

Odabrana obilježja tržišta rada Republike Hrvatske

Krnjaić, Marina

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:137:163517>

Rights / Prava: [In copyright](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2022-09-29**



Repository / Repozitorij:

[Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula](#)



Sveučilište Jurja Dobrile u Puli

Fakultet ekonomije i turizma

„Dr. Mijo Mirković“

MARINA KRNJAIĆ

ODABRANA OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Završni rad

Pula, 2020.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli

Fakultet ekonomije i turizma

„Dr. Mijo Mirković“

MARINA KRNJAIĆ

ODABRANA OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Završni rad

JMBAG: 0303072698, redovita studentica

Studijski smjer: Management i poduzetništvo

Predmet: Gospodarstvo Hrvatske

Znanstveno područje: Društvene znanosti

Znanstveno polje: Ekonomija

Znanstvena grana: Opća ekonomija

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Kristina Afrić Rakitovac

Pula, 2020.



IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisana Marina Krnjaić, kandidatkinja za prvostupnicu ekonomije/poslovne ekonomije, smjera Menadžment i poduzetništvo ovime izjavljujem da je ovaj Završni rad rezultat isključivo mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Završnog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Studentica

U Puli, 15. rujna 2020. godine



IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, Marina Krnjaić dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj završni rad pod nazivom Odabrana obilježja tržišta rada Republike Hrvatske koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, 15. rujna 2020.

Potpis

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. TEORIJSKI PRISTUP TRŽIŠTU RADA.....	3
2.1. Pokazatelji tržišta rada.....	5
2.2. Aktivne i pasivne politike zapošljavanja.....	6
2.3. Uloga institucija na tržištu rada.....	7
3. OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	9
3.1. Utjecaj prirodnog kretanja stanovništva na tržište rada.....	10
3.2. Usporedba odabranih demografskih kretanja Republike Hrvatske i Norveške.....	11
4. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA.....	16
4.1. Uloge i prava žena kroz povijest.....	16
4.2. Položaj žena na tržištu rada.....	17
4.2.1. Položaj žena s osvrtom na Hrvatsku.....	20
4.2.2. Zaposlenost prema spolu na razini EU-28.....	24
4.3. Izazovi sa kojima se susreću žene na tržištu rada.....	25
5. POLOŽAJ MLADIH NA TRŽIŠTU RADA.....	29
5.1. Mladi na tržištu rada na razini EU-28 s osvrtom na Hrvatsku.....	31
5.2. Mjere i politike za uključivanje mladih na tržište rada.....	33
6. ZAKLJUČAK.....	35
LITERATURA.....	37
POPIS TABLICA.....	41
POPIS GRAFIKONA.....	42
SAŽETAK.....	43

1. UVOD

Razumijevanje tržišta rada, odnosno poznavanje ekonomije rada postaje sve više nezaobilazno znanje, upravo radi razumijevanja društvenih, socijalnih, ekonomskih i političkih problema koje su posljedice kompleksnog sudjelovanja, odnosno nesudjelovanja dionika na tržištu rada kako u Hrvatskoj tako i šire. Tržište rada u Republici Hrvatskoj popraćeno je mnoštvom problema koja zahtijevaju pažnju svih dionika koji sudjeluju na istome. Neki od problema jesu neusklađenost obrazovnog sustava sa tržištem rada, odljev mozgova, nezaposlenost mladih, izazovi sa kojima se susreću žene i ostale ranjive skupine na tržištu rada i općenito nezaposlenost. Na tržištu rada u Hrvatskoj pojavljuje se već dugi niz godina problem nezaposlenosti, međutim još veći problem je nezaposlenost mladih. Poteškoće nastaju u prijelazu mladih osoba iz sustava obrazovanja na tržište rada. Posljedice su niske stope zaposlenosti, visoka nezaposlenost i NEET-ovi (nezaposlene mlade osobe koji se ne obrazuju i ne osposobljavaju)¹. Među obilježjima na tržištu rada nezaposlenost uzima najveću pozornost kod autora i istražitelja, upravo zbog toga što je nezaposlenost jedno od najvećih društvenih i gospodarskih problema kako u pojedinim državama tako i u svijetu.

Ciljevi ovog rada su upoznavanje sa tržištem rada Republike Hrvatske, analiza stope nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj, problemima sa kojima se ono susretalo tijekom godina i sa kojima se danas susreće. Cilj je također prikazati nepovoljan položaj žena i njihovu diskriminaciju u odnosu na položaj muškaraca na tržištu rada, diskriminacija prema spolu može se dokazati podacima o plaćama i obrazovanju žena sa državnog zavoda za statistiku i istraživačkim člancima. U razvijenim državama odnosno gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage te je sudjelovanje žena na tržištu rada u konstantnom porastu. Unatoč tome položaj žena je i dalje lošiji u odnosu na položaj muškaraca na tržištu rada². Također još jedan od cilja je prikazati prepreke sa kojima se susreću mladi prilikom prijelaza mladih iz obrazovnog sustava

¹ European Commission, (2019.), Tematski informativni članak o Europskom semestru Zaposlenost mladih https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_hr.pdf?fbclid=IwAR19on2VoJ4.-0WJv1ANanuEMqYxWq0wqjijm7Yw9A2KnEzP6oTyhAGMjVhg , str.1, (pristupljeno 28.12.2019.)

² Pravna klinika; Pravnog fakulteta u Zagrebu <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada> (pristupljeno 28.12.2019.)

na tržište rada te što se sve može učiniti kako bi se ti problemi riješili, odnosno kako bi se uklonile prepreke. Metode koje su se koristile za izradu ovog završnog rada i prikupljanja potrebnih podataka su analiza, sinteza, komparacija, deskripcija, indukcija, dedukcija i statističke metode.

Rad je podijeljen u pet osnovnih dijelova. U uvodnom dijelu govori se o važnosti poznavanja tržišta rada i ono čime je obilježeno, sa kojim problemima ili izazovima se tržište rada Republike Hrvatske susretalo tijekom godina i kako je to utjecalo na funkcioniranje tržišta rada danas. Opisani su i sami ciljevi završnog rada te metode koje su se koristile prilikom pisanja istog i prikupljanja podataka.

U drugom dijelu rada teorijski se pristupa temi tržišta rada u kojem se objašnjavaju pokazatelji tržišta rada te zašto ih je važno poznavati, za što služe aktivne i pasivne politike zapošljavanja, koja je od te dvije politike bolja i uspješnija, te se objašnjava važnost i uloga raznih institucija na samom tržištu rada.

U trećem dijelu stavlja se naglasak na obilježja tržišta rada u Republici Hrvatskoj u kojem se opisuje situacija tržišta rada, kretanje radne snage i problemi sa kojima se tržište rada u RH susreće. Spominje se problematika demografskog starenja i prirodno kretanje populacije te kako ono utječe na stanje na tržištu rada.

U četvrtom poglavlju objašnjava se položaj žena na tržištu rada i kako je položaj žena u prošlosti utjecao na današnji položaj žena, postoji li diskriminacija prema spolu i na koji način se može dokazati. Prikazani su grafovi u kojima se uspoređuju plaće žena i muškaraca u istome sektoru i završena stručna sprema prema spolu.

U petome poglavlju opisuje se u kakvome su položaju mladi danas, koliko je jednostavno mladima pronaći stalno zaposlenje i da li su im pružene sve prilike, kako se može pomoći mladima da pređu iz obrazovnog sustava na tržište rada, koje posljedice donosi nezaposlenost mladih, te koje su mjere i politike za uključivanje mladih na tržište rada.

U posljednjem dijelu donose se zaključci o tržištu rada u Republici Hrvatskoj, utjecaju trendova na tržište rada i mogućnostima mladih i žena, postoji li ravnopravnost i što bi se trebalo poduzeti kako bi tržište rada RH bolje funkcioniralo.

2. TEORIJSKI PRISTUP TRŽIŠTU RADA

Tržište rada može se definirati na različite načine, no ono što je zajedničko svim definicijama jest da je tržište rada mjesto gdje se susreću ponuda rada i potražnja za radom. Tržište rada obuhvaća sve transakcije koje su vezane za kupoprodaju rada.³ Od sredine 18. stoljeća pa do danas, tržište rada prolazi kroz različite razine zapošljavanja, zaposlenosti i nezaposlenosti koje su utjecale i utječu na stanje ponude i potražnje na istome. Industrijska revolucija imala je veliki utjecaj na ponudu i potražnju za radom. Pojava strojeva bitno je utjecala na manufakturu, ljudi su se bojali gubitka radnih mjesta jer umjesto njihovog ručnog rada strojevi su mogli obavljati isti posao, a smatralo se da bi strojevi bili produktivniji od ljudi. Industrijska revolucija izazvala je restrukturiranje tržišta rada. Jedno od zadatka tržišta rada je efikasno i efektivno rasporediti rad kako bi se maksimizirala proizvodnja i usluge i ukupna korist za radnika. Tržište rada ponaša se različito od ostalih tržišta i ono je jedno od najosjetljivijih i najsloženijih tržišta, no ima jednaku ulogu kao i sva ostala tržišta.

Kod tržišta rada na strani ponude nalaze se pojedinci koji nude svoj rad, vještine i ostale osobine i imaju različite prioritete koji mogu ovisiti o razdoblju života u kojem se nalaze. Na strani potražnje nalaze se poslodavci koji imaju potrebe za različitim vrstama rada, vještinama, znanjima i sposobnostima općenito. Ponuda rada je zapravo broj radnika koji je raspoloživ za zapošljavanje na određeno radno mjesto te broj radnika ovisi o stanju i uvjetima na tržištu rada. Svaka ponuda rada je specifična i stvorila je za sebe određeno tržište, a razlikuje se ovisno o potrebnim znanjima, vještinama, stručnim kvalifikacijama i ostalim karakteristikama. Ponuda rada, kao segment aktivnog stanovništva, obuhvaća zaposlenu radnu snagu i registrirane nezaposlene koje aktivno traže posao. Ponuda rada je određena brojem osoba koje nude rad i brojem sati rada koju pojedinac nudi. Sukladno tome broj osoba koji nude rad određen je brojem osoba koje se nalaze u aktivnom stanovništvu i udjelom grupe koja želi raditi (omjer sudjelovanja). Stvarna radna snaga odnosi se na stanovništvo u dobi od 15 do 65 godina u radnoj snazi, a potencijalna radna snaga odnosi se na ne institucionalizirano stanovništvo od navršениh 15 godina i više. Optimalna pozicija pojedinca kao radnika ovisi o njegovim subjektivnim preferencijama i objektivnim

³ Bušelić M., (2014.), Tržište rada - teorijski pristup, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, Pula, str. 7

tržišnim stanjem. Glavni strukturni elementi ponude rada su radni sati, efekt supstitucije, participacija radne snage te imigracije. Prekovremeni sati mogu zaposleniku ostvariti veće nadnice, no uz smanjenje slobodnog vremena pojedinaca⁴.

Potražnja za radom određena je ekonomskim uvjetima, tehnologijom, kapitalom i razinom nadnica. Poslodavac ne treba radnika kao pojedinca nego on potražuje njegov rad, zbog toga se govori o potražnji za radom, poslodavac želi kupiti uslugu rada. Potražnja za radom određenog tržišta od strane poslodavca ovisi o karakteristikama tržišta na kojem poslodavac djeluje kao dobavljač određenog dobra ili usluge i o karakteristikama tržišta na kojem poslodavac djeluje kao kupac radnih usluga i ostalih proizvodnih inputa, također ovisi o ciljevima na kojem se temelje racionalne ekonomske odluke samog radnika, tehnološkim karakteristikama proizvedenog procesa koje se koriste u proizvodnoj jedinici (količina rada i produktivnost) te o broju poslodavaca. Potražnja za radom pojedinog poslodavca prilagođena je karakteristikama proizvodnog procesa i što lakšoj zamjeni rada kao inputa s kapitalom ili ostalim proizvodnim resursima. Promjena u proizvodnji praćena je promjenom kod zaposlenosti, a poslodavac nastoji što više povećati proizvodnost rada⁵. Proizvodnost rada mjeri količinu dobra i usluga koja se proizvede u jednom satu rada. Na razini gospodarstva, produktivnost rada mjeri količinu stvarnog bruto domaćeg proizvoda koja se proizvede u jednom satu rada ili po jednom zaposleniku.

Postoji kratkoročna i dugoročna potražnja rada. Poslovanje u kratkom roku obilježeno je fiksnim i varijabilnim čimbenikom proizvodnje, kapitalom kao fiksnim i radom kao varijabilnim čimbenikom. Kada se fiksnim jedinicama kapitala dodaju varijabilne jedinice rada, ukupni proizvod raste prema opadajućim stopama (zakon opadajućih prinosa). Dugoročno postoji pozitivna veza između poboljšanja u proizvodnosti rada i visini realne nadnice koja se isplaćuje za obavljeni rad. U dugom roku poduzeće ima dovoljno vremena da prilagodi input kapital, također promjena nadnice u dugom roku dovodi do efekta supstitucije. Poduzeće može primjenjivati efekt supstitucije zamjenom skupljih za jeftinije inpute⁶. Rad je također jedno od političkih pitanja sukladno tome, osim zakonodavne regulacije tržišta rada, na njega utječe i niz institucija kao što su to sindikati, gospodarsko-socijalno vijeće, udruge poslodavaca,

⁴ ibidem, str. 16 – 17

⁵ ibidem, str. 27

⁶ ibidem, str. 28 - 31

agencije za zapošljavanje i javni uredi za zapošljavanje. Država donosi razne propise i zakone kojim regulira odnose radnika i poslodavaca na tržištu rada. Njima osigurava minimalne uvjete rada, a temeljem dogovora između radnika i poslodavaca dopušta slobodno dogovaranje nekih uvjeta koji su iznad propisane razine, uz poštovanje uvjeta slobodnoga tržišta.

2.1. Pokazatelji tržišta rada

Među najvažnijim relativnim pokazateljima tržišta rada su stopa ekonomske aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenost. Stopa aktivnosti predstavlja postotni udio aktivnog stanovništva (radne snage) u radno sposobnom stanovništvu. Stopa zaposlenosti je postotni udio zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu, a stopa nezaposlenosti jest postotni udio nezaposlenih u radno sposobnom stanovništvu. Zaposleni su sve osobe koje su zasnovale radni odnos s poslodavcem na određeno ili neodređeno vrijeme neovisno o duljini radnog vremena i vlasništvu pravne osobe. Godišnji prosjek broja zaposlenih izračunavao se aritmetičkom sredinom iz podataka dvaju polugodišnjih stanja za podatke do zaključno 1995., a 1996. nadalje na osnovi podataka mjesečnih stanja za određenu godinu, korigiranih podacima punog obuhvata sa stanjem 31. ožujka. Od 2016. godišnji prosjek izračunava se na temelju mjesečnih podataka dobivenih obradom iz Izvješća o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja (obrazac JOPPD). Izvori i metode prikupljanja podataka o zaposlenosti ili nezaposlenosti temelje se na podacima, odnosno evidencijama koje prikuplja Hrvatski zavod za zapošljavanje i anketi o radnoj snazi. Anketa o radnoj snazi najopsežnija je anketa o obilježjima tržišta rada provedena na uzorku kućanstva u Hrvatskoj. Njezin je cilj prikupiti podatke o stanju i promjenama na tržištu rada Hrvatske, odnosno o veličini, strukturi i obilježjima aktivnog i neaktivnog stanovništva. Anketa o radnoj snazi provodi se od 1996.⁷

Najveću pažnju javnosti i raznih autora istraživačkih djela zaokuplja nezaposlenost. Nezaposlenost se pojavljuje kada dio radno sposobnog stanovništva u dobi od 15 do 65 godina ne može pronaći posao uopće ili u skladu sa svojim sposobnostima ili kvalifikacijama po određenim nadnicama. Nezaposlenost može biti

⁷ Državni zavod za statistiku, (2018.), Statistički ljetopis Republike Hrvatske https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf (Pristupljeno 4.1.2020.)

otvorena i prikrivena. Razlikuju se četiri najvažnija tipa otvorene nezaposlenosti, a to su frikcijska, sezonska, tehnološka i ciklička. Frikcijska nezaposlenost nastaje kada zaposlenici mijenjaju posao ili ga prekidaju zbog nestašice materijala, taj oblik nezaposlenosti također proizlazi iz nepodudarnosti ponude i potražnje rada. Sezonska nezaposlenost odnosi se na nemogućnost njihova obavljanja jer su vezani za godišnja doba ili ih onemogućuju vremenske nepogode. Tehnološka nezaposlenost nastaje zbog tehničkih usavršavanja ili preusmjerenja proizvodnje, što čini zaposlene nepotrebnim u postojećem broju. Cikličku nezaposlenost uzrokuju poslovni ciklusi i drugi slični povremeni poremećaji, tako da se smanjuje potreba za radnicima uz istu, odnosno nesmanjenu ponudu. Otvorena nezaposlenost naglo se povećava u doba kriza, recesija, velikih tehnoloških revolucioniranja, elementarnih nepogoda, ratnih razaranja i slično. Prikrivena nezaposlenost proizlazi iz nedovoljnog iskorištavanja radne snage, ona predstavlja oblik nezaposlenosti unutar postojeće zaposlenosti.⁸

2.2. Aktivne i pasivne politike zapošljavanja

Prema OECD-u (Organisation for Economic Co-operation and Development) aktivne politike tržišta rada uključuju sve socijalne rashode, osim onih za obrazovanje, koji su usmjereni na poboljšanje mogućnosti korisnika da pronađu plaćeno zaposlenje ili da na neki drugi način povećaju svoju sposobnost zarađivanja. Navedena kategorija uključuje troškove javnih službi i uprava za zapošljavanje, osposobljavanje za tržište rada, posebne programe za prelazak mladih iz sustava obrazovanja na tržište rada, programe tržišta rada kojima se osigurava ili promiče zapošljavanje nezaposlenih i ostalih osoba (osim mladih i osoba s invaliditetom) te posebne programe za osobe s invaliditetom. Dakle mjere aktivne politike usmjerene su na skupine nezaposlenih osoba koje su zbog nekih razloga u nepovoljnom položaju na tržištu rada, a to su mladi, osobe sa invaliditetom, starije osobe, dugotrajno nezaposleni, žene i posebne skupine.

U Hrvatskoj mjere su kreirane prema specifičnosti svake skupine i one predstavljaju svojevrsan „vaučer” kojeg navedene skupine mogu iskoristiti na razgovoru za posao, što im može pomoći pri zapošljavanju. Mjerama aktivne politike najčešće se podupire prelazak iz nezaposlenosti u svijet rada pomoću obrazovanja, stjecanja radnog iskustva na radnom mjestu, kroz javne radove, potpore za

⁸ Bejaković P., (2003.), Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa, Vol. 27 No. 4, www.ijf.hr/pojmovnik/nezaposlenost.htm (Pristupljeno 5.1.2020.)

zapošljavanje određenih skupina nezaposlenih osoba ili kroz poticanje samozapošljavanja, sve mjere se provode kako bi nezaposlena osoba povećala svoje šanse za zaposlenje. Prema podacima sa središnjeg državnog portala, tijekom 2015. ukupno je isplaćeno 1.194.637.693,10 kn za provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja. Od tog iznosa 941.651.269,70 kn isplaćeno je iz nacionalnih, a 252.986.432,50 kn iz EU sredstava. U 2015. godini te mjere zapošljavanja koristilo je 14.4 posto više osoba u odnosu na prethodnu 2014. godinu.⁹ Mjere pasivnih politika na tržištu rada odnose se na sustav naknada za nezaposlene, njima se najprije nastoje materijalno zaštititi nezaposlene osobe. Ukupan učinak aktivnih politika na tržište rada je teško izmjeriti, no njihovu efikasnost je moguće povećati ukoliko su usmjerenje na prave skupine ljudi u pravom trenutku.¹⁰

2.3. Uloga institucija na tržištu rada

Institucije koje djeluju na tržištu rada su Međunarodna organizacija rada, sindikati, udruge poslodavaca, gospodarsko-socijalno vijeće, agencije za privremeno zapošljavanje i javni uredi za zapošljavanje. Međunarodna organizacija rada (engleski ILO International Labour Organization) je tripartitna agencija Ujedinjenih naroda koja je odgovorna za određivanje i nadzor međunarodnih standarda rada. Okuplja predstavnike vlada, poslodavaca i radnika kako bi zajednički oblikovali politike i programe za poticanje dostojanstvenog rada za sve radnike. Temeljne politike ILO-a odnose se na pravo radnika na slobodno udruživanje i kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog rada, ukidanje dječjeg rada i ukidanje nejednakosti i diskriminacije među radnicima. Međunarodna organizacija rada svojim djelovanjima želi postići demokratski upravljani proces globalizacije koji bi pružao pogodnosti i prilike svim zemljama i radnicima koji su u njega uključeni. Danas u 21. stoljeću u nekim dijelovima svijeta i dalje postoji prisilni rad, nejednakost i diskriminacija koja je pogotovo temeljena na spolu i dječji rad. Sindikati su kolektivne zajednice čiji je primarni cilj poboljšati monetarne i nemonetarne uvjete zapošljavanja svojih članova te promovirati prava i interese radnika. Sindikati se mogu dijeliti na industrijske sindikate koji predstavljaju radnike određene industrije ili industrijske radnike općenito bez obzira na njihovo

⁹ Središnji državni portal, (2016.), Mjere aktivne politike zapošljavanja, (1. veljače), <https://vlada.gov.hr/istaknute-teme/arhiva/otvaramo-nova-radna-mjesta/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja/211> (Pristupljeno 12.1.2020.)

¹⁰ Obadić A., (2003.), Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, Financijska teorija i praksa, Vol. 27 No. 4, str.542, <https://hrcak.srce.hr/5770> (Pristupljeno 12.1.2020.)

zanimanje, a sindikati zanimanja predstavljaju radnike određene struke, odnosno zanimanja. Radnici se uključuju u sindikate kako bi se zalagali za svoja prava i da bi mogli sudjelovati u odlučivanju o kolektivnim ugovorima. Osim temeljne zadaće poboljšavanja uvjeta rada radnika također imaju zadatak pripreme, kolektivnog pregovaranja, sklapanja i primjene kolektivnih ugovora. Kolektivno pregovaranje vodi se između predstavnika sindikata i poslodavaca. Svrha udruge poslodavaca jest zaštita i promicanje svojih gospodarskih i socijalnih interesa. Udruge poslodavaca imaju značajnu ulogu u stvaranju gospodarske politike, odnosno mogu doprinijeti poboljšanju ekonomske situacije uključivanjem u pregovore o zapošljavanju, stabilnosti cijena, profesionalnom usavršavanju, kao i u slučajevima kolektivnih pregovaranja i zastupanja interesa svojih članova u različitim državnim tijelima. Osnivanjem gospodarsko-socijalnog vijeća ostvaruje se trostrana suradnja države, poslodavaca i sindikata kako bi se pronašla rješenja na području reguliranja rada i tržišta rada te kojima bi se uskladili interesi svih triju strana. Agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac, koji na temelju sporazuma o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova. Agencije za privremeno zapošljavanje su se pojavile kao odgovor na zahtjeve tržišta rada i fleksibilizacije radnih prava i odnosa. Način djelovanja agencija za privremeno zapošljavanje je osobni leasing. Javni uredi za zapošljavanje moraju biti institucije koje će organizirati osmišljeno povezivanje ponude i potražnje za radom uz aktivnu ulogu i utjecaj na ponudu i potražnju. Uloga javnih ureda za zapošljavanje je povezivanje radnika i poslodavaca. Javni ured za zapošljavanje je javna ustanova koja rješava pitanja iz problematike vezane za zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova, a glavni zadaci su joj posredovanje, priprema za zapošljavanje, prava po osnovi nezaposlenosti i provođenje aktivnih politika zapošljavanja¹¹. U Hrvatskoj javni ured za zapošljavanje predstavlja Hrvatski zavod za zapošljavanje.

¹¹ Bušelić M., op.cit., str. 34 - 41

3. OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Stanje na tržištu rada u Hrvatskoj tijekom godina najbolje se može opisati kroz četiri karakteristična razdoblja, a to su predratno razdoblje, tranzicijsko razdoblje, post tranzicijsko razdoblje i recesijsko razdoblje. U predratnom razdoblju broj zaposlenih kontinuirano je rastao sve do 1987. godine kada je dosegao ukupan broj od 1.627.053 zaposlenih osoba. Do početka 1990-ih u Hrvatskoj nezaposlenost nije predstavljala problem 1990. godine bilo je ukupno 160.617 nezaposlenih osoba. U tranzicijskom razdoblju broj zaposlenih je kontinuirano padao, najveći pad bio je iz 1991. godine na 1992. godinu te je do 1997. godine zabilježena najniža razina zaposlenih od hrvatske samostalnosti, kada je broj zaposlenih bio 1.187.871, a broj nezaposlenih 227.691. Od početka domovinskog rata broj nezaposlenih raste, 2002. godine postiže se najviša razina stope nezaposlenosti u Hrvatskoj, tada je zabilježeno 389.741 nezaposlenih osoba. Post tranzicijsko razdoblje obilježeno je padom broja nezaposlenih i rastom broja zaposlenih osoba. Rast zaposlenih je trajao sve do početka svjetske financijske krize. Posljednje karakteristično razdoblje naziva se razdoblje recesije koje traje od 2009. do 2014. godine kada broj nezaposlenih raste. U 2009. godini 263.174 osoba bilo je nezaposleno, a u 2014. broj nezaposlenih iznosio je 328.178.¹²

Tržište rada u Republici Hrvatskoj od 2014. do 2019. bilježi pad stope nezaposlenosti, u 2019. bilo je 128.650 nezaposlenih osoba, međutim danas se nalazimo u novoj situaciji koja će zasigurno ostaviti trag na tržište rada, ekonomiju i gospodarstvo. Hrvatsko tržište rada suočava se sa mnogim problemima neki od njih su visoka strukturna neusklađenost ponude i potražnje za radom, neusklađenost tržišta rada i sustava obrazovanja, demografsko starenje (Hrvatska ima rastuću stopu ovisnosti, odnosno omjer broja zaposlenika i umirovljenika), odlazak velikog broja stručnih ljudi naziva se još odljev mozgova(eng. „Brain drain“), također veliki porezni klin predstavlja problem koji je u Hrvatskoj velik i negativno utječe na tržište rada, odnosno zaposlenost. Prirodno kretanje stanovništva također utječe na tržište rada, u smislu migracija, fertiliteta, nataliteta i mortaliteta. Problem sa kojim se Hrvatska pa tako i tržište rada u Hrvatskoj suočava jest demografsko starenje, odnosno nedostatak

¹² Hrvatski zavod za zapošljavanje, Stopa registrirane nezaposlenosti (2004.-2020.): <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tiplzvjestaja=1>, (Pristupljeno 25.3.2020.)

mlade i općenito radne snage. Hrvatsko tržište rada je sukladno navedenim činjenicama obilježeno niskim stopama zaposlenosti, visokim stopama nezaposlenosti, neusklađenošću obrazovnog sustava i tržišta rada. Ovakva obilježja znatno utječu na trendove tržišta rada i mogu utjecati na nezadovoljstvo i nesigurnost djelatnika na tržištu rada.

3.1. Utjecaj prirodnog kretanja stanovništva na tržište rada

Prirodno kretanje stanovništva prati se popisima stanovništva iz 1875. godine. Demografski trendovi u Republici Hrvatskoj su već dugi niz godina nepovoljni. Karakterizirana niskim stopama nataliteta i fertiliteta, niskim stopama mortaliteta i negativan migracijski saldo. Prema popisu stanovništva iz 2011. ukupan broj stanovnika u Republici Hrvatskoj iznosio je 4 284 889 stanovnika, od toga 2 066 355 muškaraca i 2 218 554 žene. Tijekom godina bilježi se pad broja stanovnika. Indeks starenja bilježi negativan rast od 1953. do 2011. godine. Indeks starenja jest postotni udio osoba starih 60 godina i više u odnosu na broj osoba 0-19 godina. Ukoliko je indeks veći od 40% znači da je stanovništvo određenog područja zašlo u proces starenja¹³. Nepovoljno prirodno kretanje stanovništva utječe negativno na tržište rada.

Tablica 1: Indeks starenja i koeficijent starosti prema spolu, popis 1953.-2011.

	Indeks starenja			Koeficijent starosti		
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
1953.	27,9	22,2	33,8	10,3	8,8	11,6
1961.	34,3	27,7	41,1	11,8	10,1	13,3
1971.	47,2	38,5	56,2	15,0	12,9	16,9
1981.	52,6	40,4	65,3	15,0	12,1	17,6
1991.	66,7	50,8	83,3	17,7	14,3	21,0
2001.	90,7	71,6	110,8	21,6	18,1	24,9
2011.	115,0	92,3	139,0	24,1	20,5	27,4

Izvor: Državni zavod za statistiku, popis stanovništva iz 2011. (<https://www.dzs.hr/>)

Iz tablice 1. vidljivo je da Republika Hrvatska kroz niz godina ima rasteći indeks starenja, te da se suočava sa problemom demografskog starenja. Demografsko starenja utječe na tržište rada veoma nepovoljno. Niska stopa mortaliteta i još niža

¹³ Državni zavod za statistiku, Popis stanovništva iz 2011., <https://www.dzs.hr/> (Pristupljeno 25.3.2020.)

stopa nataliteta ključni su uzroci demografskog starenja, ovakvim trendom raste udio stanovnika od 60 i više godina i upozorava na realnu mogućnost da će se Hrvatska u skorije vrijeme susresti sa nedostatkom radne snage. Hrvatska također ima rastuću stopu ovisnosti (omjer zaposlenika i umirovljenika). Dolazi do nesrazmjera između prihoda od doprinosa za mirovinsko osiguranje i rashoda za mirovinska primanja.

3.2. Usporedba odabranih demografskih kretanja Republike Hrvatske i Norveške

Norveška je jedna od najrjeđe naseljenih država Europe ali i jedna od najrazvijenijih. Norveška zauzima prvo mjesto po Ljudskom razvojnom indeksu, prema Indeksu sreće nalazi se na petom mjestu te prema Indeksu održive konkurentnosti spada među top pet vodećih država. Prosječna osoba u norveškoj radi 37 sati tjedno, Norvežani smatraju da su produktivniji ukoliko rade manje sati dnevno. Prosječna osoba u Norveškoj zaradi od 45 000 eura do 50 000 eura godišnje. Poslodavci su svjesni da je sreća zaposlenih važna i za njihov uspjeh, zato organiziraju različita putovanja, večere te pružaju razne povlastice svojim zaposlenicima. Hrvatska sa 57 postotna boda spada u one manje sretne zemlje, također je na 44 mjestu po Ljudskom razvojnom indeksu.

Natalitet se izražava u promilima i označava broj rođenih u određenom vremenskom razdoblju, najčešće unutar godine dan u zemlji. Stopa nataliteta prikazuje ukupan broj rođene djece na tisuću stanovnika određene zemlje. U Republici Hrvatskoj u 2018. godini rođeno je 36 945 živorođene djece, a stopa nataliteta iznosila je 9.0‰ (živorođeni na 1000 stanovnika)¹⁴. U Norveškoj u 2018. godini rođeno je 55 120 živorođene djece, stopa nataliteta iznosila je 15.1‰¹⁵ Podaci upućuju na to da je stopa nataliteta u Hrvatskoj niska, prema podacima sa stranice Državnog zavoda za statistiku najniža stopa nataliteta bila je 2015. godine, kada je rođeno 37 503 djece, a stopa nataliteta iznosila je 8,9‰.

¹⁴ Državni zavod za statistiku (2019.), Prirodno kretanje stanovništva Republike Hrvatske u 2018. godini https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/07-01-01_01_2019.htm (Pristupljeno 27.3.2020.)

¹⁵ Statistic Norway (2019.), <https://www.ssb.no/en/befolkning/statistikker/fodte> (Pristupljeno 27.3.2020.)

Tablica 2: Živorodeni prema spolu u Republici Hrvatskoj u 2018. godini

Živorodeni prema spolu u Republici Hrvatskoj		
2018.	Muškarci	19 078
2018.	Žene	17 876
2018.	Ukupno	36 945

Izvor: Državni zavod za statistiku (<https://www.dzs.hr/>)

Tablica 3: Živorodeni prema spolu u Norveškoj u 2018. godini

Živorodeni prema spolu u Norveškoj		
2018. godina	Muškarci	28 430
2018. godina	Žene	26 690
2018. godina	Ukupno	55 120

Izvor: Statistic Norway (<https://www.ssb.no/en/befolkning/statistikker/fodte>)

Norveška spada među najrazvijenije države sa vrlo visokim Indeksom ljudskog razvoja. Iz tablice možemo uočiti kako je natalitet u Norveškoj skoro dvostruko veći od nataliteta u Republici Hrvatskoj.

Mortalitet ili smrtnost je demografski pokazatelj koji označava broj preminulih u nekoj populaciji u određenom vremenskom razdoblju (jedna godina) i pokazatelj je zdravlja. Stopa mortaliteta označava broj umrlih unutar godine dana na tisuću stanovnika. U Hrvatskoj je u 2018. godini preminulo 52 706 osoba, stopa mortaliteta iznosila je 12.9‰¹⁶. U Norveškoj 2018. godine broj preminulih osoba iznosio 40 840 osoba, a stopa mortaliteta 7.7‰¹⁷.

¹⁶Državni zavod za statistiku (2019.), Prirodno kretanje stanovništva Republike Hrvatske u 2018. godini, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/07-01-01_01_2019.htm, (Pristupljeno 28.3.2020.)

¹⁷Statista Norway, <https://www.statista.com/statistics/611743/number-of-deaths-in-norway> (Pristupljeno 28.3.2020.)

Tablica 4: Mortalitet Republike Hrvatske u usporedbi sa Norveškom u 2018. godini

Mortalitet Republike Hrvatske i Norveške		
2018. godina	Republika Hrvatska	52 706 (12.9‰)
2018. godina	Norveška	40 840 (7.7‰)

Izvor: Državni zavod za statistiku, Statista (Norway)

Prema podacima iz tablice možemo zaključiti kako je stopa mortaliteta u Norveškoj niža za 5.2‰ od stope mortaliteta u Republici Hrvatskoj.

Fertilitet je pojam koji označava broj živorođene djece u odnosu na broj žena u plodnom razdoblju. Pokazatelj fertiliteta je ukupna stopa fertiliteta koja u odnos stavlja broj živorođene djece sa muškim i ženskim stanovništvom u fertilnoj dobi. Stopa općeg fertiliteta je broj živorođenih i žena u fertilnoj dobi, odnosno u dobi od 15. do 49. godine života. Totalna stopa fertiliteta (eng. Total fertility rate TFR) predstavlja prosječni broj djece koju će žena roditi ako preživi svoje reproduktivne godine i ako se razina rađanja po dobi ne mijenja tijekom vremena. Prema podacima sa internetske stranice The World Bank Data ukupna stopa fertiliteta za 2017. godinu iznosila je 1.4, što znači da statistički svaka žena u Republici Hrvatskoj rodi 1.4 djece. Dugi niz godina stopa fertiliteta u Hrvatskoj bilježi negativan rast. Što znači da žene rađaju manje djece, u odnosu na prethodne godine, smatram da je razlog tome to što se žene, a i njihovi partneri više fokusiraju na karijeru i obrazovanje, danas mladi teže rješavaju stambeno pitanje i žele se prethodno novčano osigurati. Od 1960. godine kada je stopa fertiliteta iznosila 2.288 djeteta po obitelji, u Hrvatskoj se sve do danas bilježi pad stope fertiliteta. U Norveškoj svaka žena statistički rodi 1.71 djece, što je malo više od broja rođene djece po ženi u Hrvatskoj, međutim i Norveška bilježi već dugi niz godina pad stope fertiliteta.¹⁸

Migracija označava fizičko kretanje stanovništva iz jedne zemlje u drugu i smatra se jednom od glavnih odrednica samog kretanja stanovništva. Čimbenici koji utječu na migracije mogu biti prirodni, ekonomski ili društveni. Migracije se najčešće

¹⁸ The World Bank Data (2019.), Fertility rate, total (births per woman) Norway, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=NO> (Pristupljeno 30.3.2020.)

dešavaju iz ekonomskih razloga kao što su niske plaće, nedostupna radna mjesta, siromaštvo, niska kvaliteta života, nesigurnost i slično. Migracije također predstavljaju problem za Republiku Hrvatsku i njeno tržište rada, i već dugi niz godina bilježi se negativan migracijski saldo.

Tablica 5: Vanjske migracije stanovništva Republike Hrvatske u razdoblju od 2008. do 2018. godine

Vanjske migracije stanovništva Republike Hrvatske (2008-2018. godina)			
	Doseljeni iz inozemstva	Odseljeni u inozemstvo	Migracijski saldo
2008.	14 541	7 488	7 053
2009.	8 468	9 940	-1 472
2010.	4 985	9 860	-4 875
2011.*	8 534	12 699	-4 165
2012.*	8 959	12 877	-3 918
2013.*	10 378	15 262	-4 884
2014.*	10 638	20 858	-10 220
2015.*	11 706	29 651	-17 945
2016.*	13 985	36 436	-22 451
2017.*	15 553	47 352	-31 799
2018.*	26 029	39 515	-13 486

Izvor: Državni zavod za statistiku (https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/07-01-02_01_2018.htm)

Iz tablice 5. vidljivo je kako je migracijski saldo tijekom godina imao negativan rast, što znači da je više stanovnika odselilo u inozemstvo, a manji broj je doselio iz inozemstva u Hrvatsku. Prema nedavnim podacima sa stranice Državnog zavoda za statistiku iz Republike Hrvatske je odselilo ili emigriralo u inozemstvo 39 515 osoba, a u istoj godini se doselilo ili imigriralo 26 029 osoba. Saldo migracije Republike Hrvatske sa inozemstvom iako se smanjio u odnosu na 2017. godinu kada je iznosio -31 799, i dalje je ostao negativan i iznosio je -13 486 osoba. Od ukupnog broja odseljenih osoba iz Republike Hrvatske najviše osoba odselilo se u Njemačku čak i 55%.¹⁹ Podaci

¹⁹ Državni zavod za statistiku (2019.), Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2018. godini, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/07-01-02_01_2019.htm (Pristupljeno 30.3.2020.)

pokazuju pojačano iseljavanje od 2008. godine. Ovakav trend prividno utječe na smanjivanje apsolutnog broja nezaposlenih i porast broja zaposlenih.

Tablica 6: Vanjske migracija stanovništva Norveške u razdoblju od 2008. do 2018. godine

Vanjske migracije Norveške (2008.-2018. godina)			
	Doseljeni iz inozemstva	Odseljeni u inozemstvo	Migracijski saldo
2008.	66 961	23 615	43 346
2009.	65 186	26 549	38 637
2010.	73 852	31 506	42 346
2011.	79 498	32 466	47 032
2012.	78 570	31 227	47 343
2013.	75 789	35 716	40 073
2014.	70 030	31 875	38 155
2015.	67 276	37 474	29 802
2016.	66 800	40 724	26 076
2017.	58 192	36 843	21 349
2018.	52 485	34 382	18 103

Izvor: Statistic Norway (<https://www.ssb.no/en/statbank/table/09588/tableViewLayout1/>)

Iz tablice 6. vidljivo je da je migracijski saldo u Norveškoj tijekom godina padao, no i dalje je ostao pozitivan, za razliku od migracijskog salda Republike Hrvatske koji je negativan. Tijekom godina u Norveškoj je sve više ljudi počelo emigrirati iz države, i bilježi se pad imigracije, odnosno doseljenja iz inozemstva, no on je i dalje veći od emigracija stanovnika Norveške.

4. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA

U razvijenim državama, odnosno gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage. Udio žena na tržištu rada se kontinuirano povećava, ali tradicionalna podjela poslova gdje žene uglavnom rade u djelatnostima koja su slabije plaćena još uvijek postoji. Iako se položaj žena u društvu i na tržištu rada znatno poboljšao i dalje postoji diskriminacija prema spolu. Položaj žena na tržištu rada danas u 21. stoljeću, uvjetovan je položajem žena u prošlosti i dubokoj ukorijenjenosti diskriminacije prema spolu. Ipak iako se u nekim državama odnos prema ženama poboljšao, danas i dalje postoje države u kojima su žene jednako diskriminirane kao i u prošlosti.

4.1. Uloge i prava žena kroz povijest

Uloga žena kroz povijest bila je da se brine o kućanstvu, odnosno da kuha, pere, čisti, brine se i odgaja djecu, pritom nije imala pravo glasa, jer je o svemu odlučivao muškarac. Povijest čovječanstva počinje sa ženom, znanost smatra da su žene izvorni spol jer se ključni genetski podaci prosljeđuju i prenose isključivo preko žena. U prvim primitivnim društvima žene su bile manje diskriminirane nego u kasnijim društvima. Kasnije je ženama oduzeto pravo na izbor, uskraćivana su im bila temeljna ljudska prava i privilegije ljudi i sigurnost, život i rad žena uzimao se zdravo za gotovo. Godine 1848. u Seneca Falls u SAD-u održan je prvi skup o ženskim pravima na kojem je donesena Deklaracija o pravima i osjećajima (Declaration of Sentiments). Žene su u Deklaraciji tražile pravo raspolaganja svojom imovinom, starateljstvo nad djecom u slučaju razvoda, proširene mogućnosti razvoda braka, bolji pristup obrazovanju i mogućnost zaposlenja i naravno, pravo glasa. Amerikanke, svojim glasnim traženjem ženskih prava postaju uzor Europljankama, koje tek organiziranu borbu počinju 60-ih godina 19.st. u Engleskoj. Tada dobivaju pravo glasa na najnižem nivou, u općinama. Sredinom 19.st. žene se počinju upisivati na medicinske fakultete u europskim državama. Ali moraju ulagati u obrazovanje duplo više truda nego njihovi muški kolege, jer imaju posebne usmene ispite. Osim toga, mogu se baviti medicinom samo u partnerstvu s muškim liječnikom. U drugoj polovici 19.st. u Engleskoj su osnovane sufražetkinje, pokret za ženska prava. Osnivačica je bila Lydia Becker, a najpoznatija

predvodnica Emmeline Pankhurst s početka 20.st., koja je organizirala brojne demonstracije i više puta uhićivana.²⁰

Možemo zaključiti kako je neravnopravnost spolova problem koji je duboko ukorijenjen u ponašanju različitih društva i kulture, u nekim društvima diskriminacija nad ženama lako je uočljiva i danas u 21. stoljeću. Položaj žena na tržištu rada se znatno promijenio razvojem društva, bez obzira na tu činjenicu i dalje nailazimo na diskriminaciju žena na tržištu rada, u svim sektorima i svim zanimanjima. Kada govorimo o neravnopravnosti spolova na tržištu rada, kako bismo zaključili postoji li ona ili ne, moramo uzeti u obzir iste parametre, dakle muškarac i žena na istom položaju sa istom količinom i težinom zadataka. Položaj žena na tržištu rada usko je povezan s pravima žena kroz povijest i percepcijom suprotnog spola, što bi žena zapravo trebala raditi. Među prvim poslovima koje su žene radile nalaze se izrada oruđa za različite namjene, lončarstvo, sakupljanje hrane, kožarstvo, podizanje skloništa, kuhanje i uporaba biljaka u medicinske svrhe.²¹ Industrijska revolucija negativno je utjecala na život žena, iz razloga što su uz domaćinstvo žene bile prisiljene raditi u tvornicama gdje su uvjeti bili veoma teški i ne zadovoljavajući. Žene su bile manje plaćene od muškaraca kako ne bi oduzimale muškarcima posao, međutim, na taj način su bile isplativije poslodavcima, produktivnost žena bila je jednaka produktivnosti muškaraca, ali žene su bile jeftinija i poslušnija radna snaga. Dakle žene su tijekom povijesti, od starog vijeka bile u podređenom položaju. Danas u 21. stoljeću diskriminacija prema spolu i dalje postoji, u nekim državama je izražena više nego u drugim državama, na Istoku položaj žena je daleko gori nego na Zapadu. Ženama se uskraćuje obrazovanje, zdravstvena zaštita i pravo glasa bez obzira što su prema zakonu žene dobile pravo glasa, osim u još nekoliko država.²²

4.2. Položaj žena na tržištu rada

U 10 zemalja u kojima je najbolje biti žena spadaju Island, Norveška, Australija, Kanada, Irska, Švedska, Švicarska, Japan, Nizozemska i Francuska, radi se o zemljama koje su najrazvijenije i koje su na prema Indeksu globalne konkurentnosti na vrhu popisa. U deset zemalja u kojima je najgore biti žena spadaju Afganistan,

²⁰ Matotek V., (2010.), Prava žena kroz povijest, Hrvatski povijesni portal, (7. srpnja), (<http://povijest.net/2018/?p=1456>), (pristupljeno 5.4.2020.)

²¹ ibidem

²² ibidem

Demokratska Republika Kongo, Irak, Nepal, Sudan, Gvatemala, Mali, Pakistan, Saudijska Arabija i Somalija. Prema Globalnom indeksu razlike prema spolu Hrvatska je na 77. mjestu prema ekonomskoj participaciji i prilikama pruženih ženama, po zdravstvenoj skrbi je na 48. mjestu, po sudjelovanju žena u politici na 55. mjestu te po obrazovanju na 62. mjestu. Sukladno navedenim podacima na Globalnom indeksu razlike prema spolovima Hrvatska zauzima 60. mjesto.²³

Bez obzira na napredak vezan uz položaj žena u društvu, gospodarstvu i svijetu općenito, mogućnosti žena na tržištu rada i dalje se razlikuje od mogućnosti koje imaju muškarci u svijetu rada. Postupanja prema ženama i muškarcima razlikuju se u zemljama diljem svijeta, ona su određena različitim socio-ekonomskim, političkim i kulturnim varijablama. Recimo, 2017. godine prema Izvješću o globalnoj rodnoj nejednakosti Svjetskog ekonomskog foruma Island je proglašen zemljom u kojoj je najbolje biti žena. Na Islandu je 2018. godine na snagu je stupio zakon prema kojemu žena za isti posao ne smije biti manje plaćena od muškarca, kako u javnom tako i u privatnom sektoru. U slučaju nepoštivanja zakona poslodavcima slijede teške novčane kazne. Island je prvi u svijetu donio takve zakone kao dio nastojanja da do 2022. godine potpuno iskorijeni razlike u plaćama. U posljednjih 50 godina na Islandu je žena bila predsjednica 20 godina, gotovo polovica članova njihova parlamenta su žene, u gospodarstvu sudjeluju jednako kao muškarci te je nezamislivo pronaći nepismeno dijete, kamoli odraslu ženu.

U Indiji je iste godine za muslimanski dio populacije neustavnim proglašen tzv. zakon triple talaq, prema kojem je muž automatski dobivao razvod nakon što bi tri puta za to izrazio namjeru pisanim, usmenim ili elektroničkim putem, čime su žene ostavljene na cjedilu bez ikakvih prihoda i alimentacije za djecu. U Afganistanu, zemlji u kojoj se obrazuje samo 15% djevojčica, nasilje u obitelji priznaje 87% žena, a zbog stalnih ratova više od milijun udovica je na ulici, bez ikakvih prihoda, žene su često prisiljene na prostituciju kako bi prehranile mnogobrojnu djecu. U Nepal u zbog prerane udaje i rađanja te slabe prehrane svaka 24. žena umire u trudnoći ili pri porodu, a u Maliju, u kojem su žene još i žrtve spolnog sakaćenja, umire svaka deseta. U Nepal se neudane kćeri nerijetko prodaju krijumčarima ljudi prije nego što dosegnu tinejdžersko doba. U istočnom dijelu Demokratske Republike Kongo rat je odnio tri

²³ World Economic Forum, Global gender gap, Report 2020. (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf), (Pristupljeno 6.4.2020.)

milijuna života, a žene su izložene brutalnom i sustavnom silovanju. U plemenskim graničnim područjima u Pakistanu žene se siluju kao kazna za zločine njihovih muških članova obitelji. Činjenica je da su Saudijke, bez obzira što žive u jednoj od najbogatijih zemalja u svijetu, cijeli život ovisne i pod skrbištvom supruga i muških članova obitelji, međutim u 2018. godini nakon više od 60 godina odlučeno je da će žene moći voziti aute, kamione i motore, dolaziti na sportske stadione, posjećivati kina, a na međunarodnom šahovskom natjecanju uoči Nove godine vlasti su im dopustile da se natječu bez abaje, odjeće kojom je tijelo pokriveno od glave do pete.

Bez obzira na to koje institucije i putem kojih se parametara određuju najsretnije i najtužnije zemlje za žene, među prvima su pretežito one europske, nordijske zemlje, Kanada i Australija, radi se o razvijenijim zemljama. U Švedskoj gotovo dvije trećine sveučilišnih diploma pripadaju ženama te ima jednu od najbolje plaćenih politika roditeljskog dopusta na svijetu za oba spola. Među najtužnijim zemljama učestalo se nađu zemlje poput Jemena, Sudana, Somalije ili Iraka²⁴.

Žene su se najčešće zapošljavale u onim sektorima u kojima su se mogle zaposliti, a ne u kojima su htjele. Nerijetko se radilo o zanimanjima i granama privrede koje su tehnološki zaostale, s niskom produktivnošću, nižim primanjima i često teškim uvjetima rada. U nekim, manje razvijenim, sredinama naše zemlje još uvijek se velik broj žena nalazi izvan institucionaliziranog rada. S druge strane, podaci govore da u onim ekonomski razvijenim područjima zaposlenost žena dostiže ili čak premašuje brojke nekih europskih zemalja. Stalni razvoj gospodarstva i ekonomije postepeno mijenja podjelu rada prema spolu i tako formalno otvara šire mogućnosti zapošljavanja žena. No, tu se javlja pitanje u kolikoj mjeri to žene mogu iskoristiti, jer njihovo zapošljavanje uvelike ovisi i o njihovoj kvalifikacijskoj, obrazovnoj, profesionalnoj i drugoj strukturi. Budući da žene teže dolaze do zaposlenja, one pristaju na uvjete u zapošljavanju i zaposlenosti koji im se nude bez mogućnosti pregovaranja, pristaju na niža primanja, nepovoljnije uvjete rada, na manju mogućnost profesionalnog i stručnog razvoja karijere ili pak osobnog razvoja i napredovanja.

²⁴ Grenec D., (2018.), Svijet nejednakih, Prava i obaveze sa kojima su žene ušle u 2018. godinu, tportal.hr, (13. siječnja) (<https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/svijet-nejednakih-ovo-su-prava-i-obaveze-s-kojima-su-zene-usle-u-2018-foto-20180109>), (pristupljeno 20.4.2020.)

Razvojem društva dolazi do promjena u društvenim normama. Percepcija o tome što bi žena trebala raditi, odnosno njena uloga se mijena. U razvijenim zemljama žene koje su zaposlene, ne smatraju se osobama koje trebaju obavljati samo kućanske poslove i odgajati djecu. Žene jednako dobro mogu obavljati mnoge poslove kao i muškarci, pa čak i one poslove koje tradicionalno obavljaju isključivo muškarci (npr. građevinari). U mnogim slučajevima su žene obrazovanije od muškaraca, ali zbog mnogih oblika diskriminacije sa kojima se one suočavaju, ne uspijevaju se zaposliti i napredovati u skladu sa svojim potencijalima.

4.2.1. Položaj žena s osvrtom na Hrvatsku

Diskriminacija žena na tržištu rada dio je opće diskriminacije žena . U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage te je sudjelovanje žena na tržištu rada u stalnom porastu. Unatoč značajnim pozitivnim pomacima, položaj žena na tržištu rada i dalje je lošiji od položaja muškaraca. Tradicionalna podjela poslova gdje žene uglavnom rade djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena još uvijek postoji. Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada su razlike u plaćama, nejednak položaj žena i muškaraca u pogledu pristupa prilikama zapošljavanja, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj strukturi i sl.²⁵ Prema popisu stanovništva iz 2011. Državnog zavoda za statistiku, od ukupno 4 284 889 stanovnika u Hrvatskoj, 2 218 554 stanovništva su žene, to je 51.77% od ukupnog stanovništva Republike Hrvatske²⁶, no žene i dalje predstavljaju većinu u udjelu nezaposlenih. Tu činjenicu dokazuje podatak nezaposlenih osoba prema spolu na dan 31. prosinca 2017. od čega je 106 939 nezaposlenih bilo žena, a 80 424 nezaposlenih muškaraca, prethodnih godina također je bilo više nezaposlenih žena nego muškaraca. Također jedan od pokazatelja jest udio žena i muškaraca u neaktivnom i aktivnom stanovništvu. Radno aktivno stanovništvo čine sve osobe koje se bave nekom djelatnošću od koje stječu dohodak, može se definirati i kao zaposlene osobe i nezaposlene osobe koje su spremne ući u radni odnos. U radno aktivnom stanovništvu dominiraju muškarci u usporedbi sa ženama.

²⁵ Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu (2013.), Diskriminacija žena na tržištu rada, <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada> (pristupljeno 20.4.2020.)

²⁶ Državni zavod za statistiku (2018.), Statistički ljetopis Republike Hrvatske https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf (pristupljeno 20.4.2020.)

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku u 2018. godini ukupan broj radno sposobnog stanovništva iznosi 3 531 tisuća, od čega muškarci predstavljaju 1 687 tisuća radno sposobnog stanovništva, a žene 1 844 tisuća. Iako žene dominiraju u broju radno sposobnog stanovništva, njihov udio u radno aktivnom stanovništvu je manji od udjela muškaraca. Ukupan broj radno aktivnog stanovništva iznosio je 1.807 tisuća, od čega žene čine 839 tisuća (46,43%), sa stopom aktivnosti 45,5%, a muškarci 968 tisuća (53,56%) sa stopom aktivnosti 57,4%, dok u radno neaktivnom stanovništvu dominiraju žene, s udjelom od 58,29% ,odnosno 1.005 tisuća žena, a udjel muškaraca iznosi 41,71%, odnosno 179 tisuća muškaraca.²⁷

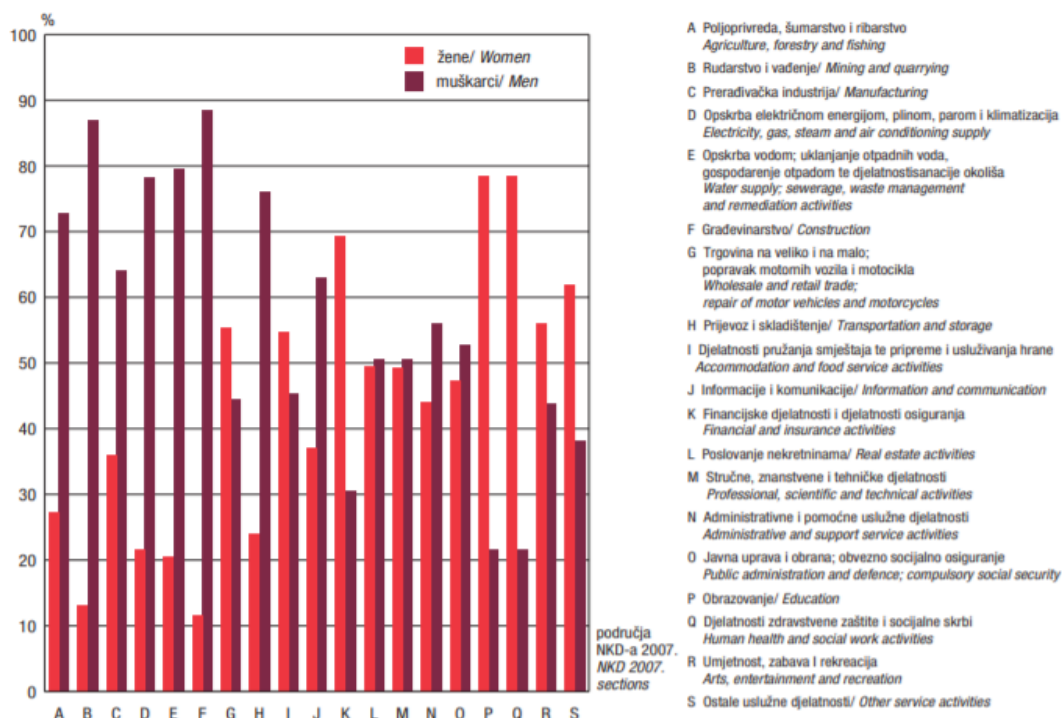
U ožujku 2020. broj zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosio je 1 314 034, a od toga 627 748 čine žene. U odnosu na veljaču 2020. broj zaposlenih u pravnim osobama porastao je za 0,1%, kao i broj žena, za 0,1%. Broj zaposlenih u pravnim osobama u ožujku 2020. u odnosu na isti mjesec prethodne godine porastao je za 0,7%, a broj zaposlenih žena za 1,1%. Za razdoblje od siječnja do ožujka 2020. u odnosu na isto razdoblje prethodne godine broj zaposlenih u pravnim osobama porastao je za 0,7%, a broj zaposlenih žena za 1,0%. Broj zaposlenih u obrtu i slobodnim profesijama u ožujku 2020. u odnosu na prethodni mjesec pao je za 1,1%, a broj zaposlenih žena za 2,0%. Broj ukupno zaposlenih osiguranika poljoprivrednika pao je za 0,1%, a broj žena ostao je na istoj razini. Broj nezaposlenih u ožujku 2020. u odnosu na veljaču 2020. porastao je za 4,0%, a broj nezaposlenih žena za 5,0%. Stopa registrirane nezaposlenosti u ožujku 2020. iznosila je 8,6% za muškarce, a za žene 10,0%²⁸.

²⁷ Državni zavod za statistiku (2019.), Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2018. prosjek godine, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-07_01_2019.htm (pristupljeno 20.4.2020.)

²⁸ Državni zavod za statistiku (2020.), Zaposleni prema djelatnostima u ožujku 2020. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-02-01_03_2020.htm (pristupljeno 20.4.2020.)

Graf 1. Odnos zaposlenih prema spolu unutar područja djelatnosti u 2017. godini

G 6-1. ODNOS ZAPOSLENIH PREMA SPOLU UNUTAR PODRUČJA DJELATNOSTI NKD-a 2007., PROSJEK 2017.
PERSONS IN EMPLOYMENT/SEX RATIO WITHIN NKD 2007. ACTIVITY SECTIONS, 2017 AVERAGE

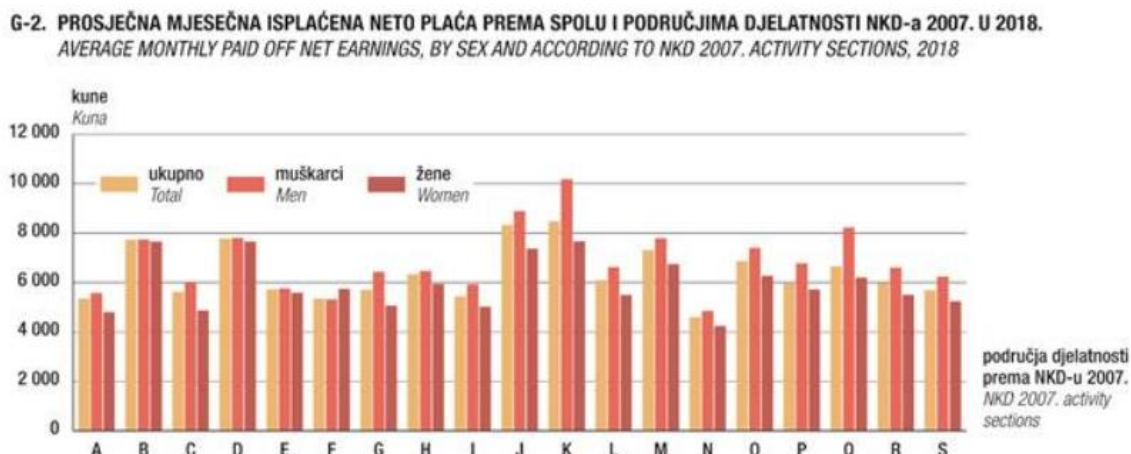


Izvor: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf

Prema podacima iz statističkog ljetopisa za 2017. godinu, graf prikazuje odnos zaposlenih prema spolu unutar područja djelatnosti, možemo zaključiti da u većini djelatnosti dominiraju muškarci, dok su žene većinom u djelatnostima koje su povezane sa njegovanjem i odgajanjem, kao što su obrazovanje, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, uslužne djelatnosti, rad u trgovini i financijske djelatnosti. Dok sa druge strane, poljoprivreda, rudarstvo, prerađivačka industrija, opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom i građevinarstvo predstavljaju djelatnosti gdje su muškarci poprilično nagomilani. Ako je ova segregacija uvjetovana izborom žena ili pak izborom muškaraca, odnosno ako ženama nije onemogućen pristup u djelatnosti kojima dominiraju muškarci i obrnuto, tada je riječ o prirodnoj segregaciji na tržištu rada, odnosno segregacija nije uvjetovana diskriminacijom. Ukoliko postoje prepreke za ulazak žena u djelatnosti kojima dominiraju muškarci i prepreke za ulazak muškaraca u djelatnosti kojima dominiraju žene, govorimo o segregaciji koja je uvjetovana diskriminacijom i na takvim tržištima,

ovakav podatak, odnosno odnos zaposlenih prema spolu unutar područja djelatnosti može biti pokazatelj postojanja diskriminacije na tržištu rada.

Graf 2. Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća prema spolu i područjima djelatnosti u 2018. godini



Izvor: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf

Plaća se smatra također jednim od pokazatelja diskriminacije. Diskriminacija nadnicama ili zaradama javlja se onda kada razlika u plaćama nije posljedica razlike u proizvodnosti nego u obilježjima radnika. Jednostavnije rečeno, ako imamo dvije osobe suprotnog spola na istim radnim mjestima, sa istim intelektualnim ili fizičkim sposobnostima, sa istom težinom, veličinom ili količinom zadataka, a postoji razlika u njihovim zaradama, na način da jedna osoba ima veću zaradu, a druga manju, onda govorimo o diskriminaciji nadnicama. Jedan od primjera su niže zarade žena od muškaraca koji imaju jednake sposobnosti, jednaka znanja i rade isti posao. Iz grafa možemo vidjeti djelatnosti u kojima su žene segregirane, recimo djelatnost trgovine na veliko i malo, iako žene prevladavaju u toj djelatnosti, muškarci imaju veću neto plaću od žena. Kod financijskih djelatnosti, obrazovanja i ostalih uslužnih djelatnosti je isti slučaj. Malo odstupanje većih plaća u korist žena, možemo uočiti u djelatnosti građevinarstva. Samo temeljem ovih podataka, ne možemo zaključiti da li je riječ o diskriminaciji, jer u obzir moramo uzeti ostale prethodno navedene parametre (staž, razina obrazovanja i slično).

4.2.2. Zaposlenost prema spolu na razini EU-28

U 2018. godini stopa zaposlenosti muškaraca bila je viša od stope zaposlenosti žena u svim državama članicama EU-a. To vrijedi i za cijelo razdoblje od 2002. godine do 2018. godine, uz dvije iznimke: Latviju u 2010. godini i Litvu u 2009. godini i 2010. godini. Međutim, kretanje stope zaposlenosti muškaraca i žena razlikovalo se u razdoblju od 2002. godine do 2018. godine. Od 2002. godine stopa zaposlenosti žena u Europi ukupno se povećala za 9,2 postotna boda na razini EU-a. Najveće povećanje stope zaposlenosti žena u navedenom razdoblju zabilježeno je u Malti (+29,0 postotnih bodova), Bugarskoj (+16,0 postotnih bodova) i Njemačkoj (+14,0 postotnih bodova). U 2018. godini najviša stopa zaposlenosti žena zabilježena je u Švedskoj (80,4 %), kao i u Islandu (83,2 %), dok su najniže stope zaposlenosti žena zabilježene u Grčkoj (49,1 %) i Italiji (53,1 %). Za razliku od toga, povećanje stope zaposlenosti muškaraca na razini EU-a bilo je ograničenije (+3,5 postotnih bodova) nego za žene. Stopa zaposlenosti muškaraca čak se smanjila u 11 država članica EU-a, pri čemu su najvidljivije promjene zabilježene u Grčkoj (-8,3 postotna boda, sa 78,4 % u 2002. godini na 70,1 % u 2018. godini) i Cipru (-6,5 postotnih bodova, sa 85,8 % na 79,3 %). Zbog toga se razlika u stopi zaposlenosti žena i muškaraca na razini EU-a smanjila sa 17,3 postotna boda u 2002. godini na 11,6 postotnih bodova u 2018. godini. Isti je trend zabilježen u svim državama članicama EU-a, osim u Bugarskoj, Estoniji, Mađarskoj, Švedskoj, Poljskoj, Slovačkoj i Rumunjskoj. Smanjenje je posebno izraženo u Malti (razlika u zaposlenosti između muškaraca i žena promijenila se za -24,3 postotna boda) zbog sve veće stope zaposlenosti žena, kao i u Španjolskoj (-17,4 postotna boda) i Luksemburgu (-17,3 postotna boda), što je posljedica kombiniranog smanjenja stope zaposlenosti muškaraca i povećanja stope zaposlenosti žena²⁹.

²⁹Eurostat (2019.), Stope zaposlenosti prema spolu, Statistika zaposlenosti, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hr#Stope_zaposlenosti_prema_spolu.2C_dobi_i_razini_ste.C4.8Denog_obrazovanja (pristupljeno 22.4.2020.)

4.3. Izazovi sa kojima se susreću žene na tržištu rada

Jedno od temeljnih prava žena je da ne budu diskriminirane na radnom mjestu i kao radna snaga. Ta su prava zajamčena međunarodnim pravom kao što su konvencija Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada (ILO) i revidirane Europske socijalne povelje, kao i nacionalnim zakonodavstvima svih država članica vijeća Europe i pravom Europske zajednice. Na žalost, u realnosti se ne poštuju uvijek zakoni, pa su žene čak i u Europi i dalje diskriminirane na različite načine.

Prvi izazov sa kojima se žene susreću je nedostatak pristupa tržištu rada. U većini država članica Vijeća Europa stopa sudjelovanja žena kao radne snage je niža i nezaposlenost žena viša od nezaposlenosti muškaraca, iako postoje velika regionalna odstupanja. Više žena radi na poslovima skraćenog radnog vremena, što nije uvijek po njihovom izboru, također mnogo žena imaju previsoke kvalifikacije za posao koji obavljaju. Prema ILO-u dosta žena zapravo nije uključeno u statistiku nezaposlenosti svoje zemlje, jer ne traže aktivno posao, iako bi željele raditi, imaju osjećaj da za njih nema posla ili se pak suočavaju sa diskriminacijom, strukturalnim, kulturnim ili društvenim preprekama. Drugi izazov predstavlja razlika u zaradama. Žene su češće manje plaćene za isti rad ili za jednake vrijednosti u prosjeku najmanje 15% (i do 25% ili 30%), pritom visoka postignuća u obrazovanju ne pružaju zaštitu. Općenito žene zarađuju manje tokom svog života i zbog toga imaju manje povoljne uvjete za mirovinsko osiguranje. Treći izazov predstavlja takozvani „stakleni strop". To je pojam koji predstavlja manje mogućnosti u vidu unaprjeđivanja, razvoja i obuke žena. Što je viši položaj u organizaciji, to je manja mogućnost da ga žena dobije, čak i ako je jednako ili više kvalificirana od svoga muškog kolege. Žene koje uspiju probiti takozvani „stakleni strop" da bi došle na položaje na kojima se donose odluke ostaju tamo kao iznimka od pravila, zbog toga što čak i u sektorima u kojima dominiraju žene i u kojim ima više žena na rukovodećim položajima, nerazmjerno visok broj muškaraca dolaze na rukovodeća mjesta.

Glavni uzrok za sva tri navedena izazova je upravo diskriminacija žena. U većini slučajeva žene su diskriminirane jer su majke ili potencijalne majke, poslodavci se radi troškova i problema koje mogu imati s majčinstvom radnica odlučuju za zapošljavanje muškaraca, iako prema istraživanju ILO-a dodatni troškovi zapošljavanja žena iznose manje od 1% njene mjesečne bruto zarade. Ali žene nisu diskriminirane samo iz ekonomskih razloga, uglavnom su diskriminirane zbog stereotipa i krivih predodžbi

uloga i sposobnosti žena, predanosti radu i načinu rukovođenja. Upravo zbog tih stereotipa se ženama često nude manje stabilna, lošije plaćena radna mjesta, bez ikakvih mogućnosti napredovanja u karijeri, te nezahvalna radna mjesta jer ne omogućuju pun razvoj sposobnosti tj. potencijala.

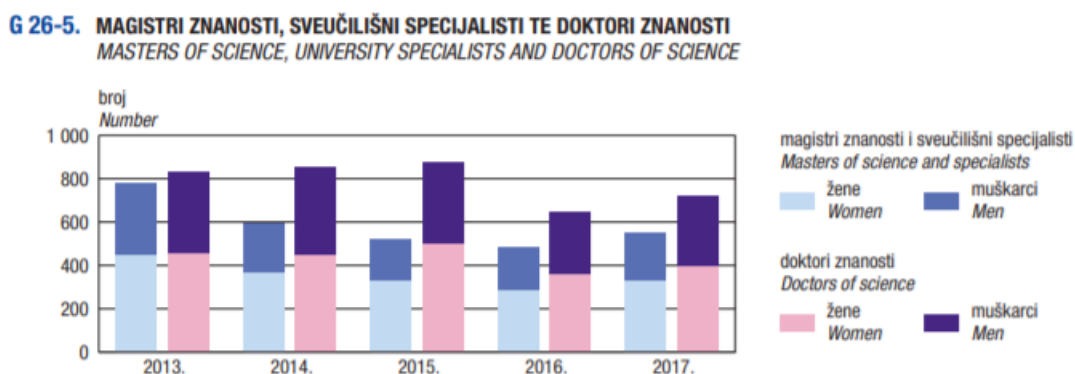
Žene se često isključuju iz neformalnih kanala komunikacije, neke žene također pate od neprijateljske kulture u organizaciji i mogu postati žrtve moralnog ili seksualnog zlostavljanja, bullyinga i mobbinga. U mnogim državama članicama Vijeća Europe odgovornost za obitelj (kućni poslovi, briga o djeci i starijim članovima obitelji) nije ravnopravno raspoređena između žene i muškaraca, što dovodi do dodatnih prepreka koje sprečavaju žene od ulaska i ostanka na tržištu rada. Niže sudjelovanje žena u zaposlenosti i viša nezaposlenost doprinose ekonomskom gubitku i nejednakosti koje čine osnovu šire nejednakosti između žena i muškaraca što može za žene koje su diskriminirane imati posljedicu gospodarske ovisnosti i siromaštvo. Također diskriminacija žena može dovesti do nižeg ekonomskog rasta, smanjenog poreza, a povećava izdatke za nezaposlenost i socijalnu pomoć. Potrebno je iskorijeniti bilo kakvu vrstu diskriminacije na tržištu rada i pružiti svakome jednake mogućnosti neovisno o njihovom spolu, dobi, rasi, vjeri i slično³⁰.

U prošlosti žene su bile podložne muškarcima od njih se tražilo da budu kućanice i da su poslušne, budući da je žena pripadala mužu, pripadali su mu i njen rad i njegovi plodovi. U priručnicima s početka novog vijeka popisani su poslovi koje su sve djevojke morale naučiti do svoje udaje, a to su poslovi tkanja, šivanja, izrađivanja odjevnih predmeta svih vrsta, kuhanja, briga o domaćim životinjama, kući i slično. Sukladno tome žene su bile manje obrazovane od muškaraca, u nekim državama je i dalje tako jer je ženama zabranjeno da se školuju. Žene su od pamtivijeka pod teretom zabrane znanja. Budući da se smatralo da je znanje privilegija Boga i muškarca. Crkva je zabranu znanja kod žena objašnjavala time što muškarci imaju veće glave, a time i veće mozgove i više razuma od žena. Knjige bi dalje kvarile ženske mozgove koji su sami po sebi slabi. Obrazovanje žena ne donosi ekonomske prednosti, već može izazvati izravnu ekonomsku štetu, jer nitko ne želi oženiti ženu

³⁰ Parlamentarna skupština vijeća Europe, (2005.), Diskriminacija žena kao radne snage i na radnom mjestu, Ured za ravnopravnost spolova RH, [https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/ve/Parlamentarna%20skup%C5%A1tina%20VE_Preporuka%201700%20\(2005\)%20Diskriminacija%20%C5%BEena%20kao%20radne%20snage%20i%20na%20radnom%20mjestu%20.pdf](https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/ve/Parlamentarna%20skup%C5%A1tina%20VE_Preporuka%201700%20(2005)%20Diskriminacija%20%C5%BEena%20kao%20radne%20snage%20i%20na%20radnom%20mjestu%20.pdf) (pristupljeno 22.4.2020.)

koja je pametnija od muškarca, što bi izazvalo bračnu neslogu. I europska sveučilišta donose zakone kojima se zabranjuje upis žena. Brojna srednjovjekovna djela ističu kao nedostatke kod žena nesposobnost, prevrtljivost, pasivnost, zavodništvo. Žene su u to doba plaćale visoku cijenu za nedostatak učenosti. Njihova neupućenost služila je kao potvrda manje vrijednosti i izlagala ih je zlostavljanju, mučenju i čak ubojstvima³¹. Razvojem društva stanje žena u obrazovnom sustavu znatno se poboljšao.

Graf 3. Magistri znanosti, sveučilišni specijalisti te doktori znanosti prema spolu



Izvor: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf

U 2017./2018. godini jednak udio žena i muškaraca je završilo srednju školu. Tijekom godina sve više žena je upisano na visoka učilišta, 1960./1961. na visoka učilišta bilo je upisano 67.2% muškaraca, s druge strane 32.8% žena. Prema zadnjim podacima 2017./2018. na visoka učilišta upisano je 43.0% muškaraca i 57.0% žena.

Zakonodavni okvir kojim se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija čini nekoliko zakona. Zakon o radu zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Tom zakonskom odredbom osigurava se jednak položaj žena i muškaraca kako u pogledu zapošljavanja tako i daljnjeg napredovanja. Također je propisana jednakost plaća žena i muškaraca te je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radniku i radnici za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Premda je zajamčena jednakost plaća žena i muškaraca i dalje je prisutan jaz u plaćama koji odražavaju posljednji dostupni podaci. Muškarac prosječno godišnje zaradi 10.382 kn

³¹ Matotek V., (2010.), Prava žena kroz povijest, Hrvatski povijesni portal, (7. siječnja), <http://povijest.net/2018/?p=1456> (pristupljeno 23.4.2020.)

bruto plaće više od žene, odnosno 1,3 prosječne hrvatske bruto plaće više, jaz u plaćama u 2015. godini iznosi 10,2%.

Osim Zakona o radu zaštita i promicanje jednakosti osigurava se Zakonom o suzbijanju diskriminacije i Zakonom o ravnopravnosti spolova kojim se preciznije definira da nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva predstavlja diskriminaciju. Diskriminacija na području zapošljavanja i rada, posebno u odnosu na trudnoću, porod i roditeljstvo, zakonom je zabranjena. Prema Zakonu o radu poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće. Važno je napomenuti da prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Vrlo često se upravo žene susreću s raznim neugodnim pitanjima prilikom razgovora za posao koja se odnose na planiranje trudnoće, majčinstvo, obiteljske obaveze i sl. Zakon o radu propisuje da se na takva nedopuštena pitanja ne mora odgovoriti³².

³² Pravna klinika; Pravnog fakulteta u Zagrebu, (2013.), Diskriminacija žena na tržištu rada, <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada> (pristupljeno 25.4.2020.)

5. POLOŽAJ MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

Prijelaz mladih osoba iz obrazovnog sustava na tržište rada opterećen je posebnim problemima. Posljedica toga su relativno niske stope zaposlenosti, visoka nezaposlenost i visoke stope NEET-ova (mladih osoba koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju). Nezaposlenost mladih osjetljivija je na kretanja u poslovnom ciklusu nego nezaposlenost odraslih. Budući da su mlade osobe novi sudionici na tržištu rada s ograničenim radnim iskustvom, manja je vjerojatnost da će pronaći posao, često se zapošljavaju na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu s nepunim radnim vremenom ili sudjeluju u pripravničkom programu te ih se lakše otpušta ako je gospodarski ciklus slab. Na razine zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti mladih uvelike utječe makroekonomsko stanje. Važni, odnosno temeljni uzroci tog stanja mogu se pronaći i u strukturnim obilježjima prijelaza iz škole na posao. Ti strukturni čimbenici uključuju nezadovoljavajuće ishode sustava za obrazovanje i osposobljavanje, segmentaciju tržišta rada koja posebno utječe na mlade osobe i nizak kapacitet javnih službi za zapošljavanje u pogledu pružanja usluga posebno prilagođenih mladim osobama te ograničena nastojanja tih službi da surađuju s mladim osobama u najranjivijim situacijama³³.

Organizacije mladih i za mlade, a prvenstveno one koje u okviru svog rada poseban naglasak stavljaju na ostvarivanje socio-ekonomskih prava te zapošljavanje i stručno usavršavanje mladih, predstavljaju važnu sponu u povezivanju mladih s tržištem rada. Radeći izravno sa svim dionicima tržišta rada (mladim tražiteljima posla, ustanovama i agencijama za zapošljavanje te samim poslodavcima), udruge mladih postaju akteri koji putem svojim zagovaračkih i informativnih aktivnosti mogu izravno utjecati na stvaranje pozitivnog ozračja koje potiče zapošljavanje mladih. Znajući potrebe i očekivanja i poslodavaca i mladih koji tek ulaze na tržište rada, udruge mogu pomoći mladima da se bolje pripreme za sve veću konkurenciju na tržištu rada te postanu poželjna radna snaga u koju će poslodavci dugoročno htjeti ulagati.³⁴

³³ European Commission, (2019.), Tematski informativni članak o Europskom semestru Zaposlenost mladih: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-youth-employment-hr.pdf?fbclid=IwAR19on2VoJ4.-0WJv1ANanuEMqYxWq0wqcijm7Yw9A2KnEzP6oTyhAGMjVhg (Pristupljeno 8.7.2020.)

³⁴ Buković N., (2013.) Neudoban položaj mladih, Priručnik za suzbijanje diskriminacije mladih, Zagreb /MMH, str. 65: https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/24/NeuDOBan_polo%C5%BEaj_-_priru%C4%8Dnik_za_suzbijanje_diskriminacije_mladih_na_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf (Pristupljeno 8.7.2020.)

Istraživanje iz Velike Britanije koje je provedeno 2012. godine, gdje je anketirano oko 800 profesionalaca koji se bave upravljanjem ljudskim potencijalima otkrilo je brojne zanimljive informacije o tome kako poslodavci percipiraju mlade tražitelje posla te što ih motivira na (ne)zapošljavanje mladih. Istraživanje je ukazalo na nekoliko uobičajenih stavova koje poslodavci iskazuju pri zapošljavanju mladih. Jedan od razloga nezapošljavanja mladih je taj što poslodavci vide mlade osobe kao rizik za uhodane organizacije i timove, a razlog tome najčešće su osobne predrasude o mladima, koje se uglavnom vezuju za percepciju (neizostavnog) buntovnog stava mladih ili za manjak stečenog praktičnog znanja i vještina. Također velik broj poslodavaca nije svjestan svoje uloge i važnosti u obrazovanju i razvijanju budućih zaposlenika, zbog čega sebe ne percipiraju kao aktera u obrazovanju već uglavnom kao nekoga tko za sebe uzima ono najbolje što obrazovni sustav proizvede. Određeni poslodavci imaju nerealne kriterije pri zapošljavanju mladih, gdje očekuje da kao uvjet za prijavu osoba ima diplomu, odnosno visoku stručnu spremu čak iako to radno mjesto ne zahtjeva. Stariji zaposlenici u organizacijama često nisu adekvatno pripremljeni da budu mentori ili treneri mlađim osobama koje se tek zaposle u organizaciji. Jedna od čestih prepreka je radni staž, osobe sa radnim iskustvom imaju prednost pri zapošljavanju, što predstavlja veliki problem kod mladih koji prelaze iz obrazovnog sustava na tržište rada. No, unatoč ovim trendovima koji predstavljaju prepreke za mlade, ispostavilo se da je pojedine poslodavce ipak moguće motivirati da se odvaže na osposobljavanje mladih radnika te tako ostvare dugoročnu dobit za svoju organizaciju i to ako se razvoj mlade radne snage poveže s njenim cjelokupnim strateškim razvojem. Određeni broj poslodavaca vidi mogućnost zapošljavanja mladih kao svojevrsan doprinos razvoju lokalne zajednice, a velik broj njih, čak i oni koji izbjegavaju zapošljavanje mladih, zapravo prepoznaju prednosti koje mladi zaposlenici donose na radno mjesto.³⁵

Također istraživanje koje je 2010. proveo Institut društvenih znanosti Ivo Pilar pokazalo je kako na hrvatskom tržištu rada postoji visok stupanj dobne diskriminacije te utvrđeni podaci ukazuju na to da poslodavci relativno slabo poznaju pojam diskriminacije. Pojam diskriminacije slabo poznaju i nezaposlene osobe kao što slabo poznaju relevantne zakone i institucije, kao i prava mogućih žrtava diskriminacije. Pokazalo se da jedna četvrtina nezaposlenih osoba, a manje od desetine poslodavaca

³⁵ Buković N., (2013.) op.cit. str. 66, (Pristupljeno 8.7.2020.)

procjenjuje da ili uopće nije čulo za pojam diskriminacije ili je čulo, ali ne zna njegovo točno značenje. Također, gotovo trećina poslodavaca, a nešto više od polovine nezaposlenih u slobodnim odgovorima ne pokazuje razumijevanje pojma diskriminacija. I nezaposlene osobe i poslodavci smatraju kako je na tržištu rada općenito najprisutnija dobna diskriminacija. Naime dobnu diskriminaciju izrazito ili prilično raširenom na hrvatskom tržištu rada procjenjuje 62% nezaposlenih osoba i 66% poslodavaca.³⁶

5.1. Mladi na tržištu rada na razini EU-28 s osvrtom na Hrvatsku

Nezaposlenost mladih također je jedan od problema koji pogađa tržište rada u Hrvatskoj. Mladi se susreću sa preprekama prilikom prelaska iz obrazovnog sustava na tržište rada. U području (ne)zaposlenosti mladih, mlade osobe definiraju se kao osobe u dobi od 15 do 25 godina, u nekim državama u dobi od 15 do 29 godina. Na položaj mladih na tržištu rada znatno je utjecala gospodarska i financijska kriza iz 2008. godine. Nezaposlenost mladih dosegla je vrhunac 2013. godine, unatoč tome što nezaposlenost mladih bilježi pad narednih godina i dalje predstavlja veliki problem u većini država članica EU-a. U Europi 2016. godine 4,2 milijuna mladih nije moglo pronaći posao, a udio mladih koji se suočavaju s dugotrajnom nezaposlenošću i dalje je visok.³⁷ Velika je razlika između država članica EU-a po pitanju zaposlenosti mladih. U Nizozemskoj stopa zaposlenosti mladih iznosi 72.2% što je iznad stope na razini Europske Unije koja iznosi 50.3%, također stopa Norveške sa kojom je tržište rada Hrvatske prethodno uspoređivano u radu iznosi 61.1%. Hrvatska ima stopu zaposlenosti mladih ispod stope na razini EU-28, a iznosi 43.5%. Hrvatska je u usporedbi sa susjednim zemljama koje su članice bolja od Italije (31.8%), Srbije (36.9%) i Crne Gore (39.7%), dok je u lošijem položaju što se tiče zaposlenosti mladih u odnosu na Sloveniju (51.1%) i Mađarsku (47.1%).³⁸

³⁶ Hrvatski zavod za zapošljavanje (2010.), Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar: https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_Survey.pdf (Pristupljeno 8.7.2020.)

³⁷ ECA, (2018.), Nezaposlenost mladih i uključivanje mladih na tržište rada, Kontaktni odbor vrhovnih revizijskih institucija Europske unije, (travanj, 2018.): https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/CCDocuments/CC_AUDIT_COMPENDIUM/CC-AUDIT_COMPENDIUM_HR.pdf (Pristupljeno 8.7.2020.)

³⁸ Eurostat, Youth employment by sex, age and educational attainment level: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_010&lang=en (Pristupljeno 8.7.2020.)

Tablica 7: Stopa nezaposlenosti mladih na razini EU-28

Zemlje	2016.	2017.	2018.	2019.
EU-28	14.7	13.2	12.0	11.2
Austrija	9.2	8.2	7.5	6.8
Belgija	14.3	13.5	10.9	9.8
Bugarska	12.2	9.9	8.3	6.9
Cipar	21.8	18.8	14.7	11.3
Češka	7.4	5.1	4.4	3.7
Danska	11.1	11.3	9.9	9.7
Estonija	10.0	8.1	7.4	7.4
Finska	15.6	15.1	12.9	12.3
Francuska	18.4	16.9	16.4	15.3
Grčka	38.4	35.6	32.3	28.9
Hrvatska	24.6	21.8	17.6	13.2
Irska	13.9	11.5	10.6	9.6
Italija	28.4	26.7	24.8	22.4
Latvija	13.3	11.6	10.6	9.3
Litva	10.4	8.6	7.5	8.7
Luksemburg	10.6	9.4	10.1	10.8
Mađarska	9.1	7.2	6.7	7.3
Malta	7.4	7.3	5.5	6.1
Nizozemska	8.6	7.1	5.6	5.4
Njemačka	6.2	5.8	5.4	4.9
Poljska	11.8	9.4	7.6	6.6
Portugal	20.8	16.7	14.1	12.6
Rumunjska	13.1	11.7	10.1	10.2
Slovačka	15.5	13.3	11.0	9.7
Slovenija	14.7	10.8	8.9	7.5
Španjolska	33.3	29.4	26.2	24.7
Švedska	13.6	12.9	12.3	13.8
Ujedinjeno kraljevstvo	9.3	8.4	8.0	7.6

Izvor: Eurostat- Baza podataka (pristupljeno 8.7.2020.)

Tablica 7 prikazuje nezaposlenost mladih prema spolu, dobi i stupnju obrazovanja, iako je mnogo bolje uzimati u obzir omjer nezaposlenosti mladih koji je uvijek manji od stope nezaposlenosti, jer se u stopu nezaposlenih ubrajaju mladi koji su i dalje u obrazovnom sustavu. Kao što je prikazano u tablici Hrvatska u 2016. godini ima visoku stopu nezaposlenih mladih, iako se ona godinama smanjivala i dalje je ispod stope na razini EU-28. Nezaposlenost mladih negativno utječe, odnosno ima negativne ekonomske, socijalne i političke posljedice. Ekonomske posljedice za pojedinca očituju se u njegovom osiromašenju kroz gubitak prihoda. Nedostatak prihoda utječe na smanjenje njegove kupovne moći što djeluje na pad prihoda u različitim sektorima gospodarstva. Socijalne posljedice očitavaju se kroz stupanj

siromaštva, demoralizacije i poremećenih obiteljskih odnosa. Nezaposlenost utječe na mentalno zdravlje pojedinca, nezaposleni mogu očitovati krajnje agresivne stavove prema svojoj situaciji, pobjeći u svijet mašte i mislima i djelom, odati se konzumiranju alkohola i droge, pobjeći u bolest ili potražiti rješenje u kriminalnom ponašanju. Naposljetku, za državu velik broj nezaposlenih mladih znači smanjenje poreznih obveznika što izravno utječe na smanjenje državnih prihoda. Povećanje nezaposlenosti mladih uzrokuje veća izdvajanja za socijalne naknade. Država se neminovno suočava s proračunskim deficitom koji mora podmiriti najčešće povećanjem poreza. Povećanje poreza utječe na daljnje smanjivanje kupovne moći kao i na veći pritisak na poslodavce. Takvo nesigurno okruženje povećava mogućnost za nemire i prosvjede koji mogu utjecati na političku sigurnost zemlje.³⁹

5.2. Mjere i politike za uključivanje mladih na tržište rada

Ministarstvo koordinira provedbu Preporuke Vijeća Europske unije o uspostavi Garancije za mlade, čime se od 2014. godine aktivno gradi sustav podrške mladima od 15-29 kako bi u roku od 4 mjeseca od izlaska/prekida obrazovanja ili ulaska u nezaposlenost dobili kvalitetnu podršku i pomoć pri uključivanju na tržište rada ili ponovnom uključivanju u obrazovanje. Kroz provedbu Garancije za mlade postignuti su iznimni rezultati u pogledu povećanja zapošljivosti mladih.⁴⁰ Strategijom EU-a za mlade predlažu se inicijative u osam područja, uključujući zapošljavanje i poduzetništvo. Države članice snose krajnju odgovornost za svoje politike u područjima zapošljavanja, obrazovanja, osposobljavanja i pitanja mladih, ali je uloga Europske unije da pruža potporu državama članicama u njihovim naporima, što i radi već dugi niz godina. Strategiju provode države članice EU-a uz potporu Europske komisije.⁴¹ Među mnogim inicijativama za zapošljavanje mladih, garancije za mlade i slično, predvodnička inicijativa je „Mladi u pokretu“ kojoj je cilj povećati učinak i

³⁹ Bilić N. i Jukić M. (2014.), Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo, Vol. 30 No.2, Pravni vjesnik : časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, str. 493-494: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/bilic_jukic%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/bilic_jukic%20(1).pdf) (Pristupljeno 8.7.2020.)

⁴⁰Središnji državni portal, (2019.), Strateški plan ministarstva rada i mirovinskog sustava, Zagreb (ožujak 2019.):

<https://mrms.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Glavno%20tajni%C5%A1tvo/ZPPI/Strate%C5%A1ki-plan-MRMS-2020.-2022..pdf> (Pristupljeno 8.7.2020.)

⁴¹ ECA, (2018.), Nezaposlenost mladih i uključivanje mladih na tržište rada, Kontaktni odbor vrhovnih revizijskih institucija Europske unije, (travanj, 2018.):

https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/CCDocuments/CC_AUDIT_COMPENDIUM/CC-AUDIT_COMPENDIUM_HR.pdf (Pristupljeno 8.7.2020.)

međunarodnu privlačnost europskih institucija visokog obrazovanja te podići ukupnu kvalitetu svih razina obrazovanja i osposobljavanja u EU, povezujući izvrsnost i jednakost promicanjem mobilnosti studenata i mladih stručnjaka te popraviti mogućnosti zapošljavanja mladih ljudi.⁴² Važno je uključivati mlade na tržište rada, provoditi potrebne politike i mjere te uskladiti obrazovni sustav sa njime i pružati potrebnu pomoć mladima kako bi se što prije zaposlili, na taj način se mogu izbjeći sve negativne posljedice nezapošljavanja mladih.

⁴² Europska komisija, (2010.), Europa 2020., Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast: <https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2017/03/Strategija-EUROPA-2020.-hr.pdf> (Pristupljeno 8.7.2020.)

6. Zaključak

Tržište rada je jedno od najosjetljivijih i najkompleksnijih tržišta. Kao takvo svaki podražaj poput recesije ili ekspanzije i utječe na njegovo funkcioniranje. Hrvatsko tržište rada pogođeno je svjetskom gospodarskom krizom iz 2008. godine, iako se tržište rada počelo opravljati od te krize te se stopa nezaposlenosti unazad pet godina počela smanjivati, danas se susreće sa novom krizom koja je utjecala na povećanje stope nezaposlenosti jer su mnogi ostali bez posla uslijed nove pandemije uzrokovane korona virusom. Osim toga, tržište rada u Hrvatskoj prepuno je mana, za Hrvatsku tipična je strukturna i sezonska nezaposlenost. Postoji veliki raskorak između ponude i potražnje na hrvatskom tržištu rada. Ono što je još tipično za Hrvatsku jest sezonski rad, što znači da nekoliko mjeseci po ljeti postoji velika zaposlenost, no po zimi neki od sezonskih djelatnika postaju nezaposleni. Potrebno je također usmjeriti pozornost na usklađenje obrazovnog sustava sa tržištem rada, kako je i to jedan od glavnih problema, a i od strateške je važnosti. Poslodavci se susreću sa problemom prilikom traženja djelatnika sa odgovarajućom stručnom spremom, što utječe na nedostatak radne snage u organizacijama i samu nezaposlenost. Visoka stopa nezaposlenosti i neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem rada te porast troškova i standarda života predstavljaju društvene probleme koji čine život mladih danas, nakon izlaska iz školovanja izuzetno teškim. Nezaposlenost mladih je problem kojem svaka država treba ozbiljno pristupiti i aktivno ga rješavati odnosno poduzimati snažne reforme i mjere za poticanje rasta zapošljavanja mladih. Također nastaje problem pri nalasku posla mladih u svom sektoru, zatim nezadovoljstvo radnim uvjetima ili naknadom za taj posao (plaćom) zbog toga puno mladih odlazi iz države u potrazi za boljim životnim uvjetima. Nezaposlenost mladih utječe na ekonomiju i predstavlja društveni problem. Budući da mladi sele u inozemstvo Hrvatska se susreće sa manjkom radne snage i problemom demografskog starenja koji su međusobno povezani. Složeni odnos dionika na tržištu rada čine zajedno s političkim, tehnološkim, socijalnim, gospodarskim i ekonomskim čimbenicima skup uzroka i procesa društvenog razvoja. Bitno je da društveni razvoj bude održiv kako bi ostavio dobre posljedice, ne samo kvantitativne nego i kvalitativne odnosno da se poboljšaju uvjeti života u zemlji.

U posebno teškom položaju su mlade žene zbog dvostruke diskriminacije koja se temeljeni na spolu i dobi. Najvažniji pokazatelj neravnopravnosti je činjenica da žene čine nešto više od 50% nezaposlenih, te su podložne različitim oblicima diskriminacije ne samo pri zapošljavanju već i prilikom napredovanja u karijeri (pojam staklenog stropa), zbog dobi, reproduktivnog statusa ili predrasuda i stereotipa o ulogama i sposobnostima žena. Žene predstavljaju oko 60% visoko obrazovnog kadra proizašlog sa visokih učilišta posljednjih godina, međutim, stopa radne aktivnosti žena iznosi je niža od stope radne aktivnosti muškaraca. Područja djelatnosti u kojima žene predstavljaju većinu sastoje se uglavnom od poslova koji se tradicionalno smatraju prigodnima za žensku rodnu ulogu. Uzimajući u obzir navedeno potrebno je provoditi mjere i razvijati strategije kako bi se riješili problemi koji su duboko ukorijenjeni na tržište rada, kako bi se riješili socijalni, društveni i ekonomski problemi izazvani visokom stopom nezaposlenosti, te kako bi se poboljšali životni uvjeti, ne samo mladih i žena već sveukupnog stanovništva u Hrvatske.

LITERATURA

Knjige:

1. Bušelić M.,(2014.) Tržište rada - teorijski pristup, Pula, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković”
2. Obadić, A.; Tica, J.(ur.i red.)(2016.): Gospodarstvo Hrvatske, Ekonomski fakultet Zagreb

Časopisi:

1. Bejaković P., (2003.), Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa, Vol. 27 No. 4, str. 659-661,
www.ijf.hr/pojmovnik/nezaposlenost.htm (Pristupljeno 5. siječnja 2020.)
2. Bilić N. i Jukić M. (2014.), Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo, Vol.30 No. 2, str. 493-494, Pravni vjesnik : časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku,
https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=195539
(Pristupljeno 8. srpnja 2020.)
3. Obadić A., (2003.), Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, Financijska teorija i praksa, Vol. 27 No. 4, str. 542,
<https://hrcak.srce.hr/5770>, (Pristupljeno 12. siječnja 2020.)

Ostali izvori:

1. Buković N., (2013.), Neudoban položaj mladih, Priručnik za suzbijanje diskriminacije mladih, Zagreb /MMH, str. 65-66:
https://www.mmh.hr/uploads/publication/pdf/24/NeuDOBan_polo%C5%BEaj_-_priru%C4%8Dnik_za_suzbijanje_diskriminacije_mladih_na_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf (Pristupljeno 8. srpnja 2020.)
2. Državni zavod za statistiku: <https://www.dzs.hr/>
3. Državni zavod za statistiku (2019.), Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2018. godini:
https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/07-01-02_01_2019.htm
(Pristupljeno 30. ožujka 2020.)

4. Državni zavod za statistiku (2018.), Statistički ljetopis Republike Hrvatske: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf (Pristupljeno 4. siječnja 2020.)
5. Državni zavod za statistiku (2019.), Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2018. prosjek godine: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-07_01_2019.htm (Pristupljeno 20. travnja 2020.)
6. Državni zavod za statistiku (2020.), Zaposleni prema djelatnostima u ožujku 2020.: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-02-01_03_2020.htm (Pristupljeno 20. travnja 2020.)
7. ECA, (2018.), Nezaposlenost mladih i uključivanje mladih na tržište rada, Kontaktni odbor vrhovnih revizijskih institucija Europske unije, (travanj, 2018.): https://www.eca.europa.eu/sites/cc/Lists/CCDocuments/CC_AUDIT_COMPENDIUM/CC-AUDIT_COMPENDIUM_HR.pdf (Pristupljeno 8. srpnja 2020.)
8. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat>
9. Eurostat, Youth employment by sex, age and educational attainment level: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_010&lang=en (Pristupljeno 8. srpnja 2020.)
10. European Commission, (2019.), Tematski informativni članak o Europskom semestru, Zaposlenost mladih: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-youth-employment-hr.pdf?fbclid=IwAR19on2VoJ4.-0WJv1ANanuEMqYxWq0wqcjm7Yw9A2KnEzP6oTyhAGMjVhg (Pristupljeno 28. prosinca 2019.)
11. Eurostat, (2019.), Stope zaposlenosti prema spolu, Statistika zaposlenosti: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hr#Stope_zaposlenosti_prema_spolu.2C_dobi_i_razini_ste.C4.8Denog_obrazovanja (Pristupljeno 22. travnja 2020.)
12. Europska komisija, (2010.), Europa 2020., Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast:

- <https://strukturnifondovi.hr/wp-content/uploads/2017/03/Strategija-EUROPA-2020.-hr.pdf> (Pristupljeno 8. srpnja 2020.)
13. Grenec D., (2018.), Svijet nejednakih, Prava i obaveze sa kojima su žene ušle u 2018. godinu, tportal.hr, (13. siječnja):
<https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/svijet-nejednakih-ovo-su-prava-i-obaveze-s-kojima-su-zene-usle-u-2018-foto-20180109> (Pristupljeno 20. travnja 2020.)
14. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Stopa registrirane nezaposlenosti (2004.-2020.): <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tiplzvjestaja=1>
(Pristupljeno 25. ožujka 2020.)
15. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2010.), Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada, Institut društvenih znanosti Ivo PILAR:
https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_Survey.pdf
(Pristupljeno 8. srpnja 2020.)
16. Matotek V., (2010.), Prava žena kroz povijest, Hrvatski povijesni portal:
<http://povijest.net/2018/?p=1456> (Pristupljeno 5. travnja 2020.)
17. Parlamentarna skupština vijeća Europe, (2005.), Diskriminacija žena kao radne snage i na radnom mjestu, Ured za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske:
[https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/v/Parlamentarna%20skup%C5%A1tina%20VE_Preporuka%201700%20\(2005\)%20Diskriminacija%20%C5%BEena%20kao%20radne%20snage%20i%20na%20radnom%20mjestu%20.pdf](https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/v/Parlamentarna%20skup%C5%A1tina%20VE_Preporuka%201700%20(2005)%20Diskriminacija%20%C5%BEena%20kao%20radne%20snage%20i%20na%20radnom%20mjestu%20.pdf) (Pristupljeno 22. travnja 2020.)
18. Pravna klinika; Pravnog fakulteta u Zagrebu, (2013.), Diskriminacija žena na tržištu rada: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada> (Pristupljeno 28. prosinca 2019.)
19. Središnji državni portal, (2016.), Mjere aktivne politike zapošljavanja:
<https://vlada.gov.hr/istaknute-teme/arhiva/otvaramo-nova-radna-mjesta/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja/211> (Pristupljeno 12. siječnja 2020.)
20. Središnji državni portal, (2019.), Strateški plan ministarstva rada i mirovinskog sustava, Zagreb (ožujak 2019.):
<https://mrms.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Glavno%20tajni%C5%A1tvo/ZPPI/Strate%C5%A1ki-plan-MRMS-2020.-2022..pdf>
(Pristupljeno 8. srpnja 2020.)

21. Statistic Norway:

<https://www.ssb.no/en/befolkning/statistikker/fodte>

(Pristupljeno 27. ožujka 2020.)

22. The World Bank Data (2019.), Fertility rate, total (births per woman) Norway:

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=NO>

(Pristupljeno 30. ožujka 2020.)

23. World Economic Forum, Global gender gap, Report 2020.:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

(Pristupljeno 6. travnja 2020.)

POPIS TABLICA

Tablica 1: Indeks starenja i koeficijent prema starosti, prema popisu iz (1953.-2011.).....	10
Tablica 2: Živorodeni prema spolu u Hrvatskoj u 2018. godini.....	12
Tablica 3: Živorodeni prema spolu u Norveškoj u 2018. godini.....	12
Tablica 4: Mortalitet Republike Hrvatske u usporedbi sa Norveškom u 2018. godini.....	14
Tablica 5: Vanjska migracija stanovništva Republike Hrvatske od 2008. do 2018. godine.....	14
Tablica 6: Vanjska migracija stanovništva Norveške od 2008. do 2018. godine.....	15
Tablica 7: Nezaposlenost mladih prema spolu, dobi i stupnju obrazovanja na razini EU-28.....	32

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Odnos zaposlenih prema spolu unutar područja djelatnosti u 2017. godini.....	22
Grafikon 2: Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća prema spolu i područjima djelatnosti u 2018. godini.....	23
Grafikon 3: Magistri znanosti, sveučilišni specijalisti te doktori znanosti prema spolu.....	27

SAŽETAK

Tema rada je odabrana obilježja tržišta rada Republike Hrvatske. Hrvatsko tržište rada susreće se sa mnoštvom problema te je obilježeno visokim stopama nezaposlenosti, niskim stopama ekonomske aktivnosti stanovništva, visokom strukturnom neusklađenosti ponude i potražnje za radom, neusklađenosti obrazovnog sustava sa tržištem rada te dugotrajnom nezaposlenosti. Budući da tržište rada ima značajnu ulogu u gospodarskom rastu i razvoju, ekonomiji i samom funkcioniranju države to su problemi na koje država mora obratiti posebnu pozornost i razvijati strategije i planove, reforme za poboljšanje obilježja tržišta rada. Dva obilježja na koje se stavlja naglasak u radu su žene i mladi na tržištu rada, njihova pozicija i mogućnosti nasuprot mogućnosti muškaraca i starijih ljudi. Hrvatsko tržište rada bilo je pogođeno velikom gospodarskom krizom iz 2008. godine od koje se oporavljalo dugi niz godina. U 2018. i 2019. godini stope nezaposlenosti su se smanjile, tržište rada se polako oporavljalo, međutim danas se susreće sa novom krizom koja je uzrokovana pandemijom. Hrvatsko tržište rada se danas susreće sa novim izazovima, velike tvrtke se zatvaraju, stanovništvo gubi posao i ne pronalazi lako druge poslove jer se ne otvaraju nova mjesta, ne postoji usklađenost ponude i potražnje poslova. Oporavak ekonomije i tržišta rada uvelike ovisi o mobilnosti radne snage i mjerama pomoći gospodarstvu, no pretpostavlja se da će oporavak biti dugoročan i težak proces.

Ključne riječi: tržište rada, mladi na tržištu rada, žene na tržištu rada, pandemija, obilježja, ekonomska aktivnost stanovništva, kriza

SUMMARY

The topic of this final work is selected features of the labour market in the Republic of Croatia. The Croatian labour market faces a multitude of problems and is marked with high unemployment rates, low rates of economic activity of the population, high structural mismatch between supply and demand for work, the lack of conformity of the education system with the labour market and long-term unemployment. Since the labour market plays a significant role in economic growth and development, the economy and the very functioning of the state, these are problems to which the state must pay particular attention and develop strategies and plans, reforms to improve the characteristics of the labour market. Two features stressed in this work are women and young people in the labour market, their position, and opportunities versus the possibilities of men and older people in the same position. The Croatian labour market was affected by a major economic crisis of 2008. from which it has been recovering for many years. In 2018. and 2019. unemployment rates have decreased the labour market has been slowly recovering, but today it is facing a new crisis caused by pandemics. The Croatian labour market today faces new challenges, big companies are closing, people are losing jobs and they cannot find jobs easily, because no new jobs are being created, there is no coherence between supply and demand. The recovery of the economy and labour market depends largely on labour mobility and measures to help the economy, but the recovery is assumed to be a long-term and difficult process.

Key words: labour market, youth in the labour market, women in the labour market, pandemics, features, economic activity of the population, crisis