

*Tržište rada u svijetu*

# NEDOSTAK STRUČNE RADNE SNAGE NIKADA NIJE BIO TAKO DRASTIČAN

Studija poznate svjetske agencije za zapošljavanje Manpower otkrila je da je 2015. godina u Njemačkoj, vodećem europskom gospodarstvu, bila obilježena velikim nedostatkom kvalificiranih radnika, koji nije bio toliko drastičan još od 2006! Do sličnog problema dolazi i u mnogim drugim zemljama svijeta, a još je i veći u onim zemljama u kojima životni standard nije toliko visok pa, u skladu s time, ni prihodi stručnjaka nisu toliko dobri kao u nekim drugim, razvijenijim zemljama.

U posljednjih nekoliko godina prosječni troškovi zapošljavanja su porasli širom svijeta, a zapošljavanje radnika s odgovarajućim zanimanjima postaje sve veći izazov za odjele ljudskih resursa. Jaz između ponude i potražnje na tržištu rada je sve veći, a različitim inicijativama kao što je, primjerice, nedavni program masovnog zapošljavanja useljenika i izbjeglica u nekim europskim zemljama, pokušava se ublažiti takav negativan trend. Poznata svjetska agencija za zapošljavanje Manpower još je u prvom tromjesečju 2015. godine ispitala više od 41 700 menadžera zaduženih za ljudske resurse u 42 zemlje svijeta, a u trećem tromjesečju 2016. njih još 42 000 u 43 zemlje o poteškoćama pri pronalazanju kvalificiranih radnika i o tome koja se zanimanja najteže pronalaze. Tvrtkama su pri tome postavljena pitanja o razlozima i posljedicama nedostatka kvalificiranih radnika te koje mjere poduzeti za zaustavljanje takvog trenda.

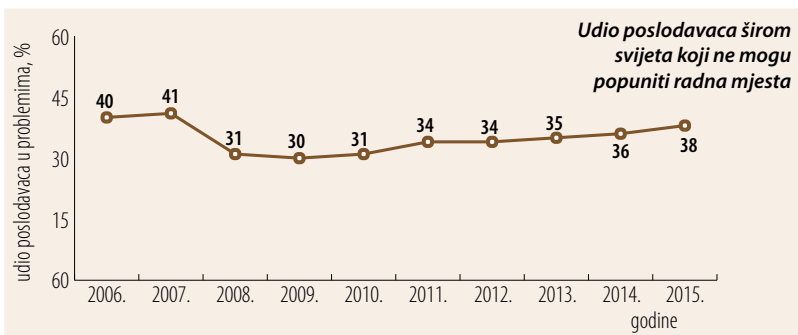
## Rezultati studije

Studija koju je proveo Manpower je pokazala da 38% tvrtki širom svijeta ima poteškoća pri zapošljavanju radnika, što je najviše od 2007. i za dva postotna boda više od 2014. godine. Tako je u Njemačkoj 2016. čak 49% tvrtki imalo problem s nedostatkom radne snage, što je najviša razina još od 2006 i za tri postotna boda viša nego 2015. godine, što stvara veliki pritisak na gospodarstvo. Takva situacija sa zapošljavanjem za svaku sedmu tvrtku u Njemačkoj postala je još teža u odnosu na 2015. godinu. Istodobno je tijekom

proteklog desetljeća porastao broj tvrtki s značajnim nedostatkom kvalificiranih radnika, a jedino je 2010. i 2013. godine njemačko gospodarstvo imalo manje problema pri traženju kvalificiranih kadrova. U svemu tome, najteže je bilo pronaći zaposlenike s obrtničkim zanimanjima, profesionalne trgovce i inženjere.

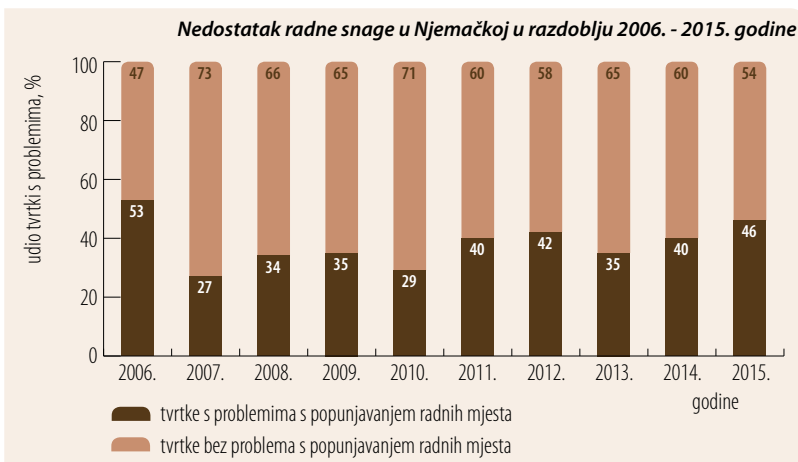
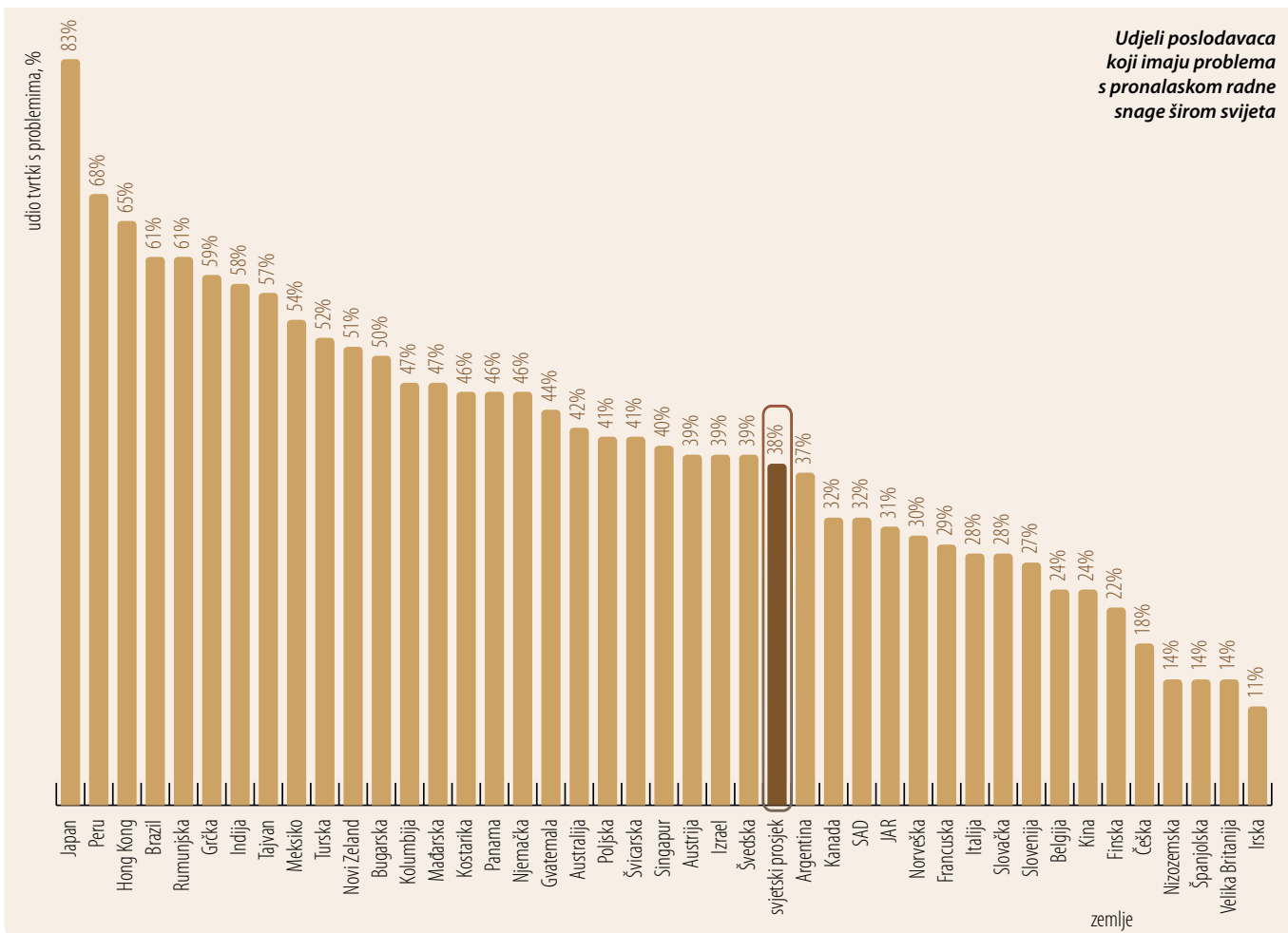
Iako tvrtke mnogo investiraju u inovacije i daljnju edukaciju svojih zaposlenika, posebno velike poteškoće poslodavci imaju s zapošljavanjem kvalificiranih radnika i onih s obrtničkim zanimanjima, a ona su u svijetu već petu godinu za redom najtraženija (u Njemačkoj je takvo stanje još od 2007!). U odnosu na prethodnu, 2015. godinu situacija s pronalazanjem inženjera u Njemačkoj se 2016. dodatno pogoršala, iako menadžeri ljudskih resursa primjećuju poboljšanje situacije kod zapošljavanja stručnjaka iz područja informatike (tzv. IT sektoru).





**Najveće prepreke u Njemačkoj**

Najčešći problem tvrtkama u Njemačkoj predstavlja opadajući broj prijava kandidata, tako da svaki treći poslodavac ima problema s popunjavanjem radnih mjesta. Isto tako, problem je i nedostatak kandidata s odgovarajućim stručnim zanimanjima, zbog čega se često oni ne mogu zaposliti. Istodobno, iako sve manje tvrtki može naći stručnjake, uspješan pronalazak radne snage manje ovisi o stručnom znanju kandidata, a



više o volji i sposobnosti potencijalnih zaposlenika za usvajanje novih znanja. Stoga bi se tvrtke trebale fokusirati na ulaganja u potencijale i na ispravljanje nedostataka u vještinama zaposlenih, a ne čekati idealnog kandidata. Tako jedan od čelnika Manpowera u Njemačkoj ističe: "Tržište rada ne drži više korak s gospodarskim rastom. Kako bi gospodarski motor nastavio raditi, potrebne su nove ideje poput načina zapošljavanja ljudi. Zapošljavanje izbjeglica trebalo bi ublažiti problem."

Procjenjuje se da u svijetu čak 40% tvrtki ima poteškoća s popunjavanjem otvorenih radnih mjesta. Međutim, u drugim europskim zemljama nije toliki drastični nedostatak kvalificiranih

radnika kao u Njemačkoj, gdje je čak 46% tvrtki 2015. imalo veliki problem s nedostatkom radnika, odnosno za šest postotnih bodova više nego prethodne godine. Tako je svaka druga njemačka tvrtka zbog nedostatka osoblja bila primorana odbiti poslove, a više od 40% tvrtki bilo je manje konkurentno i inovativno zbog nedovoljnog broja kvalificiranih radnika. U vezi s time, predstavnik Manpowera napominje: "Cijela generacija 'baby boom' približava se odlasku u mirovinu. Taj jaz poslodavci trebaju popuniti, npr. ciljanim programima za osposobljavanje mladih. Postoji hitna potreba za djelovanjem ako njemačke tvrtke žele zauzeti vodeću poziciju u velikom trendu industrije 4.0. Primjerice, više se isplati interno kvalificirati radnika za nove zahtjeve, umjesto da se traži savršeni stručnjak."

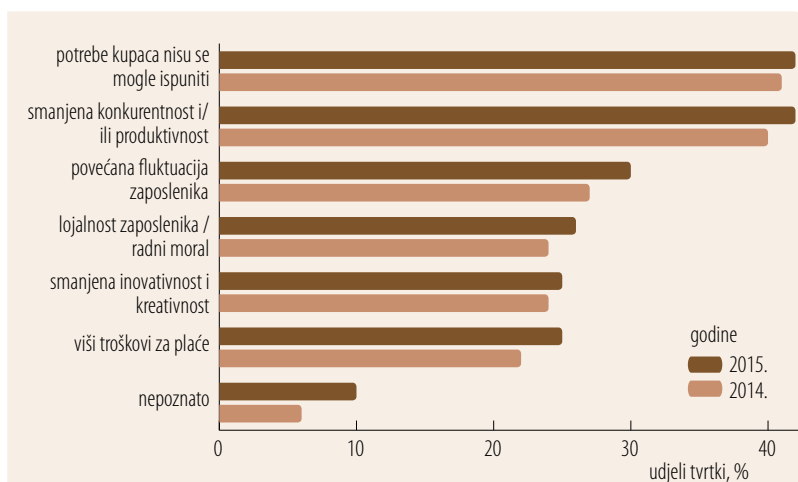
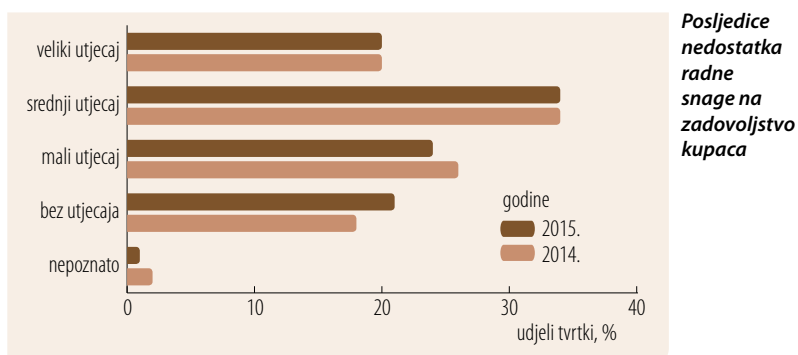
### Kako je u drugim zemljama?

Za razliku od Njemačke, u Norveškoj se 2016. situacija znatno poboljšala u odnosu na prethodnu godinu, jer je tek svaki šesti poslodavac (16%) imao problema pri popunjavanju radnih mjesta, dok ih je 2015. bilo čak 30%. U Nizozemskoj samo 17% tvrtki ima takve poteškoće, a u Velikoj Britaniji samo njih 18%, iako se konkurencija među kvalificiranim kandidatima u tim zemljama povećala u odnosu na 2015. godinu. Mnoge tvrtke iz zemalja Zapadne Europe stoga u potragu za stručnjacima odlaze u zemlje Srednje, Istočne i Jugoistočne Europe, a tamo je upravo zbog toga situacija još teža.

U drugim pak dijelovima svijeta je u 2016. u odnosu na prethodnu godinu zabilježen sve veći broj poslodavaca koji su izvjestili o nedostatku radne snage (u 29 od 42 zemalja), a do njihov je broj najviše povećan u Singapuru, Južnoj Africi, Rumunjskoj i Grčkoj. Tako je 2015. udio tvrtki s poteškoćama s popunjavanjem slobodnih radnih mjesta u svijetu iznosio 38%, dok je 2014. taj udio iznosio 36%, što je ujedno najveći udio nakon početka ekonomske krize 2008. godine. Međutim, zanimljivo je da je 2007. godine, u vremenu prije krize, 41% tvrtki diljem svijeta iskusilo nedostatak radne snage, dok je takvih 2009. bilo samo 30%. U 12 zemalja svijeta, od kojih je šest u Americi, a pogotovo u Argentini i Panami, u 2015. je zabilježeno je smanjenje nedostatka kvalificirane radne snage u odnosu na 2014. godinu. S druge strane, najteža je situacija 2015. godine bila u Japanu (gdje je čak 83% tvrtki imalo takvih problema) i u Peruu (68%), dok je u Irskoj udio tvrtki s tim problemima bio samo 11%.

### Neke od posljedica i uzroka nedostatka kvalificiranih radnika

Više od polovice (54%) ispitanih poslodavaca u 2014. godini u svijetu izjavilo je da nedostatak



radnika ima velik ili srednji utjecaj na zadovoljavanje potreba kupaca, dok ih je samo 21% istaknulo da taj nedostatak nema utjecaja na odnos s kupcima. Osim utjecaja na zadovoljavanje potreba kupaca zbog nedostatka kvalificiranih radnika, 42% ispitanih poslodavaca je imalo problema i sa smanjenjem konkurentnosti i produktivnosti, 30% s povećanom fluktuacijom zaposlenika, dok ih je 26% primijetilo manju lojalnost i moral zaposlenika.

Kao pet najčešćih razloga problema s pronalaženjem radne snage tvrtke navode:

**Najtraženija zanimanja 2015. i radna mjesta koja su se najteže popunjavala u Njemačkoj 2016. godine**

redni broj	najtraženija zanimanja u 2015.	redni broj	najteže popunjavana radna mjesta u 2016.
1.	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja	1.	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja
2.	menadžeri i rukovoditelji	2.	prodajno osoblje
3.	tehničari	3.	inženjeri
4.	informatički stručnjaci	4.	menadžeri
5.	inženjeri	5.	liječnici i stručnjaci u području zdravstva (bez njegovatelja)
6.	stručnjaci za financije i računovodstvo	6.	informatički stručnjaci
7.	prodajno osoblje	7.	vozači
8.	voditelji prodaje	8.	voditelji prodaje
9.	vozači	9.	njegovatelji
10.	liječnici i stručnjaci u području zdravstva (bez njegovatelja)	10.	zaposlenici u restoranima i hotelima

## Najtraženija zanimanja u nekim europskim zemljama 2015. godini

redni broj	zemlje				
	Austrija	Francuska	Velika Britanija	Mađarska	Grčka
	zanimanja				
1.	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja	prodajno osoblje
2.	tehničari	vozači	inženjeri	vozači	menadžeri i rukovoditelji
3.	vozači	asistenti / uredski poslovi (administrativna zanimanja)	vozači	inženjeri	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja
4.	asistenti / uredski poslovi (administrativna zanimanja)	prodajno osoblje	prodajno osoblje	stručnjaci za financije i računovodstvo	inženjeri
5.	menadžeri i rukovoditelji	menadžeri i rukovoditelji	stručnjaci za financije i računovodstvo	informatički stručnjaci	asistenti / uredski poslovi (administrativna zanimanja)
6.	prodajno osoblje	liječnici i stručnjaci u području zdravstva (bez njegovatelja)	menadžeri i rukovoditelji	srednji menadžment	informatički stručnjaci
7.	inženjeri	tehničari	medicinske sestre	liječnici / stručnjaci u području zdravstva (bez njegovatelja)	tehničari
8.	informatički stručnjaci	informatički stručnjaci	tehničari	radnici u proizvodnji / strojari	stručnjaci za financije i računovodstvo
9.	financije i računovodstvo	zaposlenici u restoranima i hotelima	asistenti / uredski poslovi (administrativna zanimanja)	prodajno osoblje	polukvalificirani radnici
10.	medicinske sestre	voditelji prodaje	zaposlenici u korisničkoj podršci i servisu	zaposlenici u restoranima i hotelima	voditelji prodaje
broj ispitanih tvrtki	753	1002	2100	750	750
udio tvrtki s problemima pri zapošljavanju, %	39	29	14	47	59
udio tvrtki bez problema pri zapošljavanju, %	61	71	86	53	41

- premalen broj ili općenit nedostatak kandidata: 35%
- nedovoljna stručna znanja: 34%
- nedostatak iskustva kandidata: 22%
- nedostatak socijalnih vještina kandidata: 17%
- previsoke plaće koje kandidati zahtijevaju: 13%.

## Deset najtraženijih zanimanja u svijetu u 2015. godini

redni broj	zanimanje
1.	kvalificirani radnici / obrtnička zanimanja
2.	prodajno osoblje
3.	inženjeri
4.	tehničari
5.	vozači
6.	menadžeri i rukovoditelji
7.	stručnjaci za financije i računovodstvo
8.	asistenti / uredski poslovi (administrativna zanimanja)
9.	informatički stručnjaci
10.	radnici u proizvodnji / strojari

## Kako riješiti problem?

Većina menadžera ljudskih resursa (47% u 2014. i 39% u 2015. godini) fokusirala se na nove mjere zapošljavanja. Osim obrazovanja i osposobljavanja postojećih radnika, primijenili su inovativne unutarnje i vanjske mjere zapošljavanja, uvođenje dodatnih pogodnosti ili većih početnih plaća.

Nove mjere kao što je iskorištavanje još neiskorištenih kapaciteta kandidata ili zapošljavanje kandidata koji ne potječu iz neposredne okolice tvrtke i koji se ubrajaju u ciljane skupine mladih pokušava iskoristiti svaki peti poslodavac (22%). Tek 8% menadžera ljudskih resursa fokusirano je na određene kandidate koji trenutačno ne mogu doprinijeti potrebnim znanjem, ali imaju potencijal da ga steknu, dok se 18% njih oslanja na alternativne radne modele. Većina njih se pri tome oslanja na vlastite baze podataka kako bi se identificirali potencijalni kadrovi.

Međutim, poražavajuće je da 21% menadžera ne primjenjuje neku točno određenu mjeru za rješavanje problema nedostatka radnika i nikakvu ciljanu mjeru protiv toga! Isto tako, samo jedan od deset ispitanih poslodavaca mijenja strategiju zapošljavanja kako bi se fokusirao na još neiskorištene kapacitete kandidata.

U svakom slučaju, poslodavci najčešće primjenjuju dva glavna rješenja. Prvo je razvoj novih mjera ljudskih resursa jer je tradicionalnim praksom zapošljavanja teško postići drugačije rezultate, što npr. znači redefiniranje specifikacija zahtjeva. S druge strane, tu je i omogućavanje dodatnog razvoja i motiviranje sadašnjih zaposlenika na daljnji napredak u karijerama. ■

Izvornik: [www.cci-wissensportal.de](http://www.cci-wissensportal.de)

### Koliko zarađuju inženjeri u Njemačkoj?

Za razliku od zemalja 'Trećeg svijeta' i onih 'u tranziciji' (koja u pravilu traje i traje), visokorazvijene i industrijalizirane zemlje, odnosno poslodavci iz tih zemalja mogu si priuštiti dobro plaćati stručnjake. Jedna od tih zemalja svakako je i Njemačka koja je već godinama cilj većine ekonomskih emigranata iz Jugoistočne Europe (ali i iz svih drugih dijelova svijeta), a osobito je poznata po tome da dobro plaća inženjere i liječnike. Razlog za to mnogima je čudan, ali mladi Nijemci uistinu se nerado odlučuju za inženjerska zanimanja, čiji je studij težak, dugo traje i u pravilu zahtijeva dobro vladanje matematikom, fizikom i drugim prirodnim i tehničkim područjima. Isto tako, mladi Nijemci se nerado odlučuju i za liječnički poziv jer se također radi o teškom studiju, nakon čega redovito slijedi nekoliko godina mukotrpnog stažiranja, specijalizacije i sl. pa se u pravilu tek u četrdesetima stječe određeni status i može početi dobro zarađivati.

Razlog je to zašto su inženjeri u Njemačkoj među najbolje plaćenim zanimanjima, što je ujedno i razlog zašto njemačke tvrtke privlače inženjere iz cijelog svijeta. Pri tome, prema posljednjim podacima, bruto plaća inženjera u Njemačkoj danas iznosi 67 681 euro godišnje, što je čak i za 10 000 eura više nego prije 10 godina. Naravno, treba još jednom naglasiti da se radi o godišnjoj bruto plaći, odnosno o iznosu od kojega treba oduzeti ne baš male poreze i doprinose (gotovo iste kao u Hrvatskoj!). Isto tako, treba reći da je to prosjek i da plaća uvelike ovisi o struci, završenom obrazovanju, radnom iskustvu, ali i dijelu Njemačke u kojemu se tvrtka nalazi.

#### Šest najbolje plaćenih inženjerskih struka u Njemačkoj danas

redni broj	područje gospodarstva	godišnja bruto plaća, eura	
		medijan	srednja vrijednost
1.	industrija poluvodiča	83 232	88 972
2.	telekomunikacije	79 660	82 401
3.	zračni promet	68 728	78 773
4.	industrija vozila	69 293	77 370
5.	farmaceutika	70 680	75 914
6.	konzalting	61 885	75 863
7.	informatika	70 224	74 341
8.	automobilska industrija	70 211	74 214
9.	kemija	72 650	73 767
10.	strojogradnja	68 026	72 836

#### Deset područja s najboljim inženjerskim plaćama u Njemačkoj danas

redni broj	inženjerska struka	srednja godišnja bruto plaća, eura
1.	inženjeri u industriji vozila	72 568
2.	proizvodni inženjeri	67 364
3.	inženjeri elektrotehnike	66 939
4.	inženjeri strojarstva	64 748
5.	konstruktori	62 206
6.	građevinski inženjeri	53 750

