

III. Konferencija EDUkarijera

Obrazovanjem do zanimanja budućnosti

Rezultati istraživanja potreba za dodatnim
znanjima i vještinama na tržištu rada

Zagreb, 20. ožujka 2025.





Metodologija i ciljevi istraživanja

Metodologija

Uzorak



GRAĐANSTVO

- n= 800
- radno sposobno stanovništvo
- od 18 do 65 godina



POSLODAVCI

- n= 700
- sve veličine poduzeća

Cilj istraživanja

- detektirati praksu poslodavaca u usavršavanju djelatnika
- usklađivanje obrazovnih programa s potrebama tržišta rada
- steći uvid u profil atraktivnog poslodavca
- potreba za zapošljavanje strane radne snage te s kojim izazovima se susreću poslodavci
- prepoznati izazove s kojima se građani susreću prilikom traženja zaposlenja
- koje kompetitivne prednosti poslodavac nudi zaposlenicima

Razdoblje provedbe: od 25. veljače do 12. ožujka 2025

Struktura poslodavaca

TOP 15 djelatnosti

1. Metaloprerađivačka industrija
2. Prehrambena industrija (proizvodnja i prerada hrane i pića)
3. Graditeljstvo
4. Komunalno gospodarstvo
5. Turizam
6. Obrazovanje
7. Trgovina
8. Prijevoz i skladištenje
9. Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla
10. Financijske usluge
11. Elektroindustrija
12. Ugostiteljstvo
13. Drvno-prerađivačka industrija
14. IT industrija
15. Poljoprivreda

82%

Privatni sektor

46%

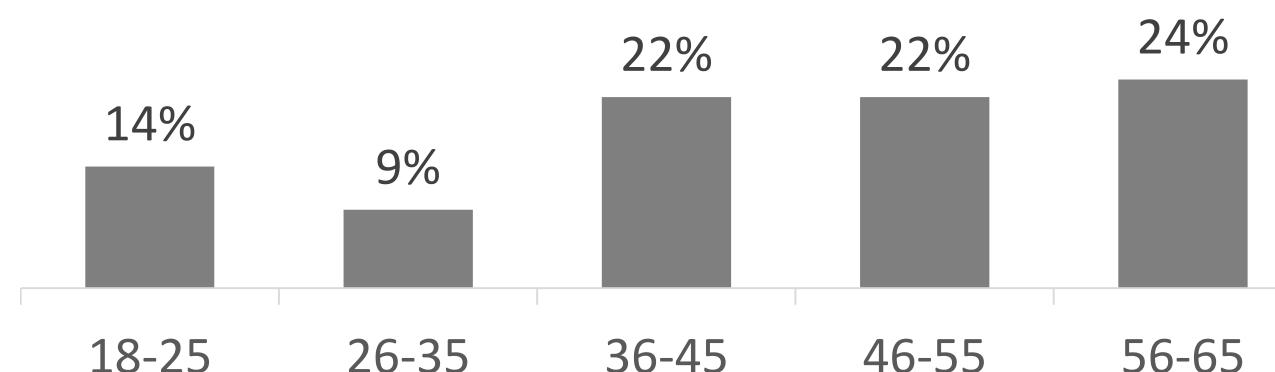
Srednja i velika poduzeća

49%

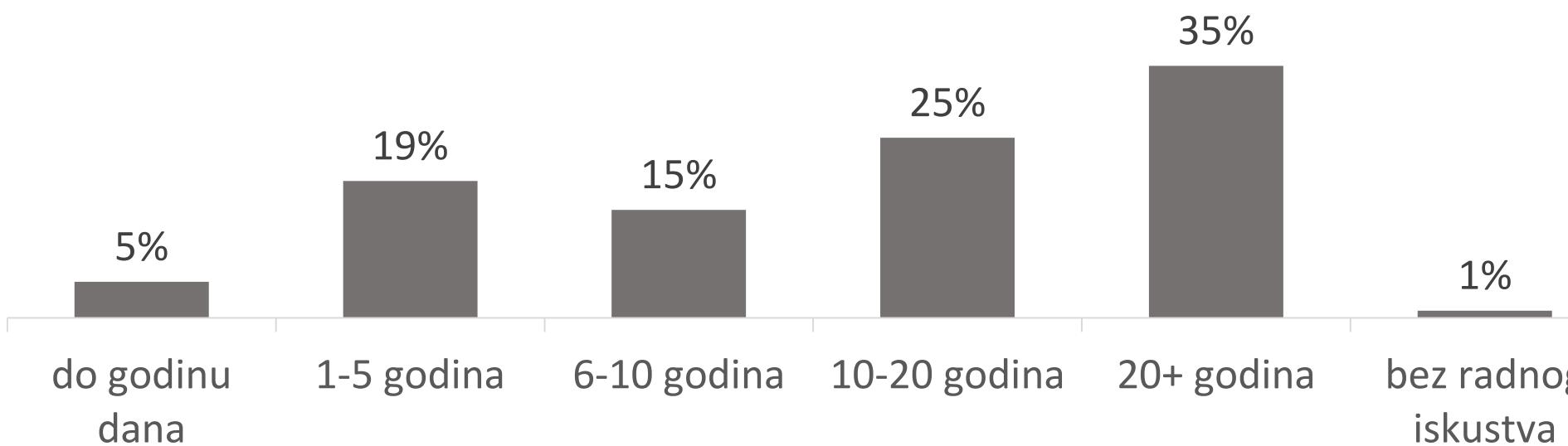
Top menadžment

Struktura građana

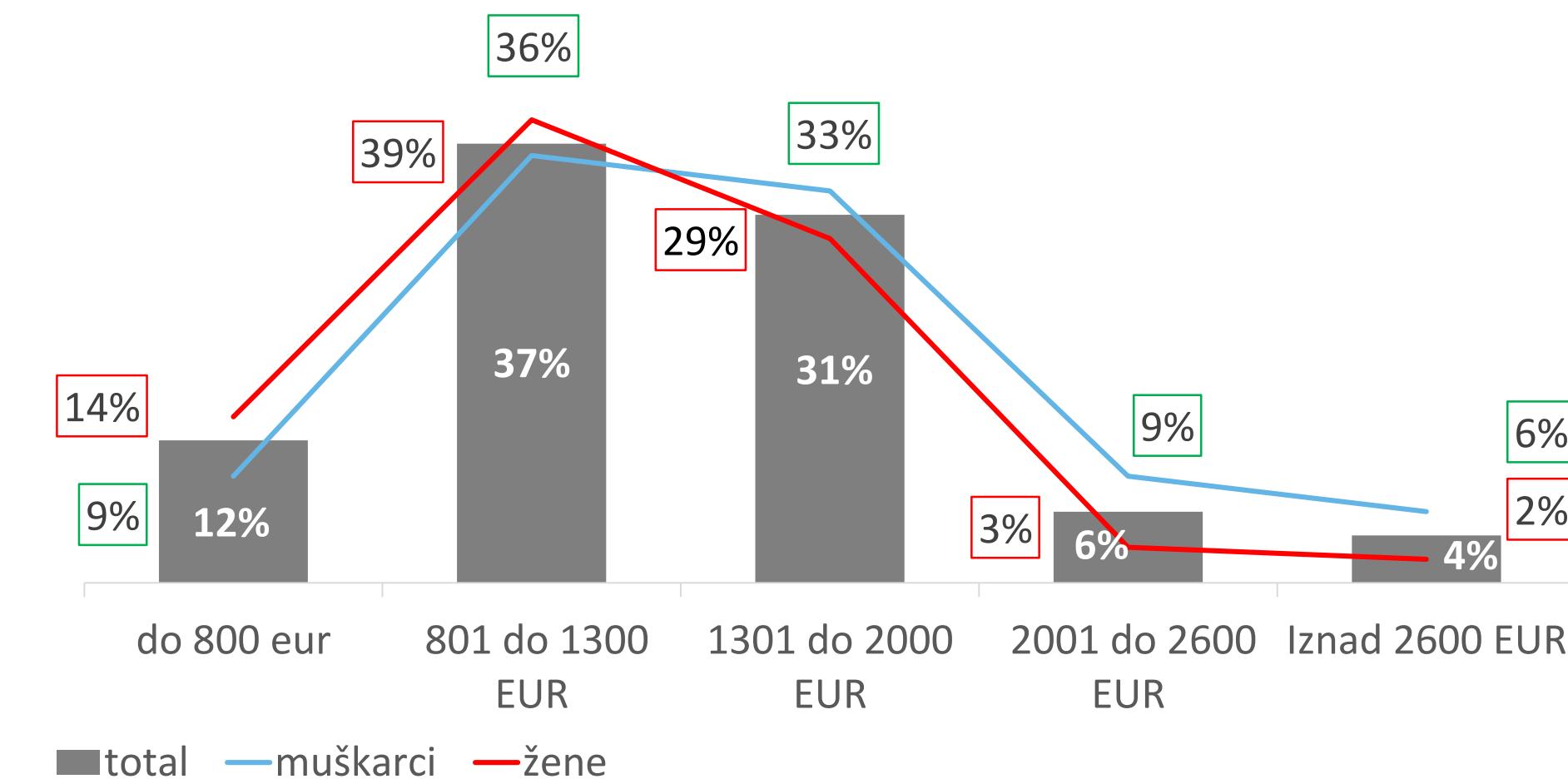
DOB:



RADNO ISKUSTVO:



PROSJEČNA MJESEČNA PRIMANJA:



60% radi u privatnom sektoru,
38% u javnom

RADNO MJESTO:
 31% administrativni poslovi
 21% menadžment
 20% proizvodnja i prodaja
 12% pomoći poslovi i tehnička podrška



Rezultati istraživanja

GRAĐANI – zanimanja/rad u struci

61% zaposlenih radi u struci

5 najzastupljenijih zanimanja

	RADE U STRUCI	NE RADE U STRUCI
Administrativno osoblje (tajnice, podrška korisnicima, administratori projekata...)	67%	33%
Inženjeri računarstva, informacijske tehnologije/programeri, IT i dr.	77%	23%
Stručnjaci iz područja financija, računovodstva, kontrolinga, bankarstva	80%	20%
Stručnjaci iz područja obrazovanja	90%	10%
Radnici u trgovini i maloprodaji	25%	75%

Razlozi promjene posla

nezadovoljstvo visinom plaće	43%
loši međuljudski odnosi na poslu	30%
nezadovoljstvo s radnim opterećenjem	2024: 25% ↑ 29%
nemogućnost napredovanja	23%
ne plaćanje prekovremenog rada	21%
rad vikendom i/ili blagdanima	17%
neredovita isplata plaća	15%
izostanak bonusa na plaću (regres, božićnica i sl.)	15%
nemogućnost usavršavanja	15%
narušavanje poslovno-privatne ravnoteže	15%
velika udaljenost radnog mjesta od mjesta stanovanja	13%
otkaz ugovora o radu od strane poslodavca	11%
neisplata dogovorene provizije za odraćeni posao	10%
nemogućnost rada na daljinu (povremeno ili stalno)	9%
korištenje minimalnog broja dana godišnjeg odmora po zakonom (20 dana)	9%
nemogućnost korištenja fleksibilnog radnog vremena	8%
fleksibilnost korištenja godišnjeg odmora i slobodnih dana tijekom cijele godine	8%
diskriminacija po dobi, rodu ili spolu	6%
neprimjereno usklađivanje oporezivog i neoporezivog dijela plaće	6%

TOP 5 razloga

Razlozi promjene posla

Muškarci češće posao mijenjaju zbog plaće, žene zbog međuljudskih odnosa.

ŽENE

loši međuljudski odnosi na poslu (ž: 36%; m: 24%)
nezadovoljstvo s radnim opterećenjem (ž: 33%; m: 25%)

MUŠKARCI

nezadovoljstvo s visinom plaće (ž: 38%; m: 47%)
neredovita isplata plaće (ž: 12%; m: 18%)

Osobe 36-45 godina

narušena poslovno privatna ravnoteža
nemogućnost napredovati ili usavršavanja
nezadovoljstvo s visinom plaće

Osobe s nižim primanjima

ako poslodavac ne ispoštuje dogovore, a koji se tiču dodatne zarade, poput *neisplate dogovorene provizije ili ne plaćanja prekovremenog rada*

Osobe s višim primanjima

nemogućnosti korištenja svog vremena, poput korištenja samo 20 dana godišnjeg odmora (zakonski minimum) ili zbog nemogućnosti korištenja fleksibilnog radnog vremena.
Ali prije će napustiti poslodavca i ako nema mogućnosti usavršavanja.



51% građana je barem jednom promijenilo posao u posljednjih pet godina. Što je osoba starija i s većim primanjima, vjerojatnost da će promijeniti posao je manja.

22% najstarijih (56-65 g.) promijenilo je barem jednom posao u zadnjih pet godina

17% najmlađih (18-35 g.) mijenjaju posao svakih godinu dana i tri mjeseca – češće od ostalih zbog *loših međuljudskih odnosa i nemogućnosti korištenja fleksibilnog radnog vremena*

Kanali traženja posla / zaposlenika

GRAĐANI

43%	1.	Oglasi HZZ-a	1.	67%
42%	2.	Oglasi na portalima	3.	54%
37%	3.	Putem preporuka	2.	65%
32%	4.	Oglasi na službenoj Internet stranici poslodavca	6.	37% ↑ 2024: 30%
30%	5.	Oglasi na društvenim mrežama	5.	39%
26%	6.	Otvorene molbe / baze postojećih molbi	4.	42% ↑ 2024: 36%
		Usluge agencija za posredovanje pri zapošljavanju	7.	20%
		Interni natječaj	7.	22%
		Usluge agencija za privremeno zapošljavanje	9.	9%

GRAĐANI: češće nego ostali, osobe u dobi **18-35 godina** posao traže na **društvenim mrežama**, dok osobe u dobi **36-45 godina** češće putem **oglasa na portalima**.

Kanali traženja zaposlenika vs. Djelatnosti

KORISTE U NAJMANJOJ MJERI

KORISTE U NAJVEĆOJ MJERI

	Oglasi HZZ-a	Oglasi na portalima	Oglasi na društvenim mrežama	Oglasi na službenoj Internet stranici poslodavca	Baze postojećih molbi	Putem preporuka	Usluge agencija za posredovanje pri zapošljavanju	Interni natječaj	Usluge agencija za privremeno zapošljavanje
Total	67%	54%	39%	37%	42%	65%	20%	22%	9%
Financijske usluge	24%	88%	44%	40%	44%	76%	16%	56%	8%
Graditeljstvo	74%	58%	30%	30%	35%	88%	28%	16%	14%
Komunalno gospodarstvo	86%	29%	14%	60%	57%	43%	7%	17%	2%
Trgovina	62%	72%	44%	28%	31%	69%	15%	13%	5%
Turizam	68%	66%	66%	39%	32%	61%	29%	20%	20%
Obrazovanje	80%	23%	15%	55%	38%	40%	0%	15%	3%
Metaloprerađivačka industrija	76%	58%	33%	27%	55%	78%	22%	22%	20%

Prepreke prilikom traženja posla

31% građana traži posao

66% je bilo na barem jednom razgovoru za posao

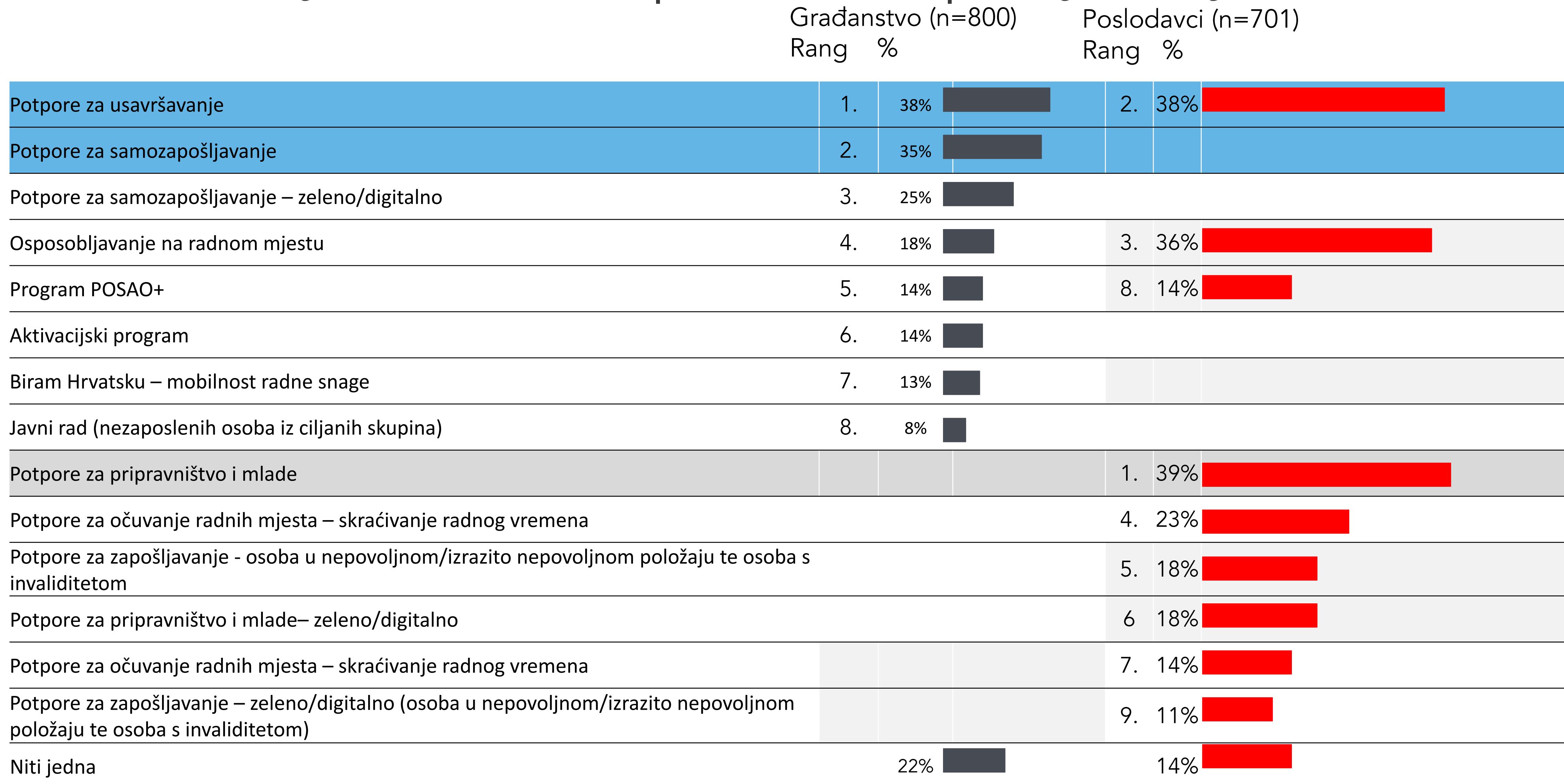
29% osoba koje traže drugi posao su visoko obrazovani,
28% njih ima mjesечna primanja više od 1.300 EUR

27% osoba koje nađu posao tek za više od godine dana
su mlade osobe bez iskustva

Prepreke prilikom traženja posla

Poslodavac ne nudi adekvatnu plaću proporcionalnu dužnostima radnog mesta (češće VSS)	45% ↑ (2024: 42%)
Ne žele me zaposliti zbog previše godina iskustva i starosti (najizraženije kod starijih osoba - njih 70%: VSS – 41%; SSS – 26%)	32%
Poslodavac me nikad nije zvao na razgovor nakon prijave za posao (SSS - 32%, VSS - 27%)	29%
Poslodavac traži više godina radnog iskustva nego što imam	28%
Poslodavac traži vještine i znanja koje ja ne posjedujem	23%
Nemam dovoljno samopouzdanja prilikom razgovora za posao kod potencijalnog poslodavca (najizraženiji je kod najmlađih, 18-25 g. – 34%)	16%
Teško mi je napisati kvalitetan životopis i motivacijsko pismo (najizraženiji je kod najmlađih, 18-25 g. – 21%)	13%
Ne snalazim se na testiranjima za posao	6%

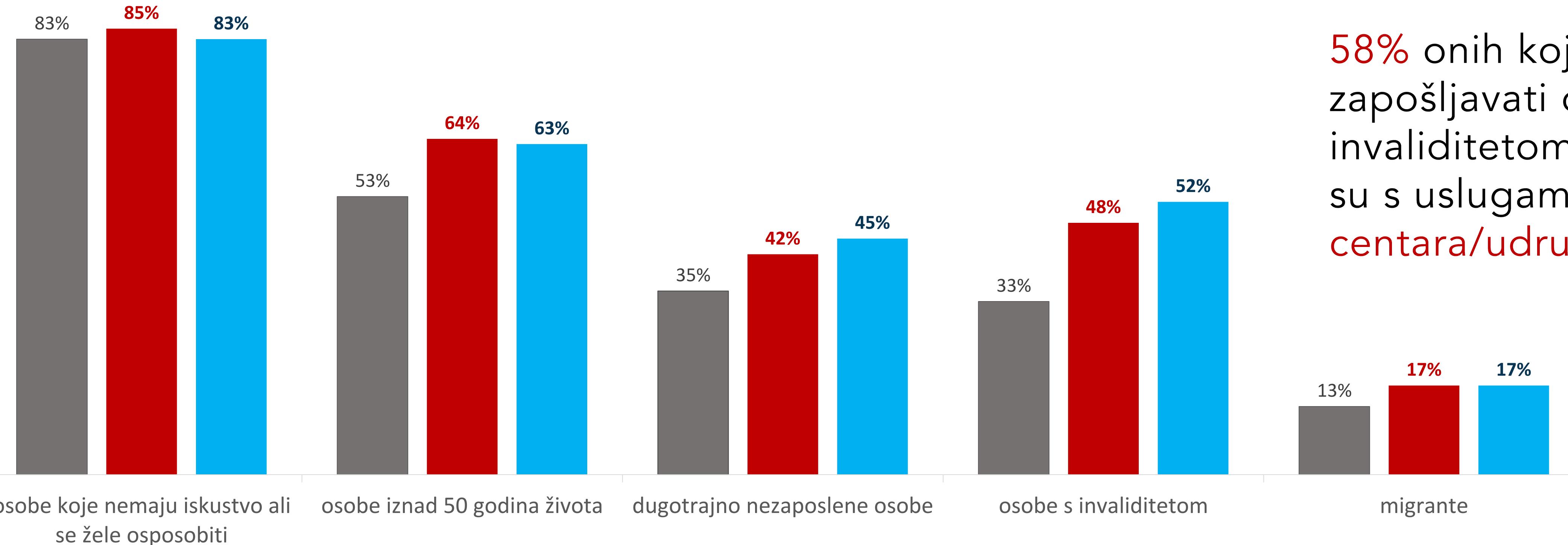
Mjere aktivne politike zapošljavanja



Zapošljavanje teže zapošljivih skupina ljudi

■ TOTAL

- Poslodavci - smatraju da Potpora za zapošljavanje osoba u nepovoljnem/izrazito nepovoljnem položaju te osoba s invaliditetom - najviše utječe na privlačenje novih zaposlenika
- Poslodavci - smatraju da Potpora za zapošljavanje – zeleno/digitalno (osoba u nepovoljnem/izrazito nepovoljnem položaju te osoba s invaliditetom) - najviše utječe na privlačenje novih zaposlenika



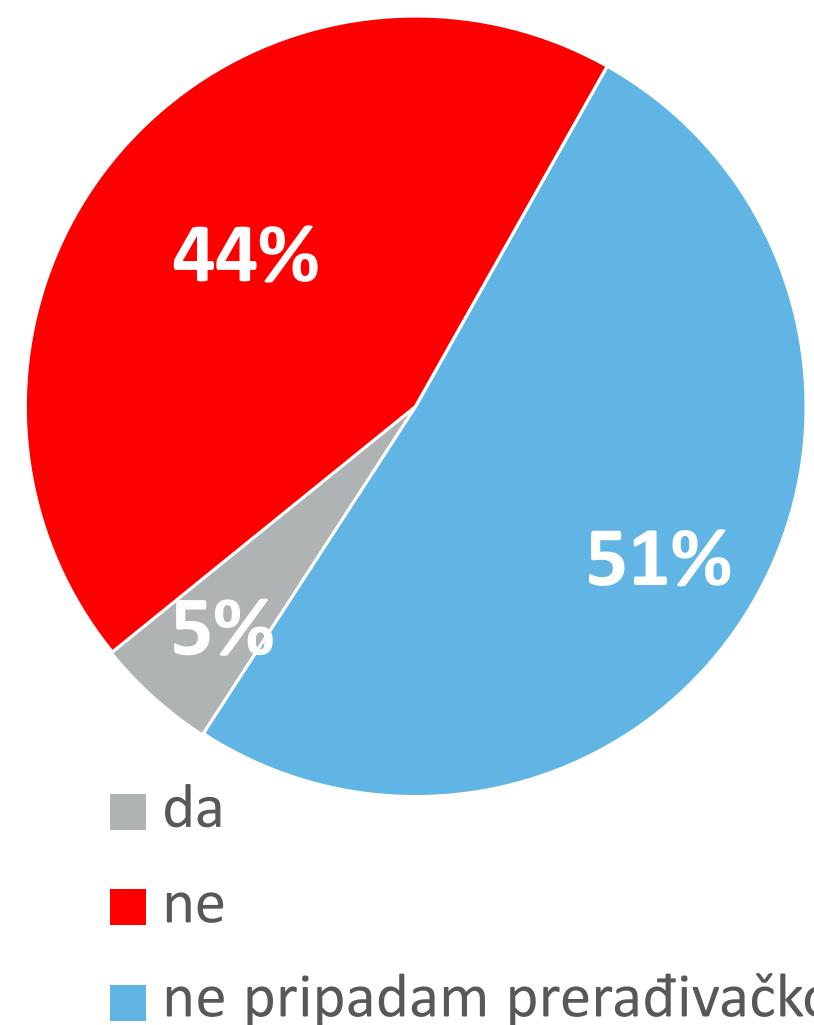
58% onih koji su voljni zapošljavati osobe s invaliditetom UPOZNATI su s uslugama **karijernih centara/udruga**

Mjera za zadržavanje radnika u prerađivačkoj industriji

– korištenje mjere

5% svih poslodavaca koristilo je mjeru za zadržavanje radnika u prerađivačkoj industriji, odnosno **11%** poslodavaca iz prerađivačke industrije

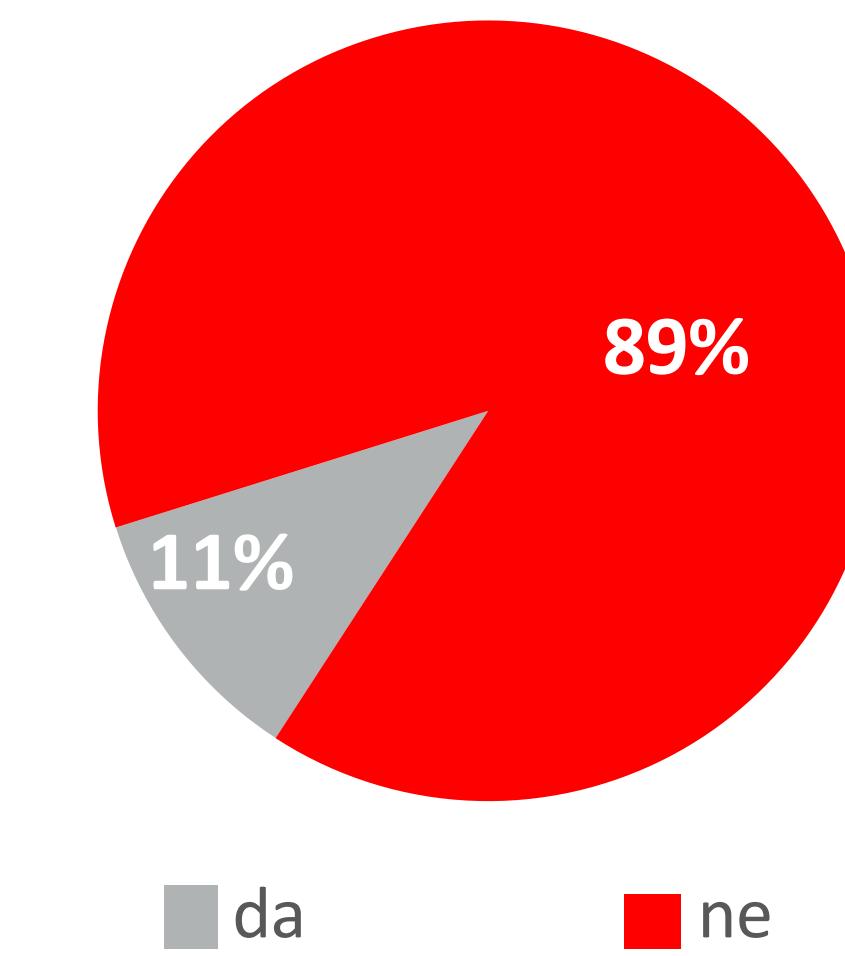
Svi poslodavci (n=700)



Mjeru za zadržavanje radnika u prerađivačkoj industriji koristilo je **5% svih ispitanih poslodavaca**, odnosno **11% onih koji dolaze iz prerađivačke industrije**.

Što je kompanija veća, to postoji i veće korištenje navedene mjerne: **1% kompanija do 10 zaposlenih** i **14% kompanije s preko 250 zaposlenih**.

Poslodavci iz prerađivačke industrije (n=301)



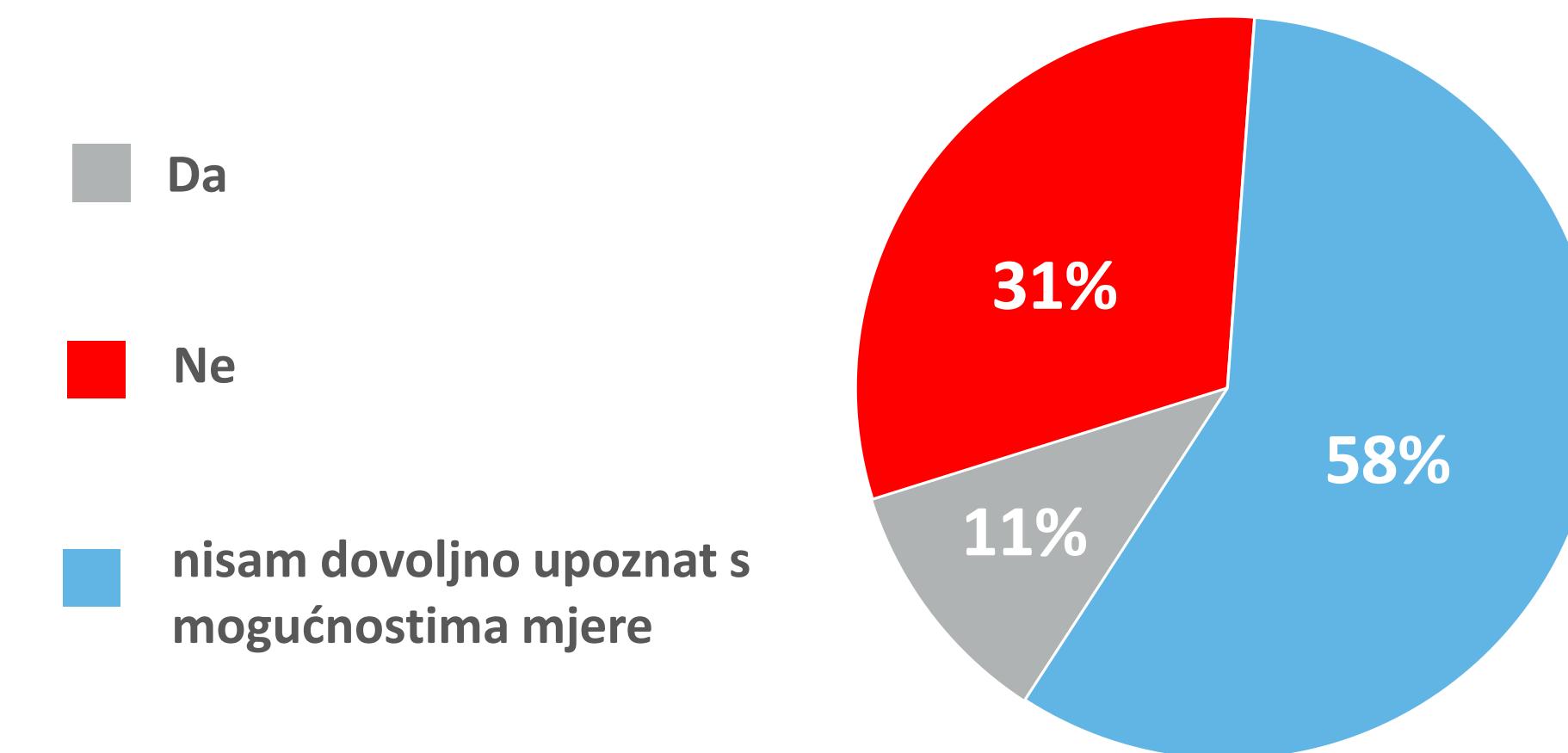
Mjera potpora za usavršavanje – namjera korištenja

(namijenjena za usavršavanje zaposlenika na neodređeno kod poslodavaca kroz programe formalnog ili neformalnog obrazovanja sukladno Zakonu o obrazovanju odraslih.

11% ima namjeru koristiti potporu za usavršavanje kroz programe formalnog i neformalnog obrazovanja.

Više od polovice poslodavaca (**58%**) **nije dovoljno upoznato s navedenom mjerom.**

Svi poslodavci (n=700)



Postoji razlika u budućem korištenju navedene mjeri:
tvrtke s preko **250 zaposlenih** u većoj mjeri **planiraju koristiti ovu mjeru u budućnosti (18%)**, u odnosu na manje kompanije.

Aatraktiv poslodavac

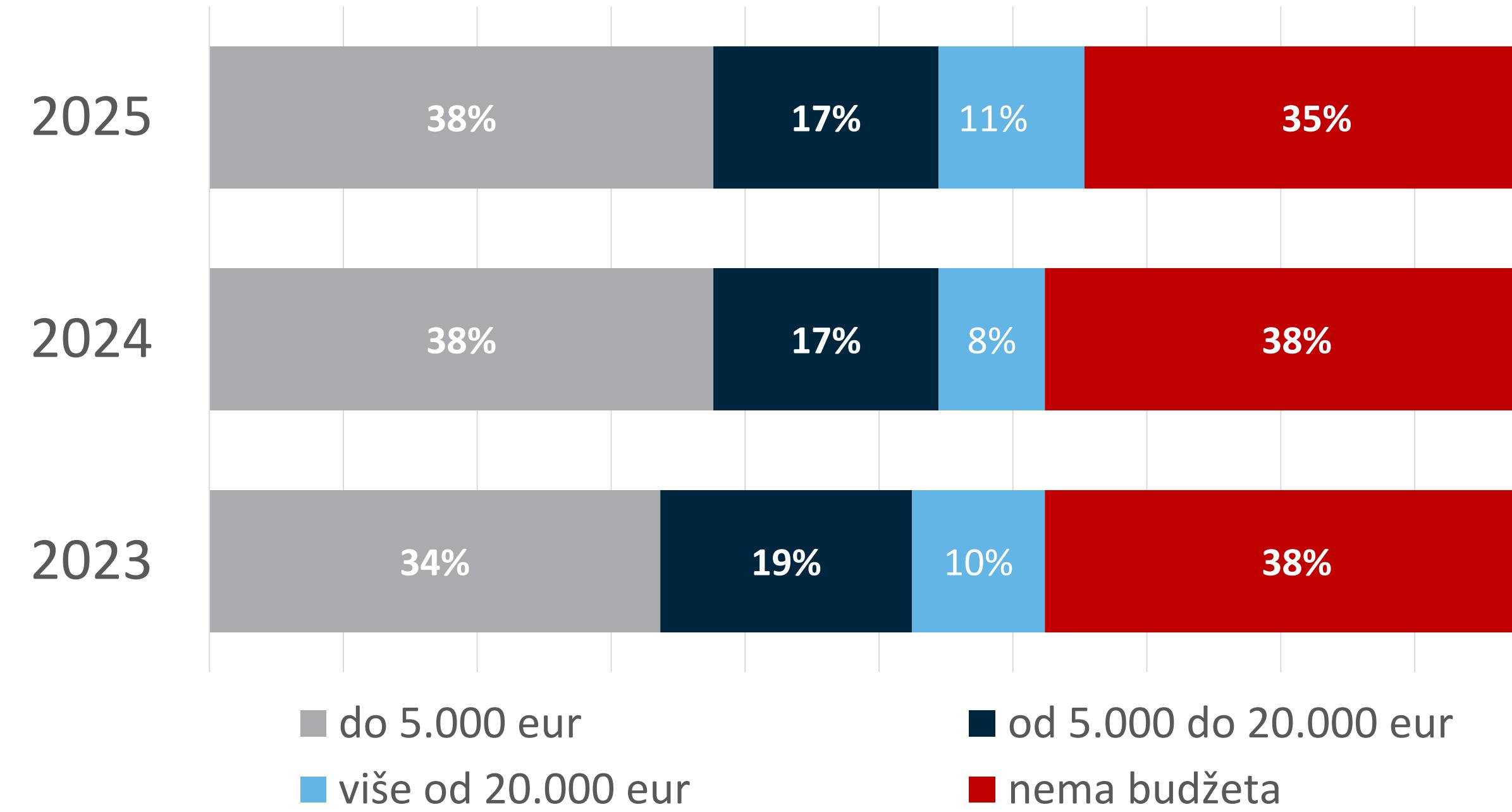
	Građanstvo (n=800)		Poslodavci
	Rang	%	Rang
Sigurnost radnog mesta	1.	57%	2.
Bonus (regres, božićnica, 13. plaća i sl.)	2.	47%	4.
Dobra poslovno-privatnu ravnotežu	3.	46%	5.
Prilika za napredovanje	4.	46%	6.
Konkurentna primanja	5.	38%	12.
Prilika za učenje	6.	33%	3.
Rad u timu	7.	31%	1.
Dobra organizacijska kultura	8.	29%	7.
Fleksibilno radno vrijeme (kombinacija ured i rad od kuće)	9.	27%	17.
Validacija rada djelatnika	10.	22%	14.
Dodatne edukacije	11.	22%	8.
Klizno radno vrijeme	12.	21%	18.
Aktivna podrška Uprave	13.	15%	9.
Dodatne pogodnosti (kantina, vrtić u sklopu tvrtke, Team building, članarine i osiguranja)	14.	13%	16.
Uredska oprema i materijal za rad	15.	11%	11.
Dodatna opremu za rad	16.	9%	15.
Rad uz podršku mentora	17.	9%	10.
Službeni automobil	18.	5%	19.
Prepoznatljivi brand poslodavca	19.	4%	13.

Pogodnosti koje nude poslodavci

	Poslodavci (n=700)	
	Rang	%
Rad u timu	1.	79%
Sigurnost radnog mesta	2.	73%
Prilika za učenje	3.	72%
Bonus (regres, božićnica, 13. plaća i sl.)	4.	67%
Dobra poslovno-privatnu ravnotežu	5.	56%
Prilika za napredovanje	6.	53%
Dobra organizacijska kultura	7.	51%
Dodatne edukacije	8.	50%
Aktivna podrška Uprave	9.	47%
Rad uz podršku mentora	10.	46%
Uredska oprema i materijal za rad	11.	43%
Konkurentna primanja	12.	40%
Prepoznatljivi brand poslodavca	13.	37%
Validacija rada djelatnika	14.	33%
Dodatna opremu za rad	15.	28%
Dodatne pogodnosti (kantina, vrtić u sklopu tvrtke, Team building, članarine i osiguranja)	16.	22%
Fleksibilno radno vrijeme (kombinacija ured i rad od kuće)	17.	19%
Klizno radno vrijeme	18.	17%
Službeni automobil	19.	15%

Edukacije/usavršavanje

Godišnji budžeti poslodavaca za edukaciju zaposlenika

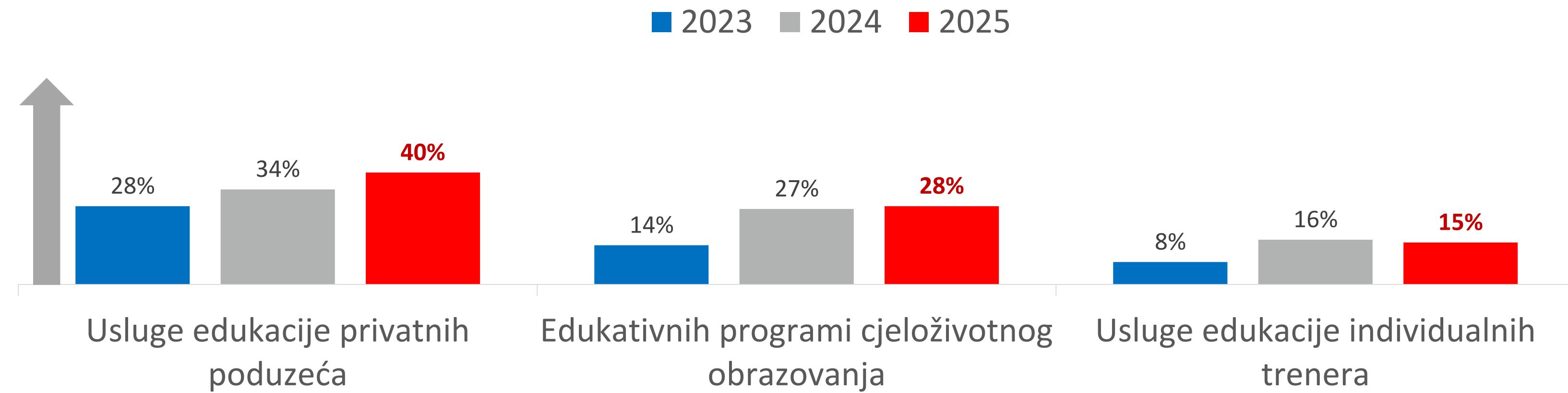


61% edukacija platio je poslodavac

Financiranje edukacije vlastitim sredstvima: 2025: 25% vs. 2024: 35%

Edukacije/usavršavanje

Poslodavci koji ulažu u edukacije koriste ove vrste dodatne edukacije



72% poslodavaca educira zaposlenike internim putem
 13% poslodavaca ne provodi usavršavanje svojih zaposlenika
 Oko 1/3 (2025) onih kojih koriste edukativne programe
 cjeloživotnog obrazovanja su koristile mjeru „Moj
 vaučer“

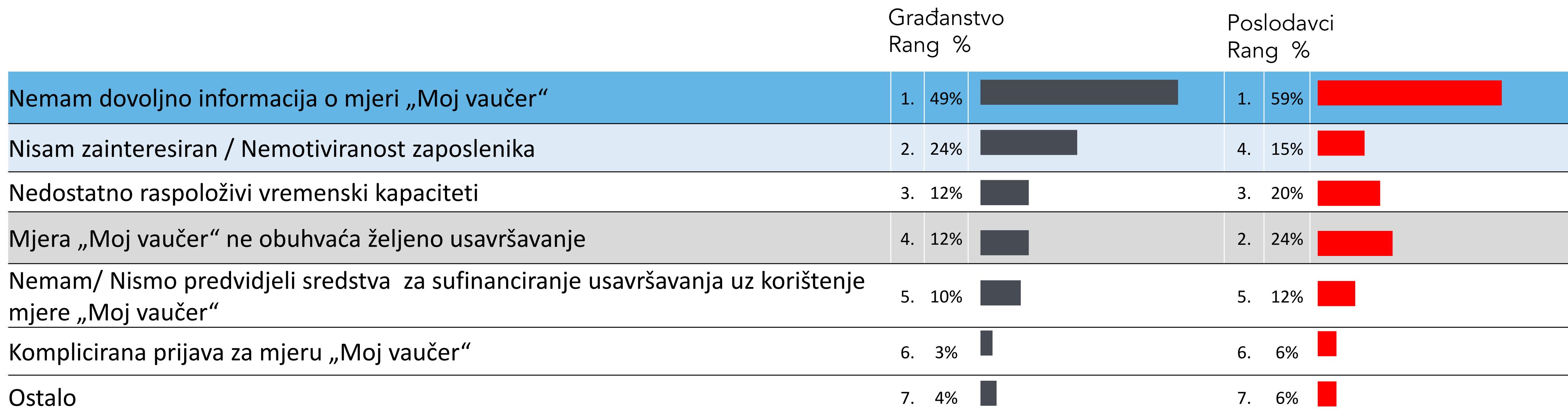
Mjera „Moj vaučer”



Korištenje: 12%

Korištenje: 13%

Glavni razlog ne korištenja: nedostatak informacija



„Meke“ vještine

Idealan JA:
rješavam probleme, kreativan
i komunikativan.

Idealan zaposlenik:
timski igrač, pouzdan i
rješava probleme.

GRAĐANI

Rješavanje problema
Kreativnost
Komunikacijske vještine
Volja za učenjem
Organizacija
Timski rad
Kritičko razmišljanje
Pouzdanost
Prilagodljivost
Empatija
Integritet

POSLODAVCI

Timski rad
Pouzdanost
Rješavanje problema
Volja za učenjem
Prilagodljivost
Komunikacijske vještine
Organizacija
Kritičko razmišljanje
Kreativnost
Empatija
Integritet

„Tvrde“ vještine

Posjedujem „tvrde“ vještine

	Građanstvo posjeduje (n=800)	Poslodavci
	Rang %	Rang
Vozačka dozvola	1. 67%	2.
Poznavanje barem jednog stranog jezika	2. 61%	3.
Korištenje Office programskog paketa (Word, Excel, PowerPoint i sl.)	3. 54%	1.
Tehničke vještine	4. 31%	4.
Upravljačke vještine	5. 23%	8.
Analitičke vještine	6. 22%	7.
Korištenje nekog od AI alata	7. 22%	10.
Korištenje druge specijaliziranih programe (Adobe, AutoCAD, AVI programi, ERP i sl.)	8. 17%	9.
Upravljanje bazama podataka	9. 16%	11.
Upravljanje projektima	10. 16%	6.
Rad na radnim strojevima	11. 16%	5.
Statistička analizu	12. 13%	14.
Dizajnerske vještine	13. 13%	16.
Poznavanje programskih jezika (C#, Python, Java i Ruby)	14. 11%	19.
Upravljanje marketinškim kampanjama	15. 9%	15.
Razvoj aplikacija (mobilnih i računalnih)	16. 8%	17.
Upravljanje specijaliziranim gospodarskim vozilima	17. 8%	13.
Dizajn korisničkog sučelja	18. 7%	20.
Sistem i mrežno inženjerstvo (infrastruktura, sigurnost i sl.)	19. 7%	18.
Ostale vještine	20. 7%	12.

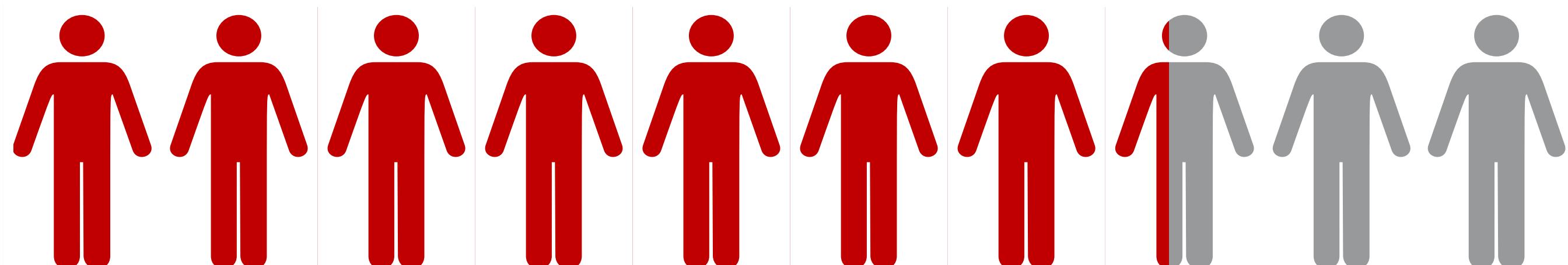
Poželjne „tvrde“ vještine

	Poslodavci traže (n=701)
	Rang %
Korištenje Office programskog paketa (Word, Excel, PowerPoint i sl.)	1. 57%
Vozačka dozvola	2. 50%
Poznavanje barem jednog stranog jezika	3. 50%
Tehničke vještine	4. 45%
Rad na radnim strojevima	5. 38%
Upravljanje projektima	6. 31%
Analitičke vještine	7. 31%
Upravljačke vještine	8. 28%
Korištenje druge specijaliziranih programe (Adobe, AutoCAD, AVI programi, ERP i sl.)	9. 27%
Korištenje nekog od AI alata	10. 23%
Upravljanje bazama podataka	11. 23%
Ostale vještine	12. 21%
Upravljanje specijaliziranim gospodarskim vozilima	13. 16%
Statistička analizu	14. 14%
Upravljanje marketinškim kampanjama	15. 11%
Dizajnerske vještine	16. 8%
Razvoj aplikacija (mobilnih i računalnih)	17. 8%
Sistem i mrežno inženjerstvo (infrastruktura, sigurnost i sl.)	18. 7%
Poznavanje programskih jezika (C#, Python, Java i Ruby)	19. 4%
Dizajn korisničkog sučelja	20. 3%

Zapošljavanje radne snage

74% poslodavaca ima potrebu za zapošljavanjem

50% ima poteškoća u pronašanju deficitarnih zanimanja



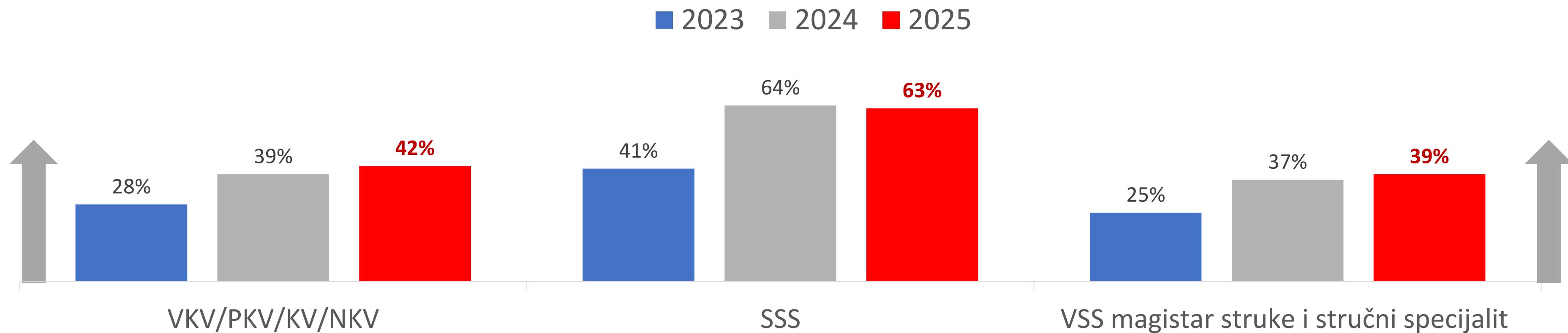
Najveće poteškoće pri pronašanju radnika nedostatak radnika traženog

zanimanja (65%) i nezainteresiranost radnika za ponuđenim zanimanjem (61%)

*Smanjio se problem nedostatka radnika s traženim iskustvom:
2024:46%; 2025:40%*

Deficitarna zanimanja

Obrazovanje djelatnika koje je najteže pronaći na tržištu rada



Manjim tvrtkama teže je pronaći VSS magistre struke i stručne specijaliste (tvrtke do 10 zaposlenih: 54%; tvrtke preko 250 zaposlenih: 36%).

Veće tvrtke teže pronalaze VKV/PKV/KV/NKV radnike (tvrtke do 10 zaposlenih: 14%; tvrtke preko 250 zaposlenih: 54%).

TOP 20 najtraženijih zanimanja

2025.
rang

prema mišljenju poslodavaca
(rangirano prema intenzitetu potreba)

2024.
rang

1.	Radnici u proizvodnji	1.
2.	Građevinski radnici i radnici na održavanju (građevinari, zidari, električari, vodoinstalateri i dr.)	2.
3.	Administrativno osoblje (tajnice, podrška korisnicima, rad na administraciji projekata i sl.)	6.
4.	Radnici iz područja transporta, prometa (vozači, dostavljači, dispečeri, taksisti...)	4.
5.	Radnici u trgovini i maloprodaji	10.
6.	Radnici u ugostiteljstvu (konobari, kuhari)	3.
7.	Radnici iz područja skladištenja i logistike	5.
8.	Čistačica/čistač	8.
9.	Pomoćni radnik/radnica (vrtlar, domar, portir...)	11.
10.	Stručnjaci iz područja financija, računovodstva, kontrolinga, bankarstva	9.
11.	Inženjeri strojarstva	12.
12.	Inženjeri elektrotehnike/elektronike	13.
13.	Inženjeri računarstva, informacijske tehnologije/programeri, IT i dr.	14.
14.	Radnici u turizmu (hotelsko osoblje, turistički vodiči...)	7.
15.	Inženjeri građevinarstva	15.
16.	Stručnjaci u marketingu, oglašavanju i PR	16.
17.	Radnici u poljoprivredi, šumarstvu, ribarstvu	17.
18.	Stručnjaci u pravnim poslovima	20.
19.	Stručnjaci iz područja obrazovanja	18.
20.	Stručnjaci u ljudskim resursima	19.

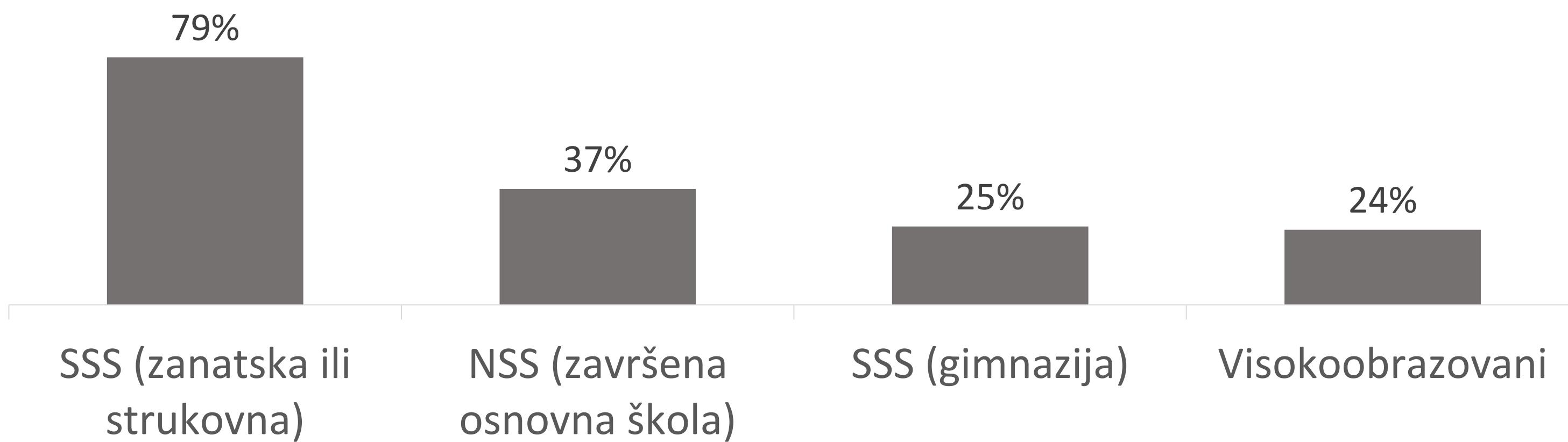
Strana radna snaga

31% poslodavaca trenutno zapošljava stranu radnu snagu – državljane trećih zemalja (2024.: 28%)

10% planira u budućnosti njihovo zapošljavanje (2024: 15%)

41%
2024: 43%

Razine obrazovanja stranih radnika



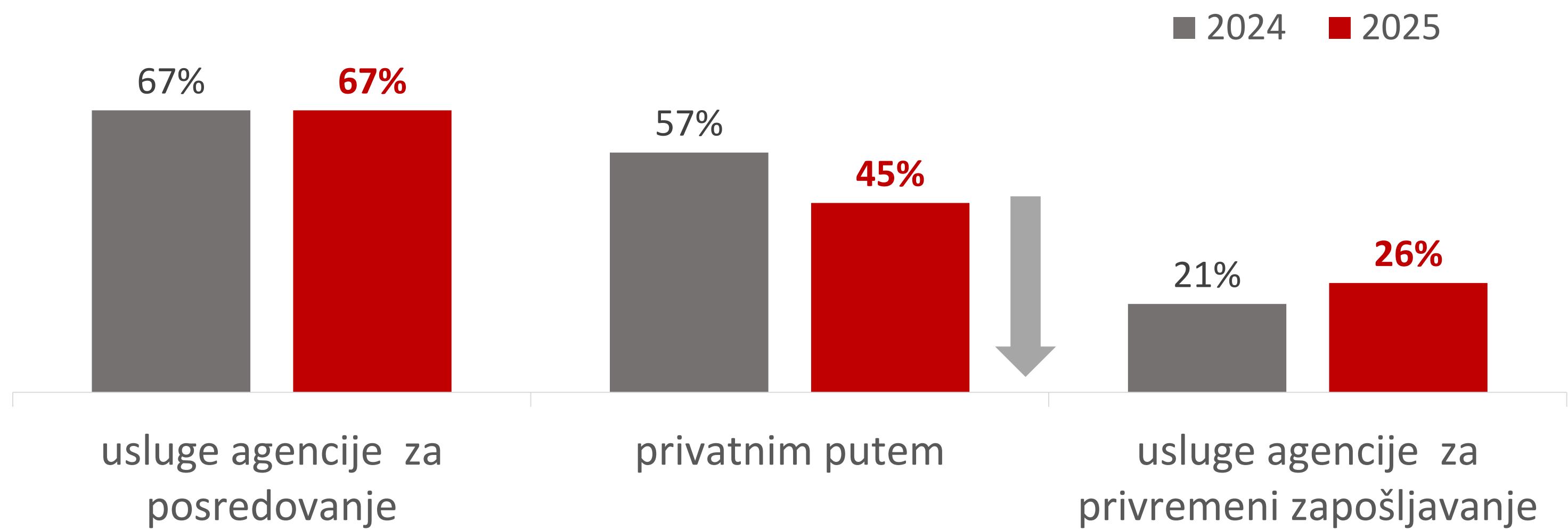
Razlika u BROJU radnika:

Tvrtke najčešće zapošljavaju SAMO JEDNOG visokoobrazovanog radnika

19% tvrtki zapošljava preko 50 radnika SSS zanatske struke ili NSS

Strana radna snaga

Načini traženja strane radne snage



Veće tvrtke – češće koriste usluge agencija (80%)

Manje tvrtke – češće koriste privatni put (80%)

Strana radna snaga

(poslodavci koji zapošljavaju stranu radnu snagu ili je planiraju zaposliti)

PREDNOSTI

83% lakše popunjavanje upražnjenih radnih mesta

21% razmjena radnih navika i iskustava

23% niži troškovi radne snage (plaća)

IZAZOVI

73% dodatni troškovi zapošljavanja stranog radnika

70% poteškoće prilagodbe unutar organizacije

42% nedostatna podrška od strane države i lokalne samouprave (2024: 47%)

LAKŠA INTEGRACIJA

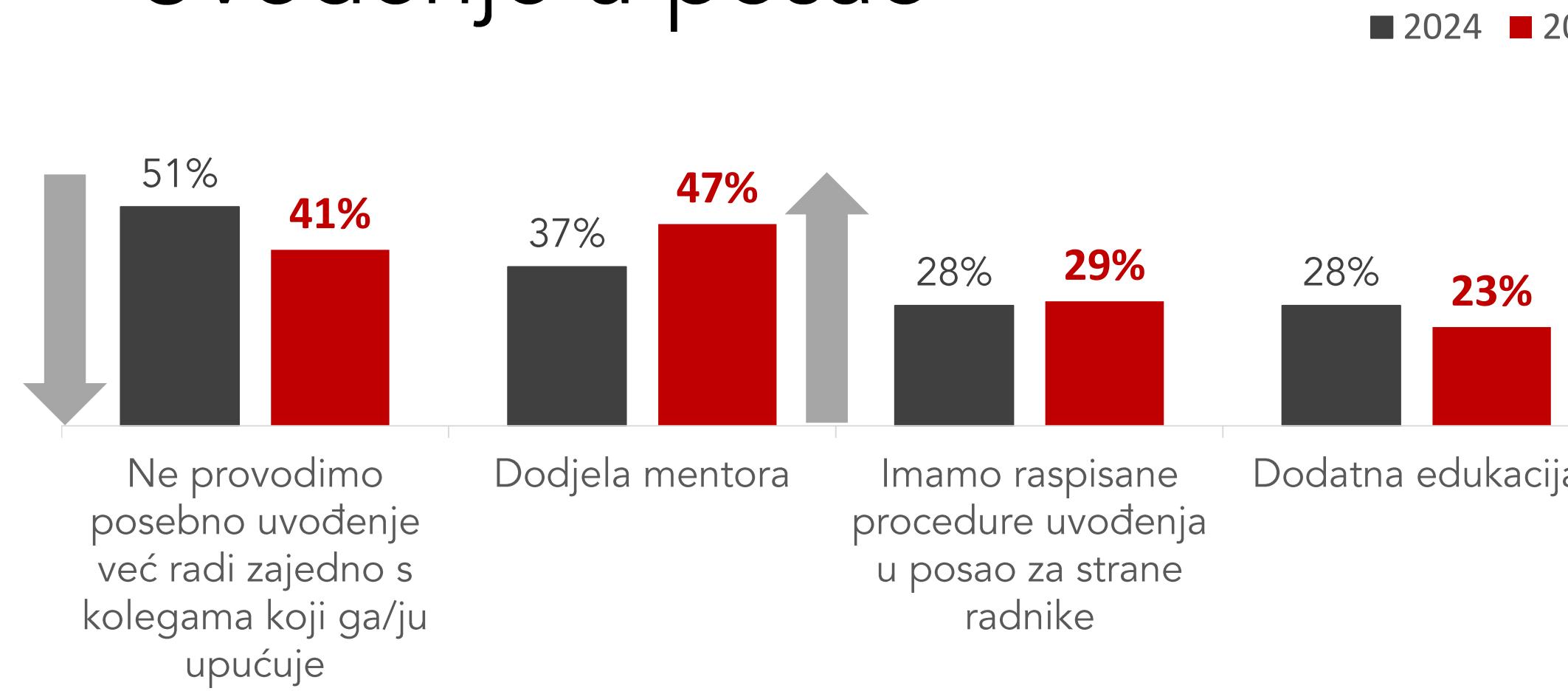
81% učenje hrvatskog jezika

54% osposobljavanje na radnom mjestu

48% prezentiranje hrvatske kulture i društva (2024: 39%)

Strana radna snaga

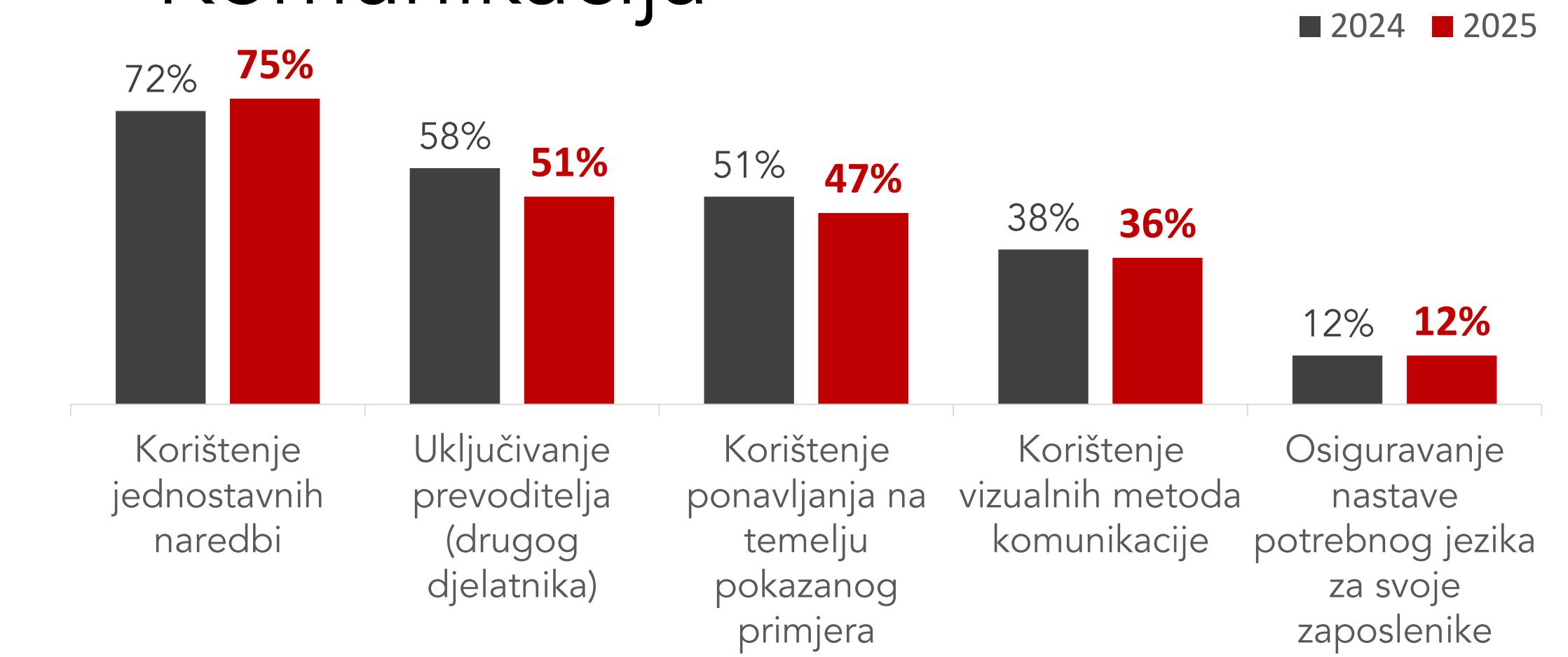
Uvođenje u posao



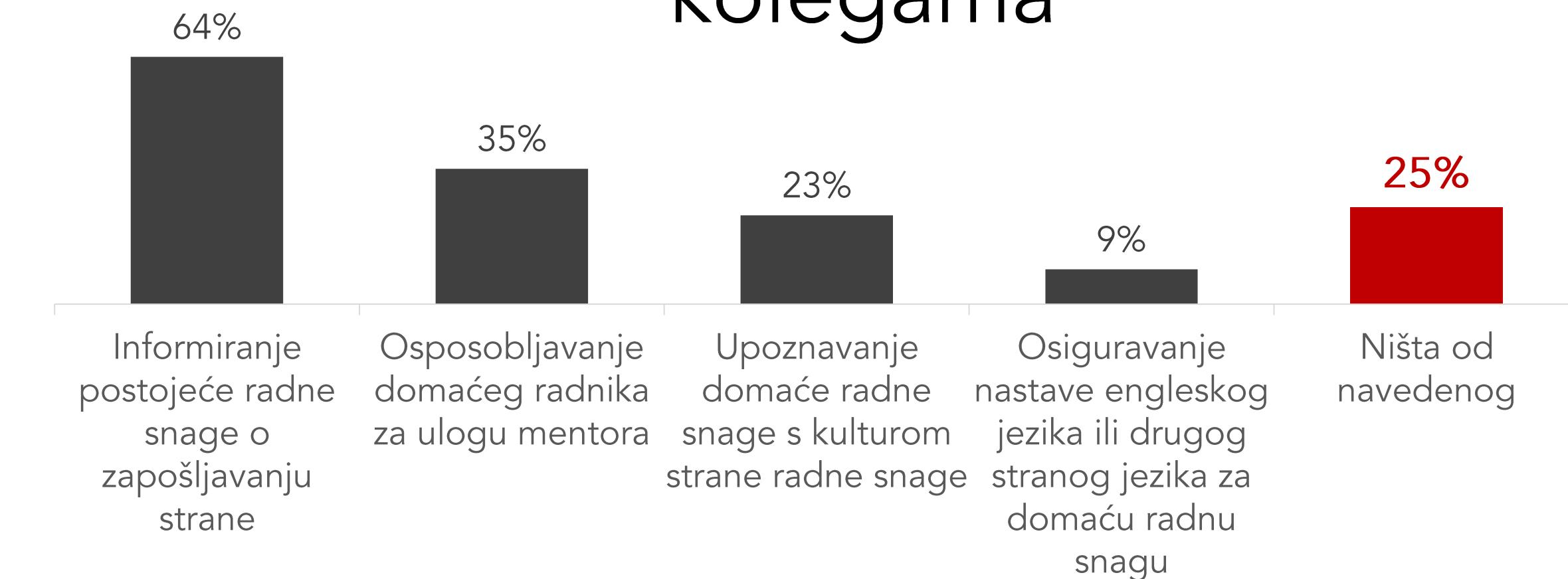
Uvođenje u posao: češće kod većih tvrtki (71%) /manje tvrtke (40%)

Korištenje procedura: češće koriste veće tvrtke (37%) /manje tvrtke (7%)

Komunikacija



Integracija domaćih radnika sa stranim kolegama



Zanimanja budućnosti

SEKTOR	TRADICIONALNA	DIGITALNA
Financije:	Finansijski menadžeri	AI analitičar, korištenje AI pri analizama, analiza baza podataka
Graditeljstvo:	Voditelji gradilišta, građevinski radnici, keramičar, zidar, tesar, soboslikar, vodoinstalateri	BIM (Building Information Modeling), Inženjeri zelenih gradova, uvođenje novih materijala
Metaloprerađivačka:	Bravar, zavarivač, tokar	Operater na CNC strojevima, automatizacija, CAD konstruktori alata, tehnolozi – programeri
Prehrambena industrija	Mesar	Robotizacija, automatizacija proizvodnje, održiva proizvodnja, upravljanje robotima
Prijevoz i skladištenje	Prodajni komercijalist, vozač, mehaničari	Kontrolor robotski upravljanih kamiona, strojar sa daljinskim upravljanjem stroja
Trgovina:	Prodavač, skladištar	E-kupovina, roboti
Turizam i ugostiteljstvo:	Administrator booking sustava, animatori, vodiči, kuhar, sobar	AI u uslužnim zanimanjima, održivi turizam, digitalni marketing
Obrazovanje:	„Mi smo odgojno- obrazovna ustanova, postojeći poslovi su ujedno i poslovi budućnosti.“	Online nastava, konzultativni način rada
Elektroindustrija/energetika:	Elektroinstalateri, električar	Automatizacija, digitalizacija, IT stručnjaci, Cyber security, održiva energija

Zanimanja budućnosti

„Vjerujemo da još dugo vrijeme umjetna inteligencija neće moći zamijeniti nastavnike, a kada bi se to i dogodilo djelovalo bi dehumanizirajuće na razvoj mladih. Važno je čuvati integritet nastavnika i njihov status i značaj u društvu, kako bi to bilo zanimanje kojim se žele baviti iznimni ljudi koji mogu pozitivno utjecati na mlade koji su pokretač pozitivnih društvenih promjena..”

„Stručna, marljiva i odgovorna osoba koja će preuzeti odgovornost nad poslom koji radi.“

„Kako smo obrazovna ustanova, nadamo se da AI neće uspjeti zamijeniti usluge koje pružamo polaznicima, dakle da će poslovi budućnosti biti jednaki poslovima sadašnjosti.“

„Poslovi su isti, jednino je potreba za konstantnim učenjem i prilagodbom sve veća.“

„Opis samog posla se brzo mijenja s obzirom na industriju, tako da bih rekla da su **najbitnije vještine prilagodljivost, zelja za učenjem i timski rad.**“

Zahvaljujem na pažnji!



III. Konferencija EDUkarijera

Obrazovanjem do zanimanja budućnosti

Hrvatska gospodarska
komora
Odjel za obrazovanje

obrazovanje@hgk.hr

HGK.HR