

# Stručno obrazovanje u funkciji zapošljavanja

Nada Kerovec  
Hrvatski zavod za zapošljavanje  
Zagreb

Pregledni rad  
UDK 331.108:377.4  
Primljeno: veljača 1997.

*U ovom članku analizira se jedan od načina kako prevladati visoku nezaposlenost i njezine posljedice, a to je stručno obrazovanje, u prvom redu nezaposlenih osoba te zaposlenih osoba kojima prijete nezaposlenost. Neke europske zemlje stručno obrazovanje stavljaju u središte politike tržišta rada i imaju doista bogata iskustva u tome. Radi se, prije svega, o skandinavskim zemljama na čija se iskustva autorica u članku osvrnula. Također su prikazana dosadašnja prilično bogata iskustva stručnog obrazovanja u funkciji zapošljavanja u Hrvatskoj. Pored toga prikazane su potrebe za obrazovanjem radnika koje su iskazala poduzeća u istraživanju provedenom krajem 1996. godine, spremnost nezaposlenih osoba na (daljnje) obrazovanje te realizirane aktivnosti stručnog obrazovanja u organizaciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.*

## UVOD

Već duže vrijeme pažnju svjetske stručne javnosti glede tržišta rada zaokupljaju dva problema:

- kako suzbiti masovnu nezaposlenost,
- kako izbjeći eksploataciju rada u svrhu postizanja gospodarske prednosti.

U ovom ćemo se radu pozabaviti samo jednim od aspekata prvog spomenutog problema: profesionalnom mobilnošću, ili konkretnije stručnim osposobljavanjem i obrazovanjem u svrhu smanjenja nezaposlenosti. Naime, nezaposlenost je posljednjih godina u Europi bila u znatnom usponu, čak i u onim zemljama koje su već dostigle (i godinama održavale) tzv. punu zaposlenost (npr. Švedska). Tako je potkraj 1996. godine stopa nezaposlenosti u Europskoj uniji iznosila oko 11%, uz vrlo visok postotak dugotrajne nezaposlenosti - oko 43%, naspram 10% odnosno 15% u SAD-u i Japanu (EUR-OP News, 1996:8).<sup>1</sup> Naravno, rješavanje opće nezaposlenosti, prije svega, ovisi o gospodarskom rastu u pojedinim europskim zemljama te o kvantitativnoj i kvalitativnoj (ne)podudarnosti potražnje za radom i ponude radne snage. No, postojeći raskorak između tih dviju pojava potrebno je kontinuirano prevladavati mjerama politike tržišta rada, pri čemu u mnogim zemljama poticanje na stručno osposoblja-

vanje nezaposlenih i zaposlenih osoba (kojima prijete nezaposlenost) ima središnju ulogu.

Poticanje pokretljivosti radne snage trebalo bi prije svega shvatiti kao jedan od načina prilagodbe pojedinaca pogođenih strukturnim promjenama. U makroekonomskom smislu čini se da je mobilnost radne snage prije rezultat nego uzrok ekonomskog rasta. Od mikroekonomskih mjera namijenjenih poticanju veće pokretljivosti ne mogu se očekivati spektakularni rezultati. Često postoje ozbiljne prepreke i ekonomske destimulacije za pojedince da mijenjaju zanimanje ili pak mjesto stanovanja. Otklanjanje nekih institucionalnih prepreka trebalo bi biti praćeno adekvatnom politikom tržišta rada koja će uključivati mjere poput prekvalifikacije, kvalitetnog posredovanja, poticanja mobilnosti i dr. što će smanjiti troškove tih prijelaza i poboljšati produktivnost, a tako i zapošljivost osoba pogođenih strukturnim promjenama (Flexibility in the Labour Market, 1986:77).

Profesionalna pokretljivost je ona dimenzija pokretljivosti radne snage koja najviše obećava i najmanje je kontroverzna kao reakcija na strukturne promjene u gospodarstvu. Obično je povezana sa statusnom pokretljivošću, odnosno visinom zarade i uvjetima rada. Međutim, profesionalna pokretljivost ne mora

<sup>1</sup> U 1996. godini u nekim EU zemljama zabilježene relativno visoke stope nezaposlenosti, npr.: Španjolska 22,3%, Finska 15,9%, Belgija 14,2%, Poljska 13,8%, Irska 13,1%, Italija 12,2%, Francuska 11,8%, Njemačka 11,2%, Bugarska 11,1%, dok su u nekim drugim europskim zemljama one bile znatno niže, npr. u Češkoj 3,0%, Islandu 3,8%, Švicarskoj 4,6%, Norveškoj 5,4%, Austriji 5,7% itd. (Bulletin of Labour Statistics, 1996-4, ILO, Geneva, str. 54-68.). U Republici Hrvatskoj stopa nezaposlenosti iznosila je u prosincu 1996. 15,9% (Mjesečno statističko izvješće, br. 1, 1997, Državni zavod za statistiku, Zagreb).

nužno slijediti uzlaznu liniju. Neki se radnici njome koriste kako bi poboljšali svoj profesionalni status, ali postoji značajan broj radnika koji, pod pritiskom ekonomskih okolnosti, prihvaćaju "silaznu" pokretljivost kako bi izbjegli zamku dugotrajne strukturne nezaposlenosti. Neka istraživanja spremnosti na prostornu i profesionalnu pokretljivost provedena u Hrvatskoj su pokazala da nezaposlene osobe preferiraju uzlaznu profesionalnu pokretljivost, a pokazuju otpor prema silaznoj profesionalnoj pokretljivosti. Tako npr. prema rezultatima istraživanja provedenog 70-ih godina na populaciji nezaposlenih osoba registriranih u službama za zapošljavanje 61,9% ispitanika bilo je spremno prihvatiti vertikalnu uzlaznu profesionalnu pokretljivost (dakle prijelaz u drugo zanimanje uz mijenjanje razine obrazovanja), 57,8% horizontalnu promjenu zanimanja (dakle na istoj razini obrazovanja), a 61,7% odbijalo je silaznu profesionalnu pokretljivost (Jureša-Persoglio, 1981:39).

Nisu sve kategorije stanovništva podjednako spremne na profesionalnu pokretljivost. Budući da je izbor zanimanja za žene uži nego za muškarce, profesionalna pokretljivost žena niža je u usporedbi s muškarcima. Međutim, s porastom stopa ženskog zapošljavanja, njihova profesionalna mobilnost predstavlja sve značajniju ulogu u usklađivanju procesa na tržištu rada. Stopa profesionalne pokretljivosti značajno opada sa starošću. Do 35. godine ona je znatno viša od prosječne, dok kod starijih dobnih skupina opada (Flexibility in the Labour Market, 1986:73). Prema već spomenutom istraživanju provedenom u Hrvatskoj, oženjene mlade osobe nižih obrazovnih razina bile su spremnije na profesionalnu pokretljivost. Muškarci su pokazivali veću spremnost na promjene koje zahtijevaju obrazovanje za viši stupanj stručne spreme, dok su žene u većoj mjeri od muškaraca pristajale na obavljanje poslova za koje je potrebna niža stručna sprema od stečene (Jureša-Persoglio, 1981: 40).

#### ISKUŠTVA NEKIH ZEMALJA U STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

Većina zemalja prioritet u kreiranju i provođenju programa za poticanje zapošljavanja daje stručnom osposobljavanju nezaposlenih i potencijalno nezaposlenih osoba jer je, prema nalazima mnogih istraživanja u svijetu, najbolji

put za dobivanje stalnog zaposlenja poboljšanje kvalifikacija tražilaca zaposlenja (koje se kvalifikacije mogu steći kroz privremene poslove, obrazovanje ili kroz posebne programe kreiranja radnih mjesta). Čini se da najbogatija iskustva u stručnom osposobljavanju imaju skandinavske zemlje, gdje ono čini okosnicu njihove politike tržišta rada. U tim zemljama obrazovanje je sredstvo da se:

- poboljša kvaliteta rada u svim segmentima tržišta rada,
- poveća fleksibilnost i mobilnost na tržištu rada,
- mobiliziraju marginalne skupine, uz dodatne ciljne napore za razmještanje (alokaciju) radnih mjesta, stručnog osposobljavanja i traženja posla (A Nordic Approach to Labour Market Policy, 1995:72).

U Švedskoj se stručno osposobljavanje koristi kao protuciklička mjera kako bi se u doba recesije ili u doba uspona uklonila ili smanjila "uska grla" u ponudi i potražnji radne snage. Cilj je te mjere, pored uspostavljanja ravnoteže na tržištu rada, i poticanje ekonomskog rasta. Naime, stručno osposobljavanje i pre-kvalifikacija usmjeravaju radnu snagu u propulzivne grane gospodarstva te tako smanjuju strukturnu nezaposlenost. Jedan je od ciljeva također utjecanje na stupanj segmentacije radne snage te širenje jednakosti među različitim društvenim skupinama.

Skupine kojima je stručno osposobljavanje posebno potrebno jesu hendikepirane osobe, osobe nižeg obrazovanja i osobe s niskim osobnim dohotkom, a ono je također ponekad nužno za osobe koje ulaze u tržište rada ili se na nj vraćaju. Tako npr. oko 20% sudionika raznovrsnih programa obrazovanja čine dugotrajno nezaposleni, a oko 20% su hendikepirani. U tim mjerama stariji su radnici poprilično zanemareni (Ossvik, 1982).

U Danskoj je 1960. godine prijelaz s pretežito poljoprivredne na industrijsku proizvodnju rezultirao utemeljenjem sustava stručnog obrazovanja odraslih osoba. To obrazovanje ne samo da je za polaznike besplatno već dobivaju financijsku kompenzaciju tijekom školovanja, čija visina ovisi o obrazovnom programu. U sustavu stručnog osposobljavanja odraslih osoba nalaze se 24 centra za obrazovanje za zanimanja koji pružaju mogućnost školovanja

vanja za više od 50 zanimanja. Oko trećina polaznika jesu nezaposlene osobe.

Kao i u Švedskoj, tako je i u Danskoj stručno obrazovanje vrlo značajan instrument politike tržišta rada i istodobno značajan element ekonomske politike. Čitav sustav stručnog osposobljavanja pridonosi:

- otklanjanju neravnoteže na tržištu rada,
- poboljšanju šansi za zapošljavanje nezaposlenih osoba,
- stimuliranju rotacije radnih mjesta na tržištu rada,
- podupiranju inicijativa za unapređenje zapošljavanja.

Obrazovni programi nude se i zaposlenim i nezaposlenim osobama. U osnovi se ti programi mogu podijeliti u tri široke skupine:

1. **Nacionalni tečajevi** koji omogućuju pojedincima da steknu, zadrže ili poboljšaju svoju stručnu spremu u skladu s potrebama tržišta rada. Polaznici tih tečajeva su zaposlene i nezaposlene osobe.

2. **Tečajevi usmjereni poduzećima** koji su u pravilu za poduzeća besplatni. Ako poduzeće naruči poseban obrazovni program, a pogotovo ako on znatno odstupa od uobičajenih programa, tada poduzeće sudjeluje u financiranju izvođenja programa.

3. **Posebni tečajevi za nezaposlene osobe** čiji je glavni cilj povećati "zapošljivost" polaznika. Ciljane skupine kojima je taj tip obrazovanja namijenjen jesu nezaposlene osobe koje se teže zapošljavaju, npr. mlade osobe (od 16 do 25 godina) nižeg obrazovanja koje se uključuju u programe koji traju najmanje 18 mjeseci, dugotrajno nezaposleni (više od 4 godine), osobe koje su napustile školovanje, žene itd. (Adult Vocational Training, 1994).

U **Velikoj Britaniji** mlade osobe ulaze na tržište rada ranije nego u drugim zemljama. Stoga je većina programa stručnog osposobljavanja usmjerena na tu populaciju.

Određeni uspjeh imao je program pružanja šansi omladini iz 1978. godine (Youth Opportunities Programme) koji je donekle uspio smanjiti omladinsku nezaposlenost. Većina sudionika tog programa polazila je pripreme tečajeva ili je pak stjecala radno iskustvo radajući dobrovoljno ili na povremenim poslovima u poduzećima. Uvjet za sudjelovanje u programu bio je da je mlada osoba morala biti neza-

poslena najmanje 6 tjedana nakon završetka škole. Program je bio namijenjen osobama od 16 do 18 godina. U programu su mogli ostati najdulje 12 mjeseci. Paradoks tog programa bio je taj što je privlačio mlade ljude u radnu snagu. Pored toga, njegovim se provođenjem nezaposlenost od tinejdžera prebacivala na mlade osobe iznad 18 godina (Standing, 1986: 82).

YOP je 1983. godine zamijenjen Programom stručnog zapošljavanja omladine koji je mladim osobama nakon napuštanja škole nudio jednogodišnje radno iskustvo kombinirano s najmanje 13 tjedana stručnog osposobljavanja. Taj je program bio namijenjen šesnaestogodišnjacima koji su napustili školovanje (Standing, 1986:84).

Početkom 90-ih godina stručno osposobljavanje mladih osoba koje nisu bile zaposlene provodilo se kroz dva programa: Obrazovanje mladih (Youth Training - YT) i Svjedodžbe za mlade (Youth Credits - YC). Sudjelovanjem u YC programu osoba je stjecala svjedodžbu na najmanje drugom stupnju nacionalne kvalifikacije zanimanja (National Vocational Qualifications - NVQ) te garanciju za posao u trajanju 2 godine. Tijekom sudjelovanja u tom programu osoba je također prošla tretman profesionalne orijentacije na temelju kojeg je sama definirala individualni akcijski plan. Unutar tog programa tijekom 1995. i 1996. godine uveden je također suvremeni tip naukovanja kako bi se podigla kvalifikacijska razina obrazovanja mladeži na najmanje 3. stupanj NVQ.

Od nezaposlenih osoba koje su tijekom 1993. i 1994. godine završile neki od tečajeva iz programa Obrazovanja mladih osoba 50% bilo je nakon šest mjeseci zaposleno, a procjenjuje se da je oko 70% profitiralo od programa bilo da su se zaposlili, nastavili obrazovanje u nekom drugom vladinom programu ili pak u redovitom obrazovanju (Lindley, 1996:173-174).

#### **POTREBE I REALIZACIJA OBRAZOVNIH AKTIVNOSTI U HRVATSKOJ**

U Zakonu o zapošljavanju u članku 5. (Narodne novine, 59/1996) naznačeno je da posredovanje pri zapošljavanju uključuje, između ostaloga, i obrazovna djelovanja, koja su dalje definirana u članku 7. na sljedeći način:

“Obrazovna djelovanja obuhvaćaju stručno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i specijalizaciju te osiguravaju nezaposlenim i drugim osobama stjecanje i dopunjavanje znanja i vještina potrebnih za zaposlenje, odnosno za promjenu zaposlenja.”

Tako definirana funkcija posredovanja pri zapošljavanju u Zakonu o zapošljavanju ne samo da omogućuje nezaposlenim osobama da steknu svoje prvo zanimanje, dodatno zanimanje ili dodatna znanja i vještine koje će im povećati šanse na tržištu rada, nego daje mogućnost zaposlenim osobama kojima prijete nezaposlenost da dodatnim obrazovanjem izbjegnu takvu sudbinu.

#### *Potrebe za obrazovnim aktivnostima zaposlenih radnika u Hrvatskoj*

Istraživanjem prognoziranih potreba za radnicima i viškova radnika koje Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi u poduzećima naše zemlje svake godine, za 1996. i 1997. godinu snimljene su također i potrebe poduzeća za stručnim osposobljavanjem, dokvalifikacijom i prekvalifikacijom. Tako su anketirana poduzeća (obuhvat istraživanja prema ukupnom broju zaposlenih osoba u Hrvatskoj iznosio je 57,4%) za 1996. godinu iskazala potrebu za obrazovanjem 12.256 radnika. Od tog je broja 6.718 (54,8%) radnika trebalo stručno osposobiti, 2.542 (20,7%) dokvalificirati i 2.996 (24,4%) prekvalificirati. Nadalje, promatrano po djelatnostima, 11.030 (90,0%) radnika za koje su anketirana poduzeća iskazala potrebu za dodatnim obrazovanjem bilo je zaposleno u privredi (i to većinom u industriji i željezničkom prometu). Povratnu informaciju koliki je broj od tih potreba zadovoljen, tj. koliko se tih radnika doista obrazovalo, nemamo.

Za 1997. godinu anketirana su poduzeća (obuhvat 52,6%) iskazala potrebu za obrazovanjem 12.663 radnika, dakle gotovo isto kao i za prethodnu godinu. Od tog broja 7.548 (59,6%) radnika trebalo bi stručno osposobiti, 2.827 (22,3%) dokvalificirati i 2.288 (18,1%) prekvalificirati. Dakle, stručno je osposobljavanje potrebno preko polovici radnika za koje poduzeća smatraju da im treba dodatno obrazovanje kako bi ih se produktivno zaposlilo, a tek manji broj potrebno je prekvalificirati ili dokvalificirati. Budući da nemamo informaciju za koje je zanimanje ili na kojem stupnju

stručne spreme stručno obrazovanje potrebno, možemo na temelju postojećih informacija pretpostaviti da su poduzećima najveći problem radnici nižih obrazovnih razina (većinom nekvalificirani).

U sljedećoj su tablici prikazane potrebe za obrazovanjem zaposlenih radnika u anketiranim poduzećima po djelatnostima za 1997. godinu.

Promatrano prema djelatnostima (NKD), najveći broj radnika potrebno je dodatno obrazovati u prerađivačkoj industriji (4.787 osoba ili 37,8% ukupnog broja potreba za stručnim obrazovanjem), a slijedi područje prometa, skladištenja i veza (1.868 ili 14,8%), zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (1.324 ili 10,5%) i građevinarstva (1.114 ili 8,8%). Istodobno, prerađivačka industrija i građevinarstvo također se nalaze u skupini djelatnosti čija su poduzeća u istom istraživanju iskazala najveći manjak radnika određenih struka i zanimanja na neodređeno vrijeme u 1996. godini.

Kakve su potrebe i želje nezaposlenih osoba za obrazovanjem u svrhu bržeg zapošljavanja? U okviru statistike nezaposlenih osoba u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje ne obrađuju se podaci o spremnosti nezaposlenih osoba na profesionalnu pokretljivost. Stoga ćemo se, u nedostatku recentnih podataka, poslužiti podacima posljednjeg sveobuhvatnog istraživanja registrirane nezaposlenosti provedenom u Hrvatskoj potkraj 1985. godine na 2-postotnom uzorku.

U upitniku korištenom u spomenutom istraživanju ispitanicima je bilo postavljeno pitanje: “Da li biste pristali na prekvalifikaciju ili doškoloavanje ako bi vam to osiguralo zaposlenje?”. Rezultati istraživanja pokazali su sljedeće: za daljnje obrazovanje na istom stupnju stručne spreme izjasnilo se 51,9% ispitanika; 14,8% pristalo bi na niži stupanj stručne spreme; 11,3% ne pristaje na daljnje obrazovanje; 22,0% nije se moglo odlučiti da li bi se obrazovali čak i ako bi dobili siguran posao. Većina ispitanika (34,1%) odlučila bi se za doškoloavanje u struci, 26,4% za prekvalifikaciju za srodno zanimanje, 15,1% za prekvalifikaciju za potpuno novo zanimanje, a 24,4% nije moglo dati nikakvu procjenu.

Odgovori na postavljena pitanja razlikovali su se s obzirom na neka socio-ekonomska obilježja ispitanika. Tako je, na primjer, obrada

Tablica 1.

Iskazane potrebe za stručnim obrazovanjem za 1997. godinu po djelatnostima NKD-a

PODRUČJA DJELATNOSTI	Ukupno		Stručno osposobljavanje		Dokvalifikacija		Prekvalifikacija	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	84	0,7	23	0,3	16	0,6	45	2,0
Ribarstvo	16	0,1	11	0,1	5	0,2	0	0,0
Rudarstvo	51	0,4	16	0,2	21	0,7	14	0,6
Prerađivačka industrija	4.787	37,8	2.397	31,8	1.263	44,7	1.127	49,3
Opskrba el. energ. plinom i vodom vodom	44	0,3	22	0,3	20	0,7	2	0,1
Građevinarstvo	1.114	8,8	537	7,1	344	12,2	233	10,2
Trgov.; Popravak mot. voz. i pred. za kuć.	590	4,7	345	4,6	154	5,4	91	4,0
Ugostiteljstvo	380	3,0	216	2,9	109	3,9	55	2,4
Promet, skladištenje i veze	1.868	14,8	995	13,2	377	13,3	496	21,7
Financijsko posredovanje	526	4,2	525	7,0	1	0,0	0	0,0
Poslov. nekretn. i najmlj. i posl. usluge	649	5,1	422	5,6	130	4,6	97	4,2
Jav. uprava, obrana; Obvezno soc. osig.	227	1,8	101	1,3	121	4,3	5	0,2
Obrazovanje	785	6,2	607	8,0	140	5,0	38	1,7
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb	1.324	10,5	1.194	15,8	56	2,0	74	3,2
Ostale druš., soc. i osobne usl. djelat.	218	1,7	137	1,8	70	2,5	11	0,5
Privatna kućanstva sa zaposl. osob.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Izvanteritorijalne organizacije i tijela	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>UKUPNO</b>	<b>12.663</b>	<b>100</b>	<b>7.548</b>	<b>100</b>	<b>2.827</b>	<b>100</b>	<b>2.288</b>	<b>100</b>

rezultata istraživanja pokazala da spol ispitanika i spremnost na daljnje obrazovanje u svrhu dobivanja sigurnog zaposlenja nisu statistički značajno povezani ( $C$  korigirani=0,0385). Između dobi i odgovora na navedeno pitanje postoji međusobna (iako ne značajna) povezanost ( $C$  korigirani=0,3176). Naime, iz frekvencije odgovora očito je da spremnost na daljnje obrazovanje opada sa starošću. Tako npr. dok je 49,5% ispitanika starijih od 40 godina odgovorilo da ne bi pristali na prekvalifikaciju ili doškoloavanje, čak i ako bi im to osiguralo posao, takav odgovor dalo je samo 9,4% ispitanika u dobi od 21 do 22 godine. Stupanj stručne spremlje i odgovori na pitanje također su relativno slabo povezani ( $C$  korigirani= 0,3526). No unatoč tome, iz frekvencija odgovora mogu se uočiti neke tendencije. Tako su npr. najveću spremnost na daljnje obrazovanje izrazili ispitanici najniže i najviše stručne spremlje (25,0% nekvalificiranih i isto toliko visokoobrazovanih nezaposlenih osoba), dok je najniža spremnost zabilježena kod nezaposlenih osoba srednje

stručne spremlje (8,2%). Između trajanja nezaposlenosti i spremnosti na daljnje obrazovanje ne postoji statistički značajna veza ( $C$  korigirani=0,1547). Jedino se može reći da su nezaposlene osobe koje duže čekaju na posao nešto više zainteresirane za daljnje obrazovanje (npr. 23,1% osoba koje čekaju na posao 4 i više godina naspram 14,2% osoba koje čekaju na posao do pola godine). Između socio-ekonomskog statusa nezaposlenih osoba i odgovora na pitanja nije zabilježena značajna povezanost ( $C$  korigirani=0,2074), ali prema frekvenciji odgovora može se uočiti da su nezaposlene osobe nižeg socio-ekonomskog statusa spremnije na daljnje obrazovanje u svrhu dobivanja sigurnog zaposlenja od osoba višeg socio-ekonomskog statusa.

Rezultati tog istraživanja mogu nam poslužiti samo kao indikator spremnosti nezaposlenih osoba na obrazovanje kako bi povećale svoje šanse na tržištu rada. Naime, istraživanje je provedeno u vrijeme kada je nezaposlenost već bila u višegodišnjem usponu, ali ni izdaleka

nije imala ovako masovne razmjere kao što ih ima 90-ih godina. Naime, 1985. godine prosječan broj registriranih nezaposlenih osoba iznosio je 119.667, a 1996. godine 261.022. No, nije riječ samo o znatno većem opsegu nezaposlenosti, već i socijalnom i ekonomskom okruženju u kojem živi nezaposlena osoba. Rezultati tog istraživanja pokazali su da je teret nezaposlenosti u našoj zemlji nosila uglavnom obitelj nezaposlene osobe (Kerovec, 1991). Uvjereni smo da se situacija do danas nije bitno izmijenila. Obitelj i dalje nosi najveći teret nezaposlenosti, ali uslijed znatnog pada općeg i osobnog standarda ona to čini sve teže. Stoga možemo očekivati da su nezaposleni danas spremniji prihvatiti mnoge promjene koje vođe njihovom bržem zapošljavanju.

#### *Realizacija obrazovnih aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje*

Službe za zapošljavanje u Hrvatskoj imaju dosta iskustva i, mogli bismo reći, prilično dugu tradiciju u provođenju stručnog osposobljavanja. Naime, već od druge polovine 50-ih godina organiziraju se tečajevi za nezaposlene osobe radi njihovog bržeg zapošljavanja. Tijekom 70-ih i 80-ih godina službe za zapošljavanje organizirale su u suradnji s obrazovnim institucijama brojne aktivnosti stručnog obrazovanja. Kakav je opseg stručnog obrazovanja postignut 90-ih godina, kada je broj nezaposlenih bio daleko veći, prikazano je u sljedećoj tablici.

Tablica 2.  
Stručno obrazovanje od 1990. do 1996.<sup>2</sup>

Godina	Ukupno	Stručno osposob.	Prekvalifikacija	Dokvalifikacija	Zaposleni
1	2	3	4	5	6
1990.	8.188	6.800	935	453	-
1991.	915	880	3	32	-
1992.	5.313	4.035	720	558	3.844
1993.	3.084	2.953	131	-	10.041
1994.	6.431	5.707	285	439	4.366
1995.	1.754	1.411	227	116	3.034
1996.	954	778	39	137	828

Izvor: Godišnjaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za spomenute godine.

Aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje glede stručnog obrazovanja nezaposlenih i zaposlenih osoba kojima prijeti nezaposlenost devedesetih godina bile su skromnije nego u prethodnim desetljećima. Posebno bismo htjeli istaknuti da nije bio niži samo apsolutan broj tih osoba, već je i njihov udio u ukupnom broju nezaposlenih bio vrlo skroman. Tako je npr. 1991. i 1996. godine udio sudionika nekog obrazovnog programa u ukupnom broju nezaposlenih iznosio 0,4%, 1992. godine 2,0%, 1993. godine 1,2%, 1994. godine 2,6% i 1995. godine 0,7%. Za usporedbu 1970. godine preko polovina svih evidentiranih nezaposlenih osoba bila je uključena u neki obrazovni program u organizaciji službi za zapošljavanje.

Gledano prema apsolutnim brojevima, devedesetih godina najmanji broj osoba uključen u stručno obrazovanje zabilježen je 1991. godine, samo 915. i 1996. godine, 1.782 (od čega je 954 bilo nezaposlenih i 828 zaposlenih). Razlog tako malom broju stručno obrazovanih osoba bio je nedostatak financijskih sredstava. Za usporedbu: osamdesetih godina najmanji broj osoba uključen u neki od programa stručnog obrazovanja iznosio je 11.867 (1983), a najviši 23.968 (1980) (izvor: Godišnjaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za spomenute godine).

Usporedimo li podatke o spremnosti evidentiranih nezaposlenih osoba na profesionalnu pokretljivost iz spomenutog istraživanja s njenom realizacijom (pod pretpostavkom da se situacija nije drastično izmijenila), nerazmjernost je očita: spremnost na profesionalnu pokretljivost izrazilo je oko 67% nezaposlenih, a tek od 0,4 do 2 posto nezaposlenih osoba bilo je posljednjih godina uključeno u programe obrazovanja preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Moramo odmah napomenuti da su dosadašnja istraživanja pokazala da ne možemo stavljati znak jednakosti između izražene spremnosti i odluke o uključivanju u obrazovni program. Naime, kada nezaposlena osoba doista dobije ponudu i mora se odlučiti na obrazovanje, tada mnogi odustaju. No, bez obzira na to, obrazovanju nezaposlenih osoba u svrhu njihova bržeg zapošljavanja te zaposlenih oso-

<sup>2</sup> Za 1990. godinu ne postoje odvojeni podaci o broju obrazovanih nezaposlenih i zaposlenih osoba pa su u brojevima za tu godinu dani skupni podaci. Za ostale godine stupci od 2 do 4 odnose se na nezaposlene osobe, a 5 na zaposlene osobe sudionike obrazovnih programa koje su organizirale službe za zapošljavanje.

ba kojima prijeti nezaposlenost trebalo bi svakako posvetiti puno više pažnje. To zapravo ne znači samo uključivanje daleko većeg broja osoba u obrazovne programe, nego i odabir takvih programa pomoću kojih će se nezaposlene osobe što prije zaposliti, a potencijalno nezaposleni ostati zaposleni.

### UMJESTO ZAKLJUČKA

Prema nekim mišljenjima, u biti problema zapošljavanja u industrijskim zemljama leži neadekvatan rast tijekom posljednjih dvaju desetljeća. Ti problemi poprimaju različite oblike u različitim zemljama. Spori rast bio je glavnim uzrokom strukturnih problema na tržištu rada. Njime su posebno bili pogođeni radnici nižih kvalifikacija čiji se položaj znatno pogoršao. Takvu situaciju prate već poznati strahovi da su tehnološki razvoj i međunarodna trgovina glavni uzroci nezaposlenosti općenito. Međutim, pouzdano se može reći da su ti strahovi pretjerani. Naime, tehnološki napredak i intenziviranje međunarodne trgovine svakako utječu na strukturu zaposlenosti te stoga zahtijevaju napor da se rad i proizvodnja prilagode brzim promjenama koje oni donose, ali oni ne razaraju mrežu radnih mjesta, već su, naprotiv,

pokretači budućeg napretka i stvaranja novih radnih mjesta.

U povećanju potražnje za radom i poticanju radno intenzivnog rasta krucijalna je uloga *makroekonomske politike*. Ona uvjetuje uspjeh ili pad selektivnih programa. Pri tome su najveći problem ranjivije i isključene kategorije na tržištu rada. Da bi makroekonomska politika i njima koristila, potrebno je provoditi *ciljne intervencije*. U kreiranju takvih mjera treba imati na umu da neće svim isključenim pojedincima biti osiguran pristup svijetu rada u dogledno vrijeme. Stoga programi moraju biti usmjereni na one pojedince i skupine koje mogu odgovoriti na takve inicijative, a adekvatna socijalna zaštita mora biti rezervirana za one koji se neće moći uključiti. Pri tome treba voditi računa o prijašnjim iskustvima koja govore da je ekonomski i socijalni povrat standardiziranih mjera stručnog osposobljavanja ranjivih skupina nizak. Dugoročni efekt sufinanciranog zapošljavanja tih skupina također je upitan. Stoga je nužno za njih provoditi ciljne programe, tj. kombinirati sufinanciranje zapošljavanja (u obliku troškova plaće) iz državnog proračuna s elementima obrazovanja i razvoja ljudskih resursa.

### LITERATURA

1. Adams, A., Middleton, J. i Ziderman, A. (1992): Market-based manpower planning with labour market signals, *International Labour Review* 131(3):261-279.
2. *Adult vocational training* (1994) Ministry of Labour, Copenhagen, str. 11.
3. *A Nordic Approach to Labour Market Policy* (1995) Nord, Copenhagen, str. 84.
4. *Bulletin of Labour Statistics* (1996-4) ILO, Geneva, str. 153.
5. *EUR-OP News* (1996) Vol. 5, br. 3, str. 12.
6. *Flexibility in the Labour Market* (1986) OECD, Paris, str. 146.
7. Jureša-Persoglio, Đ. (1981): Socioekonomski položaj nezaposlenih i njihova spremnost za prostorni i profesionalni mobilitet, *Zapošljavanje i udruženi rad* 6(3):36-41.
8. Kerovec, N. (1991): Utjecaj nezaposlenosti na odnose u obitelji, *Žena* 49(2-3):5-14.
9. Kerovec, N. (1994): Mjere za poticanje zapošljavanja, *Revija za socijalnu politiku* 1(2): 125-133.
10. Kerovec, N. (1995): Mjere za poticanje zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, *Revija za socijalnu politiku* 2(1):27-36.
11. Lindley, R. M. (1996): The school-to-work transition in the United Kingdom, *International Labour Review* 135(2):159-180.
12. Loutfi, M. F. (1991): Self-employment patterns and policy issues in Europe, *International Labour Review* 130(1):1-19.
13. *Mecanisms for Job Creation* (1989) OECD, Paris, str. 229.
14. *Mjesečno statističko izvješće* (1997) br. 1, Državni zavod za statistiku, Zagreb.
15. Neubourg, C. (1990): *Unemployment and labour market flexibility: The Netherlands*, ILO, Geneva, str. 161.
16. Ossvik, K. (1982): *Labour Market Training in Sweden*, National Labour Market Board, Solna, str. 5.
17. *Perspectives* (1996) *International Labour Review* 135(2):227-238.

18. Prpić, K. (1976): Socijalna obilježja i pokretljivost nezaposlenih, *Zapošljavanje i udruženi rad* 1(2-3): 6-41.
19. Psacharopoulos, G. (1991): From manpower planning to labour market analysis, *International Labour Review* 130(4):459-470.
20. Toft, C. (1987): Labour Markets and Segmentation Theories, *Studies in Labour Market Dynamics*, University of Aarhus, Aarhus, str. 98.
21. Zakon o zapošljavanju (1996) *Narodne novine*, br. 59.

### Summary

#### PROFESSIONAL TRAINING FOR EMPLOYMENT

Nada Kerovec

*Public attention throughout the world (particularly that of Europe) has been for a long time focused on solving unemployment that has become a global issue. The same is the case in Croatia. Efforts have been made, not only on how to reduce unemployment, but also on how to protect the most vulnerable market economy groups.*

*In the article, the author analyses a way to overcome a high rate of unemployment and its consequences, the professional training of the unemployed in the first place, but also of the employed who are threatened by unemployment. Some European countries have put professional training in the focus of labour market policy and have fairly rich experience in it. This first of all applies to the Scandinavian countries, whose experience the author refers to. The present fairly rich experience in the field of professional training for employment in Croatia is also presented. The author points to the need, expressed by some enterprises in the research carried out at the end of 1996. to train workers, to the readiness of the unemployed for (further) training, and to the accomplished activities of professional training organised by the Croatian Employment Agency.*