

INFO-1010
Primljeno/Received 2006-03-19

UDK: 007: 331.108:331.5
Pregledni rad / Author Review

PERCEPCIJA SAVJETNIKA HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE O ČIMBENICIMA ZAPOŠLJAVANJA NEZAPOSLENIH

PERCEPTION OF PROFESSIONAL CONSULTANTS OF CROATIAN INSTITUTE FOR EMPLOYMENT REGARDING FACTORS OF EMPLOYMENT

Anton Vukelić

Fakultet strojarstva i brodogradnje, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, Hrvatska
Faculty of Mechanical Engineering and Naval Architecture, University of Zagreb, Zagreb, Croatia

Sažetak

U radu se na osnovi psihologijskih, sociologijskih i ekonomskih modela izdvajaju čimbenici koji mogu biti relevantni za objašnjenje kako različitog intenziteta traženja posla tako i vjerojatnosti zapošljavanja nezaposlenih osoba. Traženje posla i zapošljavanje je proces koji se sastoji od niza aktivnosti te u osnovi ovisi o pojedincu, njegovoj motivaciji, stavovima, suočavanjima, osobinama i sociodemografskim karakteristikama, socijalnim vezama i pritiscima, obilježjima podrživača rada te nizom inih čimbenika. U konačnici o navedenom ovise ishodi poput brzine zapošljavanja (duljine nezaposlenosti) i stupnja zadovoljstva novim poslom. Upravo zbog kompleksnosti teme, istraživanje se oslonilo na subjektivne ocjene profesionalnih savjetnika HZZ-a koji su procjenjivali važnost pojedinih čimbenika zapošljavanja, ocjenjivali hipotetičke slučajeve kroz osobne faktore zapošljavanja (OFZ) te na kraju odredili stupanj zapošljivosti za četiristotinjak nezaposlenih osoba u dvije različite socijalne sredine: s niskom (Zagreb) i visokom (Šibenik) stopom nezaposlenosti. Rangiranjem čimbenika savjetnici prvenstveno podupiru kategorije psihologijskih pristupa iako se kroz konkretno ocjenjivanje nezaposlenih kao glavni prediktor zapošljavanja izdvaja dob.

Uvod

„Nema šanse da dobijem posao, nikad ga neću naći“ – rečenica koja se može čuti u trenucima beznadnosti kod dugotrajno nezaposlenih osoba, pojedinaca koji su se umorili ili razočarali u potrazi za radnim mjestom te naprosto više ne vjeruju u mogućnost da će ikada više imati ono što većina radno sposobnih članova nekoga društva posjeduje – posao. Iako se pregledom tema o nezaposlenima

Abstract

In this paper on the basis of psychological, sociological and economical models we have extracted factors which can be relevant for explanation of different job search intensity and probability of employment of unemployed persons. Job search and getting employed is a process which consists of series of activities and is basically dependent of a person, his/hers motivation, point of view, coping strategies, qualities, socio-demographic characteristics, social connections and influences, characteristics of job submarket and various other factors. Eventually all this determines results like time needed for getting employed (duration of unemployment) and level of new job satisfaction. Because of the complexity of the subject this research is based on subjective remarks of professional consultants of Croatian institute for employment who estimated importance of factors of employment, marked hypothetical cases through personal factors of employment (PFE) and finally determined level of potential employment for 400 unemployed people in two different social communities; one with low (Zagreb) and one with high (Šibenik) level of unemployment. Employment consultants through factor ranking supported psychological category approach although through concrete marks of unemployed main predictor of getting employed is age.

uočava kako je značajan dio literature i istraživanja usredotočen na karakteristike nezaposlenih te psihološke i ekonomske posljedice nezaposlenosti na same osobe, jedan se dio autora bavi suočavanjima i zapošljavanjem – upravo onim što je osnovna misao uvodne rečenice. Stoga je cilj ovoga rada detaljnije analizirati one čimbenike o kojima ovisi vjerojatnost zapošljavanja pojedinaca. Analiza je zanimljiva prvenstveno za nezaposlene, ali podjednako važna i za zaposlene, jer se spoznaja

da po svojim obilježjima spadaju u ne/traženi udio radne snage može odraziti na njihovo ponašanje i profesionalnu samopercepciju. Dakle, razmatra se pitanje o kombinaciji karakteristika po kojima nezaposleni pojedinci, na jednoj strani, pripadaju onom dijelu radne snage koji se lako zapošljava i deficitaran je na tržištu rada, ili, s druge strane, o karakteristikama koje osobu neumitno guraju na margine zapošljavanja gdje nepovoljna obilježja mogu pojedince definitivno ukloniti s tržišta rada. Stoga je cilj analizirati navedene osobine te sagledati njihovu ovisnost o relevantnim obilježjima tržišta radne snage. U tom smjeru može se postaviti niz pitanja. Koje su značajne karakteristike pojedinaca što olakšavaju ili otežavaju zapošljavanje te u kakvom su međusobnom odnosu? Što je odlučujuće za vjerojatnost zapošljavanja – zanimanje, radno iskustvo, dob ili trajanje nezaposlenosti? Tko je traženiji, mlađa osoba bez iskustva ili starija osoba s iskustvom? Na koji način su odgovori na prethodna pitanja povezani sa zanimanjima, te na koji ih se način može dovesti u odnos s pojedinim makroekonomskim obilježjima?

Tijek zapošljavanja je bez sumnje složen proces koji ovisi o nizu čimbenika, kako onih individualnih (psiholoških i sociodemografskih karakteristika nezaposlenih) tako i socioekonomskih obilježja okoline i/ili (pod)tržišta rada. Jednim dijelom ovisan je i o procesu selekcije od strane poslodavaca ili specijaliziranih službi na području upravljanja ljudskim resursima. Stoga, u tako kompleksnoj temi, različiti pristupi izdvajaju pojedine elemente kao temeljne te na sebi svojstvene načine objašnjavaju njihove međusobne odnose. Dok *ekonomski pristupi* ističu prediktore poput obilježja tržišta rada, *sociološki* su usredotočeni

demografske čimbenike, profesionalna mobilnost, socijalne veze, diskriminaciju pri zapošljavanju. *Psihologijski pristupi* u manjoj mjeri pokušavaju objasniti uspješnost zapošljavanja a više pokušavaju razlučiti koje karakteristike osoba su značajni prediktore intenziteta traženja posla. Tu su usredotočeni na široku lepezu osobine ličnosti, percepciju, ponašanje nezaposlenih i sl. Iako su veze među svim tim čimbenicima kompleksne i višesmerne, te pojedine čimbenike ne možemo jednoznačno i isključivo razvrstati, za potrebe ovog rada oslonit ćemo se na klasifikaciju čimbenika na osnovu istraživanja Wanberg, Hough, Song /1/. Autori izdvajaju sljedeće grupe čimbenika: 1. *potrebe tržišta rada* (npr. potražnja za radnicima općenito ali potreba za određenim profesijama ili strukama); 2. *osobni kapital nezaposlenih* (njihove sposobnosti, iskustvo te druge karakteristike koje nezaposlenima utiču na vjerojatnost dobivanja posla); 3. *socijalni kapital nezaposlenih* (veze i poznanstva); 4. *ograničenja*

nezaposlenih (čimbenici koji nezaposlenima smanjuju ili ograničavaju dobivanja posla kao što su bolest, invaliditet i sl.); 5. *razina motivacije (potrebe) za poslom* kod nezaposlenih; 6. *razina intenziteta traženja posla*, kvaliteta traženja te u kojoj mjeri je nezaposlenima jasno koji tip posla točno traže (jasnoća pri traženju posla); 6. *diskriminacija pri zapošljavanju*. Kako je ovo samo letimičan pregled te se svaka od navedene podgrupe čimbenika može detaljnije razraditi, za potrebe ovoga rada izdvojiti ćemo tek pojedine psihologijske i ekonomske pristupe te na osnovu njihovih eksplikacijskih koncepata ukazati na ulogu i logiku pojedinih čimbenika.

Čimbenici zapošljavanja

Psihologijski pristupi su u ovoj temi prvenstveno zaokupljeni *osobinama ličnosti, stavovima* (posebice prema radu općenito, ali i prema ne/zaposlenosti), *percepcijom i atribucijom vlastite nezaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja te socijalnom podrškom*. Sve to zajedno kroz prizmu **strategija suočavanja** osobe sa stanjem vlastite nezaposlenosti djeluje na njezinu **motivaciju, namjeru** pronalaženja radnog mjesta te u konačnici jačim ili slabijim **intenzitetom traženja** posla. Velik broj varijabli u razvijenim modelima koje polaze od različitih stajališta razmatra **proces traženja** posla u njegovim različitim fazama te nerijetko ukazuju na promjene ponašanja u pojedinim sekvencama. Od psihologijskih modela izdvajamo *teoriju razložne akcije* /2/, odnosno njezinu proširenu verziju u *teoriji planiranog ponašanja* /3/ te *teoriju vrijednosti i očekivanja* /4/.

Teorija razložne akcije i *teorija planiranog ponašanja* su teorijski modeli koji prvenstveno objašnjavaju individualne razlike u intenzitetu traženja posla a ne zapošljavanju. Napori traženja posla se sagledavaju kao ciljno usmjereno ponašanje. Razmatra se kako ciljevi i planovi dovode do djelovanja, u ovom slučaju do **slabijega ili jačega intenziteta traženja posla**. To je proces koji polazi od jasno formuliranih ciljeva, uz različiti stupanj samokontrole i ustrajnosti, pri čemu je središnja kategorija individualna **namjera**. Teorije analiziraju koji je čimbenici formiraju te kako se ista transformira u djelovanja različitih intenziteta. Tri su ključna čimbenika o kojima ovisi namjera: 1) *stavovi prema traženju posla*; 2) „*subjektivne norme*“ koje označavaju stupanj vjerovanja u kojem značajni drugi očekuju od te osobe da pronađe posao (doživljava se kao svojevrzni socijalni pritisak); te naposljetku, 3) stupanj vjerovanja u *vlastite snage i sposobnosti* da mogu pronaći posao i savladati sve prepreke (*samoefikasnost u traženju posla*). Ovo posljednje uključuje kako afektivnu dimenziju tako i percepciju vlastitih vještina i znanja kao što su pisanje životopisa, samoprezentacija, pronalaženje veza i sl. Ovisno o stupnju voljne kontrole koji

se manifestira kroz ustrajnost, poduzetnost te usredotočenost na cilj, mogu se razlikovati osobe koje su više i duže umjerene na cilj od onih koji ostaju i mogu pasivno podnositi vlastito neželjeno stanje nezaposlenosti. Ista pitanja se postavljaju i kroz *teoriju orijentacije na djelovanje ili stanje* /5/ koja također pokušava objasniti različite napore u rješavanju problema analizirajući stupanj osobne inicijative, opredjeljenje prema aktivnom djelovanju, kontrolu vlastitog vremena odnosno izbjegavanja nepotrebnih rasipanja energije te postojanost i upornost pojedinaca osobito u trenucima kada se suoče s preprekama.

Teorija vrijednosti i očekivanja također razmatra relaciju stavovi–ponašanje, ali za razliku od prethodnih teorija, naglasak je na stavovima osobe o radu (vrednovanje rada), potrebi za poslom te stupnju njihovog očekivanja da će se uspjeti zaposliti /6/. Osobe prvenstveno određuju svoje relacije spram mogućih ishoda traženja posla, a u manjoj mjeri spram samih aktivnosti traženja posla. Konkretnije rečeno, nezaposlena osoba se pita u kojoj mjeri želi i treba taj posao ukoliko ga krene tražiti, te ima li šanse da ga dobije. Dakle, ukoliko pojedinac ne vjeruje da će određeni posao dobiti, on se neće ni truditi. **Visina očekivanja** ovisi o samoprocjeni vlastitih kvalifikacija s obzirom na tražene zahtjeve, o iskustvima osobe u njenim prethodnim ne/uspjesima u sličnim situacijama te o procjeni vlastite pozicije u odnosu spram drugih kandidata. **Vrednovanje posla** ovisit će kako o stavovima osobe o radu općenito, tako i o njegovoj subjektivnoj procjeni ponuđenog posla, ali i različitim pritiscima (npr. financijskim). Dok pojedina istraživanja ukazuju kako je **intenzitet traženja** u pozitivnoj korelaciji s **vrednovanjem posla** i **socijalnim pritiscima**, relacija između intenziteta traženja i visine očekivanja nije jednoznačna. Naime, ukoliko je osoba uvjerena da će dobiti posao, ona će se javiti tek na nekoliko natječaja, dok s druge strane, obeshrabrene osobe će upravo iz razloga vlastite nesigurnosti, aplicirati rijetko ili nikako.

Potrebno je naglasiti da je u psihologijskim modelima **traženja posla** /7/ ona središnja kategorija i značajan prediktor nalaženja posla /8/.

Za razliku od psihologijskih, **ekonomski modeli** su jednostavniji te u svojoj osnovi statični. Naslanjaju se na teorijski okvir racionalnog izbora te analiziraju vjerojatnosti dobivanja posla na određenom podržištu rada, gdje nezaposleni biraju one mogućnosti koje su za njih najpovoljnije. Ekonometrijskim analizama pokušavaju se izdvojiti prediktori zapošljavanja te detaljnije sagledati **ishode** – brzinu zapošljavanja, visinu buduće plaće s obzirom na prethodno radno mjesto. Psihologijski modeli imaju daleko raznovrsnije sagledavaju ishode

zapošljavanja te tu ubrajaju elemente zadovoljstva osobe općenito novim radnim mjestom, beneficije, sigurnost, blizina doma, mogućnost napredovanja i sl. Dok se psihologijski modeli gotovo u pravilu zaustavljaju na objašnjenjima različitih intenziteta i truda u traženju posla, ekonomski pristupi kroz pojedine modele i istraživanja pokušavaju ići korak dalje te objasniti one čimbenike koji određuju vjerojatnost zapošljavanja. Najčešće kategorije su **stopa nezaposlenih** općenito, ali i stopa nezaposlenosti određenog zanimanja, **trajanje nezaposlenosti**, **visina naknade** i druge pogodnosti na birou rada, **prethodna plaća** i sl. Jedna od uobičajenih razmatranih varijabli je **minimalna plaća** (*reservation wage*) koja označava onaj iznos dohotka ispod kojeg osoba ne pristaje raditi. Ukoliko pojedinac određenih kvalifikacija ima u odnosu na druge nezaposlene sličnih kvalifikacija i karakteristika znatno više zahtjeve spram budućih primanja, utoliko je njegova vjerojatnost zapošljavanja niža, ali i *vice versa* /9/. Dakako da će iznos minimalne prihvatljive plaće ovisiti kako o visini naknade koja se dobiva od zavoda za zapošljavanje (gdje se čini neracionalno prihvatiti poslove koji su plaćeni slabije od naknade na birou rada), tako i o dužini trajanja nezaposlenosti, jer što je nezaposlenost duža, povećavaju se mogući gubici ili troškovi uslijed izostanka redovitih prihoda. Uz visinu plaće pojedinci procjenjuju i vrednuju status posla, uvjete rada, zdravstvene rizike, sigurnost posla, kontakte s drugim osobama, dinamičnost posla, mogućnost napredovanja te druga specifična obilježja (npr. udaljenost i prometnu povezanost) s ciljem da što više maksimaliziraju svoje koristi. Ekonomski modeli se u osnovi svode na odnose povoljnih i nepovoljnih okolnosti i obilježja, zanemarujući činjenicu da je dobivanje posla **proces**, te da nezaposleni mogu u razdoblju traženja značajno oscilirati u postavljenim kriterijima, motivaciji i uloženom trudu. McFadyen izdvaja pojedina ponašanja nezaposlenih i njihovu vlastitu rekategorizaciju u usporedbi s drugima. Dodatni otegotni čimbenik jest neuspjeh u traženju posla koji može djelovati demotivirajuće tako da se osobe povlače i odustaju od daljnje potrage za poslom.

Neovisno radi li se o psihologijskim ili ekonomskim modelima /10/, pojedine karakteristike imaju središnju ulogu. **Duljina nezaposlenosti** i njezine posljedice na intenzitet traženja posla, odnosno na vjerojatnost zapošljavanja, dvojako se interpretiraju. U skladu s teorijskim modelom *traženja posla*, smatra se kako se s trajanjem nezaposlenosti povećava vjerojatnost nalaženja prihvatljivog posla. Naime, pojedinci skupljaju veći broj informacija tražeći posao te postaju realniji u svojim zahtjevima spram uvjeta i minimalne plaće te, naposljetku,

tražeći posao duže vrijeme, dobivaju i širi raspon ponuda. Suprotnu logiku imaju modeli koji tvrde kako je vjerojatnost zapošljavanja manja što su osobe dulje nezaposlene. Naime, one gube motivaciju, prvotni optimizam, postaju obeshrabrene te tako malodušne, u konačnici, prestaju tražiti posao. Dugotrajna socijalna isključenost iz radnih odnosa može rezultirati i „besposličarskim“ životnim stilom koji dodatno udaljuje pojedince od radnih tokova. Svojevrsni uteg je i percepcija poslodavaca kojima je duga nezaposlenost signal o (ne)kvaliteti kandidata rezonirajući kako bolji radnici relativno brzo pronađu posao. Istraživanja ukazuju na negativnu korelaciju između duljine nezaposlenosti i stope zapošljavanja, a što se objašnjava i akumulacijom nezaposlenih s nepoželjnim karakteristikama. Naglasimo da pojedini autori ističu kako prethodno iskustvo nezaposlenosti može u značajnoj mjeri utjecati na buduće ponašanje osobe na tržištu rada.

Od socioekonomskih karakteristika nezaobilaznu ulogu u zapošljavanju ima **dob nezaposlenih**. Iako je nerijetko po službenim statistikama stopa nezaposlenih viša za mlađe dobne kohorte, starije osobe /11/ značajno dulje ostaju nezaposlene od mlađih. Razlozi su u dobnoj diskriminaciji i negativnim stereotipima poslodavca jer se starije osobe određuju kao „slabije iskoristiva“ radna snaga, dok je drugi razlog neadekvatno obrazovanje i nedostatak pojedinih vještina poglavito onih neophodnih u suvremenim tokovima sveopće informatizacije. Pojedini autori ukazuju na kompleksne i višestruke veze između dobi i drugih karakteristika nezaposlenih osoba te da ulogu te varijable nije lako objasniti. Ističemo da je dob postala jedan od značajnijih čimbenika i u Hrvatskoj, pa postoji trend negativne selekcije starijih /12/. Unatoč tomu što je dobrom dijelu starijih radnika otkupljivivan neophodni radni staž za prijevremenu mirovinu, udio starijih radnika u ukupnoj masi nezaposlenih u zadnjih je petnaestak godina učetvorostručen /13/, te je stoga nezaobilazan prediktor zapošljavanja u našem društvu.

Od nespomenutih sociodemografskih karakteristika diskriminatorSKU ulogu mogu imati **radno iskustvo** (mlađe osobe bez radnog iskustva ne odgovaraju željama poslodavaca koji traže zaposlenike što mogu odmah preuzeti posao), **stupanj obrazovanja** (u pravilu /14/ postoji slabija potražnja za niže obrazovanim skupinama), **zanimanje** (suficitarna i deficitarna zanimanja na određenom podtržištu rada), smanjena **radna sposobnost** (različiti oblici invaliditeta) i sl.

Jedan se dio autora usredotočio na **rasne i etničke karakteristike nezaposlenih** koji bi mogli imati utjecaj ne samo na kriterije selekcije poslodavaca, već i na njihove načine traženja posla te neposredne pritiske različitih kulturnih okruženja.

Razvijeniji modeli razlikuju pojedinačne **strategije traženja posla** a što uključuje raspoložive resurse od ekonomskih, socijalnih do psiholoških. Jedan od ključnih resursa je kvaliteta i intenzitet **socijalnih mreža** koje mogu biti presudne kako za korisne informacije, tako i za dobivanje samog posla. Njezina kvaliteta se mjeri ne samo njezinom širinom već i njezinom heterogenošću s naglaskom na one ključne pojedince koji mogu ponuditi ili vrijedne informacije ili čak samo radno mjesto. U konačnici sve to mogu biti presudni čimbenici koji određuju ishode traženja posla.

Od mogućih karakteristika, vjerojatnost zapošljavanja neće ovisiti samo o njihovom specifičnom **profesionalnom znanju i iskustvu**, već i o nizu različitih **dodatnih vještina** koje povećavaju tržišnu vrijednost i zapošljivost te osiguravaju širi raspon mogućih radnih mjesta za koja se kandidati mogu natjecati. Stoga među vještinama (*employability skills*) razlikuju se bazične (tvrde) od mekih vještina. Pod meke vještine se navode komunikativnost, literarno izražavanje, sposobnost rukovođenja i organizacije, logička spretnost, informatička pismenost i sl /15/.

U slučaju pozitivnog ishoda, tj. nalaženja novog radnog mjesta, analizira se **kvaliteta ponovnog zapošljavanja** (*reemployment quality measure*) što je kombinacija procjena zadovoljstva osobe novim poslom, poboljšanja u odnosu prethodan posao i sl. Meta-analize ukazuju na pozitivnu relaciju između intenziteta traženja posla i brzine zapošljavanja, dok korelacije između intenziteta traženja posla i zadovoljstva novim poslom nisu jednoznačne.

Obilježja šireg socijalnog konteksta također se mogu odražavati na vjerojatnost zapošljavanja i to ne samo u vidu ekonomskih parametara ponude i potražnje radne snage, nego u vidu **socijalnog pritiska** koji proizlazi i iz same šire sredine i njezine **lokalne razine nezaposlenosti**. Tako Layard na primjeru iz engleskog društva tvrdi kako je „socijalni pritisak da pronađete posao daleko izraženiji ukoliko nitko iz tvoje ulice nije nezaposlen nego (kao što se ponekad dešava u britanskom društvu) u situaciji kad je većina iz tvog okruženja duže nezaposlena“ /16/. Iako tu logiku objašnjenja slijede i pojedine ekonomske analize iznoseći podatke kako se posao intenzivnije traži kada opada stopa nezaposlenosti, pojedini autori to i ne potvrđuju.

Na kraju, valja istaknuti da brojnost i heterogenost prethodno iznesenih čimbenika te činjenica da je traženje posla **proces** koji se odvija u realnom vremenu, ukazuju na nužnu parcijalnost postojećih empirijskih istraživanja pa i teorijskih modela. Vinokour i Schull /17/ tvrde da je vrlo riskantno zaključiti o konačnim čimbenicima koji djeluju na intenzitet traženja posla zbog veoma složenih međusobnih odnosa i velikog broja medijatorskih utjecaja, a kamoli odrediti prediktore uspješnosti/brzine zapošljavanja, odnosno

vjerojatnosti (ponovnog) zapošljavanja. Dodatni problem je operacionalizacija i mjerenje pojedinih karakteristika.

Istraživanje

Cilj ovog rada je da iz prethodnog pregleda čimbenika ukaže na one koji bi mogli biti važni za zapošljavanje u hrvatskom društvu. Pri tom trebamo biti svjesni da su isti smisleni samo kao dijelovi pojedinih teorijskih modela. Zbog spomenutog problema raznovrsnosti faktora zapošljavanja, odlučili smo se osloniti na osobe koje imaju pregled nad cjelinom problema te su u navedenoj temi profesionalno uključeni, pa smo stoga istraživanje temeljili na subjektivnim procjenama profesionalnih savjetnika HZZ-a. Pretpostavili smo da a) savjetnici sa Zavoda, zahvaljujući svom dugogodišnjem iskustvu u radu s nezaposlenim osobama, mogu najtočnije procijeniti važnost pojedinih osobnih karakteristika; b) imaju relativno točne spoznaje o trajanju nezaposlenosti kroz evidencije pojedinih osoba uključujući i povremena razdoblja zapošljavanja; c) imaju pregled nad ponudom i potražnjom na određenom podržanju radne snage zahvaljujući svakodnevnom praćenju natječaja i zahtjeva te broja novozaposlenih i novoprijavljenih na zavodu. Dakle, pretpostavili smo da savjetnici mogu meritorno procijeniti značajne osobne karakteristike uz istodobno predviđanje potreba i obilježja na tržištu rada.

Istraživanje se sastojala od tri neovisna dijela. U prvom dijelu istraživanja savjetnici su trebali za svaku pojedinačno od ponuđenih 14 karakteristika /18/ odrediti njihov stupanj važnosti pri zapošljavanju. Dobar dio prethodno spomenutih karakteristika (osobito onih psiholoških) izostavljen je iz dva razloga: prvo, iz preliminarnih razgovora jasno je bilo da savjetnici imaju uvid tek u manji dio navedenih u teorijskom dijelu; te drugo, izostavljene su one

za koje smo pretpostavili da bi pri procjenjivanju njihove važnosti prevladala zdravorazumska logika. Naglasak je stavljen na karakteristike za koje savjetnici uglavnom imaju podatke u evidencijama dok su svi psihološki čimbenici svedeni pod jedan zajednički nazivnik: *motiviranost*. Etničku smo pripadnost kao eventualni čimbenik diskriminacije u procesu zapošljavanja razdijelili na nacionalnu i regionalnu, pretpostavljajući da osim „osjetljive“ *nacionalne pripadnosti* jedan od mogućih čimbenika jest utjecaj *regionalnog podrijetla* (kolokvijalno rečeno je li nezaposlena osoba domaćin ili je doselio). Znanja i vještine nisu posebno raščlanjivani, već su općenito formulirani kao „posjedovanje dodatnih znanja i vještina“. Čimbenik imaju li nezaposleni djecu ili ne, figurira kao mogući indikator socijalnog/financijskog pritiska ili izražene subjektivne potrebe za poslom. Nadalje, uz prethodne sociodemografske karakteristike uvrštene su i one karakteristične za ovu temu poput *radnog iskustva*, *dužine nezaposlenosti* i *profesije/zanimanja*, ali i *smanjene sposobnosti* (invaliditet). Na popis mogućih prediktora, a na osnovi preliminarnog upoznavanja s temom, uvršteni su čimbenici koji nisu spomenuti u uvodnom dijelu poput *fizičkog izgleda* ili *bračnog stanja*. Kroz istraživanje je uvažavana i *stopa nezaposlenosti* u regiji kao varijabla koja može djelovati kao socijalni pritisak, te smo ujedno uspoređivali percepcije savjetnika u tako dvije različite socijalne sredine, Zagrebu i Šibeniku. Napominjemo, kako se u ovom dijelu istraživanja nije se ispitivao smjer korelacije između pojedinih kriterija i vjerojatnosti zapošljavanja (npr. zapošljavaju li se lakše starije ili mlađe osobe, one s višim ili nižem obrazovanjem itd.), već samo stupanj važnosti, iako je razumljivo da su savjetnici za pojedine karakteristike jednoznačno razumjeli smjer njihove povezanosti /19/.

Rezultati su prezentirani za ukupan uzorak te za poduzorke Zagreba i Šibenika /20/ (ukupan broj

Tablica br. 01: rangovi procjene važnosti pojedinih karakteristika /21/

| | svi savjetnici | | | Zagreb | | | Šibenik | | | |
|----------------------|----------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| | razred | M | RM | SD | M | RM | SD | M | RM | SD |
| motiviranost | 6,50 – 7,00 | 6,80 | 1 | 0,62 | 6,80 | 1 | 0,63 | 6,80 | 1 | 0,63 |
| smanj. spos. | | 6,78 | 2 | 0,46 | 6,78 | 2 | 0,47 | 6,80 | 2 | 0,42 |
| dod. znanja | | 6,69 | 3 | 0,66 | 6,71 | 3 | 0,59 | 6,60 | 3 | 0,97 |
| dob | 6,00 – 6,49 | 6,36 | 4 | 1,06 | 6,44 | 4 | 0,94 | 6,00 | 4 | 1,49 |
| profesija | 5,50 – 5,99 | 5,82 | 5 | 1,40 | 6,00 | 5 | 1,35 | 5,00 | 8 | 1,41 |
| fizički izgled | | 5,77 | 6 | 1,23 | 5,82 | 6 | 1,13 | 5,56 | 6 | 1,74 |
| obrazovanje | | 5,65 | 7 | 1,16 | 5,69 | 7 | 1,14 | 5,50 | 7 | 1,27 |
| rad. iskustvo | | 5,56 | 8 | 1,21 | 5,49 | 8 | 1,22 | 5,90 | 5 | 1,2 |
| djeca | 5,00 – 5,49 | 5,18 | 9 | 1,32 | 5,22 | 10 | 1,33 | 5,00 | 9 | 1,33 |
| dulj. nezap. | | 5,16 | 10 | 1,88 | 5,42 | 9 | 1,75 | 4,00 | 12 | 2,11 |
| spol | 4,50 – 4,99 | 4,65 | 11 | 1,15 | 4,62 | 11 | 1,17 | 4,80 | 10 | 1,14 |
| nacional. p. | 4,00 – 4,49 | 4,18 | 12 | 1,71 | 4,31 | 12 | 1,69 | 3,60 | 14 | 1,78 |
| bračno stanje | | 4,05 | 13 | 1,31 | 4,09 | 13 | 1,35 | 3,90 | 13 | 1,2 |
| regionalna p. | 3,50 – 3,99 | 3,89 | 14 | 1,45 | 3,78 | 14 | 1,44 | 4,44 | 11 | 1,42 |

“M” –aritmetička sredina; “RM” –rang aritmetičke sredine; “SD” –standardna devijacija;

savjetnika: 55), raspon skala je bio od 1 („*potpuno nevažno*“) do 7 („*jako važno*“).

Dobiveni podaci ukazuju kako su sve aritmetičke sredine relativno visoke (iznad 4: „*niti važno niti nevažno*“), što, čini se, ukazuje na neprimjereno baždareni test i/ili sklonosti savjetnika da svemu pridaju važnost. Ipak prema važnosti grupirali smo ih u četiri šire kategorije: izrazito važne (6-7); naglašeno važne (5-6), značajno važne (4-5) te osrednje važne (3-4).

Na vrhu rang liste **izrazito važnih** karakteristika izdvajaju se sljedeće tri: motiviranost osobe, smanjene sposobnosti i posjedovanje dodatnih znanja. Naglašavanje *motivacije* korespondira temeljnoj logici i sadržaju psihologijskih modela. Isticanje posjedovanja *dodatnih vještina i znanja* od strane savjetnika čini se logično jer dodatne vještine čine osobu konkurentniju na tržištu radne snage, pretpostavka su veće fleksibilnosti pri zapošljavanju te omogućuju apliciranje za širi raspon radnih mjesta. Sve to je sukladno s pojedinim tendencijama tranzicijskog i tržišnog društva kakvo je hrvatsko. Motivacija i dodatna znanja su ujedno osobine koje savjetnici uz *socijalne veze*, po pravilu i naglašavaju nezaposlenima, te iz toga razloga ostaje nejasno jesu li to zaista osobine koje su ključne pri zapošljavanju ili tek ponavljanje uobičajenih savjeta koje savjetnici predlažu nezaposlenima. Visokorangiranje *smanjenih sposobnosti* indikacija je da se u situaciji masovne nezaposlenosti osobe s posebnim potrebama teže zapošljavaju i konkuriraju zdravoj populaciji. Razlozi mogu ležati kako u nefunkcioniranju specijalnih programa zapošljavanja takvih osoba, stereotipima i predrasudama poslodavca ili obeshrabrenošću tih osoba. U izrazito važne karakteristike spada i *dob*, a što se poklapa s podacima o sve većoj povezanosti dobi i dugotrajne nezaposlenosti, odnosno sve većem udjelu starijih osoba u kategoriji nezaposlenih. Isticanje dobi kako važnog kriterija je sukladno razmatranjima iz uvodnog dijela.

Kao **vrlo važni** rangirani su sljedeći kriteriji: zanimanje, fizički izgled, obrazovanje i radno iskustvo. Isticanje *profesije/zanimanja* ukazuje da je zapošljavanje i po toj osnovi selektivno te da potražnja za pojedinim strukama igra nezaobilaznu ulogu. Indikativno je što u Šibeniku, sredini s visokom stopom nezaposlenosti koju se može okarakterizirati i kao masovnu nezaposlenost, zanimanje ima nešto manje važnu ulogu u usporedbi s ocjenom zagrebačkih savjetnika. *Fizički izgled* je relativno visoko rangiran što se ne poklapa s predstavljenim čimbenicima iz teorijskog dijela. On dakako, može biti krucijalan faktor pri odabiru pojedinih specifičnih profesija (tajnice, stjuardese i sl.) dok pojedinim strukama, pa tako i savjetnicima koji ih predstavljaju, ima zanemarivu ulogu.

Obrazovanje je osrednje rangirano što se može objasniti time da ono samo po sebi kao izolirani kriterij ne znači previše. Naime, iako je stopa nezaposlenih niža u više obrazovanim kohortama, na tržištu rada pojedine visoko obrazovane struke teško dolaze do radnog mjesta. Osrednju važnost posjedovanja *radnog iskustva* također se može objasniti činjenicom da ono može biti povezano i sa starijom dobi koja je otežavajući faktor. „Djeca“ i dužina nezaposlenosti su nešto niže rangirani u ovoj grupi kriterija. Pretpostavljamo da su svakodnevna iskustva savjetnika s navedenim kriterijima takva da je naprosto teško ili nemoguće interpretirati njihovu ulogu na jednoznačan način.

Kao **značajno važni** rangirani su *spol, nacija, bračno stanje* te prema percepciji savjetnika oni u manjoj mjeri određuju vjerojatnost zapošljavanja. Navedene karakteristike možemo uvjetno nazvati kao „neprofesionalne“ kriterije iako tim nazivom možemo obuhvatiti i neke prethodno spomenute karakteristike.

Na kaju, *regionalna pripadnost* je označena kao **osrednje važna** karakteristika nezaposlenih.

Komparacija zagrebačkih i šibenskih savjetnika pokazuje da općenito nema razlika u rangiranju osobina nezaposlenih u sredinama s niskom i visokom stopom nezaposlenosti /22/. Nadalje, naglašavamo da postoji visoki stupanj međusobnog slaganja savjetnika o važnosti pojedinih osobina nezaposlenih pri zapošljavanju što se očituje kroz relativno niske vrijednosti standardnih devijacija ili kroz niske koeficijente varijabilnosti. To je važno istaknuti zato što su savjetnici organizirani tako da pokrivaju posve različite skupine zanimanja što je moglo bitno utjecati na njihovu percepciju ponuđenih kriterija.

Drugim dijelom istraživanja namjera je bila prevladati nedostatak prethodnog testa gdje karakteristike nezaposlenih stoje izolirane jedna od druge što u stvarnom životu nije slučaj te simulirati situaciju pred kojom se savjetnici suočavaju u svakodnevnom radnom iskustvu. Karakteristike nezaposlenih smo grupirali u određene klastere, pretpostavljene nezaposlene osobe opisali kroz skupinu obilježja /23/ te su savjetnici procjenjivali vjerojatnost zapošljavanja osobe u cjelini. Dakle, u koncept istraživanja uvedena je hipotetička kategorija „osobni faktor zapošljavanja“ (OFZ), analogno jednom stručnom, operativnom terminu OFOZ ili *osobe (s) faktorom otežanog zapošljavanja*. OFZ bi trebao označavati integralnu zapošljivost osobe koja bi uključivala sve relevantne osobne karakteristike koje se tiču njegovog zapošljavanja, uvažavajući istovremeno obilježja podržišta rada. Ovakav svojevrsni index zapošljavanja osobe je prvenstveno teorijski opravdan jer vjerojatnost

zapošljavanja ovisi o čitavoj lepezi socio–psihološko–ekonomskih karakteristika i bez obzira što pojedine karakteristike stoje “same za sebe kao otežavajući faktor”, druge svoj smisao i pravo značenje dobivaju tek u određenim kombinacijama. S druge strane, otegotna činjenica je to, što ova kategorija može još više prikriti i ovako netransparentne čimbenike vjerojatnosti zapošljavanja. Pošto smo

OFZ operacionalizirali kroz subjektivne procjene, pretpostavka je bila da savjetnici mogu ponuditi cjelokupnu ocjenu vjerojatnosti zapošljavanja svakog nezaposlenog ponaosob. Stoga su na drugom testu savjetnici razvrstavali ponuđene **slučajeve nezaposlenih /24/** unutar tri kategorije OFZ-a operacionaliziranog kroz varijablu „*stupanj otežanog zapošljavanja*“./25/

Tablica br. 2: ocjenjivanje hipotetičkih slučajeva nezaposlenih osoba

| | svi savjetnici | | | | Zagreb | | | | Šibenik | | | |
|------------------|----------------|----|------|------|--------|----|------|------|---------|----|------|------|
| | M | RM | SD | V% | M | RM | SD | V% | M | RM | SD | V% |
| slučaj 2 | 1,26 | 1 | 0,44 | 34,9 | 1,13 | 1 | 0,34 | 30,1 | 1,4 | 2 | 0,52 | 37,1 |
| slučaj 6 | 1,31 | 2 | 0,57 | 43,5 | 1,44 | 2 | 0,59 | 41 | 1,11 | 1 | 0,33 | 29,7 |
| slučaj 10 | 1,51 | 3 | 0,67 | 44,4 | 1,64 | 5 | 0,71 | 43,3 | 1,5 | 4 | 0,71 | 47,3 |
| slučaj 11 | 1,58 | 4 | 0,51 | 32,3 | 1,62 | 4 | 0,58 | 35,8 | 1,4 | 3 | 0,52 | 37,1 |
| slučaj 1 | 1,6 | 5 | 0,58 | 36,3 | 1,71 | 6 | 0,59 | 34,5 | 1,5 | 5 | 0,53 | 35,3 |
| slučaj 5 | 1,65 | 6 | 0,67 | 40,6 | 1,44 | 3 | 0,55 | 38,2 | 1,7 | 6 | 0,67 | 39,4 |
| slučaj 8 | 1,96 | 7 | 0,52 | 26,5 | 1,84 | 7 | 0,57 | 31 | 1,8 | 7 | 0,63 | 35 |
| slučaj 12 | 1,99 | 8 | 0,6 | 30,2 | 1,98 | 8 | 0,54 | 27,3 | 2 | 8 | 0,82 | 41 |
| slučaj 4 | 2,16 | 9 | 0,64 | 29,6 | 2,16 | 10 | 0,64 | 29,6 | 2,3 | 10 | 0,67 | 29,1 |
| slučaj 9 | 2,27 | 10 | 0,6 | 26,4 | 2,22 | 11 | 0,6 | 27 | 2,1 | 9 | 0,74 | 35,2 |
| slučaj 7 | 2,36 | 11 | 0,58 | 24,6 | 2,07 | 9 | 0,54 | 26,1 | 2,7 | 13 | 0,48 | 17,8 |
| slučaj 13 | 2,62 | 12 | 0,57 | 21,8 | 2,71 | 12 | 0,59 | 21,8 | 2,5 | 12 | 0,53 | 21,2 |
| slučaj 3 | 2,66 | 13 | 0,47 | 17,7 | 2,84 | 13 | 0,42 | 14,8 | 2,4 | 11 | 0,52 | 21,7 |

legenda: M –aritmetička sredina; RM – rang arit. sredine, SD –standardna devijacija; V % – koeficijent varijabilnosti

Kvalitativna analiza slučajeva koje su savjetnici ocijenili kao najteže zapošljive ujedno su sve osobe od 40 i više godina starosti. Postoji još samo jedan slučaj osobe te dobi, ali je deficitarne struke (elektrotehničar- telekomunikacijskog smjera) s dvadeset godina radnog iskustva te pretpostavljamo da zbog potonje karakteristike nije ocijenjen kao otežano zapošljiva osoba. Kao lako zapošljive osobe ocijenjene su mlađe osobe (do 30 godina) s deficitarnim zanimanjima (stolar, profesor engleskog jezika i sl). Kvantitativnom analizom ponuđenih slučajeva dob se pojavljuje kao značajni prediktor OFZ-a. Temeljni nedostatak ove interpretacije jest taj što instrument nije analizirao kriterije klasificiranja ponuđenih slučajeva. Savjetnici nisu ponderirali osobine koje su im bile presudne u ocjenjivanju. To je razlog što rezultate iz ovog dijela istraživanja treba shvatiti indikativno. Ukoliko se kompariraju rangovi ponuđenih slučajeva koji su dobiveni u Zagrebu i Šibeniku, evidentno je kako ne postoji značajna razlika /26/. To ukazuje da prema percepciji savjetnika osobe koje su teško zapošljive u Zagrebu, istu sudbinu će dijeliti i u Šibeniku.

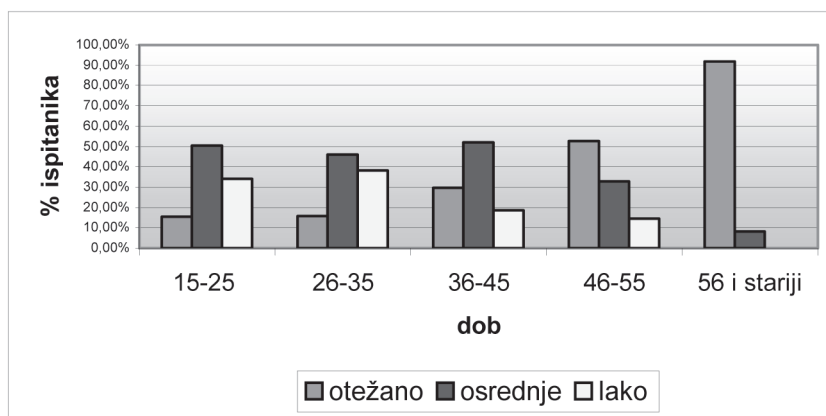
Treći dio istraživanja se sastojao u tome da su savjetnici (ukupno njih 47) procjenjivali vjerojatnost

zapošljavanja nezaposlenih za koje su oni osobno nadležni – ukupno je ocijenjeno 396 nezaposlenih osoba /27/. Savjetnici su imali pregled ne samo nad ključnim socioekonomskim karakteristikama osobe putem osobnog kartona nezaposlene osobe, već i nad pojedinim osobnijim detaljima /28/. Na osnovi svih tih saznanja i informacija o suficitarnosti/ deficitarnosti pojedinih struka/zanimanja, savjetnik je trebao osobu procijeniti razvrstavši je u jednu od, tri ponuđene kategorije: otežano zapošljiva osoba; srednje zapošljiva osoba i lako zapošljiva osoba. Iz anketnog upitnika za svaku ocijenjenu nezaposlenu osobu poznate su bile kako socio-demografske karakteristike tako i jačina subjektivnih aspiracija za poslom /29/. Ove potonje subjektivne čimbenike uvjetno smo označili kao indikatore motivacije za poslom. Iako u ovom trećem dijelu istraživanja kroz primijenjeni instrument imamo daleko više podataka o nezaposlenima, također postoji temeljna diskrepancija u konceptu istraživanja jer i dalje nismo sigurni na osnovu kojih kriterija su savjetnici razvrstavali nezaposlene kroz tri stupnja zapošljivosti. Njihova procjena, uz sve informacije koje posjeduju o svakom nezaposlenom, zasnivala se na cjelokupnom dojmu koji je nezaposlena osoba

ostavila na savjetnika. U tom smislu, dobivene korelacije između procijenjenog OFZ-a i varijabli iz anketnog upitnika treba uzeti s oprezom.

Analiza korelacija između OFZ-a i sociodemografskih varijabli ponovo izdvaja dob. Deskriptivna analiza ukazuje na tendenciju da savjetnici starije osobe u većoj mjeri procjenjuju kao otežano zapošljive. U osnovi vrijedi i suprotan odnos s napomenom da najveći postotak lako zapošljivih osoba nalazimo u dobnoj kohorti između 25 i 35 godina (grafikon br. 1)

Statističke analize pokazuju da postoji značajna korelacija ($r = -0,30$) između dobi i procijenjene vjerojatnosti zapošljavanja te navedena distribucija nije slučajna ($I^2=65,7$, $p=0,00$). Iz daljnjih analiza uočava se da ostale sociodemografske varijable (osim „godina staža“ i „broj maloljetne djece“ koje su ionako visoko korelirane s dobi ispitanika) nisu statistički značajno povezane s vjerojatnošću zapošljavanja /30/. Drugim riječima, trajanje nezaposlenosti, stupanj obrazovanja, materijalni status ne koreliraju s OFZ-om procijenjenim od



grafikon br. 1: procjene savjetnika s obzirom na dob i zapošljivost ispitanika

strane savjetnika. Identično vrijedi i za iskazanu visinu aspiracije za novim poslom /31/.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

U zaključnom dijelu rada namjera nam je analizirati rezultate i dosege provedenih testiranja savjetnika, ukazati na manjkavosti korištene metodologije, te ponuditi određene smjernice za buduća istraživanja:

1) Od ponuđenih karakteristika nezaposlenih savjetnici procjenjuju motivaciju kao ključni čimbenik što korespondira s kategorijama psihologijskih modela zapošljavanja. Također visoko rangiraju posjedovanje dodatnih znanja i vještina kao pretpostavku zapošljavanja suvremenim poslovnim okolnostima. Dob se kroz sva tri dijela istraživanja pokazuje kao nezaobilazan čimbenik zapošljavanja.

2) U prvom dijelu istraživanja savjetnici su trebali ponuđenim karakteristikama nezaposlenih odrediti stupanj važnosti. Čak pod pretpostavkom da su navedene karakteristike od strane svih savjetnika jednako rangirane, još uvijek se ne zna što svaki savjetnik podrazumijeva pod pojedinom

karakteristikom. Interpretacije mogu biti različite pa i posve suprotne.

3) Istraživanje osim što izdvaja pojedine čimbenike ne nudi nikakva dodatna objašnjenja na koji način se isti reflektiraju na vjerojatnost zapošljavanja, odnosno ne razlaže njihove međusobne odnose i utjecaje.

4) Prethodna prezentirana percepcija o važnosti pojedinih karakteristika može s jedne strane zaista biti odraz svakodnevnoga iskustva savjetnika, ali s druge strane također može biti i refleksija proklamiranih i zamišljenih čimbenika za koje savjetnici tek pretpostavljaju da utječu na vjerojatnost zapošljavanja.

5) Osnovna je metodologijska poteškoća drugog dijela istraživanja (ponuđeni slučajevi) što se iz njih ne može očitati važnost pojedinih karakteristika. Kategorija *osobni faktor zapošljavanja* samo dodatno prikriva i ovako netransparentne čimbenike zapošljavanja. Nadalje, zahvatio se tek dio kriterija dok su drugi izostavljeni. Za vjerodostojnije procedure određivanja nezaposlenih po vjerojatnosti zapošljavanja trebalo bi da svi savjetnici istovremeno ocjenjuju isključivo stvarne osobe te za svakog ponaosob odrede kriterije kojima su se vodili pri njegovoj klasifikaciji.

6) Rezultati ovog istraživanja se zasnivaju isključivo na percepciji savjetnika HZZ-a što bitno ograničava doseg zaključaka. Za odgovor o tome je li zaista tako pri zapošljavanju, treba analizirati empirijske podatke o stvarnom zapošljavanju nezaposlenih /32/ te dodatno ispitati "stranu" koja odlučuje o kandidatima – poslodavce. U kojoj se mjeri procijenjene karakteristike, bilo one s liste ili na osnovu selekcije nezaposlenih osoba, zaista poklapaju s realnim čimbenicima zapošljavanja, zahtijeva kroz longitudinalno istraživanje koje bi uz procjene savjetnika pratilo stvarno zapošljavanje osoba s osobitom pažnjom na karakteristike koje su savjetnici procjenjivali. Navedeno bi trebalo usporediti i sa statističkim podacima o nezaposlenima i zapošljavanju. Na taj način moglo bi se vjerodostojnije ponderirati pojedine osobine i njihove kombinacije. Neophodno je uključiti obilježja određenog podržista rada (stopa nezaposlenosti, deficitarnost zanimanja, broj natječaja i ponuda i sl.).

7) Kako vjerojatnost zapošljavanja značajnim dijelom ovisi o profesiji i mogućem broju različitih radnih mjesta na koje osoba s određenom profesijom može aplicirati, buduća istraživanja trebala bi se fokusirati na pojedina zanimanja. Iako bi zaključci bili manjeg dometa, heuristička vrijednost bila bi značajnija.

Bilješke

/1/ Wanberg, C.R., Hough, L.M., Song, Z. (2002) Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success, *Journal of Applied Psychology*, 87 (6):1100-1120.

/2/ Fishbein M, Ajzen I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.

/3/ Ajzen I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. u: Kuhl J, Beckmann J (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Berlin, Germany: Springer-Verlag.

/4/ Feather N. T. (Ed.). (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

/5/ Kuhl, J (1992). A Theory of self-regulation: Action versus state orientation, self-discrimination and some applications, *Applied Psychology: An International Review*, 41, 97-129

/6/ Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.

/7/ Aktivnosti traženja posla se sastoje od pripremne faze, u kojoj se sakupljaju preliminarne informacije, i aktivne faze (javljanje na natječaje, intervju i sl.).

/8/ Marić, Z., (2005), Predikcija intenziteta i namere traženja posla na uzorku nezaposlenih, *Psihologija*, Vol. 38 (2), 181-195

/9/ Pojedini autori (Jones, 1988; Lynch, 1983) tvrde da nezaposleni za većinu poslova znaju kolika je uobičajena plaća te da su odbijanje zbog neprihvatljivog iznosa u realnosti rijetka (do 20% – ovisno zanimanjima i ponuđenim poslovima).

/10/ Klasifikacija na ekonomske i psihološke modele je uvriježena u literaturi iako, uočavajući nedostatnosti pojedinih modela, postoje pokušaji kombiniranja. Tako npr. ekonomisti Clark i Oswald (1994) povezuju osjećaj sreće i trajanje nezaposlenosti; Darity i Goldsmith (1996) analiziraju psihološke efekte kroz makroekonomske parametre dok psiholozi Plumly i Oliver (1987) promatraju korelacije između stupnja lokus kontrole i stope nezaposlenosti te njihovu refleksiju na razinu motivacije.

/11/ Najčešće se pod starije osobe klasificiraju muškarci stariji od 45, odnosno žene starije od 40 godina (Kerovec, 2001).

/12/ Navodimo samo dio razloga koji otežavaju zapošljavanje starijih osoba: percepcija starijih radnika kao neproduktivnih; namjerno isključivanje osobe starije dobi iz stručnog obrazovanja; njihova nespремnost na profesionalnu i geografsku mobilnost; zanimanja starijih radnika su nerijetko vezana uz razbijeni i suženi proizvođački sektor i industriju; slabije informatičko znanje; smanjenje birokracije i restrukturiranje radne snage izravno je izvedeno na račun starijih; feminizacija radne snage itd. (Kerovec, 2001).

/13/ Podaci o udjelu starijih u ukupnom broju nezaposlenih u RH su sljedeći (izvor: Godišnjaci HZZ-o):

| god. | broj nez. ≥50 god. | udio nez. ≥50 god. | broj nez. ≥40 god. | udio nez. ≥40 god. |
|------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1985 | 3234 | 2,6% | 10471 | 8,4% |
| 1990 | 11173 | 5,7% | 27733 | 14,2% |
| 1995 | 17314 | 7,0% | 58586 | 23,5% |
| 2000 | 43151 | 11,4% | 123770 | 32,7% |
| 2005 | 67890 | 22 % | 140362 | 44,5% |

/14/ Na određenom podržistu rada može postojati visoka potražnja za pojedinim niže kvalificiranim strukama; npr. u Hrvatskoj u razdoblju cestogradnje usprkos masovnoj nezaposlenosti postojala je izrazita potražnja za građevinskim radnicima.

/15/ Taylor, A., (1998), Employability skills: from corporate „wish list“ to government policy, *Journal of Curriculum Studies*, 7, Vol. 30, 143-164

/16/ Layard, R., Nickell, S., i Jackamn, R. (1991) *Unemployment: Macroeconom ic performance and the labor market*. Oxford: Oxford University Press.

/17/ Vinokur, A., i Schull, Y. (2002). The Web of Coping Resources and Pathways to Reemployment Following a Job Loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 68 – 83.

/18/ Istraživanje savjetnika je dio šireg istraživanja o nezaposlenima provedenog u zavodima za zapošljavanje Zagreba i Šibenika tijekom 2002. godine.

/19/ Izraženiju motivaciju, bolji fizički izgled, posjedovanje dodatnih znanja savjetnici su bez sumnje odredili kao faktore koji olakšavaju, tj. pozitivno koreliraju s vjerojatnošću zapošljavanja.

/20/ Zagreb sa 11.3% i Šibenik sa 38,2% nezaposlenih u ovom istraživanju predstavljaju socijalne sredine s različitim stopama nezaposlenosti te se ujedno razlikuju u kulturnom, demografskom, ekonomskom i inim obilježjima što se također može odraziti na predmetnu temu.

/21/ Zbog preglednosti karakteristike za „ukupne rezultate“ rangirane su i kroz kvantile u intervalima od 0,5.

/22/ rang-korelacija $r=0,90$; $t=7,2$; $p<0,01$

- /23/ Za svaki hipotetički slučaj navedena su sljedeća obilježja: spol, dob, nacionalnost, regionalno podrijetlo, izgled (od lošeg preko osrednjeg do dobrog), bračni status, broj djece, duljina radnog staža odnosno radno iskustvo, stručna sprema i zanimanje te duljina nezaposlenosti
- /24/ Navodimo dva primjera iz testa: SLUČAJ 1: Muškarac, 42 godine, Hrvat, podrijetlom Siščanin, osrednjeg izgleda, oženjen, dvoje djece, 10 godina radnog iskustva, SSS, kemijski tehničar, već 6 mjeseci nezaposlen; SLUČAJ 2: Žena, diplomirani arheolog/povjesničar umjetnosti, Hrvatica iz Šibenika, 40 godina, potpuno bez radnog iskustva, udata, dvoje djece, 8 godina nezaposlena, dobrog izgleda-dojma
- /25/ Savjetno su razvrstavali nezaposlenu jednu od tri kategorije: A– otežano zapošljiva osoba (1); B– srednje zapošljiva osoba (2); C–lako zapošljiva osoba (3)
- /26/ rang-korelacija $r=0,89$; $t=6,6$; $p<0,01$
- /27/ Procjena savjetnika neprimjetno je upisivana na anketu prilikom početka anketiranja osobe i njezina uvođenja u anketu. Od 55 savjetnika koje smo zatekli i anketirali njih 47 se uključilo u istraživanje. Slučajnim izborom savjetnici su dovodili svaku petu (odnosno u Šibeniku svaku drugu) nezaposlenu osobu koja se taj dan javila svom savjetniku.
- /28/ Koliko je motiviran/a za posao, gdje je prije radi/la, gdje je sve pokušava/la naći posao; o javljanju na natječaje, na koji je način izgubio/la posao, uzroke smanjene radne sposobnosti itd
- /29/ Jačina aspiracija da se osoba zaposli je operacionalizirano kroz skalu od sedam čestica; unutarnja konzistencija skale cronbach alpha = 0,73. Primjer čestice: *Moj život bi se u potpunosti promijenio kada bih pronašao/la stalni posao.*
- /30/ Izdvaja se tek slaba korelacija Spermanov $r = -0,13$, $p=0,015$ između procijenjenog faktora zapošljavanja (OFZ) i neprekidnog trajanja nezaposlenosti. Navedena relacija ne vrijedi između OFZ-a i duljine nezaposlenosti u zadnjih desetak godina.
- /31/ Iako ovaj podatak proturječi prvom dijelu istraživanja i modelima koji navode motivaciju kao jedan od ključnih čimbenika zapošljavanja, čini se realnije objašnjenje da zapravo na procjenu savjetnika nije uticala motivacija nezaposlenih jer im u osnovi i nije poznata.
- /32/ Analiza podataka na osnovi istraživanja provedenog u Hrvatskoj (Šverko, Galić, Maslić Seršić, 2006) pokazuje da je vjerojatnost zapošljavanja ispod 30% za osobe starije od 45 godina, manjkave naobrazbe, siromašnije, dugotrajno nezaposlene i lošijeg zdravlja.
6. Eby, L. T., iBuch, K. (1994). The effect of job search method, sex, activity level, and emotional acceptance on new job characteristics: Implications for counseling unemployed professionals, *Journal of Employment Counseling*, 31, 69-82.
7. Edin, P. A. Unemployment duration and competing risks: Evidence from Sweden. *Swedish Journal of Economics*, 1989, 91, 639-653.
8. Edwin A. J. Van Hooft, Marise Ph. Born, Toon W. Taris, Radboud, Henk Van Der Flier (2006), The Cross-Cultural Generalizability of the Theory of Planned Behavior, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 37, No. 2, 127-135 (2006)
9. Feather, N. T., i O'Brien, G. E. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology*, 78, 251-272.
10. Gregg, P. (2001), "The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS", *Economic Journal*, 111 (475), pp.F626-F653.
11. Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and interventions. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
12. *Interne instrukcije HZZ-a o vođenju intervjua s nezaposlenom osobom*, HZZ, Zagreb
13. Jones, S. R. G. The relationship between unemployment spells and re servation wages as atest of search theory. *Quarterly Journal of Economics*, 1988, 103, 741-765.
14. Kelvin, P., i Jarrett, J. E. Unemployment: Its social psychological effects. *European monographs in social psychology*. Cambridge: Cambridge Unive rsity Pre ss, 1985.
15. Lynch, L. M. *Job search and youth unemployment*. Oxford Economic Papers, 1983, 35, 596-606.
16. Lynch, L. M. The youth market in the eighties: Determinants of re-employment probabilities for young men and women. *Review of Economics and Statistics*, 1989, 71, 37-45.
17. McFadyen, R.G., Thomas, J.P. (1997). Economic and Psychological Models of Job Search Behaviour of the Unemployed. *Human Relations*, 12, 1461-1484.
18. Medley-Proctor, Kristen N. (1995) *Racial discrimination in the job search: Psychological implications for African Americans*, <http://racial%20diskrimination%20and%20job%20search%20-%202024.htm>
19. Narendranathan, W., i Stewart, M. B. *Influences on the Job Search Behaviour of the Unemployed*. Mimeograph, Warwick University, 1992.
20. Osberg, L. (1993), Fishing in different pools: job-search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980s, *Journal of Labour Economics*, 11(2), pp. 348–386.
21. Osberg, L. Fishing in different pools: Job-search strategie s and job-finding success in Canadain the early 1980s. *Journal of Labour Economics*, 1993, 11, 348-386.
22. Plumly, L. W., i Oliver, J. E. The locus of control attribute and the job search process. *Psychological Reports*, 1987, 61, 907-910.
23. Rife, J. C., i Belcher, J. R. (1994). Assisting unemployed older workers to become reemployed: An experimental evaluation. *Research on Social Work Practice*, 4, 3–13.
24. Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., (2006) *Nezaposlenost isocijalna isključenost: longitudinalanal studija; Revijaza socijalnu politiku*, god. 13, Br. 1
25. Wanberg, C. R., Kanfer, R., Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503. 364

Literatura

- Atchley, R. (1988). *Social forces and aging: An introduction to social gerontology*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Blanchard, O. J., i Diamond, P. Ranking, unemployment duration and wages. *Review of Economic Studies*, 1994, 61, 417-434.
- Boheim, R. and M.P. Taylor (2001) *Job Search Methods, Intensity and Success in Britain in the 1990s* (http://ideas.repec.org/p/jku/econwp/2002_06.html)
- Clark, A. E., i Oswald, A. J. Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 1994, 104, 648-659.
- Darity, W., Jr., i Goldsmith, A. G. Social psychology, unemployment and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, 1996, 10, 121-140.