ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM UVJETIMA NA PODRUČJU SINJA

Miloš, Ana

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:612004

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

Završni rad

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM UVJETIMA NA PODRUČJU SINJA

Mentor: **Student:**

Dr. sc. Dejan Kružić **Ana Miloš**

Split, rujan 2017.

SADRŽAJ

1.UVOD ... 3
1.1.Problem istraživanja ... 3
1.2.Ciljevi rada ... 3
1.3.Metode rada ... 3
1.4.Sadržaj rada ... 4
2.TEORIJSKI ASPEKT KRIZE I KRIZNIH UVJETA ... 5
2.1. Pojam poslovne krize ... 5
2.2. Obilježja poslovne krize ... 6
2.3. Vanjski i unutarnji uzroci krize ... 7
2.3.1. Vanjski uzroci ... 8
2.3.2. Unutarnji uzroci ... 9
2.4. Uzroci poslovne krize ... 12
2.5.Identifikacija poslovne krize ... 15
2.6.Proces izlaska iz krize ... 21
2.7.Komunikacija u krizi ... 25
3.ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM UVJETIMA NA PODRUČJU SINJA ... 26
3.1. Grad Sinj ... 26
3.2.Stanje tržišta rada ... 30
3.3.Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa ... 36
3.4.Ostale mjere politike zapošljavanja ... 41
3.4.1.Javni rad ... 41
3.4.2.Trajanje mjere ... 42
3.4.3.Financiranje mjere ... 42
3.5.Potpore za zapošljavanje ... 43
4.REZULTATI EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA ... 46
5.ZAKLJUČAK ... 51
LITERATURA ... 53
POPIS SLIKA ... 54
POPIS TABLICA ... 54
POPIS GRAFIKONA ... 55
PRILOG: anketni upitnik ... 56
SAŽETAK ... 59
SUMMARY ... 60

1. UVOD

Suvremena generacija mladih u Hrvatskoj, kao i u većini zemalja europskog okruženja, sazrijeva u općim društvenim uvjetima koji se znatno razlikuju od onih u kojima su odrastale ranije generacije mladih. Ta razlika ponajprije je uvjetovana višegodišnjom gospodarskom krizom koja je zahvatila i druga područja društvenoga života. Situaciju mladih u Hrvatskoj također otežavaju okolnosti da odrastaju u izgradnji demokratskog društvenog poretka. Također činjenica da je naša zemlja bila pogođena ratom čije se posljedice na svim društvenim razinama još uvijek osjećaju uvelike utječu na razvoj kako države tako i na život mladih u njoj.

1.1. Problem istraživanja

Problem istraživanja ovog rada će se temeljiti na kriznim situacijama koje su postale svakodnevnica suvremenog života zbog čega je sve potrebnije provoditi mjere prevencije, te poduzeti sve mjere i aktivnosti kako bi se posljedice krize umanjile.

1.2. Ciljevi rada

Svako istraživanje ima određene ciljeve koje nastoji ostvariti.

Cilj ovog rada je analizirati mogućnost zapošljavanja kroz različite poslove s obzirom na krizne uvjete s kojima se suočavaju mladi na području grada Sinja.

1.3. Metode rada

Metode koje će se koristiti u radu su:

Metoda analize je postupak raščlanjivanja složenih pojmova, sudova i zaključaka na njihove jednostavnije sastavne dijelove te izučavanje svakog dijela za sebe i u odnosu na druge dijelove je metoda znanstvenog istraživanja koja se naziva metoda analize.

Metoda sinteze je postupak znanstvenog istraživanja putem spajanja dijelova ili elemenata u cjelinu, sastavljanja jednostavnih misaonih tvorevina usložene i složenih u još složenije naziva se metoda sinteze.

Dijalektička sinteza je misaona sinteza samih predmetnih odredaba, ali pri čemu treba imati na umu da su objekti mišljenja ne samo prirodne i društvene pojave nego i psihičke stvarnosti.

Metoda indukcije je sustavna primjena induktivnog načina zaključivanja kojim se na temelju analize pojedinačnih činjenica dolazi do zaključka o općem sudu, od zapažanja konkretnih pojedinačnih slučajeva dolazi do općih zaključaka.

Metoda dedukcije je sustavna primjena deduktivnog načina zaključivanja u kojemu se iz općih sudova izvode posebni i pojedinačni zaključci. Dedukcija uvijek pretpostavlja poznavanje općih znanja na temelju kojih se spoznaje ono posebno ili pojedinačno.

Anketno istraživanje odnosi se na anketu koja je u današnje vrijeme jedna od najraširenijih istraživačkih metoda i primjenjuje se u velikom broju istraživanja. Ovom se metodom mogu prikupiti podaci o mišljenjima i stavovima točno određenih ispitanika, na strogo definirani način postavljajući precizno formulirana pitanja u obliku anketnog upitnika.

1.4. Sadržaj rada

Rad se sastoji od dva dijela, u prvom dijelu se nalazi uvod te teorijski aspekt kriznih uvjeta, dok se drugi dio rada sastoji od općih podataka grada Sinja, analize i praćenja zapošljavanja mladih na području Sinja u kriznim uvjetima, empirijskog istraživanja putem metode anketiranja te zaključka.

2. TEORIJSKI ASPEKT KRIZE I KRIZNIH UVJETA

2.1. Pojam poslovne krize

Kriza je proces ili događaj koji može nanijeti veću štetu, pa i uništiti pojedinca, skupinu, organizaciju i društvo.[1]

Poslovna kriza je situacija u koju poduzeće dođe iznenada, bez svoje krivnje i utjecaja. Kao primjer možemo navesti navodne otrovne sastojke u dječjim pelenama ili navodno trovanje Coca Colom u Belgiji. Drugo značenje poslovne krize javlja se kod iznenadnih katastrofa kao što su potresi, požari te ostale elementarne nepogode koje uništavaju resurse poduzeća. Tako smo podijelili poslovnu krizu na sljedeće stupnjeve[2]:

- Potencijalna kriza-stanje u kojem postoji mogućnosti da će kriza nastupiti zbog raznih slabosti u poslovanju poduzeća.
- Latentna kriza-stanje u kojem je teško krizu identificirati običnim ekonomskih instrumentima, a opasnost već postoji.
- Akutna kriza-neposredno su vidljivi simptomi krize.

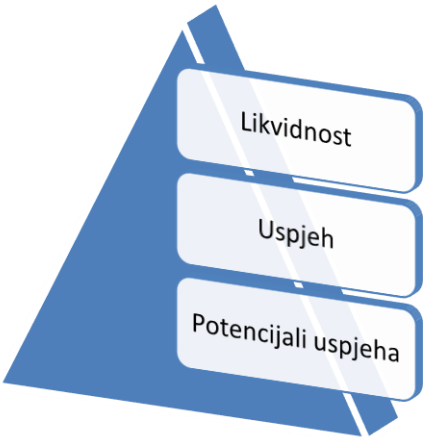
Ako se kriza promatra sa aspekta poslovne ekonomije , ona označava stanje koje dovodi u pitanje opstanak poduzeća. Poslovna kriza je neželjen proces koji ima ograničeno trajanje te šteti primarnim ciljevima poduzeća .[3]

Primarni (egzistencijalni) ciljevi poduzeća bitni su za:

- očuvanje platežne sposobnosti u svakom trenutku - princip likvidnosti izuzetno je bitan operativni cilj poslovanja;
- dugoročno postizanje minimalnog dobitka, a u posebnim situacijama pokriće troškova;
- stvaranje i očuvanje dovoljnih potencijala uspjeha strategijski je cilj poslovanja poduzeća .

[1] Ekonomski fakultet Zagreb, https://repozitorij.efst.unist.hr/islandora/object/efst%3A418/datastream/PDF/view
[2] Sučević, D. (2010): Krizni menadžment; Lider media, Zagreb, str. 12.
[3] Osmanagić, Bedenik, N. (2003.): Kriza kao šansa, Školska knjiga, Zagreb, str. 13.

Slika 1. Egzistencijalni ciljevi poduzeća



Izvor: autorica prema: Osmanagić, Bedenik, N. (2010.): Krizni menadžment: Teorija i praksa, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, 4, 1, str. 103.

Ako se ne ispunjavaju osnovni ciljevi poduzeća, dolazi do sankcioniranja sustava kao cjeline te se negativno odražava na sam potencijal, uspjeh i likvidnost samog poduzeća .

2.2. Obilježja poslovne krize

Postoje tri tipa poduzeća koja zapadaju u krize[4].

Prvi tip su mala poduzeća koja posluju kratko te nikad ne ostvare zadovoljavajuću razinu poslovanja, a smatra se da otprilike 50% njih propadne u razdoblju od 5 godina od osnivanja. Osnivači ovog tipa poduzeća su inženjeri, ekonomisti, tehničari itd.

Drugi tip su poduzeća koja ostvaraju spektakularan rast prije nego propadnu. Ovakva poduzeća rijetko propadnu ali kad se to dogodi, propasti su poznate i praćene u medijima. Osnivači su osobe koje vrve idejama, rođeni vođe, super prodavači.

Treći tip su zrela poduzeća koja dugo posluju. Najčešće su bila uspješna i ostvarivala rast ali su s vremenom postala troma i nisu zadovoljavala potrebe kupaca.

Koliko će biti u kriznom stanju ovisi o brojnim čimbenicima a najviše o vrijednosti imovine, vremenu, veličini i tipu projekta.

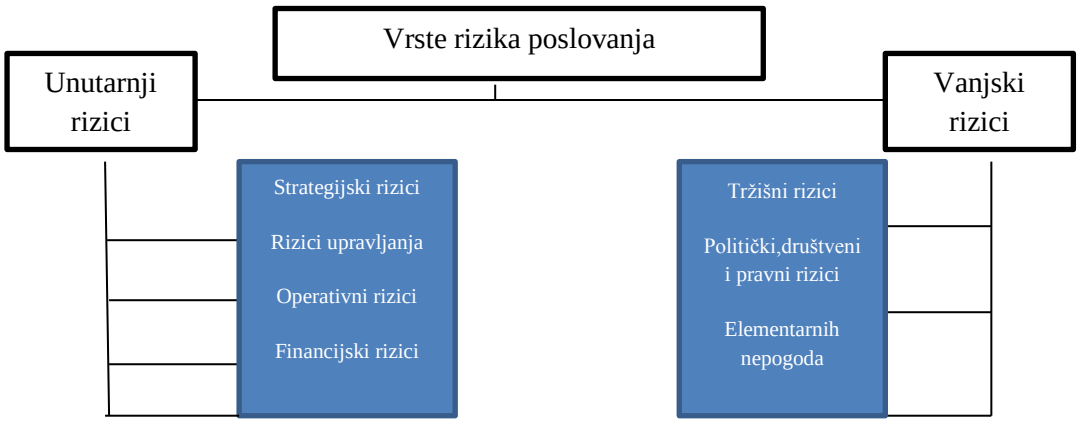
[4] Sučević, D.; op.cit; str. 14.

Poduzeće se često dodatno zadužuje kako bi zadržalo svoju veličinu te koristi snagu bilance kao privremeni štit. Vrhunac problema nastaje kad dođe do značajnog slabljenja financijske pozicije jer poduzeće pokušava zadržati svoje djelatnosti pa tako i one sa gubitkom. Poduzeća kojima prijeti propast na razne načine pokušavaju izići iz krize primjenjujući planove rasta koji se temelji na novim projektima ili na kampanjama za povećanje prodaje. Prodajne kampanje propadaju jer je poduzeće izgubilo dodir sa svojim kupcima, tehnologijom i tržištima.

2.3. Vanjski i unutarnji uzroci krize

Brojne ogranizacije u svom poslovanju susreću se sa različitim rizicima koji utječu na ostvarenje ciljeva organizacije. Osnovna je podjela rizika u poslovanju na rizike koji nastaju djelovanjem vanjskih ili unutarnjih faktora .[5]

Slika 2.Vrste rizika poslovanja



Izvor: autorica prema: Drljača, M., Bešker, M.: Održivi uspjeh i upravljanje rizicima poslovanja, https://bib.irb.hr/datoteka/520678.9._Odrivi_uspjeh_i_upravljanje_rizicima_poslovanja.pdf

Razlikujemo dvije kategorije vanjskih utjecaja. Na prvu kategoriju menadžment ne može utjecati a tu spadaju političke, ekonomske ili regulatorne karakteristike tržišta.

[5] Drljača, M., Bešker,M.: Održivi uspjeh i upravljanje rizicima poslovanja, https://bib.irb.hr/datoteka/520678.9._Odrivi_uspjeh_i_upravljanje_rizicima_poslovanja.pdf

Što se tiče druge kategorije, koja je puno značajnija, menadžer je morao znati ili predvidjeti te promjene te poduzeće je trebalo biti spremno reagirati na njih.

2.3.1. Vanjski uzroci

Menadžment mora prihvatiti vanjske događaje koji nastaju u okolini poduzeća te ne može utjecati na njih, a tu spadaju razne ekonomske, zakonske i političke promjene.

Glavni uzroci poslovnih kriza su:[6]

- *Ekonomske promjene*
- *Konkuretne promjene*
- *Političke promjene*
- *Socijalne promjene*
- *Tehnološke promjene*

Ekonomske promjene obuhvaćaju porast kamatnih stopa, pad kreditnih plasmana, promjenu tečaja valuta stranih partnera, pad potražnje, međunarodnu monetarnu krizu. Krizu također može uzrokovati nepovoljna promjena tečaja valuta, porast kamatnih stopa, pad kreditnih plasmana, kriza u zemlji ili međunarodna kriza, inflacija i recesija.

Prema Michaelu Porteru postoji pet konkurentskih sila:[7] pregovaračke snage kupaca i dobavljača, opasnost od supstituta, rivalstvo sa postojećim konkurentima te ulazak novih konkurenata na tržište u kojem poduzeće posluje. Političke promjene traže nova ulaganja, nove programe, uvođenje novog načina obračunavanja i za poduzeće predstavljaju velike inicijalne troškove.

Socijalne promjene mogu se predvidjeti godinama unaprijed, tu ubrajamo promjene u stilu života, starosnoj distribuciji, odnosu prema ekologiji, a najveći problem je njihova sporost.

Novi materijali, procesi i prizvodne tehnike sa razvojem informatike i telekomunikacija predstavljaju tehnolške promjene. Ova vrsta promjena najmanje šteti poduzeću.

[6] Sučević, D. (2010): Krizni menadžment, Lider press d.d., Zagreb, 2010. str.16
[7] Cingula, M. (2006): Strategijski menadžment, Fakultet informatike i organizacije Varaždin, Varaždin, str. 98

2.3.2. Unutarnji uzroci

Krize koje su uzrokovane problemima unutar poduzeća su mnogo češće nego krize uzrokovane vanjskim faktorima.[8]

Prema ekonomistima Slatteru i Lovettu, najvažniji unutarnji uzroci kriza su:[9]

- *slab menadžment*
- *neprikladna financijska kontrola*
- *slabo upravljanje radnim kapitalom*
- *visoki troškovi*
- *nedostatak marketinških napora*
- *pretjerana prodaja*
- *veliki projekti*
- *preuzimanja*
- *financijska politika*
- *organizacijska inercija i zbunjenost*

Nadzorni odbor ima dvije osnovne zadaće: biranje menadžmenta te stalnu kontrolu poslovnih informacija, a kako bi ove zadaće uspješno obavljao trebao bi se sastojati od nezavisnih članova koji posjeduju znanje i iskustvo o djelatnosti kojom se poduzeće bavi.

Uzrok krize u poduzeću je u 80 % slučajeva loš menadžment. Rezultat je taj da većina menadžerskih pozicija zauzeta je ljudima koji je nisu sposobni obavljati. Glavna zadaća menadžera je odnos s ljudima (ako ne posjeduju to umijeće ne mogu pravilno obavljati posao). Potrebna je samodisciplina menadžera i spremnost za delegiranje poslova podređenima.

Većinu tvrtki u krizi karakterizira to da nemaju adekvatne kontrolne mehanizme. Dobar sustav kontrole treba sadržavati: predviđanje novčanog tijeka, jasne i ispravne postavke

[8] Osmanagić, Bedenik, N. (2003): Kriza kao šansa, Školska knjiga, Zagreb, str. 35

[9] Slatter, S., Lovett, D. (2011): Kako svaku tvrtku izvući iz krize?, Mozaik knjiga, Zagreb, str.33

obračuna cijene koštanja, planiranje i budžetiranje, praćenje ključnih indikatora poslovanja. Loše upravljanje radnim kapitalom posljedica je neodgovarajućeg sustava kontrola u tvrtkama. To je zapravo upravljanje obvezama, zalihama, novcem. Zato kažemo da je novac krvotok poduzeća.

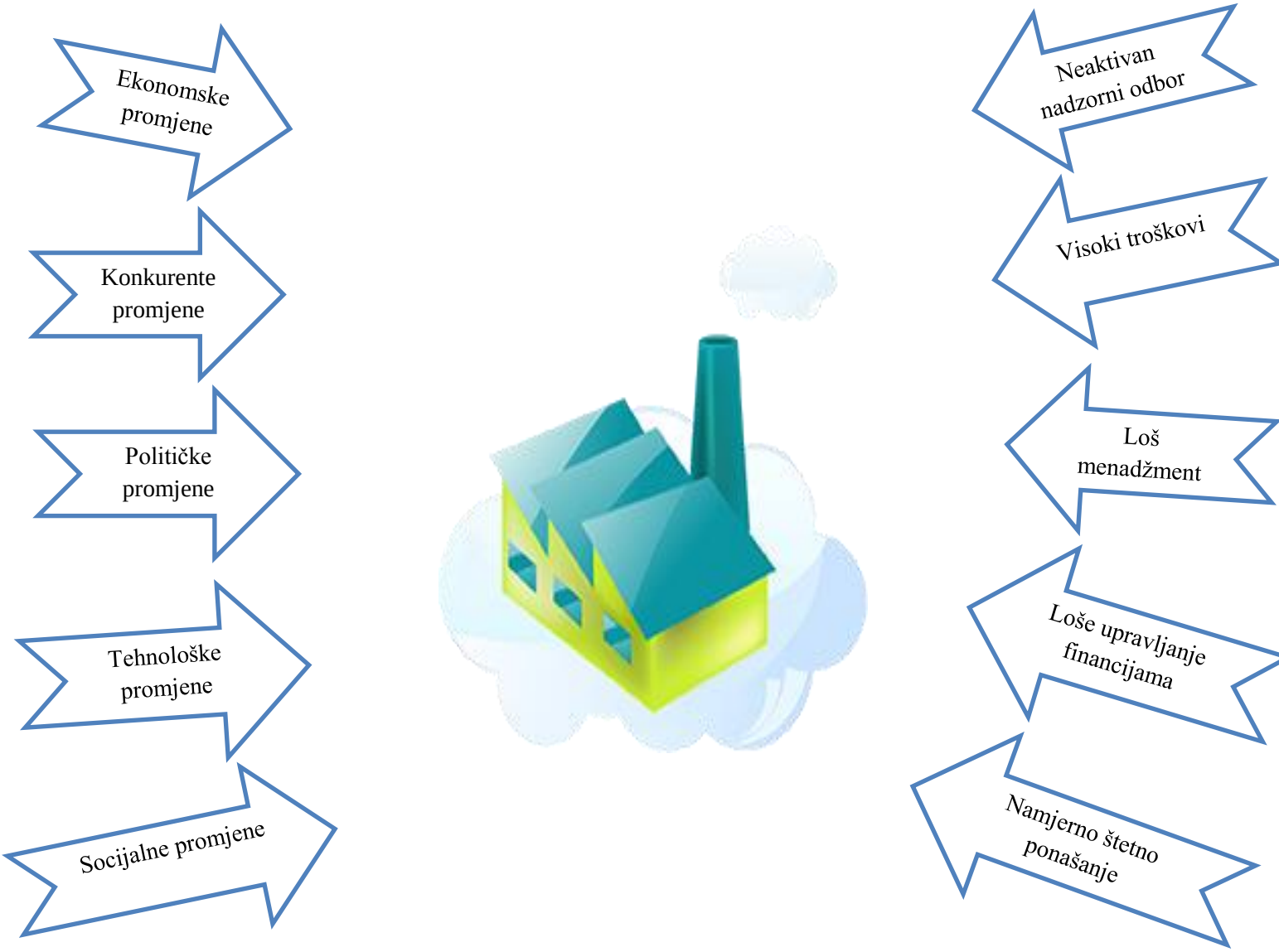
Ako tvrtka ima više troškove poslovanja od konkurencije na duži rok sigurno da ulazi u probleme, bez obzira da li su to tvrtke koje pozitivno posluju jer one ostvaruju slabije pozitivne rezultate te su im teže dostupna sredstva potrebna za rast i razvoj. Neefikasni procesi su najčešći uzrok visokih troškova u tvrtkama koje su u krizi, a rezultat su lošeg upravljanja ,loše planiranje proizvodnje, niska produktivnost, neefikasna prodaja, organizacija poslova u upravi.

Namjerno štetno ponašanje[10]

1. Štetno ponašanje kupaca odnosi se na izbjegavanje podmirivanja obveza prema poduzeću te širenje tvrdnji o poslovanju poduzeća od strane nezadovoljnih kupaca, a na štetu samog poduzeća.
2. Štetno ponašanje zaposlenih koji su nezadovoljni mogu koristiti sustav internih kontrola koji nije dovoljno dobar u svoju korist ili na štetu poduzeću kroz namjerno slabu kvalitetu rada.
3. Štetno ponašanje uprave- može nanijeti najveću štetu poduzeću, primjerice kada menadžment zloupotrebljava ovlasti u vlastitu korist te kada iskrivljuje pravo stanje u poduzeću.

[10] Sučević, D.;op.cit; str. 26.

Slika 3. Vanjski i unutarnji uzroci krize



Izvor :autorica prema: Sučević, D. (2010): Krizni menadžment; Lider media, Zagreb; str. 28.

2.4. Uzroci poslovne krize

Uzroci najvećeg broja poslovnih kriza su interno temeljeni i stoga se na njih može utjecati.

Zašto dolazi do poslovne krize postoji mnoštvo pitanja i odgovora. Najčešći uzorci su nesposobnost plaćanja, pad prodaje, smanjenje konkurentnosti, recesija te pogreške menadžmenta.

Istraživanjem uzroka došlo se do zaključka da postoje kvantitativni i kvalitativni te vanjski i unutarnji uzroci krize.

Kvantitativni uzroci krize se definiraju na temelju statističkih podataka. Oni se najčešće vežu uz stečaj te insolventnosti poduzeća[11]:

1. Pripadnosti grani; neke grane djelatnosti su podložne krizama, to je npr. građevinarstvo u kojem se javlja trećina poduzeća koji su insolventni.
2. Pravni oblik; statistički promatrano najveća stopa insolventnosti događa se u društvima s ograničenom odgovornošću te u komanditnim društvima, dok su dionička društva manje ugrožena, što dovodi u vezu s višim stupnjem samofinanciranja.
3. Veličina i starost poduzeća; broj insolventnih poduzeća povećava se s porastom broja zaposlenih do 500, a nakon toga snažno opada. Osobito poduzeća koja nemaju veliku starost (vrijeme poslovanja na tržištu) su ona koja su više podložna insolventnosti, s porastom starosti smanjuje se i broj insolventnih poduzeća.

Kvalitativni uzroci krize nastoje kroz ocjenu istraživanja, primjerice razgovore sa savjetnicima ili administratorima u financijskim agencijama, te interpretaciju izvještaja poduzeća o tijeku poslovne krize, izvesti određene zaključke. No rezultati takvih istraživanja imaju značajne slabosti, te je njihova uporabna vrijednost stoga ograničena.[12]

Najčešći unutarnji uzroci krize su greške u vođenju kojima se pripisuje glavno mjesto za poslovnu krizu, a može biti riječ o nedovoljnom planiranju, neprikladnom poslovnom upravljanju ili kontroli.

[11] Osmanagić Bedenik, N. (2003): Kriza kao šansa; Školska knjiga, Zagreb; Str. 28
[12] Dojčinović, D. (2009): eBisMags, Uzroci poslovne krize, dostupno na: http://www.ebizmags.com/koji-su-uzroci-poslovne-krize/

Menadžment je odgovoran za cjelokupni proces upravljanja, kako za ciljeve tako i za odluke. Menadžment također obuhvaća planiranje, kontrolu, informiranje i izvještavanje, organiziranje te upravljanje ljudskim resursima.

Nedovoljan vlastiti kapital predstavlja se kao čest uzrok krize jer nedovoljan financijski amortizer vodi ka zaduženosti i nelikvidnosti, osobito kad vanjski vlasnici kapitala nisu nakon nekog vremena spremni financijski pratiti poslovanje poduzeća. Uzroci ove situacije se događaju u prethodnim fazama, kada je poduzeće u ekspanziji, investiranju ili sličnim odlukama koje su zanemarivale potrebno samofinanciranje, ili u gubicima koji su smanjili prethodno vlastiti kapital.

Vanjski uzroci krize se odnose na okvirne uvjete odnosno okolinu. Bitna su dva aspekta[13]:

1. Konjunkturni razvoj; jako bitan faktor koji utječe na poslovni uspjeh i neuspjeh. Recesije pojačavaju krizu poduzeća, no činjenica je da i u recesiji brojna poduzeća posluju uspješno te kako se i u konjunkturnom razdoblju pojavljuju poslovne krize. Zaključak je da konjunkturni razvoj nije uzrok krize, već može pojačati krizu poduzeća i dovesti do njezina širenja.
2. Strukturalne promjene; one se temelje na iznenadnim i nepredvidivim promjenama, ali isto tako i na nedovoljno uočenim i zanemarenim dugotrajnijim promjenama. Povodi za takve promjene su nove tehnike ili novi materijali za proizvode, novi procesi, promijenjeno ponašanje kupaca, promjene na tržištu, u politici i slično. Ako se poduzeće ne prilagođava promjenama koje dolaze iz vani siguran je put prema krizi za to isto poduzeće.

Opsežna analiza u kakvom se stanju poduzeće nalazi sada (dosadašnji razvoj, pravni odnosi, ostvarenje učinaka, organizacijski temelji, financijski odnosi, odnosi u grani i široj okolini) jako mnogo znači da bi se lokalizirali uzroci krize. Da bi se provele ovakve analize koriste se upitnici, naime oni su razvijeni na temelju empirijskih istraživanja o poslovnom neuspjehu.

Bitno je navesti zaključak kako se radi o velikom broju uzroka koji vode kriznom razvoju poduzeća. Najčešće, kada se poduzeće nađe u krizi, razlog su kombinacija unutarnjih i vanjskih uzroka, pogrešnim odlukama i zanemareni utjecaj okoline. Uspjeh ili neuspjeh poduzeća ovisi o sposobnosti menadžmenta. Pogrešne odluke pri odabiru menadžera, ekonomska orijentacija koja je zanemarena te neprikladan stil vođenja posljedice su greški u području upravljanja ljudskim potencijalima.

[13] Osmanagić, Bedenik, N., op.cit. str. 29

Problemi menadžmenta koji otežavaju reakciju na opasnosti su: manjak ranih spoznaja, manjak informacija te podataka, usredotočenost na dnevni posao, zanemarivanje tehnoloških promjena itd.

Uzroci krize poduzeća javljaju se najčešće u ovim područjima[14]:

Upravljanje poduzećem:

- Pogrešno, nejasno ili nepažljivo definiranje ciljeva;
- Greške u definiranim strategijama;
- Pogrešne investicije;
- Nedovoljni prilagođavanje tehničkom napretku i sl.

Organizacija:

- Veliki sustav s visokim fiksnim troškovima;
- Nejasna razgraničenja.

Zaposlenici:

- Visoka fluktuacija u menadžmentu;
- Nepostojeći sustav razvoja zaposlenika.

Proizvodnja

- Zastarjeli ili tržišno neprikladni proizvodi;
- Nedostatak u kvaliteti i sl.

Prodaja

- pogrešne analize tržišta, zastarjele metode prodaje;

Financije

- Nedovoljan vlastiti kapital
- Nedovoljan nadzor nad likvidnošću;
- Pogrešan sustav upravljanja troškovima;

[14] Osmanagić, Bedenik, N., op.cit. str. 29

Tržište i okolina

- Smanjenje opsega narudžbi uz troškove koji rastu
- Pojačana konkurencija
- Promjene u državnoj politici i mnogi drugi uzroci s kojima se poduzeća susreću za vrijeme svog poslovanja na tržištu.

2.5. Identifikacija poslovne krize

Simptomi krize se mogu sagledati kroz različite načine definiranja krize. Ako se poslovna kriza promatra s gledišta ciljeva poduzeća tada se radi o strateškoj krizi, krizi uspjeha te krizi likvidnosti. Dobar i kvalitetan sud o krizi moguće je dobiti na temelju vremenske usporedbe, kada se radi analiza poslovanja više godina, s čim se podrazumijeva usporedivost informacija te konstanta u primjeni metoda i postupaka.

Sljedeća tablica prikazuje vrste krize i njene indikatore.

Tablica 1. Vrste krize i njezini indikatori

Vrsta krize	Indikatori
Strateška kriza	-konkurentska pozicija -tržišni rast -cijene -kvaliteta proizvoda -ugled -odnos prema kupcima -opseg investiranja -opseg istraživanja i razvoja -vrijednost za vlasnike
Kriza uspjeha	-novčani tok -burzovna vrijednost -stvaranje vrijednosti -rentabilnost ukupnog ulaganja -rentabilnost prometa -dobit po dionici -povrat investiranja
Kriza likvidnosti	-stupnjevi likvidnosti -radni kapital -koeficijent obrtaja -dani vezivanja -novčani tok

Izvor: Osmanagić Bedenik, N. (2003), Kriza kao šansa; Školska knjiga, Zagreb. str. 150

Krizni menadžment je tu da prati sve faze koje će proizaći iz krize i njenog razvoja. Krizni menadžment mora djelovati preventivno, u krajnjem slučaju djeluje kada je kriza već nastupila. Fazama krize raste i pritisak djelovanja a smanjuje se prostor u kojem se mogu napraviti manevri potrebni za sanaciju i restrukturiranje te iste krize. Što je prces poduzeća koje propada više uznapredovao, manja je vjerojatnost da će ozdraviti i vratiti poduzeće u prvotni položaj. Krizni menadžment pomaže u izbjegavanju strateških kriza te ublažava posljedice krize uspjeha i likvidnosti.

Njegovi zadaci su stalno provjeravanje i prilagođavanje postojećih recepata uspjeha i potencijala uspjeha: hnow-how, licence, proizvodi, proizvodni postupci, kanali distribucije, osobne sposobnosti, informacijski i komunikacijski putevi i sl. Ako krizni menadžment ne uspije u prilagodbama za očekivanja kupaca, anticipiranju poticaja za inovacije proizvoda i procesa, poticaja u poboljšanju tržišnih i konkurentskih odnosa, promjenama potreba zaposlenika, tada je kriza zagarantirana za poduzeće.

Najvažnija pravila da bi se očuvala financijska ravnoteža su[15]:

1. Usklađivanje rokova financiranja;
2. Solidan temelj vlastitog kapitala;
3. Prihvatljiv odnos između novčanog toka i obveza poduzeća;

Krizni menadžment je načelo upravljanja u cilju izbjegavanja kriznog razvoja, a kada dođe do krize, krizni menadžment služi za što brži, efikasniji i efektivniji opravak poduzeća. Krizni menadžment mora dati odgovore koji su sustavni i konstruktivni za krizne situacije. Istraživanja su pokazala da se mala poduzeća najlošije nose s krizom, svega njih 27% se priprema za vanjske opasnosti. Ova vrsta poduzeća najčešće nema mehanizam za smanjivanje štete te ju neće moći ograničiti ako dođe kriza. Srednja poduzeća bolje detektiraju krizni razvoj od onih malih. Čak njih 55 % ima mehanizme za detektiranje kriza koje dolaze izvana, dok su unutarnji izvori krize zanemareni. Velika poduzeća u krizi pokazuju najbolju sposobnost za krizni menadžment, njih 77 % detektira potencijalnu krizu, osjetljivi su na aktivnosti konkurencije i skupljaju informacije o njima. Njihova sposobnost da se oporave od krize umanjena je zbog nedostatka alternativa što donosi veće troškove.

Identifikacija krize odnosi se na razumijevanje i identifikaciju temeljnih varijabli i njihovih naglih promjena. Kada kriza nastupi, vrlo je važno što prije ju spoznati.

[15] Osmanagić, Bedenik, N., op.cit. str. 151.

Faze djelovanja i prepoznavanja krize se izražavaju putem[16]:

1. Gubitak tržišnog udjela;
2. Smanjenje rentabilnosti;
3. Smanjenje ekonomičnosti (gubici, nedovoljno korištenje kapaciteta, zanemarena točka pokrića);
4. Insolventnost i nelikvidnost;
5. Prezaduženost;

Svaka od navedenih faza može biti prekretnica na putu ozdravljenja poduzeća, svaka od ovih faza koja nadolazi odražava težu i složeniju situaciju, stoga što napredovanje krize znači istodobno i smanjenje slobodnog prostora za djelovanje.

Ovladavanje krizom pitanje je jako bitno za budućnost poduzeća, odnosi se na to kako izaći iz krize: vlastitim snagama, pomoću banaka i trećih ili je stanje kakvo donosi likvidaciju jedino rješenje. Reaktivno upravljanje krizom može ići samo u smjeru obnavljanja poduzeća ili smjeru likvidacije.

U procesu u kojem se poduzeće obnavlja bitno je znati koji su stvarni uzroci krize, nije potrebno donošenje optužbi te pronalaziti krivce za situaciju u kojoj se našlo poduzeće. Jako je bitan konstruktivni stav koji će donijeti napredak. Sanirati poduzeće znači da se ono spasi, ozdravi i sl. Cilj sanacije je da se narušeni sklad ponovno uspostavi. Osnovni cilj sanacije je promjena strateške pozicije poduzeća o čemu odlučuju vlasnici i menadžeri.

Tu se nalažu dva izlaza[17]:

- Napuštanje strateške pozicije u obliku likvidacije poduzeća ili u obliku kratkoročne stabilizacije gospodarske situacije u poduzeću s namjerom prodaje većinskog dijela vlasništva ili
- Očuvanje strateške pozicije u obliku sustavnog povlačenja iz određenih proizvodnih tržišnih segmenata uz postizanje pozitivne pozicije poduzeća i inovacije u cilju ostanka u poslu ili daljnji razvoj u obliku ekspanzije uz istodobnu prodaju ili stavljanje izvan pogodna nerentabilnih segmenata poduzeća.

[16] Osmanagić, Bedenik, N., op.cit. str. 154.
[17] Osmanagić, Bedenik, N., op.cit. str. 184.

Odluka o sanaciji ili likvidaciji ovisi o tome mogu li se jasno utvrditi uzroci poslovne krize te mogu li se ukloniti prije pojave uvjeta za stečaj. Identificirati krizu je povod za ispitivanje mogućnosti sanacije, mogućnosti da se s postojećim sredstvima u zadanom vremenu poduzeće dovede do pozicije koja će savladati nastalu krizu.

Tablica 2. Mogućnosti ovladavanja krizom

Varijanta ovladavanja krizom	Stupanj poznavanja krize
Restrukturiranje	Nepoznata ili tek interno spoznata kriza poduzeća
Turnaround-menadžment ili preokret	Interno te dijelom eksterno spoznata kriza poduzeća
Sanacija	Opće (interno i eksterno) spoznata kriza poduzeća
Gašenje poduzeća	Neposredna opasnost sloma poduzeća

Izvor: Osmanagić Bedenik, N. (2003): Kriza kao šansa; Školska knjiga, Zagreb. str. 185.

Kada se događa restrukturiranje poduzeća, postoji najveći vremenski i akcijski prostor djelovanja, to je proces koji se provodi pri pojavi ograničene neravnoteže između poduzeća i njegove okoline. Stupanj krize se u ovom slučaju ne smatra previše dramatičnim; upravljanjem krizom u ovom stadiju sprečava njezino zaoštravanje. Pojedine mjere za vladanje krizom ograniče se na određena područja poduzeća koja se trebaju restrukturirati i prilagoditi promijenjenim okolnostima.

Preokret je pokušaj ovladavanja krizom kada je kriza očigledna i prijeteća za opstanak poduzeća. Za ovladavanje krizom potrebne su drastične mjere, što je zadaća menadžmenta; obuhvaćaju poduzeće u cjelini i obavljaju se po pravilu, bez mobilizacije vanjskih financijskih resursa. Poticaj za preokret dolazi od vlasnika i menadžera.

Sanacija je stupanj ovladavanja krizom u kojem uza sav dramatičan razvoj poslovanja nastaju i financijski problemi koji ugrožavaju nastavak poslovanja poduzeća. Radi se o premošćivanju problema likvidnosti kako se bi se izbjegla insolventnost.

Gašenje poslovanja ili likvidacija poduzeća više i nije način ovladavanja krizom poduzeća već je to uviđanje kako nastavak poslovanja poduzeća nema realnih izgleda. Planirana samo likvidacija ima više smisla od likvidacije potaknute izvana i stečaja.

Obnavljanje poduzeća je najteže jer znači da poduzeće mora prekinuti sa starim načinom mišljenja i djelovanja. Strateško obnavljanje poduzeća podrazumijeva:

- Identifikaciju prave poslovne jezgre koju treba sačuvati, dijelova koje treba razvijati te dijelova koje treba ukloniti.
- Usklađivanje vizije, misije, ciljeva, planova i aktivnosti na tom putu.

Tijekom obnavljanja poduzeća menadžmentu je potrebna stručna pomoć i podrška. Proces koji se odnosi na obnavljanje poduzeća sastoji se od par najbitnijih koraka a oni su[18]:

1) Analiza situacije;
2) Izrada scenarija obnavljanja;
3) Osmišljavanje strategije obnavljanja;
4) Izrade programa obnavljanja;
5) Upravljanje sanacijom.

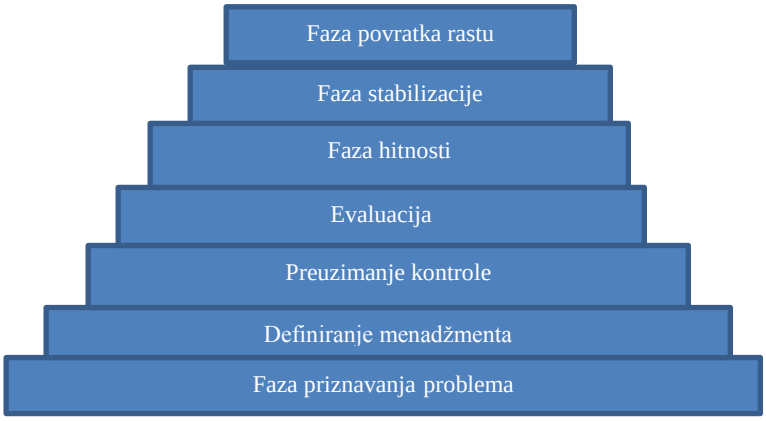
Proces sanacije općenito je proces izgradnje modela budućnosti. Pretpostavke o budućnosti su stavovi koje treba sagledati putem posljedica, kako općih tako i onih koje su bitne za granu i poduzeće.

[18] Osmanagić, Bedenik, N., op.cit. str. 189.

2.6. Proces izlaska iz krize

Proces izlaska iz krize za krizni menadžment predstavlja izazov, koji zahtjeva promjenu načina poslovanja, te restrukturiranje organizacije poduzeća.Tumačenjem prilika i okolnosti te analizom i razumijavanjem krizi menadžment daje značajan doprinos rješavanju kriza.

Slika 4. Faze modela izlaska iz krize



Izvor: autorica prema: Sučević, D. (2010): Krizni menadžment, Lider press d.d., Zagreb

Proces izlaska iz krize se sastoji od 7 faza, prva faza u nizu je faza kada se priznaje da postoje problemi, a upravo je to prvi korak ka izlasku iz krize. Cilj svakog menadžmenta je dobar poslovni rezultat, poslovanje sa profitom, dobri odnosi sa poslovnim partnerima,dugoročni ugovori sa dobavljačima i kupcima, dobra organizacijska kultura, i drugi. Ako se ne ostvaruju ovi ciljevi nastupa poslovna kriza.

Faza definiranja menadžmenta odnosi se na poznavanje djelatnosti tvrtke,tržišta i tehnologije. Također jako je bitno da je unutar poduzeća komunikacija otvorena te da vlada etičnost. S druge strane pravi menadžer mora biti analitičan te imati sposobnost za prepoznavanje problema na vrijeme i biti odlučan u svojim odlukama. Menadžer treba imati sposobnost rješavanja problema te dobro reagirati u kriznim situacijama.

Krizni menadžeri imaju stilove kojima se vode. U teoriji menadžmenta prihvaćeno je da autokratsko vođenje ima razarajući utjecaj na organizacijsku klimu i dugoročne rezultate jer ograničava razvoj zaposlenika i novih ideja. Međutim istraživanja su pokazala da upravo ovaj stil vođenja ima najbolje rezultate u ranim fazama krize.

Odluke kojima se omogućava preživljavanje poduzeća moraju se donositi brzo bez traženja dogovora sa zaposlenicima ili menadžerskim timom ali zahtijeva puno preuzimanje odgovornosti. Karakteristike koje su bitne kod kriznih menadžera su[19]:

1) Brzo određivanje jasnih kratkoročnih prioriteta i ciljeva;
2) Vidljivo pokazivanje autoriteta;
3) Postavljanje očekivanja i standarda;
4) Odlučnost i brzo provođenje odluka;
5) Stalno komuniciranje sa svim osobama uključenim u poslovanje poduzeća
6) Izgradnja pouzdanja i povjerenja kroz transparentnost i iskrenost
7) Autokratsko vođenje kroz fazu hitnosti.

Nakon što je je poduzeće izabralo krizni menadžment ili menadžera on mora preuzeti kontrolu nad cijelim poduzećem.Nastupa treća faza izlaska iz krize, **faza preuzimanja kontrole**. Istraživanja koja su provedena na tu temu kažu da je prvih 100 dana najbitnije za uspostavljanje kontrole te je najvažnije za proces izlaska iz krize. Krizni menadžer mora napadati probleme, naravno bitno je napravi analizu prije. Određene situacije treba hitno rješavati te je potrebno djelovanje bez dovoljno podataka. Zbog takvih situacija je bitno da menadžer ima široko poslovno znanje i iskustvo koje će u tim situacijama doći do izražaja. Kada je menadžment preuzeo kontrolu i nakon što organizacija prihvati njegove naredbe, mnogo su veći izgledi za izlazak iz krize i organizacija je spremna za provedbu brzih promjena.

Evaluacija poduzeća provodi se u tri koraka[20]:

1. preliminarna analiza održivosti

2. detaljna analiza održivosti gdje se utvrđuju vrijednosti raspoloživih resursa kao što su financije, tržišna pozicija te ljudski resursi.

3. na osnovi integriranih rezultata analize određuju se daljnje akcije.

[19] Sučević, D.; op.cit; str. 64.
[20] Ibidem, str. 77.

Što se tiče faze evaluacije, prva odluka koja se donosi je ta koliko će biti potrošeno na nju vremena i novca. To ovisi o brojnim faktorima kao što su prethodno znanje, veličina te ozbiljnost problema. Kod malih poduzeća sa ozbiljnim teškoćama faza evaluacije traje otprilike dva dana do dva tjedna, kod srednjih poduzeća od trideset do devedeset dana a kod velikih poduzeća za evaluaciju može čak biti potrebna godina dana.

Kod **faze hitnosti** prvi i najveći autoritet je osigurati dovoljno novca kako bi se moglo svakodnevno poslovati, preciznije rečeno, osigurati likvidnost. Upravljanje imovinom, financijama, procesima i marketingom najvažnije su kompnente faze hitnosti.

Upravljanje marketingom usmjereno na marketinšku strategiju kroz „četiri P“ tj. cijenu,proizvodnu liniju,promociju te distrubuciju.

Slika 5. Marketinški miks



Izvor:https://www.google.hr/search?dcr=0&biw=1600&bih=745&tbm=isch&sa=1&q=%C4%8Detiri+P&oq=%C4%8Detiri+P&gs_l=psy-

Višak radne snage je glavni problem koji se javlja s obzirom da nova poduzeća prilikom zapošljavanja zaposle i više radnika nego što im je potrebno.Kad se obim posla počne smanjivati, poduzeće ne otpušta odmah svoje radnike zbog kombinacije direktnih i indirektnih troškova, čime se može poništiti pozitivan učinak djelovanjem indirektnih troškova. Što se tiče menadžera, njihovo otpuštanje je nužno u procesu izlaska iz krize.

Strategija djelovanja kriznog menadžmenta kod faze stabilizacije temelji se na[21] :

1) Nastavljanje nadzora nad bruto- maržama;
2) Poboljšanje efikasnosti operativnog upravljanja zadržanim dijelovima poslovanja;
3) Pozicioniranje poduzeća kako bi se ostvarila bolja profitabilnost i povrat na investiciju;

Kod **faze stabilizacije** imovina ima pozitivan novčani tijek, te je najvažniji kriterij zadržavanja profitabilnost i dugoročno uklapanje u profil poduzeća. Što se tiče financija fokus je na dobit, povećanje profita te smanjenje dugovanja. Glavne aktivnosti su poboljšanje likvidnosti, upravljanje radnim kapitalom, razvoj sustava kontrole te ustroj menadžerskog računovodstva.. Kada nastupi kriza, investicije u novu opremu se zaustavljaju kako bi se uštedio novac.Za popunjavanje radnih mjesta važna su dva kriterija, to su kvalificiranost i stav prema provođenim promjenama, a što se tiče ove faze važniji je dosta stav uz pretpostavku da zaposleni u jako kratkom roku mogu steći potrebna znanja i vještine.

Nakon faze stabilizacije dolazi do **faze povratka rastu**. Iako poduzeća još nisu dovoljno stabilizirana, doveden je određen broj novih ljudi spremnih na promjene, efikasnost i produktivnost su porasle a poduzeće posluje profitabilno. Kod ove faze vremenski horizont je od dvije do deset godina. Poduzeće nastoji provesti sjedeću strategiju[22]:

1) Preusmjeravanje imovine iz područja sporog rasta u područje bržeg rasta;
2) Osposobljavanje financijskih mogućnosti;
3) Investicija u povećanje internih proizvodnih mogućnosti;
4) Sve veći naglasak na marketing;
5) Razvoj ljudskih resursa kroz program motivacije i razvoja;

Upravljanje imovinom-SWOT analiza, analiza životnog ciklusa, portfolio analiza su analitičke tehnike koje su važne za donošenje odluka o poslovanju ili tržištima koja su dugoročno najperspektivnija. Rast preko preuzimanja drugih poduzeća ne smije zamijeniti unutarnji rast ili ugroziti pozicije koje su teško izborene s obzirom na pozitivan novčani tijek i profitabilnost.

[21] Sučević, D.; op.cit; str. 126.
[22] Sučević, D.; op.cit; str. 138.

2.7. Komunikacija u krizi

Komunikacija u krizi označava ciljano izvještavanje određenih, unutarnjih i vanjskih, osoba i grupa osoba. Razlikuju se dvije različite strategije komuniciranja[23]:

1) Defenzivna strategija komuniciranja označava djelomično izvješćivanje unutar poduzeća i izvan njega, u ekstremnom slučaju to može značiti i prešućivanje ili čak negaciju da se kriza pojavila. Tek kada postoje informacije postanu dostupne javnosti javlja se i poduzeće sa svojim informacijama. Ovakva strategija naziva se još i politikom prikrivanja i zataškavanja.
2) Ofenzivna strategija komuniciranja slijedi suprotnu metodu, informacije se daju cjelovito i pravodobno te je nastup u javnosti otvoren i iskren.

Informacije o krizi poduzeća namijenjene su različitim ciljanim grupama. Komuniciranje i njegov sadržaj ovisi o primatelju poruke. Nije nužno da svaki primatelj dobije sve informacije o koncepciji preokreta. Kupce treba informirati o napuštanju određenih segmenata tržišta i proizvoda, jako je bitno da se da vjerodostojno obrazloženje kako bi se izbjegao dojam o nemoći poduzeća. Ključne dobavljače također treba informirati o promjenama kako bi se postigla i njihova podrška.

Vlasnici primaju cjelovitu informaciju budući da su i oni ti koji donose odluke o upravljanju krizom i nose svoj dio odgovornosti za to.

Zaposlenici u poduzeću imaju pravo na potpunu informaciju i dijalog, kao preduvjet njihova uključivanja o procesu preokreta. Sindikat treba dobiti sve bitne informacije.

Stručni i opći tisak te šira zajednica dobivaju informacije prema njihovim potrebama. U središtu tih informacija je poruka kako se odabranim mjerama poboljšava budućnost poduzeća. Takva poruka je vjerodostojnija, što se redovitije informiraju primatelji informacija o napredovanju i uspjehu izlaska iz krize.

[23] Osmanagić, Bedenik, N., op.cit. str. 207.

3. ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U KRIZNIM UVJETIMA NA PODRUČJU SINJA

3.1. Grad Sinj

Sinj je grad u Hrvatskoj, koji administrativno pripada Splitsko-dalmatinskoj županiji. Središte je Sinjske, a samim time i Cetinske krajine. Prema popisu iz 2011. godine, grad broji 24.826 stanovnika. Ovaj grad je u Hrvatskoj i šire prepoznatljiv po Sinjskoj alci, viteškoj igri koja se u Sinju održava od početka 18. stoljeća, u znak pobjede nad turskim osvajačima[24].

Slika 6. Grad Sinj



Izvor: www.sinj.hr

[24] www.wikipedia.hr

Sinj je povijesni gradić u dalmatinskoj Zagori. Smješten je između Svilaje i Dinare sa sjevera i Kamešnice na sjeveroistoku uz rub Sinjskog polja, koje se prostire uz srednji tok rijeke Cetine. Nalazi se na 330 metara nadmorske visine i udaljen je dvadesetak kilometara zračne linije od mora, koje uz planine na sjeveru najviše utječe na klimu. Grad i okolica obiluju prirodnim ljepotama.

Zbog specifičnosti geografskog položaja Sinja koji se nalazi u kotlini, na tek tridesetak kilometara od mora, klimatski se isprepleću umjereno kontinentalna i submediteranska klima. Olakšanje u vrućim i sušnim ljetnim danima donose svježe noći kojima pridonosi blizina planinskih masiva. Oborine su znatnije u zimskom dijelu godine, kad se temperatura može spustiti vrlo nisko.

Slika 7. Sinjska Alka



Izvor: http://www.visitsinj.com/hr/Vodic/36/alka

Grad se nalazi na raskrsnici važnih cestovnih pravaca, koji vode od sjevera - Zagreba, pa prema jugu - Splitu, Dubrovniku te istoku prema Mostaru, Sarajevu. Takav zemljopisni položaj Sinja davao mu je poseban vojni i politički značaj. Poznato je da su na ovom području još od rimskog doba pa sve do današnjih dana bile stacionirane razne vojne jedinice - od rimskih legija, Turskih, Mletačkih, Francuskih, Austrougarskih, Jugoslavenskih, pa do jedinica Hrvatske vojske. Grad predstavlja administrativno, političko, kulturno i gospodarsko središte Cetinskog kraja, a teritorijalno pripada Splitsko-dalmatinskoj Županiji. Danas je grad spojen sa selima Brnaze i Glavice, te zajedno čine jedinstvenu urbanu cjelinu s preko 20 tisuća stanovnika.

U samom gradu živi oko 12 tisuća stanovnika. Gospodarstvo je nerazvijeno i ne odgovara potrebama stanovništva Sinja i Cetinske krajine, radi toga, a u potrazi za poslom veliki ih je broj emigrirao u zemlje Zapadne Europe. Danas je na području Sinja i Splitsko - Solinskog bazena u gospodarstvu zaposleno manje od 5.000 radnika, dok je taj broj prije domovinskog rata, 1990. godine, bio oko 20.000 radnika. Ovo naglašavamo jer pored svih u prošlosti prisutnih gospodarskih problema na području Sinja i Cetinske krajine moglo se je živjeti, a što uvelike potvrđuje i činjenica da je prema svim dosad izvršenim popisima stanovništva, posebno prema popisu iz 1991. godine, na ovom području bilježen samo demografski rast stanovništva.

Burna povijest Sinja i Cetinske krajine ostavila je brojne tragove na ovim prostorima, a iz nje vuku korijene prepoznatljivi i autentični simboli grada, Sinjska Alka i Gospa Sinjska.

Grad Sinj i čitavo područje Cetinske krajine bogato je povijesnim i prirodnim znamenitostima i kao takvo ima velike potencijale za razvoj turizma. Jako bitan faktor razvoja turizma je blizina Splita kao administrativnog i turističkog središta Dalmacije i blizina obale. U Cetinskoj krajini veliki potencijal za razvoj turizma imaju prirodne znamenitosti, koje omogućuju razvoj raznih vrsta i oblika turizma, kao što su npr. avanturizam, seoski turizam, lovni i ribolovni turizam a i razni drugi. Ništa manje važni za razvoj je i kulturna ponuda. Osim povijesnih građevina, područje Cetinske krajine bogat je nematerijalnom baštinom kao što su narodne nošnje, običaji, obrti, tradicionalna gastronomija i još mnogo toga. Sinj kao urbano središte ima kvalitetnu ponudu kulturnog i vjerskog turizma.

Slika 8. Grb grada Sinja



Izvor: www.sinj.hr

3.2. Stanje tržišta rada

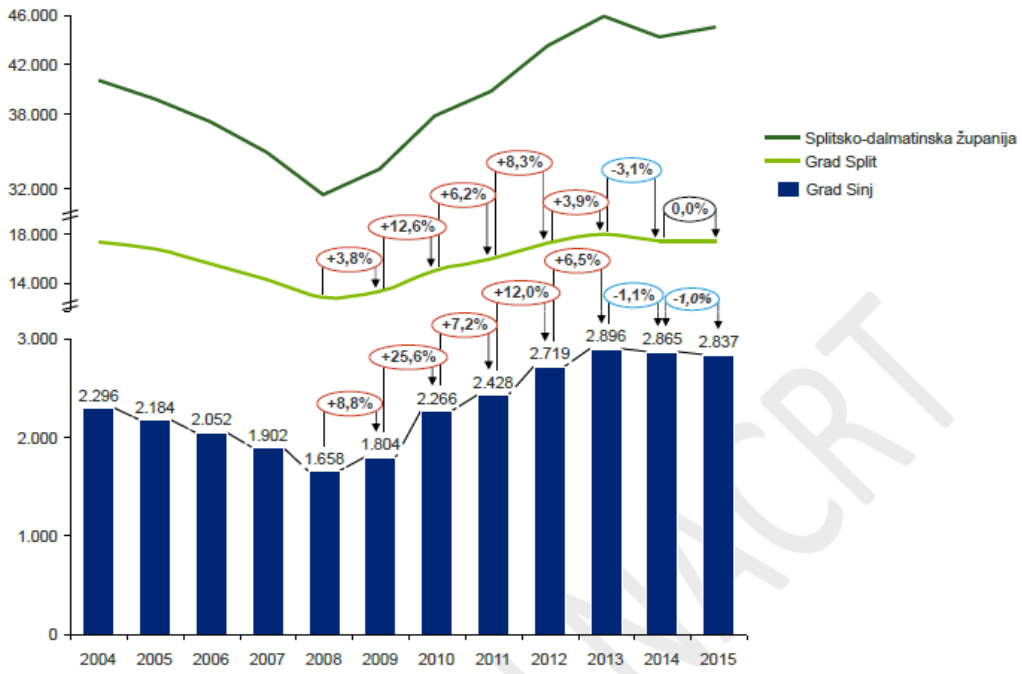
Strategija regionalnog razvoja Republike Hrvatske, 2011. – 2013. s pravom ističe da „stanovništvo ima dvostruku ekonomsku funkciju; s jedne strane je temeljni činitelj gospodarstva jer formira ponudu rada, a s druge je cilj i svrha svake ekonomske aktivnosti koja se sastoji u potrošnoj funkciji stanovništva i funkciji rasta standarda stanovništva, koji je jedan od najvažnijih pokazatelja uspješnosti gospodarskih aktivnosti. To vrijedi kako za stanovništvo nacije ili županije, tako i za pojedinačne gradove. Javlja se problem depopulacije područja Sinja, kao i političko-ekonomska tranzicija društva tijekom koje je ugašen dio većih poduzeća u sinjskom kraju (Dalmatinka, Autoprijevoz, Tehnika), što su neki od povijesnih čimbenika pada gospodarske aktivnosti u gradu Sinju. Također, aktualna višegodišnja nacionalna gospodarska kriza ima snažan trenutni utjecaj na lokalnu ekonomiju. S krajem 2014. godine, šestu godinu zaredom, RH se borila s gospodarskom recesijom što se snažno reflektiralo na pad gospodarskih aktivnosti, a time i na (ne)zaposlenost kako sveukupnog stanovništva, tako i građana Sinja.

U Hrvatskome zavodu za zapošljavanje krajem prosinca 2014. bilo su evidentirane 316.763 nezaposlene osobe, odnosno stopa registrirane nezaposlenosti iznosila je 19,6%. Stavljajući podatke u regionalni kontekst, najveći apsolutni broj nezaposlenih osoba u promatranom periodu imala je Splitsko-dalmatinska županija sa 45.115 prijavljenih na burzi, odnosno 14,2 % od ukupnoga broja nezaposlenih u Hrvatskoj. Spuštajući se još jednu razinu niže, potkraj 2014. godine najveći apsolutni broj evidentiranih nezaposlenih osoba bio je u središtu Županije, gradu Splitu (ukupno 18.341 ili 40,7% nezaposlenih osoba) što je razmjerno ukupnoj populaciji grada, a slijede ispostave HZZ-a u Imotskom sa 9,9%, zatim Kaštelima sa 9,7%, te Sinja s 9,4% udjela ukupne županijske nezaposlenosti. Sličan redoslijed bio je i na kraju 2013. godine. Sam grad Sinj bio je izuzetno snažno pogođen gospodarskom krizom, što je jasno vidljivo iz trenda velikog rasta nezaposlenosti (slika dolje) koji je započeo s 2008. i trajao sve do kraja 2013. godine.

Tijekom promatranih pet godina broj nezaposlenih u Sinju se povećao za 74,7%, odnosno narastao na 2896 registrirane nezaposlene osobe. Prvi znakovi opravaka gospodarstva osjetili su se u 2014. kada je do kraja godine broj nezaposlenih u Sinju pao za 1,1%, a trend se nastavio i s početkom 2015., pa je tako u travnju 2015. bilo registrirano 2837 nezaposlenih osoba u Sinju (1% manje nego u prosincu 2014.), od toga oko 58% čine žene.

Kao glavni pokretač pozitivnog trenda pokazao se sektor poduzetništva, u kojem je broj zaposlenih narastao za čak 16,2% u 2014. u odnosu na 2013., s 1376 zaposlenih na 1599 zaposlenih.

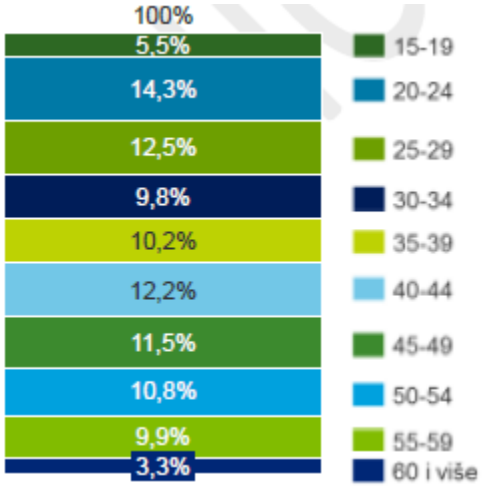
Slika 9. Registrirana nezaposlenost za gradove Sinj i Split te Splitsko-dalmatinsku županiju, na 31. prosinac svake navedene godine 2004.-2014. te do travnja 2015. godine.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Statistika; Deloitte, interna analiza

Negativni učinci rasta nezaposlenosti nisu samo ekonomske prirode, već imaju utjecaj na opću apatiju, neproduktivnost i inertnost dijela stanovništva, što dodatno produbljuje eroziju društvenog potencijala. Mlada populacija posebno je podložna ovom problemu. Nezaposlenost mladih je velika, kako na nacionalnoj tako i na lokalnoj, sinjskoj razini. Ukoliko širu makro regiju Sinja usporedimo s ostatkom Hrvatske, razvidno je da krajnji sjever Hrvatske, Istra i Primorje te Grad Zagreb mladima pružaju nedvojbeno bolje šanse za pronalazak (i zadržavanje posla), dok s druge je strane Sinjska i Cetinska krajina, Kordun, dijelovi Like i Slavonije komparativno pružaju mladima vrlo plitko tržište rada.

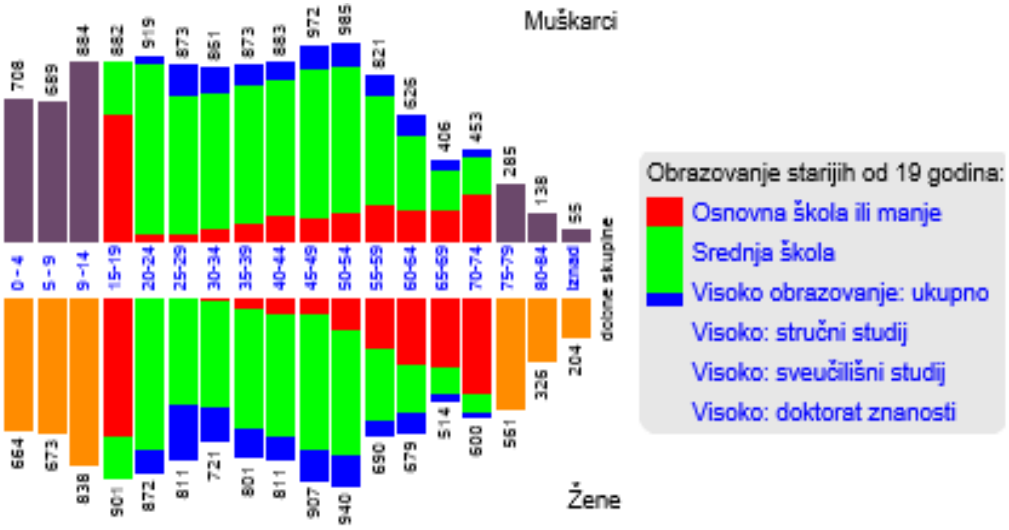
Slika 10. Registrirana nezaposlenost po dobnoj strukturi u gradu Sinju



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Statistika 2015.; Deloitte, interna analiza

Naime, prema podacima HZZ-a, najzastupljenija dobna skupina nezaposlenih u gradu Sinju su upravo mladi. Najviše je onih između 20. i 24. godine starosti (14,3%), a odmah iza njih su oni u dobi od 25. do 29. (12,5%). Razloge nešto veće pogođenosti mladih u dobi od 20-24 godine od onih od 25-29 godina starosti možemo pronaći u relativno višim obrazovnim stupnjevima koje „stariji mladi“ posjeduju te njihovom duljem vremenu provedenom na tržištu rada, a čime su stekli veću šansu za pronalazak posla. Stoga, problem nezaposlenosti treba sagledati i iz konteksta obrazovanja i kompeticija promatrane populacije. Sljedeća slika prikazuje obrazovanje starijih od 19 godina u gradu Sinju.

Slika 11. Obrazovanje starijih od 19 godina u gradu Sinju



Izvor: Institut sinergije znanosti i društva, http://iszd.hr/HRstat/

Analiza ukazuje da najveći dio populacije Sinja ima završenu srednju školu (do 3 godine i za KV i VKV radnike), te ukoliko se usporedi sa strukturom nezaposlenosti, zamjetno je da oni ujedno i najteže dolaze do zaposlenja. Zanimljivo je da oni bez škole ili nezavršene osnovne škole čine 10,1% populacije, ali ih je tek 1,4% u masi nezaposlenih u Sinju. Razlog tomu je da većina populacije u toj kategoriju su stanovnici treće životne dobi koji ili su u mirovini ili nisu radno sposobni, dok 19- godišnji učenici (4. razredi srednjih škola) još nisu dobili diplomu u trenutku popisa stanovništva pa im se računa samo završena osnovna škola. Analiza broja visoko obrazovanih (prvi stupanj, stručni studij i više škole te fakultet, akademija, magisteriji, doktorat) i njihov udio u masi nezaposlenih ukazuje na pozitivnu korelaciju visokog obrazovanja i zaposlenosti.

U kontekstu grada Sinja udio visoko obrazovnih je 12,3% te iako predstavlja povećanje od 2001. kada ih je bilo 11,3%, on je niži od hrvatskog prosjeka gdje 17,6% stanovništva starijeg od 19 godina ima taj stupanj obrazovanja.

Također, ukoliko uzmemo u obzir da je jedan od obrazovnih ciljeva strategije Europa 2020 da do kraja tog vremenskog razdoblja barem 40% osoba u dobi 30.-34. godine ima završeno tercijarno obrazovanje, a u čemu je Hrvatska je ipak postavila nešto niži cilj s 35% (nacionalni udio temeljem Eurostat-ovog istraživanja iz 2013. Iznosi 25.6%), tada je Sinj s 19,5% prilično daleko od oba zacrtana cilja. Na lokalnoj razini, Grad se treba spustiti na razinu podržavanja, poticanja i provedbe predmetnih inicijativa za uspostavu i unaprjeđenje

programa cjeloživotnog učenja. Naime, jedini način sprječavanja dugoročne nezaposlenosti ugroženih kategorija stanovnika je prilagođavanje njihovih vještina potrebama gospodarskog okruženja. U suprotnom, vrlo teško će se moći utjecati na promjenu prilično loše slike gospodarske aktivnosti populacije Sinja u kojoj je 65% stanovništva ili ekonomski neaktivno ili nezaposleno (2011. godina) .

Sagledavajući izazove gospodarstva iz perspektive zaposlenosti, prema popisu stanovništva iz 2011. u Sinju su ukupno bile zaposlene 7.142 osobe, od toga 4.180 muškaraca i 2.962 žene, što daje udio zaposlenih žena u ukupnom broju zaposlenih u Sinju od 41,47 %. U odnosu na 2001. godinu u 2011. udio žena u ukupnom broju zaposlenih u gradu Sinju se neznatno povećao s 41,01 %, dok se udio muškaraca razmjerno smanjio s 58,99% na 58,53 %. Rast prosječne neto plaće iznosio je visokih 28,7% u promatranom razdoblju, tj. došlo je do rasta s 3.697 kn na 4.757 kn u roku od godinu dana. Međutim, uzrok dramatičnog rasta prosječne neto plaće treba tražiti u poslovanju brzorastućeg poduzeća Industrius d.o.o. sa sjedištem u Bajagiću, koje je u 2013. godini za svojih 28 zaposlenih radnika u prosjeku isplaćivala 7.797 kuna neto, dok je u 2014. godini osjetno rastao i broj zaposlenih, na 115, s rastom njihove prosječne neto plaće. Inače, poduzeće Industrius d.o.o. je u 2014. godini uprihodilo 68.690.040 kuna, što predstavlja rast od 837,1% u odnosu na prošlu godinu te ostvarilo dobit od 17.594.864 kune, odnosno 43,60% dobiti svih pravnih subjekata u Sinju te 63,49% neto dobiti sinjskih poduzetnika.

Analiza zaposlenih prema područjima djelatnosti u gradu Sinju ukazuje da većina građana svoje prihode ostvaruje u sektoru trgovine na veliko i malo te popravcima motornih vozila i motocikala (19,4%), a zatim u prerađivačkoj industriji (13,4%). Na trećem mjestu je javna uprava, obrana i obvezno socijalno osiguranje (12,3%).

Ukoliko javnoj upravi, obrani i obveznom socijalnom osiguranju dodamo ostale djelatnosti koje se mahom financiraju iz lokalnog ili državnog proračuna (djelatnosti pod redovima D, E, P i Q) tada dolazimo do podatka da je 31,7% zaposlenih u Sinju zaposleno u javnim službama. Ukupni udio djelatnosti u tercijarnom sektoru, a tu spadaju uslužne djelatnosti poput raznih obrta (nematerijalne usluge), osiguranje, posredovanje, administracija, čišćenje itd., iznosi visokih 73,3%14, dok sekundarni sektor (industrija, građevinarstvo, rudarstvo, energetika, brodogradnja i proizvodno obrtništvo) iznosi 25,3%. S obzirom na geografske

značajke cijele sinjske krajine koja je iznimno bogata vodama i planinskim pašnjacima (pogodnim za sitnu i krupnu stoku) te da je Sinjsko polje taložno zemljište bogato humusom (pogotovo u sjevernom dijelu npr. Smradovu), podatak da je samo 1,3% stanovnika zaposleno u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva ukazuje da je poljoprivreda (uključujući stočarstvo) slabo razvijena. Međutim, značajni dio, pogotovo rubnog stanovništva grada posjeduje i obrađuje poljoprivredno zemljište, a proizvodima se služi za ili kućne potrebe ili njima trguje na sivom tržištu. U svakom slučaju, prirodni resursi sinjskog kraja iznimno su pogodni za eksploataciju, a potencijal upravo leži u uspostavi adekvatnog odnosa između intenziteta i održivosti razvoja, odnosno optimalnog načina eksploatacije organskog/ekološkog uzgoja, koji ne samo što manje šteti okolišu nego je i isplativiji od konvencionalnog ako se pravilno planira i plasira.

Visoka stopa nezaposlenosti mladih i nepovoljni uvjeti na tržištu rada u Hrvatskoj su stvorili klimu u kojoj je rad u javnom sektoru i dalje preferiran, dok se zazire od zaposlenja u privatnom sektoru (posebice kod malih poduzetnika). Stoga nije iznenađenje da skoro dvije petine mladih želi raditi u javnoj upravi, dok tek trećina smatra kako posao u privatnom sektoru može osigurati ispunjavanje njihovih profesionalnih aspiracija . Istodobno, u nevladinom sektoru u najvećoj mjeri žele raditi ispitanici koji žive u velikom gradu ili u Zagrebu, posjeduju visoko ili osnovnoškolsko obrazovanje, učenici su ili studenti, a njihovi očevi posjeduju akademsko ili četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje. Rad u međunarodnim organizacijama najvećim je dijelom privukao mlađu dobnu kohortu, završene osnovne škole ili visokoškolske ustanove i u statusu učenika ili studenata, s prebivalištem u velikim gradovima ili u Zagrebu, čiji otac ima završenu osnovnu školu.

3.3. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa je mjera putem koje se osposobljavaju mlade osobe za rad na radnom mjestu u zvanju za koje su se obrazovale , a s ciljem stjecanja iskustva ili formalnog uvjeta za pristupanje stručnom/majstorskom ispitu . Ovu mjeru mogu koristiti nezaposlene osobe do navršenih 30 godina koje nemaju više od 12 mjeseci staža u zvanju za koje su se obrazovale te prijavljene u evidenciju Zavoda 30 dana .Što se tiče financiranja mjere poslodavcu se isplaćuje obvezni doprinos mirovinskom osiguranju (HZMO) u iznosu od 7.057,92 kn za 12 mjeseci, obvezni doprinos zdravstvenom osiguranju (HZZO) u iznosu od 5.468,96 kn za 12 mjeseci, te trošak obrazovanja do 7.000 kn, a polazniku se isplaćuje novčana pomoć koja iznosi 2.620,80 kn koju isplaćuje Zavod , trošak polaganja stručnog/majstorskog ispita koji pokriva Zavod, troškovi prijevoza koje isplaćuje poslodavac .

Grad Sinj je 2016.godine, u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, proveo Program stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnoga odnosa. Grad Sinj na Stručno osposobljavanje primio je 19 polaznika, što planira učiniti i ove godine. Kroz provedbu Programa stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnoga odnosa želi omogućiti mladima stjecanje radnoga iskustva, te im omogućiti ispunjavanje uvjeta za polaganje Državnog stručnog ispita, kako bi povećali svoju konkurentnost na tržištu rada. Program se provodio od kraja rujna, nakon što je završio prethodni . Dodajmo kako je Grad Sinj Hrvatskom zavodu za zapošljavanje uputio i zahtjev za zapošljavanje kroz Program javnih radova.

Primjer provođenja stručnog osposobljavanja u gradu Sinju (javni poziv i rezultati)

REPUBLIKA HRVATSKA
SPLITSKO-DALMATINSKA ŽUPANIJA

GRAD SINJ
URED GRADA

Klasa: 100-01/16-01/7
Urbroj: 2175/01-04-16-1
Sinj, 08. travnja 2016. g.

V.d. predstojnik Ureda Grada na temelju članka 2. st.1. alineja 6. i članka 12. st. 1. Pravilnika o volontiranju i stručnoj praksi, te stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa („Službeni glasnik Grada Sinja" broj 03/10, 06/11 i 01/14), dana 08. travnja 2016. godine objavljuje

JAVNI POZIV
za prijam polaznika stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Prima se polaznik stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa (m/ž), u Uredu Grada, grada Sinja na razdoblje od 12 mjeseci u punome radnom vremenu (osam sati dnevno), i to:

- jedan polaznik stupnja obrazovanja magistra struke, stručnog specijalista ili visoke stručne spreme zaštite na radu (na poslove zaštite od požara i zaštite na radu).

Dodatni uvjeti za sva navedena mjesta: prima se polaznik s područja Grada Sinja kao jedinice lokalne područne (regionalne) samouprave, a koji je kao nezaposlen prijavljen u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje te na zadnji dan za prijavu po ovom javnom pozivu (18.04.2016.) udovoljava uvjetima programa HZZ-a „Rad i staž i prijevoz" - Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, a ako takvog kandidata nema, onda da te uvjete polaznik ispunjava na dan donošenja pozitivne ocjena zahtjeva od strane HZZ.

Cilj stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa je stjecanje radnog iskustva potrebnog za polaganje državnoga stručnog ispita, u skladu sa člankom 93. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine" broj 86/08 i 61/11 – u nastavku teksta: ZSN).

Polaznik nema status službenika, nije u radnom odnosu i od Grada ne prima naknadu za svoj rad, dok mu doprinose, naknadu za rad i putne troškove osigurava Hrvatski zavod za zapošljavanje sukladno svojim pravilima. Grad podmiruje troškove polaganja državnoga stručnog ispita (prvi put), a postoji mogućnost (su)financiranja dodatnih oblika izobrazbe tijekom osposobljavanja. Prava i obveze polaznika i Grada bit će uređeni ugovorom.

Grad ne planira zaposliti polaznika nakon isteka osposobljavanja.

Na ovaj poziv mogu se javiti osobe prethodno navedenog stupnja obrazovanja i struke, koje se do sada nisu stručno osposobljavale u smislu članka 93. ZSN-a, odnosno članka 59. Zakona o radu („Narodne novine" broj 93/14 u nastavku ZOR). Kao polaznik ne može biti primljena osoba koja u navedenom stupnju obrazovanja i struci ima 12 mjeseci ili više radnog iskustva, kao i osoba koja ne udovoljava uvjetima programa HZZ-a Rad i staž i prijevoz „Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa".

Kao polaznik ne može biti primljena ni osoba kod koje postoje zapreke za prijam u službu, propisane u člancima 15. i 16. ZSN-a.

Prijavama je potrebno priložiti:

- kratki životopis, (obvezno navesti OIB, MBG, broj mobitela)
- običnu presliku diplome ili potvrde o završenom studiju, kojom se potvrđuje ispunjavanje uvjeta stupnja obrazovanja (stručne spreme) i struke,
- dokaz o hrvatskom državljanstvu (obična preslika osobne iskaznice ili domovnice),

- običnu presliku potvrde ili elektronički zapis o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje kojom kandidat dokazuje postojanje/nepostojanje evidentiranog staža u zvanju za koje se obrazovao, ne starija od mjesec dana,
- izvornik vlastoručno potpisane izjave da kod kandidata ne postoje zapreke iz članka 15. i članka 16. ZSN-a te da kandidat na poslovima navedenog stupnja obrazovanja i struke do sada nije stručno osposobljavao u smislu članka 93. ZSN-a, odnosno članka 59. Zakona o radu (potpis na izjavi nije potrebno ovjeriti),
- običnu presliku uvjerenja da kandidat nije pod istragom i da se protiv njega ne vodi kazneni postupak, ne starija od tri mjeseca.

Od kandidata koji uđe u uži izbor i udovoljava uvjetima programa HZZ-a „Rad i staž i prijevoz" - Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa na uvid će biti zatražena dostava izvornika diplome, osobne iskaznice, sudskog uvjerenja te radne knjižice ili drugog dokaza o radnom stažu.

Na prijam polaznika ne primjenjuju se odredbe ZSN-a o postupku prijma u službu.

Predstojnik Ureda Grada odlučit će hoće li biti proveden neki oblik provjere znanja i sposobnosti, o čemu će kandidati biti pravodobno obaviješteni.

Primanje polaznika u Grad Sinj provodi se u okviru programa Hrvatskog zavoda za zapošljavanje „Rad i staž i prijevoz" - Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Kandidati koje odabere Grad bit će predloženi Zavodu, a ugovori će biti sklopljeni s onim odabranim kandidatima čije uključenje u Program odobri Zavod, sukladno svojim pravilima.

O mjeri "Rad i staž i prijevoz" informacije se mogu pronaći na web stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Prijave se podnose na adresu: Grad Sinj (za stručno osposobljavanje za rad), Dragašev prolaz 24, 21230 Sinj, u roku 8 dana od objave poziva, odnosno najkasnije do 18. travnja 2016. godine.

Nepotpune i nepravodobne prijave neće biti razmatrane. Kandidati će o rezultatima poziva biti obaviješteni u roku od 30 dana od isteka roka javnog poziva. Nakon dovršenja postupka, kandidatima koji ne budu primljeni putem pošte će biti vraćena dokumentacija priložena prijavi.

Predstojnik, nije dužan obaviti odabir, te u svakom trenutku može donijeti Odluku o poništenju javnog poziva.

Eventualno potrebne dodatne informacije vezane uz ovaj poziv mogu se dobiti putem elektroničke pošte, na adresi: igor.vidalina@sinj.hr .

Radi registriranja sadržaja upita i primljenih odgovora, molimo da upite ne postavljate putem telefona.

Ovaj poziv objavljuje se na web stranici i na oglasnoj ploči Grada Sinja, a sve daljnje obavijesti i upute objavljivati će se isključivo putem web stranice Grada Sinja, www.sinj.hr .

v.d. Predstojnik
Igor Vidalina, dipl.iur.

REPUBLIKA HRVATSKA
SPLITSKO-DALMATINSKA ŽUPANIJA
GRAD SINJ

Sinj, 13 srpnja 2012. godine

REZULTATI PRETHODNE PROVJERE ZNANJA i SPOSOBNOSTI
(pismeno testiranje)

po javnom pozivu za prijam polaznika stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa u Gradsku upravu Grada Sinja

Dana 12. srpnja 2012. godine u prostoriji Gradske vijećnice Grada proveden je postupak prethodne provjere znanja i sposobnosti po javnom pozivu za prijam polaznika stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa u Gradsku upravu Grada Sinja

Postupak prethodne provjere znanja i sposobnosti provelo je Povjerenstvo za provedbu javnog poziva u sljedećem sastavu:

- Zoran Vujanović, dipl.iur., predsjednik
- Igor Vidalina, dipl.iur., član
- Mirela Mučalo, dipl.iur. član.

1) Rezultati kandidata po prijavama za sveučilišnoga ili stručnog prvostupnika ili više stručne spreme, ekonomske struke (dalje u tekstu: VŠS)

Red. broj	Ime i prezime	Prijava na javni poziv VŠS	Ostvareni broj bodova	Mogući broj bodova	Pravo na Intervju
1.	Tea Miloš	VŠS	8	20	NE
2.	Petar Ljubičić	VŠS	11,5	20	DA
3.	Josipa Alebić	VŠS	12	20	DA
4.	Stipe Vukasović Lončar	VŠS	12,5	20	DA
5.	Tamara Bekavac Delaš	VŠS	13	20	DA
6.	Ivana Poljak	VŠS	13,5	20	DA
7.	Anita Žanko	VŠS	14,5	20	DA
8.	Vinka Glavinović	VŠS	17	20	DA
9.	Ivan Župić	VŠS	19	20	DA

2) Rezultati kandidata po prijavama za magistra struke, stručnog specijalista ili visoke stručne spreme ekonomske struke (dalje u tekstu: VSS), te sveučilišnoga ili stručnog prvostupnika ili više stručne spreme, ekonomske struke (dalje u tekstu VŠS)

Red. broj	Ime i prezime	Prijava na javni poziv VSS i/ili VŠS	Ostvareni broj bodova		Mogući broj bodova		Pravo na intervju	
			VŠS	VSS	VŠS	VSS	VŠS	VSS
1.	Antonija Bešlić	VŠS i VSS	11,5	17,5	20	30	DA	DA
2.	Marija Šabić	VŠS i VSS	12	18	20	30	DA	DA
3.	Ivan Šabić	VŠS i VSS	13	20	20	30	DA	DA
4.	Mirko Banović	VŠS i VSS	13,5	20,5	20	30	DA	DA
5.	Maja Delija	VŠS i VSS	14,5	21,5	20	30	DA	DA
6.	Ivana Grabić	VŠS i VSS	15,5	22,5	20	30	DA	DA
7.	Ana Rosan	VŠS i VSS	14	23	20	30	DA	DA
8.	Ante Pavić	VŠS i VSS	15	23	20	30	DA	DA
9.	Marina Delija	VŠS i VSS	15	23	20	30	DA	DA
10.	Ivana Čarić	VŠS i VSS	19	29	20	30	DA	DA
11.	Ivana Pavlinušić	VSS	---	13,5	---	30	---	NE
12.	Ivana Šabić	VSS	---	18,5	---	30	---	DA
13.	Ana Balajić	VSS	---	19,5	---	30	---	DA
14.	Tina Buljan	VSS	---	20	---	30	---	DA
15.	Vanda Sesardić	VSS	---	20,5	---	30	---	DA
16.	Tina Radonić	VSS	---	22	---	30	---	DA
17.	Marija Matić	VSS	---	22,5	---	30	---	DA
18.	Martina Bitunjac	VSS	---	23	---	30	---	DA
19.	Ivana Bešlić	VSS	---	22,5	---	30	---	DA
20.	Sanja Romac	VSS	---	26	---	30	---	DA
21.	Marko Cvrlje	VSS	---	27	---	30	---	DA

3) Rezultati kandidata po prijavama za sveučilišnoga ili stručnog prvostupnika ili više stručne spreme, pravne struke (dalje u tekstu: VŠS)

Red. broj	Ime i prezime	Prijava na javni poziv VŠS	Ostvareni broj bodova	Mogući broj bodova	Pravo na intervju
1.	Ana Vukušić	VŠS	6,5	20	NE
2.	Mia Jadrijević Tomas	VŠS	10,5	20	DA
3.	Tina Runje	VŠS	12	20	DA
4.	Anita Domazet	VŠS	13	20	DA
5.	Mario Hržić	VŠS	13,5	20	DA
6.	Mara Žmire	VŠS	14,5	20	DA
7.	Antonio Cerković	VŠS	16,5	20	DA

U 2012 . godini Grad Sinj je krenuo u borbu protiv nezaposlenosti mladih. Mladi Sinjani koji su se zaposlili po modelu tadašnjeg ministra rada Miranda Mrsića, dobivali su mjesečnu naknadu od 3200 kuna jer im se uz državnih 1600 kuna iz gradske blagajne isplaćivalo još toliko. Tadašnji gradonačelnik Sinja primio je 20 polaznika. Grad Sinj je u toj proračunskoj godini osigurao 1,8 milijuna kuna za poticanje zapošljavanja.

3.4. Ostale mjere politike zapošljavanja

Provode se i ostale mjere aktivne politike zapošljavanja :

3.4.1. Javni rad

Javni rad je mjera čiji je program temeljen na društveno korisnom radu kojeg inicira lokalna zajednica ili organizacije civilnog društva. Cilj mjere je uključiti nezaposlene osobe u program aktivacije na poslovima društveno korisnog rada.

Ovu mjeru mogu koristiti Dugotrajno nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada i mlade osobe, i to podijeljeni tri skupine:

1. **skupina:** bez obzira na duljinu prijave u evidenciju: hrvatski branitelji, djeca i supružnici poginulih i nestalih hrvatskih branitelja, roditelji s 4 i više malodobne djece, roditelji djece s teškoćama u razvoju, roditelji djece oboljele od malignih bolesti, roditelji udovci i roditelji djeteta bez upisanog drugog roditelja, osobe na uvjetnoj kazni, osobe bez stečene kvalifikacije, osobe s invaliditetom, žrtve trgovanja ljudima, žrtve obiteljskog nasilja, azilanti, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi (domova za djecu) i udomiteljskih obitelji, odgojnih zavoda i slično, liječeni ovisnici o drogama, osobe koje su završile sa služenjem zatvorske kazne u posljednjih 6 mjeseci, Romi, beskućnici/e, osobe koja pripadaju etničkoj manjini i potreban joj je razvoj jezičnog profila, profila stručnog usavršavanja ili profila radnog iskustva da bi poboljšale izglede za pristup stalnom zaposlenju

- mlade osobe do 29 godina prijavljene u evidenciju do 4 mjeseca
- mladi do 25 godina prijavljeni u evidenciju dulje od 6 mjeseci
- mladi do 29 godina prijavljeni u evidenciju dulje od 12 mjeseci
- osobe starije od 50 prijavljene u evidenciju dulje od 6 mjeseci

- osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih 3 i više godina

2. skupina:

- korisnici zajamčene minimalne naknade prijavljeni u evidenciju nezaposlenih

3. skupina:

- osobe starije od 50 godina prijavljene u evidenciju kraće od 6 mjeseci
- osobe starije od 29 godina prijavljene u evidenciju od 12 do 36 mjeseci

3.4.2. Trajanje mjere

6 mjeseci (puno radno vrijeme), 9 mjeseci (6 mjeseci rada u punom radnom vremenu, a preostala 3 mjeseca u nepunom uz obvezno uključivanje u obrazovanje) ili 9 mjeseci u nepunom radnom vremenu za korisnike zajamčene minimalne naknade.

3.4.3. Financiranje mjere

Financira se 100% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 3.839,47 kn za prvu skupinu, odnosno, 50% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 3.839,47 kn za drugu i treću skupinu.

Kao poslodavac, ovu mjeru se može koristiti uz ispunjavanje navedenih uvjeta:

Program javnog rada koji ste razradili temelji se na društveno korisnom radu, nije komercijalnog karaktera i ne uključuje redovan rad poslodavca koji donosi program

Kao udruga, ne možete koristiti mjeru javnog rada ako niste imali ili nemate zaposlenih te prethodnih godina niste koristili ovu mjeru, osim ako se utvrdi da se radi o izuzetno korisnom programu

Ako ste udruga koja djeluje 12 mjeseci ili kraće, ne možete koristiti javni rad za više od tri osobe

Korisnike javnih radova koji su uključeni u program javnog rada u trajanju duljem od 6 mjeseci moguće je uputiti u kratkotrajne programe obrazovanja

Kao nezaposlena osoba, kako bi se koristila ova mjera treba ispuniti sljedeće kriterije

- Ako u posljednje tri godine niste radili u javnom radu u vremenu duljem od 12 mjeseci
- Ako ste korisnici zajamčene minimalne naknade sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi, u javni rad se možete uključiti u nepunom radnom vremenu

Izmjene u odnosu na 2016. godinu

Smanjen je broj mjera kako bi bile jasnije i pristupačnije korisnicima. Mjere su usmjerene na osobe u najnepovoljnijem položaju na tržištu rada, omogućeno je korištenje javnog rada korisnicima socijalnih naknada bez ukidanja iste, standardiziran je način ocjenjivanja programa javnog rada te je omogućeno uključivanje u obrazovanje za vrijeme trajanja javnih radova.

Grad Sinj također provodi Program javnih radova.

Početkom ožujka Hrvatskom zavodu za zapošljavanje Grad Sinj je uputio zahtjev za zapošljavanje 65 osoba na javnim radovima i to kroz tri programa: komunalni radovi, socijalna skrb – pomoć u kući i istraživanje kulturno povijesne baštine i organiziranja kulturnih manifestacija.
Tako se zaposlilo 25 osoba na komunalnim radovima, isto toliko u programu socijalne skrbi – pomoći u kući, a 15 ih se zaposlilo na poslovima istraživanja kulturno povijesne baštine i organiziranja kulturnih manifestacija.

3.5. Potpore za zapošljavanje

Potpore za zapošljavanje su državne potpore koje se dodjeljuju s ciljem poticanja zapošljavanja nezaposlenih te su dostupne poduzetnicima koji djeluju profitno.

Ovu mjeru mogu koristiti osobe bez staža osiguranja prijavljene u evidenciju nezaposlenih, osobe sa stažem osiguranja prijavljene u evidenciju nezaposlenih:

- hrvatski branitelji, djeca i supružnici poginulih i nestalih hrvatskih branitelja, roditelji s 4 i više malodobne djece, roditelji djece s teškoćama u razvoju, roditelji djece oboljele od malignih bolesti, roditelji udovci i roditelji djeteta bez upisanog drugog roditelja, povratnici s odsluženja zatvorske kazne, osobe na uvjetnoj kazni, liječeni ovisnici, žrtve trgovanja ljudima, žrtve obiteljskog nasilja, azilanti, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, udomiteljskih obitelji te odgojnih Zavoda, beskućnici prijavljeni u evidenciju nezaposlenih, a koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u prethodnih 6 mjeseci
- mlade dugotrajno nezaposlene osobe do 29 godina bez obzira na radni staž i razinu obrazovanja koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u prethodnih 6 mjeseci i koje su prijavljene u evidenciju nezaposlenih ,
- mlade osobe do 29 godina koje su uključene u stručno osposobljavanje za rad i koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom u prethodnih 6 mjeseci
- dugotrajno nezaposlene osobe starije od 29 godina bez obzira na radni staž i razinu obrazovanja prijavljene u evidenciju nezaposlenih najmanje 12 mjeseci
- osobe bez završenog srednjoškolskog obrazovanja prijavljene u evidenciju nezaposlenih
- osobe od 30 do 35 godina koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom tijekom prethodnih 6 mjeseci
- osobe romske nacionalne manjine prijavljene u evidenciju nezaposlenih
- osoba koja pripada etničkoj manjini u državi članici i potreban joj je razvoj jezičnog profila, profila stručnog usavršavanja ili profila radnog iskustva da bi poboljšala izglede za pristup stalnom zaposlenju
- osobe između 15 i 24 godine starosti prijavljene u evidenciju nezaposlenih
- osobe starije od 50 godina.
- Osobe s invaliditetom

Trajanje mjere je 12 mjeseci.

Financiranje mjere-Sufinanciraju se troškovi rada osobe koju zapošljavate do 50% godišnjeg troška bruto II plaće radnika ili 75% za osobe s invaliditetom.

Kao poslodavac, ovu mjeru se može koristiti ako se ispunjavaju sljedeći uvjeti:

Obavljate gospodarsku djelatnost

- Ako iskoristite ovu mjeru, povećat će se neto broj zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u posljednjih 12 mjeseci
- Ako imate najmanje jednog zaposlenog radnika u posljednjih 6 mjeseci
- Ako u posljednjih 12 mjeseci nemate neopravdan pad broja zaposlenih
- Ako su radna mjesta koja se nadoknađuju zapošljavanjem uz potporu opravdano upražnjena
- Ako su ta opravdano upražnjena radna mjesta rezultat dobrovoljnog odlaska, invalidnosti, nesposobnosti za rad, umirovljenja zbog dobi, dobrovoljnog smanjenja radnog vremena ili zakonskog odlaska zbog povrede radne obveze, a nisu posljedica viška radne snage
- Ako u posljednjih 6 mjeseci nije donesena Odluka o poslovno uvjetovanom otkazu

Izmjene u odnosu na 2016. godinu - broj mjera smanjen je s deset na jednu kako bi bile jasnije i pristupačnije korisnicima. Prošle godine mjere su se razlikovale samo prema karakteristikama osoba koje mogu koristiti mjere, a uvjeti i procedure bile su jednoobrazne.

4. REZULTATI EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA

Kako bi se što bolje analizirala nezaposlenost mladih na području Sinja, provedeno je istraživanje putem anketnog upitnika. Anketno istraživanje je provedeno isključivo za potrebe ovoga rada, a anketirana je 51 osoba , točnije mlada populacija od 20- do 29. godina starosti.

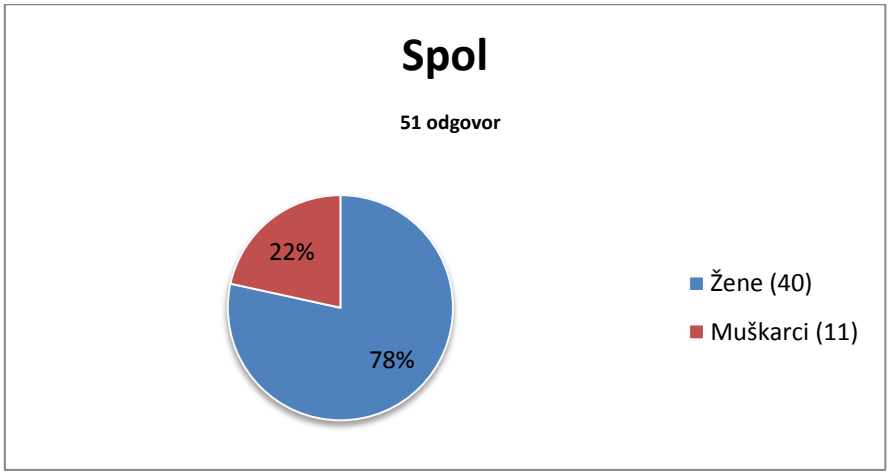
Anketno istraživanje je provedeno online, putem društvenih mreža, na temelju poznanstava.

Samo anketiranje je obavljeno tijekom mjeseca srpnja i kolovoza 2017. godine.

Rezultat ankete

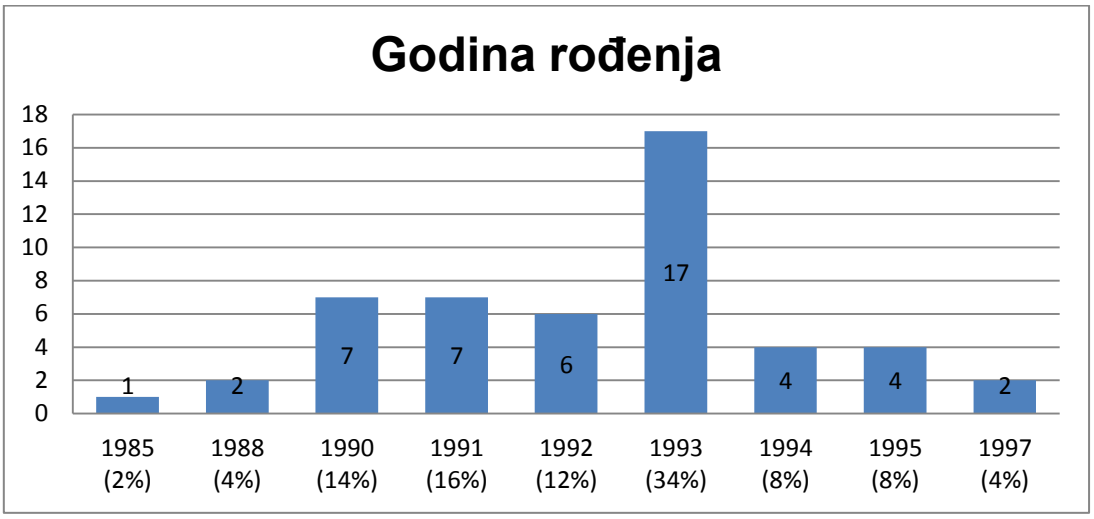
U anketi je kako je prethodno navedeno sudjelovao 51 ispitanik tj. mlađe osobe sa područja Sinja. Od ukupno 51 ispitanik, u anketi je sudjelovalo 40 ispitanica, te 11 ispitanika.

Graf 1. Spol ispitanika



Izvor : Izrada autorice prema istraživanju

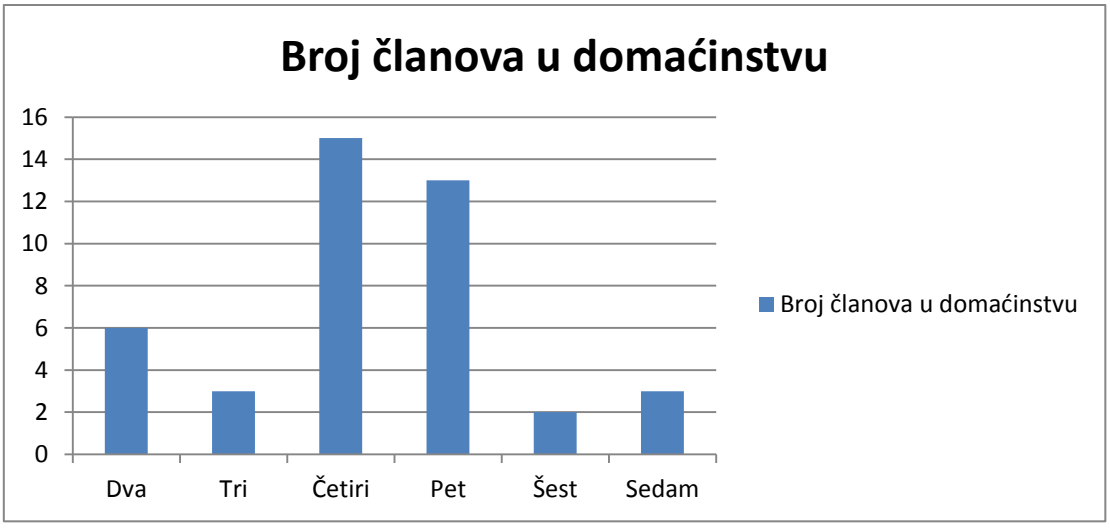
Graf 2. Dobna struktura



Izvor : Izrada autorice prema istraživanju

Prema dobnoj strukturi, u istraživanju je najviše ispitanika sudjelovalo u dobi od 24 godine (njih 17). U istraživanju je sudjelovalo 7 ispitanika u dobi od 27 godina, 7 u dobi od 26 godina, 6 ispitanika u dobi od 25 godina,4 ispitanika u dobi od 23 godine , 4 ispitanika u dobi od 22 godine te po 2 ispitanika u dobi od 29 i 20 godina.

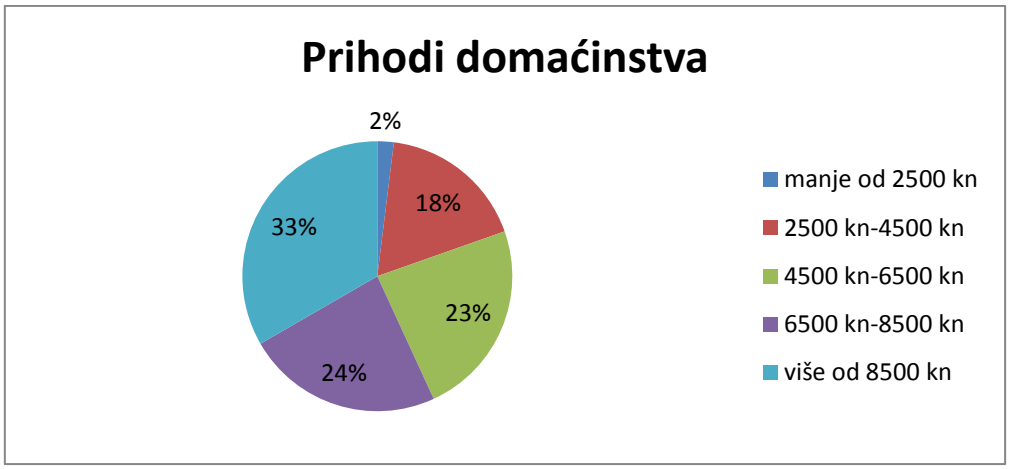
Graf 3. Broj članova domaćinstva



Izvor : Izrada autorice prema istraživanju

Iz navedenog grafa vidimo da najviše ispitanika, njih 15, živi u domaćinstvu sa četiri člana, zatim 13 ispitanika u domaćinstvu sa pet članova, 6 ispitanika sa dva člana, 3 ispitanika sa 3 člana, 3 ispitanika sa 7 članova te 2 ispitanika živi u zajedničkom domaćinstvu sa dva člana.

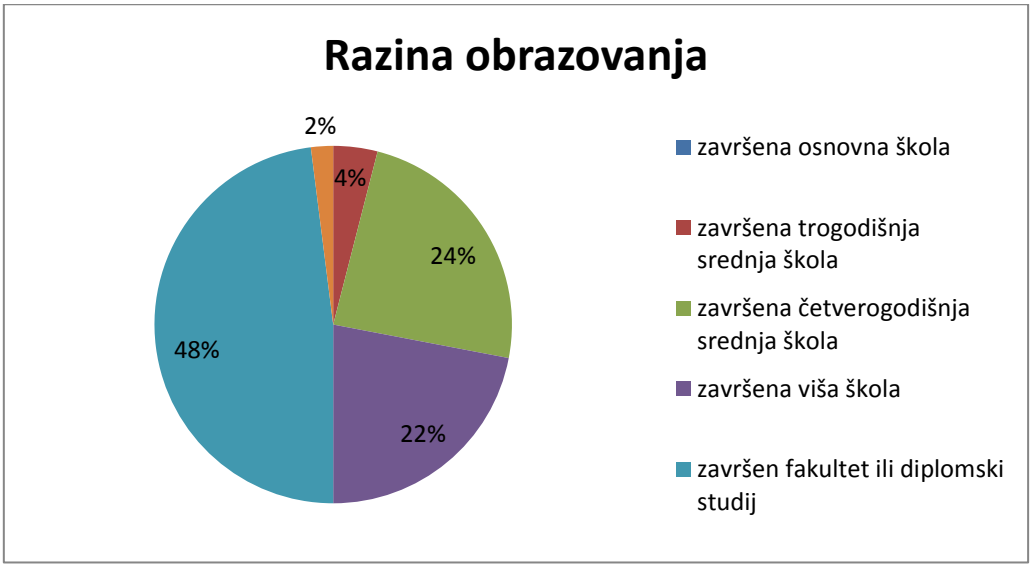
Graf 4. Prihodi domaćinstva



Izvor : Izrada autorice prema istraživanju

Najviše ispitanika, njih 17 (33,3 %) ima ukupne prihode domaćinstva više od 8500 kn , zatim 12 ispitanika (23,5 %) ima prihode od 6500 kn do 8500 kn, isti broj ispitanika ima prihode od 4500 kn do 8500 kn , a samo 1 ispitanik ima prihode manje od 2500 kn .

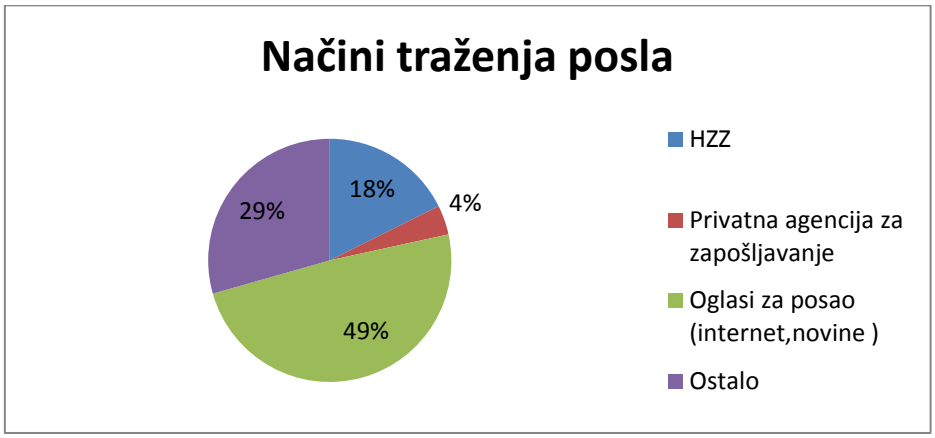
Graf 5. Razina obrazovanja



Izvor : Izrada autorice prema istraživanju

Od ukupno 51 ispitanika, 24 ispitanika (48 %) završilo je fakultet ili diplomski studij, 12 ispitanika (24 %) završilo je četverogodišnju srednju školu, 11 njih (22 %) višu školu a samo mali dio, točnije 2 ispitanika (4%) završilo je trogodišnju srednju školu te 1 ispitanik poslijediplomski studij .

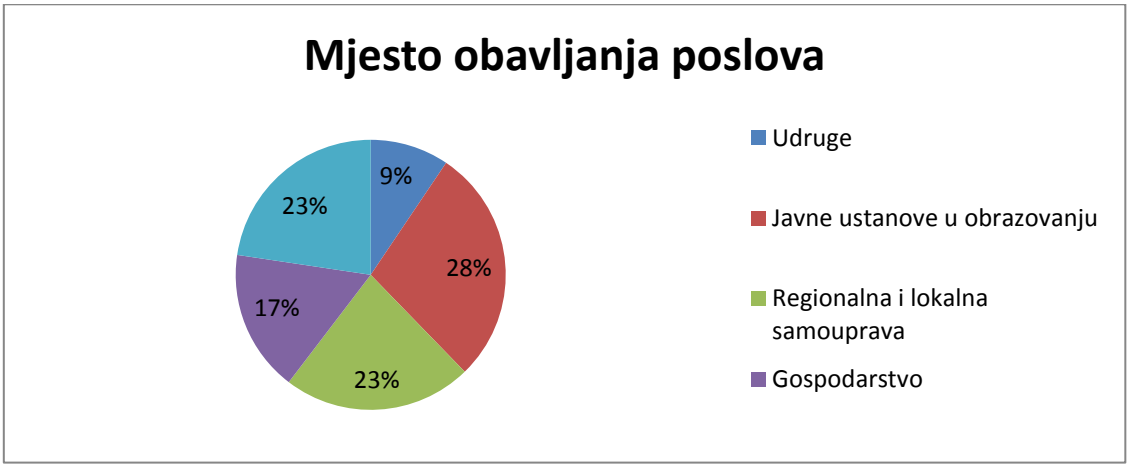
Graf 6 . Načini traženja posla



Izvor : Izrada autorice prema istraživanju

Što se tiče traženja posla, najviše ispitanika, njih 25 ili 49 % posao su tražili preko oglasa na internetu ili novinama, na HZZ-u 9 ispitanika ili 18 %, u agenciji za zapošljavanje samo dva ispitanika su tražila posao dok je 15 ispitanika posao tražilo na ostale, druge načine.

Graf 7. Željeno mjesto obavljanja plaćenih poslova



Izvor : Izrada autorice prema istraživanju

Kada govorimo o obavljanju posla najviše ispitanika bi posao željeli obavljati u javnim ustanovama u obrazovanju,15 ispitanika ili 28 %, na drugom mjestu su regionalna i lokalna samouprava (23 %) ,gospodarstvo 17 %, udruge 9 % te ostalo 23 % .

Na pitanje načina uzdržavanja, 30 % ispitanika se uzdržava od povremenih studentskih poslova, 36 % na ostale načine, 18 % od ostalih novčanih naknada, 10% vlastiti ušteđeni novac te 6 % od naknade za nezaposlene.

Od 51 ispitanika trenutno je nezaposleno 47,1 % ispitanik , što znači da 52,9 % ispitanika obavlja neki posao što i nije iznenađujuće s obzirom da je ispitivanje provedeno u mjesecu srpnju i kolovozu kada je vrijeme sezonskog rada povećano .

Na status zaposlenosti 27 ispitanika (65,9 %) je odgovorilo bez radnog iskustva, 9 ispitanika ili 22 % bez stečenih znanja i vještina te 5 ispitanika 12,2 % je odgovorilo da su dugotrajno nezaposleni .U usporedbi sa odgovorima na pitanje koliko su aktivno tražili posao u zadnjih 12 mjeseci samo troje ispitanika su svakodnevno tražili posao, a ostali su odgovorili da ga uopće nisu tražili ili rijetko.

Što se tiče volonterskog rada 68 % ispitanika je zainteresirano za volonterski rad dok 32 % nije, te 72 % ispitanika smatra da bi kroz volonterski rad stekli znanja i iskustva, te dodatne vještine i tako se pripremili za izlazak na tržište rada dok 28 % ispitanika smatra da to nije važan, te da kroz volonterski rad ne bi puno naučili.

5. ZAKLJUČAK

Mladi su pokretačka snaga svakog društva te njihovo aktivno sudjelovanje u društveno-političkom životu predstavlja generator rasta i razvoja svake države. Globalna ekonomska kriza uzrokovala je poremećaj na tržištu rada, kako u Europskoj uniji tako i u Hrvatskoj, a upravo su se mladi pokazali kao najranjivija skupina pogođena njezinim posljedicama. Ukoliko se nastavi negativan trend rasta nezaposlenosti mladih, Europska unija, a samim time i Hrvatska, mogle bi se suočiti s dugoročnim ekonomskim, političkim i socijalnim posljedicama koje će pogoditi ne samo pojedinca nego i društvo u cjelini. Nezaposlenost je jedan od najznačajnijih problema s kojima se svaka država suočava, a osobito je zabrinjavajuća nezaposlenost mladih ljudi koji su značajan ljudski kapital našeg gospodarstva i društva. Globalna financijska kriza uzrokovala je poremećaje na tržištu rada koji su pak doveli do povećanja stope nezaposlenosti u većini europskih zemalja, uključujući i Hrvatsku. Osobito je zabrinjavajuća visoka stopa nezaposlenosti mladih, bilo da se radi o dobnoj skupini do 24 ili do 29 godina, činjenica je da se mladi koji su završili srednjoškolsko ili visoko obrazovanje nalaze u teškoj poziciji.

Najveći dio mladih živi u zajedničkom kućanstvu s roditeljima i u obiteljima s prosječno 3 ili 4 člana. Međutim, prosječni mjesečni troškovi ne slijede postignuti standard, jer većina obitelji troši financijska sredstva koja se kreću oko granice prosječne hrvatske plaće, a što zacijelo nije dovoljno za zadržavanje kvalitete života koja je dosegnuta u predkriznim godinama. Upravo su nedostatna financijska sredstva presudan razlog zašto većina mladih živi s roditeljima, sudeći po tome što financijska ograničenja kao glavni razlog ističu oni mladi koji se žele osamostaliti, a ipak ostaju u roditeljskom domu. O racionalnosti takve odluke svjedoče pretežno ispodprosječne plaće zaposlenih mladih koji inače prevladavaju među onima koji su se osamostalili i žive u unajmljenim stanovima. Njima se, uslijed dodatnih troškova, kvaliteta života pogoršava u odnosu na mlade koji ostaju živjeti s roditeljima. Obitelj mladima nije važna samo kao materijalna, nego i kao emocionalna i socijalna potpora, zbog čega je očekivano da je obitelj socijalna skupina kojoj mladi najviše vjeruju i s čijim su članovima u izrazito dobrim odnosima.

Nezaposlenost mladih je velika, kako na nacionalnoj tako i na lokalnoj, sinjskoj razini.

Razloge nešto veće pogođenosti mladih u dobi od 20-24 godine od onih od 25-29 godina starosti možemo pronaći u relativno višim obrazovnim stupnjevima koje „stariji mladi“

posjeduju te njihovom duljem vremenu provedenom na tržištu rada, a čime su stekli veću šansu za pronalazak posla.

Stoga, problem nezaposlenosti treba sagledati i iz konteksta obrazovanja i kompeticija promatrane populacije .U ovom radu provodilo se istraživanje na temelju aketnog upitnika .Ispitanici su bili mlade osobe u dobi od 20. do 29 . godine starosti na području Sinja. Rezultati istraživanja nam pokazuju da je većina mladih završila fakultet ili diplomski studij, nezaposleni su, bez radnog iskustva, bez dodatnih znanja i vještina ali i na temelju ovog istraživanja vidimo da madi ne traže aktivno posao. Razlog je vjerojatno zbog nedovoljne ponude radnih mjesta ili uvjeta koje ne zadovljavaju prilikom prijave za posao.

Na koncu, neovisno o kojem je području života mladih riječ, utjecaj životne dobi je privremene naravi. Stoga se više obrazovno postignuće ističe kao onaj resurs čiji je utjecaj dugoročne naravi zbog čega ima i najviše potencijala da pomogne mladima pri ostvarivanju njihovih životnih ciljeva.

LITERATURA

1. Dojčinović,D.(2009):eBisMags,Uzroci poslovne krize,http://www.ebizmags.com/koji-su-uzroci-poslovne-krize/
2. Drljača, M., Bešker,M.: Održivi uspjeh i upravljanje rizicima poslovanja, https://bib.irb.hr/datoteka/520678.9._Odrivi_uspjeh_i_upravljanje_rizicima_poslovanja.pdf
3. Ekonomski fakultet Zagreb,https://repozitorij.efst.unist.hr/islandora/object/efst%3A418/datastream/PDF/view
4. Ekonomski portal , Krizni menadžment kao odgovor na krizu, http://ekonomskiportal.com/krizni-menadzment-kao-odgovor-na-krizu/
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Statistika; Deloitte, interna analiza
6. http://www.visitsinj.com/hr/Vodic/36/alka
7. Institut sinergije znanosti i društva, http://iszd.hr/HRstat/
8. Interni podaci i dokumentacija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje
9. Institut sinergije znanosti i društva, http://iszd.hr/HRstat/
10. Osmanagić Bedenik, N. (2003): Kriza kao šansa: Školska knjiga, Zagreb
11. Osmanagić Bedenik, N. (2007): Kriza kao šansa: Kroz poslovnu krizu do poslovnog uspjeha, Školska knjiga, Zagreb
12. Slatter, S., Lovett, D. (2011): Kako svaku tvrtku izvući iz krize?, Mozaik knjiga, Zagreb, str.33
13. Strategija razvoja grada Sinja razdoblje 2015. – 2020. godine
14. Sučević, D. (2010): Krizni menadžment; Lider media, Zagreb
15. Wikipedija , www.sinj.hr
16. Osmanagić Bedenik, N. (2010): Krizni menadžment : Teorija i praksa, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu
17. www.hrcak.srce.hr/file/87513

POPIS SLIKA

Slika 1. Egzistencijalni uzroci poduzeća……6

Slika 2. Vrste rizika poslovanja…….....7

Slika 3. Vanjski i unutarnji uzroci krize…….....11

Slika 4. Faze modela izlaska iz krize……...….....21

Slika 5. Marketinški miks.....23

Slika 6. Grad Sinj.....26

Slika 7. Sinjska Alka.....27

Slika 8. Grb grada Sinja.....29

Slika 9. Registrirana nezaposlenost za gradove Sinj i Split te Splitsko-dalmatinsku županiju, na 31. prosinca svake navedene godine 2004.-2014. te do travnja 2015. godine……...…...31

Slika 10. Registrirana nezaposlenost po dobnoj strukturi u gradu Sinju……..…..….32

Slika 11. Obrazovanje starijih od 19 godina u gradu Sinju…….33

POPIS TABLICA

Tablica 1. Vrste krize i njezini indikatori……..16

Tablica 2. Mogućnosti ovladavanja krizom……..19

POPIS GRAFIKONA

Graf 1. Spol ispitanika……46

Graf 2. Dobna struktura……..47

Graf 3. Broj članova domaćinstva……..…47

Graf 4. Prihodi domaćinstva……..……..48

Graf 5. Razina obrazovanja……48

Graf 6 . Načini traženja posla……..49

Graf 7. Željeno mjesto obavljanja plaćenih poslova……...50

PRILOG: anketni upitnik

Poštovani ,

Molim Vas da izdvojite nekoliko minuta za popunjavanje ankete na temu „ Zapošljavanje mladih u kriznim uvjetima „ . Anketa se provodi u svrhu istraživanja završnog rada pri Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Splitu.

Popunjavanje ankete je anonimno.

Unaprijed Vam zahvaljujem na trudu i izdvojenom vremenu .

1. Spol
   - M
   - Ž
2. Godina rođenja

   _____
3. Broj članova Vašeg domaćinstva

   _____
4. Ukupni prihodi domaćinstva
   - Manje od 2500 kn
   - 2500 kn- 4500 kn
   - 4500 kn-6500 kn
   - 6500 kn-8500 kn
   - Preko 8500 kn
5. Razina obrazovanja
   - Završena osnovna škola
   - Završena trogodišnja sredja škola
   - Završena četverogodišnja srednja škola
   - Završena viša škola
   - Završen fakultet ili diplomski studij

- Završen poslijediplomski studij

6. Da li ste trenutno nezaposleni ?
    - Da
    - Ne

7. Status zapošljivosti
    - Dugotrajno nezaposlen
    - Bez radnog iskustva
    - Bez stečenih znaja i vještina
    - Osoba sa invaliditetom

8. Koliko ste često u zadnjih 12 mjeseci aktivno tražili posao?
    - Svakodnevno
    - Nekoliko puta tjedno
    - Rijetko
    - Nisam ga uopće tražio/la

9. Na koje načine ste tražili posao
    - HZZ
    - Privatna agencija za zapošljavanje
    - Oglasi za posao (internet,novine)
    - Ostalo

10. Priroda poslova koje bi željeli obavljati
    - Uredsko adminitrativni poslovi
    - Istraživanje tržišta
    - Ugostiteljstvo
    - Telemarketing
    - Rad u trgovini
    - Fizički poslovi
    - Ostalo

11. Da li ste odbili neke poslove ?
    - Da
    - Ne

12. Na koje se načine trenutno uzdržavate?
    - Od povremenih studentskih poslova
    - Naknada za nezaposlene
    - Ostale novčane naknade
    - Vlastiti ušteđeni novac
    - Neki drugi način

13. Željeno mjesto obavljanja plaćenih poslova ?
    - Udruge
    - Javne ustanove u obrazovanju
    - Regionalna i lokalna samouprava
    - Gospodarstvo
    - Ostalo

14. Da li ste zainteresirani za volonterski rad ?
    - Da
    - Ne

15. Mislite li da bi kroz volonterski rad mogli steći početno radno iskustvo te dodatna znanja i vještine koje će Vas dodatno pripremiti za izlazak na tržište rada?
    - Da
    - Ne

SAŽETAK

Sinj je grad u Hrvatskoj, koji administrativno pripada Splitsko-dalmatinskoj županiji. Središte je Sinjske, a samim time i Cetinske krajine. Prema popisu iz 2011. godine, grad broji 24.826 stanovnika. S krajem 2014. godine, šestu godinu zaredom, RH se borila s gospodarskom recesijom što se snažno reflektiralo na pad gospodarskih aktivnosti, a time i na (ne)zaposlenost kako sveukupnog stanovništva, tako i građana Sinja. Negativni učinci rasta nezaposlenosti nisu samo ekonomske prirode, već imaju utjecaj na opću apatiju, neproduktivnost i inertnost dijela stanovništva, što dodatno produbljuje eroziju društvenogpotencijala. Mlada populacija posebno je podložna ovom problemu. Nezaposlenost mladih je velika, kako na nacionalnoj tako i na lokalnoj, sinjskoj razini. Ukoliko širu makro energiju Sinja usporedimo s ostatkom Hrvatske, razvidno je da krajnji sjever Hrvatske, Istra i Primorje te Grad Zagreb mladima pružaju nedvojbeno bolje šanse za pronalazak (i zadržavanje posla), dok s druge je strane Sinjska i Cetinska krajina, Kordun, dijelovi Like i Slavonije komparativno pružaju mladima vrlo plitko tržište rada.

Naime, prema podacima HZZ-a, najzastupljenija dobna skupina nezaposlenih u gradu Sinju su upravo mladi. Najviše je onih između 20. i 24. godine starosti (14,3%), a odmah iza njih su oni u dobi od 25. do 29. (12,5%). Razloge nešto veće pogođenosti mladih u dobi od 20-24 godine od onih od 25-29 godina starosti možemo pronaći u relativno višim obrazovnim stupnjevima koje „stariji mladi“ posjeduju te njihovom duljem vremenu provedenom na tržištu rada, a čime su stekli veću šansu za pronalazak posla.
Stoga, problem nezaposlenosti treba sagledati i iz konteksta obrazovanja i kompeticija promatrane populacije.

Ključne riječi: nezaposlenost, mladi, grad Sinj

SUMMARY

Sinj is a town in Croatia, which belongs administratively to the Split-Dalmatia County. Sinj is the heart of Sinj's and Cetinska Krajina. According to the 2011. statistics, the city has 24,826 inhabitants. By the end of 2014, six years in a row, the Republic of Croatia was struggling with the economic recession, which strongly reflected the decline in economic activity and hence the (non) employment of both the overall population and the citizens of Sinj.

The negative effects of unemployment growth are not only economic, but have an impact on the general apathy, non-productivity and inertia of the population, which further deepens the erosion of social potential. The young population is particularly affected by this problem.

Youth unemployment is pretty big, both at national and local level. If we compare the broader macro plane of Sinj city with the rest of Croatia, it is obvious that the north of Croatia, Istria and the coast and the City of Zagreb have more opportunities for young people and providing them with better chances of finding (and keeping the job), while on the other hand Sinjska and Cetina Krajina, Kordun, parts of Lika and Slavonia are providing young people with less work opporutnities.

According to HZZ's data, the most common age group of unemployed people in the city of Sinj are the young ones. Most are those between the age of 20 and 24 (14.3%), and immediately behind them are at age 25 to 29 (12.5%). Reasons for a bit bigger unnenployment of young people aged 20-24 than those of 25-29 years can be found in the relatively higher educational levels that "a bit older youngsters" had some more experiences from the labor market and because of that they got a bigger chance of finding a job.

Therefore, the problem of unemployment should also be seen from the context of education and competition at the same time.

Keywords : unempoyment, young people, town of Sinj