

Neka promišljanja o održivosti radne snage u hrvatskom šumarstvu

Cvetković, Filip

Master's thesis / Diplomski rad

2022

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:108:036318>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-06-29**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ŠUMARSTVA I DRVNE TEHNOLOGIJE
ŠUMARSKI ODSJEK
SVEUČILIŠNI DIPLOMSKI STUDIJ
TEHNIKE, TEHNOLOGIJE I MANAGEMENT U ŠUMARSTVU

FILIP CVETKOVIĆ

NEKA PROMIŠLJANJA O ODRŽIVOSTI RADNE SNAGE U
HRVATSKOM ŠUMARSTVU

DIPLOMSKI RAD

ZAGREB, 2022.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ŠUMARSTVA I DRVNE TEHNOLOGIJE
ŠUMARSKI ODSJEK

NEKA PROMIŠLJANJA O ODRŽIVOSTI RADNE SNAGE U
HRVATSKOM ŠUMARSTVU

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: Filip Cvetković

JMBAG: 0068224529

Datum odobrenja teme: 25. travnja 2022.

Datum predaje rada: 20. rujna 2022.

Datum obrane rada: 28. rujna 2022.

Zagreb, rujan 2022.

DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Naslov	Neka promišljanja o održivosti radne snage u hrvatskom šumarstvu
Title	Some reflections on the sustainability of the workforce in Croatian forestry
Autor	Filip Cvetković
Adresa autora	Rude 89, Samobor
Mjesto izrade	Fakultet šumarstva i drvne tehnologije Sveučilišta u Zagrebu
Vrsta objave	Diplomski rad
Mentor	Prof. dr. sc. Mario Šporčić
Izradu rada pomogao	
Godina objave	2022.
Obujam	31 stranica, 22 grafikona, 2 tablice, 7 navoda literature
Ključne riječi	Šumarstvo, šumski rad, održivost radne snage, položaj radne snage, sjekači,
Keywords	Forestry, forest work, workforce sustainability, position of the workforce , loggers
Sažetak	Šume u Hrvatskoj imaju bogatu povijest gospodarenja. Današnje uzgajanje šuma se temelji na zagrebačkoj školi potrajnog gospodarenja te je za takvu vrstu gospodarenja potrebno imati potrajnu radnu snagu koja će sve zadaće osnivanja, uzgajanja i iskorištavanja šuma raditi pravodobno uz minimalni negativni utjecaj na šumski ekosustav. Vrijeme u kojem trenutno živimo označeno je velikom ponudom poslova te stoga slabije plaćena, fizički teža i opasnija zanimanja ne obiluju velikim interesom radnika za zaposlenjem. Pravovremena i kvalitetna reakcija poslodavaca i drugih dionika koji utječu na zaposlenje u toj struci mogla bi rezultirati promjenom situacije na bolje. Provedeno istraživanje je obuhvatilo šumariju Krapina i šumariju Samobor koje su dijelom uprave šuma Zagreb sve zajedno u sklopu Državnog poduzeća Hrvatskih šuma d.o.o. U istraživanju se tražilo da dobrovoljno ispune anonimnu anketu koja je sastavni dio istraživanja stanja i položaja radne snage u šumarstvu Republike Hrvatske. Upitnik se sastojao od tri djela pitanja gdje su bili obuhvaćeni opći podaci u vezi socioekonomskog statusa (dob, spol, radni staž, razina obrazovanja, veličina mjesta stanovanja, itd.). Kroz drugi dio upitnika postavljala su se pitanja o samom zaposlenju, uvjetima rada te o prednostima i nedostacima vrste posla koji odražuju. Treći dio upitnika nastojao je odgovoriti na pitanja koji su glavni čimbenici za povećano privlačenje i zadržavanje radne snage u šumarstvu. Ovaj rad bavi se analizom prikupljenih podataka te objektivnim prikazom istih. Nastoji se uvidjeti gdje se nalaze glavni problemi ovog kompleksnog pitanja te se predlažu moguća rješenja.
Abstract	Forests in Croatia have a rich history of management. Today's forest cultivation is based on the Zagreb school of sustainable management it is necessary to have a permanent

workforce that will perform all the tasks of establishing, growing and exploiting forests in a timely manner with minimal negative impact on the forest ecosystem. The time in which we currently live is marked by a large offer of jobs and therefore lower paid, physically more difficult and more dangerous professions do not abound with great interest of workers in employment. A timely and high-quality reaction of employers and other stakeholders who influence employment in that profession could result in a change in the situation for the better. The conducted research included the Krapina Forestry and the Samobor Forestry, which are part of the Zagreb Forestry Administration, all together within the State Enterprise Hrvatske šume d.o.o. In the research, they were asked to voluntarily fill out an anonymous survey, which is an integral part of research into the state workforce in forestry of Croatia. The questionnaire consisted of three parts of questions that included general information regarding socioeconomic status (age, gender, length of service, level of education, size of residence place, etc.) in the second part of the questionnaire, questions were asked about the employment itself, working conditions and the advantages and disadvantages of the type of work they do. The third part of questionnaire sought to answer the questions which are the main factors for increased attraction and the retention of the workforce in forestry. This paper deals with the analysis of collected data and objective presentation of the same. An effort is made to see where the main problems of this complex issue lie and possible solutions are proposed.

	IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI	OB FŠDT 05 07
		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, 20. rujna 2022.

Filip Cvetković

Sadržaj

	str.
1. Uvod	1
2. Cilj istraživanja	3
3. Materijali i metode rada	4
4. Rezultati istraživanja	5
4.1. Opći i socioekonomski pokazatelji	6
4.1.1. Opći i socioekonomski podaci – šumski radnici	6
4.1.2. Opći podaci i socioekonomski – stručno, tehničko i dr. osoblje	7
4.2. Posebni podaci – rad u šumarstvu	10
4.2.1. Rad u šumarstvu – šumski radnici	10
4.2.2. Rad u šumarstvu – stručno, tehničko i dr. osoblje	14
4.3. Rekrutiranje i zadržavanje radne snage	18
4.3.1. Rekrutiranje i zadržavanje radne snage - šumski radnici	18
4.3.2. Rekrutiranje i zadržavanje radne snage – stručno, tehničko i dr. osoblje	26
5. Rasprava i zaključci	30
6. Literatura	31

Kazalo tablica

str

Tablica 1. Raspodjela zaposlenika po šumarijama.....	4
Tablica 2. Broj radnika po brojnosti ozljeda (šumski radnici).....	10

Kazalo slika

Slika 1. Veličina naselja po broju stanovnika u kojem žive ispitanici (šumski radnici).....	6
Slika 2. Odnos spolova kod ispitanika (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	7
Slika 3. Veličina naselja po broju stanovnika u kojem žive ispitanici (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	8
Slika 4. Raspodjela broja ispitanika po broju djece (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	8
Slika 5. Doživljaj svog životnog standarda ispitanika (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	9
Slika 6. Prisutnost zdravstvenih teškoća kod ispitanika (šumski radnici).....	11
Slika 7. Mišljenje ispitanika jesu li plaće kod privatnih poduzeća iste djelatnosti veća ili manja (šumski radnici).....	12
Slika 8. Vrijeme potrebno za stjecanje vještina za samostalan i siguran rad u šumarstvu sjekača i traktorista (prema mišljenju šumskih radnika).....	13
Slika 9. Mišljenja o razlozima odabira zaposlenja u šumarstvu šumskih radnika (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	14
Slika 10. Vrijeme potrebno za stjecanje vještina za samostalan i siguran rad u šumarstvu šumskih radnika, sjekača i traktorista (prema mišljenju stručnog, tehničkog i dr. osoblja).....	16
Slika 11. Ocjena odnosa resornog ministarstva i šumskog poduzeća od strane stručnog, tehničkog i drugog osoblja.....	17
Slika 12. Procjena glavnih razloga nedostatka radne snage u šumarstvu RH.....	18
Slika 13. Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika.....	19
Slika 14. Uloga i odgovornost pojedinih dionika za rješavanje problema nedostatka radne snage te regrutiranje i zadržavanje radnika u šumarstvu RH.....	20
Slika 15. Važnost pojedinih čimbenika za uspješnije privlačenje radnika u šumarstvu RH.21	
Slika 16. Važnost pojedinih čimbenika za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu RH.....	22
Slika 17. Važnost pojedinih čimbenika za osiguravanje veće predanosti radnika poslu.....	23
Slika 18. Efikasnost pojedinih načina, tj. kanala regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) radnika.....	24

Slika 19. Stupanj slaganja s općim tvrdnjama o stanju i održivosti radne snage u šumarstvu RH	25
Slika 20. Procjena glavnih razloga nedostatka radne snage u šumarstvu RH (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	26
Slika 21. Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu RH (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	27
Slika 22. Efikasnost pojedinih načina, tj. kanala regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) radnika u šumarstvu RH (stručno, tehničko i dr. osoblje).....	28

1. Uvod

Tradicija gospodarenja šumama u Hrvatskoj ima dugu i bogatu povijest. Načela održivog i potrajnog gospodarenja sežu još u doba Marije Terezije i prvog stručnog udžbenika „Šumski red“ koji je imao zakonsku snagu. Potrajno gospodarenje je temelj hrvatskog šumarstva te se isto načelo održalo sve do danas. Rezultat takvog gospodarenja su prirodne autohtone šume kojima je glavni cilj ispunjavanje opće korisnih funkcija. Opće korisne funkcije šuma svojim širokim spektrom utjecaja, u različitim oblicima pozitivno utječu na svakog pojedinca u Republici Hrvatskoj, ali i šire. Šume u Hrvatskoj bogate su brojnim biljnim i životinjskim vrstama i zajednicama na površinom relativno malom području, što se može pripisati iznimnom geografskom položaju.

Površina šumskog zemljišta u Hrvatskoj iznosi 2.759.039 ha, od čega 2.097.318 pripada Republici Hrvatskoj, a ostalih 661.721 ha je u vlasništvu privatnih šumoposjednika. Obrasla šumska zemljišta kojima se gospodari su nešto manja površinom, odnosno u slučaju trgovačkog društva Hrvatske šume d.o.o. koje gospodari državnim šumama to iznosi 2.024.461 ha.

Kako bi se šumama u Hrvatskoj održivo gospodarilo, a da se maksimalno održava prirodna struktura, potreban je relativno velik broj educiranih radnika na različitim pozicijama djelovanja. Napretkom tehnologija kroz povijest došlo je do postupnog smanjenja potrebne radne snage na poslovima pridobivanja drva, ali i dalje je potreban velik broj šumskih radnika. Educirani šumski radnici su neophodan element pri provođenju šumsko-gospodarskih zahvata koji se primjenjuju u našim šumama.

Za uspješnu šumsku proizvodnju potrebni su šumski radnici koji kvalitetno odrađuju svoj rad te su osposobljeni i motivirani za posao koji obavljaju. Stavovi i mišljenja šumskih radnika imaju značajnu ulogu u postizanju odgovorno i stručno odrađenog rada. Nezadovoljni, nekvalitetni te nestručni radnici negativno utječu na radnu okolinu, gospodarstvo i okoliš u kojem svakodnevno odrađuju svoj posao. Zbog tih faktora od izrazitog značaja je ispitati mišljenja i stavove šumskih radnika kako bi stručnjacima mogli pomoći u upravljanju ljudskim resursima. (Šporčić i dr. 2015.)

Karakteristike rada u šumarstvu, posebice kod pridobivanja drva, označavaju velika fizička opterećenja s čestim ozljedama koja nerijetko završavaju fatalnim posljedicama. S druge strane šumarstvo kao poziv i zanimanje u posljednje vrijeme je izrazito nepopularno te tako društvo na sjekače i šumare općenito gleda kao ljude koji uništavaju i devastiraju prirodu. Naravno, s tim teretom koje ovaj poziv nosi teško je motivirati i potaknuti mlade ljude na bavljenje tom strukom. Kao značajan čimbenik u poslovanju svakog poduzeća ističe se motiviranost i zadovoljstvo zaposlenika (Šporčić i dr. 2010).

U Hrvatskim šumama d.o.o. u 2021. godini bilo je zaposleno 7.963 radnika, od toga 5768 zaposlenih po šumarijama, 1091 zaposlenik u stručnim službama, 895 njih u radnim jedinicama te 209 zaposlenika u direkciji. Što se tiče radnika prema karakterističnim zanimanjima, 1440 se odnosi na šumske radnike sjekače, 1155 na šumske radnike, 963 na

pomoćnike revirnika, 592 na revirnike i 631 njih radi kao čuvar šume (Hrvatske šume d.o.o. 2021).

Da su problem radne snage prepoznale i Hrvatske šume, dokaz je porast ulaganja u 2021. godini na obrazovanje i usavršavanje radnika. Dok je 2020. godine utrošeno 463 tisuće kuna, u 2021. godini je to iznosilo 900 tisuća kuna na svim strukturnim razinama. Za pretpostaviti je da su ti iznosi nedostatni i da bi za rješenje problema trebalo pristupiti s daleko većim ulaganjima (Hrvatske šume d.o.o. 2021).

Slučaj nedostatka radne snage u šumarstvu nije prisutan samo u Hrvatskoj. U prilog tome govori činjenica da se u Europi tijekom razdoblja od 2008.-2016. godine broj šumarskih radnika smanjio za 18% (Mijoč i dr. 2021).

U znaku navedenih problema s kojima se šumarstvo susreće treba iznaći rješenje. Temeljitom analizom i shvaćanjem gdje se nalazi problem može se pristupiti rješavanju istog. Postojeći šumski radnici te zaposlenici u tom zanimanju na drugim pozicijama svojim iskustvom i viđenjima itekako mogu pomoći u prikupljanu informacija koje su neophodne kako bi se došlo do rezultata koji bi nas naveli na izvor problema i moguća rješenja.

2. Cilj istraživanja

Svrha istraživanja je analizirati stanje i položaj zaposlenika u Šumarstvu Hrvatske. Istraživanje se odvijalo pomoću anketnog upitnika koji se provodio među zaposlenicima šumarije Krapina i šumarije Samobor.

Naglasak je stavljen na proizvodne radnike (sjekače, traktoriste...) te su se pitanja bazirala oko tih vrsta poslova. Šumski radnici su popunjavali prilagođenu anketu za svoja radna mjesta dok je stručno, tehničko i dr. osoblje šumarija rješavalo anketu u većem dijelu vezanu za radna mjesta šumskih radnika. Tako je naglasak stavljen na proizvodne radnike jer oni i predstavljaju najveći izazov u osiguranju neophodne radne snage u šumarstvu RH

Cilj je bio saznati od zaposlenika njihov socioekonomski status, koliko dugo rade na određenom poslu te pod kakvim uvjetima. Koji je bio njihov motiv zaposlenja te kako vide budućnost svog radnog mjesta.

Kroz zadnji dio upitnika pitalo se kako sudionici ankete procjenjuju razloge nedostatka radnika u šumarstvu, što ograničava nova zapošljavanja, koga ocjenjuju najodgovornijim u tim segmentima te kakva su njihova mišljenja i stavovi o tome na koji način bi trebalo popraviti radne uvjete na njihovim poslovima, a u svrhu snažnijeg privlačenja novih radnika.

S prikupljenim podacima poduzeta je objektivna analiza kako bi se prikazalo realno stanje i mišljenje sudionika ovog istraživanja te da bi se zatim izvukli zaključci koji nam ukazuju na probleme i smjer rješavanja tih problema.

3. Materijali i metode izrade

Prikupljanje podataka se provodilo pomoću anketnih upitnika koji su prethodno izrađeni na Fakultetu šumarstva i drvne tehnologije. Izrađene su dvije verzije upitnika, jedna namijenjena za zaposlene na mjestima šumskih radnika (sjekača, traktorista i uzgojnih radnika) dok je druga verzija namijenjena za stručno, tehničko i dr. osoblje (upravitelji, revirnici, lugari, stručni suradnici, administrativno osoblje te ostalo tehničko osoblje).

Zaposlenici dviju šumarija (Krapina i Samobor) bili su zamoljeni da pristupe popunjavanju anonimnih ankete te uz njihov pristanak ankete su provedene među zaposlenicima.

Ankete su osobno odnijete u svaku od šumarija te uz pomoć i dobru volju zaposlenika su raspoređene među njihovim kolegama. Naknado su prikupljene i dostavljene nazad na analizu rezultata. Upitnici su se provodili kroz 6. i 7. mjesec 2022. godine te su rezultati obrađeni u kolovozu i rujnu iste godine.

Sama anketa je podijeljena u tri zasebna dijela. U prvom dijelu se od ispitanika tražilo da navedu podatke kao što je njihova dob, spol, godine staža, veličina naselja u kojem žive, stupanj obrazovanja koji posjeduju. Zatim, kakav je njihov bračni status, da li imaju djece, brojnost domaćinstva u kojem žive, da li ostvaruju dodatne prihode osim plaće na ovom radnom mjestu, te da li žive u vlastitoj kući i kako bi ocijenili svoj životni standard.

Drugi dio se bavio posebnim podacima njihovog zaposlenja u šumarstvu te su u tom dijelu upitnika prisutne najveće razlike između dvije ranije navedene verzije. U tom se dijelu pitalo na kojem su radnom mjestu zaposleni, da li su primljeni na neodređeno vrijeme, jesu li članovi Sindikata zaposlenika u šumarstvu, da li redovito obavljaju liječničke preglede i koriste zaštitna sredstva na radilištu. Ovaj dio je obuhvatio i pitanja vezana uz prednosti i nedostatke posla koje obavljaju te kako vide budućnost svog radnog mjesta.

Kroz treći dio upitnika se provlače pitanja kako gledaju na nedostatak radne snage u šumarstvu RH, koji su glavni razlozi tog nedostatka, na koji način bi se radnici mogli zadržati na radnim mjestima, te koji dionik vezan uz šumarstvo bi bio najodgovorniji za bilo kakva djelovanja ili nedjelovanja u rješavanju tih problema. Upitani su da i procijene razloge zbog koji bi interes za zaposlenjem porastao te što bi trebalo osigurati radnicima kako bi bili predaniji poslu.

Pitanja su konstruirana na način da su ispitanici dodjeljivali ocjene kako bi odredili utjecaj pojedinih čimbenika i razloga ili se u ostatku pitanja mogao zaokružiti neki od ponuđenih odgovora.

4. Rezultati istraživanja

Provođenje anketnih upitnika odvijalo se u dvije šumarije Uprave šuma Zagreb, u šumariji Krapina koja veličinom spada u srednje šumarije, te u šumariji Samobor koja se ubraja u male šumarije.

Ankete su u fizičkom obliku uručene svakoj šumariji, a pristupanje ispunjavanju ankete bilo je dobrovoljno od svakog zaposlenika. Odaziv na rješavanje anketa ukupno iznosi 74,41%, točnije u šumariji Krapina odaziv iznosi 86,66%, dok u šumariji Samobor iznosi 46,15%.

U šumariji Krapina anketu je ispunilo 26 zaposlenika, od čega 12 šumskih radnika te 14 djelatnika koji pripadaju stručnom, tehničkom i drugom osoblju. Inače, šumarija Krapina broji 30 zaposlenika koji su ravnomjerno podijeljeni na šumske radnike i stručno, tehničko i dr. osoblje. Šumski radnici su podijeljeni na 6 sjekača, 2 traktorista i 7 uzgojnih radnika. Oni su dio proizvodnog odjela, stoga vrše sječu, izradu i izvlačenje na području šumarije Krapine te na području ostalih šumarija koje spadaju pod Upravu šuma Zagreb. Stručno, tehničko i dr. osoblje čini upravitelj i 3 revirnika, a ostatak čini tehničko i administrativno osoblje.

Šumarija Samobor broji 13 zaposlenika od čega njih 4 pripada šumskim radnicima, a ostatak se odnosi na stručno, tehničko i drugo osoblje. Šumski radnici u šumariji Samobor rade isključivo na poslovima uzgojnih radova i ne vrše radove siječe, izrade i izvlačenja. Raspodjela zaposlenika je vidljiva u tablici 1.

Ankete su među ispitanicima u potpunosti provedene u fizičkom obliku. Odgovori na pitanja iz anketa su uneseni u MS Excel gdje su ujedno i obrađeni rezultati i na temelju toga izrađene tablice, kao i grafički prikazi. U rezultatima se nalazi istraživanja ne prikazuju odvojeno po šumarijama, zbog relativno malog broj ispitanika u Šumariji Samobor. Odvojeno se pak prikazuju rezultati za dvije grupe ispitanika – šumske radnike te stručno-tehničko osoblje.

Tablica 1. Raspodjela ispitanika po šumarijama.

ŠUMARIJA	ŠUMSKI RADNICI	STRUČNO, TEHNIČKO I DR. OSOBLJE
Krapina	12	14
Samobor	1	5
Ukupno	13	19

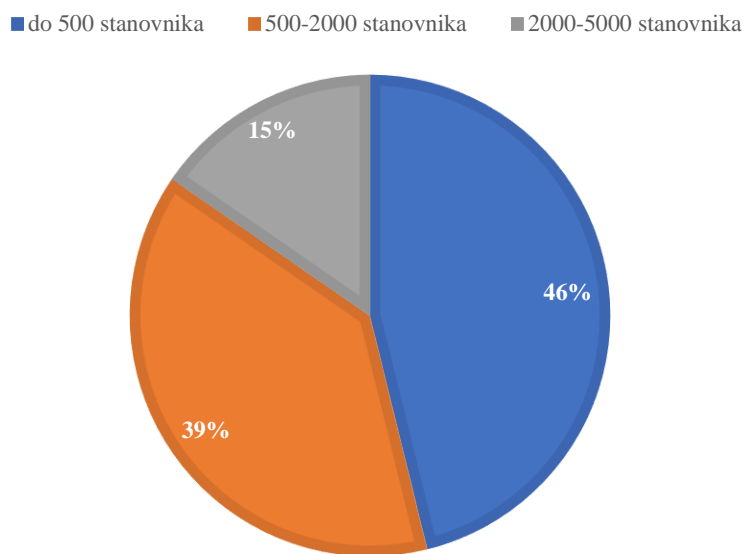
4.1. Opći i socioekonomski pokazatelji

4.1.1. Opći i socioekonomski podaci – šumski radnici

Svi ispitanici zaposleni na poslovima iskorištavanja i uzgojnih radova u šumarstvu su muškarci. Životna dob kod sjekača se kreće između 26 i 57 godina života, dok ukupni prosjek godina iznosi 48,4 godine. Ako promatramo medijan prosjeka godina, koji iznosi 54 godine, vidljivo je da je mladih zaposlenih svega nekoliko i da prevladava starija dob zaposlenika.

Prosjek radnog staža iznosi 28,1 godinu, odnosno 27,5 godina na poslovima u šumarstvu. Većina radnika je kao prvo zaposlenje odabrala posao u šumarstvu te je ostala vjerna tom zanimanju.

Ispitanici većinom stanuju u manjim sredinama oko grada Krapine i Samobora. Krapinu čini 23 naselja, a Samobor 77 naselja, te su oba vrlo razvedena područja s puno naselja i malim brojem stanovnika.



Slika 1. Veličina naselja po broju stanovnika u kojem žive ispitanici (šumski radnici)

Od 13 šumskih radnika, dvoje ih je završilo srednju školu, a 11 ih je završilo samo osnovnu školu. Istom raspodjelom dvoje je izjavilo da nisu u bračnoj zajednici, dok ostatak živi u braku. Broj djece se po ispitaniku se kreće od 1 do 3 (prosječno dvoje), a samo jedan ispitanik je izjavio da nema djece.

U obiteljima ispitanika živi od 1 do 6 članova, prosječno 3,7 njih, a zaposlena su 2 člana po domaćinstvu. Svi ispitanici su izjavili da nemaju nikakva ili neznčajna primanja osim plaće

koju zarađuju kao zaposlenici Hrvatskih šuma. Također, svi redom žive u vlastitim kućama i stanovima što može objasniti dostatnost prihoda od primarnog zaposlenja.

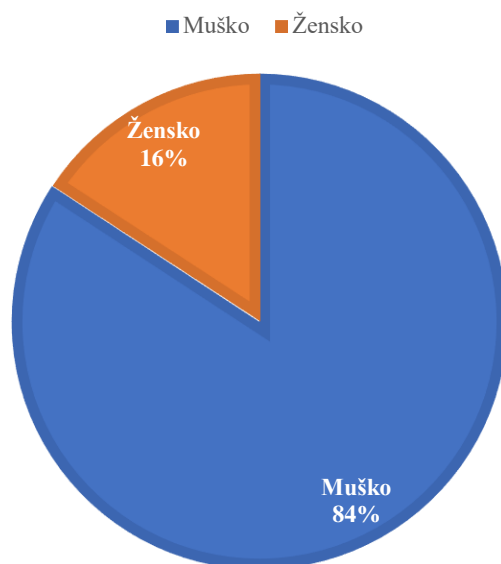
Što se tiče konzumiranja alkoholnih pića, 8 od 13 ih je izjavilo da nikad ne konzumira alkohol, a tek njih petero ga ponekad konzumiraju. Radi se o vrlo opasnim poslovima u ponekad ekstremnim uvjetima te je neophodno da su šumski radnici trezveni i bistrog uma. Četvero od njih ukupno 13 redovito puši.

Životni standard većinom su ocijenili kao prosječan, dok njih nekoliko je izjavilo da žive ispod prosjeka, no u tom slučaju uvijek se radilo o većoj obitelji s 5 do 6 članova, što se može objasniti većim rashodima od manjih domaćinstava s manjim brojem članova.

4.1.2. Opći podaci i socioekonomski – stručno, tehničko i dr. osoblje

Zaposleni na poslovima stručnog i tehničkog osoblja također pokazuju višu prosječnu starosnu dob. Ona iznosi 51 godinu, dok je medijalna vrijednost još veća i ona iznosi 55 godina. Dakle, možemo govoriti o neznatnom broju novozaposlenih na tim poslovima u posljednje vrijeme. Također, po detaljnom uvidu u dob, možemo vidjeti da je čak 3 od 19 ispitanika u dobi između 60 i 65 godina, te su samim time vrlo blizu odlaska u mirovinu. Neminovno je da će u skorijem vremenu doći do potrebe za novom radnom snagom i novim zapošljavanjem.

Što se tiče raspodjele prema spolu ispitanika, 3 od 19 ispitanika su žene, a postotni udjeli su vidljivi u grafu 2. Šumarstvo je tradicijski muško zanimanje zbog nekad surovih radnih uvjeta i potrebe za većom fizičkom snagom i izdržljivošću, no na poslovima inženjera, tehničara i dr. osoblja nema zapreka da žene budu ravnomjerno zastupljene. Popularizacija šumarskog zanimanja kod žena mogla bi doprinijeti tom izjednačenju.

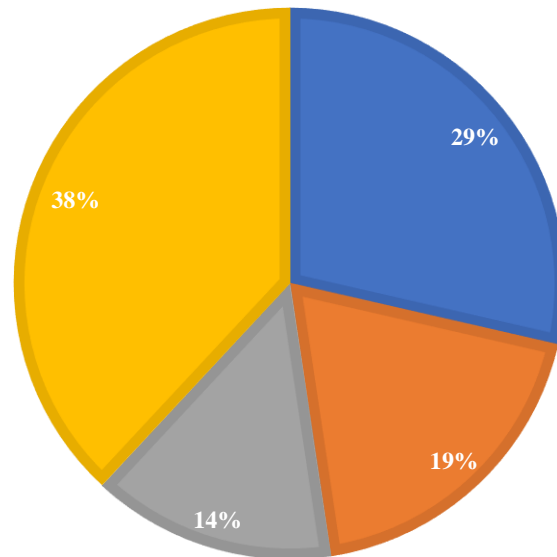


Slika 2. Odnos spolova kod ispitanika (stručno, tehničko i dr. osoblje)

Radni staž je sličan kao i kod šumskih radnika te prosječno iznosi 28,1 godinu, odnosno staž u šumarstvu je 26,7 godina.

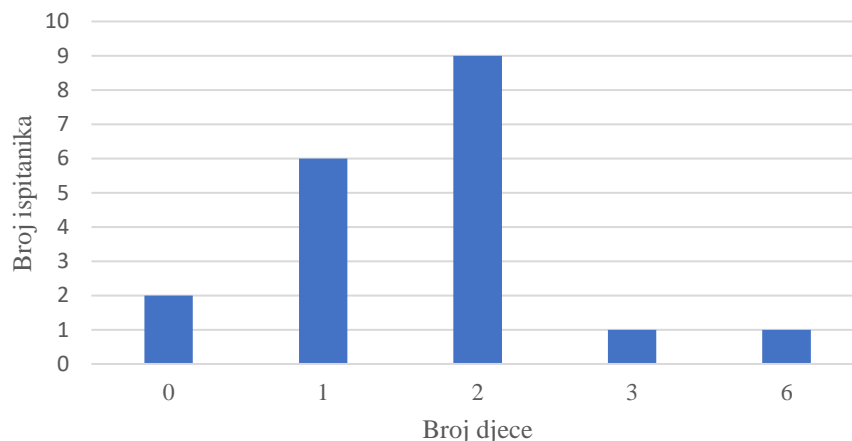
Prema veličini naselja gdje ispitanici stanuju može se primijetiti da zaposleni na poslovima stručnog, tehničkog i dr. osoblja stanuju u naseljima s većim brojem stanovnika. Njih 38% stanuje u naseljima većim od 5000 stanovnika, a jedan od vjerojatnih razloga su veća primanja na inženjerskim i stručnim poslovima.

■ do 500 stanovnika ■ 500-2000 stanovnika ■ 2000-5000 stanovnika ■ više od 5000 stanovnika



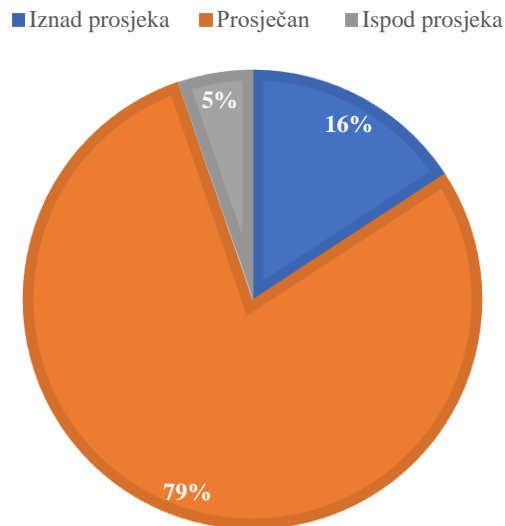
Slika 3. Veličina naselja po broju stanovnika u kojem žive ispitanici (stručno, tehničko i dr. osoblje)

U ovom dijelu radi se o ispitanicima koji su zaposleni na radnim mjestima koja zahtijevaju veću razinu obrazovanja u odnosu na poslove šumskih radnika, pa shodno tome njih 11 je završilo srednju školu, dok je 8 njih steklo fakultetsko obrazovanje. Troje od 19 ne živi u braku, a prosječno gledano imaju 1,7 djeteta što je manje u odnosu na ispitanike zaposlene na poslovima šumskih radnika.



Slika 4. Raspodjela broja ispitanika po broju djece (stručno, tehničko i dr. osoblje)

U domaćinstvu prosječno živi 4,1 član, a prosječno je zaposleno njih 2,5. Dvoje ispitanika je izjavilo da ima značajne dodatne prihode, dvoje ima neznčajne, dok ostatak nema nikakve dodatne prihode osim primitka na primarnom zaposlenju. Za primijetiti je da također svi ispitanici žive u vlastitim kućama i stanovima i s te strane nemaju mjesečni izdatak za stanarinu, osim možda u obliku kredita. Standard kojim žive većinom su ocijenili kao prosječan, no njih 3 živi iznadprosječno, dok jedan ispitanik svoje materijalno stanje ocjenjuje kao ispodprosječno.



Slika 5. Doživljaj svog životnog standarda ispitanika (stručno, tehničko i dr. osoblje)

4.2. Posebni podaci – rad u šumarstvu

4.2.1. Rad u šumarstvu – šumski radnici

Drugi dio ankete sastojao se od pitanja vezanih uz rad u šumarstvu. Cilj je bio saznati koje sve poslove ispitanici obavljaju kao zaposlenici Hrvatskih šuma, na koji način je rad na radilištima organiziran, osigurava li poslodavac redovite liječničke preglede i osigurava li adekvatnu zaštitu na radu. Nadalje, koji je bio motiv kod odabira zaposlenja, kako ocjenjuju svoj posao, mišljenje kako ih okolina gleda s obzirom na vrstu posla, da li misle da dobivaju dovoljnu naknadu za svoj rad, odnosno bi li kod drugih poslodavaca imali bolje radne uvjete, te što misle o budućnosti svojih radnih mjesta, kao i poduzimaju li Hrvatske šume dobre korake što se tiče privlačenja nove radne snage.

U ovom dijelu diplomskog rada obrađeni su i prikazani podaci koje su iznosili ispitanici zaposleni na mjestima šumskih radnika.

Radilo se isključivo o zaposlenicima Hrvatskih šuma d.o.o., a prvo se pitanje odnosilo na kojim poslovima rade kao šumski radnici. Ponuđeni odgovori su bili rade li na poslovima sjekača, traktoriste, kopčaša ili nekim drugim poslovima. Najviše njih 6 je navelo da rade na poslovima uzgojnih radnika, dvoje ih rade kao sjekači, jedan kao pomoćnik revirnika, dok njih četvero radi na poslovima šumskog radnika. Pošto se radi redom o ispitanicima starije dobi, za zaključiti je da rade na radovima uzgajanja ili kao pripomoć na poslovima doznake te ostalim fizički manje teškim poslovima.

Na pitanje kada bi mogli birati poslodavca i koga bi najradije odabrali, svi su odgovorili da bi radili u državnom poduzeću, odnosno odabrali bi istog poslodavca kod kojeg i trenutno rade. Tek dvoje od 13 ispitanika je promijenilo poslodavca u svom radnom stažu što daje za zaključiti da su zaposlenici relativno zadovoljni poslodavcem i ne osjećaju potrebu za promjenom.

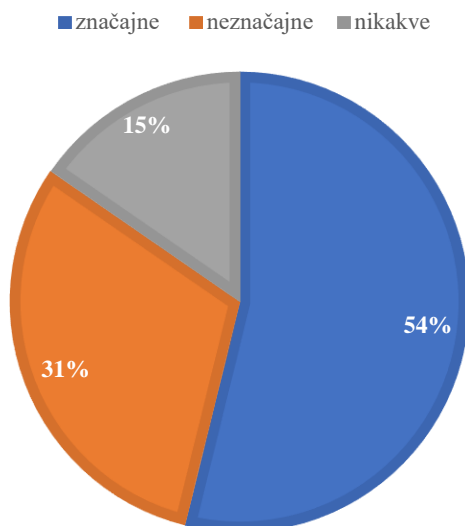
S obzirom na trajanje ugovora svi su zaposleni na neodređeno vrijeme što im daje određenu sigurnost, a samim time i manju potrebu i želju za promjenom poslodavca. Također, svi šumski radnici su članovi Sindikata zaposlenika u šumarstvu.

Nakon reda pitanja o samom zaposlenju, uslijedio je dio u kojem su se prikupljali podaci o samim uvjetima na poslu i radilištu. Svi zaposleni na radovima sječe su izjavili da rade s drugim sjekačem u paru, dok zaposleni na uzgojnim radovima rade u paru ili u grupama s drugim uzgojnim radnicima. Nekolicina zaposlenih na uzgojnim radovima nije se izjasnilo kakav je princip organizacije rada pa se može samo pretpostaviti da također rade u paru i grupama ili su ponekad i sami na radilištu.

Ozljede na radu, profesionalna oboljenja, smanjena radna sposobnost i smrtni slučajevi pokazatelji su razine sigurnosti i djelotvornosti zaštite radnika (Šporčić i Sabo 2002). Prema tome upotreba propisane zaštitne opreme morala bi biti prioritet svakog poslodavca i zaposlenika na šumskim radilištima. Većina zaposlenika je izjavila da redovito koristi zaštitna

sredstva dok je samo jedan ispitanik izjavio da je povremeno upotrebljava, iako su svi potvrdno odgovorili da im poslodavac redovito osigurava zaštitna sredstva.

Zanimljiva i zabrinjavajuća činjenica je da tek 15 % ispitanika ne osjeća nikakve zdravstvene teškoće, dok ostalih 85 % osjeća neznačajne ili značajne poteškoće. Taj podatak dovodi u pitanje čini li se dovoljno po pitanju zaštite na radu i same kontrole radnika, te primjenjuju li strogo propisane upute.



Slika 6. Prisutnost zdravstvenih teškoća kod ispitanika (šumski radnici)

Tek jedan od 13 radnika izjavio je da nije do sada imao ozljeda na radu, dok ostatak ima barem jednu do tri ozljede, što je i prikazano u tablici 1. To je još jedan od dokaza da se radi o vrlo opasnom zanimanju.

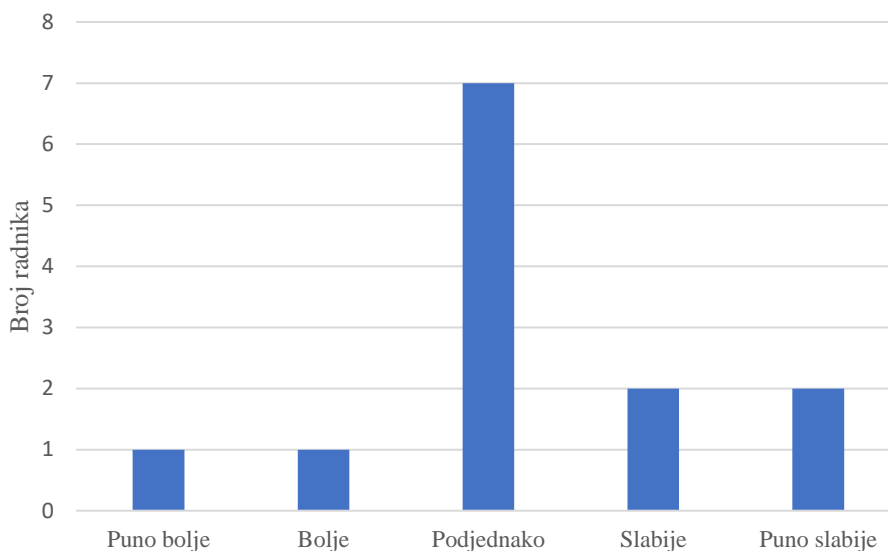
Tablica 2. Broj radnika po brojnosti ozljeda (šumski radnici)

Broj ozljeda	0	1	2	3
Broj radnika	1 (7,7%)	5 (38,5%)	6 (46,2%)	1 (7,69%)

Profesionalne bolesti također predstavljaju veliki problem u šumarstvu, pa je tako bitna redovitost provođenja liječničkih pregleda. Svi zaposlenici su izjavili da redovito odlaze na sistematske preglede.

Topli obrok poslodavac ne osigurava na radilištu nego ga, prema izjavama ispitanika, dobivaju u obliku novčanog dodatka. Organizacija svakodnevnog odlaska na radilište se odvija prijevozom poslodavca (kombijem), dok je tek jedan ispitanik izjavio da kombinira prijevoz poslodavca i vlastiti prijevoz.

Zanimljiv je podatak u kojem ispitanici iznose svoje mišljenje jesu li bolje ili lošije plaćeni u Hrvatskim šumama d.o.o. od svojih kolega koji rade isti posao kod privatnika. Više od polovice smatra da bi bili jednako plaćeni kod privatnika kao što su i sada u državnom poduzeću, četvero ih smatra da su plaće u privatnim poduzećima tog tipa slabije ili puno slabije, dok dvoje ispitanika misli da bi bili bolje plaćeni kod privatnika.



Slika 7. Mišljenje ispitanika jesu li plaće kod privatnih poduzeća iste djelatnosti veća ili manja (šumski radnici)

Kod pitanja imaju li članove uže ili šire obitelji koji su još radno aktivni u šumarstvu, tek ih je troje odgovorilo potvrdno. Kada su odabirali zaposlenje u šumarstvu, velika većina, točnije njih 9 je izjavilo da nisu mogli naći drugi posao. Dvoje njih je imalo članove uže obitelji koji su ih potaknuli na bavljenje poslom u istoj struci, a tek dvoje ispitanika je kao razlog zaposlenja u šumarstvu navelo sviđanje i pozitivne ocjene te struke.

Do posla su ispitanici dolazili skoro podjednako preko preporuke i preko natječaja, samo jedan ispitanik je do zaposlenja došao preko zavoda za zapošljavanje.

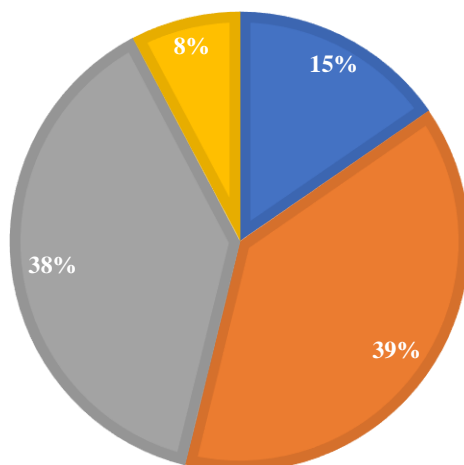
Najviše njih je navelo rad na svježem zraku i u prirodi kao glavnu prednost posla, četvero ih smatra da je to izazovan posao te iziskuje radnika koji je vješt i sposoban, jedan ispitanik je naveo redovitost plaće kao prednost, dok jedan ispitanik ne vidi nikakve prednosti u ovom poslu.

Rad u šumarstvu je poznat kao fizički naporan i zahtjevan, a isto tako ima i druge nedostatke. Tako je 11 ispitanika kao glavni nedostatak navelo fizičku zahtjevnost posla, a dvoje njih smatra da je to loše cijenjen i plaćen posao. Neki su još kao nedostatak dodali da je to opasan posao s učestalim ozljedama i da je udaljenost od obitelji i kuće također negativni faktor zbog odlaska na radilišta koja znaju biti udaljena i više desetaka kilometara od lokalne šumarije. Naime, nema svaka šumarija svoju jedinicu za sječu pa zato one koje imaju „posuđuju“ svoje timove na područja drugih šumarija kada je to potrebno.

Radnici koji su rješavali ankete imaju dugogodišnje iskustvo u poslovima sječe, izrade, privlačenja drva, te u uzgojnim radovima i slično. Tako mogu veoma dobro procijeniti koliko je potrebno vremena za stjecanje vještina za samostalan rad sjekača i traktorista.

Da bi sjekači ili traktoristi bili sposobni za samostalan rad potrebno je 1 do 3 godine, prema mišljenju 77 % ispitanika. Oko 15 % ih smatra da je dovoljna jedna godina, a tek 1 ispitanik misli da bi stjecanje vještina trebalo potrajati 3 do 5 godina.

■ do 1 godine ■ 1-2 godine ■ 2-3 godine ■ 3-5 godina



Slika 8. Vrijeme potrebno za stjecanje vještina za samostalan i siguran rad u šumarstvu sjekača i traktorista (prema mišljenju šumskih radnika)

Kod pitanja što misle o tome kako njihova okolina i društvo vidi posao kojim se bave, mišljenja šumskih radnika su podijeljena. Šestero ih smatra da okolina na njihov posao gleda kao manje vrijedan, dok petero smatra da društvo gleda šumarstvo jednako kao i svako drugo zanimanje. Tek po jedan ispitanik smatra da okolina gleda na njegovo zanimanje s velikim poštovanjem ili da ga vide kao osobu koja radi zanimljiv i uzbudljiv posao.

Osjećaj ispitanika zbog posla koji rade je različit, no većina ih se osjeća zadovoljno, odnosno njih sedmero, četvero je ravnodušno dok je dvoje nezadovoljno. Vrlo zadovoljnih i vrlo nezadovoljnih ispitanika nije bilo.

Svi su svoju predanost radu ocijenili kao visoku ili osrednju. Najviša zabrinutost kod bavljenja svojim poslom vlada od mogućnosti ozljeda i bolesti koje bi ih mogle zadesiti. Manje od polovine njih brine niska plaća kao faktor zabrinutosti.

Kada je došlo do pitanja da li bi svojoj djeci preporučili posao sjekača, traktoriste ili slično, prevladao je odgovor „nikada“, s udjelom od 92 %. Taj podatak može izazvati zabrinutost za budućnost interesa novih radnika, ali takav odgovor može se razumjeti, jer ipak se radi o vrlo zahtjevnom i opasnom poslu koji je možda i premalo vrednovan samim osobnim dohocima.

Zabrinutost se može izraziti i za trenutno zaposlene jer ih je čak sedmero izjavilo da bi voljelo raditi neki drugi posao. Četvero bi ih izabralo isti posao, jedan ispitanik je u aktivnoj potrazi za drugim poslom, dok je jedan ispitanik u postupku odlaska s trenutnog posla, no radi se o osobi koja je pred mirovinom.

Većina ispitanika ne bi napustila Republiku Hrvatsku zbog zaposlenja u nekoj stranoj državi, troje bi ih to učinilo, a tek jedan ispitanik bi radio isti posao u inozemstvu. U sljedećih nekoliko godina 11 ispitanika misli da im se položaj na radu neće promijeniti, a dvoje ih misli da će se čak pogoršati.

4.2.2. Rad u šumarstvu – stručno, tehničko i dr. osoblje

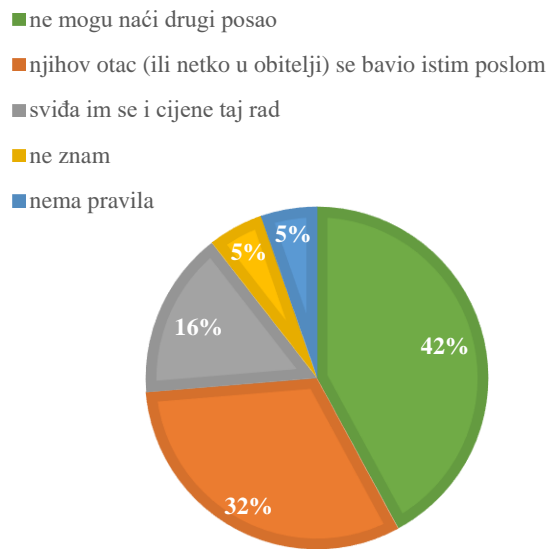
Drugi dio upitnika za stručno tehničko i dr. osoblje obuhvatio je pitanja vezana uz same zaposlenike na tom radnom mjestu, odnosno na kojem radnom mjestu rade, te jesu li zaposleni na određeno ili neodređeno. Pošto je anketa primarno usmjerena na šumske radnike, glavina pitanja i u ovom dijelu upitnika odnosila se na zaposlenike na tim poslovima.

Sedmero ispitanika koji su sudjelovali u ovom dijelu ankete radi na poslovima lugara i poslovođa, dakle dijelom su tehničkog osoblja. Po troje ispitanika radi na poslu upravitelja šumarije ili odjela i na administrativnim poslovima. Petero ih je dijelom stručnog osoblja te rade kao revirnici ili stručni suradnici. U anketi je sudjelovala i jedna spremačica.

Kao što je to slučaj i kod šumskih radnika, i ovdje su svi zaposlenici primljeni na neodređeno vrijeme. Dvoje ispitanika nisu članovi sindikata, dok preostali jesu. Nakon ovih općenitih pitanja uslijedila su pitanja vezana za šumske radnike.

Jednako kao i šumski radnici, svi članovi tehničkog i stručnog osoblja su odgovorili da se šumski radnici redovito upućuju na propisane liječničke preglede, da im se redovito osigurava osobna zaštitna oprema te im se umjesto toplog obroka isplaćuje novčani dodatak.

Vezano uz prijevoz radnika na radilište, 18 ih je navelo da se radnici prevoze kombijem poslodavca, a tek 1 odgovara da šumski radnici koriste vlastiti prijevoz u tu svrhu. Kod pitanja što misle koji je razlog zbog kojeg šumski radnici odabiru to zaposlenje, mišljenja su podijeljena. Najviše njih (42 %) smatra da šumski radnici ne mogu naći drugi posao i misle da je to glavni razlog njihovog odabira zanimanja. Oko 32 % ih smatra da su se odlučili za taj posao zbog utjecaja njihove bliže obitelji jer se netko od njih već bavio tim zanimanjem. Tek 16 % ispitanika je mišljenja da šumski radnici odabiru taj posao iz razloga što cijene taj rad i sviđa im se.



Slika 9. Mišljenja o razlozima odabira zaposlenja u šumarstvu šumskih radnika (stručno, tehničko i dr. osoblje)

Šumarija najčešće dolazi do novih sjekača i traktorista putem natječaja, smatraju ispitanici. Njih šestero misli da je to preko Zavoda za zapošljavanje, jedan zaposlenik smatra da se to događa prelaskom radnika od drugih poduzetnika koji se bave istom djelatnošću, a također jedan zaposlenik smatra da se do novih šumskih radnika ne dolazi nikako.

Kao glavnu prednost posla u šumarstvu (sjekača i traktorista) 11 ispitanika navodi izazovnost posla koji traži vještog radnika. Njih petero smatra da je to rad u prirodi i na svježem zraku, nekolicina smatra da je u pitanju dobra plaća, dok neki jednostavno navode da taj posao nema prednosti.

Za glavni nedostatak posla ispitanici navode da je to fizički težak posao (15 ispitanika), sedmero njih misli da je to riskantan posao s učestalim povredama (7 ispitanika), a ostatak da je to slabo cijenjen i plaćen posao (1 ispitanik).

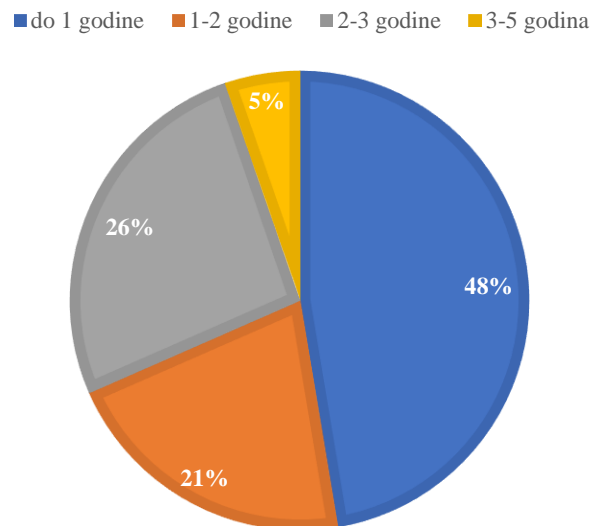
Prema mišljenju ispitanika, posao šumskog radnika okolina smatra jednako vrijednim poslom kao i svaki drugi, a njih petero misli da okolina na taj posao gleda kao manje vrijedan. Tek jedan ispitanik misli da okolina taj posao vidi kao zanimljiv i uzbudljiv.

Mogućnost bolesti i ozljeda navodi se kao najveća briga kod posla šumskih radnika, dok je druga bojazan od niskih primanja. Nijedan ispitanik nije naveo da ga brine neredovitost plaće ili strah od gubitka posla, stoga možemo zaključiti da su po tom pitanju sigurni.

Petnaestero ispitanika misli da se položaj sjekača, traktorista i uzgojnih radnika u sljedećih nekoliko godina neće mijenjati, a njih četvero smatra da će se položaj čak i pogoršati.

Osposobljavanje radnika u šumarstvu je izuzetno bitno. Kako bi imali konstantan priljev educirane radne snage, u Republici Hrvatskoj bi trebalo osnovati Centar za obučavanje šumskih radnika. Takvog je mišljenja 15 ispitanika, dok njih četvero smatra da je postojeći način dobar.

U odnosu na šumske radnike koji misle da je za osposobljavanje sjekača i traktorista za siguran i samostalan rad najčešće dovoljno 1-2 godine, stručno, tehničko i drugo osoblje smatra da je za navedeno najčešće dovoljno do jedne godine rada. Njih četvero misli da je za stjecanje istih vještina potrebno 1-2 godine, petero smatra da je dovoljno 2-3 godine, a tek jedna osoba misli da bi za isto bilo potrebno 3-5 godina.



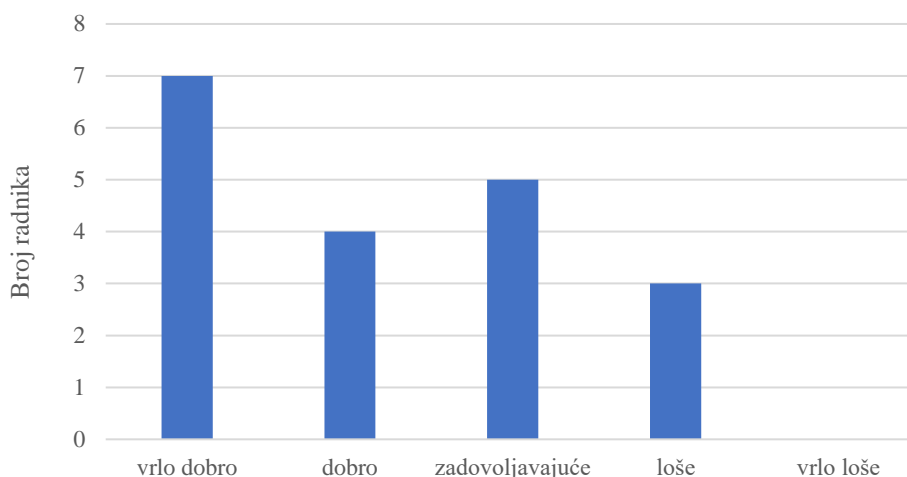
Slika 10. Vrijeme potrebno za stjecanje vještina za samostalan i siguran rad u šumarstvu šumskih radnika, sjekača i traktorista (prema mišljenju stručnog, tehničkog i dr. osoblja)

Da poduzetnici i obrtnici koji se bave istim poslovima u šumarstvu plaćaju i vrednuju svoje radnike podjednako ili slabije u odnosu na Hrvatske šume, smatra sedmero ispitanika. Njih troje misli da su plaće kod privatnika bolje, a jedan ispitanik misli da su plaće puno slabije.

Nijedan ispitanik ne misli da bi izvođenje radova u šumama u potpunosti trebalo prepustiti privatnim poduzećima. Ostatak ispitanika je podijeljenog mišljenja između toga da bi se izvođenje radova trebalo u cijelosti (6 ispitanika) ili u većem (11 ispitanika) odnosno manjem (2 ispitanika) obujmu odvijati uz vlastite kapacitete Hrvatskih šuma d.o.o.

S obzirom da u današnje vrijeme Hrvatske šume velik dio poslova pridobivanja drva prepuštaju preko natječaja privatnim poduzetnicima, komunikacija među njima je učestala, stoga je bitno da su odnosi nenarušeni. Iako samo jedan radnik smatra da je njihova suradnja loša, ostatak (6 ispitanika) je vidi kao vrlo dobru, četvero kao dobru, te osmero kao zadovoljavajuću.

Odnos resornog ministarstva sa šumskim poduzećem u kojem rade ispitanici su ocijenili na različite načine. Oko 37 % ispitanika misli da je taj odnos vrlo dobar, 21 % ga smatra dobrim, 26 % zadovoljavajućim, a 16 % ga ocjenjuje kao loš. Niti jedan zaposlenik nije taj odnos ocijenio kao vrlo loš. Raspodjela ispitanika po ocjeni odnosa je vidljiva u Slici 11.



Slika 11. Ocjena odnosa resornog ministarstva i šumskog poduzeća od strane stručnog, tehničkog i drugog osoblja

Što se tiče novih ulaganja u opremu i ljude (kapacitete za izvođenje radova u šumi), sedmero ih smatra da njihova šumarija to planira učiniti, dok je njih jedanaestero izjavilo da to uopće ne ovisi o šumariji.

Nešto više od polovice ispitanika (njih 11) smatra da Hrvatske šume, kako bi motivirale i privukle šumske radnike, dodatno pružaju materijalne beneficije, odnosno nagrade za rad (bonusi, dodaci itd.). Petero zaposlenika smatra da pružaju beneficije u obliku zdravstvenog, životnog i socijalnog osiguranja, dok njih troje misli da ne pružaju ništa od navedenog po čemu možemo zaključiti da nisu dodatno motivirani za svoj rad.

Budućnost poslovanja i položaja poduzeća u kojem rade, prema ispitanicima neće se značajnije mijenjati. Tek njih troje misli da će poduzeće rasti i napredovati, a četvero da će se stanje još i pogoršati.

4.3. Rekrutiranje i zadržavanje radne snage

U trećem dijelu ankete pitanja su usmjerena na problem privlačenja i zadržavanja radne snage (sjekača i traktorista) u šumarstvu. Ovaj dio ankete je bio jednak za obje grupe ispitanika. Pomoću nalaza ovog dijela ispitivanja cilj nam je bio saznati koji su glavni razlozi za nedostatak radne snage, zašto je teško zadržati novozaposlene radnike, tko ima najveću odgovornost kod problema regrutiranja novih radnika, te koja su moguća rješenja tih problema.

4.3.1. Rekrutiranje i zadržavanje radne snage – šumski radnici

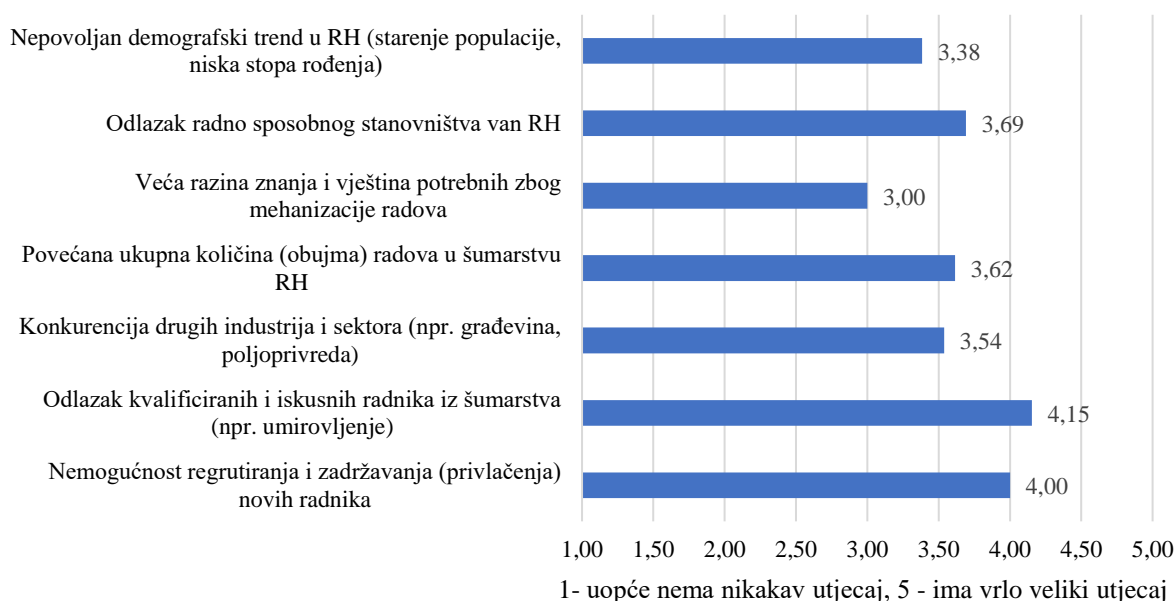
Na početku trećeg dijela šumski radnici su upitani misle li da je prisutan nedostatak radne snage u šumarstvu RH, na što su svi jednoglasno odgovorili potvrdno, te da je to problem koji će u skorijem vremenu biti sve izraženiji. Iz toga proizlazi određena zabrinutost s obzirom da smo ranije već vidjeli da ne postoji veliko zanimanje za ovakve poslove, a ni postojeći zaposlenici ne bi taj posao preporučili drugima.

U idućem pitanju od ispitanika se tražilo da procjene jačinu utjecaja ponuđenih glavnih razloga nedostatka radne snage u šumarstvu. Ispitanici su svaki razlog mogli vrednovati ocjenama od 1 do 5, gdje je ocjena 1 označavala nikakav utjecaj, a ocjena 5 je označavala da određeni razlog ima vrlo veliki utjecaj.

Na slikama niže pokazan je prosjek ocjena za svaki razlog, te je time naglašena važnost pojedinog navedenog razloga nedostatka radne snage u šumarstvu.

Procjena glavnih razloga nedostatka radne snage u šumarstvu

RH

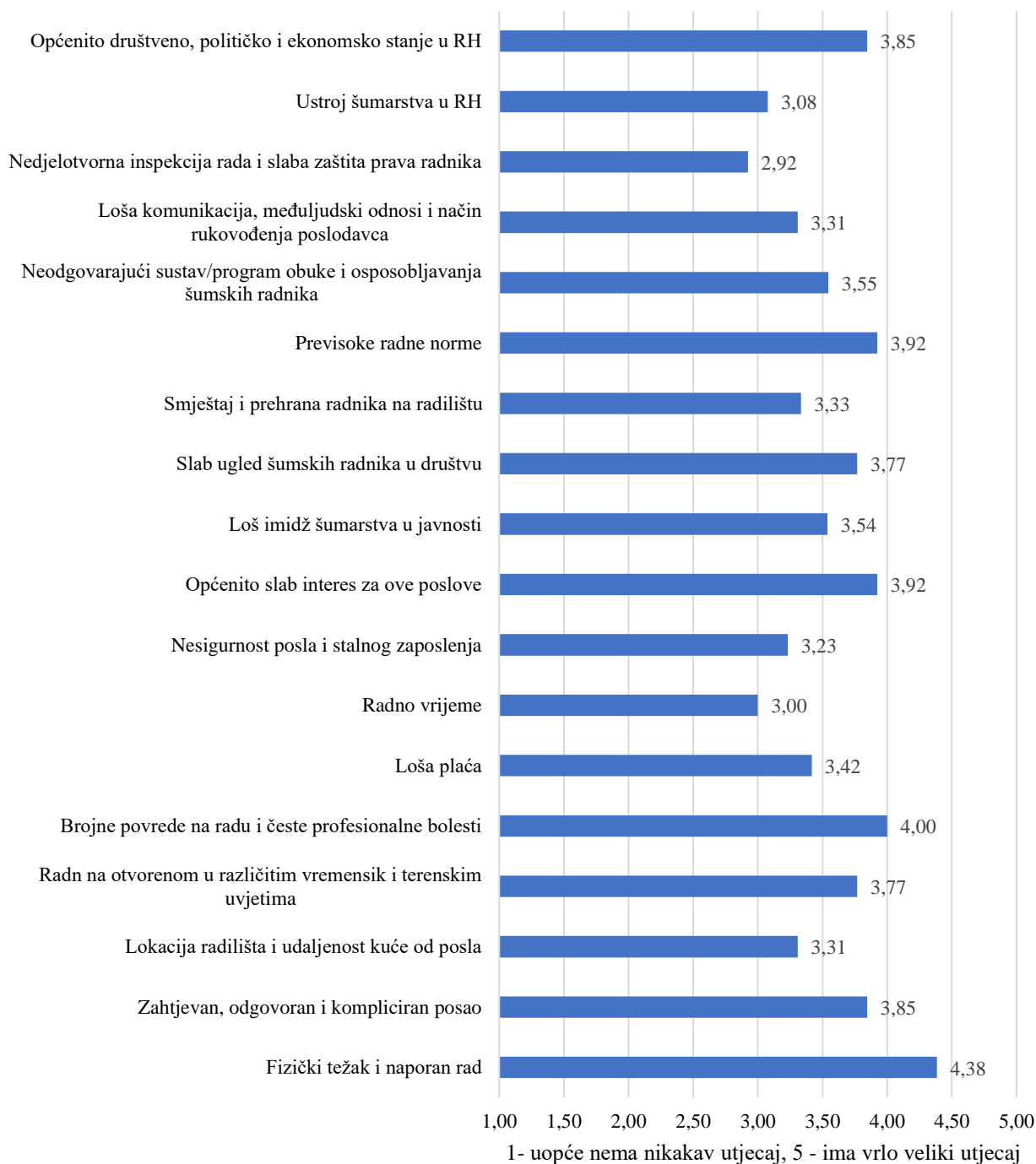


Slika 12. Procjena glavnih razloga nedostatka radne snage u šumarstvu RH

Kao najznačajniji utjecaj ispitanici su naveli odlazak iskusnih i kvalificiranih radnika iz šumarstva (npr. umirovljenje ili odlazak radnika u inozemstvo), a kao razlog koji najmanje utječe naveli su povećanu razinu vještina i znanja potrebnih zbog mehanizacije radova.

Sljedeće pitanje odnosi se na uzroke koji utječu na otežano regrutiranje i zadržavanje kvalitetnih radnika. Također, ovdje je bio isti princip vrednovanja svakog od uzročnika kao i u prethodnom pitanju što se može vidjeti na slici 13.

Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika



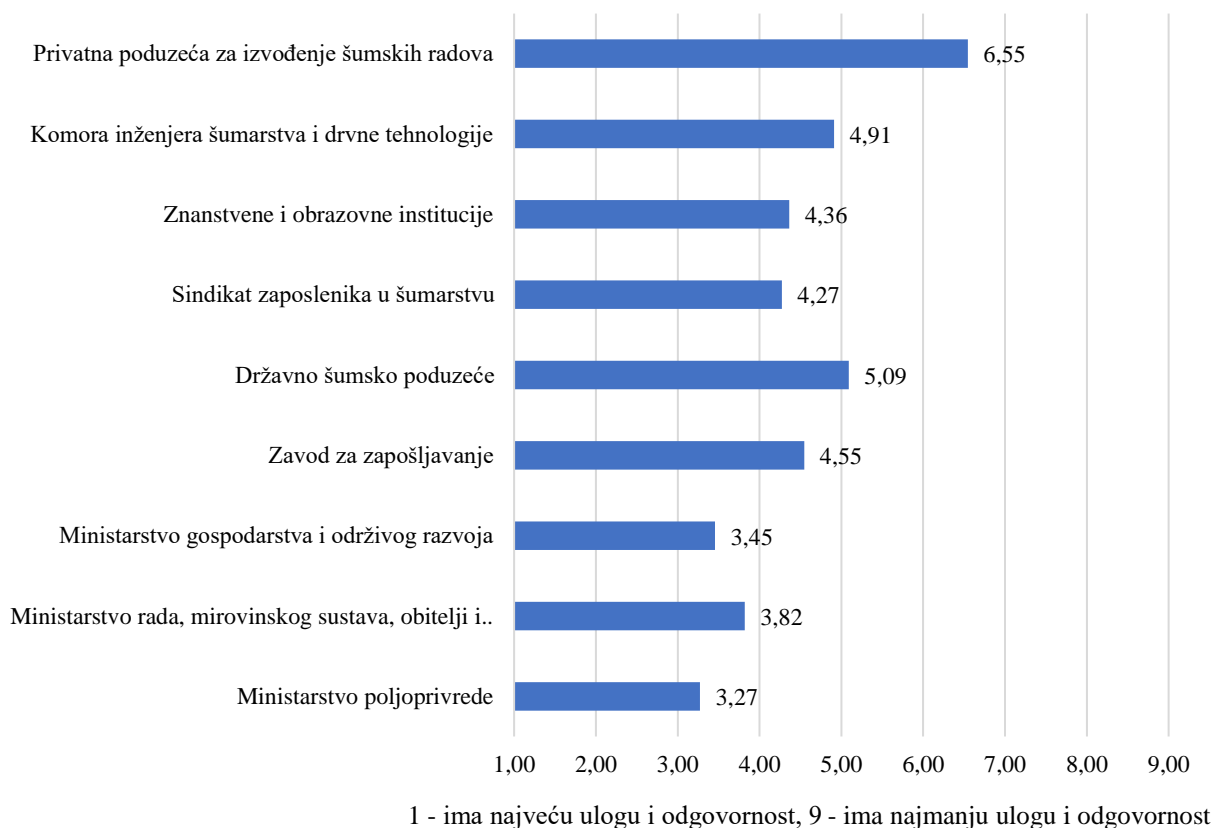
Slika 13. Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika

Kao najbitniji uzrok problema kod regrutiranja i zadržavanja radnika, šumski radnici su naveli fizičku težinu i napornost rada. Najmanje bitna stavka kod ovog problema ispada slaba zaštita prava radnika i nedjelotvorna inspekcija rada.

Zaposlenici su zatim upitani postoji li u šumarstvu RH sustavan pristup rješavanju problema nedostatka radne snage ili određena strategija, na što ih je petero odgovorilo da bi navedeno trebalo postojati, ali da trenutno to nije slučaj. Dvoje ispitanika je izjavilo da postoje službena tijela i dokumenti koji se time bave, dok je jedna osoba izjavila da se time nitko ne bavi. Ostatak ispitanika nije sigurno poduzima li se štogod po tom pitanju.

Kako bi se riješio problem nedostatka radne snage i zadržavanja radnika, potrebno je odrediti uzrok problema, te u kojoj instituciji on nastaje. Sljedeće pitanje bilo je vezano za taj problem, te su ispitanici zamoljeni da rangiraju po važnosti tko od navedenih dionika ima najveću ulogu i odgovornost. Iako većina ispitanika nije shvatila pitanje, odnosno nisu rangirali ocjenama od 1 - 9 (1 označava najveću ulogu i odgovornost, a 9 označava najmanju) kako je traženo, dobiveni rezultati su prikazani u idućem grafu. Prema mišljenju šumskih radnika vidljivo je da najveću ulogu i odgovornost snosi Ministarstvo poljoprivrede, dok najmanju ulogu imaju privatna poduzeća koja odrađuju istu vrstu posla.

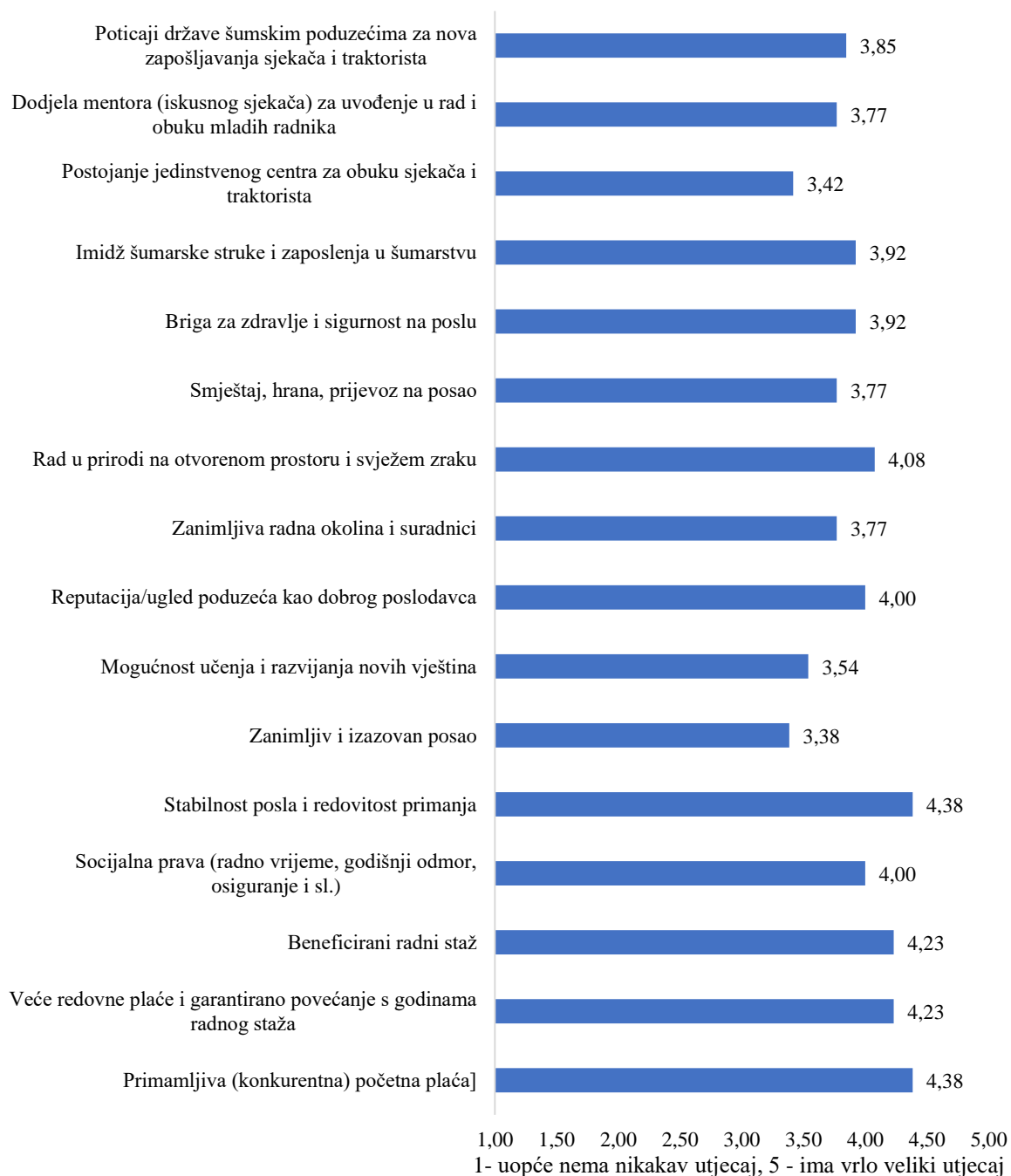
Uloga i odgovornost pojedinih dionika za rješavanje problema nedostatka radne snage te regrutiranje i zadržavanje radnika u šumarstvu RH



Slika 14. Uloga i odgovornost pojedinih dionika za rješavanje problema nedostatka radne snage te regrutiranje i zadržavanje radnika u šumarstvu RH

Idući zadatak ispitanika bio je da procjene važnost pojedinih čimbenika koji imaju utjecaj na bolje privlačenje radnika u šumarstvo, također u rasponu od 1 – 5 (1 označava nikakav utjecaj, 5 označava vrlo veliki utjecaj).

Važnost pojedinih čimbenika za uspješnije privlačenje radnika u šumarstvu RH



Slika 15. Važnost pojedinih čimbenika za uspješnije privlačenje radnika u šumarstvu RH

Kako bi se što više privlačili radnici u šumarstvo, ispitanici kao najmanje bitno smatraju istaknuti da je to zanimljiv i izazovan posao, dok je najbitnije naglasiti primamljive osobne dohotke, a uz to i redovitost primanja i stabilnost posla.

Uz zapošljavanje novih radnika, jednako je bitno i njihovo zadržavanje, kao i zadržavanje postojećih radnika u šumarstvu. Tako su ispitanici dobili ponuđene čimbenike za uspješnije zadržavanje koje su trebali poredati od najmanje bitnog do najbitnijeg što je prikazano na slici 16.

Važnost pojedinih čimbenika za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu RH



Slika 16. Važnost pojedinih čimbenika za uspješnije zadržavanje radnika u šumarstvu RH

Možemo zaključiti da ispitanici smatraju da je sve podosta bitno kad se radi o zadržavanju radnika, ali ipak je prevladalo zadovoljstvo plaćom i nagrade radnicima, što je u današnje vrijeme logičan izbor. Najmanje bitnim smatra se omogućavanje rada nakon 65. godine, što u ovom zanimanju nema ni smisla s obzirom da se radi o teškom fizičkom poslu.

Predanost poslu vrlo je bitna, ne samo u šumarstvu već općenito. Zato se sljedeće pitanje veže uz ocjenjivanje važnosti pojedinih čimbenika koji osiguravaju povećanu predanost radnika poslu. Na slici 17 vidljivo je da ispitanici kao najveću motivaciju za predanost poslu smatraju poticanje izvrsnosti, te isticanje uspjeha i zasluga radnika, što im zasigurno daje dodatan vjetar u leđa. Najslabije je ocijenjena spremnost na rad za dobrobit poduzeća, no bez obzira na to, svi čimbenici su ocijenjeni vrlo visokim ocjenama.

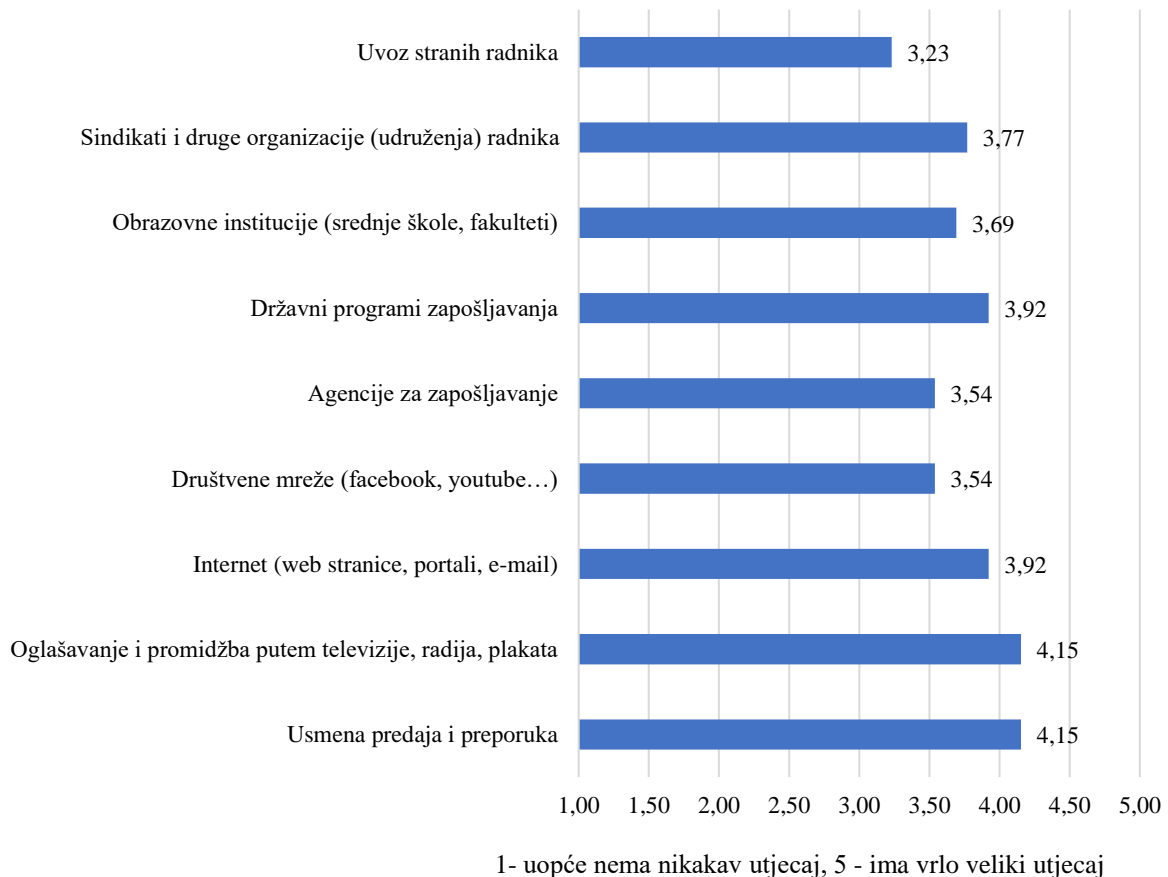
Važnost pojedinih čimbenika za osiguravanje veće predanosti radnika poslu



Slika 17. Važnost pojedinih čimbenika za osiguravanje veće predanosti radnika poslu

Postoje razni načini reklamiranja poslova. U današnje vrijeme digitalizacije, prisutnost na internetskim platformama te na društvenim mrežama je neophodna. U ovom dijelu ankete može se vidjeti kako ispitanici subjektivno ocjenjuju bitnost pojedinih kanala privlačenja radnika. Može se pretpostaviti da su zaposlenici starije dobi (koji prevladavaju u našem šumarstvu) načine privlačenja radnika putem interneta i društvenih mreža ocijenili kao manje bitnima, dok kod mlađih generacija to nije slučaj.

Efikasnost pojedinih načina tj. kanala regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) radnika u šumarstvu RH



Slika 18. Efikasnost pojedinih načina, tj. kanala regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) radnika

Ispitanici su kao najbitniji način regrutiranja i privlačenja radnika naveli promidžbu putem medija, tj. radija, plakata i televizije, te usmenu preporuku i predaju. Uvoz stranih radnika smatraju kao čimbenik koji bi napravio kontraefekt na domaće radnike, odnosno takav način ih ne bi privukao.

U posljednjem pitanju ove sekcije od ispitanika se traži da izraze stupanj slaganja s pojedinim tvrdnjama koje se posredno ili neposredno odnose na zadržavanje radnika, regrutiranje i trenutno stanje radne snage u RH. Skoro svi ispitanici se nikako ne slažu da bi se problem budućnosti radne snage riješio na način da se većina državnih šuma preda privatnim tvrtkama u koncesije na duža vremenska razdoblja. Kao eventualno rješenje za privlačenje i zadržavanje radnika ističe se povećanje početne plaće kroz državne poticaje i subvencije.

Stupanj slaganja s općim tvrdnjama o stanju i održivosti radne snage u šumarstvu RH



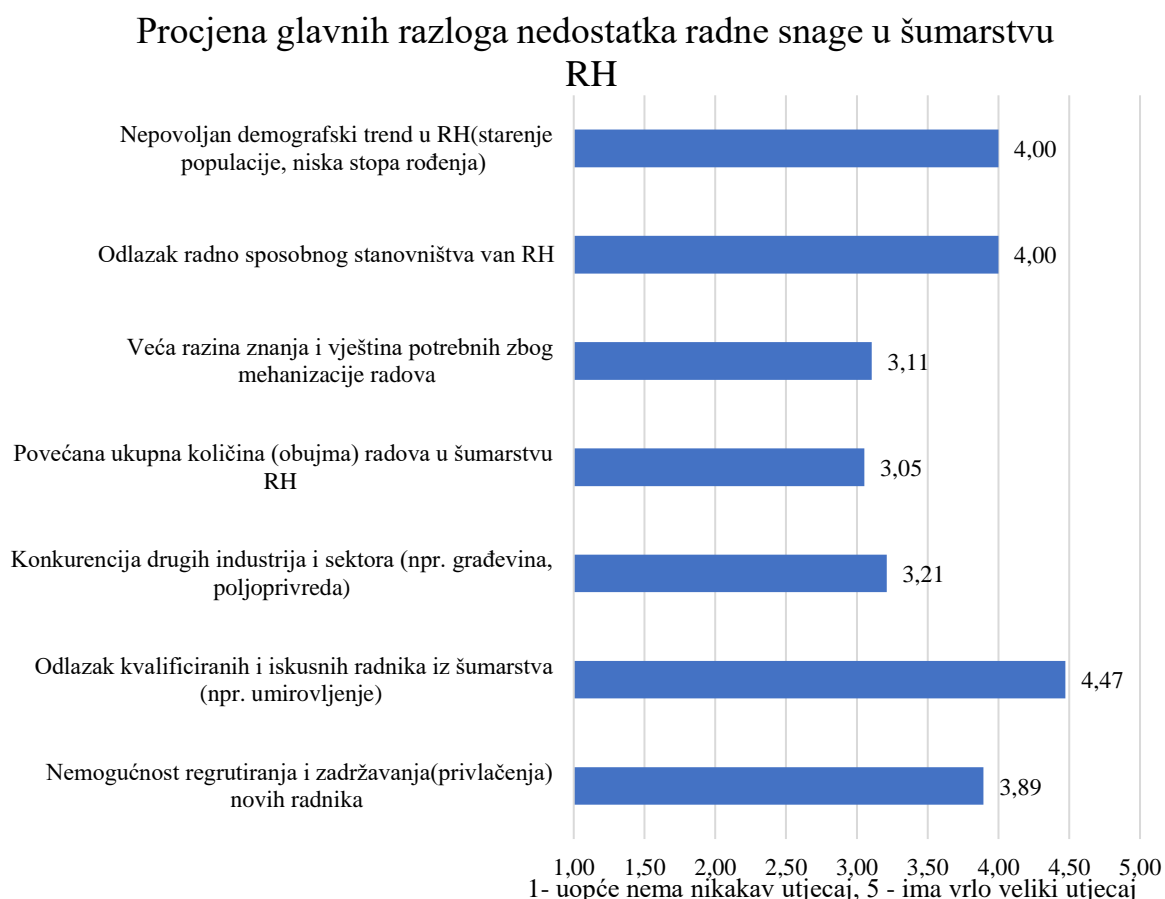
Slika 19. Stupanj slaganja s općim tvrdnjama o stanju i održivosti radne snage u šumarstvu RH

4.3.2. Rekrutiranje i zadržavanje radne snage – stručno, tehničko i dr. osoblje

Treći dio ankete za stručno, tehničko i drugo osoblje bio je jednak kao i za šumske radnike. Zaposlenici šumarije Krapina i Samobor također su trebali iznijeti svoje mišljenje o problemima regrutiranja i zadržavanja radne snage. Kroz analizu vidjet ćemo razilaze li se mišljenja šumskih radnika i stručnog i tehničkog osoblja i u kojoj mjeri.

Na početku su ispitanici također upitani nedostaje li u šumarstvu kvalificirane radne snage, te isto kao i kod šumskih radnika ih većina (68%) smatra kako je taj problem prisutan i da će s vremenom biti sve veći. 32% ispitanika misli da je taj problem već dugo prisutan, stoga možemo zaključiti da se po tom pitanju duže vrijeme ništa ne poduzima.

Stručno osoblje je zamoljeno da procijeni razloge nedostatke radnika u šumarstvu RH te da im dodijele ocjene od 1 – 5 gdje 1 označava najmanji utjecaj, a 5 najveći.

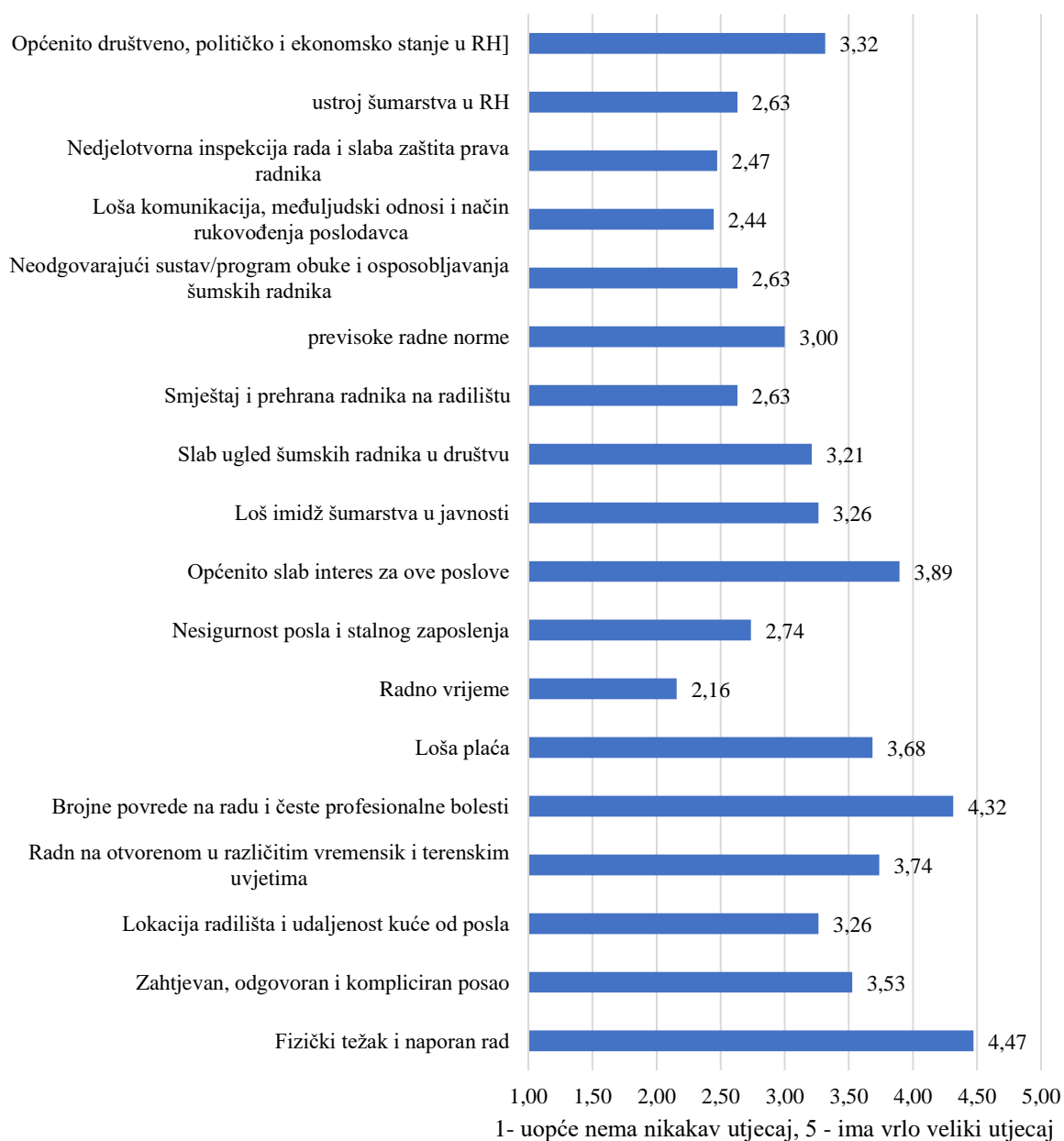


Slika 20. Procjena glavnih razloga nedostatka radne snage u šumarstvu RH (stručno, tehničko i dr. osoblje)

Stručno osoblje je, isto kao i šumski radnici, kao glavni nedostatak navelo odlazak iskusnih i kvalificiranih radnika iz šumarstva (npr. umirovljenje), ali je kao najmanje bitan razlog nedostatka radne snage navelo povećanu ukupnu količinu radova u šumarstvu.

Sljedeća je procjena uzročnika otežanog zadržavanja i regrutiranja kvalitetnih radnika u šumarstvu. U usporedbi sa šumskim radnicima, slažu se u tome da je najznačajniji uzrok fizički težak i naporan rad, ali se razilaze u mišljenju koji je uzrok najmanje bitan. Kod stručnog, tehničkog i drugog osoblja to je radno vrijeme.

Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika



Slika 21. Uzročnici otežanog regrutiranja i zadržavanja kvalitetnih radnika u šumarstvu RH (stručno, tehničko i dr. osoblje)

Kod pitanja postoji li u šumarstvu sustavan pristup rješavanju problema nedostatka radne snage, 37 % ispitanika je izjavilo da ne postoji strategija iako bi trebala, 26 % misli da postoje službeni dokumenti i tijela koja se bave rješavanjem navedenog problema, dok 37 % nije sigurno postoji li ikakav pristup tom problemu.

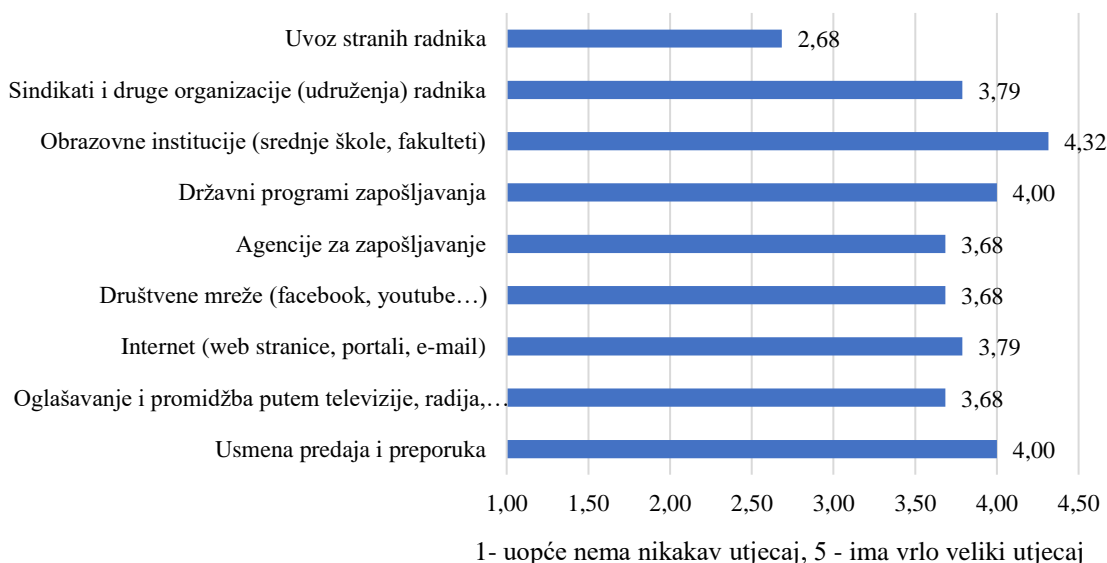
Ispitanici su u zasebnom pitanju trebali rangirati pojedine dionike prema odgovornosti i ulozi u bavljenju problemom nedostatka radne snage. U ovom pitanju je, isto kao i kod šumskih radnika, došlo do nerazumijevanja dodjele bodova dionicima po veličini od 1 – 9. Bez obzira na to, većina ispitanika misli da je najodgovornije državno šumsko poduzeće s ocjenom 3,22, dok je najmanja odgovornost na privatnim poduzećima kojima je dodijeljena prosječna ocjena 5,94. U tom segmentu tko je najmanje odgovoran, šumski radnici i stručno osoblje se slažu.

Kao najbitniji čimbenik za uspješno privlačenje radnika u šumarstvo, stručno osoblje je istaknulo beneficirani radni staž i stabilnost primanja s ocjenom 4,47. Po njima najmanje bitan čimbenik je zanimljivost i izazovnost rada u šumarstvu s ocjenom 3,32.

Za uspješnije zadržavanje radne snage u šumarstvu, ispitanici su procijenili da je najbitnije zaposlenicima omogućiti zaposlenje na neodređeno vrijeme s ocjenom 4,95, a kao relativno nebitnu stavku ocjenjuju mogućnost rada nakon 65. godine (2,58), te je kao i šumski radnici ne smatraju utjecajnom.

Kod procjene čimbenika koji osiguravaju predanost radnika poslu ističe se da je zaposlenicima bitno jasno opisati posao i zadati zadatak. Također, davanje odgovornosti i ovlasti za obavljanje operativnih zadataka ističe se kao čimbenik koji značajno utječe. Za spomenuti je i važnost koju su dodijelili faktoru dobivanja poštovanja od strane kolega i nadređenih.

Efikasnost pojedinih načina tj. kanala regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) radnika u šumarstvu RH



Slika 22. Efikasnost pojedinih načina, tj. kanala regrutiranja i zadržavanja (privlačenja) radnika u šumarstvu RH (stručno, tehničko i dr. osoblje)

Na slici 22 prikazana su mišljenja stručnog osoblja o jačini utjecaja pojedinih načina/kanala privlačenja radnika u šumarstvo RH. Za razliku od šumskih radnika, stručno osoblje je kao najveći utjecaj navelo obrazovne institucije (fakulteti, srednje škole), dok je za najmanji utjecaj također odabralo uvoz stranih radnika.

Što se tiče zadnjeg pitanja u anketi, gdje se od stručnog osoblja tražilo da odredi stupanj slaganja s pojedinim tvrdnjama koje se odnose na stanje radne snage, regrutiranje i zadržavanje radnika, najviše se slažu s tvrdnjom da su radnici svjesni općenitog manjka radne snage pa zbog toga napuštaju šumarstvo te posao pronalaze u bolje plaćenim, lakšim i sigurnijim zanimanjima. I u ovom segmentu slažu se sa šumskim radnicima da se problem radne snage neće riješiti davanjem državnih šuma u koncesiju privatnim tvrtkama.

5. Rasprava i zaključci

Od 32 ispitanika koji su sudjelovali u anketi, već na osnovu same utvrđene prosječne dobi zaposlenika, može se razaznati da se radi o problemu nedostatka nove i mlade radne snage.

Zanimanja šumskih radnika fizički su izrazito zahtjevna te je za očekivati da zaposlenici s povećim radnim stažem ne mogu odrađivati poslove sjekača do stjecanja starosne mirovine. Na to upućuje i činjenica da nijedan šumski radnik koji je izjavio da radi na poslovima sjekača nije stariji od 32 godine. Nijedna osoba nije u mogućnosti cijeli svoj radni vijek raditi poslove s takvim intenzitetima napora kao u sjekača, ali tom problemu se može doskočiti planskim i pravovremenim zapošljavanjem mlade radne snage.

Iz analize odgovora ispitanika može se zaključiti da dodatna stimulacija u obliku povećanja plaća bi bila značajan element koji bi pridonio povećanom interesu ljudi za tu vrstu posla. Priroda posla je takva da je vrlo opasan te zbog toga dolazi relativno često do ozljeda. Kroz dodatne edukacije i školovanja te uz redoviti nadzor primjene osobnih zaštitnih sredstava broj nesreća bi se smanjio te bi vjerojatno i to doprinijelo drugačijem pogledu potencijalnih zaposlenika na rad u šumi. Ispitanici navode da bi dodatne beneficije osobne sigurnosti i zdravlja (dodatna mirovinska, životna i zdravstvena osiguranja) također dodatno doprinijele motivaciji radnika za zapošljavanjem.

Kao indikator koji može zabrinuti je činjenica da nitko od šumskih radnika ne bi preporučio posao koji trenutno radi svojoj djeci. To je velik problem ako gledam to s te strane da su zaposlenici najbitniji ambasadori svog radnog mjesta te ako nema pozitivne preporuke s njihove strane teško da će se netko iz njihove okoline odlučiti na isti posao. Omogućavanjem boljih radnih uvjeta možemo pretpostaviti da bi se te stvari promijenile.

Prema ispitanicima najveću ulogu i odgovornost što se tiče rješavanja privlačenja i zadržavanja nove radne snage snosi Ministarstvo poljoprivrede te Državno šumsko poduzeće (Hrvatske šume d.o.o.). Kroz restrukturiranja i sustavnim rješavanjem problema sigurno bi se popravili radni uvjeti zaposlenika čime bi zainteresiranost za zaposlenjem porasla. Stabilnost posla i redovitost primanja su od izrazite važnosti no i u trenutnoj situaciji i državnom poduzeću s time nema problema.

Pošteno vrednovanje odrađenog posla, međusobno poštovanje i dobra suradnja unutar poduzeća, jasni opisi zadataka i posla, sve su to čimbenici radi čega bi radnici bili predaniji poslu. Kvalitetno radno okruženje također ima veliki značaj unutar kolektiva. Zbog trenutne velike ponude poslova, radnici nemaju razloga za isti osobni dohodak i radne uvijete raditi opasan i fizički težak posao osim ako u rijetkim slučajevima osjećaju veliku želju i ljubav prema tom poslu. Na kraju, skoro svi ispitanici se jednoglasno slažu da predaja državnih šuma u koncesije privatnicima nije kvalitetno rješenje za rješavanje radne snage budućnosti. Još uvijek nije kasno da se rješavanju problema pristupi sustavno te otklone uzroci ne presvijetle budućnosti ovih radnih mjesta.

Na ovu temu potrebno je proširiti istraživanja kako bi se većim uzorkom došlo do vjerodostojnijih rezultata te omogućilo bolje razumijevanje same srži problema.

6. Literatura

1. Mijoč, D., Šporčić, M., Landekić, M., 2021: Stanje radne snage u šumarstvu Federacije Bosne i Hercegovine. Nova mehanizacija šumarstva 42: 41-42
2. Hrvatske šume d.o.o., 2020: Godišnje poslovno izvješće HŠ d.o.o. za 2020. godinu.
3. Hrvatske šume d.o.o., 2021: Godišnje poslovno izvješće HŠ d.o.o. za 2021. godinu.
4. Šporčić, M., Sabo, A., 2002: Ozljeđivanje radnika u hrvatskom šumarstvu tijekom razdoblja 1991-2000. Šumarski list 126 (5-6): 261-271.
5. Šporčić, M., Landekić, M., Vondra, V., Anić, Z., 2010: Informacija o organizacijskoj kulturi u hrvatskom šumarstvu. Nova mehanizacija šumarstva, vol. 31: 15-26.
6. 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
7. Web stranica www.hrsume.hr – Šume u Hrvatskoj