

# Stajališta o perspektivi radne snage u šumarstvu Hrvatske - šumarija Sisak

---

**Končar, Renato**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2021**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Forestry and Wood Technology / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet šumarstva i drvne tehnologije**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:108:548104>

*Rights / Prava:* [In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-11-05**



*Repository / Repozitorij:*

[University of Zagreb Faculty of Forestry and Wood Technology](#)



**FAKULTET ŠUMARSTVA I DRVNE TEHNOLOGIJE**

**ŠUMARSKI ODSJEK**

**SVEUČILIŠNI DIPLOMSKI STUDIJ**

**TEHNIKE, TEHNOLOGIJE I MANAGEMENT U ŠUMARSTVU**

**RENATO KONČAR**

**STAJALIŠTA O PERSPEKTIVI RADNE SNAGE U ŠUMARSTVU**

**HRVATSKE – ŠUMARIJA SISAK**

**DIPLOMSKI RAD**

**ZAGREB, 2021.**

**FAKULTET ŠUMARSTVA I DRVNE TEHNOLOGIJE**

**ŠUMARSKI ODSJEK**

**STAJALIŠTA O PERSPEKTIVI RADNE SNAGE U ŠUMARSTVU  
HRVATSKE – ŠUMARIJA SISAK**

**DIPLOMSKI RAD**

Diplomski studij: Tehnike, tehnologije i management u šumarstvu

Predmet: Organizacija proizvodnje u šumarstvu

Ispitno povjerenstvo:

1. Prof. dr. sc. Mario Šporčić
2. Doc. dr. sc. Matija Landekić
3. Dr. sc. Matija Bakarić

Student: Renato Končar

JMBAG: 0068224924

Datum odobrenja teme: 04. svibnja 2021.

Datum predaje rada: 07. listopada 2021.

Datum obrane rada: 15. listopada 2021.

## DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Naslov	Stajališta o perspektivi radne snage u šumarstvu Hrvatske – šumarija Sisak
Title	Attitudes on the perspective of the forestry labor force in Croatia – Forest office Sisak
Autor	Renato Končar
Adresa autora	Vatroslava Lisinskog 10, Sisak
Mjesto izrade	Fakultet šumarstva i drvne tehnologije Sveučilišta u Zagrebu
Vrsta objave	Diplomski rad
Mentor	Prof. dr. sc. Mario Šporčić
Izradu rada pomogao	Doc. dr. sc. Matija Landekić
Godina objave	2021.
Obujam	30 stranica - 10 slika - 17 tablica - 10 navoda literature
Ključne riječi	Šumski rad, radna snaga u šumarstvu, privlačenje i zadržavanje šumskih radnika
Key words	Forest work, labour force in forestry, attracting and retaining forest workers
Sažetak	<p>Šume i šumska zemljišta u Republici Hrvatskoj Ustavom su proglašene dobrima od »osobitoga društvenoga značaja« i njima se gospodari po načelu potrajnosti (održivosti). Održivo gospodarenje šumama pritom nužno zahtijeva i održivu radnu snagu te stručne, osposobljene i kvalitetne šumske radnike. Glavnina radova u u šumarstvu međutim naglašeno je radno intenzivna, sa značajnim fizičkim naprezanjima, učestalim ozljedama i profesionalnim oboljenjima radnika. Uslijed toga šumarski sektor u mnogim zemljama suočava se s problemom nedostatka proizvodnih radnika, manjkom interesa za rad u šumarstvu, nepovoljnom starosnom strukturom radnika i sl. Cilj ovoga rada je, na temelju ispitivanja šumskih radnika te stručnog i tehničkog osoblja, utvrditi stanje i perspektive radne snage u šumarstvu Republike Hrvatske. Istraživanje obuhvaća socio-ekonomske značajke šumskih radnika (dob, radni staž, obrazovanje, materijalno stanje i dr.), stavove prema šumskom radu, uzroke i razloge nedostatka šumskih radnika te posebno mogućnosti i načine za snažnije privlačenja i zadržavanja radnika u šumarstvu. Ispitivanja su provedena na području šumarije Sisak primjenom metode anketiranja. Rezultati rada mogu poslužiti kao vrijedne podloge za iznalaženje djelotvornih strategija regrutiranja i zadržavanja šumskih radnika što može doprinijeti unapređenju šumskoga rada, boljem upravljanje ljudskim resursima te učinkovitijem gospodarenje šumama.</p>

	<b>IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI</b>	<b>OB FŠDT 05 07</b>
		Revizija: 2
		Datum: 29.04.2021.

„Izjavljujem da je moj diplomski rad izvorni rezultat mojega rada te da se u izradi istoga nisam koristio drugim izvorima osim onih koji su u njemu navedeni“.

U Zagrebu, 12. listopada, 2021. godine

---

*vlastoručni potpis*

Renato Končar

## Tablica sadržaja

<b>1. UVOD</b> .....	1
<b>2. CILJ ISTRAŽIVANJA</b> .....	3
<b>3. MATERIJALI I METODE RADA</b> .....	4
<b>4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA</b> .....	5
4.1. Opći i socioekonomski pokazatelji.....	5
4.1.1. Opći i socioekonomski podatci – šumski radnici .....	5
4.1.2. Opći i socioekonomski podatci – tehničko i stručno osoblje .....	6
4.2. Posebni podaci – rad u šumarstvu .....	8
4.2.1. Rad u šumarstvu – šumski radnici .....	8
4.2.2. Rad u šumarstvu – Stručno i tehničko osoblje.....	10
4.3. Regrutiranje i zadržavanje radne snage .....	14
4.3.1. Regrutiranje i zadržavanje radne snage – šumski radnici .....	15
4.3.2. Regrutiranje i zadržavanje radne snage – tehničko i stručno osoblje.....	21
<b>5. RASPRAVA I ZAKLJUČCI</b> .....	28
<b>6. LITERATURA</b> .....	30

## **Kazalo tablica**

Tablica 1. Dobna struktura ispitanika.....	6
Tablica 2. Procjena glavnih razloga koji dovode do nedostatka radne snage u šumarstvu RH...15	
Tablica 3 Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu ...15-16	
Tablica 4. Uloga i odgovornost dionika koji sudjeluju u rješavanju problema radne snage u šumarstvu.....	16
Tablica 5 Čimbenici za uspješnije privlačenje radnika u šumarstvo.....	17
Tablica 6 Čimbenici za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu.....	18
Tablica 7 Čimbenici za osiguravanje veće predanosti radnika poslu.....	18-19
Tablica 8. Načini tj. Kanali regrutiranja i zadržavanja radnika u šumarstvu.....	19
Tablica 9 Tvrdnje o stanju radne snage i regrutiranju te zadržavanju radnika u šumarstvu .....	20
Tablica 10. Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu.....	21
Tablica 11 Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu.....	22
Tablica 12 Dionici u rješavanju problema radne snage u šumarstvu.....	23
Tablica 13 Čimbenici za uspješnije privlačenje radnika u šumarstvu.....	23-24
Tablica 14 Čimbenici za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu.....	24
Tablica 15 Čimbenici za osiguravanje veće predanosti radu u šumarstvu.....	25
Tablica 16 Načini tj. Kanali regrutiranja i zadržavanja radnika u šumarstvu.....	25
Tablica 17 Tvrdnje o stanju radne snage i regrutiranju te zadržavanju radnika u šumarstvu.....	26

## **Kazalo slika**

Slika 1 Bračni status ispitanika.....	7
Slika 2 Broj djece u obitelji ispitanika.....	7
Slika 3 Udio šumskih radnika prema broju poslodavaca koji su promjenili.....	8
Slika 4 Broj ispitanika s obzirom na zdravstvene teškoće.....	9
Slika 5 Radno mjesto ispitanika.....	11
Slika 6 Načini zapošljavanja novih šumskih radnika.....	11
Slika 7 Prednosti posla šumskih radnika.....	12
Slika 8 Nedostaci posla šumskih radnika.....	12
Slika 9 Potrebno radno iskustvo za samostalan i siguran rad šumskih radnika.....	13
Slika 10 Predviđanje poslovanja Hrvatskih šuma.....	14





# 1. UVOD

Stoljeća gospodarenja prirodnim načinom gospodarenja šumama u Republici Hrvatskoj doprinijelo je prirodnosti i raznolikosti šuma. Gospodarenje je utemeljeno na načelima zagrebačke škole uzgajanja šuma kojeg su uspostavili šumarski stručnjaci. U novije vrijeme velika pažnja se daje i drugim funkcijama šume koje su opisane kao općekorisne funkcije šuma.

Čovječanstvo je od pamtvi vijeka vezano za šumske proizvode. Iskorištavanjem šume na različite načine ljudi su uspostavili suživot sa šumom. Drvo se koristi kao građevinski materijal, ogrijev te za izradu namještaja. Uz drvo dolaze i sekundarni šumski proizvodi koji se koriste za prehranu ljudi i životinja te izradu različitih lijekova.

Ukupna površina šuma i šumskih zemljišta u Republici Hrvatskoj iznosi 2.759.039 ha, što čini 49 % kopnene površine države. Od toga je 2.097.318 ha u vlasništvu Republike Hrvatske, dok je 661.721 ha u vlasništvu privatnih šumoposjednika. Glavnom šuma u vlasništvu države, 2.024.461 ha, gospodari javni šumoposjednik Hrvatske šume d.o.o. Ostalim, manjim dijelom šuma u vlasništvu države gospodare druge pravne osobe (87.930 ha). Poduzeće Hrvatske šume d.o.o. šumama gospodari u skladu s Gospodarskom osnovom područja, godišnjim proizvodnim i poslovnim planovima te odgovarajućim zakonima.

Šume i šumska zemljišta Ustavom su proglašene dobrima od »osobitoga društvenoga značaja« za RH i njima se gospodari po načelu potrajnosti (održivosti). Načelo održivoga razvoja pritom pretpostavlja upravljanje i uporabu šuma i šumskoga zemljišta tako da se održava njihova prirodna struktura, biološka raznolikost, produktivnost, sposobnost obnavljanja, vitalnost i potencijal. Za takav oblik gospodarenja šumama, pridobivanje drva i svih ostalih dobrobiti koje pruža šuma, prijeko je potrebno imati i održivu radnu snagu. Trajno povećanje stabilnosti i kakvoće gospodarskih i općekorisnih funkcija šuma, odnosno provođenje svih poslova i zadaća u šumarstvu koji to omogućuju, nužno zahtijeva stručnu, osposobljenu i kvalitetnu radnu snagu. Osim šumarskih stručnjaka osposobljenih i odgovornih za šumsko planiranje i šumsko gospodarenje to svakako podrazumijeva i šumske radnike. Šumski radnici kao proizvodni zaposlenici šumskih poduzeća neposredni su nositelji šumskoga rada u gospodarenju šumama. (Šporčić i dr. 2015).

Glavnina radova u osnovnim djelatnostima hrvatskoga šumarstva, posebno u pridobivanju drva (npr. sječa), naglašeno je radno intenzivna. Fizički napor, česte ozljede i profesionalne bolesti trajni su rizik za očuvanje radne sposobnosti i zdravlja radnika (Šporčić i Sabo 2002, Martinić i dr. 2006, Landekić 2010, 2013).

Razlog velikih napora šumskih proizvodnih radnika leži u još uvijek je značajnom udjelu ručnoga i ručno-strojnoga rada, obavljanju radova strojevima s dokazanim štetnim djelovanjem te stalno promjenjivim uvjetima rada na otvorenom prostoru. Sve to, zbog visoko rizičnih radnih

uvjeta, čini radno mjesto šumskoga radnika jednim od najopasnijih zanimanja, s velikom vjerojatnošću ozljeđivanja tijekom radnoga vijeka ili obolijevanja od profesionalnih bolesti, što skraćuje radni i životni vijek. Rad je u šumarstvu stoga svrstan u poslove s posebnim uvjetima rada. To znači da te radove mogu obavljati samo oni radnici koji, osim općih uvjeta zapošljavanja u šumarskom poduzeću, ispunjavaju i posebne uvjete u pogledu dobi, spola, stručne osposobljenosti, zdravstvenoga i tjelesnoga stanja, psihofizičkih i psihičkih sposobnosti (Šporčić i dr. 2015)

U poduzeću Hrvatske šume d.o.o. (HŠ) broj zaposlenih kretao se od 14 290 radnika 1990. godine preko 8634 zaposlenika 2000. godine. U 2011. godini HŠ su zapošljavale oko 8 500 zaposlenika, od čega oko 3 000 proizvodnih radnika odnosno, oko 1 500 šumskih radnika sjekača (Hrvatske šume d.o.o. 2011). Krajem 2020. godine taj broj je pao na 7 907 radnika.

Većina zaposlenika nalazi se u stalnom radnom odnosu (7 179) dok je njih 728 na radu na određeno vrijeme. Muškarci čine 82 % zaposlenih a žene 18 %. Gledajući obrazovnu strukturu najviše je radnika sa srednjom stručnom spremom (55 %) i visokom stručnom spremom (20%) (Hrvatske šume d.o.o. 2020).

Hrvatske šume d.o.o. u 2020. godini u obrazovanje i usavršavanje radnika uložile su 463 tisuća kuna. Veći dio iznosa uložen je u zakonom propisana osposobljavanja proizvodnih radnika. Zabilježeno je 226 ozljeda na radu koje su priznate od strane HZZO-a. Iste godine društvo je uložilo 11,3 milijuna kuna u nabavku osobne zaštitne opreme za radnike. Odgovoran pristup organizaciji i provedbe mjera zaštite na radu u uvjetima izvanrednih okolnosti s ciljem očuvanja radne sposobnosti koja omogućava normalan rad i nadalje će biti u fokusu zaštite na radu u HŠ (Hrvatske šume d.o.o. 2020).

Kranji rezultat odnosno proizvodnja šumskih proizvoda proizlaze iz kvalitetno odnosno nekvalitetno obavljenog posla šumskih radnika. Stoga je njihovo osposobljavanje ključ kvalitetnijih rezultata. Osposobljeni i zadovoljni radnici obaviti će bolji posao od neosposobljenih i nezadovoljnih. S osposobljavanjem dolazi i do smanjenja ozljeda na radu koje predstavljaju veliki problem u šumarskim poslovima. Loše obavljen posao ne predstavlja samo trenutačni problem već može dovesti do negativnih utjecaja na okoliš i ekosustav u budućnosti.

Upravljanje radnicima odnosno ljudskim resursima je veoma bitna stavka ne samo u šumarstvu nego i u svim drugim poslovima. Bolja komunikacija s radnicima, brži i veći protok informacija od šumskih radnika prema vodećim ljudima u poduzeću mogu doprinijeti unaprijeđenju odnosa što dovodi do većeg zadovoljstva radnika i bolje obavljenih radnih tj. proizvodnih zadaća (Šporčić i dr. 2010, Landekić i dr. 2016).

## 2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Zadaća istraživanja je ispitati stajališta šumskih radnika te stručnog i tehničkog osoblja zaposlenoga u šumariji Sisak vezano za stanje i položaj radne snage u šumarstvu Republike Hrvatske.

Cilj istraživanja je ustanoviti socioekonomski status radnika (dob, spol, radni staž, obrazovanje, materijalno stanje i dr.) i njihova promišljanja o stanju radne snage, zaštiti na radu, specifičnostima šumskoga rada te posebno mogućnostima zadržavanja postojeće radne snage i privlačenju nove radne snage u šumarskom sektoru.

Svrha provedenoga ispitivanja bila je, na temelju mišljenja obuhvaćenih ispitanika (šumski radnici, stručni i tehničko osoblje), ustanoviti kakva je perspektiva radne snage u šumarstvu Republike Hrvatske (RH), koji su problemi najznačajniji u postizanju održivosti radne snage u šumarstvu, te koja su to područja, načini, kanali i instrumenti za snažnije privlačenje i zadržavanje kvalitetne radne snage u šumarstvu RH.

Problem osiguravanja kvalitetne radne snage, upravljanja ljudskim resursima i njihov izravan utjecaj na rezultate proizvodnje i poslovanja predmet je brojnih istraživanja u najrazličitijim područjima ljudske djelatnosti. Sada se slična istraživanja namjeravaju provesti u šumarstvu RH te se obuhvatnim ispitivanjima nastoje utvrditi socioekonomske značajke radnika u šumarstvu, mogućnosti unapređenja šumskog rada te načini privlačenja i zadržavanja kvalitetnih šumskih radnika.

### 3. MATERIJALI I METODE RADA

Istraživanje je provedeno putem metode anketiranja. Za potrebe ispitivanja, sastavljeni u Zavodu za šumarske tehnike i tehnologije Fakulteta šumarstva i drvne tehnologije, sastavljeni su posebno oblikovani upitnici. Anketni upitnici izrađeni su u dvije verzije – jednoj za šumske radnike i drugoj za stručno i tehničko osoblje. Upitnici za navedene dvije grupe ispitanika razlikuju se u prva dva dijela upitnika (opći podaci o ispitanicima i posebni podaci vezani uz rad u šumarstvu), dok je treći dio upitnika (pitanja regrutiranja i zadržavanja šumskih radnika) jednak za sve ispitanike. Ispitanici su samostalno ispunjavali ankete uz zajamčenu anonimnost.

Upitnici su osobno dostavljeni u Upravu šuma Sisak, koja je naknadno distribuirala upitnika ispitanicima u Šumariju Sisak. Istraživanju je također prethodila obavijest i zamolba upravitelju Uprave šuma tj. šumarije koji su kasnije odobrili i omogućili provedbu ispitivanja.

Anketni upitnik namijenjen šumskim radnicima (sjekači, traktoristi) sastoji se od 52 pitanja koja su podijeljena u 3 dijela. Prvi dio se odnosi na opće podatke o radniku (datum rođenja, ukupni radni staž u šumarstvu, podaci o obitelji te druge socio-ekonomski pokazatelji) te obuhvaća 10 pitanja. U drugom dijelu upitnika pitanja su vezana za stavove ispitanika o radu u šumarstvu, njegovim prednostima i nedostacima te o zadovoljstvu radnika. Sastoji se od 31 pitanja. Treći, ujedno i zadnji dio sastoji se od 11 pitanja, koji se odnose na privlačenje i zadržavanje radne snage (sjekača i traktorista) u šumarstvu.

Drugi upitnik sastavljen je za stručno, tehničko i drugo osoblje u šumariji. Upitnik se sastoji od 46 pitanja, koja su podijeljena u 3 dijela. Prvi dio se sastoji od pitanja vezanih za osobne i socio-ekonomske podatke ispitanika te sadrži 9 pitanja. Drugi dio se sastoji od pitanja usmjerenih na organizaciju i provedbu šumskih radova te odnos prema šumskim radnicima (26 pitanja). Treći dio odnosi se na regrutiranje i zadržavanje radne snage u šumarstvu RH i sastoji se od 11 pitanja.

Većina pitanja su sastavljena na taj način da su ispitanici imali mogućnosti višestrukog odabira. Manji broj pitanja je imao mogućnosti otvorenih odgovora gdje su ispitanici mogli svojevrijedno napisati odgovor.

Istraživanje je provedeno u lipnju 2021. godine dok je unos podataka i analiziranje obavljeno tokom kolovoza i rujna 2021.godine.

## 4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Nakon provedenog ispitivanja i prikupljanja ispunjenih upitnika napravljena je baza podataka. Odgovori ispitanika su uneseni u Google Forms te su oblikovane podloge za analizu rezultata istraživanja. Nalazi ispitivanja prikazuju se u nastavku rada i to u grafičkom, opisnom i tabličnom obliku.

Ukupan broj ispitanika koji su sudjelovali u provedenom istraživanju je 21. Od toga je osam ispitanika spade u šumske radnike dok je njih trinaest iz područja stručnog odnosno tehničkog osoblja šumarije.

### 4.1. Opći i socioekonomski pokazatelji

#### 4.1.1. Opći i socioekonomski podatci – šumski radnici

Ispitani šumski radnici sjekači nalaze se u životnoj dobi između 41 i 52 godine. Na temelju ovih rezultata možemo zaključiti da na poslovima šumskih radnika ne rade baš mladi ljudi. Isto nas dovodi do jednog od vrlo značajnih problema u šumarstvu, a to je manjak zainteresiranosti za rad u šumarstvu i pitanje nedostatka radne snage. Time se naglašava posebno važnost učinkovitoga privlačenja tj. regrutiranja i zapošljavanja novih mladih radnika, ali i zadržavanja kvalitetnih trenutnih radnika u sektoru.

Prosječni radni staž u šumarstvu za obuhvaćene ispitanika iznosi 16,3 godine. Godine staža se pritom kreću od 12 do najviše 23 godina radnoga staža.

Što se tiče mjesta stanovanja ispitanika, 50 % ispitanih šumskih radnika živi u mjestu koje ima 500 - 2000 stanovnika. U mjestima sa do 500 stanovnika živi 25 % ispitanika a preostalih 25 % u mjestima sa 2000 do 5000 stanovnika.

Kada govorimo o obrazovanju šumskih radnika tu se uglavno radi o osnovnoškolskoj (50 %) i srednjoškolskoj razini obrazovanju (50 %). Većina ispitanika ne živi u braku, njih (62,5 %) te nemaju djece (71,4 %). Troje ispitanika (37,5 %) živi u braku te imaju jedno ili dvoje djece. Obitelj šumskog radnika u prosjeku se sastoji od 3 člana. Najčešće je upravo ispitanik jedini koji je zaposlen u obitelji.

Svim ispitanicima je plaća jedini iznos prihoda te nemaju nikakvu “zaradu sa strane”. Većina ispitanika tj njih 62,5 % smatra da je njihov životni standard prosječan dok ostatak smatra da je njihov socijalni status ispod prosjeka RH. Što se tiče stanovanja pola ispitanika ima vlastitu kuću dok druga polovica živi kao podstanar.

Svi šumskih radnici su zaposleni na neodređeno vrijeme.

#### 4.1.2. Opći i socioekonomski podatci – tehničko i stručno osoblje

Radi jednostavnijeg prikaza, dob ispitanika smo podijelili u dobne razrede širine 10 godina. Najveći broj ispitanika spada u dobnu skupinu od 46 do 55 godina (46,1 %). Po dvoje ispitanika (15,4 %) spada u najmlađu (25–35 g.) i najstariju dobnu skupinu (56–65 g.). Ostala tri ispitanika (23 %) se nalaze u dobnoj skupini od 36 do 45 godina.

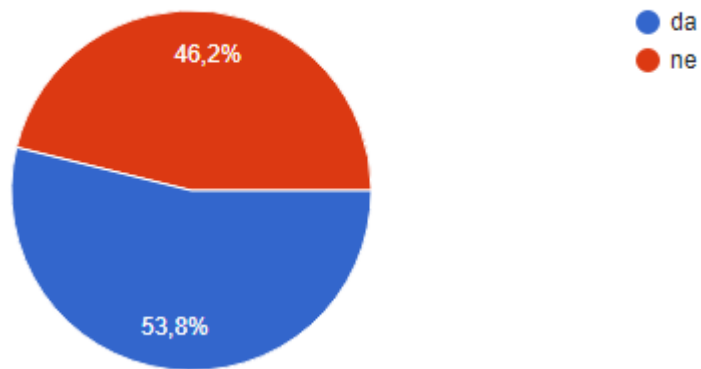
Tablica 1. Dobna struktura ispitanika

<b>Dobni razred, godine</b>	<b>25–35</b>	<b>36–45</b>	<b>46–55</b>	<b>56–65</b>
<b>Broj ispitanika</b>	<b>2 (15,4 %)</b>	<b>3 (23 %)</b>	<b>6 (46,1 %)</b>	<b>2 (15,4 %)</b>

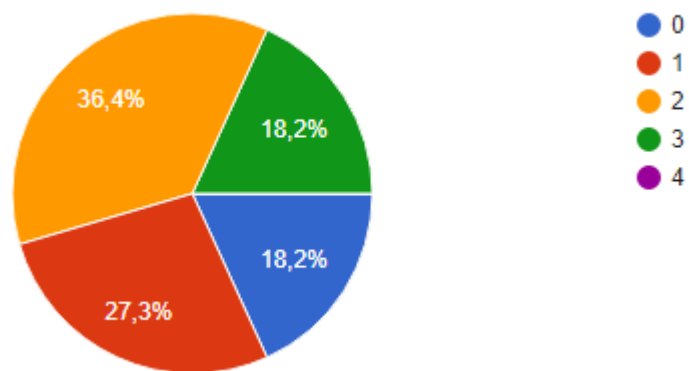
Prosječni rad staž u odnosu na šumske radnike malo je veći te iznosi 20,3 godine. Dvoje ispitanika ima 5 godina radnog staža što nam govori da se u stručno i tehničko osoblje ipak zapošljavaju mlađi ljudi.

Što se tiče mjesta stanovanja 50 % ispitanika živi u mjestu s više od 5000 stanovnika dok njih 41,7 % živi u mjestu do 500 stanovnika odnosno 8,3 % u mjestu od 500 do 2000 stanovnika.

Najveći postotak 61,5 % ima visoko obrazovanje odnosno završeni fakultet što je i logično s obzirom na posao koji obavljaju. Srednjoškolsko obrazovanje ima njih 30,8 % te višu stručnu spremu jedan ispitanik.



Slika 1 Bračni status ispitanika



Slika 2 Broj djece u obitelji ispitanika

Kada govorimo o izvorima prihoda, odnosno “zaradi sa strane” 46,2 % ispitanika nema nikakve prihode sa strane. Petero ispitanika odnosno 38,5 % ima neznačajne prihode te ostalo dvoje (15,4 %) ima značajne prihode sa strane.

Većina ispitanika živi u vlastitoj kući (84,6 %) i svi smatraju da je njihov životni standard prosječan.

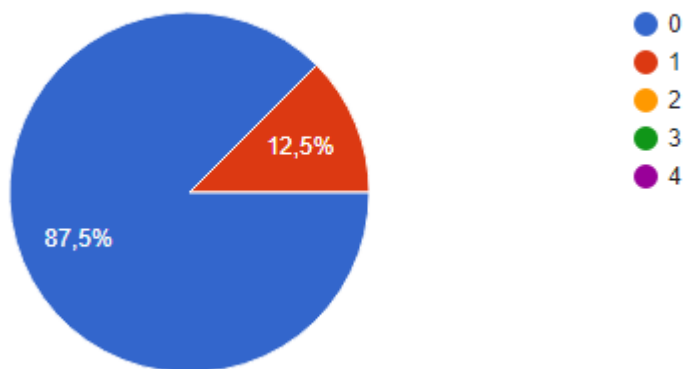


## 4.2. Posebni podaci – rad u šumarstvu

### 4.2.1. Rad u šumarstvu – šumski radnici

Drugi dio anketnog upitnika sastojao se od pitanja vezanih za promišljanja i stavove šumskih radnika o njihovom radu, položaju unutar Hrvatskih šuma d.o.o. te općenito stanju na tržištu rada.

Za većinu ispitanika njih 87,5 % Hrvatske šume d.o.o. su prvi poslodavac dok je jednom ispitaniku ovo drugi poslodavac. Svi ispitanici su odgovorili kako rade na mjestu sjekača.

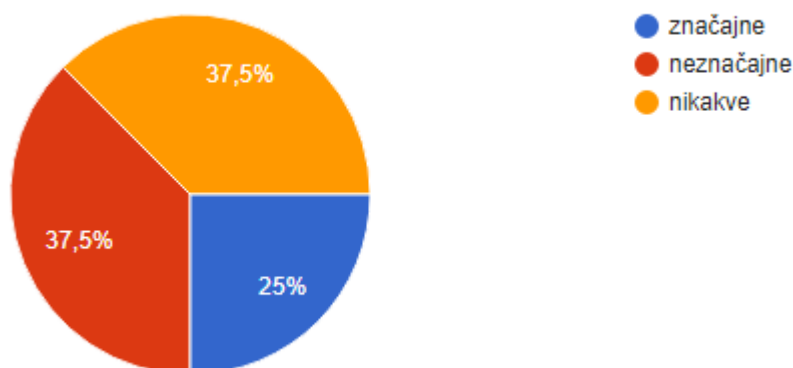


Slika 3 Udio šumskih radnika prema broju poslodavaca koji su promjenili

Zakonom o zaštiti na radu propisani su obvezni sistematski zdravstveni pregledi, svakih godinu dana za sjekače i svake dvije godine za traktoriste i kopčaaše. Svi ispitanici su odgovorili da im poslodavac osigurava zaštitnu opremu što je i logično s obzirom na zakonske propise. Što se tiče sistematskih pregleda polovica ispitanika je odgovorila da odlazi radovito, svake godine dok druga polovica odlazi povremeno.

S obzirom na sve zakonske propise koji su uvedeni radi zaštite radnika i brige o njihovom zdravlju vidi se jasni pomak na bolje. Sve manji broj ozljeda općenito i manji broj teških ozljeda na radu nam upućuje na to da se ide u dobrom smjeru. Šumski radnici rade na opasnim poslovima i ozljede je nemoguće izbjeći ali treba ih nastojati smanjiti. Što se tiče ispitanika njih 37,5 % se ozljedilo jedanput, 25 % dva ili tri puta dok je jedan ispitanika zadobio ozljedu na radu čak 6 ili više puta.

Na slici 5 prikazan je udio ispitanika s obzirom na zdravstvene teškoće koje imaju zbog poslova u šumarstvu. Jednak postotak od 37,5 % ispitanika nema nikakve zdravstvene teškoće ili neznčajne, dok njih 25% ima značajne zdravstvene teškoće. Gledajući u prošlost to je veliki napredak s obzirom da je npr. 1998. godine preko 50 % radnika osjećalo značajnije zdravstvene teškoće.



Slika 4 Broj ispitanika s obzirom na zdravstvene teškoće

Danas je najčešća praksa da se topli obrok radnicima kompenzira kroz novčanu naknadu. Polovica ispitanika je odgovorila kako ne dobivaju naknadu za topli obrok. S obzirom da je pitanje bilo da li poslodavac osigurava topli obrok na radilištu te odgovore treba uzeti s rezervom. Što se tiče prijevoza na radno mjesto svi su odgovorili da poslodavac osigurava prijevoz.

Što se tiče organizacije posla, sjekači rade ili samostalno ili s drugim sjekačem u paru. Za traktoriste ispitanici su odgovorili da oni uglavnom rade u paru s kopčaćem te se izmjenjuju na mjestu traktorist-kopčać.

Plaće šumskih radnika kod privatnika i u Hrvatskim šumama će se uvijek razlikovati. Polovica ispitanika smatra da su one podjednake dok druga polovica misli da su šumski radnici kod privatnika bolje plaćeni. Međutim tu treba uzeti u obzir radne norme i ostale uvjete rada koji se uvelike razlikuju kod privatnika i u državnom poduzeću. Šumski radnici kod privatnika u većini slučajeva imaju puno veće norme i u pravilu lošije uvjete rada nego radnici u državnom poduzeću.

Kao razlog zapošljavanja u šumarstvu polovica je odgovorila kako je to bio jedini posao koji su mogli naći dok je druga polovica odgovorila kako im se sviđa posao koji rade te ga iznimno cijene.

Ispitanici se slažu oko glavne prednosti posla koji je prema njima izazovan te zahtjeva vještinu i sposobnost radnika. Ispitanici međutim smatraju da je posao šumskog radnika slabo cijenjen i loše plaćen posao koji prate učestale ozljede. Vještina i sposobnost radnika uvelike smanjuje mogućnost ozljeda što nas dovodi do sljedećeg pitanja koje se odnosilo na osnivanje Centra za osposobljavanje radnika. Svi ispitanici su suglasni u tome da je osnivanje centra nužno i potrebno.

Kroz nekoliko pitanja tražilo se mišljenje ispitanika o odnosu društva i javnosti prema zanimanju šumskog radnika, njihovoj predanosti poslu te zadovoljstvu svojim poslom. Svi ispitanici svoju predanost ocjenjuju kao visoku. Većina ispitanika obavlja posao sa zadovoljstvom (62,5 %) dok ga ostatak obavlja ravnodušno. Što se tiče mišljenja društva smatraju kako društvo na posao šumskog radnika gleda kao svaki drugi posao (75 %) dok ostalih 25 % smatra da ga podcjenjuju i gledaju kao manje vrijedan posao.

Unatoč tome što se većina ispitanika izjasnila kako se najviše boji ozlijeda i bolesti (87,5 %) te kako nikada ne bi preporučila posao svojoj djeci (100 %) njih 50 % ne bi mijenjalo posao dok bi druga polovica voljela raditi nešto drugo.

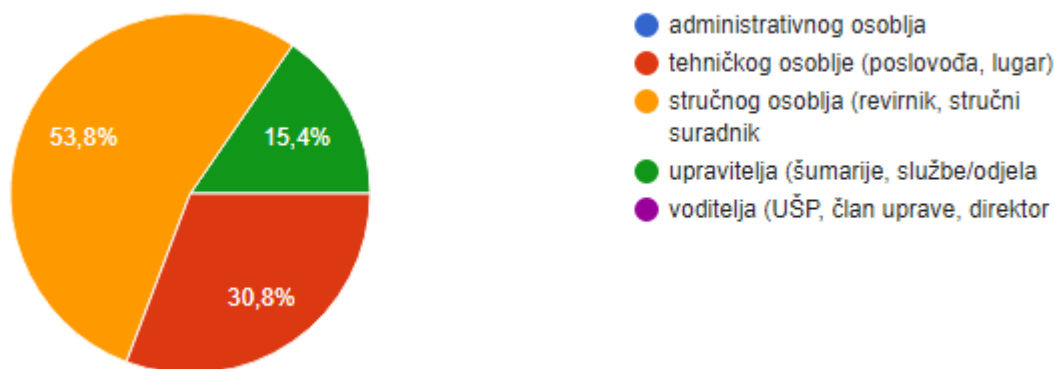
S obzirom na sadašnju ekonomsku situaciju i veliki trend odlaska radne snage u inozemstvo radi nepovoljnih uvjeta rada u Hrvatskoj za očekivati je da su šumski radnici sličnog mišljenja. Međutim njih 87,5 % se izrazilo kako ne bi otišlo u inozemstvo radi zaposlenja dok je 12,5 % odgovorilo kako bi otišli na isto radno mjesto za veću plaću.

Na pitanje o njihovoj budućnosti i položaju na poslu odgovori radnika nisu baš optimistični. Smatraju da se situacija neće promijeniti (62,5 %) odnosno da će se stanje samo pogoršati (37,5 %). O problemu nedostatka nekvalificirane radne snage u šumarstvu se priča već godinama pa ne iznenađuju odgovori radnika koji u velikom broju smatraju da će problem postati još veći.

#### 4.2.2. Rad u šumarstvu – Stručno i tehničko osoblje

U ovom djelu ćemo analizirati odgovore stručnog i tehničkog osoblja vezano za njihovo mišljenje i poglede o položaju šumskih radnika unutar državnog poduzeća i općenito na tržištu rada.

Od trinaest ispitanika njih sedam (53,8 %) radi na mjestu stručnog osoblja odnosno kao revirnik ili stručni suradnik. Na mjestu poslovođe odnosno lugara radi njih četvero (30,8 %). Dvoje ispitanika rade na mjestu upravitelja (15,4 %). Dvanaest ispitanika ima ugovor na neodređeno te jedan na određeno vrijeme.

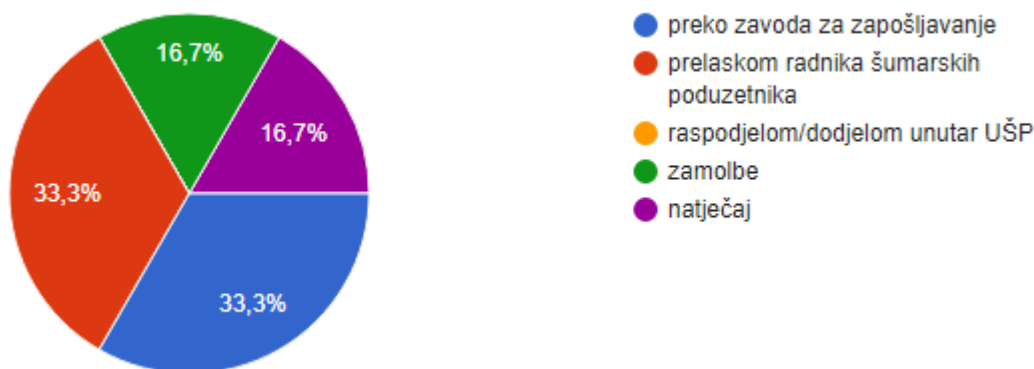


Slika 5 Radno mjesto ispitanika

Stručno i tehničko osoblje smatra kako radnici svake godine redovito obavljaju sistematske preglede te da im je osigurana propisana zaštitna oprema. Mišljenja su da im poslodavac osigurava novčanu naknadu za topli obrok i prijevoz na radno mjesto.

Na organizacijska pitanja vezana uz rad sjekača na radilištu, stručno i tehničko osoblje se slaže s time da sjekači najčešće rade sami ili u paru s drugim sjekačem. Što se tiče traktorista i kopčaća oni rade u paru i međusobno se izmjenjuju na poslovima.

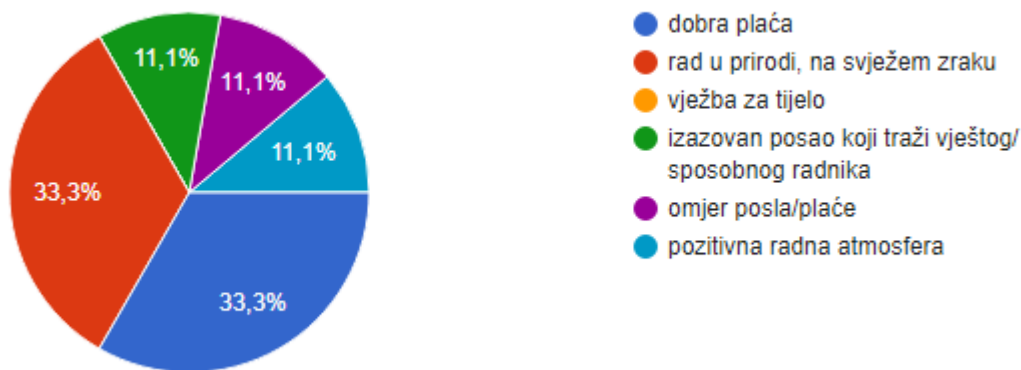
Zapošljavanje i regrutiranje novih radnika se provodi na različite načine kao što je i vidljivo na slici 6.



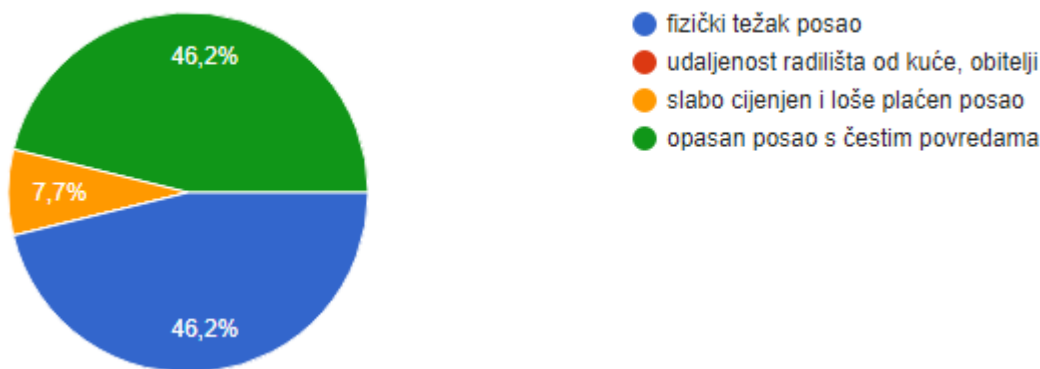
Slika 6 Načini zapošljavanja novih šumskih radnika

Stručnom i tehničkom osoblju bila su postavljena ista pitanja kao i šumskim radnicima vezana uz glavne razlog zapošljavanja šumskih radnika, njihovim mišljenjima o poslu, mišljenju društva o poslu šumskog radnika te o razlozima zabrinutosti oko posla. Uspoređujući rezultate dolazimo do sličnih odgovora. Naime, 72,7 % ispitanika smatra da su šumski radnici odabrali baš taj posao radi toga što nisu mogli naći drugi posao dok njih 18,2 % smatra kako su odabrali taj posao jer je netko u obitelji bio ili je još uvijek zaposlen kao šumski radnik. Ostatak smatra da su izabrali posao jer im se sviđa i jer ga cijene.

Kao glavne prednosti posla navode rad u prirodi (33,3 %) i dobru plaću (33,3 %). Dok kao glavne nedostatke posla navode fizičko naprezanje (46,2 %) te opasan posao s čestim povredama (46,2 %).



Slika 7 Prednosti posla šumskih radnika



Slika 8 Nedostaci posla šumskih radnika

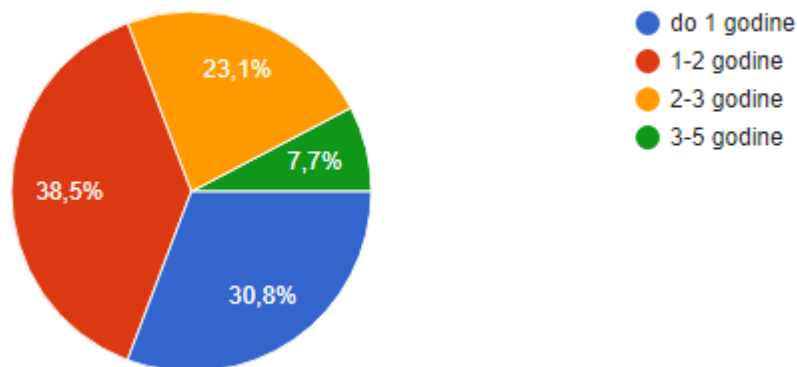
Najveći dio stručnog i tehničkog osoblja smatra da je najznačajnija briga šumskih radnika vezana uz mogućnost ozljeđivanja i razboljevanja (61,5 %) te niske plaće (23,1 %). Mišljenja su

da okolina na posao šumskog radnika gleda kao manje vrijedan posao (61,5 %) ili jednako kao i svaki drugi posao (23,1 %).

Gledajući u budućnost ova grupa ispitanika nije puno optimističnija od samih šumskih radnika. Tako njih 66,7 % smatra kako se njihova situacija i položaj neće promijeniti dok njih 25 % smatra da će se pogoršati.

Osposobljavanje i stjecanje potrebnih vještina je veoma bitna stavka u poslu šumskog radnika. Šumski radnici su naveli kako je veoma potrebno osnovati Centar za osposobljavanje. Većina stručnog i tehničkog osoblja se slaže s njima (76,9 %) dok njih 23,1 % smatra kako je postojeći način dobar i da nema potrebe za osnivanje posebnog centra.

U usporedbi s odgovorima šumskih radnika vezano za stjecanje neophodnih vještina za siguran i samostalan rad u šumarstvu možemo zaključiti da obje grupe smatraju da je najčešće vrijeme koje je potrebno 1–2 godine (38,5 %). Neki smatraju i da je dovoljna godina radnog iskustva (30,8 %).



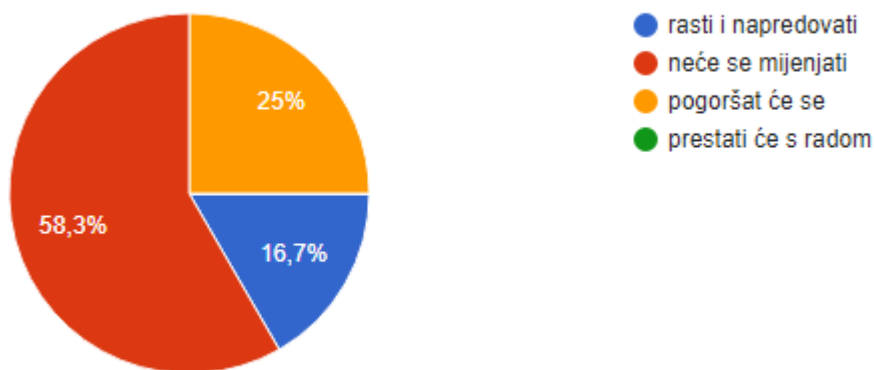
Slika 9 Potrebno radno iskustvo za samostalan i siguran rad šumskih radnika

Vrlo česta rasprava koja se može čuti među zaposlenicima državnih poduzeća je ta da li je radnik kod privatnika bolje plaćen u odnosu na radnika u državnom poduzeću. U obzir treba uzeti različite faktore kao što su norme, uvjeti rada i sl. Dio ispitanika (41,7 %) misli kako privatnici bolje plaćaju svoje radnike dok isti udio ispitanika smatra da ih slabije plaćaju. Preostali dio ispitanika (16,7 %) misli da su radnici kod privatnika puno bolje plaćeni.

Mišljenje ispitanika vezano za neophodnost vlastitih kapaciteta Hrvatskih šuma d.o.o. u izvođenje šumskih radova je podijeljeno. Značajan dio smatra da bi Hrvatske šume trebale imati svoje kapacitete za obavljanje poslova manjeg obujma (41,7 %), dok također veliki dio smatra da bi HŠ samostalno trebale izvoditi radove u cijelosti (33,3 %). Vezano za to nastavlja se pitanje odnosa između Hrvatskih šuma i privatnih šumarskih poduzetnika. Većina ispitanika smatra kako

je odnos loš (46,2 %) dok ostali misle da je dobar ili zadovoljavajući.

Dolazimo do pitanja vezanih za buduća ulaganja Hrvatskih šuma u ljude i opremu. Ispitanici se slažu da to uvelike ne ovisi o šumariji (41,7 %) dok drugi smatraju da neće doći do novih ulaganja (41,7 %). Što se tiče predviđanja budućeg poslovanja poduzeća smatraju da se ono neće mijenjati (58,3 %) ili da će se pogoršati (25 %).



Slika 10 Predviđanje poslovanja Hrvatskih šuma

Hrvatske šume d.o.o. imaju određene beneficije kojima nastoje zadržati ili privući radnike te ih motivirati za bolji rad. Ispitanici navode sljedeće beneficije:

- materijalne beneficije – nagrade za rad (dodaci, bonusi)
- beneficije osobne sigurnosti i zdravlja – dodatno mirovinsko, zdravstveno, životno, socijalno osiguranje i sl.
- beneficije slobodnog vremena – fleksibilno radno vrijeme, slobodne dane, plaćene odmore, dopuste i sl.

Oko problema nekvalificirane radne snage slažu se sa šumskim radnicima. Njih 53,8 % smatra da je taj problem prisutan te da će postati samo još veći, dok njih 46,2 % smatra da taj problem postoji veći dugi niz godina.

### 4.3. Regrutiranje i zadržavanje radne snage

Zadnji ne i manje važan dio ankete sastoji se od pitanja vezanih za zadržavanje i regrutiranje radne snage u šumarstvu. U nastavku će se odvojeno prikazati rezultati ispitanih šumskih radnika te stručnog i tehničkog osoblja.

### 4.3.1. Rekrutiranje i zadržavanje radne snage – šumski radnici

U posebnom pitanju u anketi ispitanici su trebali procijeniti glavne razloge nedostatka radne snage u šumarstvu Republike Hrvatske. Ispitanicima su pritom ponuđeni mogući odgovori koje su oni vrednovali na skali od 1 do 5 (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj). Rezultati u tablici 2 prikazuju utvrđeni srednji intenzitet utjecaja pojedinih čimbenika odnosno razloga.

Tablica 2. Procjena glavnih razloga koji dovode do nedostatka radne snage u šumarstvu RH

Čimbenik (razlog)	Intenzitet utjecaja
Nemogućnost regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) novih radnika	2,5
Odlazak kvalificiranih i iskusnih radnika iz šumarstva (npr. Umirovljenje)	3,6
Konkurencija drugih industrija i sektora (npr. Građevina, poljoprivreda)	2,6
Povećana ukupna količina (obujam) radova u šumarstvu RH	2,75
Veća razina znanja i vještina potrebnih zbog mehanizacija radova	3,25
Odlazak radno sposobnog stanovništva van RH	3,8
Nepovoljan demografski trend u RH (starenje populacije, niska stopa rođenja)	3,6
Ostalo: _____ (navedite!)	0

Prema odgovorima ispitanika najveći razlog nedostatka radne snage predstavlja sve veći broj radnika koji odlaze u inozemstvo te nepovoljan demografski trend u RH. Ova dva razloga su zapravo i trenutno najveći problem s kojima se naše gospodarstvo susreće. I to ne samo u šumarstvu nego u svim drugim granama gospodarstva.

Ispitanike se nadalje anketiralo o uzrocima otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu. Rezultati su također utvrđeni vrednovanjem ponuđenih čimbenika kroz intenzitet njihova značaja ili utjecaja na skali od 1 do 5 (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj).

Tablica 3 Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu

Čimbenik (uzročnik)	Intenzitet utjecaja
Fizički težak i naporan rad	3,6
Zahtjevan, odgovoran i kompliciran posao	3,5
Lokacija radilišta i udaljenost posla od kuće	3,4
Rad na otvorenom u različitim vremenskim i terenskim uvjetima	3,3
Brojne povrede na radu i česte profesionalne bolesti	3,1
Loša plaća	3
Radno vrijeme	2
Nesigurnost posla i stalnoga zaposlenja	3,1



Općenito slab interes za ove poslove	3,3
Loš imidž šumarstva u javnosti	2,5
Slab ugled šumskih radnika u društvu	2,1
Smještaj i prehrana radnika na radilištu	2,6
Previsoke radne norme	2,9
Neodgovarajući sustav/program obuke i osposobljavanja šumskih radnika	2,8
Loša komunikacija, međuljudski odnosi i način rukovođenja poslodavca	3
Nedjelotvorna inspekcija rada i slaba zaštita prava radnika	3,4
Ustroj šumarstva u RH	2,5
Općenito društveno, ekonomsko i političko stanje u RH	3,6
Ostalo: _____ (navedite!)	0

Fizički težak i naporan rad te općenito društveno, ekonomsko i političko stanje u RH su bili najčešći razlozi koje su ispitanici prepoznali. Uz to se kao značajni čimbenici javljaju još i slab ugled šumskih radnika te nedovoljna inspekcija rada i slaba zaštita prava radnika.

U sljedećem pitanju su ponuđena određena državna tijela koja su direktno ili indirektno povezana sa šumarstvom. Potrebno je bilo procijeniti njihovu ulogu i odgovornost u rješavanju problema nedostatka radnika, odnosno snažnijeg zadržavanja i regrutiranja radne snage u šumarstvu. U tablici 4 prikazane su prosječne ocjene promatranih dionika koje su ispitanici u svojim odgovorima rangirali od najmanje značajnih do najznačajnijih (1 – ima najveću ulogu i odgovornost, 9 – ima najmanju ulogu i odgovornost).

Ispitanici smatraju da Ministarstvo poljoprivrede, Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja te Državno šumsko poduzeće (Hrvatske šume d.o.o.) trebaju imati najveću ulogu i utjecaj na trenutno stanje šumske radne snage na tržištu te da na njima leži najveću odgovornost za isto

Tablica 4. Uloga i odgovornost dionika koji sudjeluju u rješavanju problema radne snage u šumarstvu

Dionici	Prosječna ocjena
Ministarstvo poljoprivrede	3,4
Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i	4,5
Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja	3,4
Zavod za zapošljavanje	4,4
Državno šumsko poduzeće (Hrvatske šume d.o.o.)	3,8
Sindikata zaposlenika u šumarstvu	3,9
Znanstvene i obrazovne institucije (Šumarski fakultet i sl.)	4,8
Komora inženjera šumarstva i drvne tehnologije (HKIŠDT)	4,1
Privatna poduzeća za izvođenje šumskih radova	4,9

Ispitivanjem se također nastojalo utvrditi koji su čimbenici najznačajniji za uspješnije

privlačenje radnika u šumarstvo RH. Odgovori ispitanih šumskih radnika prikazani su u tablici 5 pomoću procijenjenih intenziteta utjecaja pojedinih čimbenika (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj).

Tablica 5 Čimbenici za uspješnije privlačenje radnika u šumarstvo

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Primamljiva (konkurentna) početna plaća	2,8
Veće redovne plaće i garantirano povećanje s godinama radnog staža	3,9
Beneficirani radni staž	3,9
Socijalna prava (radno vrijeme, godišnji odmor, osiguranje i sl.)	3,6
Stabilnost posla i redovitost primanja	3,4
Zanimljiv i izazovan posao	2,8
Mogućnost učenja i razvijanja novih vještina	3,1
Reputacija/ugled poduzeća kao dobrog poslodavca	3,5
Zanimljiva radna okolina i suradnici	3,5
Rad u prirodi na otvorenom prostoru i svježem zraku	3
Smještaj, hrana, prijevoz na posao	2
Briga za zdravlje i sigurnost na poslu	2,6
Imidž šumarske struke i zaposlenja u šumarstvu	3,4
Postojanje jedinstvenog centra za obuku sjekača i traktorista	3,1
Dodjela mentora (iskusnog sjekača) za uvođenje u rad i obuku mladih radnika	2,9
Poticaji države šumskim poduzećima za nova zapošljavanja sjekača i traktorista	2,9
Ostalo: _____ (navedite!)	0

Između ponuđenih čimbenika ispitanici su najveći značaj dodijelili pojedinim ekonomskim čimbenicima poput veće redovne plaće i garantiranog povećanja plaće s godinama radnog staža, beneficiranog radnog staža i sl. Uz to smatraju da su socijalna prava poput radnog vremena, godišnjeg odmora i osiguranja važni poticaji koji bi mogli privući potencijalnu novu radnu snagu.

U tablici 6 prikazani su čimbenici za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu i njihova važnost prema mišljenju šumskih radnika – srednja ocjena na skali od 1 do 5 (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj)

Tablica 6 Čimbenici za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Nagrađivanje radnika i zadovoljstvo plaćom	3,7
Plaća prema ostvarenim rezultatima rada (učincima)	3,7
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (stalno zaposlenje)	3,4
Odgovarajuća socijalna prava, povlastice/beneficije i zaštita na radu	3,9
Mogućnost napredovanja i povišice, jasan budući razvojni put	3,3
Zadovoljstvo politikama i odlukama unutar poduzeća	3
Zadovoljstvo načinom rukovođenja, menadžerima i podrškom zaposlenicima	3,5
Sudjelovanje zaposlenika u donošenju važnih odluka poduzeća	3
Kolegijalan odnos, otvoreni dijalog i komunikacija unutar poduzeća	3,4
Razumijevanje motivacije zaposlenika od strane rukovoditelja	3,4
Nizak stress na poslu	3
Balans privatnog i poslovnog života	2,8
Fleksibilno radno vrijeme (prema dogovoru s poslodavcem)	3
Omogućavanje rada iznad 65. godine života	2,8
Stalna briga poslodavca o zdravlju radnika (npr. redoviti pregledi)	3,1
Stalno unaprjeđenje vještina i sposobnosti radnika (npr. redovne obuke)	2,9
Uhodanost posla, odnosno „uhodane“ ekipe na terenu	3,8
Mogućnost uzimanja pozajmica/kredita bez kamate (od poslodavca)	3,4
Ostalo: _____ (navedite!)	0

Za uspješno zadržavanje radne snage najvažnijim se smatraju socijalna prava, povlastice/beneficije i zaštita na radu. Radna atmosfera na poslu i cijelom poduzeću također je veoma bitan faktor u zadovoljstvu radnika. Zadovoljni radnik će rijetko kad napustiti posao na kojem se osjeća ugodno i cijenjeno. Isto tako, ispitanici smatraju da se radnike koji ispunjavaju zadatke i pokazuju zavidne rezultate treba novčano nagraditi.

U sljedećem pitanju ocijenjeni su čimbenici koji mogu doprinjeti predanosti radu šumskih radnika. Rezultati su prikazani u tablici 7, a iskazani su srednjom ocjenom ispitanika za svaki ponuđeni čimbenik

Tablica 7 Čimbenici za osiguravanje veće predanosti radnika poslu

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Mogućnost razvoja i obrazovanja zaposlenika	3,4
Interes rukovodstva za dobrobit zaposlenika	4
Isticanje zasluga i uspjeha radnika i poticanje izvrsnosti	3,8
Konzistentni i transparentni kriteriji politike plaća	3,1
Jasan opis posla i zadataka	3,8
Dobra suradnja i odnosi unutar poduzeća	3

Dobra suradnja poduzeća s drugim poduzećima, partnerima, klijentima	3,4
Davanje ovlasti i odgovornosti za uspješno obavljanje operativnih zadataka	2,6
Praćenje učinka i napretka radnika od strane rukovodstva	3,8
Dobiveno poštovanje (respekt) od strane nadređenih i od kolega	3,5
Spremnost na rad za dobrobit poduzeća tj. Predanost ciljevima	2,8
Poticanje iznošenja te uvažavanje stavova i mišljenja radnika	4,1
Visoka razina organiziranosti posla u poduzeću	3,6
Ostalo: _____ (navedite!)	

Radnici smatraju da se njihovo mišljenje treba čuti i uvažavati te žele da ih se istakne ako se po svome poslu i rezultatim ističu nad drugima. Također im je bitno da im se jasno definira i opiše posao koji trebaju napraviti.

Ispitanici su u zasebnom pitanju vrednovali različite načine tj. kanale za snažnije regrutiranja i zadržavanja šumskih radnika. Rezultati u tablici 8 prikazuju srednji intenzitet važnosti i utjecaja pojedinih čimbenika.

Tablica 8. Načini tj. kanali regrutiranja i zadržavanja radnika u šumarstvu

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Usmena predaja i preporuka	4,1
Oglašavanje i promidžba putem televizije, radija, plakata	3
Internet (web stranice, portali, e-mail)	2,9
Društvene mreže (facebook, youtube...)	3,5
Agencije za zapošljavanje	2,9
Državni programi zapošljavanja	3,1
Obrazovne institucije (srednje škole, fakulteti)	3,9
Sindikati i druge organizacije (udruženja) radnika	4
Uvoz stranih radnika	3,8
Ostalo: _____ (navedite!)	0

Po mišljenju ispitanih šumskih radnika najvažniji kanal i način predstavlja je usmena predaja i preporuka, a slijede ju sindikati i druge organizacije radnika te obrazovne institucije poput srednjih škola i fakulteta.

U zadnjem pitanju traženo je mišljenje radnika vezano uz neka opća pitanja o stanju radne snage te regrutiranju i zadržavanju radnika u šumarstvu RH. Ispitanicima su pritom ponuđene određene tvrdnje za koje su oni izrazili stupanj svojega slaganja ili neslaganja (1 – potpuno se ne slažem; 5 – potpuno se slažem). U tablici 9 prikazane su srednje ocjene za pojedine tvrdnje.

Tablica 9 Tvrdnje o stanju radne snage i regrutiranju te zadržavanju radnika u šumarstvu

Tvrdnja	Stupanj slaganja
U šumarstvu RH ne postoji odgovarajući sustav/program obuke i osposobljavanja šumskih radnika sjekača i traktorista.	2,8
Zbog niske cijene rada, šumski radnici svoj posao obavljaju nekvalitetno te ne poštuju sigurnosna pravila pri radu.	2,1
Većina rukovoditelja/upravitelja u šumarskim tvrtkama nema dovoljno znanja iz područja poslovanja, menadžmenta, upravljanja ljudskim potencijalima i sl..	3,1
Šumski radnici kao poslodavca mnogo radije biraju javno (državno) šumsko poduzeće, nego privatna poduzeća za izvođenje šumskih radova.	2,6
Privatna poduzeća koja imaju stalno zaposlene kvalificirane radnike te pravovremeno i stručno izvode šumske radove su vrlo rijetka.	2,3
Većina poslodavaca u šumarstvu RH ima problema s regrutiranjem i zadržavanjem kvalitetnih šumskih radnika sjekača i traktorista.	4,1
Radnici su svjesni manjka radne snage na tržištu i napuštaju šumarstvo, naročito u slučaju drugih, bolje plaćenih, lakših i sigurnijih poslova.	3
Višegodišnji ugovori za izvođenje radova i transparentna pravila natjecanja uvjet su za razvoj šumarskih poduzetnika i njihova ulaganje u radne kapacitete.	3,3
Privlačenje novih radnika sjekača i traktorista u potpunosti ovisi o zadržavanju mladih ljudi u ruralnim područjima (na selima i manjim naseljima).	3,3
Šumskim radnicima je najvažnija plaća, te je povećanje plaća jedini i najjednostavniji način regrutiranja i zadržavanja radnika.	2,9
Plaćanje radnika u šumarstvu uvijek treba biti vezano za njihov radni učinak, uz poštivanje propisanih radnih normi i dopuštenih prekoračenja.	3
Osim povećanja plaća, za regrutiranje i zadržavanja šumskih radnika potrebni su i bolji radni uvjeti, obuka, sigurnost, veće poštovanje radnika i sl.	2,4
Povećanje početne plaće kroz subvencije i poticaje države, znatno bi doprinijelo privlačenju novih radnika sjekača/traktorista.	2,8
Mentorima tj. Osobama koje obučavaju i prate mlade radnike do njihova osamostaljenja treba dodatno plaćati mentorstvo.	2,8
Kroz poticaje i subvencije kredita, država može ohrabriti privatne izvođače radova da unaprijede svoje poslovanje i krenu u nove investicije.	2,9
Rješavanje problema regrutiranja i zadržavanja radnika u šumarstvu RH je složeno pitanje koje zahtijeva sustavan pristup i aktivno sudjelovanje svih uključenih dionika (Ministarstvo, šumske tvrtke, sindikati, obrazovne inst. i dr.)	2,6
Što god učinili na regrutiranju i zadržavanju šumskih radnika, neće imati učinka jer danas u društvu jednostavno više nema interesa i želje za tim poslom.	2,3
Problem nedostatka radne snage, u budućnosti treba riješiti većom primjenom strojnog pridobivanja drva (strojna sječa harvesterima, izvoz forvarderima i dr).	3
Teret izvođenja radova te regrutiranja i zadržavanja šumskih radnika treba prebaciti na drvnu industriju kroz prodaju robe (drva) na panju.	2,9
Kako bi riješili problem radne snage u budućnosti, većinu državnih šuma treba dati privatnim tvrtkama u koncesije na duži vremenski period.	3,2

Radnici navode da većina poslodavaca ima problem s zadržavanjem i regrutiranjem radne snage što se možda može izdvojiti i kao jedan od najznačajnijih problema šumarstva u RH. Ističu također da je za zadržavanje radnika potrebno ulaganje u ruralna područja u kojima zapravo i živi najveći broj trenutnih šumskih radnika. Ulaganjem u ruralna područja potpomoglo bi i zadržavanje radne snage u našoj zemlji te ljudi ne bi morali biti primorani na odlazak u inozemstvo. Također smatraju da bi davanje većih površina na duži vremenski period u koncesiju šumskim poduzetnicima pridonijelo stanju radne snage. Isto u suštini ima smisla jer davanjem poslova privatnicima povećava se njihov opseg posla što dovodi do stvaranja potrebe za većom random snagom.

#### 4.3.2. Regrutiranje i zadržavanje radne snage – tehničko i stručno osoblje

Pitanja u posljednjem dijelu ankete u potpunosti su jednaka za stručno i tehničko osoblje kao i za šumske radnike. Pitanja se odnose na regrutiranje i zadržavanje radne snage u šumarstvu RH. Pošto su pitanja ista kao kod ankete za šumske radnike omogućiti će se usporedbe između mišljenja stručnog i tehničkog osoblja s onim šumskih radnika.

U pitanju o glavnim razlozima nedostatka radne snage u šumarstvu Republike Hrvatske ispitanici su vrednovali utjecaj pojedinih čimbenika na skali od 1 do 5 (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj). Rezultati su prikazani kroz srednju ocjenu ponuđenih čimbenika (tablica 10).

Tablica 10. Uzočnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu

Čimbenik (razlog)	Intenzitet utjecaja
Nemogućnost regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) novih radnika	3,8
Odlazak kvalificiranih i iskusnih radnika iz šumarstva (npr. Umirovljenje)	2,8
Konkurencija drugih industrija i sektora (npr. Građevina, poljoprivreda)	2,9
Povećana ukupna količina (obujam) radova u šumarstvu RH	2,7
Veća razina znanja i vještina potrebnih zbog mehanizacija radova	1,9
Odlazak radno sposobnog stanovništva van RH	4,5
Nepovoljan demografski trend u RH (starenje populacije, niska stopa rođenja)	4,3
Ostalo: _____ (navedite!)	

Ispitanici smatraju kako je negativan trend odlaska u inozemstvo i nepovoljan demografski trend u RH glavni razlog nedostatka radne snage u šumarstvu.

U tablici 11 prikazani su odgovori o uzrocima otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu. Rezultati su također utvrđeni vrednovanjem ponuđenih čimbenika kroz intenzitet njihova značaja ili utjecaja na skali od 1 do 5 (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj).

Tablica 11 Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu

Čimbenik (uzročnik)	Intenzitet utjecaja
Fizički težak i naporan rad	4,2
Zahtjevan, odgovoran i kompliciran posao	3,7
Lokacija radilišta i udaljenost posla od kuće	3
Rad na otvorenom u različitim vremenskim i terenskim uvjetima	3,8
Brojne povrede na radu i česte profesionalne bolesti	4,1
Loša plaća	3,4
Radno vrijeme	2,9
Nesigurnost posla i stalnoga zaposlenja	3,1
Općenito slab interes za ove poslove	3,9
Loš imidž šumarstva u javnosti	3,7
Slab ugled šumskih radnika u društvu	3,5
Smještaj i prehrana radnika na radilištu	2,2
Previsoke radne norme	2,3
Neodgovarajući sustav/program obuke i osposobljavanja šumskih radnika	2,8
Loša komunikacija, međuljudski odnosi i način rukovođenja poslodavca	2,8
Nedjelotvorna inspekcija rada i slaba zaštita prava radnika	2,9
Ustroj šumarstva u RH	3,2
Općenito društveno, ekonomsko i političko stanje u RH	3,3
Ostalo: _____ (navedite!)	

Fizički težak i naporan rad, brojne povrede i česte profesionalne bolesti te rad na otvorenom u različitim vremenskim i terenskim uvjetima glavni su uzrok otežanog regrutiranja i zadržavanja radne snage prema mišljenju stručnog i tehničkog osoblja. Uz to još navode slab interes i loš imidž šumarstva kao struke u društvu.

U sljedećem pitanju su ponuđena određena državna tijela koja su direktno ili indirektno povezana sa šumarstvu. Ispitanici su rangirali ponuđene dionike po važnosti (1 – ima najveću ulogu i odgovornost, 9 – ima najmanju ulogu i odgovornost), a u tablici 12 prikazana je prosječna ocjena uloge i odgovornosti svakog dionika.

Tablica 12 Dionici u rješavanju problema radne snage u šumarstvu

Dionici	Prosječna ocjena
Ministarstvo poljoprivrede	3
Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i	3,3
Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja	4,2
Zavod za zapošljavanje	4,8
Državno šumsko poduzeće (Hrvatske šume d.o.o.)	2,9
Sindikata zaposlenika u šumarstvu	6,8
Znanstvene i obrazovne institucije (Šumarski fakultet i sl.)	7,2
Komora inženjera šumarstva i drvne tehnologije (HKIŠDT)	7,8
Privatna poduzeća za izvođenje šumskih radova	6,2

Ministarstvo poljoprivrede, Ministarstvo rada, mirovinskog sustava i obitelji te Državno poduzeće Hrvatske šume d.o.o. imaju najveću odgovornost i utjecaj na stanje radne snage u RH. Isto se drži logičnim s obzirom da je Ministarstvo poljoprivrede nadležno i za šumarstvu dok su Hrvatske šume najveće šumsko poduzeće u državi. Ministarstvo rada je općenito zaduženo za brigu o radnicima u stanju radne snage na tržištu rada.

Naredno pitanje u upitniku obuhvatilo je čimbenike koji mogu pomoći pri uspješnijem regrutiranju radne snage u šumarstvu RH. Ispitanici su imali zadatak na skali od 1 do 5 procijeniti značaj pojedinih čimbenika (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj) (tablica 13).

Tablica 13 Čimbenici za uspješnije privlačenje radnika u šumarstvu

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Primamljiva (konkurentna) početna plaća	4,1
Veće redovne plaće i garantirano povećanje s godinama radnog staža	4,1
Beneficirani radni staž	4,1
Socijalna prava (radno vrijeme, godišnji odmor, osiguranje i sl.)	4,5
Stabilnost posla i redovitost primanja	4,6
Zanimljiv i izazovan posao	2,4
Mogućnost učenja i razvijanja novih vještina	2,4
Reputacija/ugled poduzeća kao dobrog poslodavca	2,8
Zanimljiva radna okolina i suradnici	2,8
Rad u prirodi na otvorenom prostoru i svježem zraku	3,0
Smještaj, hrana, prijevoz na posao	3,3
Briga za zdravlje i sigurnost na poslu	3,6
Imidž šumarske struke i zaposlenja u šumarstvu	2,8
Postojanje jedinstvenog centra za obuku sjekača i traktorista	2,8
Dodjela mentora (iskusnog sjekača) za uvođenje u rad i obuku mladih radnika	3,8



Poticaji države šumskim poduzećima za nova zapošljavanja sjekača i traktorista	3,3
Ostalo: _____ (navedite!)	

Stabilnost posla i redovna primanja te socijalna prava su navedena kao čimbenici koji po mišljenju stručnog i tehničkog osoblja najviše doprinose regrutiranju radnika u šumarstvu. Beneficirani radni staž i povećanje plaće s radnim stažom također su jedni od bitnijih čimbenika.

Tablica 14 Čimbenici za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Nagrađivanje radnika i zadovoljstvo plaćom	4,9
Plaća prema ostvarenim rezultatima rada (učincima)	4,9
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (stalno zaposlenje)	4,9
Odgovarajuća socijalna prava, povlastice/beneficije i zaštita na radu	4,8
Mogućnost napredovanja i povišice, jasan budući razvojni put	4
Zadovoljstvo politikama i odlukama unutar poduzeća	3,9
Zadovoljstvo načinom rukovođenja, menadžerima i podrškom zaposlenicima	3,8
Sudjelovanje zaposlenika u donošenju važnih odluka poduzeća	3,8
Kolegijalan odnos, otvoreni dijalog i komunikacija unutar poduzeća	3,8
Razumijevanje motivacije zaposlenika od strane rukovoditelja	4,1
Nizak stres na poslu	4
Balans privatnog i poslovnog života	4,2
Fleksibilno radno vrijeme (prema dogovoru s poslodavcem)	4
Omogućavanje rada iznad 65. godine života	2,6
Stalna briga poslodavca o zdravlju radnika (npr. redoviti pregledi)	4,5
Stalno unaprjeđenje vještina i sposobnosti radnika (npr. redovne obuke)	4,2
Uhodanost posla, odnosno „uhodane“ ekipe na terenu	4,3
Mogućnost uzimanja pozajmica/kredita bez kamate (od poslodavca)	3,7
Ostalo: _____ (navedite!)	

Stručno i tehničko osoblje smatra da bi veći broj ugovora na neodređeno vrijeme, plaćanje radnika prema ostvarenim učincima te nagrađivanje radnika doprinijelo uspješnijem zadržavanju radne snage. Uz to se navode još i beneficije kao i zaštita na radu te vođenje brige oko svojih radnika.

Kao čimbenici koji doprinijeti većoj predanosti radnika poslu prepoznati su jasno definirani zadaci, veći interes rukovodstva prema zaposlenicima te konzistentniji i transparentniji kriteriji politike plaća. Dobri odnosi i međusobno poštovanje radnika i nadređenih isto tako uvelike pridonosi zadovoljstvu koje kasnije dovodi i do veće predanosti radu (tablica 15).

Tablica 15 Čimbenici za osiguravanje veće predanosti radu u šumarstvu

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Mogućnost razvoja i obrazovanja zaposlenika	3,8
Interes rukovodstva za dobrobit zaposlenika	4,2
Isticanje zasluga i uspjeha radnika i poticanje izvrsnosti	4,1
Konzistentni i transparentni kriteriji politike plaća	4,2
Jasan opis posla i zadataka	4,4
Dobra suradnja i odnosi unutar poduzeća	4,2
Dobra suradnja poduzeća s drugim poduzećima, partnerima, klijentima	3,3
Davanje ovlasti i odgovornosti za uspješno obavljanje operativnih zadataka	3,4
Praćenje učinka i napretka radnika od strane rukovodstva	3,4
Dobiveno poštovanje (25ise25te) od strane nadređenih i od kolega	4,2
Spremnost na rad za dobrobit poduzeća tj. Predanost ciljevima	3,8
Poticanje iznošenja te uvažavanje stavova i mišljenja radnika	3,8
Visoka razina organiziranosti posla u poduzeću	4
Ostalo: _____ (navedite!)	

U pitanju o načinima regrutiranja radne snage, ispitanici su ocjenama 1 do 5 vrednovali značaj i važnost ponuđenih čimbenika (1 – uopće nema utjecaja; 5 – ima vrlo veliki utjecaj). Najboljim načinima regrutiranja se pritom smatraju usmena predaja i oglašavanje putem medija (tablica 16).

Tablica 16 Načini tj. kanali regrutiranja i zadržavanja radnika u šumarstvu

Čimbenik	Intenzitet utjecaja
Usmena predaja i preporuka	4,0
Oglašavanje i promidžba putem medija (državnih i lokalnih)	3,8
Internet (web stranice, portali, e-mail)	3,5
Društvene mreže (facebook, youtube...)	3,3
Agencije za zapošljavanje	3,3
Državni programi zapošljavanja	3,4
Obrazovne institucije (srednje škole, fakulteti)	3,6
Sindikati i druge organizacije (udruženja) radnika	3,2
Uvoz stranih radnika	3,4
Ostalo: _____ (navedite!)	

U posljednjem pitanju ispitanici su izražavali stupanj svojega slaganja ili neslaganja s određenim općim tvrdnjama o stanju radne snage u šumarstvu RH te pitanjima regrutiranja i zadržavanja šumskih radnika u sektoru. U tablici 17 prikazane su srednje ocjene za svaku pojedinu tvrdnju (1 – potpuno se ne slažem; 5 – potpuno se slažem).

Tablica 17 Tvrdnje o stanju radne snage i regrutiranju te zadržavanju radnika u šumarstvu

Tvrdnja	Stupanj slaganja
U šumarstvu RH ne postoji odgovarajući sustav/program obuke i osposobljavanja šumskih radnika sjekača i traktorista.	3,5
Zbog niske cijene rada, šumski radnici svoj posao obavljaju nekvalitetno te ne poštuju sigurnosna pravila pri radu.	2,8
Većina rukovoditelja/upravitelja u šumarskim tvrtkama nema dovoljno znanja iz područja poslovanja, menadžmenta, upravljanja ljudskim potencijalima i sl..	3,0
Šumski radnici kao poslodavca mnogo radije biraju javno (državno) šumsko poduzeće, nego privatna poduzeća za izvođenje šumskih radova.	3,8
Privatna poduzeća koja imaju stalno zaposlene kvalificirane radnike te pravovremeno i stručno izvode šumske radove su vrlo rijetka.	2,8
Većina poslodavaca u šumarstvu RH ima problema s regrutiranjem i zadržavanjem kvalitetnih šumskih radnika sjekača i traktorista.	3,9
Radnici su svjesni manjka radne snage na tržištu i napuštaju šumarstvo, naročito u slučaju drugih, bolje plaćenih, lakših i sigurnijih poslova.	4,1
Višegodišnji ugovori za izvođenje radova i transparentna pravila natjecanja uvjet su za razvoj šumarskih poduzetnika i njihova ulaganje u radne kapacitete.	4,1
Privlačenje novih radnika sjekača i traktorista u potpunosti ovisi o zadržavanju mladih ljudi u ruralnim područjima (na selima i manjim naseljima).	4,2
Šumskim radnicima je najvažnija plaća, te je povećanje plaća jedini i najjednostavniji način regrutiranja i zadržavanja radnika.	3,7
Plaćanje radnika u šumarstvu uvijek treba biti vezano za njihov radni učinak, uz poštivanje propisanih radnih normi i dopuštenih prekoračenja.	4,3
Osim povećanja plaća, za regrutiranje i zadržavanja šumskih radnika potrebni su i bolji radni uvjeti, obuka, sigurnost, veće poštovanje radnika i sl.	4,0
Povećanje početne plaće kroz subvencije i poticaje države, znatno bi doprinijelo privlačenju novih radnika sjekača/traktorista.	3,7
Mentorima tj. Osobama koje obučavaju i prate mlade radnike do njihova osamostaljenja treba dodatno plaćati mentorstvo.	4,1
Kroz poticaje i subvencije kredita, država može ohrabriti privatne izvođače radova da unaprijede svoje poslovanje i krenu u nove investicije.	4,2
Rješavanje problema regrutiranja i zadržavanja radnika u šumarstvu RH je složeno pitanje koje zahtijeva sustavan pristup i aktivno sudjelovanje svih uključenih dionika (Ministarstvo, šumske tvrtke, sindikati, obrazovne inst. i dr.)	4,2
Što god učinili na regrutiranju i zadržavanju šumskih radnika, neće imati učinka jer danas u društvu jednostavno više nema interesa i želje za tim poslom.	2,7
Problem nedostatka radne snage, u budućnosti treba riješiti većom primjenom strojnog pridobivanja drva (strojna sječa harvesterima, izvoz forvarderima i dr).	3,5
Teret izvođenja radova te regrutiranja i zadržavanja šumskih radnika treba prebaciti na drvnu industriju kroz prodaju robe (drva) na panju.	2,5
Kako bi riješili problem radne snage u budućnosti, većinu državnih šuma treba dati privatnim tvrtkama u koncesije na duži vremenski period.	1,9

Ispitano stručno i tehničko osoblje smatra da bi plaćanje radnika u šumarstvu trebalo biti vezano uz njihov učinak te da bi se trebale poštivati norme i dopuštenja prekoračenja. Problem regrutiranja i zadržavanja radne snage nije mali problem i rješavanju tog problema treba pristupiti sustavno i na svim razinama poslovanja i obrazovanja. Napominju i da se državnim poticajima mogu potaknuti privatni poduzetnici na nove investicije i širenje poslovanja. Također je bitno ulaganje u ruralna područja radi zadržavanja mladih ljudi.

## 5. RASPRAVA I ZAKLJUČCI

Potreba za unapređenjem stanja radne snage u šumarstvu proizlazi iz toga što je već dugi niz godina stanje takvo da se zapošljava mali broj novih, mladih radnika što je vidljivo i iz rezultata ovoga istraživanja. Posao šumskog radnika je vrlo zahtjevan i odgovoran posao koji nužno traži veliku stručnost. Ozljede i profesionalne bolesti koji prate šumske radnike također nepovoljno utječu na želju mladih ljudi da se bave upravo tim poslom. Uslijed toga događa se sve manji interes za radom u šumarstvu i javlja sve izraženiji problem nedostatka radne snage. Na temelju provedenoga ispitivanja, u nastavku rada prikazuju se glavni nalazi i zaključci istraživanja:

- Prosječna starost šumskih radnika koji su sudjelovali u ispitivanju je 47 godina, a prosječni radni staž u šumarstvu 16,3 godina što govori o jako malom broju novih, mladih radnika koji ulaze u posao šumskih radnika.
- Šumski radnici posao u šumarstvu najčešće odabiru jer nemaju drugog izbora, a tek zatim zato što im se sviđa i cijene taj posao.
- Glavnom prednosti posla šumskog radnika smatra se izazovnost rada koji traži vještog i sposobnog radnika, a glavni nedostatak predstavljaju fizički naporan rad te brojne ozljede i profesionalna oboljenja.
- Većina šumskih radnika smatra da se njihov položaj na radu u budućnosti neće značajno promijeniti ili da će se pogoršati.
- Glavni razlog nedostatka radne snage prema šumskim radnicima predstavlja odlazak mlade radne snage u inozemstvo te negativan demografski trend. Prema stručnom i tehničkom osoblju glavni uzrok razlog otežanog regrutiranja i zadržavanja radne snage u šumarstvu predstavlja težak fizički posao te nepovoljni vremenski i terenski uvjeti rada.
- Za rješavanje problema nedostatka radne snage u šumarstvu najodgovornijim se smatraju Ministarstvo poljoprivrede, Ministarstvo rada te Državno poduzeće Hrvatske šume d.o.o.
- Kao najvažniji čimbenici za snažnije regrutiranje i zadržavanja radne snage u šumarstvu prepoznati su ekonomski čimbenici poput veće plaće, beneficiranog radnog staža, ugovora o radu, zatim socijalna prava poput radnog vremena, godišnjeg odmora, osiguranja i sl.
- Rješavanje problema nedostatka radne snage u šumarstvu zahtijeva sustavan pristup i aktivno sudjelovanje svih uključenih dionika.

Provedeno istraživanja i dobiveni rezultati upućuju na potrebu opsežnijih istraživanja ove problematike kao i nužnost iznalaženja učinkovitih instrumenata i mehanizama privlačenja i zadržavanja radne snage u šumarstvu. Mogući doprinos unapređenju postojećega stanja, uz prethodno navedene čimbenike, dodatno se može ostvariti kroz ulaganja u ruralna područja i zadržavanje stanovništva na tim prostorima, zatim kroz pridavanje većega poštovanja šumskim radnicima i njihovom poslu, bolju komunikaciju i odnos radnika i rukovoditelja te općenito boljim upravljanjem ljudskim resursima u šumarstvu. Treba istaknuti da šumski radnici pritom

čine polaznu točku te da ovakva i slična istraživanja stavova, mišljenja i zadovoljstva radnika imaju veliku važnost u određivanju podloga i smjernica za unapređenje šumskoga rada, odnosno svih radnih, proizvodnih i poslovnih procesa u šumarstvu.

Zadržavanje i regrutiranje radne snage u šumarstvu predstavlja izraziti problem koji je u šumarstvu RH, kao i u drugim zemljama u okruženju, prisutan već duži niz godina. Rješavanje toga pitanja zahtijeva iznalaženje djelotvornih strategija privlačenja šumskih radnika i/ili obuhvatne promjene dosadašnjega pristupa gospodarenju šumama i upravljanju ljudskim resursima. Takve odluke i promjene nisu lake, jednostavne i brze, već zahtjevne, teške i dugotrajne, ali isto tako u šumarstvu neophodne tj. neizbježne.

## 6. LITERATURA

1. Hrvatske šume d.o.o., 2011: Godišnje poslovno izvješće HŠ d.o.o. za 2011. godinu.
2. Hrvatske šume d.o.o., 2020: Godišnje poslovno izvješće HŠ d.o.o. za 2020. godinu.
3. Landekić, M., 2010: Organizacijska kultura i sigurnost pri radu u hrvatskom šumarskom sektoru. Šumarski list, 134(11–12): 613–622.
4. Landekić, M., Martinić, I., Bakarić, M., Šporčić, M., 2013: Work Ability Index of Forestry Machine Operators and some Ergonomic Aspects of their Work. Croatian Journal of Forest Engineering, vol. 34 (2): 241-254.
5. Landekić, M., Šporčić, M., Martinić, I., Bakarić, M., Lepoglavec, K., 2016: Utjecaj stilova vodstva na upravljanje i organizacijsku kulturu šumarskog poduzeća. Šumarski list 140 (1-2): 17–28.
6. Šporčić, M., A. Sabo, 2002: Ozljeđivanje radnika u hrvatskom šumarstvu tijekom razdoblja 1991–2000. Šumarski list, 126(5–6): 261–271.
7. Šporčić, M., Landekić, M., Vondra, V., Anić, Z., 2010: Informacija o organizacijskoj kulturi u hrvatskom šumarstvu. Nova mehanizacija šumarstva, vol. 31: 15-26.
8. Šporčić, M., Landekić, M., Bakarić, M., Nevečerel, H., Lukec, I., 2015: Promjene nekih vrijednosnih kriterija šumskih radnika u 15-godišnjem razdoblju. Nova mehanizacija šumarstva 36: 5-18
9. Vondra, V., 1998: Promišljanje šumskih radnika o vlastitoj profesiji, Mehanizacija šumarstva, 23: str. 101-116.
10. Vranić, M., 2013: Mišljenja proizvodnih radnika Hrvatskih šuma d.o.o. Zagreb o vlastitoj profesiji. Šumarski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Diplomski rad, str. 1 –37.