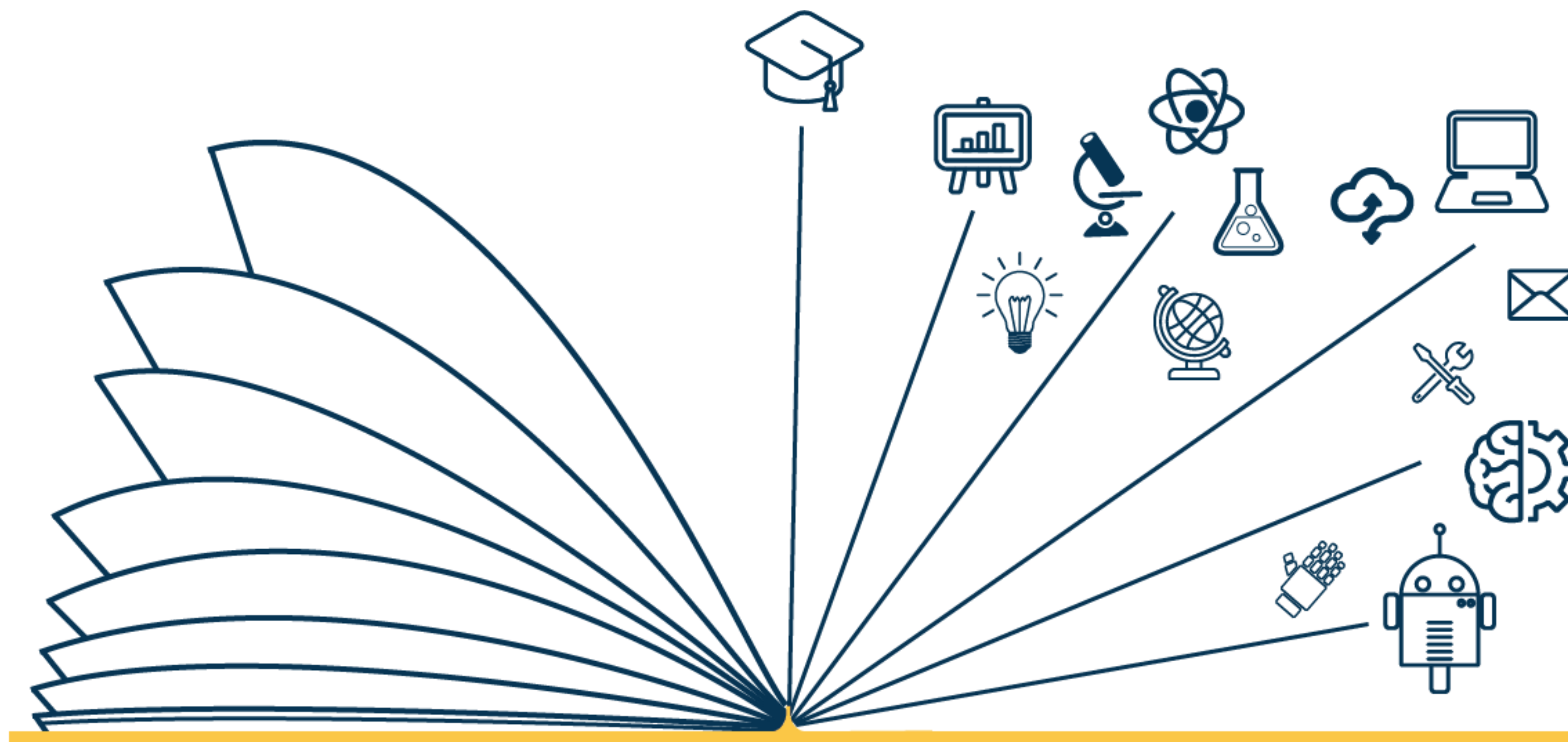




IV. konferencija EDUkarijera

Obrazovanjem do zanimanja budućnosti

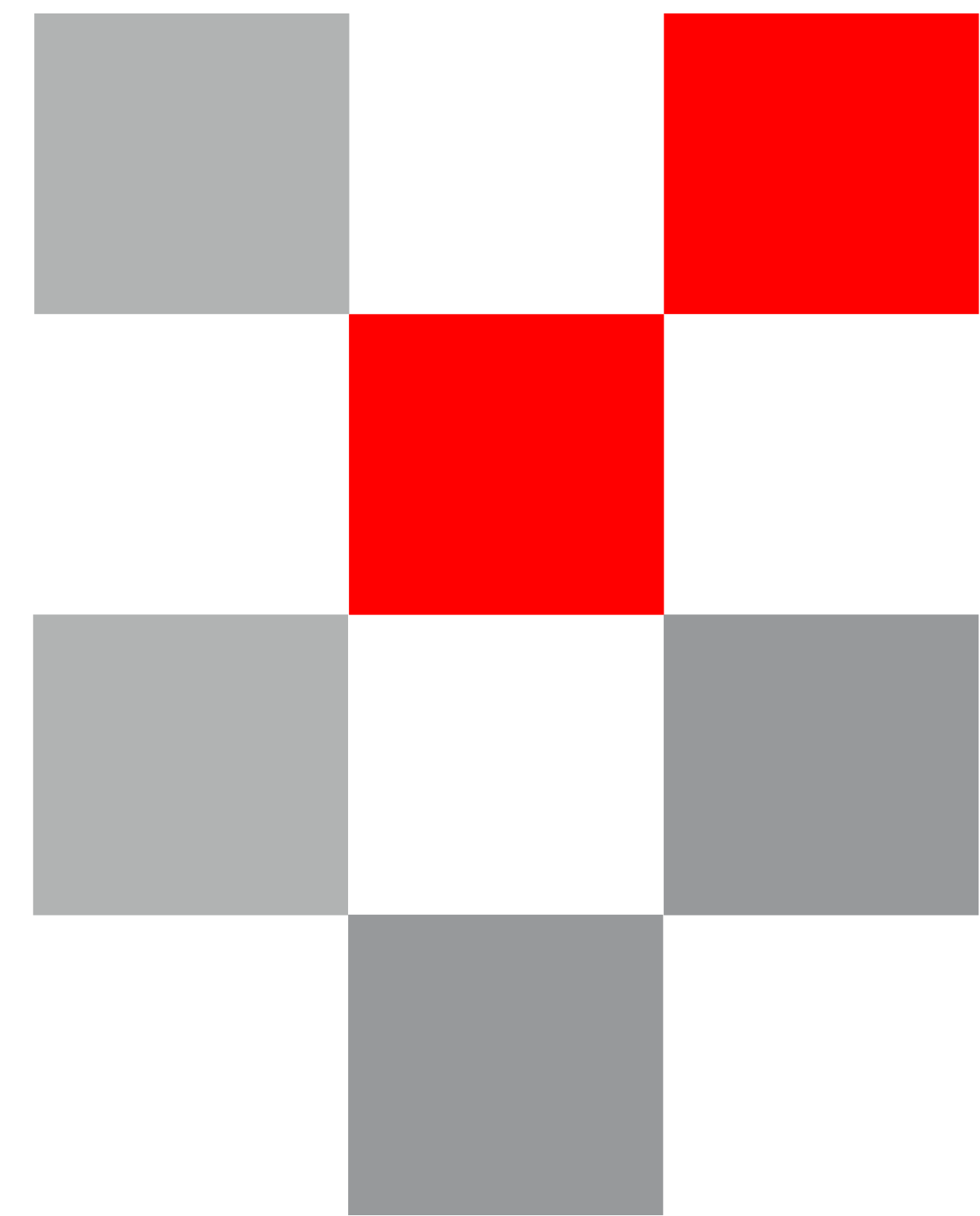
Rezultati istraživanja potreba za dodatnim
znanjima i vještinama na tržištu rada

Zagreb, 19. ožujka 2026.

HGK
HRVATSKA
GOSPODARSKA
KOMORA

KAR-KA

D digitalna
komora





Metodologija i ciljevi istraživanja

GRAĐANI

- radno sposobno stanovništvo
- n = 801
- od 18 do 65 godina



POSLODAVCI

- n = 572
- sve veličine poduzeća

UZORAK, CILJEVI ISTRAŽIVANJA I VRIJEME PROVEDBE PROJEKTA

- povezivanje obrazovanja s aktualnim potrebama tržišta rada
- razumijevanje utjecaja promjena na tržištu rada
- stjecanje uvida u obilježja profila atraktivnog poslodavca
- utvrđivanje potreba za dodatnim usavršavanjem
- prepoznavanje ključnih izazova u zapošljavanju
- analiza percepcije uporabe umjetne inteligencije

Razdoblje provedbe: od 20. veljače do 10. ožujka 2026.

GRAĐANI:

STRUKTURA UZORKA

PRIVATNI / JAVNI SEKTOR:

43% Radi u privatnom sektoru

33% Radi u javnom sektoru

VRSTA POSLA:

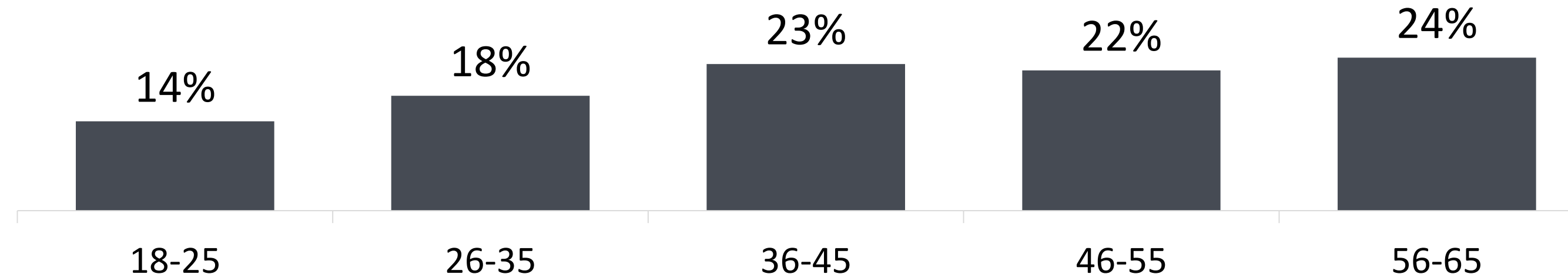
35% Administrativni poslovi

22% Menadžment

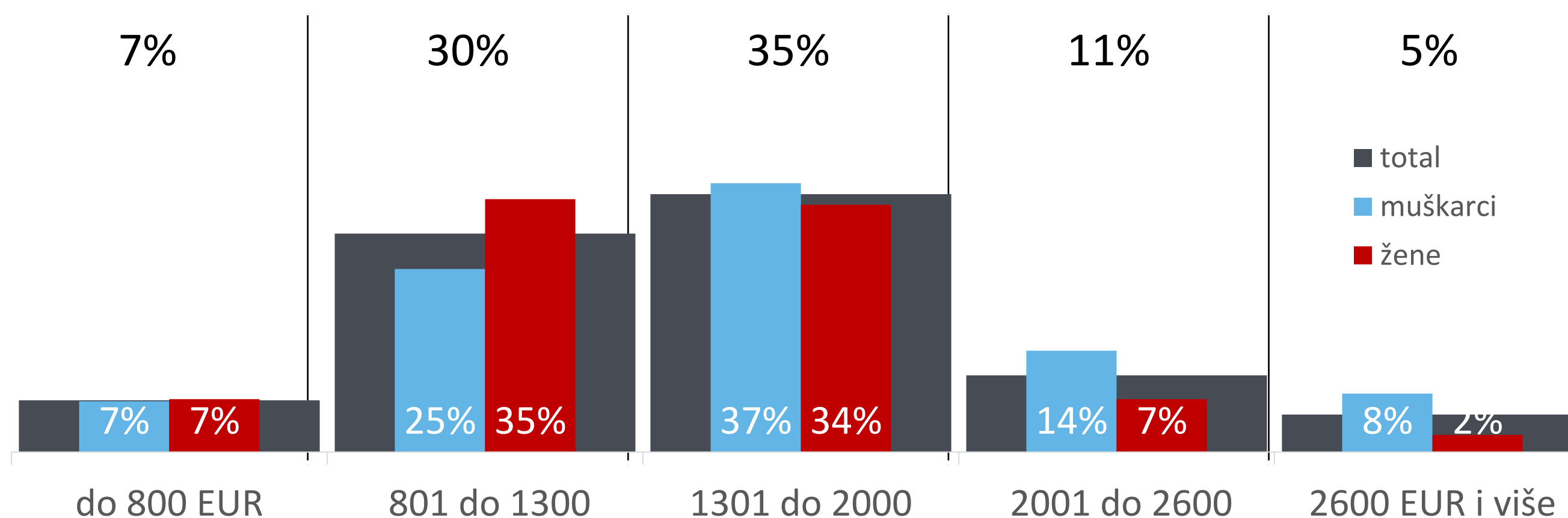
14% Proizvodnja i prodaja

14% Pomoćni poslovi i teh. podrška

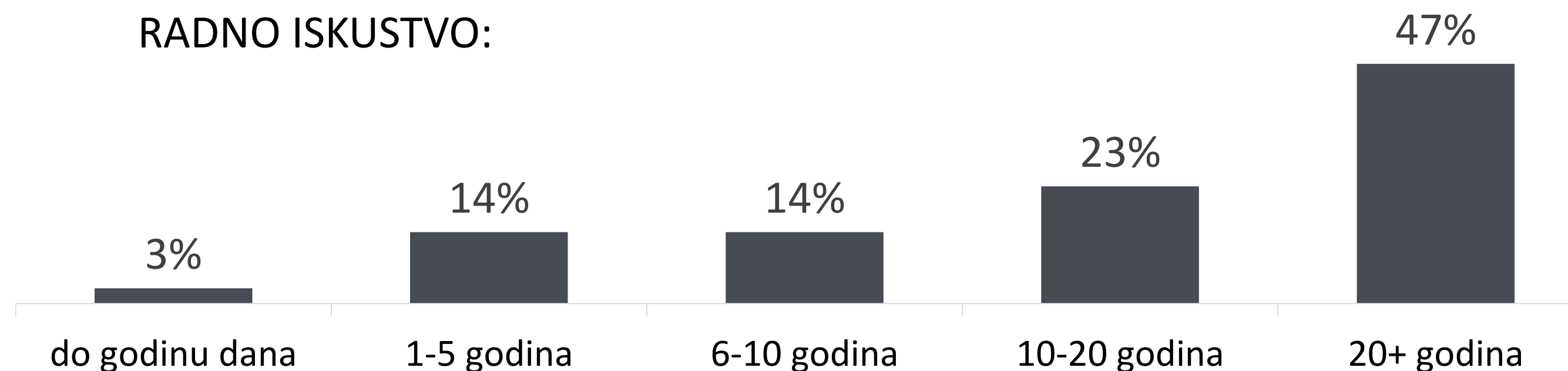
DOB SUDIONIKA ISTRAŽIVANJA



PROSJEČNA MJESEČNA PRIMANJA:



RADNO ISKUSTVO:



POSLODAVACI:

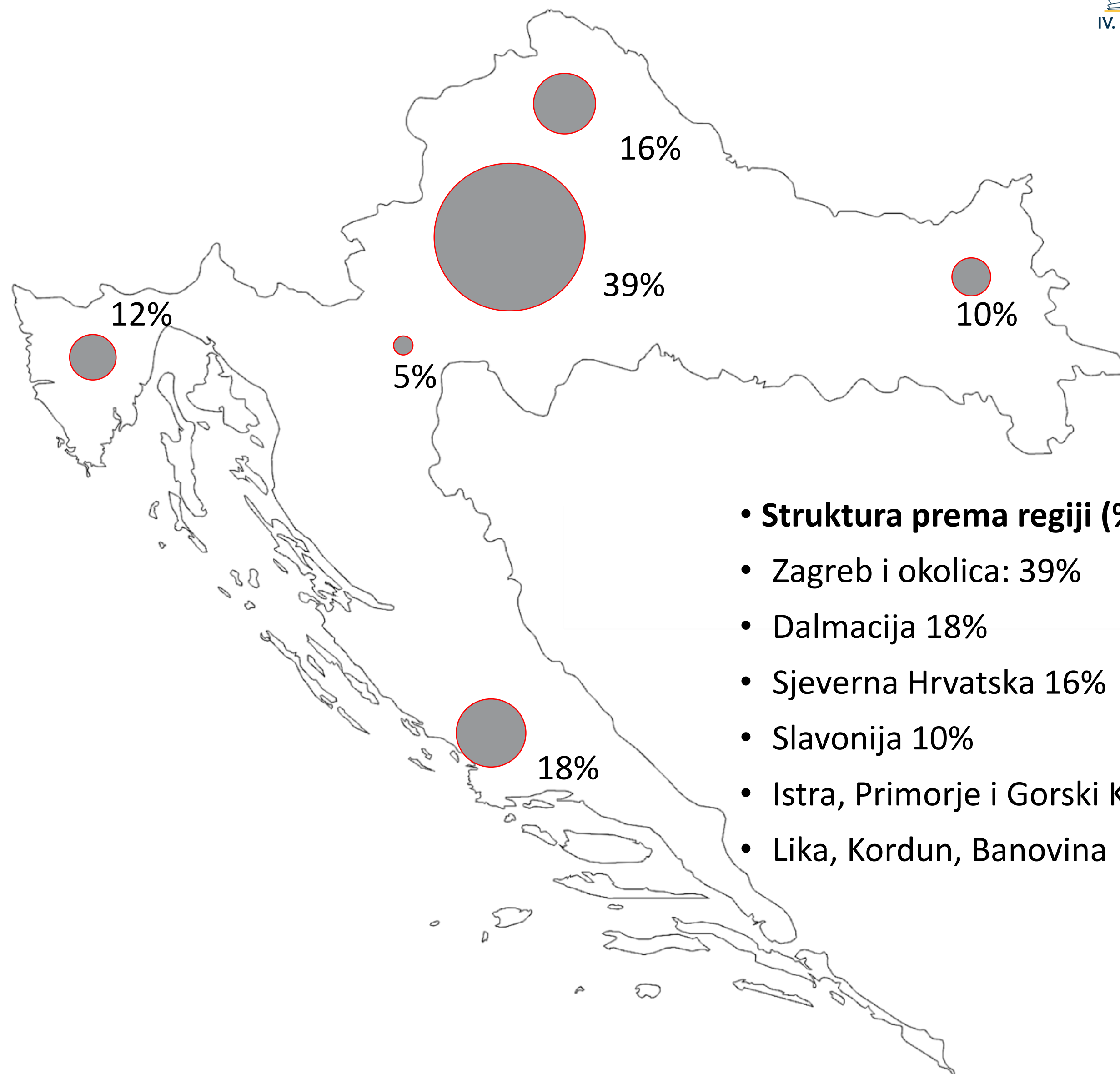
STRUKTURA UZORKA

U istraživanju su sudjelovali poslodavci iz **više od 40 različitih djelatnosti** poput graditeljstva, obrazovanja, trgovine, prehrambene industrije, turizma.....

79% Privatni sektor

50% Srednja i velika poduzeća

53% Top menadžment



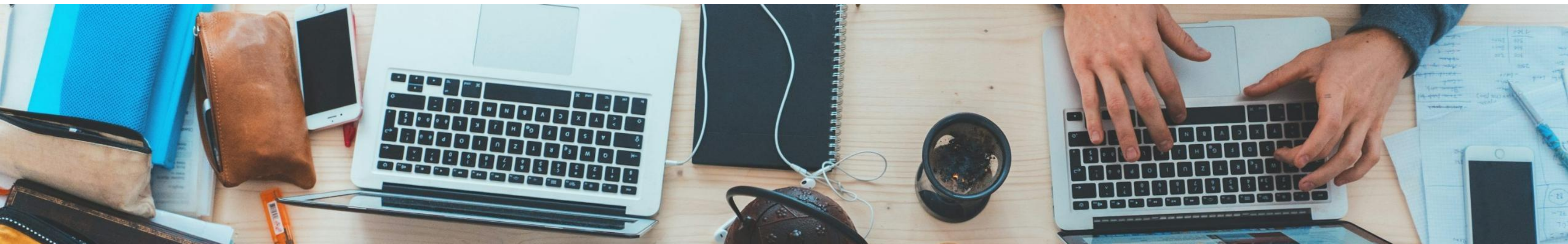
- **Struktura prema regiji (%):**

- Zagreb i okolica: 39%
- Dalmacija 18%
- Sjeverna Hrvatska 16%
- Slavonija 10%
- Istra, Primorje i Gorski Kotar 12%
- Lika, Kordun, Banovina 5%.



Rezultati istraživanja

GRAĐANI: **60%** zaposlenih građana radi u struci



5 najzastupljenijih zanimanja

	RADE U STRUCI	NE RADE U STRUCI
Administrativno osoblje (tajnice, podrška korisnicima, administratori projekata...)	54%	46%
Inženjeri računarstva, informacijske tehnologije/programeri, IT i dr.	70%	30%
Stručnjaci iz područja financija, računovodstva, kontrolinga, bankarstva	81%	19%
Stručnjaci iz područja obrazovanja	91%	9%
Radnici u trgovini i maloprodaji	28%	72%

RAZLOZI PROMJENE POSLA

	2024	2025	2026		
nezadovoljstvo visinom plaće	45%	43%	47%	↑	
loši međuljudski odnosi na poslu	29%	30%	42%	↑	
nezadovoljstvo s radnim opterećenjem	25%	29%	30%		
nemogućnost napredovanja	26%	23%	30%	↑	
rad vikendom i/ili blagdanima	16%	17%	23%	↑	
ne plaćanje prekovremenog rada	19%	21%	22%		
narušavanje poslovno-privatne ravnoteže	18%	15%	19%		
izostanak bonusa na plaću (regres, božićnica i sl.)	13%	15%	18%		
neredovita isplata plaća	14%	15%	7%	↓	
otkaz ugovora o radu od strane poslodavca	14%	11%	16%		
nemogućnost usavršavanja	13%	15%	16%		
velika udaljenost radnog mjesta od mjesta stanovanja	15%	13%	16%		
nemogućnost korištenja fleksibilnog radnog vremena	11%	8%	12%		
diskriminacija dobi, rodu, spolu i drugi oblici	7%	6%	10%	↑	
nemogućnost rada na daljinu (povremeno ili stalno)	8%	9%	9%		
korištenje minimalnog broja dana godišnjeg odmora po zakonom (20 dana)	7%	9%	9%		
fleksibilnost korištenja godišnjeg odmora i slobodnih dana	9%	8%	7%		
neisplata dogovorene provizije za odrađeni posao	7%	10%	5%	↓	
neprimjereno usklađivanje oporezivog i neoporezivog dijela plaće	6%	6%	4%		

RAZLOZI PROMJENE POSLA

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

ŽENE	Loši međuljudski odnosi na poslu (ž: 47%; m: 36%)
MUŠKARCI	Nezadovoljstvo s visinom plaće (ž: 43%; m: 52%) Nemogućnost napredovanja (ž: 24%; m: 38%)
NAJMLAĐI 18-25 godina	Nepostojanje fleksibilnog radnog vremena Rad vikendom ili blagdanima Loši međuljudski odnosi na poslu
Osobe s NIŽIM PRIMANJIMA	Neredovita isplata plaća Otkaz ugovor a od strane poslodavca
Osobe s VIŠIM PRIMANJIMA	Zbog financijskih uvjeta: (visina plaće, neisplata dogovorene provizije ili izostanak bonusa, ali i zbog preopterećenosti ili velike udaljenosti posla od mjesta stanovanja.

41% 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.

27% najstarijih građana (56-65 g.) promijenilo je posao barem **jednom u zadnjih pet godina**

29% 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. U odnosu na prošlu godinu, češće posao mijenjaju zbog nezadovoljstva visinom plaće.



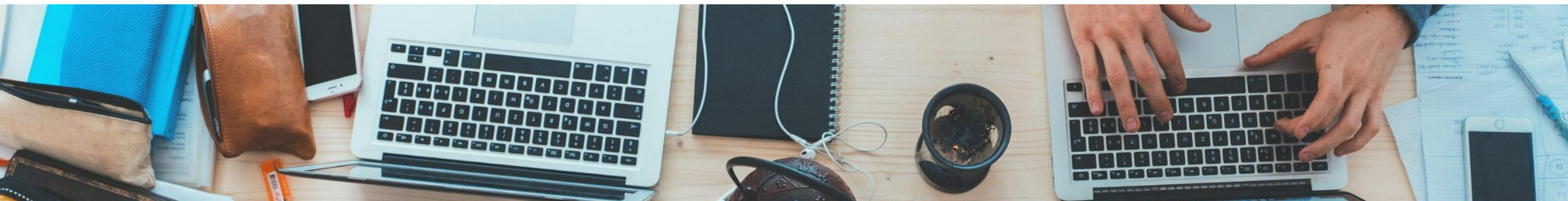


Kod osoba do 25 godina narastao je postotak onih koji su promijenili posao, kao i onih koji su to učinili nekoliko puta.

Osobe 18-25:

- Veći postotak onih koji su promijenili posao (2025: 73% vs. 2026: 77%)
- Učestalije mijenjanje posla: posao su promijenili 3-4 puta (2025: 17%; 2026: 29%)

KANALI TRAŽENJA POSLA / ZAPOSLENIKA



	GRAĐANI	POSLODAVCI	
Oglasi na portalima	43%	61% ↑	2025: 54%
Oglasi HZZ-a	41%	65%	
Putem preporuka	31%	62%	
Otvorene molbe / baze postojećih molbi	29%	39%	
Oglasi na službenoj Internet stranici poslodavca		45% ↑	2025: 37%
Oglasi na društvenim mrežama	24%	47% ↑	2025: 39%
Interni natječaj		26%	
Usluge agencija za posredovanje pri zapošljavanju		19%	
Usluge agencija za privremeno zapošljavanje		8%	

GRAĐANI: poslove na društvenim mrežama češće traže osobe u dobi od 26 do 45 godina, dok osobe u dobi od 26 do 35 godina češće poslove traže preko oglasa HZZ-a i slanjem otvorenih molbi.

PREPREKE PRILIKOM TRAŽENJA POSLA

33% građana traži posao

58% je bilo na barem jednom razgovoru za posao

Među zaposlenima koji ujedno traže drugi posao, 60% je visokoobrazovanih, a njih 55% ima primanja preko 1.300 eur.



PREPREKE PRILIKOM TRAŽENJA POSLA



	2024.	2025.	2026.
Poslodavac ne nudi adekvatnu plaću proporcionalnu dužnostima radnog mjesta	42%	45%	43%
Poslodavac me nikad nije zvao na razgovor nakon prijave za posao	34%	29%	38% ↑
Poslodavac traži više godina radnog iskustva nego što imam	34%	28%	28%
Ne žele me zaposliti zbog previše godina iskustva i starosti	32%	32%	22% ↓
Poslodavac traži vještine i znanja koje ja ne posjedujem	27%	23%	19%
Manjak samopouzdanja prilikom razgovora za posao kod potencijalnog poslodavca	14%	16%	14%
Teško mi je napisati kvalitetan životopis i motivacijsko pismo	14%	13%	10%
Ne snalazim se na testiranjima za posao	11%	6%	6%

RAZLIKA IZMEĐU ATRAKTIVNOG POSLODAVCA I STVARNIH UVJETA RADA

GRAĐANI: što čini atraktivnog poslodavca (n=800)

Pogodnosti koje nude POSLODAVCI (n=700)

	RANG	POSTOTAK	RANG	POSTOTAK
Sigurnost radnog mjesta	1.	68%	3.	74%
Bonus (regres, božićnica, 13. plaća i sl.)	2.	66%	4.	66%
Dobra poslovno-privatnu ravnoteža	3.	57%	5.	59%
Konkurentna primanja	4.	↑ 53%	12.	42%
Prilika za napredovanje	5.	49%	8.	53%
Dobra organizacijska kultura	6.	45%	7.	55%
Prilika za učenje	7.	38%	2.	↑ 75%
Fleksibilno radno vrijeme (kombinacija ured i rad od kuće)	8.	↑ 34%	17.	26%
Validacija rada djelatnika	9.	↑ 33%	14.	35%
Dodatne edukacije	10.	31%	6.	↑ 57%
Rad u timu	11.	30%	1.	↑ 78%
Klizno radno vrijeme	12.	↑ 25%	18.	25%
Dodatne pogodnosti (kantina, vrtić u sklopu tvrtke, Team building...)	13.	23%	16.	28%
Aktivna podrška Uprave	14.	20%	11.	47%
Uredska oprema i materijal za rad	15.	18%	10.	↑ 50%
Dodatna opremu za rad	16.	13%	15.	29%
Rad uz podršku mentora	17.	11%	9.	↑ 50%
Službeni automobil	18.	10%	19.	13%
Prepoznatljivi brand poslodavca	19.	6%	13.	↑ 42%

POGODNOSTI KOJE POSLODAVCI NUDE

Promjena u vremenu

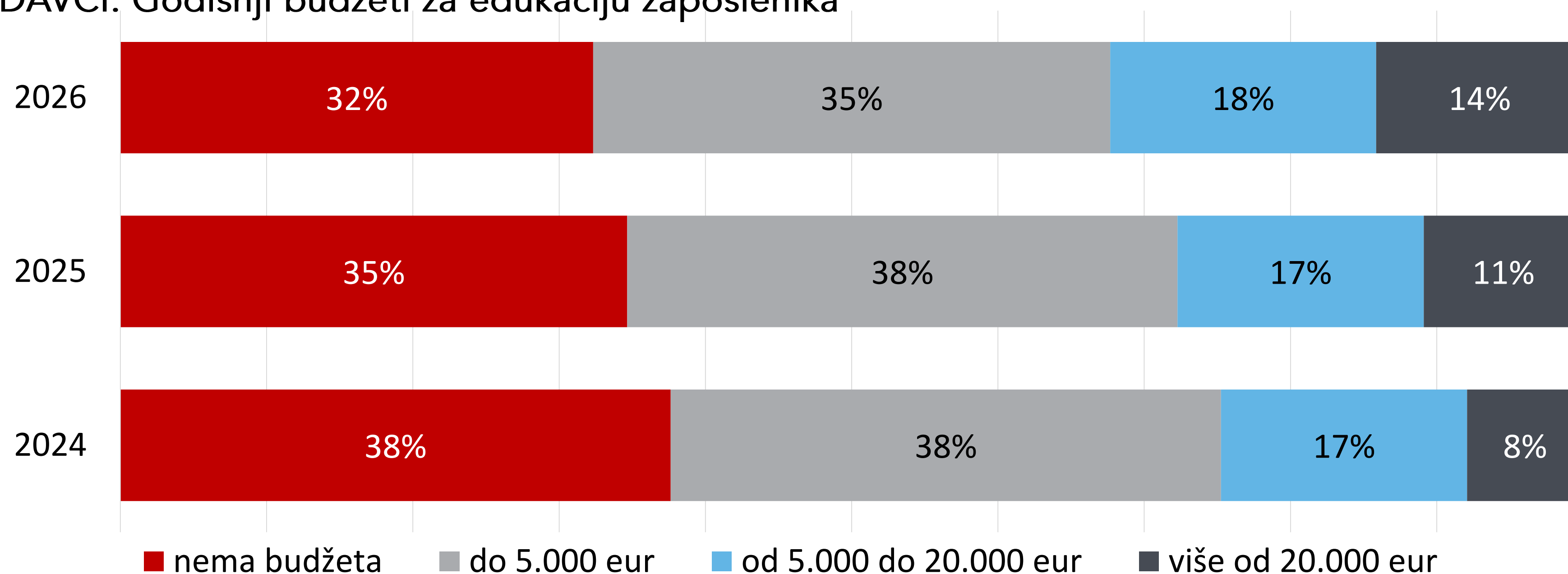
	RANG 2026.	% 2026.	% 2025.	% 2024.
Rad u timu	1.	78%	79%	76%
Prilike za učenje	2.	75%	72%	70%
Sigurnost radnog mjesta	3.	74%	73%	73%
Bonuse na primanja (regres, božićnica, 13. plaća i sl.)	4.	66%	67%	64%
Dobru poslovno-privatnu ravnotežu	5.	59%	56%	55%
Dodatne edukacije	6.	↑ 57%	50%	46%
Dobru organizacijsku kulturu	7.	↑ 55%	51%	46%
Prilika za napredovanje	8.	53%	53%	53%
Rad uz podršku mentora	9.	↑ 50%	46%	42%
Uredsku opremu i materijal za rad	10.	↑ 50%	43%	42%
Aktivnu podršku Uprave	11.	47%	47%	44%
Konkurentna primanja	12.	42%	40%	36%
Prepoznatljivi brand poslodavca	13.	42%	37%	34%
Validaciju rada djelatnika	14.	35%	33%	31%
Dodatnu opremu za rad	15.	29%	28%	26%
Dodatne pogodnosti (kantina, vrtić u sklopu tvrtke, Team building...)	16.	28%	22%	23%
Fleksibilno radno vrijeme (kombinacija ured i rad od kuće)	17.	↑ 26%	19%	21%
Klizno radno vrijeme	18.	↑ 25%	17%	21%
Službeni automobil	19.	13%	15%	14%

EDUKACIJE / USAVRŠAVANJE

65% edukacija platio je poslodavac

Porast financiranja edukacija vlastitim sredstvima: 2026: 36% vs. 2025: 25% ↑

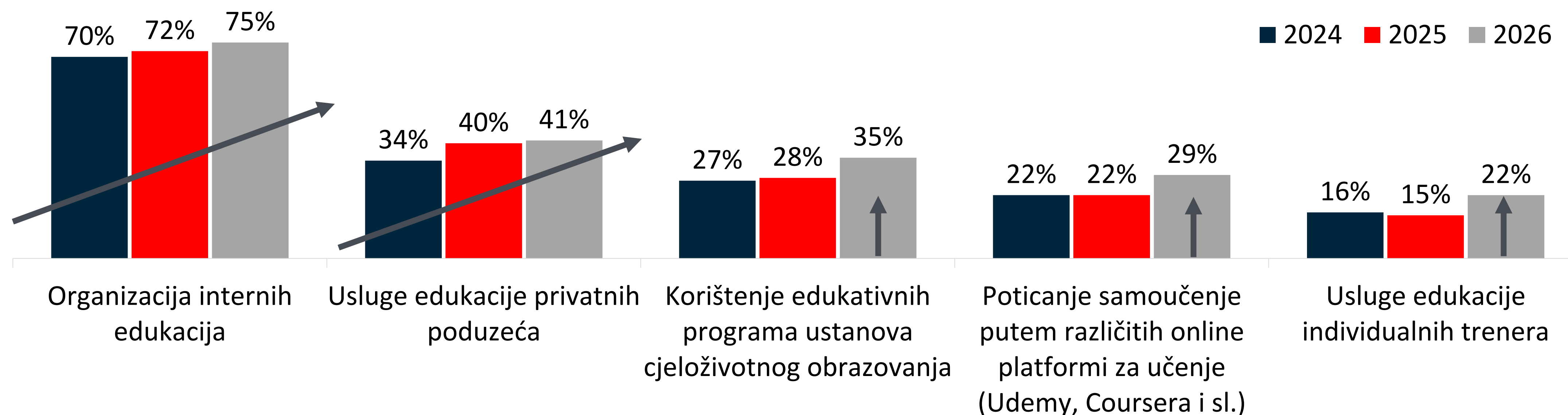
POSLODAVCI: Godišnji budžeti za edukaciju zaposlenika



EDUKACIJE / USAVRŠAVANJE

11% poslodavaca ne provodi usavršavanje svojih zaposlenika.
Veće kompanije u većoj mjeri koriste interne edukacije, usluge privatnih poduzeća i individualnih trenera.

Najčešće metode edukacije kod poslodavaca koje u njih ulažu



„MEKE“ VJEŠTINE



IDEALAN ZAPOSLENIK U
OČIMA GRAĐANA:
rješavam probleme,
kreativan sam i
komunikativan.

Rješavanje problema

Komunikacijske vještine

Kreativnost

Organizacija

Timski rad

Kritičko razmišljanje

Volja za učenjem

Pouzdanost

Prilagodljivost

Empatija

Integritet

IDEALAN ZAPOSLENIK
PREMA POSLODAVCIMA:
timski igrač, pouzdan i
rješava probleme.

Timski rad

Pouzdanost

Rješavanje problema

Volja za učenjem

Prilagodljivost

Komunikacijske vještine

Kritičko razmišljanje

Organizacija

Empatija

Kreativnost

Integritet



„TVRDE” VJEŠTINE

Vještine koje GRAĐANSTVO POSJEDUJE
(n=801)

Vještine koje POSLODAVCI TRAŽE
(n=572)

	RANG	POSTOTAK	RANG	POSTOTAK
Vozačka dozvola	1.	80%	2.	54%
Poznavanje barem jednog stranog jezika	2.	69%	3.	52%
Korištenje Office programskog paketa (Word, Excel, PowerPoint i sl.)	3.	68%	1.	64%
Vještine pisanja	4.	44%	/	
Korištenje nekog od AI alata	5.	↑ 33%	8.	28%
Tehničke vještine	6.	31%	4.	46%
Upravljačke vještine	7.	30%	9.	27%
Analitičke vještine	8.	26%	5.	37%
Upravljanje projektima	9.	21%	6.	35%
Korištenje druge specijaliziranih programe (Adobe, AutoCAD i sl.)	10.	20%	7.	29%
Upravljanje bazama podataka	11.	18%	10.	24%
Statistička analizu	12.	15%	11.	15%
Dizajnerske vještine	13.	12%	16.	9%
Rad na radnim strojevima	14.	11%	5.	↑ 37%
Upravljanje marketinškim kampanjama	15.	8%	12.	14%
Poznavanje programskih jezika (C#, Python, Java i Ruby)	16.	6%	17.	7%
Razvoj aplikacija (mobilnih i računalnih)	17.	5%	15.	9%
Dizajn korisničkog sučelja	18.	5%	18.	4%
Sistem i mrežno inženjerstvo (infrastruktura, sigurnost i sl.)	19.	5%	14.	10%
Upravljanje specijaliziranim gospodarskim vozilima	20.	4%	13.	↑ 13%

Vještine u kojima **postoji** **podudarnost** između poslodavaca i zaposlenika

TVRDE VJEŠTINE:

- Vozačka dozvola
- Poznavanje barem jednog stranog jezika
- Korištenje Office programskog paketa (Word, Excel, PowerPoint i sl.)

MEKE VJEŠTINE:

- rješavanje problema



Najveće razlike između građana i poslodavaca vidljive su kod mekih vještina:

POSLODAVCI TRAŽE:

- Timski rad
- Pouzdanost
- Volju za učenjem
- Prilagodljivost

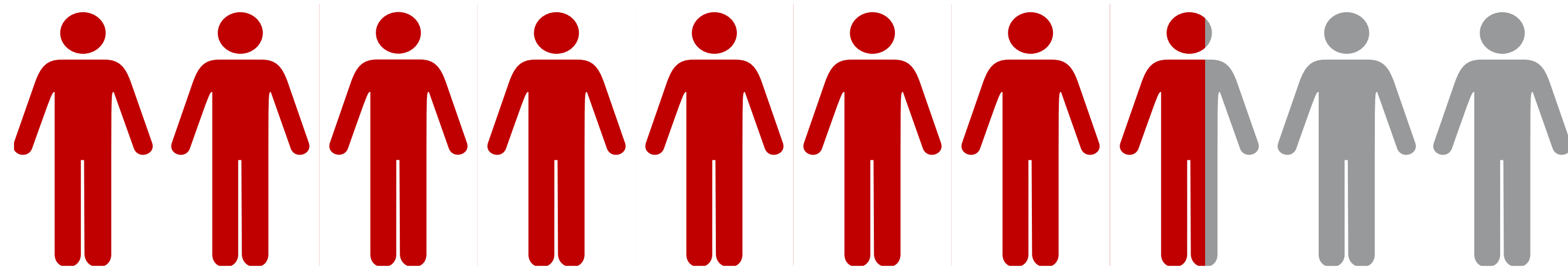
GRAĐANI ŽELE RAZVIJATI:

- Kreativnost
- Organizacijske vještine
- Komunikacijske vještine



ZAPOŠLJAVANJE RADNE SNAGE

76% poslodavaca ima potrebu za zapošljavanjem.



43% ima poteškoća u pronalasku deficitarnih zanimanja.

Najveće poteškoće pri pronalasku radnika su nedostatak radnika traženog zanimanja (67%) i nezainteresiranost radnika za ponuđenim zanimanjem (59%).

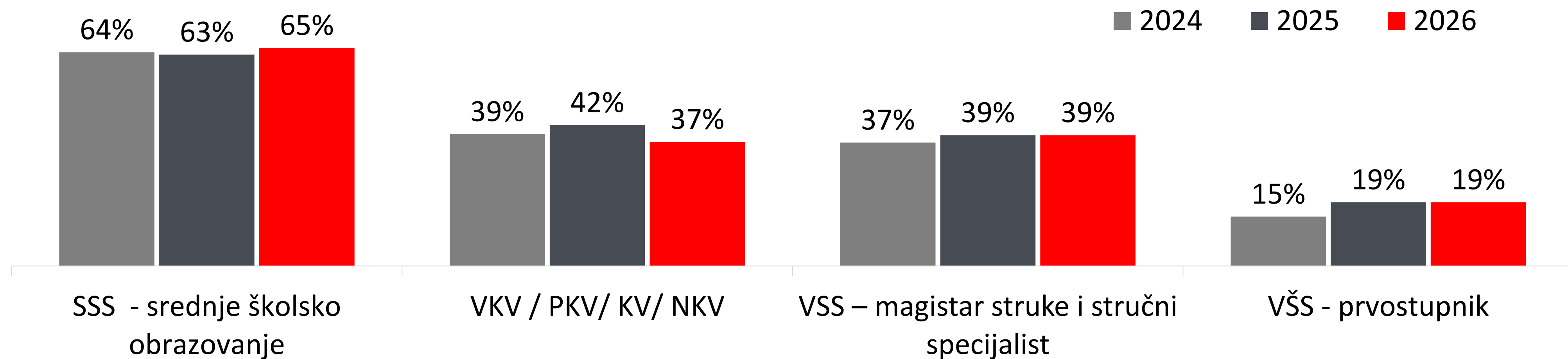
Povećao se problem nedostatka radnika s traženim iskustvom (2025:40%; 2026:54%) i problem nedostatka radnika s potrebnim socijalnim vještinama (2025: 18%; 2026: 25%).

ZAPOŠLJAVANJE RADNE SNAGE

MANJIM TVRTKAMA teže je pronaći VSS magistre struke i stručne specijaliste (tvrtke do 10 zaposlenih: 40%; tvrtke preko 250 zaposlenih: 26%), kao i VŠS prvostupnike (tvrtke do 10 zaposlenih: 23%; tvrtke preko 250 zaposlenih: 7%).

VEĆE TVRTKE teže pronalaze VKV/PKV/KV/NKV radnike (tvrtke do 10 zaposlenih: 22%; tvrtke preko 250 zaposlenih: 47%).

Obrazovanje djelatnika koje je najteže pronaći na tržištu rada



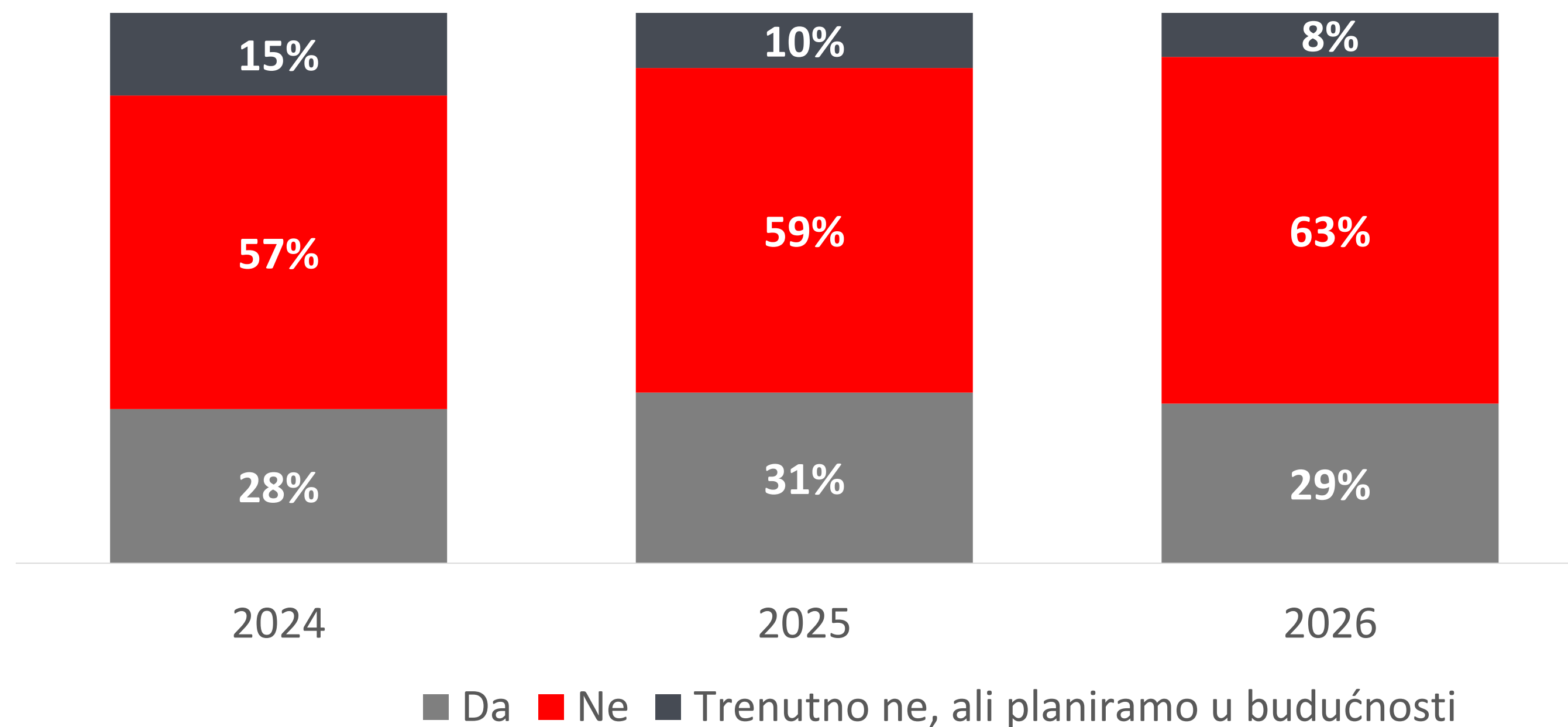
TOP 20 NAJTRAŽENIJIH ZANIMANJA:

RANG (1-20) prema intenzitetu potreba poslodavaca

	2026. rang		2025. rang	2024. rang
Radnici u proizvodnji	1.		1.	1.
Radnici u trgovini i maloprodaji	2.	↑	5.	10.
Administrativno osoblje (tajnice, podrška korisnicima, rad na administraciji projekata i sl.)	3.		3.	6.
Radnici iz područja skladištenja i logistike	4.	↑	7.	5.
Građevinski radnici i radnici na održavanju (građevinari, zidari, električari, vodoinstalateri i dr.)	5.	↓	2.	2.
Čistačica/čistač	6.	↑	8.	8.
Radnici iz područja transporta, prometa (vozači, dostavljači, dispečeri, taksisti...)	7.	↓	4.	4.
Stručnjaci iz područja financija, računovodstva , kontrolinga, bankarstva	8.		10.	9.
Inženjeri elektrotehnike /elektronike	9.	↑	12.	13.
Inženjeri strojarstva	10.		11.	12.
Radnici u ugostiteljstvu (konobari, kuhari)	11.	↓	6.	3.
Inženjeri računarstva , informacijske tehnologije/programeri, IT i dr.	12.		13.	14.
Stručnjaci u marketingu , oglašavanju i PR	13.		16.	16.
Pomoćni radnik/radnica (vrtlar, domar, portir...)	14.	↓	9.	11.
Inženjeri građevinarstva	15.		15.	15.
Stručnjaci iz područja obrazovanja	16.		19.	18.
Stručnjaci u pravnim poslovima	17.		18.	20.
Radnici u poljoprivredi, šumarstvu, ribarstvu	18.		17.	17.
Radnici u turizmu (hotelsko osoblje, turistički vodiči...)	19.	↓	14.	7.
Stručnjaci u ljudskim resursima	20.		20.	19.

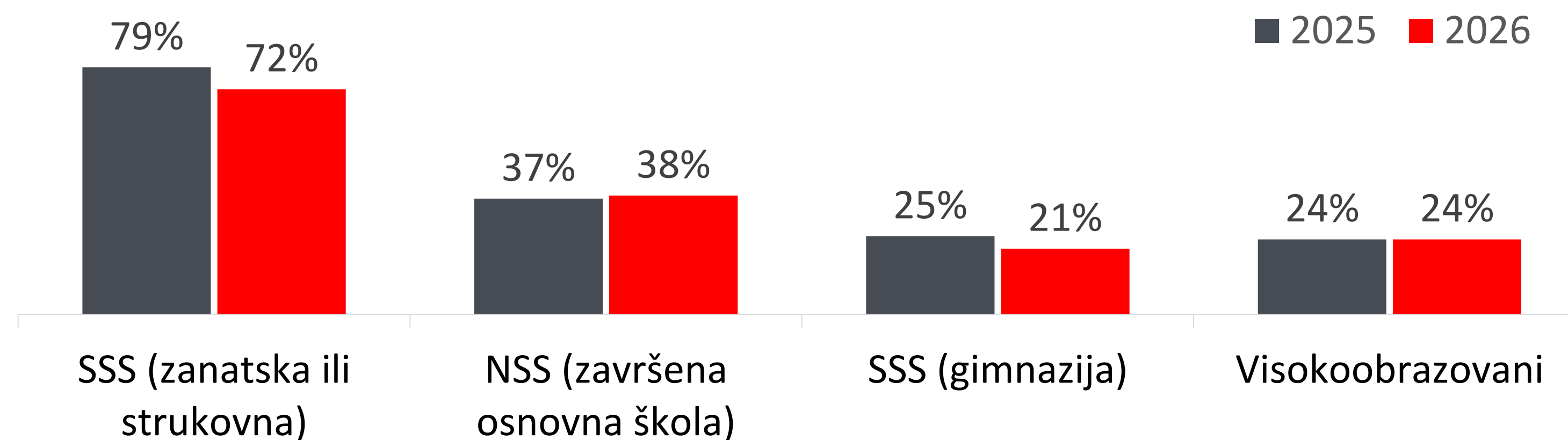
29% poslodavaca trenutno zapošljava državljane trećih zemalja, **8%** planira ih zaposliti u budućnosti, što ukazuje na silazni trend.

Zapošljavanje i namjera zapošljavanja stranih radnika



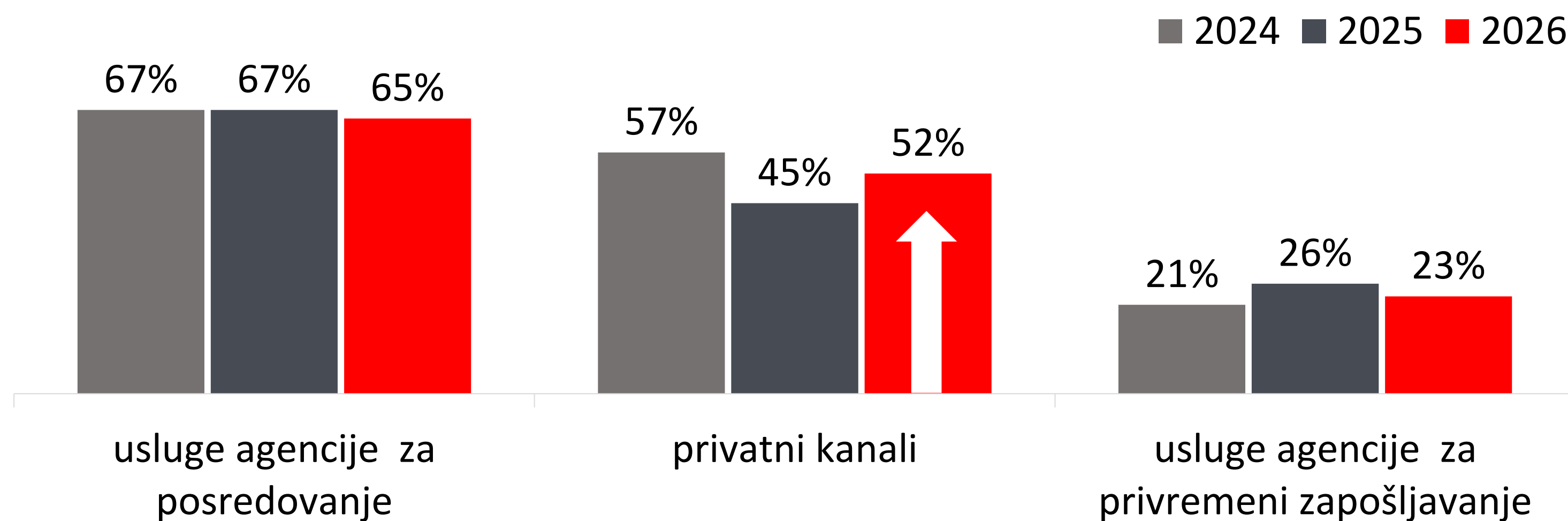
- Među poslodavcima koji zapošljavaju strance, preko 60% njih ima više od šest radnika sa strukovnom ili osnovnom školom.
- Nasuprot tome, oni koji zapošljavaju visokoobrazovani strani kadar najčešće imaju samo jednog takvog zaposlenika.

Razina obrazovanja stranih radnika
% POSLODAVACA koji zapošljavaju strane radnike (n=165)



Za zapošljavanje strane radne snage, veće kompanije češće koriste **usluge agencija (80%)**. Manje tvrtke češće koriste **privatne kanale (71%)**.

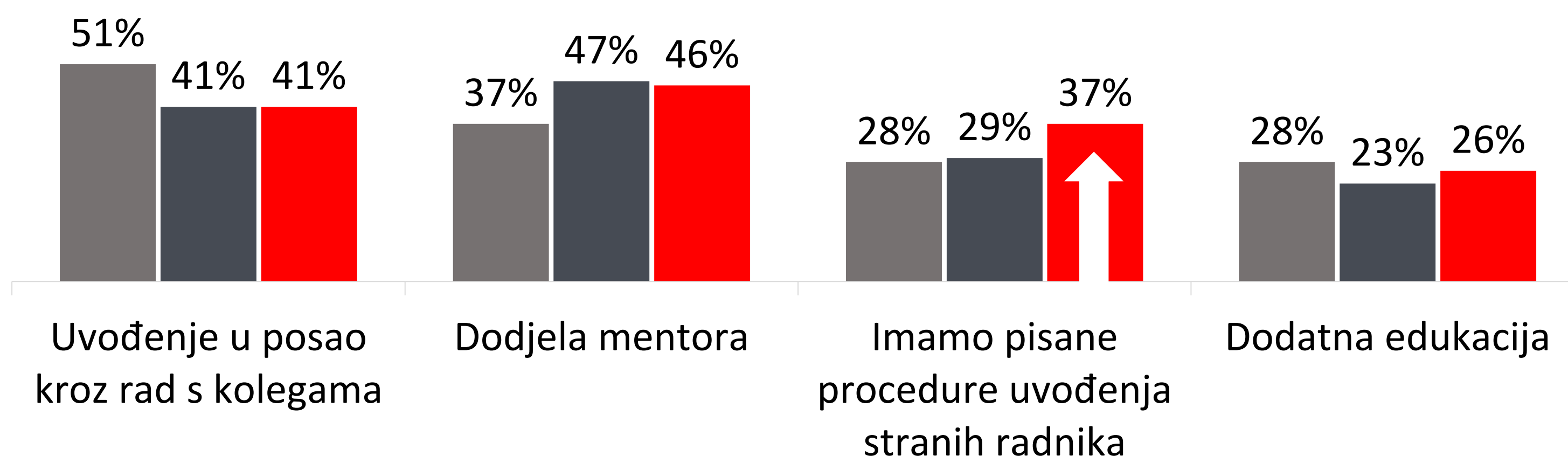
Načini traženja strane radne snage



Bilježimo **rast udjela tvrtki s pisanim procedurama** za uvođenje stranih radnika u posao. U 2026. godini on iznosi 37%.

Načini uvođenja u posao (onboarding)

■ 2024 ■ 2025 ■ 2026



66% građana radi u tvrtkama koje zapošljavaju strane radnike. Pritom njih 53% izravno surađuje s kolegama strancima, dok 47% nema neposrednu suradnju.

Oni koji surađuju sa stranim radnicima najčešće s njima komuniciraju na hrvatskom jeziku (58%), nakon toga na engleskom (37%), a 5% komunicira gestama / gestikulacijom.

Postoji značajan prostor za unapređenje integracije domaćih i stranih radnika. Naime, manje od polovice ispitanika (49%) zadovoljno je trenutačnim mjerama, dok je ostatak neutralan (31%) ili nezadovoljan (20%).



Ključne prednosti i izazovi zapošljavanja stranih radnika te mjere za lakšu integraciju

PREDNOSTI

80%

Lakše popunjavanje
upražnjenih radnih mjesta

23%

Niže plaće za strane radnike

19%

Razmjena radnih navika i
iskustava

IZAZOVI

67%

dodatni troškovi zapošljavanja
stranog radnika

62%

Poteškoće prilagodbe unutar
organizacije

46%

Nedostatna podrška od strane
države i lokalne samouprave

LAKŠA INTEGRACIJA

81%

Učenje hrvatskog jezika

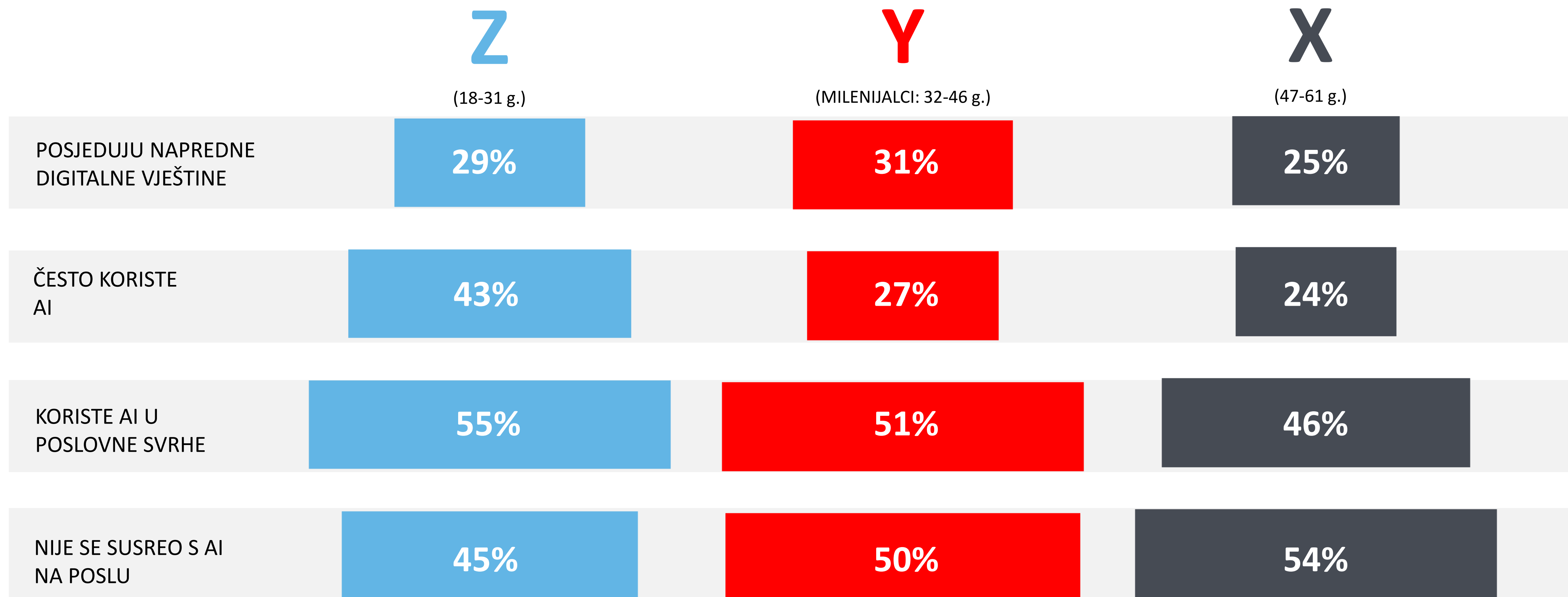
57%

Osposobljavanje stranog
radnika na radnom mjestu

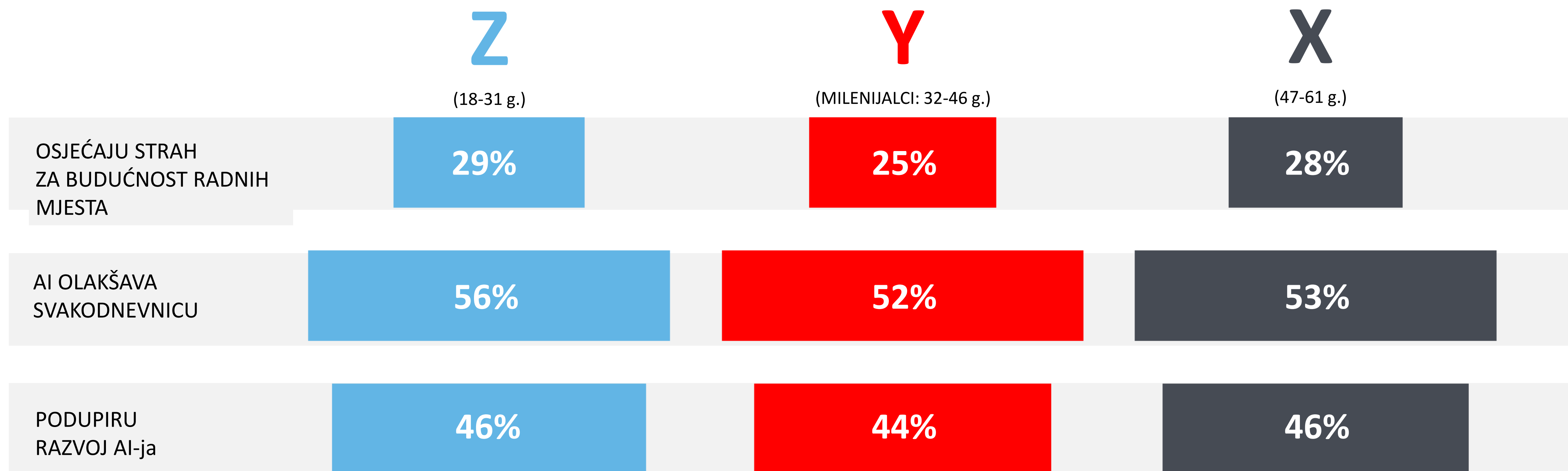
44%

Prezentacija hrvatske kulture i
društva

PRIMJENA UMJETNE INTELIGENCIJE: građani



PRIMJENA UMJETNE INTELIGENCIJE: građani



UMJETNA INTELIGENCIJA U POSLOVANJU: poslodavci



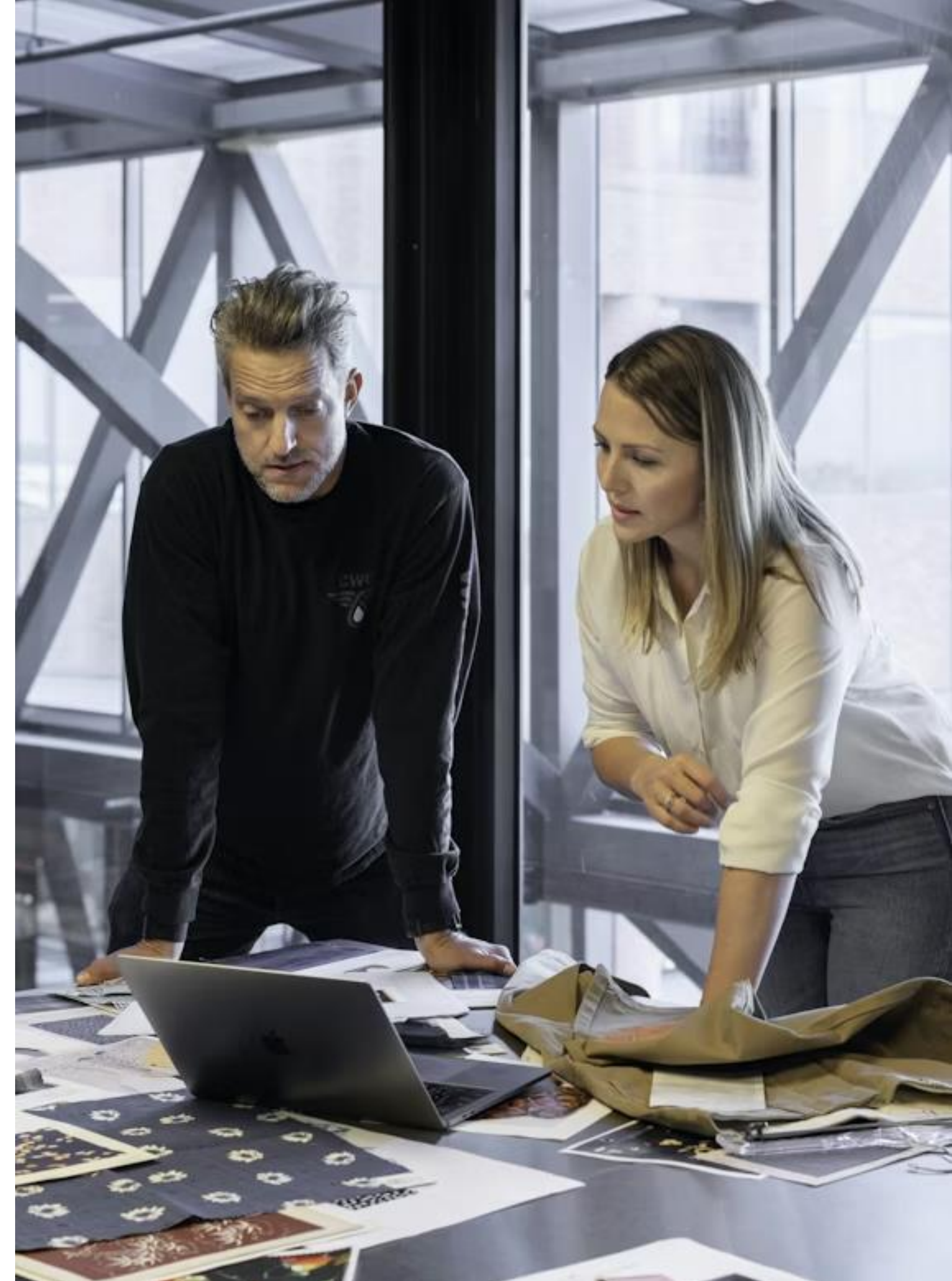
Umjetna inteligencija u hrvatskim tvrtkama još je **u fazi početne implementacije**, a ne sustavne primjene.

- Polovica kompanija AI uopće ne koristi ili ga koristi vrlo rijetko.
- Samo 14% poslodavaca koristi AI često ili vrlo često.



AI se **najčešće koristi za interne procese**

- 69% kompanija AI isključivo primjenjuje **u internim poslovnim procesima**, a 31% u proizvodima ili uslugama koje se nude tržištu.



UMJETNA INTELIGENCIJA U POSLOVANJU: poslodavci



Unatoč relativno niskoj razini primjene, **poslodavci imaju pozitivan stav prema AI.**

- 59% poslodavaca podržava razvoj i primjenu umjetne inteligencije u poslovanju
- 64% smatra da AI može olakšati poslovanje.



UMJETNA INTELIGENCIJA U POSLOVANJU: poslodavci



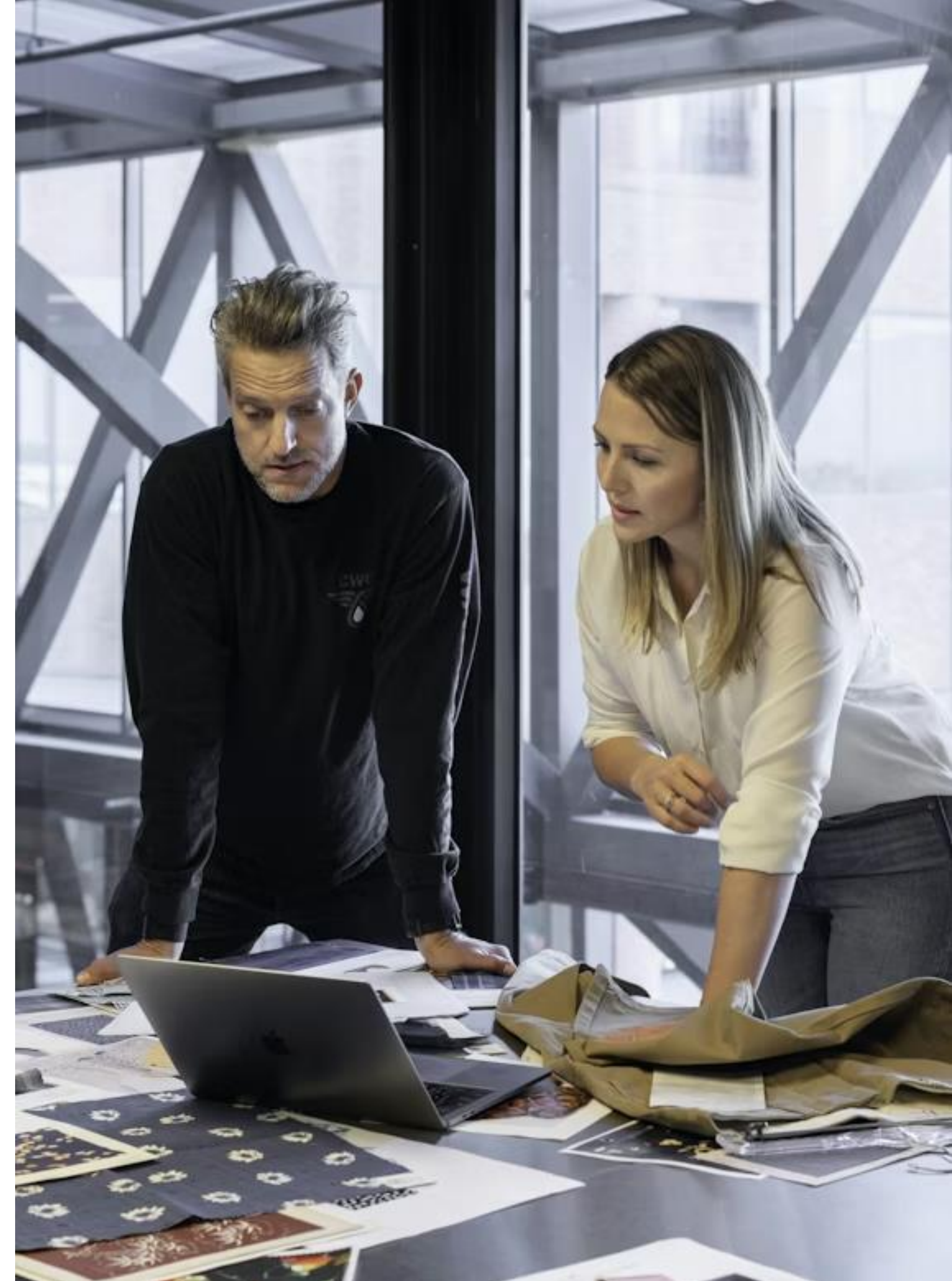
Tvrtke vide AI kao ključan alat budućnosti, no tek su na početku njegove primjene. Za poslodavce **on predstavlja podršku radu, a ne potpunu zamjenu radne snage.**

- 71% poslodavaca planira implementirati AI alate u budućnosti.
- 75% ne očekuje velike promjene u zanimanjima zbog primjene AI



Ulaganja u kompetencije zaposlenika **ne prate** planove digitalne transformacije

- veći udio poslodavaca (62%) ne provodi edukacije zaposlenika o umjetnoj inteligenciji.



Iako građani prednjače u korištenju umjetne inteligencije (postotak korisnika i učestalost korištenja), poslodavci su skloniji podržati razvoj AI-ja. Za razliku od građana, poslodavci u AI-ju vide rješenje za lakše poslovanje, uz značajno manji strah od rizika za gubitak radnih mjesta.

89%

Koriste AI

81%

29%

Koriste AI često

14%

45%

Podržavaju razvoj AI

59%

54%

AI olakšava poslovanje

64%

27%

AI = rizik za radna mjesta

14%

GRAĐANI

POSLODAVCI

Što smo danas saznali?

- Povećala se **učestalost mijenjanja posla kod najmlađih**
- I dalje postoje **razlike u percepciji poslodavca** između građana i poslodavaca (atraktivni poslodavaca i kompetentne prednosti poslodavca)
- Različita percepcija **idealnog zaposlenika** u pogledu **mekih vještina** kod zaposlenika i poslodavaca
- Lagani **rast** raspoloživih **sredstava za edukaciju** zaposlenika
- Promjene u traženim zanimanjima: **veća potražnja za radnicima u trgovini i maloprodaji**, skladištenju i logistici, a manja za radnicima u ugostiteljstvu i turizmu
- Strana radna snaga se sve više traži privatnim kanalima, dok je sve više kompanija koje imaju pisane procedure za uvođenje stranih radnika u posao.
- Postoje generacijske razlike u korištenju AI, ali one nestaju kada je u pitanju potpora AI i percepcija da AI olakšava svakodnevicu.
- Kompanije prepoznaju potencijal umjetne inteligencije, ali je većina njih još uvijek na početku njezine primjene. Digitalna transformacija brža je od razvoja vještina.



Zahvaljujem na pažnji!



IV. konferencija EDUkarijera

Obrazovanjem do zanimanja budućnosti

Hrvatska gospodarska
komora
Odjel za obrazovanje

obrazovanje@hgk.hr

HGK.HR