

ANALIZA TRŽIŠTA RADA REPUBLIKE HRVATSKE

Komljenović, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:384861>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-23**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
POSLOVNI ODJEL
STRUČNI STUDIJ UGOSTITELJSTVA

KOMLJENović IVANA

ANALIZA TRŽIŠTA RADA REPUBLIKE
HRVATSKE

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2020.

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
POSLOVNI ODJEL
STRUČNI STUDIJ UGOSTITELJSTVA

Komljenović Ivana

ANALIZA TRŽIŠTA RADA REPUBLIKE
HRVATSKE
ZAVRŠNI RAD

Kolegij: Osnove ekonomije II

Mentor: mr. sc. Ivana Varičak, viši predavač

Matični broj studenta: 0618615038

SAŽETAK

U radu se kroz teorijski okvir rada nastoje objasniti pojmovi vezani za tržište rada i politike koje djeluju na tržištu, a zatim se kroz analitički dio analizira cjelokupno tržište rada Republike Hrvatske i komparira sa stanjem u Europskoj Uniji.

Tržište rada jedno je od najsloženijih i najosjetljivijih tržišta. Temeljnim pokazateljima na tržištu rada smatraju se radno sposobno stanovništvo, radna snaga, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti. Tržište rada Republike Hrvatske obilježava niska stopa zaposlenosti, nedostatak radne snage, neusklađenost obrazovanja i tržišta rada, nesigurnost i nezadovoljstvo radnika te visoka nezaposlenost mladih. Nezaposlenost je uvjetovana gospodarskom i financijskom krizom te nedostatkom strukturnih promjena u promatranom gospodarstvu. Institucije i politika na tržištu rada imaju bitnu ulogu, a njihova svrha je upravo smanjivanje nezaposlenosti.

Ključne riječi: tržište rada, ponuda rada, potražnja za radom, radna snaga, nezaposlenost

SUMMARY

Contents of the paper's theoretical part try to explain concepts related to the labor market and the policies that are influencing on it, continuing through the analytical part by creating an analysis of the labor market of the Republic of Croatia and how it compares to the state of the matter of the European Union.

The labor market is one of the most complex and sensitive markets. The basic indicators on the market are considered to be the working-abled population, labor force, and the employment and unemployment rates. The labor market of the Republic of Croatia is characterized by a low rate of employment, shortages in the labor force, financial insecurity and dissatisfaction of employees and a high rate of unemployment in the younger generations. Unemployment is conditioned by the economic and financial crises and the lack of structural changes within the economy itself. Institutions and the labor market policies have an important role, and their purpose precisely is to lower the rate of unemployment.

Keywords: labor market, labor supply, labor demand, labor force, unemployment

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Predmet i cilj rada	1
1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja	1
1.3. Sadržaj i struktura rada	2
2. TRŽIŠTE RADA	3
2.1. Ponuda rada i potražnja za radom	5
2.2. Ravnoteža na agregatnom tržištu rada	9
3. POLITIKE NA TRŽIŠTU RADA	12
3.1. Institucije na tržištu rada	12
3.2. Aktivne politike na tržištu rada	16
3.3. Pasivne politike na tržištu rada	18
4. ANALIZA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ	19
4.1. Analiza ponude rada	19
4.2. Analiza zaposlenosti	21
4.3. Analiza nezaposlenosti	24
4.3. Potražnja za radnom snagom i zapošljavanje	28
5. TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ U ODNOSU NA EU	31
5.1. Migracije stanovništva	36
6. ZAKLJUČAK	38
POPIS LITERATURE	39
POPIS ILUSTRACIJA	41

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Tema završnog rada je analiza tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Predmet rada je tržište rada u Republici Hrvatskoj, koje se objašnjava kroz teoretski i analitički dio rada. Cilj rada je kroz teorijski dio približiti osnovne pojmove vezane za tržište rada, politike koje se provode, te nakon toga kroz analitičke cjeline rada analizirati tržište rada u Republici Hrvatskoj i prikazati njegovu stvarnu sliku.

1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja

Izrada rada temelji se na podacima prikupljenim iz analize sekundarnih izvora podataka.

Sekundarni izvori podataka koji su korišteni za pisanje ovog rada su brojna stručna literatura, razne stručne publikacije, stručni radovi domaćih i stranih autora, razne relevantne internetske stranice, te časopisi i članci na zadanu temu. Korištena je literatura i u elektroničkom i u tiskanom obliku.

Također je provedena analiza podataka korištenih Internet izvora, od kojih je najistaknutiji Godišnjak 2018 Hrvatskog zavoda za zapošljavanje dostupan na službenim stranicama Zavoda te Godišnji izvještaj 2018 Europske komisije.

Osim metode analize, za prikupljanje svih podataka korištene su i metoda sinteze, metoda deskripcije, statistička metoda i komparativna metoda, metoda indukcije i metoda dedukcije.

1.3. Sadržaj i struktura rada

Sadržaj rada podijeljen je u 6 glavnih cjelina. Prva cjelina je sami uvod u rad, dok druga cjelina nastoji pobliže objasniti ključne pojmove poput tržišta rada, same ponude i potražnje, te njihovih odrednica. U trećoj točki govori se o politikama koje sudjeluju na tržištu rada kao i institucijama zaduženim na to.

Četvrto, odnosno glavno ili središnje poglavlje završnog rada, predstavlja istraživački odnosno praktični dio u kojem se analizira tržište rada u Republici Hrvatskoj. Pa se tako tu analizira ponuda rada, potražnja za radom, zaposlenost i nezaposlenost, počevši od analize ponude rada, a nastavku se provodi analiza zaposlenosti i analiza nezaposlenosti.

U posljednjem, petom, poglavlju dolazi do komparacije Republike Hrvatske sa ostalim članicama EU, gdje se nastoji prikazati njezin položaj i stanje samog tržišta rada.

Nakon toga slijedi zaključak u kojemu će se sažeto istaknuti glavne činjenice stanja tržišta rada Republike Hrvatske uočene prilikom pisanja rada.

2. TRŽIŠTE RADA

Tržište rada predstavlja ukupnost ponude i potražnje ljudskog rada. Jednostavnije, može se reći da tržište rada označava i obuhvaća ponudu i potražnju radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurencija u traženju posla i na samom poslu, te sve ostale statuse vezane uz posao. Tržište rada uspostavljeno je ako su zadovoljeni uvjeti slobodnog kretanja robe, kapitala i rada, a može se promatrati na lokalnoj, nacionalnoj i globalnoj razini.

Tržište rada je jedinstvena vrsta tržišta s robnog stajališta jer i ponudu i potražnju ove vrste tržišta čine ljudi.

Glavni subjekti tržišta rada su radnik i poslodavac. Prema zakonu o radu¹ radnik se definira kao fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, dok se poslodavac definira kao fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Polaznu osnovu za proučavanje ekonomske strukture ukupnog stanovništva čini ekonomska struktura aktivnog stanovništva (radne snage). U podjeli ukupnog stanovništva na aktivno i neaktivno ogledaju se odnosi između proizvođača i potrošača, između stvarnih mogućnosti proizvodnje i stvarnih zahtjeva potrošnje. Prema koncepciji "radna snaga" bitan kriterij za utvrđivanje ekonomski aktivnog stanovništva je aktivno sudjelovanje u procesu rada.²

¹ Zakon o radu, NN 93/14, 127/17

² Campbell, C. R., Brue, S. L.: Suvremena ekonomika rada, McGraw-Hill, 1992.,str. 52.

Ekonomski aktivno stanovništvo čine:³

- sve zaposlene osobe koje rade:
 - puno radno vrijeme,
 - pola radnog vremena ili više,
 - manje od polovice prosječnog radnog vremena;
- sve osobe koje aktivno obavljaju određeno zanimanje, ali nisu u radnom odnosu (aktivni u poljoprivredi, zanatstvu...);
- nezaposlene osobe u određenom razdoblju (duže od jednog mjeseca)
- nezaposleni koji su prije bili zaposleni i
- osobe koje prvi put traže posao.

Tržište rada u konačnici je mjesto gdje se možda i najbolje može procijeniti stanje nacionalnoga gospodarstva, budući da je cilj svake ekonomije blagostanje njenih građana odnosno što viši doseg životnog standarda.

Ta procjena najbolje se iskazuje samim pokazateljima tržišta rada:

1. stopa nezaposlenosti
2. stopa zaposlenosti
3. stopa aktivnosti stanovništva
4. udjel dugotrajno nezaposlenih
5. udjel vrlo dugotrajno nezaposlenih
6. prosječno trajanje duljine radnog vijeka
7. stopa nezaposlenosti mladih

³ Obadić, A. i Smolić, Š.: Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske. EFZG working paper series, (11), 2007.str. 1-15,

Kako bi bilo koje tržište rada imalo bolju sliku samog tržišta rada, potrebno je pratiti sve navedene pokazatelje i uz pravodobne makroekonomske politike i povoljnu investicijsku klimu poticati ulaganja i otvaranje novih radnih mjesta.

2.1. Ponuda rada i potražnja za radom

Tržištem rada upravljaju sile ponude i potražnje, koje određuju ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti. Tržište rada počinje djelovati susretom ponude i potražnje. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada ima zadatak objasniti i razlučiti čimbenike koji utječu na njihovo formiranje i kretanje. Funkcija potražnje ima tendenciju silazne putanje, dok funkcija ponude ima tendenciju uzlazne putanje.⁴ Točka u kojoj se te dvije funkcije presijecaju naziva se ravnotežna točka i u toj točki količina potražnje rada je jednaka količini ponude rada. Ta ravnoteža je uspostavljena automatski u uvjetima savršene konkurencije, dok u suvremenom konkurentnom tržištu to nije slučaj.

Ponudu rada definiramo kao broj radnika koji je raspoloživ za zapošljavanje za određeno radno mjesto i ovisi o stanju i uvjetima na tržištu rada.⁵ Svaka ponuda rada je specifična i ima svoje tržište. Tržišta ponude rada se razlikuju prema određenim vještinama, razinama znanja i obrazovanja, stručnim kvalifikacijama i slično, i prema tome sama stvaraju uvjete za zapošljavanje.

Ponuda rada se može definirati i kao broj radnih sati koje pučanstvo želi raditi u svim djelatnostima gospodarstva, odnosno ponuda rada je određena brojem osoba koje nude rad i brojem sati rada koju svaka osoba nudi⁶. Ponuda rada se definira kao funkcija izbora pojedinca između različitih profesija pri čemu visina nadnice nije uvijek jedini kriteriji po kojem se formira ponuda. Cilj i motiv svakog pojedinca je ostvarenje dohotka kako bi se zadovoljila životna ugodnost, na osnovu kojih ponuditelj poslova donosi odluku kako će i u kojem omjeru ciljevi pojedinca biti zadovoljeni.

⁴ Bušelić, M., Tržište rada: teorijski pristup, 2014, str. 16

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Ponuda rada ima svoje determinante koje ovise o različitim varijablama:⁷

- Cijena
- Promjene u cijeni rada na ostalim tržištima
- Vrijeme kvalifikacije
- Očekivanja
- Preferencije

Cijena, odnosno ponuđena najamnina ima dominantnu ulogu u odlučivanju koliko i kakve će radne snage (kojih kvalifikacija) biti ponuđeno na tržištu. Ponajprije visina ponuđene plaće (dohotka) čini uvjet egzistencije radnika pa tako i temeljni motiv zbog kojeg se nudi radna snaga na određenom tržištu rada. Razvidno je stoga kako će rastom cijene rada (nadnice) rasti i ponuda radne snage pod uvjetom da nije dostignuta razina pune zaposlenosti. Sumirano, cijena se odnosi na ponuđenu nadnicu koja ima ključnu ulogu u odlučivanju gdje će i kolik radne snage biti ponuđeno na tržištu, odnosno visina plaće predstavlja temelj egzistencije i zadovoljenja potreba za radnika.⁸

Promjene u cijeni rada na ostalim tržištima odnosi se na alternativna tržišta rada na kojima postoji potražnja za istom profesijom/kvalifikacijom kao i na tržištu kojeg analiziramo. Moguće je da za istu profesiju, npr. računovođe postoji potražnja na tržištu rada u bankarskoj industriji i u trgovini. Ukoliko je u bankarstvu za tu profesiju plaća veća, osobe s licencom ovlaštenog računovođe bit će spremnije ponuditi svoj rad na bankarskom, nego na trgovačkom tržištu radne snage.

Pri opredjeljenju za pojedinu struku racionalni će pojedinac dakako staviti u omjer duljinu školovanja, odnosno veličinu napora (investicije) potrebne za stjecanje neke kvalifikacije sa budućom zaradom, uspoređujući svoj nalaz s istim takvim odnosima u različitim profesijama kako bi optimizirao vrijeme i kapital uloženi u željeno zanimanje. Kad se radi o duljini školovanja, a time ujedno i o apstiniranju od izlaska na tržište rada, tada ključni faktor odluke postaju tržišni uvjeti.

Vrijeme kvalifikacije ima bitnu ulogu u radnikovom opredjeljenju za određeno zanimanje, pri čemu pojedinac stavlja u omjer vrijeme koje mu je potrebno za ostvarenje određene profesije i

⁷ Družić, I., Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva. Zagreb: Politička kultura, 2004., str. 101-102.

⁸ Ibid.

koristi koju očekuje. U formiranu ponude radne snage očekivanja imaju bitno značenje. Naime, za razliku od potražnje koja može snažno kratkoročno oscilirati, formiranje ponude uglavnom je rezultat dugoročnog ulaganja. Gospodarski razvitak sve više djeluje na kreiranje ponude tako da ona postupno gubi elemente elastičnosti u kratkom roku. Preferencije determiniraju relativno značenje drugih faktora u određivanju količine ponuđenog rada.

Potražnja za radom uobičajeno se promatra na razini poduzeća i određena je ekonomskim uvjetima, tehnologijom, kapitalom i razinom nadnica. Potražnja za radom je izvedena iz potražnje za proizvodom. Budući da poslodavac ne treba radnika jer se, odnosno samog po sebi, već treba njegov rad, pristupa potražnji za radom, odnosno, želi kupiti uslugu rada. Na strani potražnje za radom mogu se javiti poslodavci poslovnog sektora (privatnog i javnog) I javnih ustanova te ju možemo promatrati kao pojedinačnu potražnju jedne proizvodne jedinice ili kao agregatnu u slučaju više proizvodnih jedinica.

Temeljni koncept potražnje za radnom snagom je da u određenom trenutku poslodavac je spreman zaposliti određeni broj radnika, te ne mora nužno biti dugoročno. Potražnja za radom, baš kao i potražnja za bilo kojim drugim resursom je izvedena potražnja jer ovisi o potražnji za proizvodom ili uslugom u čijoj proizvodnji sudjeluje.

Postoje brojni faktori koji determiniraju potražnju za radom, te kao značajni mogu se izdvojiti:⁹

- Nadnica
- Promjena tehnologije
- Promjene u cijeni ostalih faktora
- Očekivanja
- Preferencije

Kao i kod ponude, cijena nadnice je temeljni element koji određuje količinu potražnje. Ukoliko je cijena rada niska, poslodavac će zaposliti više radne snage, i obrnuto, ukoliko je cijena radne snage visoka, rezultat će smanjenom potražnjom. Nadalje, na potražnju znatno

⁹ Družić, I.: op.cit., str.91

utječe i promjena tehnologije. U postojećoj proizvodnji, pojava nove tehnologije rezultirat će smanjenom potražnjom za radnom snagom, što će s druge strane utjecati na kreiranje dodatne potražnje za novonastalim zanimanjima i profesijama.

Utjecaj cijena ostalih faktora na konkurentnu cijenu rada ovisi o njihovom odnosu u kojem oni mogu biti supstituti ili komplementi. Supstitut je faktor koji se može uporabiti umjesto nekog drugog faktora, na primjer, automatska glodalica može zamijeniti kvalificirana tokaraglođača, dok je s druge strane, komplement faktor koji se upotrebljava zajedno s nekim drugim faktorom, na primjer, svaki teretni kamion zahtijeva kvalificiranog vozača kamiona.

Nadalje, kao i na ponudu, na potražnju bitno utječu i očekivanja i preferencije poslodavca. Ukoliko su očekivanja poslodavca usmjerena na rast potražnje za njegovim proizvodima ili uslugom, tada će ponuda rada biti povećana, te će težiti angažiranju nove radne snage.

Preferencije ili ukus poslodavca determiniraju relativno značenje drugih faktora (cijena, tehnologija) u određivanju količine rada koju će on angažirati.

Na potražnju za radom u Republici Hrvatskoj je posljednjih nekoliko godina negativno utjecala gospodarska situacija koja se očituje u negativnim kretanjama stope rasta BDP-a, nedovoljna razina industrijske proizvodnje i proizvodnosti rada, smanjenje broja privatnih poduzeća, visoki troškovi rada i slično.

Uostalom na ponudu rada je negativno utjecalo smanjenje radno sposobnog stanovništva, niska i neusklađena razina plaća s količinom i kvalitetom rada, visina novčane naknade za nezaposlene kao i karakteristike radne snage; obrazovanje, dob i spol.

Pretpostavlja se da su negativna kretanja na tržištu rada Republike Hrvatske uvjetovana ekonomskom krizom i nedostatkom strukturnih reformi u gospodarstvu.

Obilježja Hrvatskog tržišta rada:¹⁰

- visoka stopa nezaposlenosti,
- problem dugotrajne nezaposlenosti,
- niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva

¹⁰ Obadić, A.: Ocjena stanja hrvatskog tržišta rada i njegova mobilnost, Zagreb, Ekonomski fakultet Zagreb, Međunarodna konferencija, Zbornik radova iz područja gospodarstva i društva, 2008., str.6.

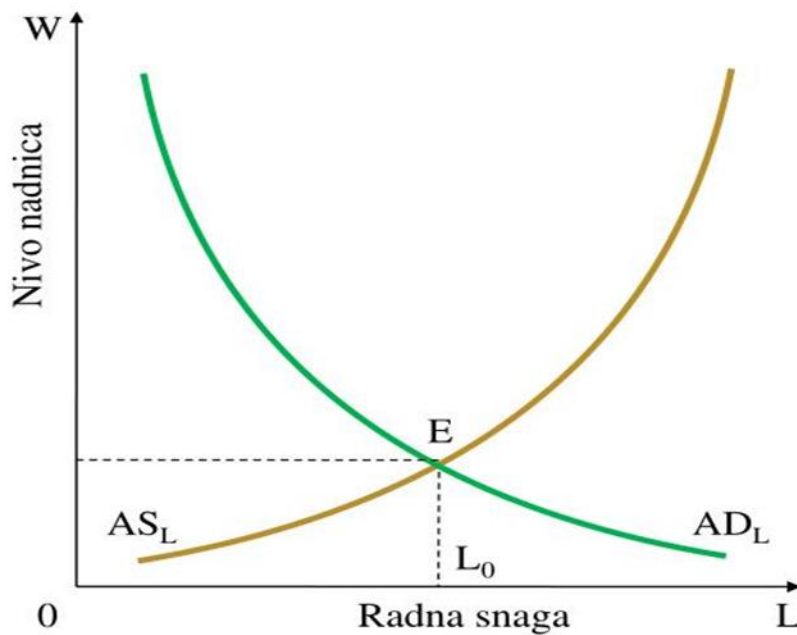
- visoka struktura neusklađenost ponude i potražnje za radom.

Prema podacima objavljenim na internetskim stranicama Hrvatske gospodarske komore (2015) Republika Hrvatska se 2015. godine nalazila među trima najlošije rangiranim članicama Europske Unije prema sedam ključnih pokazatelja tržišta rada.

2.2. Ravnoteža na agregatnom tržištu rada

Ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti određuju tržišna ponuda i potražnja. Funkcija potražnje ima kontinuirano silaznu putanju dok funkcija ponude ima kontinuirano uzlaznu putanju. Funkcije se presijecaju u točki gdje je količina potražnje jednaka količini ponude rada, a tu točku nazivamo ravnotežnom točkom. U uvjetima savršene konkurencije ravnoteža se na tržištu rada uspostavlja automatski.

Slika 1. Ravnoteža na agregatnom tržištu rada



Izvor: PPT Nezaposlenost i inflacija, www.slideserve.com/chava/nezaposlenost-i-inflacija, 24.05.2020.

Ravnotežna cijena ili nadnica W i razina ukupne zaposlenosti određuju presjek krivulje agregatne ponude rada – AS_L i agregatne potražnje za radom – AD_L . Razina zaposlenosti L_0 predstavlja ravnotežnu razinu zaposlenosti.

Ravnoteža na tržištu rada zahtijeva da je realna nadnica koja proizlazi iz relacije određivanja nadnica (WS), jednaka realnoj nadnici koja proizlazi iz relacije određivanja cijena (PS).

u_n = prirodna stopa nezaposlenosti (ravnotežna stopa nezaposlenosti, stopa pri kojoj je tržište rada u ravnoteži)

$$F(u_n, z) = 1/(1 + \mu)$$

Postojanje određene stope nezaposlenosti u nacionalnoj ekonomiji smatra se nužnim. Prirodna stopa nezaposlenosti predstavlja stanje u gospodarstvu kada je ciklička nezaposlenost jednaka nuli, a postoje strukturna i frikcijska nezaposlenost. Ova stopa varira između 3-5% i najniža je stopa nezaposlenosti koju neka makroekonomija može imati.

3. POLITIKE NA TRŽIŠTU RADA

Cilj politike na tržištu rada je povećati broj zaposlenih te poboljšati uparivanje radnih mjesta. U politici zapošljavanja Republike Hrvatske postoje aktivne i pasivne mjere sa ciljem poticanja zapošljavanja, dodatnih edukacija radnika i očuvanju radnih mjesta. Politiku provode Ministarstvo rada i mirovinskog sustava i Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Aktivne i pasivne politike na tržištu rada predstavljaju oblik državne intervencije na tržištu rada koji je usmjeren prema posebnim grupama te ih se svrstava u politike na strani ponude.

Politike na tržištu rada obuhvaćaju skup raznolikih mjera, ali njihov je temeljni cilj poboljšanje matching procesa te povećanje zapošljivosti, npr. mjerama poput javnog posredovanja u zapošljavanju, ili mjerama za obučavanje dugotrajno nezaposlenih osoba.¹¹

3.1. Institucije na tržištu rada

Zakoni koji reguliraju radne odnose, a posebno kolektivno pregovaranje, predstavljaju značajan institucionalni faktor koji utječe na nadnice, zaposlenost i alokaciju resursa. Pri samom određivanju institucionalnog okvira djelovanja tržišta rada potrebno je uzeti u obzir i uskladiti gospodarske, socijalne i ekonomske politike s politikom tržišta rada. Republika Hrvatska je devedesetih godina dvadesetog stoljeća radno zakonodavstvo preuzela od prethodne državne tvorevine pretvorivši savezne zakone u republičke.

Zakoni koji reguliraju odnose na tržištu rada Republike Hrvatske su:

- Zakon o radu
- Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti
- Zakon o zaštiti na radu
- Zakon o mirovinskom osiguranju
- Zakon o zdravstvenom osiguranju.

Zakon o radu¹² uređuje rad i radne odnose, odnosno zakonodavac je regulirao svako djelovanje u vidu postanka, zasnivanja, trajanja i konzumiranja, a potom i dovršetka odnosno

¹¹ Obadić, A.: Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, Financijska teorija i praksa ,2003, str. 529-532

prestanka radnog odnosa, plaća, radnog vremena i odmora, ukratko svega onoga što taj radni odnos podrazumijeva.¹³ Osim navedenih odredbi regulirane su i direktive koje određuju oblike organizacije radnog vremena, rad u nepunom radnom vremenu, rad na određeno i neodređeno vrijeme, otkazivanje odnosno kolektivno zbrinjavanje viška radnika. Zaštita prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća ili pogona i njihovih dijelova, roditeljski dopust, ravnopravnost muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručno obrazovanje i napredovanje te uvjete rada, zaštita mladih na radu te sudjelovanje i odlučivanje radnik u odlučivanju.¹⁴

Prvi Zakon o radu donijet je 17. svibnja 1995. godine i stupio je na snagu 1. siječnja 1996. godine. Taj je zakon, kao prvi Zakon o radu Republike Hrvatske bio u primjeni četrnaest godina. Izmjene tog zakona provedene su 2009. godine, a izmijenjeni zakon stupio je na snagu 1. siječnja 2010. godine. Tim zakonom hrvatsko radno zakonodavstvo usklađeno je s europskim. Zakon o radu zadržao je svoje temeljne odrednice te je najviše dopunjen sadržaj kojim se ispunjava uvjet za zatvaranje pregovora s Europskom unijom iz poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje, odnosno Zakon je usklađen s pravnom stečevinom Europske unije u području zakonodavstva rada.¹⁵

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, između ostalog, uređuje posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje radi povećanja zapošljivosti radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, mjere aktivne politike zapošljavanja, ostale aktivnosti u svrhu poticanja prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage, novog zapošljavanja i samozapošljavanja.¹⁶

Zakon o zaštiti na radu¹⁷ uređuje sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, a osobito nacionalnu politiku i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajnu odgovornost. Svrha ovog Zakona je sustavno unapređivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom.

¹² Zakon o radu, NN 93/14, 127/17

¹³ Crnković, T. i dr.: Zakon o radu s komentarima i tumačenjima., Tim Press, Zagreb, 2010., str. 9.

¹⁴ Ibid. str. 11

¹⁵ Bušelić, M.: op.cit., str. 49.

¹⁶ Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 16/2017

¹⁷ Zakon o zaštiti na radu, NN 71/2014

Zakon o mirovinskom osiguranju¹⁸ je krovni Zakon iz područja mirovinskog osiguranja i doplatka za djecu, dok Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju¹⁹ krovni zakon iz područja zdravstvene zaštite. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju uređuje obvezno zdravstveno osiguranje u Republici Hrvatskoj, opseg prava na zdravstvenu zaštitu i druga prava i obveze osoba obvezno osiguranih, uvjete i načine njihova ostvarivanja i financiranja, kao i prava i obveze nositelja obveznoga zdravstvenog osiguranja, uključujući prava i obveze ugovornih subjekata nositelja za provedbu zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja.

Budući da je pitanje rada značajno političko pitanje, osim zakonodavne regulacije tržišta rada na njega utječe i niz institucija: Međunarodna organizacija rada, sindikati, udruge poslodavaca, gospodarsko-socijalno vijeće, agencije za prijevremeno zapošljavanje i javni uredi za zapošljavanje.

Međunarodna organizacija rada je tripartitna agencija Ujedinjenih naroda koja je odgovorna za određivanje i nadzor međunarodnih standarda rada.²⁰ Okuplja predstavnike vlada, poslodavaca i radnika kako bi zajednički oblikovali politike i programe za poticanje dostojanstvenog rada za sve radnike. Prema Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima, države potpisnice obvezuju se priznati pravo na rad, socijalnu sigurnost, školovanje, kulturni život, primjenu i uporabu znanstvenog napretka, zaštitu slobode i materijalnog interesa pojedinca i utvrđuje se pravo na sindikalno organiziranje.

Temeljne politike međunarodne organizacije rada odnose se na:²¹

- Pravo radnika na slobodno udruživanje i kolektivno pregovaranje
- Ukidanje prisilnog rada
- Ukidanje dječjeg rada
- Ukidanje nejednakosti i diskriminacije među radnicima.

Sindikati su kolektivne zajednice čiji je primarni cilj poboljšati monetarne i nemonetarne uvjete zapošljavanja svojih članova, odnosno promicati prava i interese radnika. Dijele se na:

¹⁸ Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18 i 62/18

¹⁹ Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13

²⁰ Ministarstvo vanjskih i europskih poslova, www.mvep.hr, 23.06.2020.

²¹ Hrvatska udruga poslodavaca, MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (ILO) I MEĐUNARODNA KONFERENCIJA RADA (ILC), www.hup.hr/medjunarodna-organizacija-rada-ilo-i-medjunarodna-konferencija-rada-ilc.aspx, 29.06.2020.

- Industrijske sindikate
- Sindikate zanimanja.

Industrijski sindikati predstavljaju radnike određene industrije ili industrijske radnike općenito bez obzira na njihovo zanimanje, dok sindikati zanimanja predstavljaju radnike određenog zanimanja odnosno struke.

Kako radnici imaju pravo na sindikalno udruživanje, tako i poslodavci imaju pravo organiziranja u udruge poslodavaca u svrhu zaštite i promicanja svojih gospodarskih i socijalnih interesa. Udruge poslodavaca imaju značajnu ulogu u stvaranju gospodarske politike, odnosno one mogu doprinijeti poboljšanju ekonomske situacije uključivanjem u pregovore o zapošljavanju, stabilnosti cijena, profesionalnom usavršavanju, kao i u slučajevima kolektivnog pregovaranja i zastupanja interesa svojih članova u različitim državnim tijelima.²²

Agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac, koji na temelju sporazuma o ustupanju radnika drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova, dok javni uredi za zapošljavanje (agencije, burze) moraju biti institucije koje će organizirati smišljeno povezivanje ponude i potražnje za radom uz aktivnu ulogu i utjecaj na ponudu u potražnju.

Javni ured za zapošljavanje je javna ustanova koja rješava pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova, a glavni su joj zadaci:

- Posredovanje
- Priprema za zapošljavanje
- Prava po osnovi nezaposlenosti
- Provođenje aktivnih politika zapošljavanja

Dakle, osnovna je zadaća javnih ureda za zapošljavanje povezivanje radnika i poslodavaca, a kako bi to ostvarili potrebna je njihova intenzivna suradnja sa školama, institucijama za razvoj, državnim organima, centrima za socijalni rad pa i samim poduzećima. Dakle njihove usluge koriste nezaposleni, poslodavci (poduzeća, obrtnici, poduzetnici) i tražitelji zaposlenja.

²² Bušelić, M.: op.cit., str. 38.

3.2. Aktivne politike na tržištu rada

Glavni je cilj aktivnih politika tržišta rada povećati prilike za zapošljavanje tražitelja zaposlenja te poboljšati uparivanje radnih mjesta (slobodnih radnih mjesta) i radnika (tj. nezaposlenih). Na taj se način aktivnim politikama tržišta rada može pridonijeti zapošljavanju i rastu BDP-a te smanjiti nezaposlenost i ovisnost o naknadama za nezaposlenost. Postoje razne vrste aktivnih politika tržišta rada, od ponuda za osposobljavanje u ustanovama i na radnom mjestu, preko poticaja za neizravno zapošljavanje (zadržavanje radnog mjesta, dijeljenje radnog mjesta, subvencije za zapošljavanje), do zaštićenog zapošljavanja i ili neposrednog otvaranja radnih mjesta (programi javnih radova) te poticaja za osnivanje novih poduzeća. Aktivne politike tržišta rada pomažu nezaposlenima da što brže stupe u radni odnos, i to na radno mjesto koje najbolje odgovara njihovim kvalifikacijama, tako što im se pruža potpora potrebna za uspješan povratak na tržište rada. Primjenom mjera prekvalifikacije i dokvalifikacije aktivne politike tržišta rada mogu pomoći u usmjeravanju osoba u područja u kojima postoji manjak vještina. Na taj je način lakše savladati strukturne promjene i povećati otpornost gospodarstva u vremenima promjena. Aktivne politike tržišta rada ključna su sastavnica takozvanih „strategija uključivanja” i obično se povezuju sa sustavima osiguranja/pomoći u slučaju nezaposlenosti na temelju uvjetovanosti naknada za nezaposlenost. Sudjelovanje u aktivnim politikama tržišta rada u gotovo je svim državama članicama EU-a postalo preduvjet za primanje (nastavak primanja) naknada za nezaposlenost.²³

Aktivne politike na tržištu rada danas obuhvaćaju različite mjere, koje se razlikuju od zemlje do zemlje, ovisno o specifičnom stanju na tržištu rada te financijskim mogućnostima, no moguće ih je podijeliti u nekoliko osnovnih skupina:²⁴

- specijalizirano osposobljavanje za dodatno obrazovanje (dokvalifikacija, prekvalifikacija i specijalizacija) i savjetovanje,
- mjere za kreiranje novih radnih mjesta,
- uvođenje »klubova za zapošljavanje«,
- pružanje pomoći prilikom traženja posla,
- subvencionirano zapošljavanje za međumjesno posredovanje,

²³ TEMATSKI INFORMATIVNI ČLANAK O EUROPSKOM SEMESTRU: AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA, www.ec.europa.eu, 18.05.2020

²⁴ Ibid.

- programi javnih radova,
- specijalni programi za ranjive skupine i sl.

Osnovni ciljevi pojedinih mjera aktivnih politika svode se na:²⁵

1. smanjivanje neusklađenosti – primjenom pojedinih mjera nastoji se smanjiti mogućnost otpuštanja zaposlenih radnika i povećati zapošljavanje tražitelja zaposlenja;
2. povećanje postojećih vještina i znanja – dodatnim treninzima nastoje se izbjeći nedostaci u stručnosti;
3. stimuliranje potražnje rada putem pojedinih mjera u regijama s viškom radne snage;
4. podupiranje ponude rada u regijama s manjkom radne snage – stimuliranjem mobilnosti;
5. uspostavljanje jednakih mogućnosti zapošljavanja za sve sudionike na tržištu.

Važeće mjere aktivne politike zapošljavanja su sljedeće:²⁶

- Potpore za zapošljavanje
- Potpore za usavršavanje
- Potpore za samozapošljavanje
- Obrazovanje nezaposlenih
- Osposobljavanje na radnom mjestu
- Mjere za stjecanje prvog radnog iskustva / pripravništva
- Javni rad
- Potpore za očuvanje radnih mjesta
- Stalni sezonac

Provedbom navedenih mjera aktivne politike zapošljavanja u nadležnosti Zavoda tijekom 2018. godine obuhvaćeno je ukupno 68.045 korisnika (5,0% više od broja sudionika u 2017. godini), a od tog broja njih 31.110 bili su aktivni korisnici iz prethodne godine, a 36.935 korisnika novouključeno je tijekom 2018. godine.²⁷ Najviše je korisnika novouključeno u

²⁵ Obadić, A.: Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, Financijska teorija i praksa 27 (4), 2003. str. 529-546

²⁶ Mjere aktivne politike zapošljavanja. Dostupno na: [http://mjere.hr/\(18.05.2020.\)](http://mjere.hr/(18.05.2020.))

²⁷ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 8

mjeru stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa (24,4% od ukupnoga broja). Slijede potpore za zapošljavanje (18,7%), javni radovi (16,3%), potpore za samozapošljavanje (14,7%), obrazovanje nezaposlenih (12,5%) te stalni sezonac (8,5%). Relativno manji opseg novouključenih korisnika odnosi se na potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo (3,0%), osposobljavanje na radnom mjestu (0,9%), potpore za usavršavanje (0,7%), osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva (0,2%) te potpore za očuvanje radnih mjesta (1 osoba).²⁸

3.3. Pasivne politike na tržištu rada

Mjere pasivnih politika na tržištu rada odnose se prije svega na sustav naknada za nezaposlene odnosno njima se prije svega nastoji materijalno zaštititi nezaposlene osobe. Naknada za nezaposlene osigurava zamjenu za dohodak u slučaju otpuštanja ako postoji određeno nacionalno pravo i ukoliko su zadovoljeni odgovarajući kriteriji, te time nezaposlena osoba, ovisno o ukupnom vremenu provedenome na radu, ostvaruje pravo na novčanu naknadu u vremenu od 90 do 450 dana (uz iznimke). Socijalna pomoć koja se odnosi se na podršku minimalnom dohotku pojedinca, putem socijalne pomoći, jest osnova sigurnosne mreže za pružanje osnovnih socijalnih beneficija za one koji nemaju pravo na naknadu za nezaposlenost ili dodatne pogodnosti u slučaju kada naknada za nezaposlene nije dovoljna za izbjegavanje siromaštva. Osim naknade za nezaposlene, progresivni porezi pridonose automatskoj stabilizaciji budući da se niži dohodak kao posljedica smanjenih nadnica oporezuje manje od nadnica “normalne” razine.

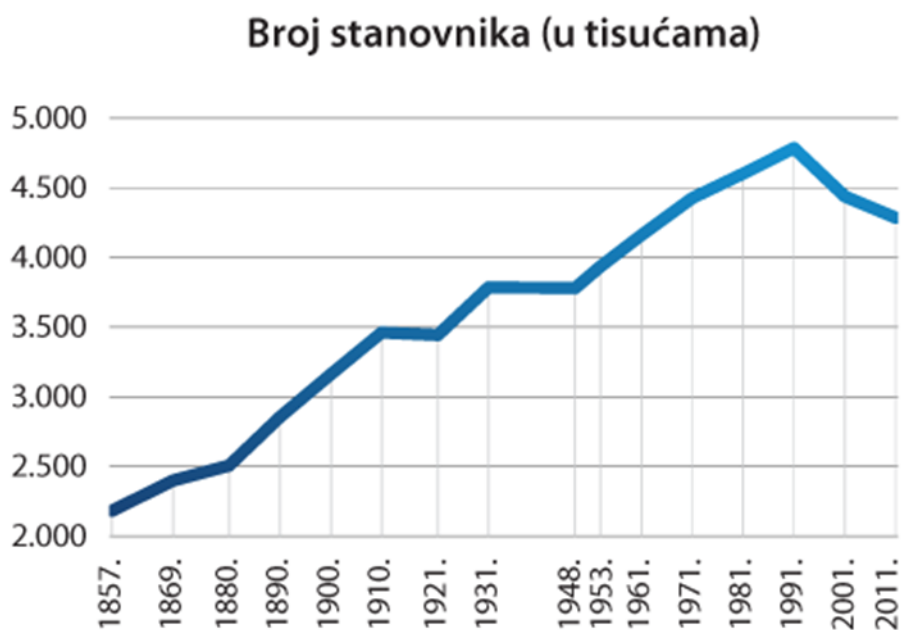
²⁸ Ibid

4. ANALIZA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

4.1. Analiza ponude rada

Kod analize ponude radne snage ključnu odrednicu zasigurno predstavlja stanovništvo kao vrlo dinamičan faktor. Općenito govoreći, veličina radne snage jedne nacije ovisi o brojnosti pučanstva i dijelu pučanstva koji je prisutan na tržištu rada.²⁹ Kretanje demografskih karakteristika stanovništva prati se preko popisa stanovništva koje se provodi svakih 10 godina. Zadnji popis stanovništva proveden je 2011. godine.

Slika 2. Opće kretanje stanovništva Hrvatske 1857–2011.



Izvor: Hrvatska.eu, croatia.eu, 19.05.2020.

²⁹ McConnell, C R. i Brue, S. L.: Suvremena ekonomija rada, 3. izd., Mate, Zagreb, 1994., str. 51.

Iz prikazane slike 2. vidljivo je kako se broj stanovnika Hrvatske u posljednjih 150 godina udvostručio. Trend rasta populacije bio je prisutan sve do početka 90-ih godina dvadesetog stoljeća, kada je započeo proces osamostaljenja Republike Hrvatske, te su ratna zbivanja dovela do pada broja stanovništva.

U razdoblju 2008. – 2012. godine broj stanovnika smanjio se za 166 tisuća (pad od 3,74%).³⁰ Hrvatska se po broju stanovnika nalazi na 21. mjestu među zemljama članicama EU28. Po broju stanovnika iza Hrvatske su Litva, Slovenija, Latvija, Estonija, Cipar, Luksemburg i Malta. Njezin udio u ukupnom broju stanovnika EU28 čini 0,84%.³⁶ Nadalje, u tablici 1. prikazana je distribucija stanovništva prema dobi u periodu od 2010. godine do 2012. godine.³¹

Tablica 1. Aktivno stanovništvo prema Anketi o radnoj snazi, godišnji prosjek 2017. i 2018. godine

	2017.	2018.	Indeks 2018./2017.
Aktivno stanovništvo	1.830.000	1.808.000	98,8
Zaposleni	1.625.000	1.655.000	101,8
Stopa zaposlenosti (15-64)	58,9	60,7	-
Nezaposleni	205.000	153.000	74,6
Stopa nezaposlenosti	11,2	8,4	-

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020) Godišnjak 2018.,
<https://www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf>, 21.05.2020.

Iz tabele 1. vidljivo je da je prosječni broj aktivnoga stanovništva u Republici Hrvatskoj 2018. godine iznosio je 1.808.000 osoba, pri čemu je bilo 1.655.000 zaposlenih, a 153.000 nezaposlenih osoba. Broj zaposlenih osoba povećao se za 30.000 osoba, što čini porast od 1,8%, a broj nezaposlenih smanjio se za čak 52.000 osoba, tj. za 25,4%. Stopa zaposlenosti stanovništva (15-64) povećala se od 58,9% u 2017. na 60,7% u 2018. godini (za 1,8 postotnih

³⁰ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 12

³¹ Ibid.

bodova). Prosječna stopa anketne nezaposlenosti za 2018. godinu iznosila je 8,4%, što znači smanjenje za 2,8 postotnih bodova u usporedbi s 2017. godinom.³²

Tržište rada u Hrvatskoj karakterizira proces postupnog smanjenja radne snage koji se javlja kao posljedica negativnih demografskih kretanja i emigracije, a što s vremenom smanjuje ponudu i povećava prosječnu starost radne snage. S druge strane, potražnja za radom pod snažnim je utjecajem procesa tranzicije i restrukturiranja gospodarstva te smanjenja ulaznih prepreka, što stvara visoku nezaposlenost, ali i manjak potrebnih znanja i vještina. Rezultat djelovanja ovih procesa je visoka i dugotrajna nezaposlenost, strukturna neusklađenost ponude i potražnje, kako prema brojnosti odgovarajućih kvalifikacija i zanimanja tako i prema konkretnim znanjima i vještinama koje su potrebne za prilagodljive i fleksibilne gospodarske subjekte.³³ Smanjenje radne snage u Hrvatskoj te stope aktivnosti koje su jedne od najnižih u Europi upućuju na neiskorištenost ljudskih potencijala za razvoj. U današnjim ekonomijama gdje je upravo ljudski kapital, kroz inovacije i poduzetništvo, ključna poluga gospodarskog razvoja te razvoja novih proizvoda i usluga, nužno je uključivanje svih raspoloživih ljudskih potencijala u procese učenja ili rada.³⁴

4.2. Analiza zaposlenosti

Podaci o radno sposobnom stanovništvu pokazuju rast iz godine u godinu. Međutim, aktivno se stanovništvo, odnosno radna snaga, smanjuje. S druge strane, povećava se broj neaktivnog stanovništva starijeg od 15 godina, odnosno radno sposobnog stanovništva koje se ne vodi ni kao zaposleno niti kao nezaposleno.

³² Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 12

³³ Industrijska strategija Republike hrvatske za 2014.-2020., str. 15

³⁴ Ibid.

Tablica 2. Zaposlenost prema registriranoj djelatnosti, 2017. i 2018

	2017.	2018.	Indeks 2018./2017.
Zaposleni u pravnim osobama	1.195.387	1.214.792	101,6
Zaposleni u obrtu i slobodnim profesijama	192.233	192.665	100,2
Osiguranici poljoprivrednici	19.578	19.476	99,9
Ukupno zaposleni:	1.407,198	1,426.933	101,4

.Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje , Godišnjak 2018,
www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf. 21.05.2020.

Iz tabele 2. vidljivo je da je godišnji prosjek registriranoga broja zaposlenih u 2018. iznosio 1.426.933 osobe s međugodišnjim povećanjem za 19.735 osoba (ili 1,4%), pri čemu je povećan broj zaposlenih u sektoru pravnih osoba za 1,6% (koji čini 88,1% ukupne registrirane zaposlenosti) te u sektoru obrta i slobodnih profesija za 0,2% (13,5% ukupnoga broja), dok je smanjen broj zaposlenih u sektoru „individualnih“ poljoprivrednika za 0,5%.

Tablica 3. Zaposlenost prema djelatnostima NKD-a, 2018

Područje djelatnosti NKD-a	Broj	%	Indeks
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	31.204	2,2	101,8
Individualna poljoprivreda	19.476	1,4	99,5
Poljoprivredne djelatnosti	50.680	3,6	100,9
Rudarstvo I vađenje	4.154	0,3	97,0
Prerađivačka industrija	240.572	16,9	99,9
Opskrba električnom energijom, parom i klimatizacija	12.756	0,9	92,4
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	24.567	1,7	98,1
Građevinarstvo	97.987	6,9	104,3
Nepoljoprivredne djelatnosti	380.036	26,6	100,6
Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala	214.580	15,0	99,3
Prijevoz i skladištenje	80.316	5,6	104,5
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	103.605	7,3	104,1
Informacije i komunikacije	36.775	2,6	104,5
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	37.601	2,6	96,7

Poslovanje nekretninama	9.108	0,6	100,6
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	71.182	5,0	101,3
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	52.326	3,7	104,9
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	115.448	8,1	102,5
Obrazovanje	112.029	7,9	101,6
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	100.838	7,1	101,4
Umjetnost, zabava i rekreacija	26.931	1,9	102,3
Ostale uslužne djelatnosti	32.895	2,3	103,4
Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca; djelatnosti kućanstava koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe	2.255	0,2	94,1
Uslužne djelatnosti	995.889	69,8	101,8
Nerazvrstani prema djelatnosti	328	0,00	87,7
UKUPNO	1.426.933	100,0	101,4

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf. 21.05.2020.

Iz tablice 3 vidljivo je kako je prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti u 2018. godini najveći broj zaposlenih bio u prerađivačkoj industriji (240.572 ili 16,9 %), trgovini na veliko i malo, popravku motornih vozila i motocikala (15,0%), javnoj upravi i obrani; obveznom socijalnom osiguranju (8,1%), obrazovanju (7,9%), djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (7,3%) te zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi (7,1%).

Prema sektoru djelatnosti (poljoprivredni, nepoljoprivredni i uslužni), struktura zaposlenih osoba u 2018. godini pokazuje da je 69,8% zaposlenih radilo u uslužnim, 26,6% u nepoljoprivrednim te 3,6% u poljoprivrednim djelatnostima.³⁵

³⁵ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 13

4.3. Analiza nezaposlenosti

Nezaposlenost je stanje u kojem se dio radno sposobnog stanovništva ne može zaposliti u skladu sa svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz uobičajeni dohodak, najamninu, plaću ili kakvu drugu zaradu.³⁶

Nezaposlenost se može klasificirati na sljedeće vrste:³⁷

1. Frikcijska ili normalna nezaposlenost – to je kratkoročan oblik nezaposlenosti koji nastaje kao posljedica napuštanja starog posla i traženja novog ili ulaska na tržište rada bilo prvi put ili nakon određenog vremena nezaposlenosti
2. Sezonska nezaposlenost – to je oblik nezaposlenosti koji se javlja kao posljedica potražnje za dobrima koja imaju sezonski karakter; kod takvih djelatnosti potreba za radnom snagom se javlja povremeno
3. Strukturna nezaposlenost – je dugoročan oblik nezaposlenost koji se javlja kao posljedica disproporcije između ponude i potražnje radne snage, a uzrokovana je promjenama u strukturi gospodarstva
4. Ciklička nezaposlenost – je oblik nezaposlenosti uzrokovan poslovnim ciklusima i drugim povremenim poremećajima.

³⁶ Wasserbauer B; Osnove ekonomije, 3. dopunsko izdanje, Karlovac, 2010, str. 291

³⁷ Ibid, str. 292

Slika 3. Prikaz broja nezaposlenih u 2017. i 2018. godini



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf, 21.05.2020.

U prosincu 2018. godine na evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje bilo je 148.919 nezaposlenih osoba, što je 20,5% manje nego u istom mjesecu prethodne godine. Ukupan broj novoprijavljenih (226.509) na evidenciju nezaposlenih tijekom 2018. godine bio je manji od zbroja zaposlenih s evidencije i brisanih iz evidencije zbog drugih razloga (264.953), što je rezultiralo padom nezaposlenosti. U svakom je mjesecu 2018. godine broj nezaposlenih bio znatno manji nego u istom mjesecu 2017. godine. Ta razlika, mjerena postocima, bila je nešto veća u drugoj polovici godine nego u prvoj iz razloga što su sezonski čimbenici utjecali na kretanje broja nezaposlenih. Broj nezaposlenih osoba bio je visok početkom godine, potom je tijekom proljetnih i ljetnih mjeseci došlo do njegova izrazitog smanjivanja, da bi se od listopada broj evidentiranih nezaposlenih osoba ponovno povećavao sve do kraja godine. U skladu s tim, najveći broj nezaposlenih zabilježen je u siječnju (195.400), a najmanji u rujnu (130.577).³⁸

³⁸ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 14

Tablica 4. Prosječni broj nezaposlenih prema spolu u 2017. i 2018. godini

Spol	2017		2018		Indeks 2018./2017.
	Broj	%	Broj	%	
Muškarci	83.144	42,9	66.403	43,2	79,9
Žene	110.823	57,1	87.139	56,8	78,6
Ukupno	193.967	100,0	153.542	100,0	79,2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018,
www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf. 21.05.2020.

Iz tabele 4 vidljivo je da se prosječni broj nezaposlenih smanjio sa 193.967 u 2017. godini na 153.542 u 2018. godini, što je smanjenje od 20,8%. Smanjio se prosječni broj nezaposlenih i muškaraca i žena, ali smanjenje broja nezaposlenih žena bilo je nešto veće od smanjenja broja nezaposlenih muškaraca, tako da se udio žena u ukupnom broju nezaposlenih neznatno smanjio, a udio muškaraca povećao (za 0,3 postotna boda).³⁹

U usporedbi s prethodnom godinom, prosječni broj nezaposlenih u 2018. godini smanjio se u svim županijama. Najznačajnije postotno smanjenje prosječnog broja nezaposlenih zabilježeno je u Koprivničko-križevačkoj (32,0%), Međimurskoj (30,9%) i Zagrebačkoj županiji (26,5%). Najmanji opseg smanjenja nezaposlenosti imale su Istarska (15,2%), Dubrovačko-neretvanska (15,3%) i Splitsko-dalmatinska županija (16,1%). Što je vidljivo u tabeli 5.

Tablica 5. Prosječni broj nezaposlenih osoba prema županijama u 2017. i 2018. godini

Županija	2017.		2018.		Indeks 2018./2017.
	Broj	%	Broj	%	
Zagrebačka	9.053	4,7	6.658	4,3	73,5
Krapinsko-zagorska	3.689	1,9	2.789	1,8	75,6
Sisačko-moslavačka	13.431	6,9	10.528	6,9	78,4
Karlovačka	5.931	3,1	4.438	2,9	74,8
Varaždinska	4.135	2,1	3.100	2,0	75,0
Koprivničko-križevačka	3.578	1,8	2.433	1,6	68,0
Bjelovarsko-bilogorska	7.416	3,8	5.516	3,6	74,4

³⁹ Ibid, str. 14

Primorsko-goranska	9.774	5,0	7.946	5,2	81,3
Ličko-senjska	2.631	1,4	2.035	1,3	77,3
Virovitičko-podravska	6.559	3,4	5.154	3,4	78,6
Požeško-slavonska	3.646	1,9	2.873	1,9	78,8
Brodsko-posavska	8.545	4,4	7.026	4,6	82,2
Zadarska	5.792	3,0	4.826	3,1	83,3
Osječko-baranjska	23.452	12,1	19.113	12,4	81,5
Šibensko-kninska	5.455	2,8	4.433	2,9	81,3
Vukovarsko-srijemska	11.569	6,0	8.782	5,7	75,9
Splitsko-dalmatinska	30.458	15,7	25.558	16,6	83,9
Istarska	4.144	2,1	3.513	2,3	84,8
Dubrovačko-neretvaska	5.810	3,0	4.922	3,2	84,7
Međimurska	3.538	1,8	2.446	1,6	69,1
Grad Zagreb	25.361	13,1	19.453	12,7	76,7
UKUPNO	193.967	100,0	153.542	100,0	79,2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje , Godišnjak 2018,
www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf. 21.05.2020.

Iz tablice je vidljivo da je najveći broj nezaposlenih osoba u Splitsko-dalmatinskoj županiji te da je u svim županijama u 2018. godini u odnosu na 2017. godinu došlo do smanjenja broja nezaposlenih osoba.

Tablica 6. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti

Trajanje nezaposlenosti	2017.		2018.		Indeks 2018./2017.
	Broj	%	Broj	%	
Do 3 mjeseca	64.441	34,4	55.087	37,0	85,5
Od 3 do 6 mjeseci	25.174	13,4	20.113	13,5	79,9
Od 6 do 9 mjeseci	9.745	5,2	10.148	6,8	104,1
Od 9 do 12 mjeseci	8.526	4,6	6.960	4,7	81,6
Od 1 do 2 godine	19.650	10,5	14.365	9,6	73,1
Od 2 do 3 godine	11.469	6,1	7.148	4,8	62,3
Više od 3 godine	48.358	25,8	35.098	23,6	72,6
UKUPNO	187.363	100,	148.919	100,0	79,5

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje , Godišnjak 2018,
www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf. 21.05.2020.

Osobe u evidenciji nezaposlenih mogu se razvrstati prema trajanju njihove prethodne nezaposlenosti. Tako je od ukupnog broja nezaposlenih krajem 2018. godine njih 48,5% bilo nezaposleno do 6 mjeseci, a 38,0% dulje od jedne godine. U usporedbi s krajem 2017. godine, broj nezaposlenih smanjio se kod gotovo svih skupina prema trajanju nezaposlenosti. Najviše se smanjio broj nezaposlenih od 2 do 3 godine (37,3%). Izuzetak je skupina nezaposlenih od 6 do 9 mjeseci čiji se broj povećao 4,1%.⁴⁰

4.3. Potražnja za radnom snagom i zapošljavanje

Potražnja za radnicima iskazana brojem prijavljenih slobodnih radnih mjesta Zavodu od strane poslodavaca u kontinuiranom je porastu od 2010. godine, ali se posljednjih godina trend rasta usporava (2016. godine 14,7%, 2017. 7,7%, 2018. 1,2%). Tijekom 2018. poslodavci su prijavili Zavodu ukupno 253.116 slobodnih radnih mjesta, što je u usporedbi s 2017. godinom povećanje za 2.900 traženih radnika odnosno 1,2%.⁴¹

Gledano prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti najveći broj prijavi pristigao je iz područja prerađivačke industrije (37.605 ili 14,9%), pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (33.199 ili 13,1%), trgovine na veliko i na malo (28.351 ili 11,2%), administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti (22.390 ili 8,8%) te iz područja koja obavljaju javne usluge: obrazovanja (28.216 ili 11,1%) i zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (22.226 ili 8,8%).⁴² U usporedbi s 2017. godinom povećanje broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta ostvareno je u deset područja djelatnosti. Najznačajniji porast potražnje zabilježen je u: prijevozu i skladištenju (25,6%), opskrbi vodom; uklanjanju otpadnih voda, gospodarenju otpadom te djelatnosti sanacije okoliša (21,7%), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (21,4%), dok je najmanji porast (prijavljene) potražnje za radnicima ostvaren u području poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (1,2%) te poslovanja nekretninama (0,3%). Istodobno, zabilježen je pad broja traženih radnika u područjima: javne uprave i obrane te obveznog socijalnog osiguranja (22,8%), stručnih, znanstvenih i tehničkih djelatnosti (8,7%), financijskih djelatnosti i djelatnosti osiguranja (7,0%) te pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (6,0%). Djelatnosti kućanstava te izvanteritorijalnih

⁴⁰ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 18

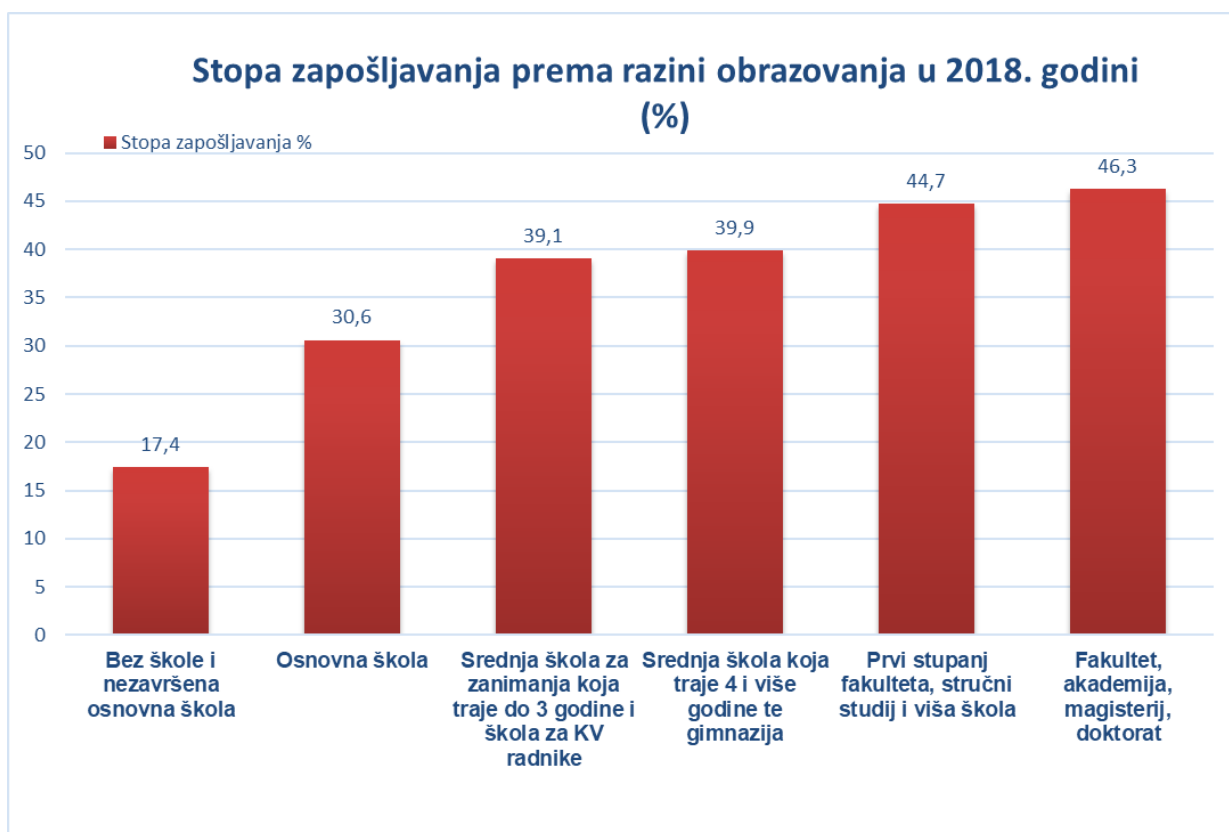
⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid.

organizacija i tijela bilježe značajan porast potražnje u odnosu na 2017. godinu, ali one čine neznatan udio u ukupnoj potražnji za radnicima (tek 0,04%).⁴³

Poslodavci su tijekom 2018. godine u velikoj mjeri tražili radnike sljedećih zanimanja: uslužna i trgovačka zanimanja (22,4%), jednostavna zanimanja (22,4%), znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje (19,5%) te zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (14,9%).

Grafikon 1. Stopa zapošljavanja prema razini obrazovanja u 2018. godini



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018,
www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf. 21.05.2020

Stopa zapošljavanja je omjer broja zaposlenih tijekom godine na temelju zasnivanja radnog odnosa te zbroja nezaposlenih početkom godine i novoprijavljenih tijekom godine. U 2018. godini zabilježene su značajne razlike u stopi zapošljavanja između skupina nezaposlenih osoba različite razine naobrazbe. Stopa zapošljavanja osoba bez škole ili s nezavršenom osnovnom školom iznosila je 17,4%, s osnovnom školom 30,6%, sa srednjom školom za zanimanja do tri godine trajanja ili školom za KV radnike 39,1%, sa srednjom školom za zanimanja u trajanju od 4 i više godina ili gimnazijom 39,9%, s višom školom, prvim

⁴³ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 20

stupnjem fakulteta ili stručnim studijem 44,7%, te s fakultetskom naobrazbom 46,3%. Dakle, razlika u stopi zapošljavanja između osoba s osnovnom školom i osoba sa srednjom školom je velika, a značajna je i razlika u stopi zapošljavanja između osoba sa srednjom školom i osoba s fakultetskim obrazovanjem. Ukratko, što je viša razina obrazovanja, to je veća stopa zapošljavanja.⁴⁴

Tijekom 2018. godine na sezonskim su poslovima zaposlena ukupno 31.823 radnika, što čini 20,2% ukupno zaposlenih iz evidencije Zavoda na temelju radnog odnosa. Sezonsko je zapošljavanje bilo najbrojnije u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (18.671 radnika ili 58,7% od ukupno zaposlenih na sezonskim poslovima), zatim u djelatnosti trgovine na veliko i na malo (3.602 radnika ili 11,3%), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (2.584 radnika ili 8,1%), prerađivačkoj industriji (1.365 radnika ili 4,3%) te prijevozu i skladištenju (1.228 radnika ili 3,9%). Najviše je sezonskih radnika u 2018. godini zaposleno iz priobalnih te slavonskih županija. Dakle, radi se o području s turizmom kao prioritetnom djelatnošću te području koje uobičajeno daje značajan broj sezonskih radnika za rad na moru. Najviše sezonskih radnika zaposleno je u sljedećim zanimanjima: konobar (2.769 ili 8,7% od ukupno zaposlenih na sezonskim poslovima), prodavač (2.609 ili 8,2%), kuhar (2.567 ili 8,1%), pomoćni kuhar (1.549 ili 4,9%), čistačica (1.473 ili 4,6%), sobarica (1.381 ili 4,3%) te administrativni službenik (1.192 ili 3,7%).⁴⁵

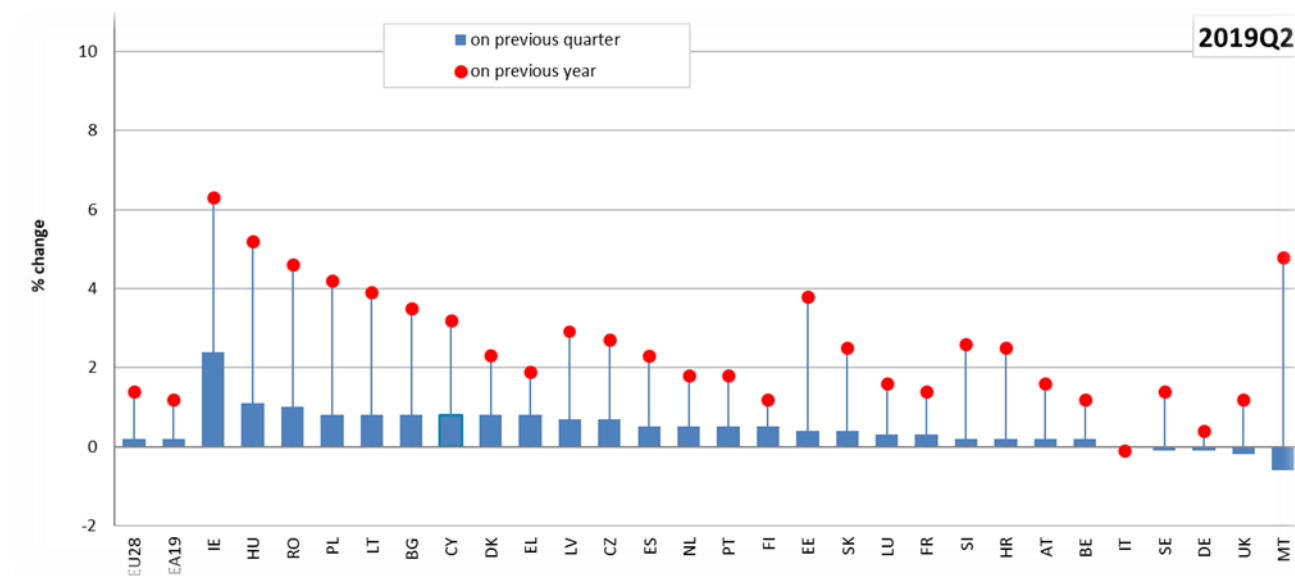
⁴⁴ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 23

⁴⁵ Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, str. 25-26

5. TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ U ODNOSU NA EU

Većina država članica Europske unije je nakon gospodarske krize 2008./2009. do 2020. imala pozitivne stope rasta bruto domaćeg proizvoda kao i rast zaposlenosti. Slika 4. prikazuje stope rasta realnog BDP-a zemalja članica EU.

Slika 4. Realni rast BDP-a – EU

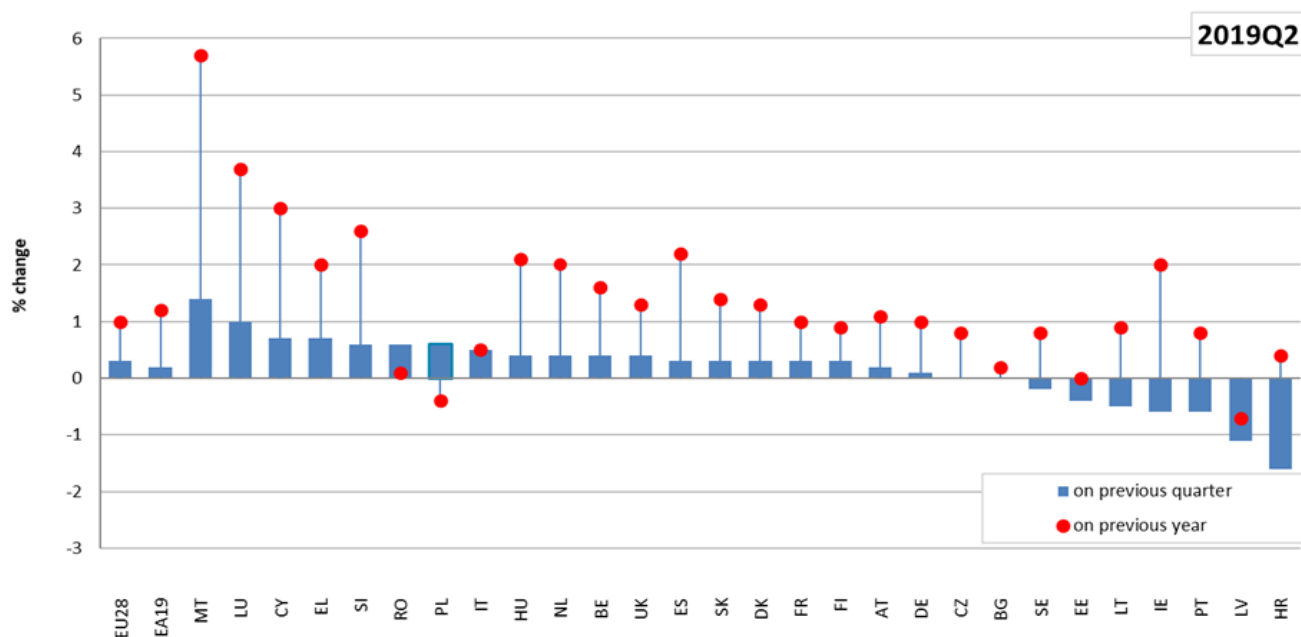


Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission, str.11., 26.05.2020.

Prema slici 4. Vidljivo je da je u drugom tromjesečju 2019. godine, većina država članica zabilježila pozitivan rast u odnosu na prethodno tromjesečje. Međutim, BDP se smanjio na Malti (-0,6%) , Velikoj Britaniji (-0,2%), Njemačkoj (-0,1%) i Švedskoj (-0,1%), a u Italiji je ostao nepromijenjen (0,0%). Na drugom kraju, Francuska je bila jedino veliko gospodarstvo koje je u 2019. godini ostvarilo rast (+ 0,3%). Zemlje EU s najbrže rastućim BDP-om bile su Irska (+ 2,4%) Mađarska (+ 1,1%) i Rumunjska (+ 1,0%). Godišnji rast bio je pozitivan u svim državama članicama, osim u Italiji. Hrvatska je u tom razdoblju ostvarila rast od 0,2%.⁴⁶

⁴⁶ Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission, str.11.

Slika 5. Rast zaposlenosti – EU



Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission, str.20., 26.05.2020.

Slika 5. prikazuje stanje zaposlenosti u drugom tromjesečju 2019. godine. Vidljivo je da se zaposlenost nastavila povećavati u većini država članica u odnosu na prethodno tromjesečje, iako se u sedam njih smanjuje. Zaposlenost je najviše porasla na Malti (1,4%) i Luksemburgu (1,0%) , a najsnažnije smanjenje zabilježeno je u Hrvatskoj (-1,6%) i Latviji (-1,1%).⁴⁷

⁴⁷ Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission, str.20.

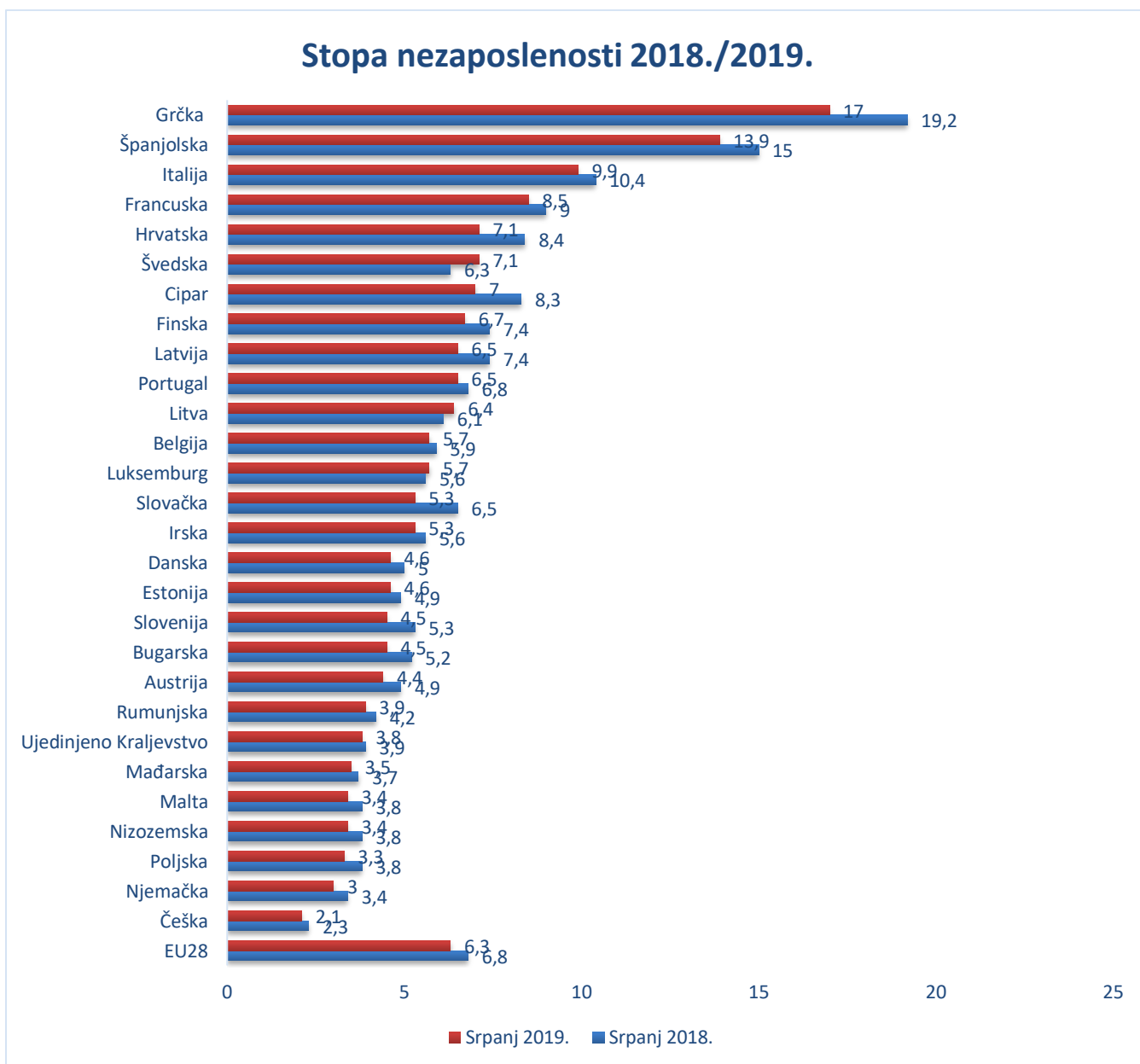
Tablica 7. Stopa zaposlenosti kao % u stanovništvu starosti od 20 do 64

DRŽAVA	Stopa zaposlenosti	EU cilj	Nacionalni cilj
EU28	73,8	75	
Švedska	83	75	80
Njemačka	80,6	75	77
Češka	80,3	75	75
Nizozemska	80,1	75	80
Ujedinjeno Kraljevstvo	79,2	75	:
Estonija	79,2	75	76
Litva	78,8	75	72,8
Danska	78,3	75	80
Latvija	77,2	75	73
Finska	77,1	75	78
Slovenija	76,9	75	75
Austija	76,8	75	77
Malta	76,6	75	70
Portugal	75,8	75	75
Mađarska	75,4	75	75
Cipar	75,4	75	75
Irska	75,3	75	69
Bugarska	74	75	76
Slovačka	73,8	75	72
Poljska	72,8	75	71
Luksemburg	71,9	75	73
Francuska	71,6	75	75
Rumunjska	70,7	75	70
Belgija	69,8	75	73,2
Španjolska	67,9	75	74
Hrvatska	66,4	75	62,9
Italija	63,3	75	67
Grčka	60,6	75	70

Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission, str.20., 26.05.2020

Tabela 7 prikazuje stopu zaposlenosti u državama članicama EU. Hrvatska se obzirom na stopu zaposlenosti od svega 66,4% nalazi na vrlo niskom 26 mjestu. Manju zaposlenost od Hrvatske imaju samo Grčka i Italija.

Grafikon 2. Stopa nezaposlenosti u srpnju 2018. i 2019.



Izvor: Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission, str.28., 26.05.2020.

Prema grafikonu 2 vidljivo je da ako usporedimo stopu nezaposlenosti u srpnju 2018. godine i srpnju 2019. godine jasno je da se stopa nezaposlenosti smanjila u gotovo svim državama članicama s izuzetkom Švedske, Litve i Luksemburga. Grčka je zabilježila najveće smanjene stope (-2,2%), ali i dalje bilježi najvišu stopu nezaposlenosti od 17%. U srpnju 2019. godine najniže stope imaju Češka (2,1%) i Njemačka (3,0%).

Dok je prosjek EU28 6,3% Hrvatska ima visokih 7,1% nezaposlenih osoba u radnoj snazi. Lošije podatke o nezaposlenosti imaju samo Francuska, Italija, Španjolska i Grčka. Grčka i Španjolska su ujedno i jedine članice sa stopom nezaposlenosti većom od 10%, a Italija je nešto ispod – 9,9%.⁴⁸

Trend smanjenja stope nezaposlenosti prisutan je u i Hrvatskoj, međutim, smanjenje nezaposlenosti ne prati isti trend kao povećanje zaposlenosti. Dakle, razlozi za smanjenje nezaposlenosti nisu više zaposlenih osobe i više radnih mjesta. Prema pretpostavkama i projekcijama o odljevu radne snage iz Hrvatske pretežito u zemlje EU s trendom povećanja iseljavanja u proteklih dvije godine dio nezaposlenih i dio smanjenja stope nezaposlenosti posljedica je iseljavanja ljudi, posebice mlađeg stanovništva, a ne gospodarskog jačanja ili rasta ili novih radnih mjesta.

⁴⁸ Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission, str.28

5.1. Migracije stanovništva

Migracija se definira kao fizičko kretanje stanovništva iz jednog područja u drugo, najčešće na velike udaljenosti.⁴⁹ Smatra se jednom od glavnih odrednica kretanja stanovništva. Iza svake migracije stoje prirodni, ekonomski i društveni čimbenici. Migracije se najviše događaju zbog ekonomskih razloga: nedostatak posla, niske plaće, siromaštvo, glad, loša kvaliteta života, nesigurnost, nedostupnost obrazovanja i sl.

Migracije u jednu ruku predstavljaju „bolji život“ za migrante. Određeni autori smatraju da „ako se njima kvalitetno upravlja, predstavljaju ogroman potencijal. Za zemlje odredišta pridonose ublažavanju nepovoljnih demografskih trendova, zadovoljavanju potreba tržišta rada, održavaju postojeće razine radne snage, rastu produktivnosti, profesionalne pokretljivosti i gospodarskome rastu“.⁵⁰ Prema procjeni UN-a u 2010. godini 3% svjetske populacije ne živi u zemlji u kojoj je rođeno, odnosno oko 214 milijuna ljudi.⁵¹ U drugu ruku, migracije za emitivnu zemlju predstavljaju negativne učinke, na primjer odljev mozgova. Taj proces ide od slabije ka visokorazvijenim zemljama što dovodi do slučaja da se razvijena zemlja povećava jer zemlja dobiva ljudski kapital besplatno, dok slabo razvijena zemlja ostaje bez možda ključnog resursa za rast.

U 2018. u Republiku Hrvatsku iz inozemstva se doselilo 26.029 osoba, a u inozemstvo se odselilo 39.515 osoba. Saldo migracije stanovništva Republike Hrvatske s inozemstvom bio je negativan i iznosio je -13 486.⁵²

U 2018. iz inozemstva se doselilo 33,1% hrvatskih državljana i 66,9% stranaca, a odselilo se 92,2% hrvatskih državljana i 7,8% stranaca. Od ukupnog broja doseljenih osoba u Republiku Hrvatsku 39,8% osoba doselilo se iz Bosne i Hercegovine. Od ukupnog broja odseljenih osoba iz Republike Hrvatske najviše osoba odselilo se u Njemačku (55,0%).⁵³

S obzirom na spolnu strukturu u ukupnom broju doseljenih osoba iz inozemstva veći je udio muškaraca (74,6%). U ukupnom broju odseljenih osoba u inozemstvo također je veći udio

⁴⁹ Lajić I.; Mehaničko kretanje stanovništva i regionalni razvoj, Migracijske i etničke teme, 2007, str. 209

⁵⁰ Beg, Družić, Raguž Krištić; Gospodarstvo Hrvatske, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2016. str.175

⁵¹ Državni zavod za statistiku, MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE U 2018.

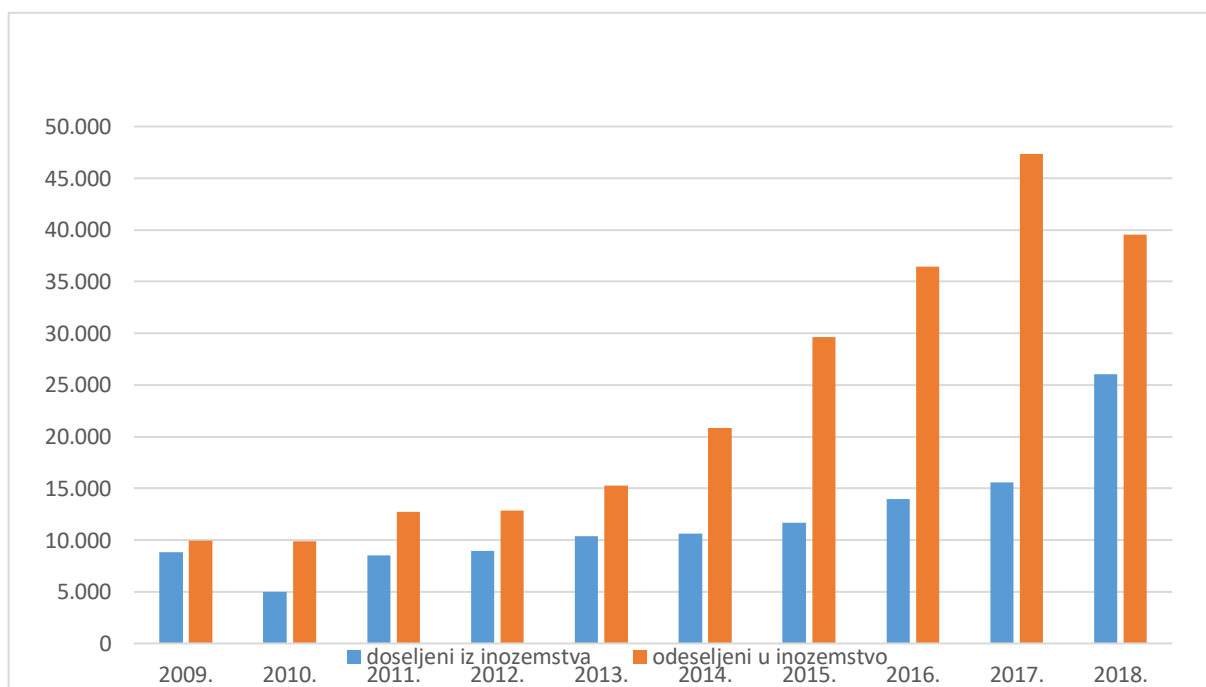
⁵² Glas Hrvatske, glashrvatske.hrt.hr/hr/aktualno/hrvatska/iseljavanje-i-useljavanje-u-hrvatsku/

⁵³ Državni zavod za statistiku, MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE U 2018.

muškaraca (55,1%). Najveći broj odseljenih u inozemstvo bio je u dobi od 20 do 39 godina (45,5%).⁵⁴

U ukupnom broju doseljenih osoba iz inozemstva u Republiku Hrvatsku u 2018. najveći su udio imali Grad Zagreb (24,6%) i Splitsko-dalmatinska županija (11,3%). Prema ukupnom broju odseljenih osoba iz Republike Hrvatske u inozemstvo na prvome je mjestu Grad Zagreb (16,6%), slijede Osječko-baranjska županija (9,2%) i Vukovarsko-srijemska županija (7,6%).⁵⁵

Grafikon 3. Saldo migracije Republike Hrvatske s inozemstvom od 2009. do 2018.



Izvor: MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE U 2018., www.dzs.hr, 31.05.2020.

⁵⁴ Državni zavod za statistiku, MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE U 2018.

⁵⁵ Ibid.

6. ZAKLJUČAK

Tržište rada je jedno od najosjetljivijih tržišta kojemu je cilj uskladiti ponudu i potražnju za radom. Temeljni uvjeti za postojanje i funkcioniranje tržišta rada su radnici i poslodavci. Konstantnim praćenjem tržišta rada te pravovaljanim reakcijama na nesavršenosti tržišta moguć je gospodarski rast promatrane zemlje. Kroz ponudu rada i potražnju za radom omogućava se zapošljavanje radnika u određenom gospodarstvu i određuje se cijena rada za odrađen posao. Najvažniji faktor za uspjeh i napredak poduzeća na suvremenom tržištu rada su ljudski resursi.

Primarni problem tržišta rada gotovo svake države u svijetu je nezaposlenost radno sposobnog stanovništva. Međutim, nezaposlenost u Republici Hrvatskoj je izrazito visoka što se očituje i u visokom udjelu sive ekonomije. Nezaposlenost je uvjetovana gospodarskom i finansijskom krizom te nedostatkom strukturnih promjena u promatranom gospodarstvu. Institucije i politika na tržištu rada imaju bitnu ulogu, a njihova svrha je upravo smanjivanje nezaposlenosti. Plaće u Republici Hrvatskoj su niske i dovode do nezadovoljstva zaposlenika. Radno sposobno stanovništvo se sve više smanjuje jer sve više radne snage migrira u inozemstvo u potrazi za boljim životom, što u velikoj mjeri kvari demografsku sliku. Visoka stopa mortaliteta i niska stopa nataliteta samo su jedan od mnogobrojnih problema s kojima se hrvatsko tržište rada susreće.

U odnosu na ostale članice EU, Hrvatska ima jednu od najviših stopa nezaposlenosti mladih, te visoku nezaposlenost visokoobrazovanih osoba u području društvenih znanosti, koja proizlazi iz neusklađenosti obrazovnog sustava s potrebama na tržištu rada. Obrazovna struktura i kvaliteta obrazovnog sustava Republike Hrvatske još uvijek nisu na razini razvijenih država Europske unije. Sukladno tome, Hrvatska se nalazi među trima najlošije rangiranim članicama Europske unije.

Glavni preduvjeti za oporavak tržišta rada Republike Hrvatske su pravodobne makroekonomske politike i povoljna investicijska klima koja bi potaknula dodatna ulaganja i otvaranje novih radnih mjesta te reforme cjelovitog sustava.

POPIS LITERATURE

Stručna literatura:

1. Beg, Družić, Raguž Krištić; Gospodarstvo Hrvatske, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2016.
2. Bušelić, M.: Tržište rada: teorijski pristup, Sveučilište u Zadru, Zadar, 2014.
3. Campbell, C. R., Brue, S. L.: Suvremena ekonomika rada, McGraw-Hill, 1992.
4. Crnković, T. i drugi: Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Tim Press, Zagreb 2010.
5. Čavrak, V.: Gospodarstvo Hrvatske, Politička kultura, Zagreb, 2011.
6. Družić, I.: Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva, Politička kultura, Zagreb, 2004.
7. Lajić I.: Mehaničko kretanje stanovništva i regionalni razvoj, Migracijske i etničke teme, 2007.
8. McConnell, C R. i Brue, S. L.: Suvremena ekonomija rada, Mate, Zagreb, 1994.
9. Obadić A.: Ocjena stanja hrvatskog tržišta rada i njegova mobilnost, Ekonomski fakultet Zagreb, Međunarodna konferencija, Zbornik radova iz područja gospodarstva i društva, Zagreb, 2008.
10. Obadić A.: Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, Financijska teorija i praksa, 2003.
11. Obadić, A., Smolić, Š.: Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske, EFZG, Zagreb, 2007.
12. Wasserbauer B: Osnove ekonomije, Veleučilište u Karlovcu, Karlovac, 2010.

Stručni članci:

1. Aktivne politike tržišta rada, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematicfactsheet-active-labour-market-policies_hr.pdf,
2. Državni zavod za statistiku, MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE U 2018., www.dzs.hr
3. Employment and Social Developments in Europe (2019) European Commission,
4. Hrvatska udruga poslodavaca, MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (ILO) I MEĐUNARODNA KONFERENCIJA RADA (ILC), www.hup.hr/medjunarodna-organizacija-rada-ilo-i-medjunarodna-konferencija-rada-ilc.aspx,
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2018, zz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf
6. Gospodarska situacija 2018.-2019. i izazovi tržišta rada u uvjetima demografskih
7. promjena i automatizacije rada, 2017, https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf,
8. Industrijska strategija Republike hrvatske za 2014.-2020, <https://vlada.gov.hr>
9. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova, www.mvep.hr,
10. Mjere aktivne politike zapošljavanja, <http://mjere.hr>

11. SLJRH 2017. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2017/sljh2017.pdf
12. Tematski informativni članak o europskom semestru: aktivne politike tržišta rada, www.ec.europa.eu

Zakoni:

1. Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18 i 62/18
2. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13
3. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 16/2017
4. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17
5. Zakon o zaštiti na radu, NN 71/2014

POPIS ILUSTRACIJA

Tablica 1. Aktivno stanovništvo prema Anketi o radnoj snazi, godišnji prosjek 2017. i 2018. godine	20
Tablica 2. Zaposlenost prema registriranoj djelatnosti, 2017. i 2018	22
Tablica 3. Zaposlenost prema djelatnostima NKD-a, 2018.....	22
Tablica 4. Prosječni broj nezaposlenih prema spolu u 2017. i 2018. godini	26
Tablica 5. Prosječni broj nezaposlenih osoba prema županijama u 2017. i 2018. godini	26
Tablica 6. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti	27
Tablica 7. Stopa zaposlenosti kao % u stanovništvu starosti od 20 do 64.....	33
Grafikon 1. Stopa zapošljavanja prema razini obrazovanja u 2018. godini	29
Grafikon 2. Stopa nezaposlenosti u srpnju 2018. i 2019.	34
Grafikon 3. Saldo migracije Republike Hrvatske s inozemstvom od 2009. do 2018.	37
Slika 1. Ravnoteža na agregatnom tržištu rada	10
Slika 2. Opće kretanje stanovništva Hrvatske 1857–2011.	19
Slika 3. Prikaz broja nezaposlenih u 2017. i 2018. godini	25
Slika 4. Realni rast BDP-a – EU	31
Slika 5. Rast zaposlenosti – EU	32