

SEZONSKO ZAPOŠLJAVANJE: TRENDOVI I PREPORUKE

HRVATSKA – 2022/2023



UVOD

Turizam kao jedna od najvažnijih gospodarskih grana Republike Hrvatske

Važnost turizma u Hrvatskoj neminovna je za naše cjelokupno gospodarstvo. Hrvatska ima uvjerljivo **najveći udio prihoda od turizma u BDP-u u usporedbi s ostalim članicama EU.**

U prvih deset mjeseci 2022. turisti su ostvarili 28,1% više noćenja u odnosu na isto razdoblje 2021.

U prvih deset mjeseci 2022. u komercijalnim smještajnim objektima turisti su ostvarili 17,1 milijun dolazaka i 88,5 milijuna noćenja, što je porast dolazaka za 39,0% i porast noćenja turista za 28,1% u odnosu na isto razdoblje 2021. Turistički promet pretpandemijskog razdoblja od prvih deset mjeseci 2019. još nije dostignut te je ostvareno 8,9% manje dolazaka i 1,3% manje noćenja.

Domaći su turisti u prvih deset mjeseci 2022. ostvarili 2,2 milijuna dolazaka i 7,2 milijuna noćenja, što je za 14,2% više dolazaka i za 4,9% više noćenja turista u odnosu na isto razdoblje 2021. U odnosu na prvih deset mjeseci 2019. ostvaren je porast dolazaka i noćenja domaćih turista, i to za 11,9% više dolazaka i za 10,0% više noćenja turista.

Strani su turisti u prvih deset mjeseci 2022. ostvarili 14,9 milijuna dolazaka i 81,3 milijuna noćenja, što je za 43,5% više dolazaka i za 30,7% više noćenja turista u odnosu na isto razdoblje 2021. Najviše noćenja stranih turista ostvarili su turisti iz Njemačke (28,8%), Austrije i Slovenije (svaka po 9,0%), Poljske (7,8%) i Češke (6,8%).

Najveći broj dolazaka i noćenja ostvarila je Istarska županija, slijedi ju Splitsko-dalmatinska županija s 2,5 milijuna dolazaka te Primorsko-goranska županija. Ukupni turistički promet po županijama iznosi 14.155.924 te 74.539.234 noćenja.

(Izvor: Državni zavod za statistiku)

Ipak, kako se tijekom 2022. ponovio izazov sa zapošljavanjem sezonskih zaposlenika diljem naše obale, proveli smo detaljno istaživanje s ciljem da kroz ovu studiju predstavimo dosadašnja **iskustva poslodavaca i zaposlenika angažmanom na sezonskim poslovima ove godine te da ukažemo na moguće promjene, predstojeće trendove i pozitivne pomake koji mogu značajno utjecati na sezonu 2023.**

METODOLOGIJA

Istraživanje je provedeno na regionalnoj razini, u periodu od tri mjeseca – **tijekom listopada, studenog i prosinca 2022.** Uključeni su **poslodavci s područja Dalmacije, iz Istre te s područja Kvarnera s otocima.** S druge strane, uključili smo i zaposlenike iz **Hrvatske i zemalja regije (Srbija, Bosna i Hercegovina, Sjeverna Makedonija) koji su ove godine bili angažirani na sezonskim poslovima.**

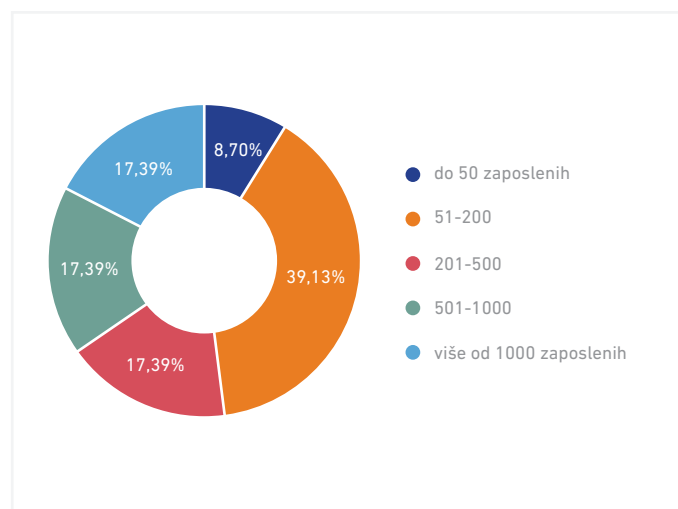
Kroz obje prizme želimo ukazati na najznačajnije čimbenike koji utječu na proces zapošljavanja te na zadovoljstvo zaposlenika i motivaciju za ponovni povratak na sezonski posao u Hrvatskoj. **Primarni cilj nam je pomoći u usklađivanju uvjeta koje poslodavci nude s očekivanjima (budućih) djelatnika te dati stručne uvide i savjete kako se što bolje pripremiti za sezonu 2023.**

Istraživanje su provele tvrtke **Manpower Hrvatska i Assert International** koristeći više izvora podataka, kako bismo osigurali reprezentativnost i pouzdanost pruženih informacija. Primarno, posjedujemo opsežnu bazu informacija o kompenzacijama i benefitima za različita radna mjesta unutar industrije turizma i ugostiteljstva. Naša baza se redovno ažurira kroz razne procese istraživanja tržišta i selekcijske procese. U mogućnosti smo relevantne informacije filtrirati po industrijama, lokaciji, profilima zaposlenika, iskustvu; to nam daje širok pregled tržišta i mogućnost kreiranja predviđanja kretanja na tržištu. Također, koristimo i službene izvore podataka u suradnji s državnim institucijama poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Državnog zavoda za statistiku, nadležnih ministarstava.

PROFIL ISPITANIKA

U fokusu su nam bili poslodavci koji se bavi **turističkom djelatnošću i ugostiteljstvom (65%),** no zbog sezonaliteta u zapošljavanju u trgovini, poglavito u **maloprodaji** diljem obale, uključili smo i poslodavce iz ovog sektora **(42%).**

Promatrajući veličinu kompanija, u studiji su sudjelovale kompanije s ukupno više od 50 zaposlenih, pri čemu su **najvećim udjelom zastupljene tvrtke s 50 do 200 zaposlenih,** dok su u jednakom omjeru zastupljene kompanije s više od 200, 500 i 1000 zaposlenih.



Sa strane **sezonskih zaposlenika,** u studiji je sudjelovao **najveći broj njih iz Hrvatske (65%),** dok ostatak ispitanika dolazi iz **Srbije, Bosne i Hercegovine te Sjeverne Makedonije.**

SEZONA 2022.

– OPĆI PREGLED

Službeni podaci Zavoda za zapošljavanje navode kako je u prvih pet mjeseci 2022. godine ukupno **traženo više od 24000 zaposlenika** za sezonske poslove, no **zaposleno je upola manje**, njih 12400. **Više od 7800 zaposlenika zaposleno je u sektoru pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, dok je njih nešto više od 1100 zaposleno u maloprodaji.** Uspoređujući s rezultatima iz predpandemijske 2019. godine, ove godine zaposleno je gotovo 17000 zaposlenika manje.

Trećina zaposlenih posao je pronašla izvan svog mjesta prebivališta (više od 3600 zaposlenika), od čega **više od 70% njih radi u hospitality te retail industriji.** Statistički podaci pokazuju kako su migracije prema obali išle ponajviše s područja Osječko-baranjske županije, a **krajnja destinacija za sezonske zaposlenike u najvećem je postotku (28%) Splitsko-dalmatinska županija.**

Kao i prethodnih godina, najviše su traženi **konobari, čistačice, prodavači, kuhari, sobarice, kuhinjski zaposlenici te pomoćno osoblje.**

ZAPOŠLJAVANJE STRANACA

Obzirom na promjene Zakona o strancima iz 2021. godine kojim je uveden **novi model zapošljavanja državljana trećih zemalja**, Vlada Republike Hrvatske više ne utvrđuje godišnju kvotu dozvola za zapošljavanje državljana trećih zemalja u RH. Poslodavci se za pronalazak radne snage u ovom slučaju moraju najprije obratiti **Hrvatskom zavodu za zapošljavanje** koji provodi **test tržišta rada** (pronalazak radne snage na domaćem tržištu rada) te izdaje **mišljenje** za zapošljavanje.

U 2022. izdano više od 100.000 radnih dozvola!

U razdoblju od siječnja do studenog 2022., HZZ je zaprimio 120.234 zahtjeva za izdavanje mišljenja za dozvolu za boravak i rad stranih zaposlenika. Od ove brojke, čak njih 14.607 je uključivalo provedbu testa tržišta rada. Ukupno je na **84% pozitivnih zahtjeva pozitivno odgovoreno, dok je 11 % dobilo negativan odgovor.** Podaci ukazuju da za veliku većinu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje u svojoj evidenciji nema adekvatne kandidate s odgovarajućim kvalifikacijama, znanjima, vještinama i/ili iskustvom.

486 – ukupan broj zanimanja za koje se ove godine tražilo Mišljenje za dozvolu za boravak i rad stranih zaposlenika

Među prvih deset najtraženijih zanimanja za koje je Zavod za zapošljavanje izdao pozitivno mišljenje, polovica su iz građevinskog sektora te polovica zanimanja je ugostiteljstvu i uslužnim djelatnostima.

SEZONA 2022.

– OPĆI PREGLED

NAJTRAŽENIJA ZANIMANJA

Deset najtraženijih zanimanja za koje je izdano pozitivno mišljenje

- **Radnik visokogradnje** (9692 pozitivnih mišljenja)
- **Zidar** (7069)
- **Konobar** (6649)
- **Kuhar** (5134)
- **Tesar** (5133)
- **Radnik niskogradnje** (4874)
- **Pomoćni kuhar** (4715)
- **Sobarica** (3894)
- **Zavarivač** (3360)
- **Pomoćni konobar** (3158)

Ukupno je **12.310 poslodavaca podnijelo zahtjev za izdavanje mišljenja**, i to njih **najviše s područja Zagreba** (više od 25.000 zahtjeva), iz **Istarske** (više od 16.000 zahtjeva) te **Splitsko-dalmatinske** županije (više od 11.000 zahtjeva). Razlog zašto Zagreb prednjači je dvostruk – jedno od najtraženijih zanimanja su zaposlenici visokogradnje za kojima je potraga veća u Zagrebu i prstenu oko glavnog grada, dok s druge strane faktor može biti i to što je formalno sjedište mnogih kompanija grad Zagreb, no djelatnost obavljaju na drugim lokacijama. U zapadnom dijelu Hrvatske najveći se broj dozvola traži u Rijeci, Rovinju i Puli, dok u Splitsko-dalmatinskoj županiji prednjači grad Split. Manje od 1000 zahtjeva podneseno je u Bjelovarsko-bilogorskoj, Požeško-slavonskoj i

REZULTATI STUDIJE

SEZONSKI ZAPOSLENICI – OD KUDA DOLAZE I ŠTO RADE?

Više od polovice (52%) poslodavaca iz naše studije ove je sezone angažiralo do 200 zaposlenika na sezonskim poslovima (po kompaniji). Njih 9 % imalo je potrebe za do 500 zaposlenika u sezoni, dok je čak 13% tvrtki zapošljavalo više od 500 osoba na sezonskim poslovima.

Čak 74% poslodavaca uključenih u studiju ove je godine zapošljavalo zaposlenike na sezonskim poslovima iz drugih zemalja regije - najviše ih dolazi iz Srbije, Bosne i Hercegovine, Makedonije i Crne Gore.

Poslodavci uključeni u istraživanje nisu bilježili zapošljavanje sezonaca iz Albanije, Kosova, Bugarske, Grčke. **Jedan od razloga je jezična barijera, dok je primjerice stanovnicima Kosova potrebna i viza, uz radnu dozvolu, za boravak u Hrvatskoj.**

Paralelno s potragom kadra u neposrednoj geografskoj blizini, **70% poslodavca primjenjuje praksu da zaposlenike za sezonske poslove traži i izvan zemalja regije.** Fokus je na **ostale države Europe i zemlje Bliskog istoka**, ponajviše iz **Napala i Indije**. Zaposlenici iz **Nepala** su, nakon što su 2021. godine bili na petom mjestu ljestvice stranih zaposlenika u Hrvatskoj, ove godine izbili na **treće mjesto**. Nakon Nepala, na šesto mjesto država iz koje stranci dolaze raditi u Hrvatsku smjestila se Indija, a velik je priljev zaposlenika iz Ukrajine i Filipina.

Sve se više primjećuje i trend da zaposlenici iz Srbije i BiH “preskaču” hrvatsku te odlaze na rad u zemlje zapadne Europe koje imaju bolje uvjete rada i života. Očekuje se da će takvu putanju pratiti i Nepalci i Indijci u dogledno vrijeme, tim više ako se uvjeti rada na našem tržištu neće značajno poboljšati.

Promatrajući lokalnu radnu snagu i regije Hrvatske iz koje dolaze na sezonski rad, **gotovo polovica (47%) poslodavaca zapošljava sezonce iz istočne Hrvatske**, njih **34%** dolazi iz **središnje Hrvatske**, a najmanja brojka sa sjevera i sjeverozapada države, obzirom da stanovništvo s tih prostora više satelitira prema Sloveniji. Najveća potražnja za sezonskim zaposlenicima iz drugih regija Hrvatske ili drugih zemalja regije je **Poreču, Puli, Dubrovniku, Zadru, Makarskoj i Rijeci.**

REZULTATI STUDIJE

Prema podacima iz istraživanja, najviše sezonskih zaposlenika iz zemlja regije angažirano je u ugostiteljstvu (58%), zatim u hotelijerstvu (35%) te 29% u prodaji. Ukupno 6% zapošljava zaposlenike upodručju logistike. Zaposlenici iz Srbije najčešće su zaposleni na djelatnostima pružanja smještaja (u hotelima, hostelima i apartmanima, na poslovima sobara/sobarica). Zaposlenici iz Bosne i Hercegovine najčešće se zapošljavaju u ugostiteljskim objektima, kao konobari i pomoćni konobari te u maloprodaji na poslovima prodavača, što vrijedi i za zaposlenike koji dolaze iz Sjeverne Makedonije.

Prema mišljenju ispitanih poslodavaca po **visokom kvalitetu kadra za sezonske poslove** ističu se: Bosna i Hercegovina kao i Srbija u istom postotku te Sjeverne Makedonija. Zatim prema istom kriteriju u Hrvatskoj ističu se prestižno Istočna Hrvatska pa i Središnja Hrvatska. Poslodavci su zadovoljni njihovom **pouzdanosti, radnim navikama i disciplinom, te visokoj odgovornosti i lojalnosti prema poslodavcu, radnom mjestu i kolektivu.**



REZULTATI STUDIJE

UVJETI ZAPOŠLJAVANJA SEZONSKIH ZAPOSLENIKA

Kada govorimo o plaći i **financijskom paketu** sezonskih zaposlenika, **80% poslodavaca nudi jednake uvjete kao i stalno zaposlenima**. Ipak, manji postotak poslodavaca odlučio se sezonskim zaposlenicima ponuditi **10 % do 30% veća primanja** kao vid motivacije za dolazak i što duži ostanak na sezonskom radu. **Njih 33 % isplaćuje do 10%, odnosno njih 67% isplaćuje do 30% veću plaću u odnosu na stalno zaposlene na istim radnim mjestima**. Ova razlika primjetna je ponajviše u maloprodaji zbog čestog rada nedjeljom te zbog uključivanja zaposlenih u atraktivne bonus sheme kalkulirane na temelju ostvarenja rezultata poslovnica.

Dodatno, treba naglasiti da **poslodavci** koji se nalaze na otocima nude **do 30% veća primanja zbog dislociranosti**, a primjetna je i razlika u primanjima ako uspoređujemo regije uz obalu. Uzevši Dalmaciju kao referentnu vrijednost,

Kod sklapanja suradnje za sezonske poslove, gotovo svi poslodavci (69%) se odlučuju na **ugovor o radu na određeno vrijeme**, najčešće u trajanju **do šest mjeseci**. Trećina poslodavaca koristi poticaje koje osigurava Hrvatski zavod za zapošljavanje, poput mjere **Stalni sezonac** te ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme obzirom da za dio godine država preuzima plaćanje doprinosa. Poslodavci koji se odluče na ovu mjeru imaju benefit toga što ne moraju svake godine riskirati sa procesom zapošljavanja te imaju osoblje koje poznaje sva zaduženja i odgovornosti datog radnog mjesta, dok s druge strane zaposleni imaju sigurnost i stabilnost, financijsku i karijernu.

Poslodavci u visokom postotku pokrivaju troškove prijevoza za sezonske zaposlenike. Visina troška ovisi visini međugradskog prijevoza, a kao referentan se najčešće uzima autobusni prijevoz. U situacijama kada poslodavci trebaju zaposlene u vrlo kratkom roku, ponajviše u jeku sezone, pokrivanje troškova prijevoza se očekuje sa strane kandidata i prakticira sa strane poslodavaca gotovo uvijek.

REZULTATI STUDIJE

UVJETI ZAPOŠLJAVANJA SEZONSKIH ZAPOSLENIKA

Velik dio poslodavaca se odlučuje za grupni smještaj za svoje sezonske zaposlenike, dok ih **manje od 10% nudi mogućnost pojedinačnog smještaja**. S druge strane, četvrtina sezonskih zaposlenika izjavljuje kako su upravo osiguranje ugodnijeg smještaja, pogotovo pojedinačnog, te 100% refundacija troškova za put do mjesta rada među 3 glavna faktora koja će utjecati na njihovu odluku o ponovnom dolasku na sezonu, uz veću bolji financijski paket.

	Sezonski zaposlenici iz Hrvatske	Sezonski zaposlenici iz drugih zemalja regije
Putni troškovi	Cijeli trošak - 60% Djelomični trošak - 10% (putna karta za gradski ili međugradski prijevoz)	Cijeli trošak - 47% Djelomični trošak - 17% (putna karta za gradski ili međugradski prijevoz)
Smještaj	Grupni smještaj - 75% Pojedinačni smještaj 5%	Grupni smještaj - 82% Pojedinačni smještaj - 6 %

REZULTATI STUDIJE

TIJEK ZAPOŠLJAVANJA - SEZONA 2022.

Izazovi sa zapošljavanjem sezonskih zaposlenika iz regije

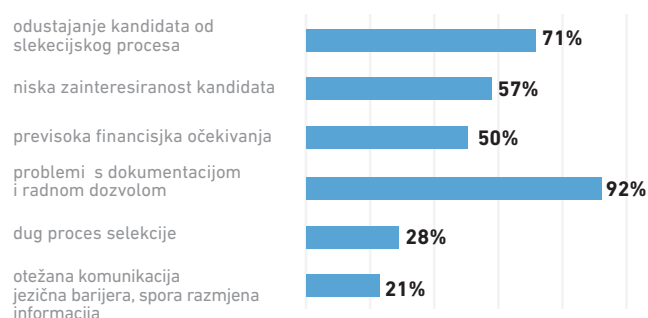
Više od **80% poslodavaca** tijekom ove sezone susrelo se s nekim **izazovom prilikom zapošljavanja zaposlenika iz drugih zemalja regije**. Općenito, najčešći problem je u mogućnosti i duljini procesa dobivanja radne dozvole.

Sa strane zaposlenika, poslodavci primjećuju kako **proces prikupljanja potrebne dokumentacije traje predugo**, što dodatno produljuje i proces kojeg provode nadležna tijela koja izdaju dozvole. Za **zaposlenike iz Bosne i Hercegovine** ističe se i problem s dobivanjem školskih svjedodžbi potrebnih za definiranje kvalifikacija zaposlenika. Kod zaposlenika iz **Sjeverne Makedonije** češća je jezična barijera, no za zaposlenike iz Srbije i BiH, dok sa zaposlenicima koji dolaze iz drugih zemalja van regije često se, uz spomenute izazove, nameće i dodatni problem sa smještajem i integracijom u društvo svih članova obitelji.

Izazovi sa zapošljavanjem sezonskih zaposlenika iz Hrvatske

S lokalnim stanovništvom izazova je manje; svega 35% poslodavaca ističe kako se kod zapošljavanja sezonskih zaposlenika iz Hrvatske bore s **manjkom dostupne radne snage, visokim financijskim očekivanjima kandidata i izazovima kod organizacije smještaja**.

Izazovi u sezonskom zapošljavanju 2022. godine



Naposljetku, poslodavci su složni da je **kod zaposlenika iz svih krajeva vrlo često odustajanje od već započetog selekcijskog procesa**, što poslodavcu stvara višestruke gubitke - uloženo vrijeme i financijska sredstva za provedbu selekcije i ishodovanje dozvola, te gubitak upražnjenog radnog mjesta. Od selekcijskog procesa se najčešće odustaje **zbog neslaganja ponude poslodavca i očekivanja kandidata, te zbog nemogućnosti ishođenja radne dozvole (najčešće zbog duljine trajanja procesa)**. Iako manje zastupljeni, jednako bitni faktori su i duljina radnog odnosa te pokrivanje putnih troškova.

Zaposlenici prepoznaju slične probleme te navode kao **tri ključna izazova** navode **predug i kompliciran proces selekcije, manjak informacija od predstavnika kompanije te odsustvo podrške poslodavca u pribavljanju radne dozvole i druge dokumentacije**.

REZULTATI STUDIJE

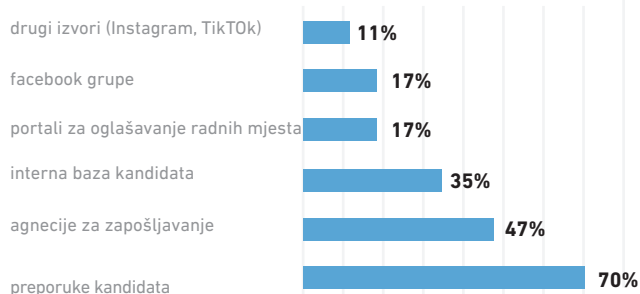
TIJEK ZAPOŠLJAVANJA - SEZONA 2022.

Kako je izgledao regrutacijski proces?

Prilikom regrutacije kandidata iz drugih zemalja, kao najefikasniji izvori pronalaska kvalitetnih zaposlenika ove godine pokazale su se **preporuke kandidata** (70,59%) te **agencije za zapošljavanje** (47,06%).

Tokom 2022. godine, poslodavci su u velikoj mjeri koristili usluge **agencija za zapošljavanje**, a za 2023. godinu najavljuju još veće potrebe za pomoći vanjskih partnera u provedbi selekcijskih postupaka. Očekuje se do 25% veći angažman agencija no što je bio dosad. Rad agencija ocijenjen je kao dobar, s dodatnim prostorom za unaprjeđenje u selekciji što adekvatnijih kandidata u što kraćem periodu, uz još kvalitetniji pristup i angažman.

Izvori kandidata tijekom sezone 2022.



Kada su u pitanju **zaposleni na sezonskim poslovima iz regije** (Srbija, BiH, Sjeverna Makedonija), poslodavci su potrebe za zaposlenicima zadovoljili u periodu **do tri mjeseca od početka selekcijskog procesa do početka rada**.

Kod regrutacije zaposlenika iz drugih zemalja van regije (Nepal, Indija, Filipini) na sezonskim poslovima proces se oduljio i **do pet mjeseci** - prosječno dva mjeseca za selekcijski proces te u nekim slučajevima do tri mjeseca za izdavanje radne dozvole.

Naposljetku, to je rezultiralo time da su poslodavci tijekom 2022. godine, **najveći broj sezonskih zaposlenika, domaćih i stranih, zaposlili tijekom svibnja i lipnja**, iako su imali potrebe već u ožujku. Zapošljavanje je ukupno trajalo od travnja, s najvećim intenzitetom u svibnju i lipnju, te kroz srpanj i kolovoz, sve do rujna. U konačnici, polovica poslodavaca popunila je 50% do 80% radnih mjesta na sezonskim poslovima, dok je druga polovica zaposlila više od 80% planirane radne snage, **no nitko nije popunio sve potrebne kapacitete**. U jeku sezone, većina zaposlenika je već angažirana te želi promijeniti poslodavca isključivo za značajno bolje financijske uvjete, ili pak nisu u mogućnosti pripremiti dovoljno brzo potrebnu dokumentaciju (za strane zaposlenike) što poslodavce ostavlja s upražnjenim radnim mjestima i gubicima.

PLANOV ZA SEZONU 2023.

IZ PERSPEKTIVE POSLODAVACA

Sezonske zaposlenike iz zemalja u regiji tijekom 2023. godine planira zapošljavati **68% poslodavaca**, te paralelno sezonske zaposlenike iz drugih dijelova Hrvatske tijekom 2023. godine planira zapošljavati njih 74%. Uočava se blago smanjenje, za 4 do 6 postotnih bodova u odnosu na ovu godinu. Države iz koje bi poslodavci planiraju zaposliti zaposlenike ostaju iste – primarno Srbija i Bosna i Hercegovina, zatim Makedonija, Crna Gora te Albanija. Izvan naše regije, radna snaga će se i dalje tražiti u Nepal u i na Filipinima, te u Indiji i drugim zemljama Dalekog istoka. **Po kompaniji se u prosjeku planira prosječno 50 zaposlenih**, što ne odskakće mnogo od ovogodišnjih rezultata kada je više od polovice poslodavaca zaposlilo 50 do 200 zaposlenika na sezonskim poslovima.

Kod **zapošljavanja domaće radne snage**, poslodavci su složni da će, kao i dosadašnjih godina, tražiti zaposlenike primarno iz Istočne Hrvatske, iako ne isključuju i kandidate iz ostalih dijelova države. Ove godine je 35% zaposlenika u sezoni došlo na obalu iz Slavonije, a taj trend se očekuje i iduće godine zbog lošijih socio-ekonomskih prilika, malo poslovnih prilika te generalno lošijeg standarda nego u ostatku Hrvatske.

Poslodavci žele **zaposlenicima iz regije** iduće godine povjeriti odgovornost na radnim mjestima u ugostiteljstvu (konobari i pomoćni konobari, kuhari i pomoćni kuhari, pomoćni zaposlenici) te u prodaji i logistici (prodavači, vozači kamiona, skladištari). Također, planira se angažman i na pomoćnim poslovima u održavanju za čistačice, vrtlare, zaposlenike na održavanju bazena i plaža, u praonicama rublja i u održavanju okoliša. Za zaposlenike iz Hrvatske poslodavci, uz već navedene, planiraju otvoriti radna mjesta za pizze i grill majstore te šankere i koktel majstore.

Vezano za duljinu trajanja angažmana, **93% poslodavaca planira angažman i domaćih i stranih zaposlenika od 3 do 6 mjeseca**, dok samo mali postotak planira zapošljavati na period do 3 mjeseca.

Zasada je tek trećina poslodavaca spremna pozitivno odgovoriti na očekivanja domaćih listranih kandidata te planira promjene za 2023. godinu i vidu ponude **boljih financijskih paketa** (najviše poslodavaca planira povećanje primanja u skladu s inflacijom) te **unapređenja kvalitete i kapaciteta smještaja** za zaposlene.

PLANOV ZA SEZONU 2023.

IZ PERSPEKTIVE ZAPOSLENIKA

Čak 87% zaposlenika koji su ove sezone bili angažirani, želi ponovno doći na sezonski rad u Hrvatsku, no od te brojke za 57% njih ključni će biti uvjeti rada.

Kao ključne faktore o kojima će ovisiti njihova odluka o ponovnom angažmanu na sezonskom radu 2023. godine, Više od 80% ističe da očekuju bolje financijske uvjete, a za 56% njih ključni će biti bolji smještaj. Zaposlenici žele pomak i kod pokrivanja putnih troškova za dolazak na sezonski rad, odnosno nadoknada 100% troška za prijevoz, a čak polovica njih nije zadovoljna količinom prekovremenog rada.

Zaposlenici žele doći što prije, već u ožujku, te imati angažman dulji od 6 mjeseci (67% ispitanika). Njih 30% planira angažman od jednog do 6 mjeseci, dok nitko ne planira dolaziti na sezonski rad na kraće od mjesec dana. Obzirom da 93% poslodavaca planira angažman sezonskih zaposlenika do 6 mjeseci, preporučuje se razmatranje ugovora s trajanjem duljim od 6 mjeseci. Za dio zaposlenika koji bi s angažmanom započeli već u ožujku, do listopada bi mogli raditi osam mjeseci, što bi bio značajan motivator za kandidate.

Zaposlenici se najviše žele vratiti na lokaciju gdje su dosada bili angažirani, ili u neposrednoj blizini. Primjećuje se trend da zaposlenici iz Bosne i Hercegovine te Srbije najviše žele doći na rad u Dalmaciju i Kvarner, dok zaposlenici iz Slavonije najviše teže pronaći sezonski angažman u Istri. Dodano, savjetuje se otvorenija komunikacija o tome koja su očekivanja od zaposlenika te kakvi su svi već spomenuti uvjeti rada. Iako 60% zaposlenika izjavljuje da su poslodavci ispoštovali sve stavke i uvjete rada inicijalno dogovorene, preostalih 40% na ovo pitanje daje negativan odgovor i navodi da nisu ispoštovani dogovori oko plaće, prekovremenog rada i smještaja.

PLANNOVI ZA SEZONU 2023.

PLANIRANI I PREPORUČENI TIJEK ZAPOŠLJAVANJA ZA SEZONU 2023.

Obzirom da potreba za sezonskim zaposlenicima na našoj obali započinje već u ožujku, kako bi tokom 2023. godine zapošljavanje bilo uspješnije, **savjetuje se početak selekcijskih procesa već u siječnju i veljači**. Pomak u radu svih uključenih aktera (kod zapošljavanja stranih zaposlenika to su Zavod za zapošljavanje, MUP te agencija za zapošljavanje) te fleksibilnost poslodavaca za pružanje boljih radnih uvjeta, mogu značajno skratiti selekcijski proces te omogućiti poslodavcima pravovremeno popunjavanje sezonskih radnih mjesta. Tako se mogu smanjiti ili potpuno izbjeći potencijalni gubici, poglavito u jeku turističke sezone, tijekom lipnja, srpnja i kolovoza. Također, **i zaposlenici koji planiraju ponovni povratak na sezonski rad, priželjkuju da isti započnu što prije, već u ožujku te gotovo 70% njih nada angažmanu duljem od 6 mjeseci**.

Kako je prethodno spomenuto, sezonsko zapošljavanje ove je godine po iskustvima poslodavaca uključenih u studiju imalo najveće razmjere tokom lipnja i srpnja, u samom jeku sezone. S druge strane, ukoliko prve aktivnosti vezane za selekciju kandidata započnu u siječnju i veljači, odnosno **ako se postigne priljev radne snage već od ožujka, pa tijekom travnja i svibnja, može se izbjeći situacija da su radna mjesta prazna na vrhuncu sezone**.

Buduće namjere poslodavaca slijede naše preporuke. **Positivan pomak primjećuje se u namjeri da 2023. godine aktivnosti vezane za zapošljavanje započnu dva mjeseca ranije no ove godine - 35% ih planira već od siječnja, a 24% već od veljače krenuti s prvim aktivnostima**.

Obzirom da će prema trenutnim planovima poslodavaca, proces zapošljavanja kandidata iz drugih zemalja za sezonske poslove trajati do tri mjeseca, dok će zapošljavanje kandidata iz drugih dijelova Hrvatske za sezonske poslove trajati do 2 mjeseca, odnosno ne očekuje se ubrzanje procesa u odnosu na ovu godinu, savjetuje se početak aktivnosti vezanih za zapošljavanje već u siječnju.

Kao prve korake planiraju se **pregovori o suradnji s agencijama za zapošljavanje** te oglašavanje slobodnih radnih mjesta.

PLANOVIMA ZA SEZONU 2023.

KAKO VAM AGENCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE MOGU POMOĆI?

Angažiranje agencije za zapošljavanje planira 65% ispitanih poslodavaca, dok njih 35% razmatra mogućnost. Poslodavci primarno očekuju podršku agencija u provedbi kvalitetnog selekcijskog procesa i predstavljanju adekvatnih kandidata u dogovorenom roku.

Također, poslodavci razmatraju korištenje usluge ustupanja radne snage te žele agencije kao partnere u procesu ishodovanja radnih dozvola.

Dodatno, agencije za zapošljavanje prepoznate su kao partneri u procesima osmišljavanja kampanja za zapošljavanje, mogu podržati poslodavce u procesima testiranja za pojedina radna mjesta, kao i kod obučavanja za zaštitu na radu te provedbe liječničkih pregleda za ustupljene zaposlenike.



KLJUČNI UVUDI I PREPORUKE

Posljednji popis stanovništva iz 2021. godine u Hrvatskoj broji manji od 4 milijuna stanovnika, odnosno usporedo s popisom iz 2011. godine broj stanovnika Hrvatske smanjio se za 9,25%, odnosno za 393.360 stanovnika. S druge strane, kako smo uvodno istaknuli, **turistička djelatnost bilježi sve bolje rezultate te ima i sve veću potrebu za radnom snagom koja može ispratiti taj rast.**

Zaposlenici koji su bili angažirani na sezonskim poslovima u Hrvatskoj se žele vratiti i iduće godine, no svakako će ključni biti uvjeti zaposlenja. Iako dio poslodavaca već planira i provodi povećanja plaća u skladu sa stopom inflacije, za što kvalitetnije i brže popunjavanje radnih mjesta iduće sezone s kvalitetnim kadrom, poslodavci će morati napraviti više.

Ključne preporuke za poslodavce koji se bave ugostiteljstvom, turizmom te maloprodajom, kako se adekvatno pripremiti za 2023. godinu:

- **Procene zapošljavanja započeti u siječnju 2023. godine, ponajviše za zapošljavanje zaposlenika koji trebaju radne dozvole**
- **Pravovremeno angažirati vanjske partnere poput agencija za zapošljavanje**
- **Planirati potrebne kapacitete i zapošljavanja za radna mjesta po mjesecima za cijeli tijek sezone**
- **Uskladiti financijske pakete s očekivanjima kandidata**
- **Unaprijediti smještajne kapacitete**
- **Ponuditi ugovore dulje od 6 mjeseci**
- **Nadoknaditi putne troškove u punom iznosu**

Naposljetku, uz monetarne uvjete angažmana, i poslodavcima i **zaposlenicima je od iznimne važnosti poštovanje dogovora, korektnost i odgovornost, otvorena i jednostavna komunikacija te povjerenje.**



Kontaktirajte nas:

Assert Hrvatska - Manpower Hrvatska
Avenija Dubrovnik 16
Zagreb

Tel: + 385 1 5565 700
Mail: info@manpower.hr
www.manpower.hr