

Utjecaj zaposlenosti i nezaposlenosti u društvu

Novak, Margareta

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:137:532304>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-25**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

Margareta Novak

**UTJECAJ ZAPOSLENOSTI I NEZAPOSLENOSTI
NA DRUŠTVO**

Završni rad

Pula, 2020.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

MARGARETA NOVAK

**UTJECAJ ZAPOSLENOSTI I NEZAPOSLENOSTI
NA DRUŠTVO**

Završni rad

JMBAG: 03030741855, redoviti student

Studijski smjer: Marketinško upravljanje

Predmet: Ekonomska sociologija

Mentor: doc. dr. sc. Saša Stjepanović

Pula, kolovoz 2020.



IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisana Margareta Novak, kandidatkinja za prvostupnika ekonomije/poslovne ekonomije, smjera marketinško upravljanje 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.

Student

U Puli, _____, _____ godine



IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, Margareta Novak dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj završni rad pod nazivom „Utjecaj zaposlenosti i nezaposlenosti na društvo“ 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, _____ (datum)

Potpis

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. ZAPOSLENOST	3
2.1. Izvori podataka	5
2.2. Plaće	5
2.3. HZZ (Hrvatski zavod za zapošljavanje)	6
2.4. Program potpora za zapošljavanje	7
3. ANALIZA ZAPOSLENOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ	9
3.1. Hrvatsko tržište rada	9
3.2. Stopa zaposlenosti prema spolu, dobi, razini obrazovanja te županijama.....	13
3.3. Zaposlenost u turizmu	17
3.3.1. Sezonska zaposlenost	18
3.4. Usporedba zaposlenosti sa zemljama EU	19
4.1. Teorijski aspekti nezaposlenosti	20
4.1.1. Prikaz vrsta nezaposlenosti	20
4.2. Načini mjerenja nezaposlenosti	23
4.3. Učinci nezaposlenosti na pojedince	24
4.4. Prikaz posljedice nezaposlenosti	26
5. PRIKAZ NEZAPOSLENOSTI U HRVATSKOJ OD 2004. DO 2016. GODINE	28
6. PRIKAZ MOGUĆEG RJEŠENJA PROBLEMA NEZAPOSLENOSTI	31
6.1. Suzbijanje nezaposlenosti	31
6.1.1. Aktivne mjere suzbijanja nezaposlenosti	32
6.1.2. Pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti	32
6.2. Programi osposobljavanja zaposlenih i nezaposlenih osoba	33
6.3. Mjere za smanjivanje nezaposlenosti visokoobrazovnih osoba u RH	34
6.3.1. Povećanje stope zapošljivosti i stope participacije mladih osoba	35
6.3.2. Rješavanje problema dugotrajne nezaposlenosti	36
6.3.3. Smanjenje nerazmjera znanja i vještina	37
7. DIREKTNI I INDIREKTNI UTJECAJ NEZAPOSLENOSTI I ZAPOSLENOSTI NA DRUŠTVO	38
8. ZAKLJUČAK	40
POPIS TABLICA	45

POPIS GRAFIKONA	45
SAŽETAK	46
SUMMARY	47

1. Uvod

Danas je zaposlenost bitna komponenta egzistencijalnog opstanka pojedinaca, obitelji i društva u cjelini. Zaposleni ljudi privređuju, zarađuju dohodak kojim podmiruju egzistencijalne potrebe i omogućuju si aktivan društveno život. Odnosno, to je problematika potrebe osnovnog egzistencijalnog stanja pojedinca koji svojim angažmanom na tržištu rada doprinose ukupnom rastu gospodarstva, snazi ponude na tržištu rada, povećanoj stopi zaposlenosti te generiranju ukupnog nacionalnog dohotka koji je progresivan uslijed rastuće stope zaposlenosti. Zaposlenost koja je progresivna i kontinuirana ima pozitivan utjecaj na društvo i društveni status pojedinaca jer potiče čovjeka na rad, kreativnost i stvaranje te u njemu pobuđuje osjećaj vrijednosti da isti čini nešto pozitivno za sebe, društvo i zajednicu.

S druge strane, nezaposlenost je fenomen koji ne pogađa samo nezaposlenog pojedinca. Ona pogađa i obitelj nezaposlenog, ali i širu društvenu zajednicu. Upravo zbog toga, u istraživanjima i literaturi ne govori se često o psihološkim i socijalnim posljedicama kao o zasebnim kategorijama, već su one obuhvaćene jednim zajedničkim pojmom psihosocijalnih posljedica nezaposlenosti. Kada je čovjek nezaposlen, a u mogućnosti je biti dio radno aktivnog stanovništva, onda se to primarno odražava na njegovo egzistencijalno, socijalno i psihološko stanje. Međutim, razina nezaposlenosti ima i snažan utjecaj na društvo i gospodarstvo. U slučaju prisutnosti dugotrajne nezaposlenosti nastaju brojne društvene i ekonomske posljedice, kako na razini pojedinca, tako i na razini gospodarstva i društva koje su u svakom slučaju odraz negativnog efekata na progresivan razvoj društva.

Većina zemalja provodi pasivne i aktivne mjere za ublažavanje nezaposlenosti i poboljšanje položaja stanovništva bez posla. Pasivne se mjere ponajviše odnose na materijalno osiguranje za vrijeme nezaposlenosti, koje se obično sastoji od više vrsta prava. Aktivne mjere provodi država preko svojih institucija usmjerenih na tržište rada, putem kojih direktno potiče radno neaktivno stanovništvo na uključivanje u tržište rada i smanjenje stope nezaposlenosti. Na taj način se doprinosi smanjenoj stagnaciji društva i ekonomskog statusa zemlje kada je prisutna nezaposlenost. Pojedincima se pruža materijalno osiguranje koje se sastoji od prava na novčanu naknadu, prava na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja, prava na jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, te prava na mirovinsko i

zdravstveno osiguranje. Pravo na novčanu naknadu uglavnom se stječe nakon što je osoba radila utvrđeni broj mjeseci, pri čemu radni odnos ne smije prestati njezinom krivnjom ili sporazumom. Trajanje korištenja novčane naknade većinom ovisi o prethodnom radnom stažu korisnika. Općenito, novčana se naknada može utvrđivati u određenom rasponu (ovisno o prethodnoj plaći korisnika), a može biti i jednak iznos naknade za sve korisnike.

Predmet istraživanja završnog rada je utjecaj zaposlenosti i nezaposlenosti kao dvije snažne komponente gospodarstva na društvo zemlje.

Cilj završnog rada je istražiti teorijsku problematiku zaposlenosti i nezaposlenosti sa njihovim komponentama te u aplikativnom dijelu prikaz analize zaposlenosti i nezaposlenosti u Hrvatskoj kao i prijedlog mogućih rješenja problema nezaposlenosti. Svrha rada jest ukazati na važnost utjecaja zaposlenosti i nezaposlenosti na društvo, stanovništvo i gospodarstvo te kakve implikacije ove dvije komponente tržišta rada ostavljaju na društvo.

Struktura rada determinirana je u osam međusobno povezanih cjelina, U uvodnom dijelu data je uvodna riječ, prikazan je predmet, svrha i cilj istraživanja, struktura rada te znanstvene metode rada. U drugom dijelu prikazana je zaposlenost sa programima za zapošljavanje. U trećem dijelu obrađena je analiza zaposlenosti u Hrvatskoj. Četvrti dio obrađuje teorijsku problematiku nezaposlenosti sa vrstama, načinima mjerenja i učincima. Peti dio obuhvaća prikaz nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2004. – 2016. godine. U šestom dijelu se prikazuju moguća rješenja problema nezaposlenosti. U sedmom dijelu se obrađuje direktan i indirektan utjecaj zaposlenosti i nezaposlenosti na društvo. Zaključni dio daje završne misli autorice o obrađenoj problematici koje predstavljaju znanstveni doprinos ovoj temi.

U ovom završnom radu su, u različitim kombinacijama primijenjene sljedeće znanstveno - istraživačke metode: deskriptivna metoda, povijesna metoda, metoda komparacije, metoda generalizacije, metoda apstrakcije, induktivna i deduktivna metoda te metode analize i sinteze.

2. Zaposlenost

Rad u današnjem društvu postaje jedan od temeljnih obilježja i značajki života čovjeka. On već od svoje mladenačke dobi, kada ulazi u kontingent radno aktivnog stanovništva, postaje sposoban za rad kojim si može osigurati sredstva za život, počinje stvarati radno iskustvo i usmjeravati svoju moguću karijeru. Rad je također i jedan oblik socijalizacije, pojedinac se uključuje u drugačiju sferu društvenog života te uči, do tada možda i nepoznate, norme i zahtjeve koje vladaju u tom području. Kao oblik socijalizacije, zapošljavanje i rad mladi shvaćaju kao jedan od oblika sposobnosti i odraslosti.

Obzirom na životni tempo koji je nametnut modernom čovjeku, on bez rada ne može. Kako mu to moderno doba nalaže, mora biti dostupan u svakom trenutku, a kako bi to osigurao posjeduje razne tehnološke uređaje kao što je mobitel ili prijenosno računalo. Obilježja rada i radnog vremena mijenjala su se kroz različite vremenske periode i razne sisteme. Sam rad i vrste poslova doživjeli su veliku transformaciju koja prati trendove u nastanku i razvijanju informacijske tehnologije. Ona, kao jedan od glavnih uzroka promjene, uvelike utječe na međusobnu interakciju ljudi, radno vrijeme, mijenja strukturu društva i zanimanja. Osim čimbenika informacijske tehnologije koji utječu na zapošljivost mladih i njihovu tranziciju na tržištu rada, prisutni su čimbenici poput sustava obrazovanja i socijalne politike. Mladi ljudi, sociodemografska skupina na koju je ovaj rad usmjeren, se nalaze na vrlo depriviranom položaju. U razdoblju 18. do 30. godine, mladi ljudi donose odluke koje im omogućavaju daljnji razvoj u životu, te njihove odluke ostavljaju utisak na karijeru.

Zaposlenost u svojoj definiciji termina predstavlja stanje ljudi koji obavljaju neki koristan posao za sebe ili su plaćeni kako bi radili za nekoga drugoga; radna aktivnost za zaradu (Hrvatska enciklopedija, 2020.). Zaposlenost je stanje ljudi koji obavljaju nekakvi koristan posao za sebe ili su plaćeni kako bi radili za nekog drugoga tj. radna aktivnost za zaradu. Kriterij zaposlenosti se dijeli na zaposlene, radno neaktivne i nezaposlene. U kategoriju zaposlenosti ulazi sa zapošljavanjem, a iz nje se izlazi otkazom te umirovljenjem ili smrću. Opću razinu zaposlenosti određuje ponuda i potražnja na tržištu rada. Oni koji izgube status i prava zaposlenih regulirani su kolektivnim ugovorima, radnim zakonodavstvom države i međunarodnim

konvencijama. Zaposlenost može biti trajna ili povremena, na određeno ili neodređeno vrijeme te s punim ili skraćenim radnim vremenom.

Po kriteriju zaposlenosti stanovništvo se dijeli na zaposlene, radno neaktivne i nezaposlene. Zaposleni se obično dijele na zaposlene kod drugoga i samozaposlene. U kategoriju zaposlenih ulazi se zapošljavanjem, a iz nje se izlazi otkazom te umirovljenjem ili smrću. Opću razinu zaposlenosti određuje ponuda i potražnja na tržištu rada. Status i prava zaposlenih i onih koji izgube zaposlenje regulirani su kolektivnim ugovorima, radnim zakonodavstvom pojedine države i međunarodnim konvencijama (Hrvatska enciklopedija, 2020.). Visoka razina zaposlenosti jedan je od primarnih ciljeva ekonomske politike zbog njezine važnosti za ekonomsko, socijalno i političko stanje društva. Unatoč tomu zaposlenost znatno koleba zbog promjenljivih odnosa potražnje i ponude rada. Kada se ponuda i potražnja za radom poklopi po veličini i strukturi, nastaje stanje ravnoteže pune zaposlenosti. Ni tada ukupna radna snaga nije potpuno zaposlena, jer određeni postotak radne snage uvijek prelazi s posla na posao i privremeno nije zaposlen.

U zaposlene osobe spadaju (Bejaković, 2007.): pripravnici, osobe na porodiljnom dopustu, bolovanju, osobe koje su iz bilo kojeg razloga odsutne s posla do prekida radnog odnosa te osobe koje rade u vlastitom trgovačkom društvu, poduzeću, obrtu ili slobodnoj profesiji.

Prilikom zapošljavanja osoba može biti primljena na (Ministarstvo uprave, 2020.):

- Puno radno vrijeme – koje iznosi 40 sati tjedno osim ako ugovorom nije drugačije određeno.
- Nepuno radno vrijeme – u slučajevima kada opseg posla ne zahtijeva rad na puno vrijeme,
- Skraćeno radno vrijeme.

Izvršeni sati rada uključuju efektivne sate rada, sate čekanja, zastoja i prekida u radu za koje nisu odgovorni zaposleni.

Neizvršeni sati rada plaćeni u pravnoj osobi uključuju sate godišnjeg odmora, sate odmora za državne blagdane, za stručno obrazovanje, sate bolovanja koje plaća pravna osoba, plaćeni dopust i ostale sate odsutnosti uz naknadu plaće.

Neplaćeni sati rada uključuju neplaćeni dopust i druge neizvršene sate rada za koje se ne prima naknada plaće.

2.1. Izvori podataka

U većini zemalja, pa tako i u Hrvatskoj, obično postoje dva izvora podataka o kretanju zaposlenosti i nezaposlenosti. Prvo, to su administrativni izvori, odnosno podaci o evidentiranim nezaposlenima koji su prijavljeni Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ). Drugi su pokazatelji oni iz ankete radne snage (ARS), koju od 1996. godine provodi Državni zavod za statistiku, a čija je metodologija usklađena s pravilima i uputama Međunarodne organizacije rada (MOR) te Europskog ureda za statistiku (Eurostata), čime se osigurava metodološka usporedivost s istraživanjima u zemljama EU. Razlika je u tome što se prema pravilima MOR-a nezaposlenom može smatrati osoba između 15. i 74. godine života koja je bez posla, ali je u proteklih mjesec dana aktivno tražila posao i sposobna je početi raditi tijekom sljedeća dva tjedna. Osoba koja nije aktivno tražila posao - jer, na primjer, uči za ispit - a prijavljena je HZZ-u, nezaposlena je prema administrativnom izvoru, ali nije nezaposlena prema MOR-u (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020.).“

2.2. Plaće

Plaća je iznos novca, kojeg plaća poslodavac zaposleniku obično mjesečno za njegov rad na temelju sklopljenog ugovora o radu. Druga definicija plaće je dohodak, odnosno ukupan iznos sredstava, u novčanom i nenovčanom obliku, koji stoji na raspolaganju nekoj ekonomskoj jedinici za potrošnju i štednju, a proistječe iz ustupanja proizvodnih čimbenika kojima jedinica raspolaže u procesu proizvodnje ili pak iz transfernih primanja (Institut za javne financije, 2020.).

Plaće ili nadnice se mogu gledati sa dvije strane, sa strane poslodavca i sa strane radnika. Dohodak predstavlja za radnika plaću tj. nagradu za njegov rad, dok za poslodavca predstavlja trošak. Za svakog radnika poslodavac mora isplaćivati određeni iznos, odnosno bruto plaću koja se dijeli na bruto 1 to je plaća koja se ugovara sa radnikom te sadrži doprinose iz plaće-mirovinsko-1 i 2 stup, i bruto 2 koji sadrži doprinose na plaću tj. zdravstveno osiguranje, zapošljavanje i zaštita na radu, ali radnik ne dobiva cijeli iznos nego dio koji se dobiva zove se neto plaća (Bejaković, 2007.). Razlika između bruto i neto plaće je ta što predstavljaju (Bejaković, 2007.): doprinosi za socijalno osiguranje(mirovinsko osiguranje -20%, zdravstveno osiguranje- 15,5% i

zapošljavanje- 1,7%), porezi i prirezi. Osoba koja ostvaruje dohodak smatra se poreznim obveznikom. Osobne odbitak je dio dohotka koji se ne oporezuje, a koji je uvećani ovisno o broju uzdržavanih članova obitelji.

Prosječna mjesečna plaća u Hrvatskoj iznosi oko 6000 kn. Minimalna plaća je najniži iznos plaće koji pripada radniku za obavljeni rad po danu, satu ili mjesecu. Danas U Hrvatskoj prosječna minimalna plaća iznosu 3200 kn. Na tržištu rada radnici se međusobno razlikuju prema stupnju obrazovanja, razini iskustva, spolu i dobi, što u konačnici dovodi do razlika u plaćama.

Tablica 1: Prosječna mjesečna(bruto i neto) isplaćena plaća u pravnim osobama, 2019.

PROSJEČNA MJESEČNA PLAĆA			VERIŽNI INDEKSI			
	NETO	BRUTO	NOMINALNE PLAĆE		REALNE PLAĆE	
			NETO	BRUTO	NETO	BRUTO
2010.	5343	7679	100,6	99,6	99,5	98,5
2011.	5441	7796	101,8	101,5	99,6	99,2
2012.	5478	7875	100,7	101,0	97,4	97,7
2013.	5515	7939	100,7	100,8	98,5	98,6
2014.	5533	7953	100,3	100,2	100,5	100,4

Izvor: DZS (2019): *croatia in figures*, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/CroInFig/croinfig_2019.pdf, pristupljeno 10.07.2020.

2.3. HZZ (Hrvatski zavod za zapošljavanje)

Hrvatski zavod za zapošljavanje je javna ustanova u vlasništvu RH, koja je ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravilima za vrijeme nezaposlenosti sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost. Hrvatski zavod za zapošljavanje do 2003. godine provodi mnoge projekte koje su financirane od strane EU u cilju jačanja zapošljavanja, ali i zadovoljavanja potreba tržište rada (HZZ, 2020.).

HZZ ima bitnu ulogu u provođenju aktivnih mjera politike tržišta rada. Osnovni cilj aktivnih mjera povećati fleksibilnost radnika, postići što bolju usklađenost ponude i potražnje radne snage te poboljšati položaj teško zapošljivih.

One obuhvaćaju : • Posredovanje pri zapošljavanju;

- Specijalizirano obučavanje i dodatno obrazovanje(prekvalifikacija, dokvalifikacija i specijalizacija);
- Kreiranje novih radnih mjesta u javnom sektoru putem javnih radova;
- Poticanje samozapošljavanja i otvaranja manjih poduzeća;
- Subvencioniranje zapošljavanja;
- Specijalne programe za ugrožene skupine, invalide, mlade i sl. 5

Zavod pruža stalnu stručnu pomoć pri izboru i promjeni zvanja i zanimanja te zaposlenja u skladu sa stručnim sposobnostima. Profesionalno usmjerenje obuhvaća skup aktivnosti kojima se osobama omogućuje utvrditi vlastite sposobnosti, mogućnosti i interese kako bi u konačnici donijele odluku o obrazovanju, osposobljavanju ili pak zapošljavanju (HZZ, 2020.). Jedan od najvažnijih prioriteta gospodarske politike je povećanje zaposlenosti. Vidljivo je da postoji jaka povezanost između siromaštva, obrazovanja, zaposlenja i dugotrajne nezaposlenosti. Potrebno je potaknuti zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih, a odgovarajućim radnim aktivnostima može se poboljšati i socijalna uključenost tih osoba.

2.4. Program potpora za zapošljavanje

Predlagatelj programa potpora za zapošljavanje i usavršavanje je Hrvatski zavod za zapošljavanje u čijoj se nadležnosti taj program i odvija. Cilj programa potpora za zapošljavanje je davati poticaj za zapošljavanje osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada te usavršavanje novozaposlenih radnika odnosno radnika kojima prijeti gubitak radnog mjesta (HZZ, 2020.). Posljedice programa obuhvaćaju promjene kroz koje prolazi hrvatsko gospodarstvo rezultirale su porastom opće nezaposlenosti te je bez posla ostao veliki broj radnika koji imaju stručna znanja i vještine.

Takva situacija dodatno otežava položaj, odnosno mogućnost pronalaska posla osobama koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada, kao što su npr. mlade osobe, dugotrajno nezaposlene osobe, osobe starije životne dobi te osobe s invaliditetom.

Potpore pri zapošljavanju kao mjera aktivne politike tržišta rada provode se kako bi se umanjio negativan utjecaj rastuće nezaposlenosti i marginalizacije pripadnika ciljanih skupina nezaposlenih osoba. Ciljane skupine ovog programa su (HZZ, 2020.):

- Potpora za zapošljavanje osoba bez radnog iskustva
- Potpora za zapošljavanje osoba sa stečenim radnim iskustvom
- Potpora za zapošljavanje osoba s invaliditetom
- Potpora za zapošljavanje zamjenskog radnika
- Potpora za zapošljavanje osoba romske nacionalne manjine
- Potpora za zapošljavanje upravitelja zadruge
- Potpora za zapošljavanje na dijeljenom radnom mjestu
- Potpora za zapošljavanje nakon stručnog osposobljavanja
- Potpora za zapošljavanje kod drugog poslodavca
- Potpora za zapošljavanje poslodavaca u turizmu

Ostvareni programi mogu povećati zapošljavanje, omogućiti stvaranje stvarne vrijednosti i učinkovito povećati primanja slabije obrazovanih radnika.

3. Analiza zaposlenosti u Republici Hrvatskoj

Radno sposobno stanovništvo polako se smanjuje, dok aktivno stanovništvo uglavnom oscilira. Značajno oživljavanje gospodarske aktivnosti krajem 1990-ih i početkom 2000-ih nije praćeno izrazitijim i bračnim zapošljavanjem, te se ukupan broj zaposlenih samo neznatno povećao (Bejaković, 2007.). Prema strukturi zaposlenih po djelatnostima, Hrvatska se sve više približava razvijenim društvima, što znači da se smanjuje udio poljoprivrednih, stagnira udio nepoljoprivrednih i povećava se udio uslužnih djelatnosti. U ovom dijelu bit će riječi o analizi zaposlenosti u Republici Hrvatskoj.

3.1. Hrvatsko tržište rada

Hrvatsko tržište rada ima snažnu ulogu u određivanju životnog standarda stanovništva Hrvatske jer je zaposlenost i kreiranje dohotka temeljna odrednica podmirivanja egzistencijalnih potreba stanovnika. Hrvatsko tržište rada karakterizira aktualno smanjenje zaposlenosti, promjena sektorske strukture radne snage, rastuća nezaposlenost, posebice osoba starije životne dobi te opadajuće stope radno aktivnog stanovništva. Na hrvatskom tržištu rada prisutna je velika neusklađenost ponude i potražnje za radom, a demografska kretanja su važan čimbenik u ostvarenju progresivnog napretka društveno – ekonomskog i gospodarskog razvoja Hrvatske. Budući da hrvatsko tržište rada ovisi o broju i sastavu stanovništva Hrvatske, ono se nastoji približiti razvijenim tržišnim ekonomijama visokih standarada te je kao takvo sklono fluktuirajućim promjenama.

Hrvatsko tržište rada ograničeno je demografskim faktorima kao što su veličina, struktura i dinamika ukupnog stanovništva (Družić i Sirotković, 2002: 35), pa su tako čimbenici u Hrvatskoj koji oblikuju njegovu strukturu natalitet, mortalitet, migracije, ratovi i sline društvene situacije.

Radni kontingent aktivnog stanovništva Hrvatske čine muškarci od 15 – 64 godine te žene od 15 do 59 godina. Oni predstavljaju ukupnu ponudu radne snage na tržištu rada, dok je stvarna ponuda onaj dio osoba koja zaista sudjeluje na tržištu rada, aktivno prinoseći radnoj produktivnosti.

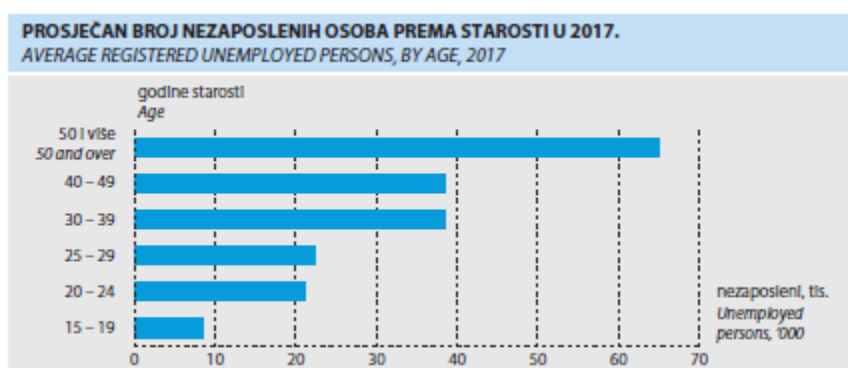
Demografska kretanja utječu na tržište rada i kreiranje urbanog razvoja u Hrvatskoj, a isti su povezani s populacijskom politikom, što uključuje nužnost budućih

kretanja stanovništva. Broj živorođenih je 2017 iznosio 36,5 tisuća, a umrlih 50,3 tisuće, što ukazuje na negativna prirodni prirast stanovništva, koji iznosi - 4,1%. Tako sve veći mortalitet, uz smanjeni natalitet dovodi do starenja stanovništva, ali i zbog otežanih uvjeta pronalaska posla odgode planiranja obitelji jer si time ne bi mogli osigurati normalan egzistencijalan život.

Danas je stanovništvo Hrvatske obilježeno smanjenim fertilitetom, depopulacijom prirodnom i emigracijskom, većinskim životom stanovništva u ruralnom područjima (njih 54%) te izrazitim starenjem stanovništva, što ide u prilog nepovoljnom demografskom razvoju Hrvatske te automatski i time i negativnom utjecaju na tržište rada, koje zbog populacijske politike i kretanja stanovništva pati i stagnira. Kretanje stanovništva Hrvatske prepušteno je spontanim procesima koje sve više karakteriziraju dobrovoljne migracije u razvijene zemlje koje vode produbljivanju krize na tržištu rada, povećavajući ukupnu stopu nezaposlenosti, ovisnost nezaposlenih o pomoći države i druge nepovoljne konotacije tržišta rada.

U Hrvatskoj je 2018. registrirano 158.060 poslovnih subjekata koji nude posao na tržištu rada te je ukupan broj zaposlenih 1,2 milijuna koji doprinose ukupnoj produktivnosti zemlje. Za usporedbu, registrirana nezaposlenost u Hrvatskoj je 2013 godine iznosila 338.278, dok je 2017. iznosila 252.564, odnosno u postocima se smanjila sa 93,4 na 74,7%, čime je ipak evidentno da hrvatsko tržište rada polako, ali sigurno napreduje, ali ne u smislu koliko bi progresivno trebalo. Od 252 tisuće nezaposlenih, njih 34 tisuće su korisnici novčanih naknada (Državni zavod za statistiku, 2018: 11), dok ih je 32 tisuće bez radnog iskustva, čime je takvim osobama unaprijed otežana zaposlenost.

Grafikon 1. Prosječan broj nezaposlenih osoba prema starosti u 2017. godini



Izvor : Državni zavod za statistiku (2018): Hrvatska u brojkama 2018, Državni zavod za statistiku, Zagreb, str. 11

Iz grafikona 2. vidljivo je kako su najviše u Hrvatskoj nezaposlene osobe starije životne dobi preko 50 godina, gdje je njihov udio kao nezaposlenih na tržištu rada 66%. Slijedi udio od 38% nezaposlenih osoba u dobi od 30 do 49 godina, a najmanji je udio nezaposlenih mlade populacije do 29 godina te on iznosi 23%.

Što se tiče statističkih podataka o realnoj radnoj sposobnosti stanovništva Hrvatske, njih je u zemlji 3,5 milijuna, radno je aktivnih 1,8 milijun, a realno zaposlenih 1,6 milijuna. Nezaposlenih je aktualno 253 tisuće, a radno neaktivnog stanovništva u dobi od 15 godina i više 1,7 milijun. Dakle, u Hrvatskoj je ukupno radno aktivno 51,6% stanovnika, stopa zaposlenosti iznosi 45,8%, a nezaposlenosti 11,2% (Državni zavod za statistiku, 2018: 12). Prosječna mjesečna bruto plaća je 2017. godine iznosila 8.055 kn, dok neto nakon svih odbitaka iznosila 5.985 kn. Muškarci u Hrvatskoj prosječno zarađuju mjesečno 6.060 kn, dok žene stječu prosječni mjesečni dohodak u iznosu od 5.294 kn, što ukazuje na činjenicu da su žene u Hrvatskoj potplaćene za isti posao u odnosu na mušku populaciju, što uključuje jedan vid spolne diskriminacije u poslovnim uvjetima.

Indeksi proizvođačkih cijena (IPC) u Hrvatskoj, koji odražavaju promjene u razini cijena dobara i usluga koje se u tijeku vremena nabavljaju te se njima koristi referentno stanovništvo radi potrošnje (HNB, 2019.) su 2017. iznosi 91,3%, dok su 2013., radi usporedbe iznosili 100%, što ukazuje na činjenicu da stanovništvo Hrvatske sve manje doprinosi proizvodnji, odnosno ona je smanjena. Za razliku od njih, indeksi potrošačkih cijena su 2013. iznosi 100%, a 2017. 99,3%, što ukazuje na činjenicu da se potrošnja smanjila u 4 godine za samo 0,7% te da građani još uvijek gotovo u potpunosti troše svoj dohodak.

Stanovništvo Hrvatske je jedno od siromašnijih, s obzirom na stopu siromaštva, koja u Hrvatskoj iznosi 20%, gdje prag rizika od siromaštva za kućanstvo s dvoje djece u kunama iznosi za 2017. godinu 58,9 tisuća kuna, odnosno to predstavlja iznos kojim se podmiruju osnovne egzistencijalne potrebe da bi jedno prosječno hrvatsko kućanstvo opstalo. Procijenjene stope rizika od siromaštva prema najčešćem statusu u radnoj aktivnosti su sljedeće (DZS, 2018: 15): zaposlenici 4,8%, samozaposleni 14,8%, nezaposleni 45,6%, umirovljenici 24,5% te ostali neaktivni 30,5%.

Demografska kretanja u Hrvatskoj imaju negativni utjecaj na kretanje tržišta radne snage, kao i na ukupan gospodarski razvoj, makroekonomske varijable te

napredak urbanih procesa. Uzroci su tome starenje stanovništva zbog snižavanja nataliteta i povećanja mortaliteta. Nejasmić i Toskić (2013: 103) su naveli četiri uzroka starenja stanovništva u Hrvatskoj:

a) Opadanja nataliteta - što je natalitet veći, više je mladog stanovništva, a prosječna dob niža. Smanjivanjem nataliteta mlađe su generacije postale manje brojne, suzuje se baza dobne piramide. Tako dolazi do "starenja odozdo", jer na mjesto brojnijih generacija dolaze one manje brojne, dok one brojnije generacije rođene u doba visokog nataliteta postaju sve starije.

b) Pad mortaliteta - stopa mortaliteta je znatno manja u svakoj dobnoj skupini nego nekada. Uslijed toga ljudi žive duže. Nestale su neke bolesti (posebno epidemije i zarazne bolesti). Nesreće su rjeđe a radna mjesta sigurnija. Bolja je i prehrana i uvjeti stanovanja. Glavni uzrok smrti danas su degenerativne bolesti, posebno kardiovaskularne i tumori, koje su danas glavni uzrok smrti. Produljenjem životnog vijeka dolazi do "starenja odozgo".

c) Migracije - migracije su uzrok starenja u krajevima iz kojih se odlazi. U sredini emigracije utječu na strukturu stanovništva zato jer dolazi najviše mladog stanovništva (u dobi od 20-40god.). U zemljama dolaska migracije poboljšavaju dobnu strukturu.

d) Ratovi - imaju utjecaj na dobnu strukturu jer uglavnom gine mlado stanovništvo. Najveći utjecaj imali su 1. i 2 svjetski rat, određeni demografski gubici i u Domovinskom ratu. Tijekom ratova rađa se manje djece. Sve se to odražava na dobnoj strukturi.

Hrvatsko tržište rada ovisno je o radno sposobnom stanovništvu, koje je u Hrvatskoj u dobi od 15 – 64 godine. Takvo stanovništvo može biti aktivno i neaktivno, gdje neaktivno stanovništvo predstavlja svo ono koje ne sudjeluje u radnim procesima, a to su umirovljenici, domaćice, učenici i studenti, dok aktivno predstavlja sve zaposlene i nezaposlene osobe. Statistički podaci navedeni su u odjeljcima iznad, a bilježi ih Hrvatski zavod za zapošljavanje putem evidentirane nezaposlenosti te putem ankete radne snage koju provodi Državni zavod za statistiku, čija je metodologija usklađena s pravilima i uputama Međunarodne organizacije rada te Europskog ureda za statistiku (Eurostat).

Danas je utjecaj stanovništva urbani prosperitet Hrvatske uglavnom negativnog aspekta jer je prisutno sve više migracije zbog nedovoljne ponude poslova, visoke nezaposlenosti, nedovoljnog dohotka, krize u gospodarstvu, ali i potrage za boljim radnim uvjetima i životnim standardom.

Hrvatska Vlada je prioritetna institucija koja mora djelovati da bi zaštitila hrvatsko tržište rada i spriječila njegove negativne trendove. Nema definitivnih podataka o migracijama jer dobrovoljni iseljenici ne prijavljuju odlazak odmah, odnosno dok nisu sigurni da ne pronađu pravi i stalan posao i boravak u inozemnoj razvijenoj zemlji.

Istraživanja o takvim migracijama prikuplja Ministarstvo unutarnjih poslova temeljem zakonski obvezne prijave i odjave prebivališta. Kad je Hrvatska ušla u Europsku uniju, određene države, poput Grčke, Francuske, Njemačke, Nizozemske, Cipra, Austrije, Velike Britanije i Slovenije uvele su prijelazna ograničenja za hrvatske djelatnike, a postepenim ukidanjem tih ograničenja zbivaju se masovne migracije hrvatskog stanovništva u te zemlje na rad koje im pružaju bolje radne uvjete.

Hrvatsko tržište rada obilježava visoka nezaposlenost te sporost otvaranja novih radnih mjesta, kao i velika konkurencija prilikom prijave na ista, što čini tržište rada nefleksibilnim. Sve navedene negativne situacije doprinijele su negativnom procesu urbanog razvoja, koji je za sada koncentriran na četiri vodeće hrvatske aglomeracije i srednje gradove koji pružaju snažnije mogućnosti za prosperitet hrvatskog tržišta rada.

3.2 Stopa zaposlenosti prema spolu, dobi, razini obrazovanja te županijama

Hrvatska je zemlja koju karakterizira fluktuirajuća stopa nezaposlenosti te kao takva ima najnižu stopu zaposlenosti u Europskoj uniji. Tome u prilog idu podaci da ista ima stopu zaposlenosti osoba u dobi od 20 – 64 godine 65,2%. Usporedbe radi ista stopa za istu dobnu skupinu iznosi u Švedskoj 77,9% (HINA, 2019.). Statističari ističu i kontinuirano velike razlike među zemljama EU-a u zaposlenosti žena i muškaraca.

Tablica 2. Zaposleni u Hrvatskoj od 2014. – 2019. godine prema spolu

Spol/Godina	Muškarci	Žene
2014	576.736	518.195
2015	578.731	521.211
2016	580.943	522.997
2017	582.587	524.343
2018	583.854	525.618
2019	584.555	526.217

Izvor: izrada autorice prema podacima DZS

Iz tablice 2. je vidljivo kako prosječna stopa zaposlenosti u Hrvatskoj tokom promatranog razdoblja iznosi 65%, gdje je od ukupnog broja stanovnika ukupno zaposleno 1,09 milijuna stanovnika u 2014. te 1,1 milijun stanovnika u 2019. godini, što ukazuje na povećanje zaposlenosti od 15.841 stanovnika u navedenom razdoblju.

Tablica 3. Radno aktivno stanovništvo prema obrazovanju 2017. – 2019. godine

%	ŽENE			MUŠKARCI		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Nezavršena osnovna šk.	1,9	0,8	0,7	1,3	0,8	0,8
Osnovna škola	11,2	10,5	10,6	10,9	8,5	8,5
Strukovne škole	53,4	53,0	51,5	64,3	66,4	65,9
Gimnazije	4,2	3,8	3,8	2,6	2,4	2,4
Visoko obrazovanje	29,3	31,9	33,4	20,9	21,9	22,4

Izrada autorice prema podacima DZS

Iz tablice 3. je vidljivo radno aktivno stanovništvo prema razini obrazovana u Hrvatskoj od 2017. – 2019. godine, a podaci su iskazani u postocima. U promatranom razdoblju najviše je u Hrvatskoj bilo zaposlenih osoba sa srednjom stručnom spremom strukovnih škola sa prosječnom stopom od 53% te osoba s visokim obrazovanjem s prosječnom stopom od 31,3%. Najmanje je u promatranom razdoblju bilo zaposlenih osoba sa nezavršenom ili samo završenom osnovom školom, gdje je stopa zaposlenih sa nezavršenom osnovnom školom prosječno iznosila 1,16%, a sa završenom osnovnom školom je stopa zaposlenosti prosječno iznosila 10,7%.

Tablica 4. Zaposlenost u hrvatskim županijama prema spolu 2018. godine

ŽUPANIJE	MUŠKARCI	ŽENE	UKUPNO
Zagrebačka	46 271	30 334	76 605
Krapinsko-zagorska	16 792	16 534	33 326
Sisačko-moslavačka	20 424	17 126	37 550
Karlovačka	19 061	14 725	33 786
Varaždinska	29 355	29 904	59 259
Koprivničko-križevačka	15 713	14 105	29 818
Bjelovarsko-bilogorska	15 228	13 455	28 683
Primorsko-goranska	54 411	46 433	100 844
Ličko-senjska	7 028	5 859	12 887
Virovitičko-podravska	10 091	8 203	18 294
Požeško-slavonska	9 095	7 659	16 754

Brodsko-posavska	18 822	13 151	31 973
Zadarska	23 334	20 799	44 133
Osječko-baranjska	42 099	34 457	76 556
Šibensko-kninska	15 028	12 678	27 706
Vukovarsko-srijemska	21 438	16 961	38 399
Splitsko-dalmatinska	68 267	60 261	128 528
Istarska	41 144	34 219	75 363
Dubrovačko-neretvanska	19 527	17 555	37 082
Međimurska	19 890	15 502	35 392
Grad Zagreb	195 258	194 630	389 888

Izvor: izrada autorice prema podacima DZS

Iz tablice 4. je vidljiva zaposlenost prema spolu i u svim hrvatskim županijama 2018. godine. Budući da Hrvatska ima 21 županiju, gdje se posebno izdvaja Grad Zagreb kao zasebna županija, temeljem prikazanih podataka vidljivo je kako najveći broj zaposlenih muškaraca ima Grad Zagreb i Splitsko – Dalmatinska županija, a isto

tako je podjednak i omjer žena u navedenim županijama. Broj muškaraca je progresivno veći nego broj zaposlenih žena po svim županijama.

Tablica 5. Stopa zaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj 2017. – 2019. godine

%	UKUPNO			ŽENE			MUŠKARCI		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
15-24	14,9	18,3	19,0	12,4	15,3	15,6	17,4	21,2	22,2
25-49	69,5	72,4	73,4	66,3	69,2	69,2	72,6	75,6	76,8
50-64	46,3	46,2	48,2	40,3	38,9	42,1	52,6	53,9	54,6
65+	(3,9)	(3,0)	(3,2)	(2,7)	(2,3)	(2,4)	(5,7)	(4,1)	(4,5)

Izvor: izrada autorice prema podacima DZS

U tablici 5. su vidljive stope zaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj od 2017. – 2019. godine. Iz prikazanih podataka je vidljivo da je u promatranom razdoblju najviše zaposleno i muškaraca i žena u dobi od 25 – 49 godina života, a potom slijede zaposlenici od 50 godine do mirovine. Najmanje je zaposlenih osoba od 15 – 24 godine, što je zamjetna činjenica budući da dobna skupina ovog stanovništva su često učenici ili studenti koji se ne odlučuju odmah na radni odnos po završetku školovanja, već pristupaju daljnjem obrazovanju.

3.3. Zaposlenost u turizmu

Turizam je vrlo značajan za gospodarstvo Hrvatske jer je njegov najprofitabilniji sektor. Ujedno ga karakterizira i progresivan rast turističkog prometa, čime se nameće sve veća potreba za povećanjem broja zaposlenih u turizmu. Stoga turizam ima vrlo djelotvorne i pozitivne učinke na zapošljivosti hrvatskog tržišta rada jer je turizam glavna grana u kojima se zapošljavaju djelatnici pa je u tom sektoru i najviše zaposlenika u Hrvatskoj.

Turizam je specifičan sektor koji utječe na hrvatsko tržište rada jer se u turizmu najčešće navode sezonska zaposlenost, visoki udio zaposlenih s prosječno nižim

stupnjem obrazovanja i kvalifikacija, visok stupanj zapošljavanja ženske radne snage. Isto tako, turizam daje priliku za rad starijim osobama koje zbog svoje životne dobi ili manjka iskustva nemaju mogućnost za zapošljavanjem u nekim drugim djelatnostima.

3.3.1. Sezonska zaposlenost

Turizam u Hrvatskoj obilježava izrazita egzistencijalizam, čime u prilog idu i statistički podaci koji karakteriziraju ovu djelatnost kao najprofitabilniju u sezonskom razdoblju od svibnja do listopada svake godine. Sukladno podacima DZS – a, u 2019. godini je zaposlenost u turizmu bila viša za 0,7% u odnosu na 2018. godinu te je u turizmu bilo zaposleno ukupno 1,3 milijuna osoba (DZS, 2020.). Ovaj rast zaposlenosti u turizmu obilježava sezonalnost kretanja, dolazak radne snage iz drugih zemalja u Hrvatsku, ali i činjenicom da zaposlenost u turizmu raste u proljetnim mjesecima a pa da u kasnim esenskim mjesecima.

Tablica 6. Zapošljavanje u turizmu u turizmu od 2013. – 2018. godine

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Traženi radnici	27 334	22 823	24 252	29 132	38 876	34 108
Zaposlene osobe s evidencije zavoda	39 438	40 767	40 337	41 467	40 682	34 328

Izvor: izrada autorice prema podacima HZZ, dostupno na Hrvatski zavod za zapošljavanje; <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11179>, pristupljeno 11.07.2020.

Podaci u tablici 6. pokazuju zapošljavanje u turizmu od 2013. – 2018. godine. Evidentan je pad potražnje za radnicima u turizmu 2014. godine te od tada bilježi kontinuiran rast. U usporedbi kraja i početka promatranog razdoblja, potražnja za radnicima u turizmu je kroz šest promatranih godina porasla za 6.774 djelatnika u turizmu.

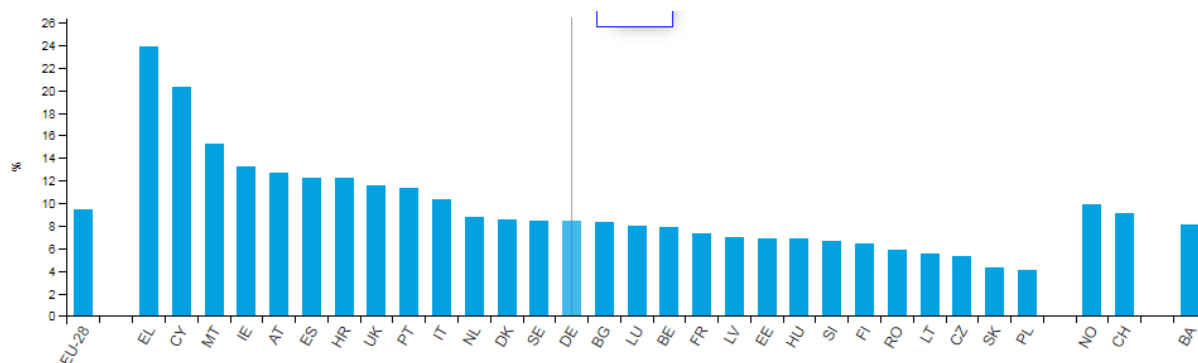
Najviše se u turizmu Hrvatske traži djelatnika u djelatnosti pružanja smještaja, uključujući hotelske i ugostiteljske objekte, gdje se djelatnici primarno orijentiraju na usluge rezervacije smještaja, pripreme hrane i pića te sve popratne hotelske i ugostiteljske poslove. Na tim radnim mjestima su pretežito najviše zaposleni konobari, kuhari, sobarice, prodavači i turistički animatori.

U Hrvatskoj je izrazita sezonalnost turističkog zapošljavanja najviše izražena u priobalnim djelovima zemlje jer se turizam orijentira glavninom na obalne dijelove, pa je tako zamjetno najviše zapošljavanja u Splitsko – dalmatinskoj županiji, Dubrovačko-neretvanskoj, Šibensko-kninskoj te Istarskoj.

3.4. Usporedba zaposlenosti sa zemljama EU

Hrvatska je zemlja koja je u turističkoj djelatnosti jedna od naprednijih po zapošljavanju unutar Europske unije. U Hrvatskoj se najviše zapošljava u turizmu jer zemlja ima prednost geografskog položaja na moru za razliku od drugih zemalja članica.

Grafikon 2. Osobe zaposlene u turističkoj djelatnosti u zemljama EU 2018. godine



Izvor: EUROSTAT (2020): Persons employed in total tourism industries, dostupno na [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism industries - employment&oldid=475662](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_industries_-_employment&oldid=475662), pristupljeno 11.07.2020.

Iz grafikona 7. je vidljivo kako je u turizmu EU – a najviše zaposleno djelatnika u Velikoj Britaniji, Cipru i na Malti, a najmanje u Norveškoj i Češkoj. Tako je u UK u turizmu zaposleno gotovo 24 milijuna djelatnika, u Cipru 21, te na Malti 18 milijuna djelatnika. Hrvatska je blizu veličine zaposlenosti ovih zemalja pa zaposlenost u turizmu u Hrvatskoj iznosi prosječno 1,4 milijuna djelatnika.

4. Nezaposlenost

Nezaposlenost je stanje u kojemu se dio radno sposobnih članova društva ne može zaposliti primjereno svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz uobičajenu plaću. U nezaposlene se ubrajaju i svi članovi društva koji su djelomično zaposleni, ali njihova radna snaga nije u punoj mjeri iskorištena, ne rade puno radno vrijeme i nemaju primanja dostatna za normalno uzdržavanje u ovom poglavlju će se obraditi teorijska problematike nezaposlenosti s naglaskom na njezine vrste i razlike između dobrovoljne i nedobrovoljne nezaposlenosti.

4.1. Teorijski aspekti nezaposlenosti

Nezaposlenost se može definirati kao određeni broj osoba koje žele raditi uz odgovarajuću plaću za svoje kvalifikacije ali ne mogu naći posao na postojećem tržištu rada (Benić, 2016.). Uz stopu nezaposlenosti, javlja se još i stopa zaposlenosti koja predstavlja broj osoba koje imaju posao, odnosno zaposleni su bez obzira na to da li se nalaze na bolovanju, godišnjem odmoru ili u štrajku.

Nezaposlenost je zbog svog socijalnog i ekonomskog djelovanja jedan od najvećih problema suvremenih gospodarstava. Ekonomija nas uči da iza svake nezaposlenosti stoji određeni gubitak vezan uz to da gospodarstvo ne proizvodi u svom maksimumu, već na nižoj razini. Također, što se više povećava stopa nezaposlenosti, stvarni se output proizvodnje udaljava od svog potencijalnog, stoga raspon nacionalnog proizvoda može mjeriti trošak nezaposlenosti, koji je jednak gotovim dobrima i uslugama izraženih u novčanoj vrijednosti koji se ne proizvode zbog nezaposlenosti (Benić, 2016.).

4.1.1. Prikaz vrsta nezaposlenosti

Nezaposlenost se javlja tijekom određenog razdoblja u nekoj zemlji, gdje se njegov fenomen uslijed brojnih izazova na tržištu očituje kao višak radnika, a gdje se popratno s time nudi premalo radnih mjesta. Pri cijeni koja raščičuje tržište, kupci dobrovoljno kupuju ono što prodavatelji dobrovoljno prodaju. Međutim, nešto remeti

djelovanje tržišta rada kada mnoge bolnice traže medicinske sestre, a ne mogu ih pronaći, dok tisuće rudara želi raditi za postojeću nadnicu, ali ne mogu pronaći posao. Slični simptomi neuspjeha tržišta rada mogu se pronaći u svim tržišnim gospodarstvima (Samuelson i Nordhaus, 2011.).

Fenomen nezaposlenosti formira različite vrste nezaposlenosti koje su uzrokovane prisutnosti nesavršenosti na tržištu, ne razmjeru ponude i potražnju na tržištu rada te dinamikom osobnog traženja posla koja je kod nekih veoma izražena, a kod drugih nije uopće. Stoga će se sukladno navedenim uzrocima objasniti vrste nezaposlenosti.

4.1.1.1. Normalna nezaposlenost

Normalna nezaposlenost se javlja kod radnika koji mijenjaju posao ili ga prekidaju zbog nestašice materijala i drugih sličnih uzroka (Bejaković, 2003.). Taj oblik nezaposlenosti ujedno proizlazi iz nepodudarnosti ponude i potražnje rada.

4.1.1.2. Strukturalna nezaposlenost

Sljedeća struktura nezaposlenosti koja se pojavljuje kod pojedinca je strukturalna. Ona se javlja kao posljedica situacije u kojoj određeni broj i struktura samih radnih mjesta ponuđenih na tržištu rada, nisu dovoljni kako bi se zaposlile sve osobe koje to žele (Samuleson i Nordhaus, 2011.). Ovdje je naglasak na većoj količini ponude rada u odnosu na njegovu potražnju, gdje dolazi do ne razmjera ravnoteže na tržištu rada uzrokovane višom ponudom i manjom potražnjom za radom, pa se ova vrsta nezaposlenosti često objašnjava u kontekstu dugotrajne nezaposlenosti. Odnosno, ova vrsta nezaposlenosti predstavlja nejednakost potražnje i ponude za radom i to zbog promjena u strukturi same potražnje za radom (Samuelson i Nordhaus, 2011.).

Promjene izazvane strukturalnom nezaposlenošću ogledaju se u tehnološkim promjenama i onima u razvoju nove industrije koja vodi ka nastanku nekih novih zanimanja, čime dolazi do prestanka potražnje za nekim prijašnjim vrstama poslova, što dovodi do povećanja nezaposlenosti (Samuelson i Nordhaus, 2011.). Jedan od glavnih razloga strukturalno, nezaposlenih osoba je nedostatak potrebnih kvalifikacija koje se potražuju na tržištu rada u određenom razdoblju.

4.1.1.3. Ciklička nezaposlenost

Ciklična nezaposlenost posljedica je niske potražnje na tržištu rada i kao takva je značajna vrsta nezaposlenosti. U situaciji kada ukupna potrošnja i proizvodnja opadaju, nezaposlenost raste, što je u prijašnjem poglavlju pojašnjeno kao multiplikativni efekt (Samuelson o Nordhaus, 2011.). Tako Samuelson i Nordhaus (2011) izvode definiciju cikličke nezaposlenosti iz cikličnog kretanja gospodarstva neke zemlje, gdje ova vrsta nezaposlenosti raste zbog pada agregatne potražnje i zbog pada outputa tijekom recesije.

Međutim, suprotno se događa u doba ekspanzije kada agregatna potražnja raste, tada raste i zaposlenost i output, što ukazuje na pad nezaposlenosti. U slučaju da je i cjelokupno tržište rada u ravnoteži, postoji mogućnost pojavljivanja visokog stupnja frikcijske nezaposlenosti, zbog velikog broja prijelaza radnika ili velikih regionalnih neravnoteža (Samuelson i Nordhaus, 2011.).

Ciklična nezaposlenost je specifična jer se javlja tijekom promjena u gospodarstvu, kao što su recesije i ekspanzije. Ukoliko se neka zemlja nalazi u recesiji, ciklična stopa nezaposlenosti bit će velika jer neće biti potražnje za poslom, zbog nedovoljne količine proizvodnje i potrošnje koje to gospodarstvo ostvaruje.

4.1.1.4. Nova strukturalna nezaposlenost

Nova strukturalna nezaposlenost nastaje kada su kapitalni fondovi nekog gospodarstva nedovoljni da bi zaposlili svu raspoloživu radnu snagu. Takva strukturalna nezaposlenost tipična je za zemlje u razvoju, ali se privremeno može pojaviti i u razvijenim zemljama (Benić, 2016.).

4.1.1.5. Tehnološka nezaposlenost

Tehnološka nezaposlenost je vrsta nezaposlenosti koja je integralni dio strukturalne nezaposlenosti. Ona se još naziva tehnološkom kao podvrstom strukturalne nezaposlenosti jer kod nje tehnološki razvoj predstavlja važan pokretač strukturalnih promjena. Različit razvoj produktivnosti ili različite promjene u potražnji koje su posljedica inovacije proizvoda izazivaju promjene u mogućnostima zapošljavanja u različitim sektorima i potrebu prilagodbe novim uvjetima (Benić, 2016.).

U slučaju da se navedena prilagodba ne može u potpunosti ostaviti, tada nastaje ova vrsta nezaposlenosti, koja je strukturalna i tehnološki uvjetovana.

4.1.1.6. Razlikovanje dobrovoljne i nedobrovoljne nezaposlenosti

Između brojnih navedenih vrsta nezaposlenosti koje su integralne komponente ukupne zaposlenosti, poseban naglasak treba staviti na dobrovoljnu i nedobrovoljnu nezaposlenost. Iste se događaju u uvjetima kada se na tržište javljaju povoljni uvjeti rada gdje bi korisnici mogli naći dobar posao, ali i imaju ga mogućnost odbiti jer smatraju da za njih na istom tržištu postoji bolja poslova prilika. To predstavlja dobrovoljnu nezaposlenost i takve se osobe grupiraju u dobrovoljno nezaposlene jer su odabrale daljnje traženje posla nadajući se boljim uvjetima, ali su mnoge od tih osoba neželjeno izgubile prethodni posao te su protiv svoje volje u situaciji da traže odgovarajući posao.

U inverznoj situaciji, događaju se prilike na tržištu rada gdje osobe dobrovoljno napuštaju svoj posao u nadi da će u vrlo kratkom roku naći drugi bolji posao. Međutim, uvjeti tržišta rada onemogućuju mu pronalazak novog zaposlenja tijekom dužeg razdoblja, pa takva produljena nezaposlenost nije dobrovoljna. Ove dvije vrste nezaposlenosti kao neiskorišteni dio radne snage ne obuhvaćaju sve potencijalne ponuđače rada na tržištu, odnosno neiskorištene radne resurse gospodarstva. Postoje osobe koje se prema definiciji radne snage trenutno nalaze izvan tržišta rada, ali bi pri povoljnijoj konjunktornoj situaciji ili pri izmijenjenim strukturalnim uvjetima aktualizirale ponudu svog rada (tiha rezerva, obeshrabreni radnici). Takva pojava naziva se prikrivena nezaposlenost (Benić, 2016.).

4.2. Načini mjerenja nezaposlenosti

Nezaposlenost se u Hrvatskoj mjeri metodama ispitivanja i njena se mjerenja temelje na dva glavna izvora podataka (Galić, 2020.): evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i anketi radne snage koju provodi Državni zavod za statistiku. Posljednjih nekoliko desetljeća Hrvatska, kao i brojne druge razvijene zemlje Europe i svijeta koje su implementirale slobodna tržišna gospodarstva, objavljuje podatke o nezaposlenosti

na temelju dvaju navedenih izvora, odnosno dvaju načina mjerenja. Svaki način na koji se provodi mjerenje se implementira prema točno utvrđenim pravilima i protokolima.

- Prvi način mjerenja nezaposlenosti su administrativni izvori (Galić, 2008). Ovaj način mjerenja nezaposlenosti zasniva na evidencijama koje, prema važećim zakonskim propisima, vodi Hrvatski zavod za zapošljavanje. U tom smislu je izvor ovih podataka administrativan jer ga vodi javna institucija Hrvatske za zapošljavanje. Pri tome se pod nezaposlenom osobom smatra osoba koja je prijavljena Hrvatskome zavodu za zapošljavanje kao tražitelj zaposlenja, nije u radnom odnosu, ne obavlja samostalnu ili profesionalnu djelatnost, nije većinski vlasnik ili suvlasnik poslovnog subjekta te nije redoviti učenik, student ili umirovljenik (HZZ, 2020.). Evidencija se o takvoj osobi počinje voditi na dan prijavljivanja Zavodu, a prestaje se voditi kada se osoba zaposli, odjavi, briše iz evidencije na temelju zakonskih propisa te u slučaju smrti (HZZ, 2020.).
- Anketa radne snage (Galić, 2008.) – ove ankete predstavljaju drugi izvor podataka o nezaposlenosti u Hrvatskoj. Takvu anketu od 1996. godine u skladu s preporukama i metodama te organizacije provodi Državni zavod za statistiku (DZS, 2020.). Ovim načinom mjerenja se ispitivanjem dolazi do stopa nezaposlenosti koje su nekoliko poena niže od stope registrirane nezaposlenosti. Do nepravilnosti dolazi zato što je anketa radne snage stroža te prema njoj u nezaposlene ne ulaze sve osobe koje su kao takve registrirane na HZZ-u. Drugo se mjerenje temelji na anketi radne snage (ARS) koju od 1996. godine na uzorku kućanstava provodi Državni zavod za statistiku (DZS) prema preporukama, metodama i definicijama Međunarodne organizacije rada (DZS, 2020.). Ovdje se radi se o mjerenju nezaposlenosti koje je prihvaćeno kao međunarodni standard. Anketa je 1996. i 1997. provedena jednom u godini, a od 1998. se provodi kontinuirano s polugodišnjom obradom, tj. rezultati se objavljuju dva puta godišnje; za prvo i drugo polugodište.

4.3. Učinci nezaposlenosti na pojedince

Nezaposlenost je komponenta koja uvelike utječe na pojedinca jer kada je isti zaposlenima izvor prihoda kojima financira svoje egzistencijalne potrebe. U slučaju nezaposlenosti, nema prihoda i tada nastaje problem kada na razini cjelokupnog

društva pojedinac nema mogućnosti da svoju živu radnu energiju pretvori u novac i da time na slobodnom tržištu vrijednost svoje radne energije razmjenjuje za dobra potrebna održavanju života (Galić, 2008.) Kada neka osoba nema znanja niti vlastitih sredstava da pokrene neki svoj posao, njemu ništa ne znače mogućnosti slobodnog tržišta da se bavi samostalnim poduzetništvom. Uz pretpostavku da u društvu ostoje neograničena sloboda pojedinaca osigurati si uvjete rada kojima će plasirati svoju radnu energiju, onda se treba uzeti u obzir činjenica da se na kraju sve na to da samo najuspješniji pojedinci mogu postići taj cilj, ali će još uvijek postojati velika većina onih koji to ipak neće moći.

Sredstva koja posjeduje pojedinac bilo za egzistencijalne potrebe ili za potrebe pokretanja poslovanja su ograničena prema svojoj količini i sadržaju, ali ih ograničava i suvremeni način razvoja gospodarstva. Tom slučaju su i mogućnosti zapošljavanja ograničene, odnosno u puštanje u vlastiti poduzetnički poduhvat je rizičan, a pronalaženje posla gdje pojedinac radi za drugoga onemogućuje mu slobodu upravljanja vlastitim sredstvima u svrhu poduzetništva.

Ta zakonitost u ekonomskim kretanjima dovodi do nezaposlenosti, a ona predstavlja jedan od najvećih problema društva i pojedinca. Ta je pojava karakteristična i za najrazvijenije zemlje, u kojima stopa zaposlenosti premašuje 45% pa prelazi i 50% zaposlenog stanovništva, a izrazito je nepovoljna u nerazvijenom svijetu. Ovo vrijedi kako za tranzicijske zemlje, tako i za Hrvatsku jer visoka stopa nezaposlenosti stanovništva, kao što je sada u Hrvatskoj, poprima pandemijski oblik.

Kada je osoba nezaposlena to djeluje na njegovo psihološko i emocionalno stanje, potičući u njemu tugu te izloženost stresu zbog nemogućnosti pronalaska posla te on to stanje doživljava kao nedostojan i ponižavajući društveni položaj, te kao stanje beznadnosti, čime je ugrožen njegov životni opstanak.

Nezaposlena osoba je lišena svake idile koja čini puninu ljudskoga života izraženu demokracijom, slobodom, kulturom, a kao misaono biće nezaposlena osoba je lišena čak i vlastite reprodukcije. Zbog najuže povezanosti nezaposlenosti i gologa života, zadaća suvremene države kao organiziranog društvenog aparata jest da na najradikalniji način ostvaruje humanu zadaću i brigu o zapošljavanju svoga stanovništva.

4.4. Prikaz posljedice nezaposlenosti

Danas je Hrvatska jedna od zemalja koju karakterizira visoka stopa nezaposlenosti u odnosu na druge razvijene zemlje. Takvo stanje upućuje na neefikasno korištenje radno sposobnog ljudskog potencijala. U stanju visoke zaposlenosti javljaju se i visoki outputi, koji za sobom povlače i visoke dohotke. U slučaju visoke nezaposlenosti outputi opadaju, dohoci se smanjuju, a povećava se i nezadovoljstvo ljudi. To dovodi do višestrukih negativnih posljedica: ekonomskih, političkih, socijalnih i psiholoških (Bušelić, 2001.).

Gubitak radnog mjesta uslijed promjena u poslovanju, likvidacije ili drugih razloga u principu predstavlja stresan događaj za pojedinca koji je do tada imao sigurne izvore prihoda, a po otkazu se suočava sa životom na rubu egzistencije. Takva osoba potom pristupa što ranijem pronalasku novog posla, međutim, faze traženja mogu biti uspješne ili neuspješne dok se konačno ne nađe odgovarajući posao. Tu je pojedinac još uvijek optimističan i ne gubi nadu u pronalazak posla, no nakon niza neuspješnog traženja posla, pojedinac postaje pesimističan pa može razviti depresivne misli i patiti od strahova. Po dugom traženju posla pojedinac ostaje emocionalno iscrpljen u toj domeni te počinje gubit nadu za posao, a svoj emocionalni stres počinje prenositi na osobe oko sebe, primarno obitelj. Starije osobe imaju manju šansu da dobiju novi posao, a to dovodi do negativnih posljedica nezaposlenosti. Financijski gubitci te probleme dodatno pogoršavaju.

Kako raste stopa nezaposlenosti uslijed negativnih trendova na tržištu rada, tako slabi kupovna moć stanovnika jer oni nemaju redovne izvore prihoda te su primorani suzbiti svoju osobnu potrošnju. Nezaposleni pojedinac prvo troši preostala sredstva na temeljne nužne egzistencijalne potrebe, a zbog niske kupovne moći kupuje manje luksuzna dobra. To također vrijedi i za radnike kojima prijeti nezaposlenost. Nakon što pojedinac sazna da mu prijeti nezaposlenost, on radije novac štedi kako bi imao zalihe za budućnost.

Problematika visoke nezaposlenosti je s makro razine vrlo nepovoljna i za ekonomiju zemlje, jer samim time država ima niže prihode, manje primatelja plaće, a niže plaće znače manje poreznih obveznika. Rezultat svega je povećanje državnih kredita što naposljetku dovodi i do povećanja doprinosa za socijalno osiguranje, pogotovo kod zdravstvenog i mirovinskog osiguranja. Te odredbe vode do povećanja

troškova za plaće, a dodatna opterećenja animiraju poduzeća da dalje otpuštaju radnike.

5. Prikaz nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2004. do 2016. godine

Nezaposlenost u Hrvatskoj je započela već samim osamostaljenjem zemlje 1991. godine, kada je Hrvatska, uslijed ratnih razaranja i naslijeđene tehnološke problematike bivše države, zaostajala sa razvitkom tržišta rada prema drugim zemljama. Također, Nezaposlenost je u Hrvatskoj posljedica strukturnih promjena gospodarstva, likvidacija i stečaja poduzeća, otpuštanja zaposlenih, razmjerno smanjenih mogućnosti zapošljavanja, ali i prostorne i profesionalne neusklađenosti ponude i potražnje rada (Ott, 2017.).

Osim problematike poslijeratnih zbivanja, nasljeđa gospodarskih problema iz bivše države, javlja se i loša makroekonomska politika i privatizacija koju je provodila tadašnja vlast. Bila je prisutna velika količina strukturnih promjena na tržištu rada, a brojne neodgovarajuće implementirane reforme rezultat su danas visoke stope nezaposlenosti.

Navedene promjene u razdoblju od 2004. – 2016. godine pratila je dinamična aktualnost otvaranja i zatvaranja radnih mjesta što je dovodilo do brzog rasta, ali i propadanja mnogih poduzeća u Hrvatskoj, posebice u javnom sektoru. U to doba se privatni sektor temeljio na uslužnim djelatnostima, trgovini i proizvodnji

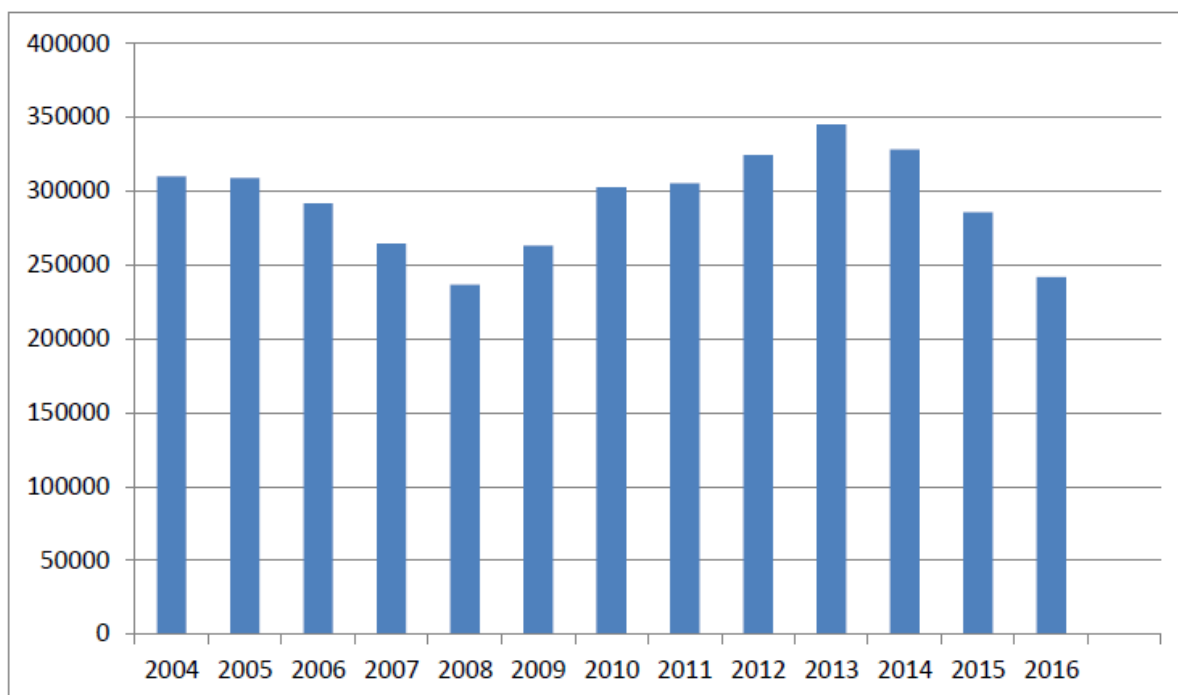
Sukladno navedenom, nezaposlenost u Hrvatskoj je danas kompleksna pojava te je složen i njezin proces sanacije. Sama privatizacija dovela je do velikih gubitaka radnih mjesta u javnom sektoru, a moguća rješenja viška djelatnika javnih institucija pokušala su se iznaći umirovljavanjem istih. Posljedica takve ekonomske politike je prevelik broj umirovljenika koji iziskuju velika financijska sredstva za naknade, a fond mirovinskog i invalidskog osiguranja nema na raspolaganju tolika sredstva da bi se riješio njihov problem. Sve to je dovelo do smanjenih prihoda stanovništva, umanjene razine egzistencije te kao posljedica se odrazila neodrživost javne potrošnje koja se većim dijelom financira kroz oporezivanje poduzetnika, a uvjetuje previsoke troškove rada čime je gotovo onemogućen rast zaposlenosti.

Stanje na tržištu rada od 2004. – 2016. godine obilježili su događaji koji su tom razdoblju prethodili, a to su zbivanja iz 1990 – tih godina poslije raspada Jugoslavije, Domovinskog rata te procesa pretvorbe i privatizacije, kao i snažne težnje da ubrzani metodama se izvrši tranzicija iz komunističkog u kapitalističko društvo i gospodarstvo. Rast hrvatskog gospodarstva koje je pogodovalo stabilizaciji tržišta rada započinje krajem 1990 – tih i početkom 2000 – tih godina, kada je zamjetno brže zapošljavanje sa aktualnim tada povećanjem broja zaposlenih. Prema strukturi zaposlenih po

djelatnostima, Hrvatska se sve više približava razvijenim društvima, što znači da se smanjuje udio poljoprivrednih, stagnira udio nepoljoprivrednih i povećava se udio uslužnih djelatnosti.

Poslije rata, veliki utjecaj na stopu nezaposlenosti ima i kriza koja se javlja 2008. godine. Stopa nezaposlenosti u blagom je padu od 2004. do 2008. godine, no makroekonomski poremećaji izazvani globalnom financijskom krizom u 2009. godini potpuno su zahvatili tržište rada i dolazi do naglog povećanja stope nezaposlenosti.

Grafikon 3. Nezaposlenost u Hrvatskoj od 2004. – 2016. godine



Izvor: izrada autorice prema podacima HZZ statistike

Iz grafikona 3. je vidljivo kako je početkom promatranog razdoblja broj nezaposlenih bio 315.000 osoba te je ta brojka počela pokazivati tendenciju pada do 2008. godine. S nastupom globalne financijske krize 2008. godine koja se odrazila i na hrvatsko tržište rada, zamjetan je ponovni porast nezaposlenosti koja je od tada počela rasti te je do 2013. dosegla svoj maksimum kada je iznosila 348.000 nezaposlenih. Nakon toga nezaposlenost počinje bilježiti tendenciju pada, da bi na kraju promatranog razdoblja 2016. godine ona iznosila 245.000 nezaposlenih, što je i dalje progresivna brojka za stanje hrvatskog tržišta rada. Slična su kretanja bila i na početku 2011., pa se stopa registrirane nezaposlenosti dodatno povećala te je na kraju veljače iznosila 19,6% (Bflek i Knežević, 2011.). U 2012. godini broj nezaposlenih je iznosio 324.323, a u 2013. godini događa se bitna prekretnica za Hrvatsku što utječe i na stopu nezaposlenosti, jer te godine Hrvatska postaje članica Europske unije. Od tada

nezaposlenost u Hrvatskoj zadržava tendenciju stagnacije, što je, iako nepoželjna, u jednom smislu i povoljna prilika za hrvatsko tržište rada koje nije dalje ugroženo kontinuiranim rastom nezaposlenosti.

6. Prikaz mogućeg rješenja problema nezaposlenosti

Aktualno se zadnje desetljeće u Republici Hrvatskoj provode diferencirane mjere kojima se nastoji ublažiti nezaposlenost te se u velikoj mjeri nastoji poboljšati status i položaj nezaposlenih stanovnika. To se u Hrvatskoj čini provedbom mjera aktivnih i pasivnih politika zapošljavanja, gdje se nezaposlenima pruža određen vid materijalne sigurnosti u obliku materijalnog osiguranja, novčane naknade, prava na jednokratnu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova te pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje (Vončina, 2013.).

Hrvatska rješavanje problematike svoje nezaposlenosti pokušava rješavati nizom strategija te pomoću različitih donesenih mjera kojima će se suzbiti povećanje nezaposlenosti. Vlada kontinuirano donosi učinkovite mjere kojima se želi suzbiti nezaposlenost, kojima nastoji potaknuti nezaposlene na aktivno traženje posla i zapošljavanje te edukaciju te stjecanje novih specijaliziranih znanja da bi bili konkurentniji na tržištu rada. Programi osposobljavanja zaposlenih i nezaposlenih osoba također su jedna od mjera kojima se pokušava riješiti problem nezaposlenosti. Postoje i neke mjere za smanjivanje nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba u Hrvatskoj koje će se detaljno opisati u radu, a to mogu biti: povećanje stope zapošljivosti i stope participacije mladih osoba, rješavanje problema dugotrajne nezaposlenost, smanjenje nerazmjera znanja i vještina, mjere ublažavanja nezaposlenosti.

6.1. Suzbijanje nezaposlenosti

U okviru potrebe smanjenja broja nezaposlenih u Hrvatskoj te povećanja radnih mjesta i smanjenja nerazmjera u ponudi i potražnji na tržištu rada, Hrvatska primjenjuje politike zapošljavanja koje uključuju aktivne i pasivne mjere u smislu suzbijanja nezaposlenosti. Kako bi se broj nezaposlenih osoba u Hrvatskoj smanjio i kako bi se povećao broj radnih mjesta, postoji politika zapošljavanja koja razlikuje aktivne i pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti.

Dugotrajna nezaposlenost kada osoba traži posao dulje od godinu dana naročito je opasna za zdravlje. Ona uništava osobne mogućnosti i sposobnosti, ne samo materijalne, već i socijalne i mentalne (Bejaković, 2103.). Ujedno, učinci nezaposlenosti

na zdravlje akumuliraju se tijekom vremena. Bez sumnje, dugotrajna nezaposlenost u većoj ili manjih mjeri utječe na socijalnu isključenost pojedinca.

6.1.1. Aktivne mjere suzbijanja nezaposlenosti

Aktivne mjere potiču potražnju za radom. To se ostvaruje različitim programima za otvaranje novih radnih mjesta, prekvalifikacijom i stručnim osposobljavanjem radnika (Bilić, 2014.)). Pružanjem poticaja i subvencija za zapošljavanje kroz aktivne mjere suzbijanja nezaposlenosti želi se postići lakše i efikasnije zapošljavanje koje će prouzrokovati povećanje kupovne moći građana. Isto će rezultirati povećanjem potražnje za proizvodima i uslugama, što će u konačnici dovesti do povećanja proizvodnosti i produktivnosti, kao i još većeg broja zapošljavanja osoba. Ove mjere su produktivnije u odnosu na pasivne jer povećaju broj zaposlenih osoba, a ujedno s tim povećanjem dolazi i do poboljšanja životnog standarda koji je jako bitan za bilo kojeg građana ove države (Bilić, 2014.)). To podrazumijeva i daje važnost kreiranja i investiranja u takve mjere jer služe kao alat poboljšanja gospodarstva i zadovoljstva građana.

6.1.2. Pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti

Pasivne mjere u suzbijanju nezaposlenosti se koriste u svrhu smanjenja ponude radne snage. To je Hrvatska djelomično regulirala zakonom gdje je smanjivanje zakonom propisane gornje dobne granice zaposlenosti. Sukladno Zakonu o radu, svi radnici stariji od 65 godina moraju otići u mirovinu i osloboditi mjesta za nove radnike (Bejaković, 2013.). Bez obzira postoji li opravdanost takve potrebe, dobna granica za odlazak u mirovinu iz različitih razloga se može spuštati do 60 godina.

Druge pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti se odnose uglavnom na smanjivanje sekundarne ponude rada. Na primjer, tu je prisutna dodjela stipendija učenicima i studentima za nastavak školovanja u svrhu redukcije pritiska i gomilanja mladih na tržištu rada. Također se pojavljuje stimulacija brojčanog povećanja obitelji te se dodjeljuju različiti dodaci na dohodak roditeljima i skrbnicima djece. Pasivne mjere rijetko su prikladne jer su dugoročni ciljevi usmjereni na zapošljavanje što više ljudi, a ne na smanjenje ponude rada. Koja god mjera se primjenjuje, mora se imati na umu da svaka od njih ima svojih prednosti i nedostataka. To u velikoj mjeri ovisi o aktualnoj gospodarskoj i političkoj situaciji u državi, a na neki način i o osobinama i strukturi

nezaposlenog stanovništva. Stoga, ako se pri odabiru mjera suzbijanja nezaposlenosti želi ugledati na metode uspješnijih država, treba voditi računa da se možda mogu kopirati njihove mjere, ali ne i gospodarske prilike.

6.2. Programi osposobljavanja zaposlenih i nezaposlenih osoba

HZZ aktualno nudi za nezaposlene brojne nove edukacije i školovanja sa ciljem pronalaska boljeg i učinkovitijeg posla. Što je osoba obrazovanja, lakše će pronaći posao, a time se i poboljšava kvalifikacijska struktura tražitelja zaposlenja, što doprinosi njihovoj profesionalnoj mobilnosti i mogućnosti zapošljavanja. Dodatnim edukacijama, pohađanjem tečajeva za nova zanimanja te školovanjem se može pomoći nezaposlenima da što bolje iskoriste vrijeme nezaposlenosti te da sačuvaju ranije stečena znanja i sposobnosti.

U ponudi su brojni obrazovni programi HZZ – a i otvorenih učilišta kojima se pokušava spriječiti moguća nezaposlenost, odnosno dodatno uskladiti ponuda i potražnja zaposlenja. Osim profesionalnog usavršavanja, u mnogim se zemljama poduzimaju razne socijalno-psihološke mjere kako bi se smanjile teškoće koje izaziva dugotrajna nezaposlenost. Ponajviše zbog nedostatka financijskih sredstava, programi osposobljavanja zaposlenih i nezaposlenih u Republici Hrvatskoj provode se u vrlo malom opsegu.

Važnost izobrazbe i aktivnih mjera politike zapošljavanja istaknuta je i u projektu "Poticajni mehanizmi restrukturiranja tržišta rada u Hrvatskoj" (Škember, 1998.) koji je usvojila Vlada Republike Hrvatske. Vlada RH je ove mjere najviše usmjerila na one skupine koje bilježe najveće stope nezaposlenosti, a to su mladi između 15 – 24 godine. Ulaganje u ljude za poslodavca mora biti profitabilno, pa čak i profitabilnije od ulaganja u kapital. U najvećoj mogućoj mjeri programi izobrazbe trebaju biti usmjereni prema potražnji za pojedinim zanimanjima i sposobnostima koje će se tražiti u budućnosti, odnosno težište treba biti na osposobljavanju za "poznatog poslodavca". Takva politika mora biti neprekidno predmet razmatranja, kako bi se osigurala učinkovitost, odnosno kako bi korist bila veća od rashoda i povrat veći od alternativnog ulaganja u druge namjene.

U svrhu traženja boljeg posla, nezaposlene osobe često pristupaju prekvalifikacijama, koje se u Hrvatskoj javljaju u različitim oblicima. Koji oblik se koristi

ovisi o sličnosti ili razlici između zanimanja koje je radnik posjedovao i onog za koje ga se trebalo prekvalificirati. Prema godišnjem izvještaju zavoda za zapošljavanje u Hrvatskoj provodili su se sljedeći oblici prekvalifikacije (Bejaković, 2013.):

1. Djelomična - kada se mijenja specijalnost, npr. strojovođa dizel lokomotive prekvalificira se za strojovođu električne lokomotive. Ovdje su potrebna ponovna izobrazba i dodatna posebna znanja.
2. Transformacijska - kad se mijenja zanimanje (npr. sedlar se prekvalificira u tapetara, rudar u zidara, kamenoresca i sl.) te se mogu djelomično iskoristiti postojeća znanja.
3. Potpuna prekvalifikacija nastaje kad novostečeno zanimanje nema nikakvih dodirnih točaka s prijašnjim zanimanjem (npr. prekvalifikacija brijača u električara, zidara u ribara i sl.).

Prekvalifikacija se izvodi u skladu s programima izobrazbe u za to ovlaštenim odgojno-izobrazbenim organizacijama. Velik dio nezaposlenih radnika iz suficitarnih zanimanja kao što su (Bejaković, 2013.): upravni pravnici, ekonomski tehničari, gimnazijalci, tekstilni radnici, neka metalska zanimanja, grafički radnici i drugi, prekvalificiran je u razna zanimanja brodogradnje; kemijske, kožarske, gumarske i obučarske, ugostiteljsko-turističke i građevinske struke (poput zidara, tesara, montera električnih uređaja). Dio nezaposlenih radnika iz suficitarnih zanimanja prekvalificiran je za potrebe obrta i malog gospodarstva. Tim akcijama obuhvaćeni su i radnici povratnici iz inozemstva.

Aktivna politika zapošljavanja u Hrvatskoj je dodatno potaknuta Zakonom o zapošljavanju (Narodne novine Republike Hrvatske br. 59/1996.). Tako se u člancima 48. – 51. ovog Zakona određuje da je aktivna politika u zapošljavanju skup mjera i aktivnosti koje Hrvatski zavod za zapošljavanje poduzima u cilju unapređenja tržišta rada, zapošljavanja, samozapošljavanja, zadržavanja postojeće zaposlenosti, ako za to postoji ekonomska opravdanost, olakšavanja zapošljavanja pojedinih skupina ili pojedinaca na tržištu rada, smanjenja nezaposlenosti te osiguravanja zaposlenika poslodavcima. Na taj način se uvelike doprinosi suzbijanju nezaposlenosti u Hrvatskoj, osobito onih najranjivijih i ugroženih skupina.

6.3. Mjere za smanjivanje nezaposlenosti visokoobrazovnih osoba u RH

Nakon što je Hrvatska pristupila Europskoj uniji 2013. godine, zemlje su se otvorila mnoga vrata po pitanju smanjenja nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba. Tako je

ulaskom u Uniju prihvaćen „Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja RH“ (engl. JAP - Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of the Republic of Croatia). Usvajanjem istoga započinje novi ciklus aktivnih mjera zapošljavanja pod Ministarstvom gospodarstva, rada i poduzetništva kao nadležnog tijela za koordinaciju provedbe JAP-a. Prioritet ovog memoranduma je zadržavanje što većeg broja djelatnika u statusu zaposlenosti, povećanje ponude radne snage te modernizacija sustava socijalne zaštite, poboljšanje prilagodljivosti radnika i poduzeća, povećanje ulaganja u ljudski kapital kroz bolje obrazovanje, vještine i drugo. Osim navedenog, Vlada RH je prepoznala važnost i značaj te učinkovitost rada visokoobrazovanih osoba te brojnim aktualnim mjerama nastoji potaknuti zapošljavanje nezaposlenosti istih. U Hrvatskoj je sve više prisutan odljev mozgova, osobito visokoobrazovne radne snage koja pronalazi bolje uvjete rada i posla u razvijenijim zemljama. To aktualno za Hrvatsku predstavlja izazov jer joj počinje nedostajati stručnih visokoobrazovanih specijalista, a zemlja mora razviti strategije zadržavanja postojećih visokoobrazovanih osoba s ciljem zapošljavanja istih da bi se moglo unaprijediti hrvatsko gospodarstvo visokim ljudskim intelektualnim kapitalom.

6.3.1. Povećanje stope zapošljivosti i stope participacije mladih osoba

Stopa aktivnosti osoba na tržištu rada u Hrvatskoj između 15 i 24 godine, prema Državnom zavodu za statistiku, u 2018. prosječno iznosi 30% (DZS, 2018.). Razlozi niske stope takve radne aktivnosti su različiti, a obuhvaćaju: duljinu studijskog programa te problem zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva, što većinu potiče na produljenje studija. Stoga je Hrvatskoj povećanje stope zapošljivosti i stope participacije mladih osoba jedan od najvažnijih ciljeva, a velikim dijelom se ovi ciljevi financiraju i putem projekata Europske unije. Sve više osoba ima diplome, no ne i radno iskustvo, što otežava njihov ulazak na tržište rada. Kako bi se taj problem ublažio, postoje dvije provedbene mjere kojima se nastoji povećati participacija i zapošljivost mladih osoba u Nacionalnom planu za poticanje zapošljavanja (Bejaković, 2013.):

1. Osigurati mladim tražiteljima prvog zaposlenja prilagođenu podršku i mjere koje bi mogle olakšati ulazak na tržište rada.
2. Osigurati programe prakse koji bi mladim ljudima pružili više prilika za stjecanje radnog iskustva. Unutar prve provedbene mjere provodi se 15 aktivnosti.

Hrvatski zavod za zapošljavanje u svrhu poticaja zapošljavanja mladih osoba tiska letke i brošure koje uključuju bitne informacije o traženju posla i aktivnostima HZZ-a te mogućnosti upisa na studije za koje izdavanje je zaduženo Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (Bejaković, 2013.). Unutar lokalnih podružnica HZZ – a provode se brojne radionice i edukacije za mlade da bi ih se pripremio za tržište rada.

Jedna od značajnih mjera HZZ – a za poticanje zapošljavanja mladih je bilo uvođenje volontiranja u trajanju od 12 mjeseci, odnosno stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa gdje se osigurava novčana pomoć u mjesečnom iznosu od 2.400,00 kn te se poslodavcima nadoknađuju doprinosi obveznog mirovinskog osiguranja. Ova mjera je trajala određeno vrijeme, međutim, nije se pokazala učinkovitom jer su nakon isteka volontiranja mladi i dalje bili bez posla, a stopa njihove zapošljivosti se neznatno povećala kada su ih poslodavci odlučili zadržati nakon protoka dogovorenog radnog odnosa.

6.3.2. Rješavanje problema dugotrajne nezaposlenosti

Problematika dugotrajne nezaposlenosti pretežito obuhvaća ranjive i specifične skupine stanovništva, poput različitih nacionalnih manjina, osoba niskog obrazovanja, osoba s invaliditetom, starijih osoba i drugih. U svrhu rješavanja problema dugotrajne nezaposlenosti, prema Nacionalnom planu poticanja zapošljavanja, provode se sljedeće četiri provedbene mjere (Bejaković, 2013.):

1. Analiza i vrednovanje postojećih programa za dugotrajno nezaposlene i osobe koje su izložene riziku da postanu dugotrajno nezaposlene te na temelju rezultata vrednovanja razviti učinkovitu strategiju politike na tom području.
2. Osigurati odgovarajuće usavršavanje (dugotrajno) nezaposlenih i ostalih koji su izloženi riziku da postanu (dugotrajno) nezaposleni.
3. Učinkovitije provoditi postojeće programe za osjetljive skupine na tržištu rada te ih proširiti.
4. Razviti i implementirati odgovarajuću strategiju politike regionalnog razvoja radi osiguranja ujednačenijeg razvoja diljem zemlje, uzimajući u obzir socijalnu uključenost i strategije protiv siromaštva.

Takvim implementacijskim mjerama se provodi samo jedna aktivnost koja se isključivo odnosi na visokoobrazovane osobe, a to je unapređenje pristupa održivom zapošljavanju za dugotrajno nezaposlene visokoobrazovane osobe te se temelji na dodjeli bespovratnih sredstava. Međutim, ova mjera je nedostatna jer se u smanjenje

nezaposlenosti moraju uključiti sve ugrožene skupine pogođene nezaposlenošću te se trebaju iznaći strategije za unapređenje njihova zapošljavanja.

6.3.3. Smanjenje nerazmjera znanja i vještina

S ciljem umanjivanja neusklađenosti znanja i vještina radne snage s potrebama tržišta rada i povećano ulaganje u ljudske potencijale kroz bolje obrazovne vještine, provode se sljedeće mjere (Bejaković, 2013.):

1. Razvijanje institucionalnih preuvjeta i kapaciteta za analizu i predviđanje potreba tržišta rada za znanjima i vještinama /kompetencijama na svim razinama.
2. Unaprjeđivanje sustava organiziranog profesionalnog usmjeravanja mladih ljudi prilikom njihova izbora obrazovanja i osiguravanje bolje informiranost o potrebama tržišta rada.
3. Integriranje/uključivanje potreba tržišta rada u obrazovnu politiku na svim razinama.
4. Nastavak povećanja broja osoba sa završenim srednjoškolskim i visokoškolskim obrazovanjem.
5. Poboljšanje kvalitete i dostupnosti strukovnog obrazovanja i istraživanje mogućih poticaja radi njegove bolje povezanosti s tržištem rada i osiguravanja socijalne uključenosti i pravednosti.
6. Osiguranje odgovarajuće podrške i kreiranje poticaja za poslodavce da investiraju u kontinuirano obrazovanje svojih zaposlenika.
7. Razvijanje integrirane strategije cjeloživotnog učenja i produženje trajanja obrazovanja.

7. Direktni i indirektni utjecaj nezaposlenosti i zaposlenosti na društvo

Zaposlenost i nezaposlenost su komponente tržišta rada koje imaju značajan utjecaj na razvoj gospodarstva zemlje, ali i njezinog društvenog aspekta. Utjecaj ovih dviju komponenti ogleđa se u progresivnom ili stagnirajućem razvoju društva, ovisno o aktualnom stanju u kojem se zemlja nalazi po pitanju zaposlenosti i nezaposlenosti.

Zaposlenost je pozitivna komponenta tržišta rada i temeljni je cilj svake zemlje da ima optimalnu stopu zaposlenosti na makroekonomskoj razini. Cilj je doseći stanje pune zaposlenosti zemlje, koja je u praksi teško ostvariva, ali svaka zemlja nastoji svojim aktivni politikama zapošljavanja doseći što veću stopu zaposlenosti, gdje će se generiranjem visokih radnih učinaka pospješiti gospodarska slika zemlje. Povećanjem stope zaposlenosti otvaraju se nova radna mjesta kojima se generira snažna gospodarska produktivnost. Osim toga, utjecaj zaposlenosti na društvo koje se može promatrati s mikro razine je također pozitivna. Zaposlene osobe imaju sigurne prirode i osiguranu materijalnu egzistenciju te ne moraju brinuti o sutrašnjici u smislu oskudice ili nepodmirenja svojih obveza. Takve osobe se posjećuju uvaženo jer radno doprinose kako vlastitim ciljevima, tako i napretku društva koje je radno aktivno, učinkovito i progresivno, a što se očituje povećanjem nacionalnog outputa, odnosno BDP – a i stope ekonomskog rasta.

U drugoj mjeri, nezaposlenost je komponenta tržišta rada koja je prisutna u svim zemljama u većoj ili manjoj mjeri – kod razvijenih zemalja je stopa nezaposlenosti manja, a kod nerazvijenih veća, jer takve zemlje nemaju adekvatne resurse ni infrastrukturu koju bi ponudili stanovništvu da bi se unaprijedila cijela slika tržišta rada takvih zemalja. Nezaposlenost je negativna komponenta tržišta rada čijoj redukciji pristupa svaka zemlja sa ciljem smanjenja stope nezaposlenosti, povećanja zapošljivosti osobito ranjivih skupina te unapređenjem kreiranja ravnoteže na tržištu rada.

Kada je tržište rada stabilno u nekoj zemlji, tada i društvo progresivno napreduje. Vidljiva je progresivna radna učinkovitost stanovništva, a aspekti utjecaja nezaposlenosti na društvo vidljivi su na u ekonomskom, političkom, društvenom i osobnom kontekstu. Kod prisutne visoke zaposlenosti u zemlji takva zemlja će brzo ekonomski napredovati, politička situacija će u njoj biti stabilna, društvo zadovoljne s psihološkog i radnog aspekta, a stanovnici zadovoljni zbog učinkovite radne produktivnosti. Za razliku od toga, kod prisutne visoke nezaposlenosti, odnosno rasta

njezine stope dolazi do redukcije radnih mjesta, pada ekonomskog rasta i ukupnog nacionalnog outputa jer se njegovu rastu ne doprinosi očekivanim radnim učincima. Nezaposlenost može poljuljati političku stabilnost zemlje jer se velikom nezaposlenošću ne puni državni proračun prihodima prema očekivanjima i procjenama, pa vladajuće strukture ne mogu učinkovito upravljati javnim prihodima u svrhu zadovoljenja javnih potreba. Osim toga, nezaposlenost djeluje negativno na psihološki i osobni aspekt pojedinaca koji ne rad jer isti nemaju izvora prihoda, žive u oskudici i brinu o egzistenciji sutrašnjice.

Stoga se može reći da zaposlenost djeluje pozitivne na sve aspekte društva i na mikro i makro razini, dok nezaposlenost djeluje negativno na društvo nizom neželjenih negativnih efekata koji mogu generirati stagnaciju društva.

8. Zaključak

Zaposlenost i nezaposlenost su dvije vrlo važne varijable makroekonomskih faktora koje utječu na blagostanje zemlje i njezin učinkovit ekonomski rast. Osim toga, iste utječu i na blagostanje društva ukoliko se nalaze u stanju ravnoteže na tržištu rada. Kada je na tržištu rada prisutna ravnoteža u ponudi i potražnji za radom, kada je stopa zaposlenosti zemlje visoka, a stopa nezaposlenosti niska, tada društvo živi u stanju blagostanja, gdje je većini stanovništva ispunjena osnovna potreba egzistencije te je nezaposlenost reducirana na minimum.

Međutim, u situacijama kada na tržištu nastupaju negativne tržišne fluktuacije, dolazi do disbalansa ponude i potražnje na tržištu rada, remeti se ravnoteža, počinje rasti nezaposlenost, a padati zaposlenost i zemlja dolazi u inverznu situaciju od blagostanja, odnosno stremlje prema recesiji.

Obradom teme nezaposlenosti i zaposlenosti te njihova utjecaja na društvo, autorica ovog rada htjela je detaljnije proučiti i prikazati realnu sliku stanja hrvatskog tržišta rada te kako njegove komponente utječu na hrvatsko stanovništvo u smislu statusa zaposlenosti i nezaposlenosti. Saznanjem o raznim programima s kojima se pokušava suzbiti nezaposlenost, potaknuti zaposlenost i gospodarski rast, lako se može pretpostaviti način na koji bi se riješio problem vezan uz nezaposlenost ukoliko bi do njega došlo. Smatra se bitnim da svaki građanin Hrvatske zna podatke i činjenice vezane za razvoj ili nazadovanje države u kojoj živi. Ukoliko stanovništvo živi u neznanju, to ih može koštati ne samo radnog mjesta već i cjelokupnog životnog standarda na koji su navikli.

Utjecaj zaposlenosti i zaposlenosti na društvo je neupitan i kompleksan. Zaposlenost ima pozitivne implikacije na društvo na mikro i makro razini u smislu da doprinosi stabilnom ekonomskom rastu, punoj zaposlenosti, iskorištenosti ljudskog kapitala i rastu ukupnog nacionalnog outputa te stvaranju blagostanja. Nezaposlenost ima negativne efekte na društvo i na pojedinca jer uzrokuje pad gospodarske aktivnosti u zemlji, povećanje broja nezaposlenih, neiskorištenost punog kapaciteta ljudskog kapitala. Na mikro razini zaposlenost pozitivno utječe na pojedince jer im daje osjećaj važnosti i doprinosa društvu, obitelji i uspjehu u osiguranju potrebnih životnih uvjeta i egzistencije. Nezaposlenost negativno utječe na pojedinca jer mu stvara negativne psihološke efekte u ponašanju zbog nemogućnosti pronalaska i neimanja posla, kao niti sredstava za životnu egzistenciju.

Nezaposlenost se može definirati kao određeni broj osoba koje žele raditi uz odgovarajuću plaću za svoje kvalifikacije ali ne mogu naći posao na postojećem tržištu rada. To zvuči poprilično jednostavno, no kada se u tu definiciju uvedu mnogobrojna statistička istraživanja, trud i rad mnogih osoba kao i metode koje su potrebne da bi se prikupljeni podaci analizirali, tada shvaćamo težinu koju ta riječ nosi sa sobom. Ukoliko s želi sa sigurnošću znati broj nezaposlenih osoba bilo koje države, a posebice Republike Hrvatske tada bi najbolje bilo uzimati podatke s Hrvatskog zavoda za statistiku jer on obuhvaća nezaposlene registrirane osobe i one osobe obuhvaćene anketom uzorka radne snage.

Dobivajući podatke o visini nezaposlenosti osoba s visokim obrazovanjem, dobivaju se jasnija gledišta i mogućnosti kao i kombinacije za budućnost. Ukoliko se slika nezaposlenosti ne popravi kroz nekoliko godina može se zaključiti kako će „odljeva mozgova“ biti sve više, što nikako ne bi bilo dobro za gospodarstvo Republike Hrvatske. Jasno je kako se Hrvatska bori s nezaposlenošću već dugi niz godina, ali uz određene aktivne i pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti postoji nada za poboljšanje ove teške i ozbiljne situacije. Bitno je odabrati mjere i politike koje će biti u skladu s poslovnim prilikama i kapacitetima hrvatskog gospodarstva.

LITERATURA

Popis Knjiga:

1. Benić, Đ. (2016): *Makroekonomija*, Školska knjiga, Zagreb.
2. Bolfek, Berislav; Knežević, Sanja (2011): *Međunarodna ekonomija*, Veleučilište u Slavonskom Brodu, Slavonski Brod.
3. Bušelić, M. (2001): *Mjere za poticanje zapošljavanja u Republici Hrvatskoj*, Zagreb
4. Campbell, R. (1994): *Suvremena ekonomija rada*, treće izdanje, Zagreb, Mate,
5. Crnković-Pozaić, S. (1994): *Tržište rada u Hrvatskoj*, Zagreb, Ekonomski institut, 1994.
6. Galić, Z. (2008): *Nezaposlenost, traženje posla i zapošljavanje: longitudinalna analiza psiholoških aspekata*, Zagreb.
7. Mankiw, N.G. (2006): *Osnove ekonomije*, treće izdanje, Zagreb, Mate.
8. Mrnjavac, Ž. (1996): *Mjerenje nezaposlenosti*, Split, Ekonomski fakultet.
9. Ott, K. (2007): *Javne financije u Hrvatskoj*, treće promijenjeno izdanje, Institut za javne financije, Zagreb.
10. P.A. Samuelson i W.D. Nordhaus (2011): *Ekonomija*, Zagreb, Mate.

Popis članaka:

1. Bejaković, P. (2003): *Nezaposlenost*, Financijska teorija i praksa, Vol. 27, No. 4, str. 659-661
2. Bejaković, P. (2007): *Zaposlenost i nezaposlenost*, Institut za javne financije, str. 121 – 131
3. Bejaković, P. (2013): *Mjere za ublažavanje dugotrajne nezaposlenosti u Hrvatskoj*, Institut za javne financije, Zagreb.
4. Bilić, N. i M. Jukić, „*Nezaposlenost mladih - ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo*“, Pravni vjesnik, Vol 30., No 2., 2014., str. 485-505.
5. Dujšin, U., „*Nezaposlenost i politika zapošljavanja u zemljama u tranziciji: Hrvatska*“, Ekonomski fakultet, Vol. 12, No 1-2, 1999., str. 8-19.

6. Kljaić A. „Istraživanje problema nezaposlenosti u Hrvatskoj s mogućim prijedlogom rješenja“, Hrčak, Vol. 52, No 1-2, 2001., str. 15-17.
7. Kostanjevečki, T., „Odljev mozgova“, Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole,-2002., <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/3.4.html>, (pristupljeno 18. travnja 2019.)
8. Kuveždić, M., „Regulativa: Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja“, Vol. 18, No 1., 2013., str. 217-220.
9. Nakić, I., „Socijalne posljedice nezaposlenosti“, Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole, 2002., <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/3.3.html>, (pristupljeno 13. ožujka 2019.)
10. Nauolo, H., „Mjere hrvatske vlade za suzbijanje nezaposlenosti“, Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole, 2002., <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/5.2.html>, (pristupljeno 24. travnja 2019.)
11. Obadić, A., „Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada“, Financijska teorija i praksa, Vol 27., No 1., 2003, str. 530-542.
12. Škembar, A. (1998): *Hrvatska mirovinska reforma: tijek i dvojbe*, dostupno na <https://hrcak.srce.hr/file/47150>, (pristupljeno 12.07.2020.)

Internet izvori:

1. Čavrak V.(2011): *Gospodarstvo Hrvatske*, Zagreb, str.130-133
2. DZS (2017 – 2019): *Statistički ljetopisi za 2017 – 2019. godinu*, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2016/sljh2019.pdf, (pristupljeno 11.07.2020.)
3. HINA (2019): *Hrvatska ima najnižu stopu zaposlenosti u EU, u skupini s Grčkom, Italijom i Španjolskom*, dostupno na <https://novac.jutarnji.hr/aktualno/hrvatska-ima-najnizu-stopu-zaposlenosti-u-eu-u-skupini-s-grckom-italijom-i-spanjolskom/8784839/>, (pristupljeno 11.07.2020.)
4. *Hrvatska enciklopedija* (2020): *Zaposlenost*, dostupno na <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=66883>, (pristupljeno 10.07.2020.)
5. *Hrvatski zavod za zapošljavanje* (2020): *Projekti HZZ – a*, dostupno na <https://www.hzz.hr/o-hzz/projekti-hzz-a/>, (pristupljeno 10.07.2020.)
6. *Hrvatski zavod za zapošljavanje* (2020) : *Podavi o tržištu rada*, dostupno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11179>, (pristupljeno 11.07.2020.)

7. HZZ (2020): HZZ statistika, dostupno na <https://www.hzz.hr/statistika/>, (pristupljeno 10.07.2020.)
8. HZZ- Program potpora za zapošljavanje i usavršavanje; <http://www.ijf.hr/rosen/rosenic/zaposlenost.pdf>, (pristupljeno 11.07.2020.)
9. Institut za javne financije (2020): Dohodak – definicija, dostupno na www.ijf.hr, (pristupljeno 10.07.2020)
10. Ministarstvo uprave (2020): Što je puno, a što nepuno radno vrijeme?, dostupno na <https://uprava.gov.hr/print.aspx?id=13623&url=print>, (pristupljeno 10.07.2020.)

POPIS TABLICA

Naziv	Broj stranice
Tablica 1: Prosječna mjesečna(bruto i neto) isplaćena plaća u pravnim osobama, 2019.....	10
Tablica 2.Zaposleni u Hrvatskoj od 2014. – 2019. godine prema spolu.....	17
Tablica 3. Radno aktivno stanovništvo prema obrazovanju 2017. – 2019. godine.....	18
Tablica 4. Zaposlenost u hrvatskim županijama prema spolu 2018. godine.....	19
Tablica 5. Stopa zaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj 2017. – 2019. godine.....	21
Tablica 6. Zapošljavanje u turizmu u turizmu od 2013. – 2018. godine.....	22

POPIS GRAFIKONA

Naziv	Broj stranice
Grafikon 1. Prosječan broj nezaposlenih osoba prema starosti u 2017. godini.....	14
Grafikon 2. Osobe zaposlene u turističkoj djelatnosti u zemljama EU 2018. godine.....	23

SAŽETAK

Danas je zaposlenost bitna komponenta egzistencijalnog opstanka pojedinaca, obitelji i društva u cjelini. Zaposleni ljudi privređuju, zarađuju dohodak kojim podmiruju egzistencijalne potrebe i omogućuju si aktivan društveno život. S druge strane, nezaposlenost je fenomen koji ne pogađa samo nezaposlenog pojedinca. Ona pogađa i obitelj nezaposlenog, ali i širu društvenu zajednicu.

Utjecaj zaposlenosti i nezaposlenosti na društvo je neupitan i kompleksan. Zaposlenost ima pozitivne implikacije na društvo na mikro i makro razini u smislu da doprinosi stabilnom ekonomskom rastu, punoj zaposlenosti, iskorištenosti ljudskog kapitala i rastu ukupnog nacionalnog outputa te stvaranju blagostanja. Nezaposlenost ima negativne efekte na društvo i na pojedinca jer uzrokuje pad gospodarske aktivnosti u zemlji, povećanje broja nezaposlenih, neiskorištenost punog kapaciteta ljudskog kapitala.

Ključne riječi: zaposlenost, nezaposlenost, društvo, tržište rada, Hrvatska

SUMMARY

Tuda, employment is an essential component of the existential survival of individuals, families and society as a whole. Employed people earn a living, earn income to meet their existential needs and enable themselves to live an active social life. On the other hand, unemployment is a phenomenon that does not only affect the unemployed individual. It also affects the family of the unemployed, but also the wider community.

The impact of employment and employment on society is unquestionable and complex. Employment has positive implications for society at the micro and macro levels in terms of contributing to stable economic growth, full employment, human capital utilization and growth in overall national output, and the creation of prosperity. Unemployment has negative effects on society and on the individual because it causes a decline in economic activity in the country, an increase in the number of unemployed, the underutilization of the full capacity of human capital.

Key words: employment, unemployment, society, labor market, Croatia