12% (254). Čak 33,85% nezaposlenih mladih osoba na području grada Splita ima obrazovanje iznad srednjoškolskog. Najmanji udio nezaposlenih mladih osoba na području grada Splita je bez škole ili s nezavršenom osnovnom školom odnosno završenom samo osnovnom školom što se može opravdati činjenicom da je većina stanovništva grada Splita s takvim obrazovanjem starija skupina ljudi odnosno većinom je riječ o umirovljenicima ili radno nesposobnim osobama.

Brojne analize upućuju na to da više od trećine osoba nakon završenog tercijarnog obrazovanja, umjesto u radnom odnosu, završava na Zavodu za zapošljavanje. Riječ je o kompleksnom fenomenu koji uključuje niz aspekata. Pored toga, u velikim sveučilišnim središtima uobičajena je koncentracija obrazovanog mladog stanovništva, pa je nešto viši broj nezaposlenih očekivan. Treba uzeti u obzir i činjenicu da što je viša razina obrazovanja, to je geografski šire tržište potražnje za radom, a time je i širi prostor s kojeg pristižu učenici i studenti.⁴¹ Grafikon 5. prikazuje registriranu nezaposlenost mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina prema djelatnosti prethodnog zaposlenja NKD 2007-2009 godine. Iz potonjeg grafikona vidljivo je kako je najveći udio mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina prethodno bilo zaposleno u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, odnosno njih 16%. Po brojnosti potom slijede mladi koji su prethodno bili zaposleni u djelatnosti trgovine na veliko i na malo odnosno popravka motornih vozila i motocikala, njih 12,55%. Značajan udio nezaposlenih mladih osoba prethodno je bilo zaposleno u administrativnoj i pomoćno-uslužnoj djelatnosti, njih 5,58%. Potom slijedi djelatnost prijevoza i skladištenja gdje je nezaposleno 5,1% mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina. Udio mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina koji su prethodno bili zaposleni u djelatnosti obrazovanja iznosi 3,99%, a onih koji su bili prethodno zaposleni u prerađivačkoj industriji 3,94%. Udio mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina koji su prethodno bili zaposleni u djelatnosti građevinarstva iznosi 3,38%, a onih u stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima 2,91%. Udio mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina koji su prethodno bili zaposleni u djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi iznosi 2,04%, a onih javnoj upravi i obrani odnosno obveznom socijalnom osiguranju 2%. Udio mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina koji su prethodno bili zaposleni u djelatnosti informacija i komunikacija iznosi 1,2%. Najmanji broj nezaposlenih mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina prethodno je radilo u djelatnostima rudarstva i vađenja, opskrbe električnom energijom, plinom i parom te klimatizaciji, opskrbe vodom te djelatnostima izvanteritorijalnih organizacija i tijela.

⁴¹ Klis (2016): Strategija razvoja urbane aglomeracije Split, [Internet], raspoloživo na: <http://www.klis.hr/Prilog%201.%20Strategije%20-cjelovita%20analiza%20stanja.pdf>, [20.8.2019.]

Grafikon 5. Registrirana nezaposlenost mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina prema djelatnosti prethodnog zaposlenja NKD 2007-2009 godine



Izvor: izrada autorice prema podacima HZZ-a, HZZ: Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [23.8.2019.]

Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, u Splitu je 30. lipnja 2013. godine bilo registrirano 84.679 zaposlenih osoba. Od toga je 73.881 osoba bilo zaposleno kod pravnih osoba. Udio žena u broju zaposlenih je 49,24%.⁴² Shodno činjenici da je turizam postao glavna gospodarska grana, u splitskoj su podružnici Zavoda za zapošljavanje među najtraženijim zanimanjima ona iz te branše - konobari, kuhari, čistačice, pomoćni kuhari, sobarice, hotelijersko-turistički službenici, kuhinjski radnici, kao i profesije koje su izravno vežu za turizam - vozači, prodavači, administrativni službenici i dr. Zavod za zapošljavanje svake godine donosi Plan obrazovanja nezaposlenih osoba za narednu godinu, a na temelju analize tržišta rada za pojedinim zvanjima, njime su većinom obuhvaćena deficitarna zanimanja.⁴³

3.3. Potporne mjere zapošljavanja mladih na području grada Splita

U ovom dijelu rada obrađuju se potporne mjere zapošljavanja mladih ljudi na području grada Splita počevši sa stručnim osposobljavanjem za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

3.3.1. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa uvedena je krajem 2010. godine te je gotovo odmah po stupanja na snagu postala kamen temeljac aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao mjeru mogu koristiti nezaposlene osobe do navršenih 30 godina koje nemaju više od 12 mjeseci staža u zvanju za koje su se obrazovale te su prijavljene u evidenciju Zavoda 30 dana. Nadalje, ova mjera vrijedi za sve nezaposlene osobe koje su u obvezi polagati stručni ispit, a već su bile uključene u mjeru stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u punom

⁴² Grad Split: Split danas, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [20.8.2019.]

⁴³ Lulić, N. (2018): Zanati su na cijeni: donosimo analizu tržišta rada u Splitu i okolici, evo koja zanimanja su trenutno najtraženija, a za kojima bi uskoro mogla nastati prava pomama, [Internet], raspoloživo na: <https://www.slobodnadalmacija.hr/dalmacija/split-zupanija/clanak/id/548646/zanati-su-na-cijeni-donosimo-analizu-trzista-rada-u-splitu-i-okolici-evo-koja-zanimanja-su-trenutno-najtrazenija-a-za-kojima-bi-uskoro-mogla-nastati-prava-pomama>, [24.8.2019.]

trajanju, ali u nižoj razini obrazovanja te su prijavljene u evidenciju Zavoda 30 dana. Mjera je također namijenjena nezaposlenim osobama koje su u obvezi polagati stručni ispit, sa stažem u zvanju za koje su se obrazovali, većem od propisanog, a poslodavac im nije omogućio polaganje stručnog ispita te su prijavljene u evidenciju Zavoda 30 dana.

Mjera traje 12 mjeseci ili 24 mjeseca pri čemu se poslodavcu isplaćuje:⁴⁴

- obvezni doprinos mirovinskom osiguranju (HZMO) u iznosu od 7.704,6 kn za 12 mjeseci,
- obvezni doprinos zdravstvenom osiguranju (HZZO) u iznosu od 6.356,28 kn za 12 mjeseci,
- trošak obrazovanja do 7.000 kn.

Polazniku se isplaćuje:

- novčana pomoć koja iznosi 3.000,00 kn koju isplaćuje Zavod,
- trošak polaganja stručnog/majstorskog ispita za obveznike polaganja istog, osim ako zakonskim i podzakonskim propisima nije drugačije regulirano,
- troškovi prijevoza koje isplaćuje poslodavac.

Grad Split upućuje javne pozive za dostavu prijava za stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u upravnim tijelima Grada Splita. Na ovaj način grad Split pruža priliku mladim osobama za stjecanjem radnog iskustva i produbljivanja znanja koje će im u budućnosti predstavljati prednost pri zapošljavanju. Polaganje državnog stručnog ispita nakon završenog stručnog osposobljavanja financira Grad Split. Odmah po stupanju na snagu Zakona o poticanju zapošljavanja grad Split raspisao je natječaj za zapošljavanje 20 mladih osoba sa završenom visokom stručnom spremom gotovo u svakom odjelu i službi u gradskoj upravi. Na natječaj je pristiglo 650 molbi upućujući na interes mladih za ovaj oblik stjecanja prakse. Poticajna mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa na jednaki način se provodi i kod svih komunalnih poduzeća, kulturnih institucija, škola, vrtića i svih drugih

⁴⁴ Od mjere do karijere: Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, [Internet], raspoloživo na: <http://mjere.hr/mjere/prvo-radno-iskustvo-pripravnistvo/strucno-osposobljavanje-rad-bez-zasnivanja-radnog-odnosa/>, [28.8.2019.]

ustanova koje su korisnici gradskog proračuna.⁴⁵ Primjer javnog natječaja za provođenje stručnog osposobljavanja u KBC-u Split kao korisniku gradskog proračuna prikazan je na Slici 6.

Slika 6. Primjer javnog natječaja za provođenje stručnog osposobljavanja u KBC-u Split

KLINIČKI BOLNIČKI CENTAR SPLIT
Klasa: 110-01/16-01/1161
Ur.broj: 2181-147-02/ZD-16-1
Split, 19.09.2016.

“Na temelju Odluke ravnatelja Kliničkog bolničkog centra Split, raspisuje se

NATJEČAJ

za prijem polaznika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u trajanju od jedne (1) godine (m/ž)

• prvostupnik fizioterapije	- 8 izvršitelj
• prvostupnik radiološke tehnologije	- 5 izvršitelja
• prvostupnik medicinsko-laboratorijske dijagnostike	- 2 izvršitelja
• prvostupnik sestrinstva	- 41 izvršitelja
• medicinska sestra/tehničar	- 26 izvršitelja
• prvostupnik primaljstva	- 10 izvršitelja
• primalja	- 2 izvršitelja
• zdravstveno laboratorijski tehničar	- 10 izvršitelja
• magistar psihologije	- 2 izvršitelja
• magistar nutricionizma	- 1 izvršitelj
• magistar ekonomije	- 2 izvršitelja
• magistar prava	- 1 izvršitelj
• prvostupnik ekonomije	- 2 izvršitelja
• magistar inženjer strojarstva	- 2 izvršitelja
• magistar inženjer građevinarstva	- 1 izvršitelj
• magistar inženjer elektrotehnike	- 1 izvršitelj
• magistar inženjer zaštite na radu	- 1 izvršitelj
• magistar informatike	- 1 izvršitelj
• stručni prvostupnik elektrotehnike	- 1 izvršitelj
• stručni prvostupnik strojarstva	- 2 izvršitelj

Uvjeti:

- završen odgovarajući studij/škola

Uz zamolbu na natječaj kandidati su dužni priložiti sljedeće:

- životopis
- preslik diplome/svjedodžbe
- preslik domovnice
- dokaz o dužini studiranja
- prosjek ocjena
- uvjerenje o nezaposlenosti Zavoda za zapošljavanje

Prijave kompletirane potrebnim dokazima o ispunjavanju uvjeta iz natječaja dostavljaju se u Prijamnu kancelariju – soba br. 1., u Upravnoj zgradi Kliničkog bolničkog centra Split, Spinčićeva 1., Split, ili poštom na istu adresu.

Nepotpune i nepravovremene prijave na natječaj neće se razmatrati, a dokumentacija će biti vraćena kandidatima.

Rok za podnošenje prijave na natječaj je **osam (8) dana** od dana objave

Odluka o izboru polaznika objavit će se na internet stranici KBC-a Split.”

Izvor: KBC Split (2016): Natječaj, [Internet], raspoloživo na:

<http://www.kbsplit.hr/sites/default/files//Natje%20C4%8Daj%20SO.pdf/>, [28.8.2019.]

⁴⁵ Grad Split: Za stručno osposobljavanje u gradskim službama 650 prijava, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?art=2648/>, [28.8.2019.]

Izmjene vezane za mjeru stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa odnose se na broj korisnika mjera, koji se najprije s 10% snizio na 3%, a od 2019. godine na 1% od ukupnog broja zaposlenih u određenoj instituciji u prošloj godini. Svi poslodavci s manje od 100 zaposlenika sada mogu primiti samo jednu osobu na stručno osposobljavanje.⁴⁶

3.3.2. Javni rad

Javni rad je mjera čiji se program zasniva na društveno korisnom radu kojeg inicira lokalna zajednica ili organizacije civilnog društva. Cilj mjere ogleda se u uključivanju nezaposlene osobe u program aktivacije na poslovima društveno korisnog rada. Mjeru mogu koristiti tri skupine osoba:⁴⁷

- 1. skupina:
 - ✓ bez obzira na duljinu prijave u evidenciju: hrvatski branitelji, djeca i supružnici poginulih i nestalih hrvatskih branitelja, žrtve seksualnog nasilja u ratu, hrvatski povratnici/useljenici iz hrvatskog iseljništva, roditelji s 4 i više malodobne djece, roditelji djece s teškoćama u razvoju, roditelji djece oboljele od malignih bolesti, roditelji udovci i roditelji djeteta bez upisanog drugog roditelja, osobe uključene u probaciju, osobe bez stečene kvalifikacije, osobe s invaliditetom, žrtve trgovanja ljudima, žrtve obiteljskog nasilja, azilant i stranac pod supsidijarnom, odnosno privremenom zaštitom, kao i članovi njegove obitelji, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi (domova za djecu) i udomiteljskih obitelji, odgojnih zavoda i slično, liječeni ovisnici o drogama, osobe koje su završile sa služenjem zatvorske kazne u posljednjih 6 mjeseci, Romi, beskućnici/e, osobe koja pripadaju etničkoj manjini i potreban joj je razvoj jezičnog profila, profila stručnog usavršavanja ili profila radnog;
 - ✓ iskustva da bi poboljšale izgleda za pristup stalnom zaposlenju;
 - ✓ mlade osobe do 29 godina prijavljene u evidenciju do 4 mjeseca;

⁴⁶ Brljak, I. (2019): Smanjen broj polaznika stručnog osposobljavanja, naglasak stavljen na pripravništvo, [Internet], raspoloživo na: <http://studentski.hr/vijesti/hrvatska/smanjen-broj-polaznika-strucnog-osposobljavanja-naglasak-stavljen-na-pripravnistvo>, [28.8.2019.]

⁴⁷ Od mjere do karijere: Javni rad, [Internet], raspoloživo na: <http://mjere.hr/mjere/javni-rad/>, [28.8.2019.]

- ✓ mladi do 25 godina prijavljeni u evidenciju dulje od 6 mjeseci;
- ✓ mladi do 29 godina prijavljeni u evidenciju dulje od 12 mjeseci;
- ✓ osobe starije od 50 prijavljene u evidenciju dulje od 6 mjeseci;
- ✓ osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih 3 i više godina;
- 2. skupina:
 - ✓ korisnici zajamčene minimalne naknade prijavljeni u evidenciju nezaposlenih;
- 3. skupina:
 - ✓ osobe starije od 50 godina prijavljene u evidenciju kraće od 6 mjeseci;
 - ✓ osobe starije od 29 godina prijavljene u evidenciju od 12 do 36 mjeseci.

Mjera traje 6 mjeseci (puno radno vrijeme), 9 mjeseci (6 mjeseci rada u punom radnom vremenu, a preostala 3 mjeseca u nepunom uz mogućnost obrazovanja) ili 9 mjeseci u nepunom radnom vremenu za korisnike zajamčene minimalne naknade. Financira se 100% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 4.368,75 kn za prvu skupinu, odnosno, 50% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 2.184,37 kn za drugu i treću skupinu. Da bi nezaposlena osoba mogla koristiti ovu mjeru treba ispuniti sljedeće kriterije:⁴⁸

- ne smije biti u posljednje tri godine zaposlena u javnom radu u vremenu duljem od 12 mjeseci;
- ukoliko je nezaposlena osoba korisnik zajamčene minimalne naknade sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi, u javni rad se može uključiti u nepunom radnom vremenu.

Godine 2017. u sklopu provedbe Programa javnog rada – aktivacije nezaposlenih osoba na poslovima preventivnih mjera zaštite od požara i bujičnih poplava, koji se financira iz sredstava Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Grad Split je raspisao natječaj za prijem 320 osoba, koje će biti zaposlene na tim poslovima. Radi se o poslovima održavanja nerazvrstanih cesta koji obuhvaćaju krčenje samoniklog grmlja i šiblja, uklanjanje i odvoz granja, radove na uređenju kanala uz nerazvrstane ceste, čišćenje cestovnih jaraka, čišćenje i osposobljavanje prilaza slivnicima i odvodnim jarcima, produbljenje korita oborinskih kanala. U natječaju je stajalo kako će korisnici mjere raditi i na održavanju poljskih puteva: pomagati pri izradi protupožarnih prosjeka i putova, čišćenju i održavanju rubnih pojaseva uz javne prometnice i željezničke pruge,

⁴⁸ Ibidem

održavanju čistim i uređivanju postojećih izvora vode u šumama te ostalim preventivno-uzgojnim radovima planiranim godišnjim planovima ili planovima zaštite od požara i sličnim poslovima.

Shodno pravilima HZZ-a čijim je sredstvima program financiran, pravo ovakvog zapošljavanja imaju između ostalog i mlade osobe do 29. godine života. Program javni radovi može trajati do 6 mjeseci u punom radnom vremenu ili do 6 mjeseci u nepunom radnom vremenu uz mogućnost obrazovanja. Subvencija iznosi 100% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 3.839,47 kn ili 50% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 3.839,47 kn (ukoliko je rad u nepunom radnom vremenu). Ukoliko osobe imaju više od dva kilometra od adrese stanovanja do mjesta rada, isplaćuje im se i trošak prijevoza.⁴⁹

3.3.3. Potpore za zapošljavanje

Potpore za zapošljavanje su državne potpore koje se dodjeljuju s ciljem poticanja zapošljavanja nezaposlenih te su dostupne poduzetnicima koji djeluju profitno. Ovu mjeru mogu koristiti:⁵⁰

- Osobe bez staža osiguranja prijavljene u evidenciju nezaposlenih;
- Osobe sa stažem osiguranja prijavljene u evidenciju nezaposlenih:
 - ✓ hrvatski branitelji, djeca i supružnici poginulih i nestalih hrvatskih branitelja, žrtve seksualnog nasilja u ratu, roditelji s 4 i više malodobne djece, roditelji djece s teškoćama u razvoju, roditelji djece oboljele od malignih bolesti, roditelji udovci i roditelji djeteta bez upisanog drugog roditelja, povratnici s odsluženja zatvorske kazne osobe uključene u probaciju, liječeni ovisnici, žrtve trgovanja ljudima, žrtve obiteljskog nasilja, azilant i stranac pod supsidijarnom, odnosno privremenom zaštitom kao i članovi njegove obitelji, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, udomiteljskih obitelji te odgojnih Zavoda, beskućnici prijavljeni u evidenciju nezaposlenih, a koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u prethodnih 6 mjeseci;

⁴⁹ Grad Split (2017): Raspisan natječaj za obavljanje poslova preventivne zaštite od požara i bujičnih poplava, , [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?art=9255&sec=2381/>, [28.8.2019.]

⁵⁰ Od mjere do karijere: Potpore za zapošljavanje, [Internet], raspoloživo na: <http://mjere.hr/mjere/potpore-za-zaposljavanje/>, [28.8.2019.]

- ✓ mlade nezaposlene osobe do 29 godina bez obzira na radni staž i razinu obrazovanja koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u prethodnih 6 mjeseci i koje su prijavljene u evidenciju nezaposlenih;
- ✓ dugotrajno nezaposlene osobe starije od 29 godina bez obzira na radni staž i razinu obrazovanja prijavljene u evidenciju nezaposlenih najmanje 12 mjeseci;
- ✓ osobe bez završenog srednjoškolskog obrazovanja prijavljene u evidenciju nezaposlenih;
- ✓ osobe od 30 do 35 godina koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom tijekom prethodnih 6 mjeseci;
- ✓ osobe između 45 i 50 godina starosti prijavljene u evidenciju nezaposlenih koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom unazad 6 mjeseci;
- ✓ osobe romske nacionalne manjine prijavljene u evidenciju nezaposlenih;
- ✓ osoba koja pripada etničkoj manjini u državi članici i potreban joj je razvoj jezičnog profila, profila stručnog usavršavanja ili profila radnog iskustva da bi poboljšala izgleda za pristup stalnom zaposlenju;
- ✓ osobe između 15 i 24 godine starosti prijavljene u evidenciju nezaposlenih;
- ✓ osobe starije od 50 godina;
- Osobe s invaliditetom;
- Hrvatski povratnici/useljenici iz hrvatskog iseljništva prijavljeni u evidenciju nezaposlenih.

Trajanje mjere je 12 mjeseci. Sufinanciraju se troškovi rada zapošljavane osobe do 50% godišnjeg troška bruto II plaće radnika ili 75% za osobe s invaliditetom. Nastavak rada donosi analizu i interpretaciju rezultata istraživanja.

4. ANALIZA I INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

Ovo poglavlje obuhvaća kvantitativne rezultate empirijskog istraživanja provedenog putem internetske ankete izrađene pomoću alata Google Forms. Anketno je istraživanje provedeno sa ciljem dobivanja relevantnih informacija o mogućnostima zapošljavanja mladih ljudi u kriznim uvjetima na području grada Splita. Na temelju obrade rezultata istraživanja donijet će se zaključci o potonjoj problematici.

4.1. Opis analiziranih podataka

Primarno istraživanje u ovom radu obuhvaćalo je anketiranje pri čemu su se podaci prikupili putem internetske ankete sačinjene od 17 pitanja. Distribuirana je putem e-maila i društvenih mreža te je u potpunosti anonimna. Anketa je provedena na hrvatskom jeziku u rujnu 2019. godine pri čemu se odazvalo 58 ispitanika s područja grada Splita u dobi od 21 do 29 godina.

Prvu kategoriju pitanja čine opći podaci ispitanika te su ona zatvorenog tipa. Riječ je o nezavisnim varijablama istraživanja: spol, godina rođenja, stupanj obrazovanja, broj članova kućanstava te mjesečna primanja. Drugu kategoriju pitanja čine ona pitanja koja se tiču teme istraživanja te putem njih ispitanici izražavaju svoje prošlo i sadašnje iskustvo glede traženja posla kao i stavove glede zadovoljstva mogućnostima zapošljavanja mladih ljudi na području grada Splita. Dio pitanja iz ove kategorije jesu zatvorena pitanja s višestrukim izborom, a posljednja pitanja sačinjena su putem Likertove ljestvice od pet stupnjeva. Pregled 17 anketnih pitanja dostupan je u Prilogu br. 1. Rezultati istraživanja prikazuju se grafikonima pri čemu se za dio analize rezultata istraživanja koriste zaokretne (pivot) tablice.

4.2. Analiza rezultata istraživanja

Tablica 1. prikazuje razdiobu ispitanika prema spolu i godini rođenja.

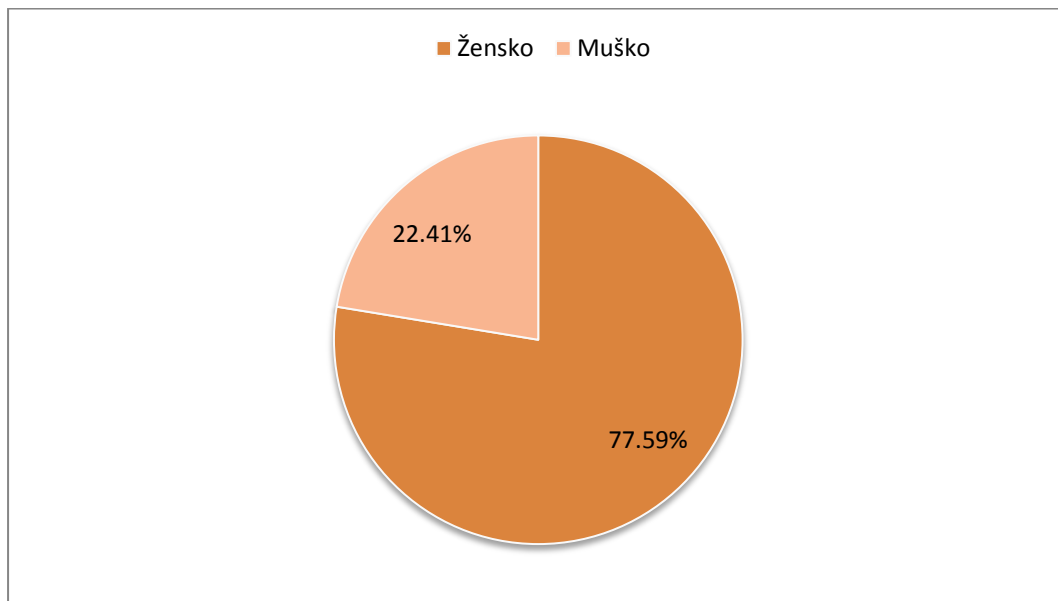
Tablica 1. Razdioba ispitanika prema spolu i godini rođenja, (N=58)

Godina rođenja	Žensko	%	Muško	%	Ukupno	%
1991		0,00%	1	1,72%	1	1,72%
1992	2	3,45%		0,00%	2	3,45%
1993	3	5,17%	3	5,17%	6	10,34%
1994	18	31,03%	5	8,62%	23	39,66%
1995	10	17,24%	2	3,45%	12	20,69%
1996	7	12,07%	1	1,72%	8	13,79%
1997	2	3,45%	1	1,72%	3	5,17%
1998	3	5,17%		0,00%	3	5,17%
Ukupno	45	77,59%	13	22,41%	58	100,00%

Izvor: istraživanje autorice

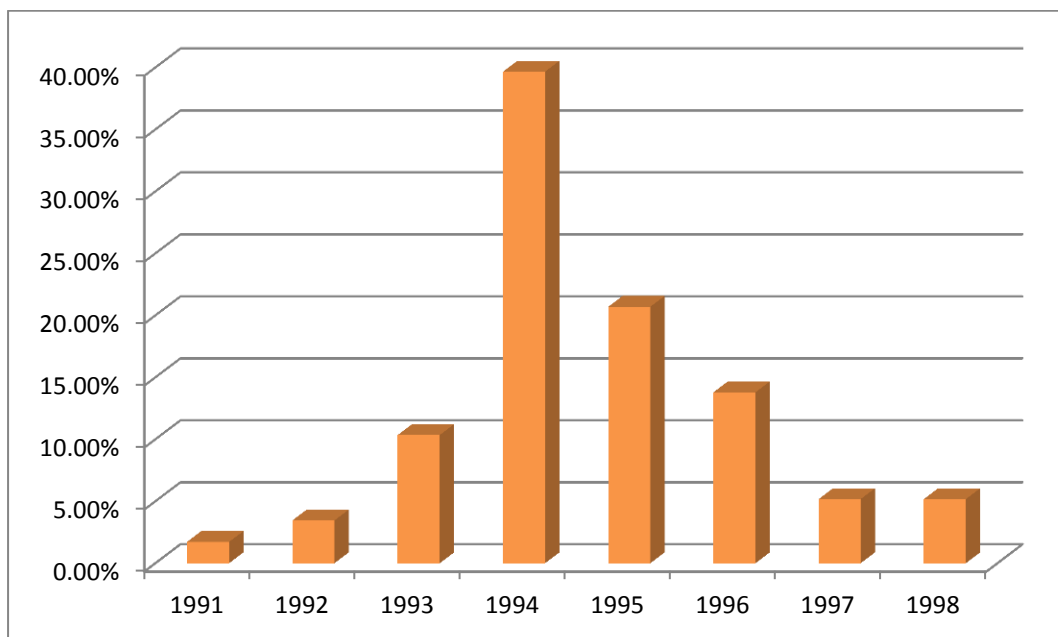
Iz Tablice 1. vidljivo je kako je velika većina ispitanika/ica ženskog spola, odnosno njih 45 ili 77,59%, dok je ispitanika muškog spola 13 ili 22,41%. Najveći broj ispitanika je 1994. godište odnosno u dobi od 25 godina, točnije njih 23 ili 39,66%, a potom redom slijede osobe rođene 1995. godine (20,69%), 1996. godine (13,79%), 1993. godine (10,34%), 1997. i 1998. godine (5,17%), 1992. godine (3,45%) te 1991. godine (1,72%). Kod ispitanica ženskog spola, najveći je broj njih rođeno 1994. godine odnosno 31,03%, kao i kod muškaraca gdje potonji udio iznosi 8,62%. Uzorak ispitanika/ica se smatra reprezentativnim jer su svi ispitanici/ice u dobi od 21 do 29 godina odnosno pripadaju skupini mladih osoba na tržištu rada. Prethodno iskazane činjenice mogu se prezentirati i grafički kako slijedi na Grafikonima 6. i 7.

Grafikon 6. Spolna razdioba ispitanika/ica, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

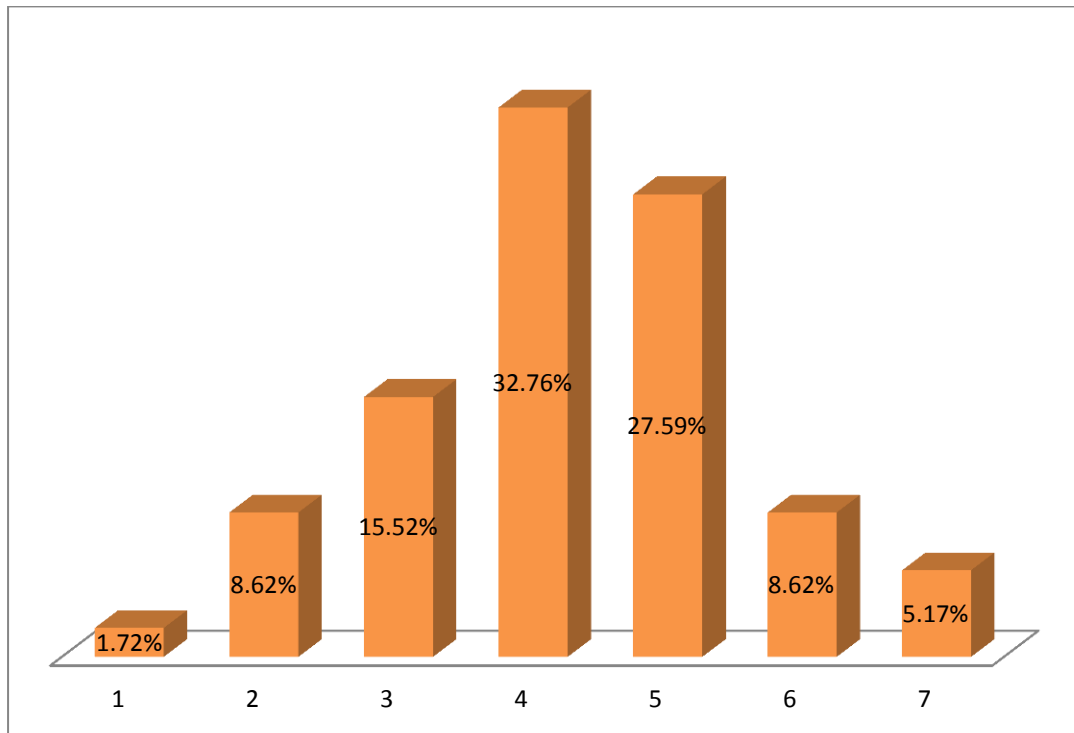
Grafikon 7. Dobna razdioba ispitanika/ica prema godini rođenja, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Grafikon 8. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema broju članova u kućanstvu.

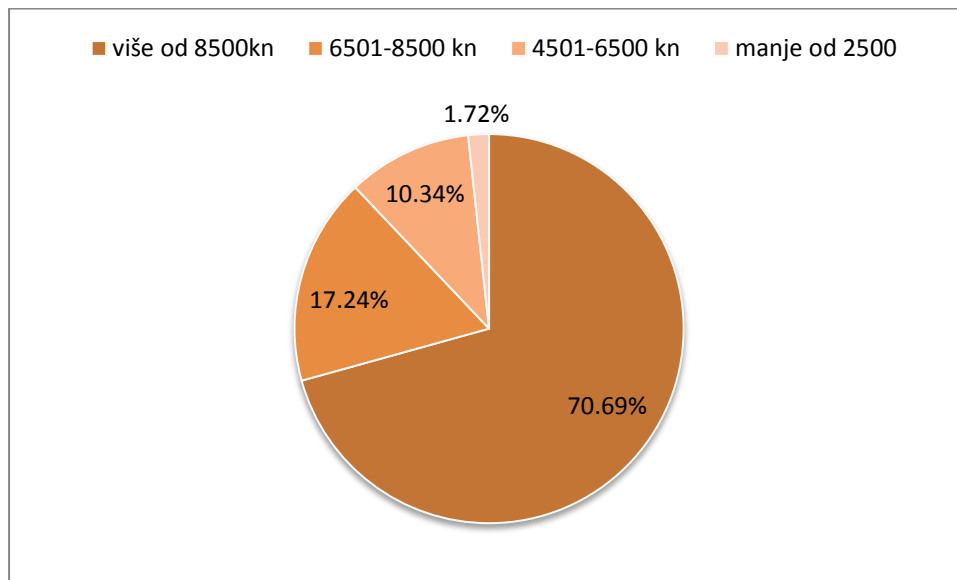
Grafikon 8. Razdioba ispitanika/ica prema broju članova u kućanstvu, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Kao što je vidljivo s grafikona, najveći broj ispitanika/ica živi u kućanstvu s četvero članova, odnosno njih 32,76%. Po brojnosti slijede ispitanici/ice čije kućanstvo broji pet članova (27,59%) te redom 3 člana (15,52%), 2 člana i 6 članova (8,62%), 7 članova (5,17%) te 1 član (1,72%). Grafikon 9. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema mjesečnim prihodima kućanstva pri čemu je vidljivo da su najvećem broju ispitanika/ica ukupni mjesečni prihodi kućanstva viši od 8.500kn (70,69%). Potom po brojnosti redom slijede ispitanici/ice s ukupnim mjesečnim prihodima kućanstva od 6.501-8.500kn (17,24%), od 4.501-6.500kn (10,34%) te su ukupnu mjesečni prihodi kućanstva jednog/e ispitanika/ice manji od 2.500kn. Nitko od ispitanika nije izjavio da ima ukupne mjesečne prihode kućanstva 2.501-4.500kn.

Grafikon 9. Razdioba ispitanika/ica prema mjesečnim prihodima kućanstva, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

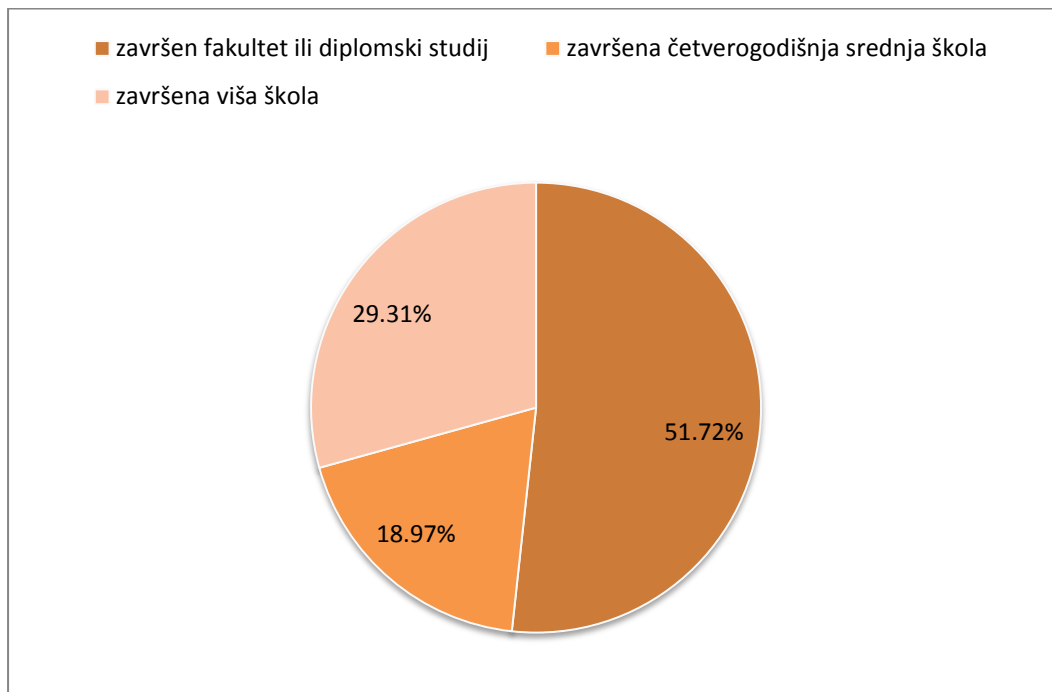
Tablica 2. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema godini rođenja i stupnju obrazovanja. Iz potonje tablice vidljivo je da najveći broj ispitanika ima završen fakultet ili diplomski studij, njih 51,72%, potom višu školu (29,31%) te četverogodišnju srednju školu (18,97%). Nitko od ispitanika/ica nema završenu osnovnu školu, trogodišnju srednju školu niti poslijediplomski studij. Završen fakultet ili diplomski studij ima najviše ispitanika/ica u dobi od 25 godina (25,86%) kao i završenu četverogodišnju školu (6,9%). Sa završenom višom školom najveći je broj ispitanika/ica u dobi od 24 godine (8,62%). Razdiobu ispitanika/ica prema stupnju obrazovanja grafički prikazuje Grafikon 10.

Tablica 2. Razdioba ispitanika/ica prema godini rođenja i stupnju obrazovanja, (N=58)

Godina rođenja	završen fakultet ili diplomski studij	%	završena četverogodišnja srednja škola	%	završena viša škola	%	Ukupno	%
1991	0	0,00%	0	0,00%	1	1,72%	1	1,72%
1992	1	1,72%	0	0,00%	1	1,72%	2	3,45%
1993	1	1,72%	2	3,45%	3	5,17%	6	10,34%
1994	15	25,86%	4	6,90%	4	6,90%	23	39,66%
1995	7	12,07%	0	0,00%	5	8,62%	12	20,69%
1996	3	5,17%	2	3,45%	3	5,17%	8	13,79%
1997	1	1,72%	2	3,45%	0	0,00%	3	5,17%
1998	2	3,45%	1	1,72%	0	0,00%	3	5,17%
Ukupno	30	51,72%	11	18,97%	17	29,31%	58	100,00%

Izvor: istraživanje autorice

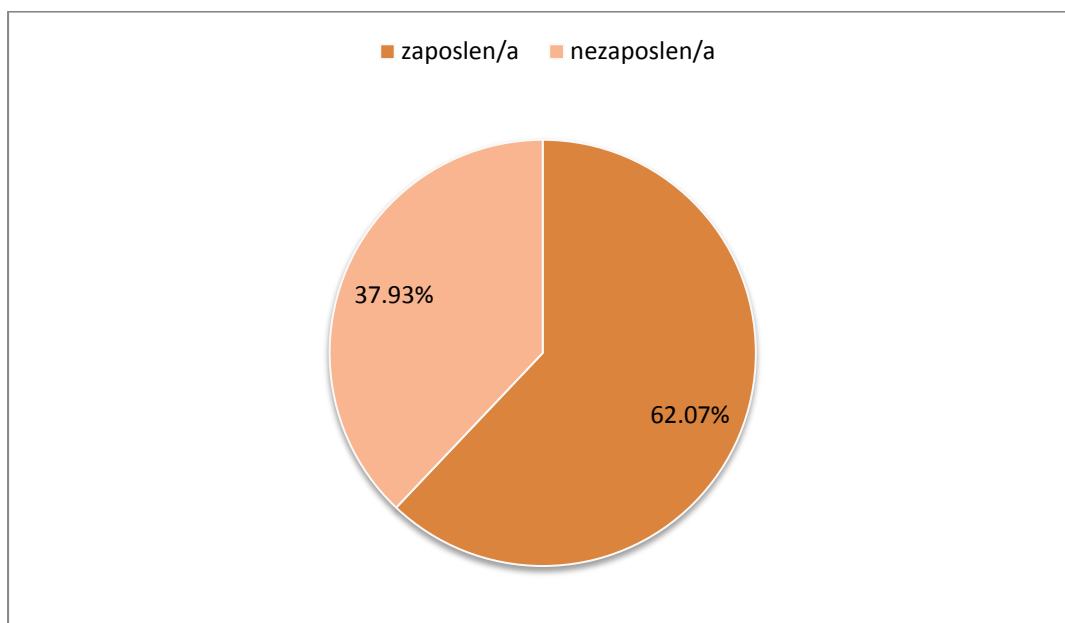
Grafikon 10. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju obrazovanja, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Grafikon 11. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema statusu zaposlenja.

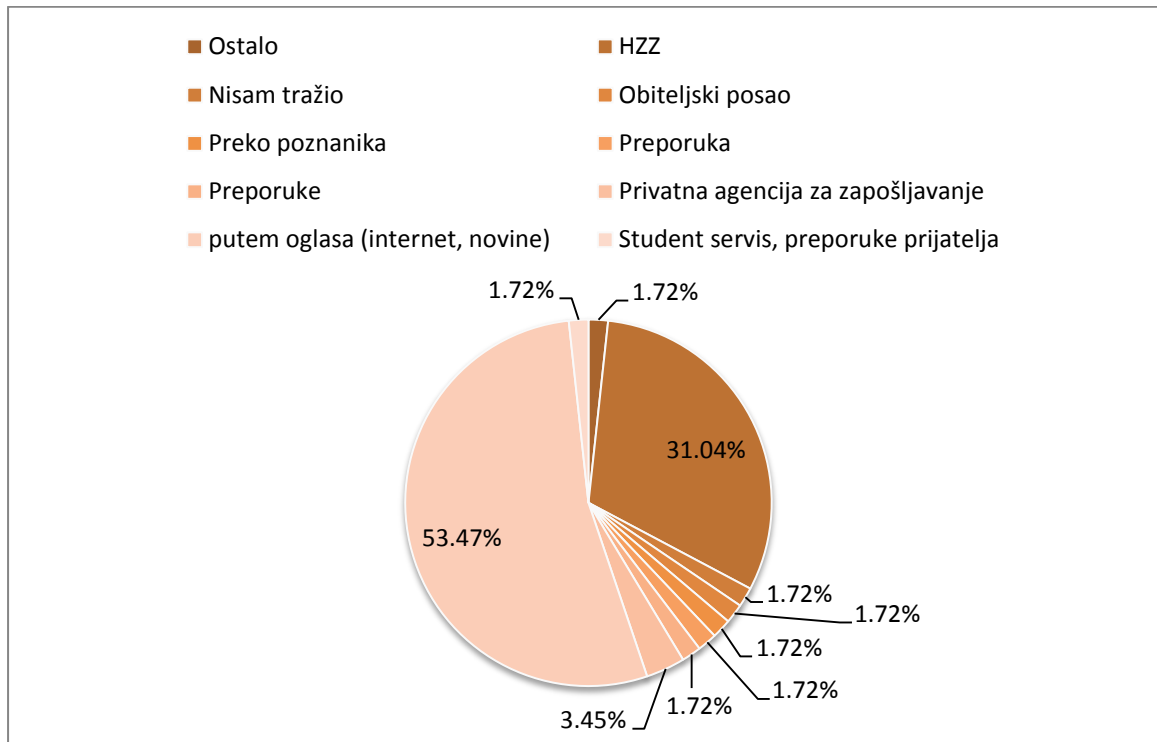
Grafikon 11. Razdioba ispitanika/ica prema statusu zaposlenja, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Kao što je vidljivo iz Grafikona 11., najveći broj ispitanika/ica je zaposleno, odnosno njih 62,07% dok je nezaposleno 37,93% ispitanika/ica što nije beznačajan udio. Grafikon 12. prikazuje na koje načine ispitanici/ice najčešće traže posao.

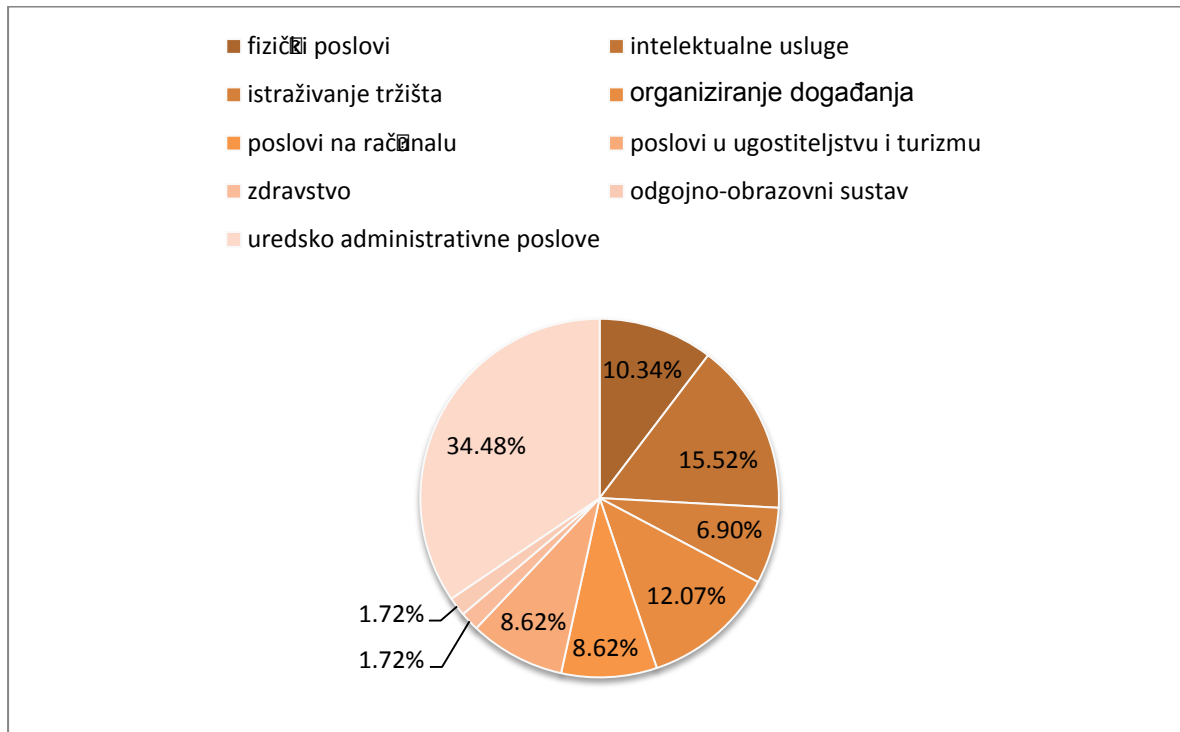
Grafikon 12. Razdioba ispitanika/ica prema načinu traženja posla, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Vidljivo je kako najveći broj ispitanika/ica posao traži putem oglasa koji se pojavljuju na internetu i u novinama, njih 53,47%. Drugi izvor traženja posla po brojnosti je HZZ preko kojeg posao traži 31,04% ispitanika/ica. Posao putem privatne agencije za zapošljavanje traži 3,45% ispitanika/ica. Ostali izvori traženja posla uglavnom se odnose na odgovore ispitanika/ica koji su samostalno upisivali odgovore pod kategorijom „ostalo“ pri čemu se javljaju preporuke, obiteljski posao i sl. Grafikon 13. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema željenom radnom mjestu.

Grafikon 13. Razdioba ispitanika/ica prema željenom radnom mjestu, (N=58)



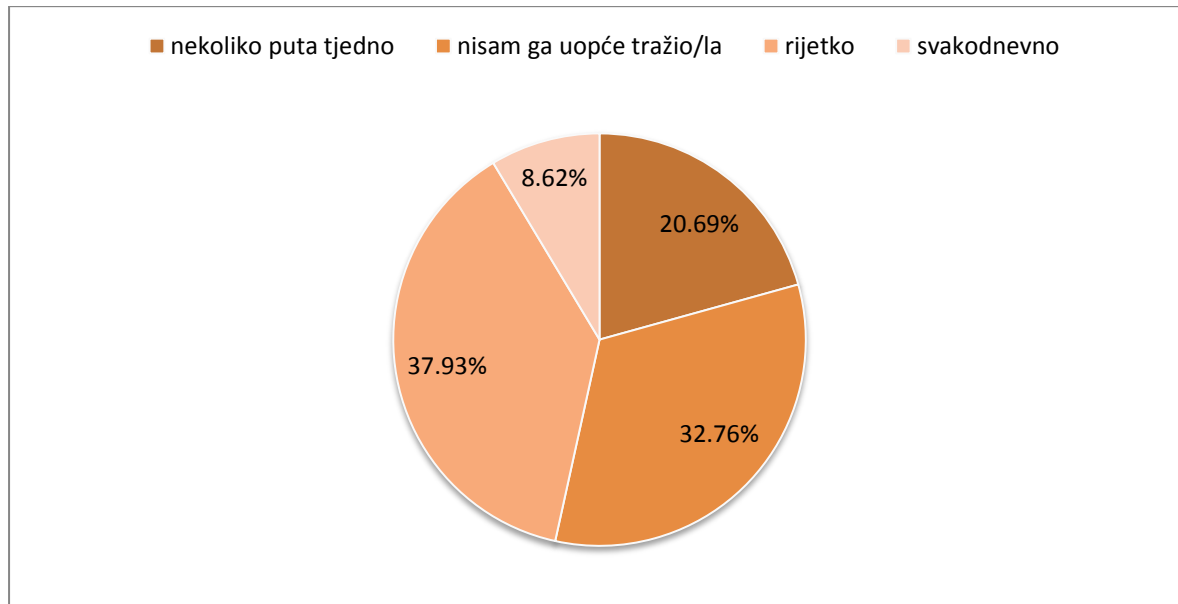
Izvor: istraživanje autorice

Iz priloženog grafikona je vidljivo kako najveći broj ispitanika/ica želi raditi uredsko-administrativne poslove, njih 34,48%. Intelektualnim uslugama se želi baviti 15,52% ispitanika/ica, a organiziranjem događanja 12,07%. Fizičkim poslovima se želi baviti 10,34% ispitanika/ica, a poslovima na računalu kao i poslovima u ugostiteljstvu i turizmu njih 8,62%. Istraživanjem tržišta želi se baviti 6,9% ispitanika/ica, a najmanji broj ispitanika/ica želi raditi u zdravstvu ili u odgojnom-obrazovnom sustavu, njih 1,72%.

Što se tiče odbijanja poslova, 43,1% ispitanika nije odbijalo poslove, dok je njih 56,9% odbijalo neke od poslova. Iskustvo s problemima pronalaženja posla u struci je podijeljeno, odnosno 50% ispitanika/ica nije imalo problema s time, dok je jednak udio ispitanika/ica imalo problema s pronalaženjem posla u struci. Velika većina ispitanika/ica bi prihvatilo posao izvan struke, točnije, njih 68,97%, dok njih 17,24% to ne bi prihvatilo. Udio ispitanika/ica koji bi radije pokušali raditi u inozemstvu iznosi 13,79% što nije beznačajan udio te potvrđuje postojanje problema o iseljavanju mladih ljudi iz Splita za potrebe rada istaknutog u teorijskom dijelu rada.

Grafikon 14. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema učestalosti traženja posla u posljednjih godinu dana.

Grafikon 14. Razdioba ispitanika/ica prema učestalosti traženja posla u posljednjih godinu dana, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Prema prikazanim podacima, vidljivo je da je najveći broj ispitanika/ica rijetko tražilo posao u posljednjih godinu dana, njih 37,93%, dok 32,76% ispitanika/ica to uopće nije radilo posljednjih godinu dana. Udio ispitanika/ica koji su u posljednjih godinu dana nekoliko puta tjedno tražili posao je 20,69%, a 8,62% ispitanika/ica svakodnevno je tražilo posao posljednjih godinu dana. U svrhu boljeg uvida u problematiku učestalosti traženja posla, Tablica 3. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema statusu zaposlenja i učestalosti traženja posla.

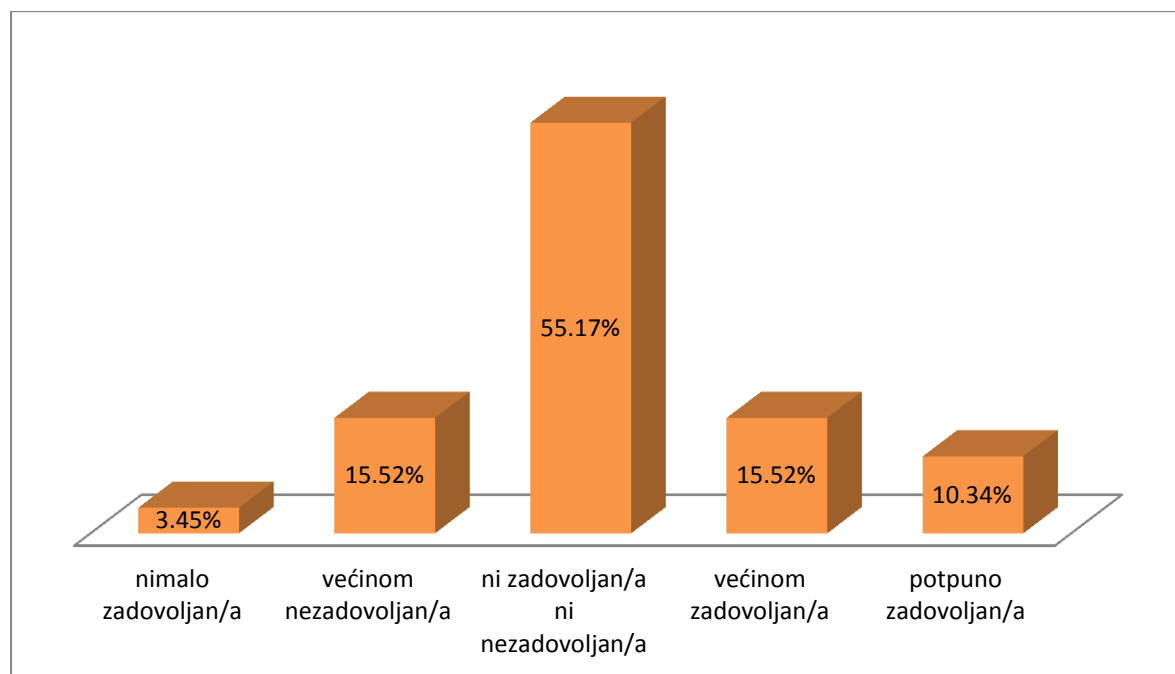
Tablica 3. Razdioba ispitanika/ica prema statusu zaposlenja i učestalosti traženja posla, (N=58)

Status zaposlenja	nekoliko puta tjedno	%	nisam ga uopće tražio/la	%	rijetko	%	svakodnevno	%	Ukupno	%
nezaposlen/a	2	3.45%	6	10.34%	10	17.24%	4	6.90%	22	37.93%
zaposlen/a	10	17.24%	13	22.41%	12	20.69%	1	1.72%	36	62.07%
Ukupno	12	20.69%	19	32.76%	22	37.93%	5	8.62%	58	100.00%

Izvor: istraživanje autorice

Iz gornje tablice vidljivo je kako posao većinom uopće nisu tražili (22,41%) ili su ga rijetko tražili (20,69%) zaposleni ispitanici/ice. Udio nezaposlenih ispitanika/ica koji uopće nisu tražili posao je 10,34%, a onih koji su ga rijetko tražili je 17,24% što također nisu zanemarivi iznosi. Svakodnevno su poslove u posljednjih godinu dana tražili većim dijelom nezaposleni ispitanici/ice (6,9%) u odnosu na zaposlene (1,72%). Nekoliko puta tjedno u posljednjih godinu dana je tražilo 17,24% zaposlenih ispitanika/ice te 3,45% nezaposlenih. Grafikon 15. prikazuje razdiobu ispitanika/ice prema stupnju zadovoljstva objavljenim natječajima za posao.

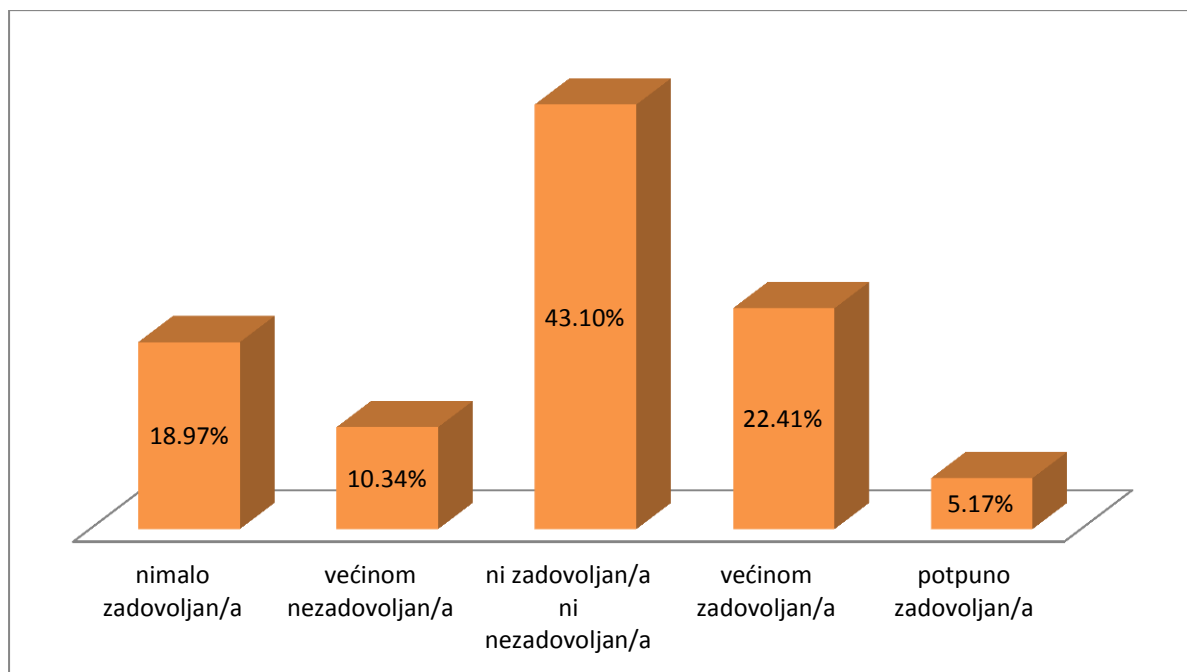
Grafikon 15. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva objavljenim natječajima za posao, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Iz Grafikona 15. vidljivo je kako je najveći broj ispitanika/ica neutralno glede zadovoljstva objavljenim natječajima za posao odnosno 55,17% ispitanika/ica nije ni zadovoljno ni nezadovoljno istima. Podjednak broj ispitanika/ica je većinom zadovoljno i većinom nezadovoljno objavljenim natječajima za posao, njih 15,52%. Potpuno je zadovoljno objavljenim natječajima za posao 10,34% ispitanika/ica, dok ih je 3,45% potpuno nezadovoljno. Grafikon 16. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa kao mjere poticanja zapošljavanja mladih.

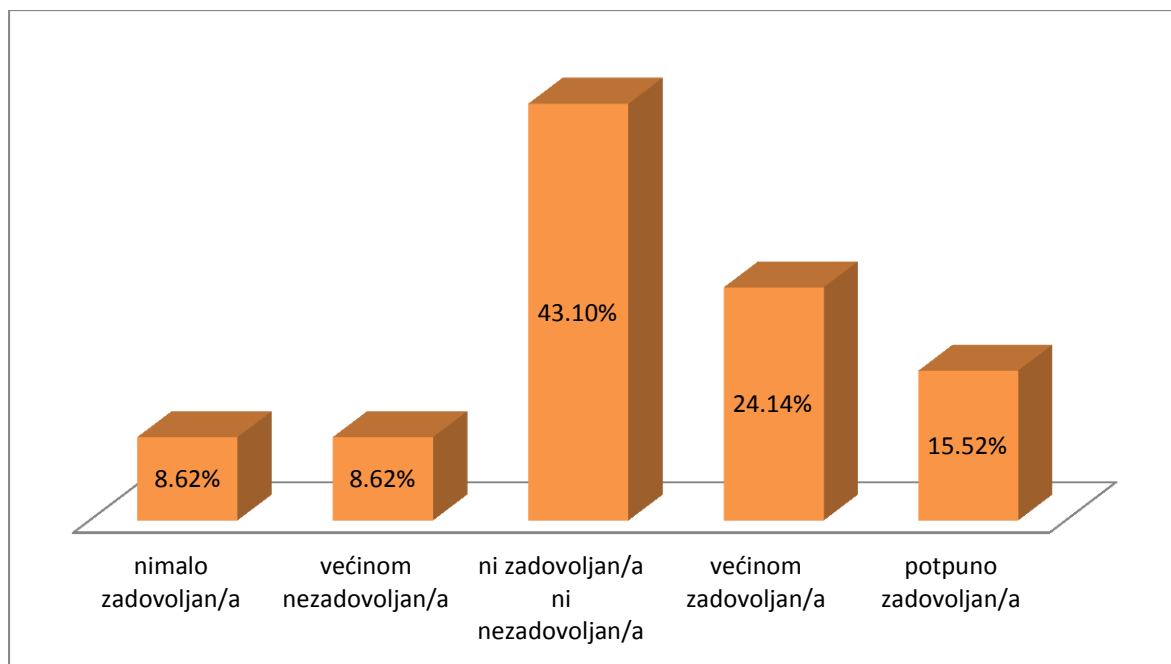
Grafikon 16. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Iz Grafikona 16. vidljivo je kako je najveći broj ispitanika/ica neutralno glede zadovoljstva mogućnostima stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa kao mjere poticanja zapošljavanja mladih odnosno 43,10% ispitanika/ica nije ni zadovoljno ni nezadovoljno istima. Većinom je zadovoljno potonjom mjerom 22,41% ispitanika/ica. Potpuno nezadovoljno mogućnostima stručnog osposobljavanja je čak 18,97% ispitanika/ica, a većinom nezadovoljno njih 10,34%. To znači da je 29,31% ispitanika/ica negativno ocijenilo mogućnosti ove mjere. Potpuno zadovoljno mogućnostima stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa je tek 5,17% ispitanika/ica. Udio ispitanika/ica koji su pozitivno ocijenili mogućnosti ove mjere jest 27,59% što predstavlja manji udio od onih ispitanika/ica koji su takve mogućnosti negativno ocijenili. Grafikon 17. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima samozapošljavanja.

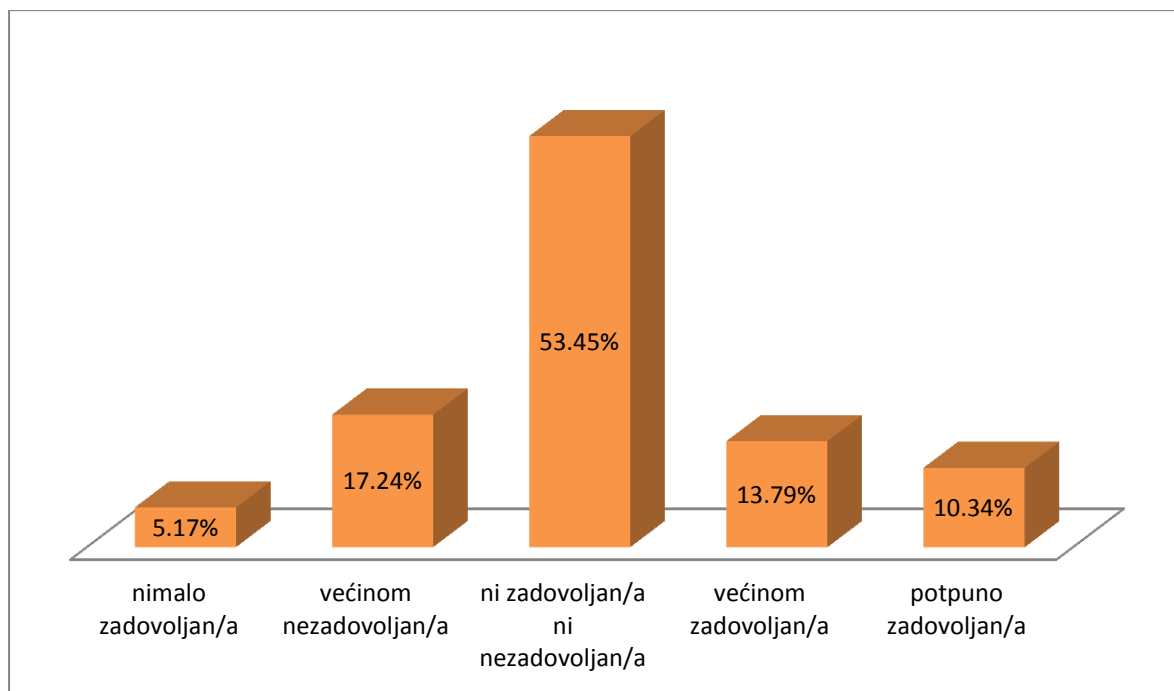
Grafikon 17. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima samozapošljavanja, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Iz Grafikona 17. vidljivo je kako je najveći broj ispitanika/ica neutralno glede zadovoljstva mogućnostima samozapošljavanja odnosno 43,10% ispitanika/ica nije ni zadovoljno ni nezadovoljno istima. Većinom je zadovoljno mogućnostima samozapošljavanja 24,14% ispitanika/ica, a potpuno zadovoljno njih 15,52%. Podjednako je potpuno nezadovoljno i većinom nezadovoljno mogućnostima samozapošljavanja 8,62% ispitanika/ica. Vidljivo je da odgovori pozitivne konotacije glede mogućnosti samozapošljavanja dominiraju nad onima negativne konotacije. Grafikon 18. prikazuje razdiobu ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima volontiranja.

Grafikon 18. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima volontiranja, (N=58)



Izvor: istraživanje autorice

Iz priloženog grafikona vidljivo je kako najveći broj ispitanika nije ni zadovoljno ni nezadovoljno mogućnostima volontiranja, njih 53,45%. Većinom je nezadovoljno mogućnostima volontiranja 17,24% ispitanika/ica, dok je većinom zadovoljno 13,79% ispitanika. Udio ispitanika/ica koji su potpuno zadovoljni mogućnostima volontiranja iznosi 10,34%, dok udio onih koji su potpuno nezadovoljni iznosi 5,17%.

5. ZAKLJUČAK

Mladi koji danas ulaze na tržište rada suočavaju se s teškom zadaćom prvenstveno pronalaženja pristojnih poslova, a potom zadržavanja istih. Rastom stope nezaposlenosti, raste i broj neformalnih, privremenih i drugih nestandardnih oblika zaposlenja ili dolazi do odljeva mlade radne snage u inozemstvo. Globalna ekonomska kriza negativno se odrazila na svjetsko tržište rada pa tako i na ono hrvatsko. Shodno činjenici da mladi predstavljaju glavnu pokretačku snagu svakog društva te da njihovo aktivno sudjelovanje na tržištu rada predstavlja generator rasta i razvoja svake države, posebno zabrinjava nezaposlenost mladih ljudi s čijim se problemom suočava i Republika Hrvatska pa tako i grad Split.

U ovom radu istražene su mogućnosti zapošljavanja mladih u kriznim uvjetima na području grada Splita. Uočeno je da je u gradu Splitu kontinuirano počeo rasti broj nezaposlenih 2008. godine nakon nastupa financijske krize, a ista je počela opadati u razdoblju od 2014. do 2018. godine što se dijelom može pripisati odlasku mladih u inozemstvo, ali i financijskom oporavku države te brojnim mjerama za poticanje zapošljavanja. Najveći broj nezaposlenih osoba na području grada Splita 2013. godine, kada je zabilježena najveća stopa nezaposlenosti u posljednjih 10-ak godina pripada upravo mladim osobama, a takva se slika popravila 2019. godine kada je udio nezaposlenih mladih osoba u ukupnom broju nezaposlenih smanjen. Što se tiče obrazovne strukture, najveći broj nezaposlenih mladih u dobi od 19 do 29 godina na području grada Splita ima završenu srednju školu, a zabrinjava visok udio nezaposlenih mladih osoba sa završenom visokom i višom školom. Grad Split također ima nepovoljnu demografsku sliku odnosno suočava se s problemom depopulacije koji se godinama produbljuje, a demografski stručnjaci predviđaju demografski slom grada Splita.

Od mjera poticanja zapošljavanja mladih na području grada Splita ističu se stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, javni rad te potpore za zapošljavanje. Od njegova stupanja na snagu, veliki je interes mladih osoba na području grada Splita za stručnim osposobljavanjem bez zasnivanja radnog odnosa, a vlada i veliki interes prema javnim radovima.

U ovom radu provedeno je istraživanje na temelju anketnog upitnika internetskim putem. Ispitanici/ice su mlade osobe starosne dobi od 21 do 29 godina na području Splita. Rezultati

istraživanja pokazuju da je većina mladih završila fakultet ili diplomski studij, zaposleni su te ne traže aktivno posao. Potonje se može opravdati činjenicom da je većina ispitanika/ica zaposleno, a ovi koji nisu vjerojatno se suočavaju s nedovoljnom ponudom radnih mjesta ili ne ispunjavaju uvjete pri prijavi za posao.

Mišljenja glede zadovoljstva mogućnostima volontiranja, stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa te objavljenim natjecajima za posao su podijeljena te većinom neutralna što demonstrira određeni stupanj inercije mladih ka radu te informiranju o tržištu rada u kriznim uvjetima. Najpozitivnije konotacije vežu se za mogućnosti samozapošljavanja što ukazuje na težnju mladih ka osnivanju vlastitog poslovanja kao vida uspjeha na tržištu rada u kriznim uvjetima.

LITERATURA

Knjige i članci:

1. Bešker, M. (2009): Sustav upravljanja organizacijom, Oskar, Zagreb
2. Cingula, M. (2006): Strategijski menadžment, Fakultet informatike i organizacije Varaždin, Varaždin
3. Coombs, W. T., Holladay, S. J. (2010): The Handbook of Crisis Communication, Chichester, West Sussex, UK: Blackwell Publishing Ltd.
4. Dubrovski, D. (2007): Management Mistakes as Causes of Corporate Crises: Countries in Transition, *Managing Global Transitions* 5 (4): str. 333–354.
5. Iivari, P. (2012): Business crisis and its management, RAMK University of Applied Sciences, Rovaniemi
6. Luecke, R. (2005): Upravljanje kriznim situacijama: Svladajte vještine i spriječite katastrofu, Zgombić & parneri, Zagreb
7. Mlikotić, S. (2010): Globalna financijska kriza – uzroci, tijek i posljedice, *Pravnik*, 44, 2 (89), str. 83-94.
8. Osmanagić, Bedenik, N. (2003): Kriza kao šansa, Školska knjiga, Zagreb
9. Osmanagić Bedenik, N. (2010): Krizni menadžment: teorija i praksa, Zbornik ekonomskog fakulteta u Zagrebu br.1., str. 101-118.
10. Sučević, D. (2010): Krizni menadžment, Lider press d.d., Zagreb

Internetski izvori:

1. Barbarić, D. (2016): Demografski slom: Split pada na 150.000 stanovnika, [Internet], raspoloživo na:
<https://www.slobodnadalmacija.hr/dalmacija/split/clanak/id/303029/demografski-slom-split-pada-na-150000-stanovnika>, [24.8.2019.]
2. Brljak, I. (2019): Smanjen broj polaznika stručnog osposobljavanja, naglasak stavljen na pripravništvo, [Internet], raspoloživo na: <http://studentski.hr/vijesti/hrvatska/smanjen-broj-polaznika-strucnog-osposobljavanja-naglasak-stavljen-na-pripravnistvo>, [28.8.2019.]

3. Ekonomski fakultet u Zagrebu (2014): Strategije u kriznim situacijama, [Internet], raspoloživo na: <http://www.efzg.unizg.hr/UserDocsImages/OIM/dhruska/2014-10%20-%20SM%20i%20upravljanje%20krizama.pdf>, [10.8.2019.]
4. Grad Split (2017): Raspisan natječaj za obavljanje poslova preventivne zaštite od požara i bujičnih poplava, , [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?art=9255&sec=2381/>, [28.8.2019.]
5. Grad Split: Split danas, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [20.8.2019.]
6. Grad Split: Za stručno osposobljavanje u gradskim službama 650 prijava, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?art=2648/>, [28.8.2019.]
7. HZZ: Statistika tržišta rada - otvoreni podaci, [Internet], raspoloživo na: <http://www.split.hr/Default.aspx?sec=756>, [23.8.2019.]
8. Klis (2016): Strategija razvoja urbane aglomeracije Split, [Internet], raspoloživo na: <http://www.klis.hr/Prilog%201.%20Strategije%20-cjelovita%20analiza%20stanja.pdf>, [20.8.2019.]
9. Lulić, N. (2018): Zanati su na cijeni: donosimo analizu tržišta rada u Splitu i okolici, evo koja zanimanja su trenutno najtraženija, a za kojima bi uskoro mogla nastati prava pomama, [Internet], raspoloživo na: <https://www.slobodnadalmacija.hr/dalmacija/split-zupanija/clanak/id/548646/zanati-su-na-cijeni-donosimo-analizu-trzista-rada-u-splitu-i-okolici-evo-koja-zanimanja-su-trenutno-najtrazenija-a-za-kojima-bi-uskoro-mogla-nastati-prava-pomama>, [24.8.2019.]
10. Od mjere do karijere: Javni rad, [Internet], raspoloživo na: <http://mjere.hr/mjere/javni-rad/>, [28.8.2019.]
11. Od mjere do karijere: Potpore za zapošljavanje, [Internet], raspoloživo na: <http://mjere.hr/mjere/potpore-za-zaposljavanje/>, [28.8.2019.]
Od mjere do karijere: Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, [Internet], raspoloživo na: <http://mjere.hr/mjere/prvo-radno-iskustvo-pripravnistvo/strucno-osposobljavanje-rad-bez-zasnivanja-radnog-odnosa/>, [28.8.2019.]
12. Visit Split: Položaj, [Internet], raspoloživo na: <https://visitsplit.com/hr/1232/polozaj>, [20.8.2019.]

POPIS SLIKA

Slika 1. Egzistencijalni ciljevi poduzeća.....	9
Slika 2. Uzroci poslovnih rizika.....	12
Slika 3. Posljedice krize	16
Slika 4. Faze modela izlaska iz krize	19
Slika 5. Geografski položaj grada Splita.....	24
Slika 6. Primjer javnog natječaja za provođenje stručnog osposobljavanja u KBC-u Split	36

POPIS TABLICA

Tablica 1. Razdioba ispitanika prema spolu i godini rođenja, (N=58)	42
Tablica 2. Razdioba ispitanika/ica prema godini rođenja i stupnju obrazovanja, (N=58)	46
Tablica 3. Razdioba ispitanika/ica prema statusu zaposlenja i učestalosti traženja posla, (N=58)	51

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Kretanje registrirane nezaposlenosti na području grada Splita (2004.-2018.).....	28
Grafikon 2. Registrirana nezaposlenost po dobnoj strukturi na području grada Splita 2013. godine	29
Grafikon 3. Registrirana nezaposlenost po dobnoj strukturi na području grada Splita 2019. godine	30
Grafikon 4. Registrirana nezaposlenost osoba u dobi od 19 do 29 godina po obrazovnoj strukturi na području grada Splita.....	31
Grafikon 5. Registrirana nezaposlenost mladih osoba u dobi od 19 do 29 godina prema djelatnosti prethodnog zaposlenja NKD 2007-2009 godine.....	33
Grafikon 6. Spolna razdioba ispitanika/ica, (N=58)	43
Grafikon 7. Dobna razdioba ispitanika/ica prema godini rođenja, (N=58).....	43
Grafikon 8. Razdioba ispitanika/ica prema broju članova u kućanstvu, (N=58)	44
Grafikon 9. Razdioba ispitanika/ica prema mjesečnim prihodima kućanstva, (N=58)	45
Grafikon 10. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju obrazovanja, (N=58).....	47
Grafikon 11. Razdioba ispitanika/ica prema statusu zaposlenja, (N=58)	47
Grafikon 12. Razdioba ispitanika/ica prema načinu traženja posla, (N=58)	48
Grafikon 13. Razdioba ispitanika/ica prema željenom radnom mjestu, (N=58).....	49
Grafikon 14. Razdioba ispitanika/ica prema učestalosti traženja posla u posljednjih godinu dana, (N=58).....	50
Grafikon 15. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva objavljenim natječajima za posao, (N=58).....	52
Grafikon 16. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, (N=58).....	53
Grafikon 17. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima samozapošljavanja, (N=58).....	54
Grafikon 18. Razdioba ispitanika/ica prema stupnju zadovoljstva mogućnostima volontiranja, (N=58).....	55

SAŽETAK

U vrijeme nastupa financijske krize u Republici Hrvatskoj, kao posljedica globalne krize, ali i drugih čimbenika koje su tomu prethodile, došlo je do rasta nezaposlenosti koji je imao kontinuirano rastući trend u razdoblju od 2008. do 2013. godine. Takvi uvjeti na tržištu rada posebno su pogodili mlade osobe starosne dobi od 19 do 29 godina što se odnosi i na područje grada Splita. Najveći udio nezaposlenih na području grada Splita ima završenu srednju školu, ali odmah potom slijede i mlade osobe sa završenom višom ili visokom školom što je zabrinjavajuća činjenica. Split se također suočava i s problemom depopulacije te odljeva mladih u inozemstvo. U ovom završnom radu istražuju se mogućnosti zapošljavanja mladih na području grada Splita za čiju se svrhu provodi anketno istraživanje na uzorku od 58 mladih osoba starosne dobi od 21 do 29 godina.

Ključne riječi: *poslovna kriza, nezaposlenost, zapošljavanje, Split, tržište rada*

SUMMARY

At the time of the onset of the financial crisis in the Republic of Croatia, as a consequence of the global crisis, but also other factors that preceded it, there was an increase in unemployment, which had a continuously increasing trend in the period 2008-2013. Such conditions in the labor market particularly affected young people aged 19 to 29, which also applies to the city of Split. The highest share of unemployed young people in the city of Split has a high school diploma, but it is immediately followed by young people with a college or university degree, which is a worrying fact. Split also faces the problem of depopulation and the outflow of young people abroad. This paper explores the employment opportunities of young people in the city of Split for the purpose of which a survey is conducted on a sample of 58 young people aged 21 to 29 years.

Keywords: *business crisis, unemployment, employment, Split, labor market*

PRILOG

Prilog br. 1. – anketni upitnik

Poštovani ,

Molim Vas da izdvojite nekoliko minuta za popunjavanje ankete na temu „Zapošljavanje mladih u kriznim uvjetima na području grada Splita,, . Anketa se provodi u svrhu istraživanja diplomskog rada pri Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Splitu. Popunjavanje ankete je anonimno. Unaprijed Vam zahvaljujem na trudu i izdvojenom vremenu.

1. Spol *

- Muško
- Žensko

2. Godina rođenja *

3. Broj članova Vašeg domaćinstva: *

4. Ukupni mjesečni prihodi Vašeg domaćinstva: *

- manje od 2500 kn
- 2501-4500 kn
- 4501-6500 kn
- 6501-8500 kn
- više od 8500 kn

5. Vaš stupanj obrazovanja: *

- završena osnovna škola
- završena trogodišnja srednja škola
- završena četverogodišnja srednja škola
- završena viša škola
- završen fakultet ili diplomski studij
- završen poslijediplomski studij

6. Vaš trenutni status zaposlenja: *

- nezaposlen/a
- zaposlen/a

7. Koliko ste često u posljednjih godinu dana aktivno tražili posao? *

- svakodnevno
- nekoliko puta tjedno
- rijetko
- nisam ga uopće tražio/la

8. Na koje načine ste tražili posao? *

- HZZ
- Privatna agencija za zapošljavanje
- putem oglasa (internet, novine)
- Other:

9. Koje poslove biste voljeli obavljati? *

- uredsko administrativne poslove
- organiziranje događanja
- telemarketing
- intelektualne usluge
- poslove na računalu
- fizičke poslove
- poslove u ugostiteljstvu i turizmu
- usluge mobilnim i fiksnim operaterima
- rad u trgovini
- istraživanje tržišta
- Ostalo:

10. Jeste li odbili neke poslove? *

- da
- ne

11. Imate li problema s pronalaženjem posla u struci? *

- da
- ne

12. Biste li prihvatili posao van struke? *

- da
- ne

- radije bih pokušao/la u inozemstvu

13. Biste li pristali na volonterski rad? *

- da
- ne

14. Ocijenite Vaše zadovoljstvo objavljenim natječajima za posao (1- nimalo zadovoljan/a 5- potpuno zadovoljan/a) *

1 2 3 4 5

15. Ocijenite Vaše zadovoljstvo mogućnostima stručnog osposobljavanja (1- nimalo zadovoljan/a 5-potpuno zadovoljan/a) *

1 2 3 4 5

16. Ocijenite Vaše zadovoljstvo mogućnostima samozapošljavanja (1- nimalo zadovoljan/a 5- potpuno zadovoljan/a) *

1 2 3 4 5

17. Ocijenite Vaše zadovoljstvo mogućnostima volontiranja (1- nimalo zadovoljan/a 5- potpuno zadovoljan/a) *

1 2 3 4 5