

Tržište rada - radni odnosi u Hrvatskoj nakon ulaska u Europsku uniju

Novak, Magdalena

Master's thesis / Diplomski rad

2015

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:137:181476>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-22**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište Jurja Dobrile U Puli
Fakultet ekonomije i turizma
"dr. Mijo Mirković" Pula

MAGDALENA NOVAK

**TRŽIŠTE RADA – RADNI ODNOSI U HRVATSKOJ NAKON ULASKA U
EUROPSKU UNIJU**

Diplomski rad

Pula, 2015.

Sveučilište Jurja Dobrile U Puli
Fakultet ekonomije i turizma
"dr. Mijo Mirković" Pula

MAGDALENA NOVAK

**TRŽIŠTE RADA – RADNI ODNOSI U HRVATSKOJ NAKON ULASKA U
EUROPSKU UNIJU**

Diplomski rad

JMBAG: 458-ED, redoviti student

Studijski smjer: Turizma i razvoj

Predmet: Ekonomija rada i ljudski potencijali

Mentor: Prof. dr. sc. Marija Bušelić

Pula, srpanj 2015.

SADRŽAJ

| | |
|---|----|
| 1. UVOD | 1 |
| 2. DEMOGRAFSKO KRETANJE U HRVATSKOJ | 3 |
| 2.1. Starenje stanovništva u Hrvatskoj | 4 |
| 2.2. Radno sposobno stanovništvo u Hrvatskoj | 8 |
| 3. PRISTUPANJE REPUBLIKE HRVATSKE EUROPSKOJ UNIJI | 10 |
| 3.1. Slobodno kretanje radnika u Europskoj uniji | 11 |
| 3.2. Mobilnost ljudi u Hrvatskoj | 13 |
| 4. TRŽIŠTE RADA | 17 |
| 4.1. Ponuda rada | 17 |
| 4.2. Potražnja za radom | 21 |
| 4.3. Ravnoteža ponude i potražnje na tržištu rada | 24 |
| 4.4. Diskriminacija na tržištu rada | 26 |
| 4.5. Fleksigurnost | 27 |
| 5. NEZAPOSLENOST I OBILJEŽJA NEZAPOSLENOSTI | 30 |
| 5.1. Mjerenje nezaposlenosti u Hrvatskoj | 33 |
| 5.2. Hrvatski zavod za zapošljavanje | 35 |
| 5.3. Uzroci nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj | 39 |
| 6. POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA NA TRŽIŠTU RADA | 44 |
| 6.1. Aktivna politika zapošljavanja | 44 |
| 6.2. Pasivna politika zapošljavanja | 49 |
| 6.3. Strategija Europa 2020 | 51 |
| 7. PREDNOSTI I IZAZOVI ČLANSTVA RH U EUROPSKOJ UNIJI | 55 |
| 8. ZAKLJUČAK | 58 |
| POPIS LITERATURE | 60 |
| POPIS TABLICA | 63 |
| POPIS GRAFIKONA | 64 |
| POPIS SLIKA | 65 |

1. UVOD

Tematika rada odnosi se na radne odnose u Hrvatskoj nakon ulaska u Europsku uniju. Odabirom i obradom ove teme, cilj je prikupiti činjenice, informacije, znanja i objektivna gledišta iz vjerodostojnih sekundarnih izvora, što će u konačnici doprinijeti stvaranju realne slike stanja na tržištu rada u Hrvatskoj prije i poslije ulaska u EU.

Tržište rada ima važnu ulogu u određivanju standarda cjelokupnog stanovništva Republike Hrvatske. Procesom pristupanja Hrvatske Europskoj uniji izazvane su brojne promjene u cjelokupnoj ekonomskoj politici, koje su izazvale brojne promjene na hrvatskom tržištu rada. U posljednjih petnaest godina hrvatsko je gospodarstvo, a tako i hrvatsko tržište rada, suočeno sa značajnim promjenama karakteriziranim velikim smanjenjem zaposlenosti, promjenama u sektorskoj strukturi radne snage te rastućom nezaposlenošću i padajućim stopama aktivnosti. U Hrvatskoj postoji velika neusklađenost između ponude i potražnje za radnom snagom, te je svjetska kriza snažno utjecala na tržište rada koje nije uspjelo držati korak s gospodarskim rastom.

Cilj rada je upoznavanje stanja na hrvatskom tržištu rada nakon ulaska u EU kao i tendencije u budućnosti. Pri pisanju rada korištene su prvenstveno znanstvene činjenice preuzete iz znanstvene literature, metode komparacije i deskripcije pri čemu su korišteni različiti izvori sekundarnih podataka koji su navedeni u popisu literature na kraju rada, metoda analize informacija prikupljenih sa Internet stranica povezanih sa temom ovog diplomskog rada. Metoda dedukcije javlja se kao prirodan tijek istraživanja, analize i obrade podataka.

Tema rada proteže se kroz osam poglavlja. U prvom poglavlju, uvodu, daje se problem i predmet istraživanja, svrha i ciljevi istraživanja, navode se znanstvene metode koje se koriste u radu, te struktura rada.

Nakon uvoda, drugim se poglavljem želi prikazati demografsko kretanje u Hrvatskoj, jer predviđanje budućega demografskog razvoja je važno sredstvo i važan čimbenik u planiranju društveno-gospodarskog razvoja. Stanovništvo Hrvatske karakteriziraju smanjujući fertilitet, prirodna depopulacija, emigracijska depopulacija i izrazito starenje stanovništva. Može se

govoriti o vrlo nepovoljnom demografskom razvoju stanovništva Hrvatske, budući da navedeni procesi traju dosta dugo.

U trećem poglavlju opisan je način pristupanja Hrvatske Europskoj uniji, te utjecaj pristupanja na razvoj jedan od temeljnih načela Europske unije a to je slobodno kretanja radnika. U ovom se poglavlju govori o mobilnosti na tržištu rada i projekciji za budućnost u Hrvatskoj.

U četvrtom poglavlju govori se o teoriji tržišta rada, točnije o pojmu tržišta rada, izvođenju potražnje za radom i ponude rada, ravnoteže ponude i potražnja te o diskriminaciji na tržištu rada, i o koncepciji fleksigurnosti koja je razvila EU kao odgovor na nezaposlenosti i globalnu nekonkurentnost. Model je kombinacija lakog zapošljavanja i otpuštanja (fleksibilnost za poslodavce) i visokih naknada za nezaposlene (sigurnost za zaposlenike). Fleksigurnost je novi pogled na fleksibilnost i sigurnost tržišta rada. On proizlazi iz svijesti o tome da globalizacija i tehnološki napredak brzo mijenjaju potrebe radnika i poduzeća.

U petom poglavlju definirana je nezaposlenost. Objašnjene su tri osnovne vrste nezaposlenosti: frikcijska, strukturna i ciklička nezaposlenost, te su opisana dva osnovna izvora statističkog mjerenja nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj; administrativni izvori i ankete o radnoj snazi. U ovom poglavlju upoznaje se sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i razlozima odnosno uzrocima nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj.

Šesto poglavlje opisuje mjere za poticanje zapošljavanje i današnju strategiju Europa 2020. Kako bi se smanjila nezaposlenost primjenjuju se mjere aktivne i pasivne politike na tržištu rada. Strategija Europa 2020 obzirom na prijašnje strategije je konkretnija i s puno više mjerljivijih ciljeva koji bi trebali pomoći EU da izađe iz krize i pretvori EU u gospodarstvo koje će ostvarivati visoke stope zaposlenosti, produktivnosti i društvene povezanosti.

Sedmim poglavljem nastojao se dati zaključak značenja ulaska RH u EU kako za politiku zapošljavanja tako i za socijalnu politiku.

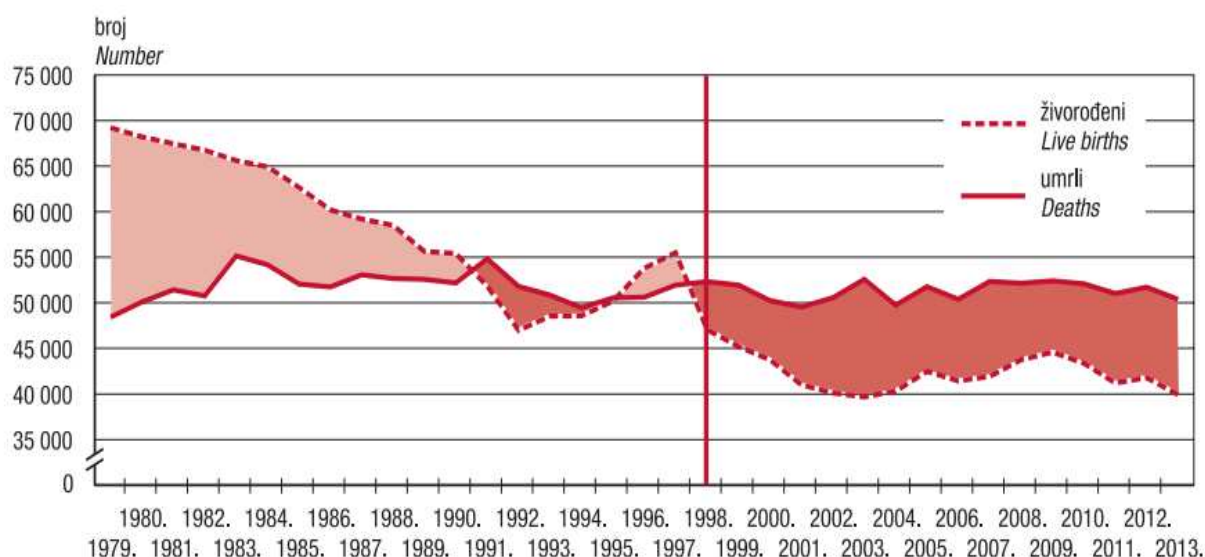
Posljednji dio rada je zaključak koji iznosi temeljne spoznaje do kojih se došlo pisanjem rada i istraživanjem za potrebe njegova nastanka. Na samom kraju nalazi se popis literature, tablica i grafikona.

2. DEMOGRAFSKO KRETANJE U HRVATSKOJ

Predviđanje budućega demografskog razvoja od izvanredne je važnosti, te je važno sredstvo i važan čimbenik u planiranju društveno-gospodarskog razvoja. Brojne sastavnice društvenoga i gospodarskog života ovise o budućem broju i sastavu stanovništva. Hrvatsko se tržište rada nastoji približiti standardnim tržišnim ekonomijama i zato je sklono značajnim promjenama. Tržište rada omeđeno je demografskim faktorima: veličinom, strukturom i dinamikom ukupnog stanovništva.¹ Čimbenici koji oblikuju dinamiku i strukturu populacijskih gibanja su natalitet, mortalitet, migracije, ratovi... Radni kontingent u Hrvatskoj čini stanovništvo radne dobi, i to muškarci od 15 do 64 godine i žene od 15 do 59 godina. Oni predstavljaju okvir ponude radne snage u gospodarstvu. Stvarnu ponudu rada čine osobe koje su dio kontingenta radne dobi, te aktivno uključene na tržište rada bilo da su zaposlene ili da aktivno traže posao. Prema popisu iz 2011. godine Hrvatska ima 4.284.889 stanovnika.²

Uloga demografskih projekcija i prognoza povezana je s populacijskom politikom, znači da bi se moglo učinkovito utjecati na demografski razvoj, nužna je spoznaja budućih kretanja. Spoznaja o dosadašnjim demografskim kretanjima omogućuje traženje odgovora na pitanja što će se dogoditi ubuduće i kamo vodi nastavak dosadašnjih kretanja.

Grafikon 1. Prirodno kretanje stanovništva od 1979. do 2013.



Izvor: Državni zavod za statistiku, Hrvatska u brojkama 2014.

¹ Družić, I., Sirotković, J.: Uvod u hrvatsko gospodarstvo, Ekonomski fakultet: Politička kultura, Zagreb, 2002.

² Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (03.03.2015.)

Prema podacima iz gornjeg grafa, 2013. godine u Hrvatskoj živorođenih osoba bilo 39.939, a umrlih 50.386. Nastavljen je tako dugogodišnji trend negativnog prirodnog prirasta jer usporedba s ranijim statističkim podacima pokazuje da je posljednji pozitivan prirodni prirast u Hrvatskoj zabilježen 1997. godine. Statistički podaci pokazuju i da je 2013. godine, po prvi put od 2003. godine, broj živorođenih bio manji od 40.000. Sve veći mortalitet i sve manji natalitet posljedica su starenja stanovništva s kojim se susreće sve veći broj razvijenih zemalja i zemalja u razvoju. Na natalitet utječe i kriza, pa stoga mnogi ljudi ne planiraju djecu u uvjetima teške neimaštine jer im ne bi mogli osigurati siguran i normalan život.

Važno je naglasiti i hrvatsku povijest koja je također utjecala na demografsku sliku. Početkom devedesetih Hrvatska ulazi u jednu od specifičnijih etapa svoga demografskog razvoja. Agresija na Hrvatsku i rat na njezinu teritoriju, uz neminovan utjecaj na opće društvene značajke i procese, posebice su pogodili demografska kretanja, izazivajući poremećaje i ubrzavajući negativne trendove. Poratne i tranzicijske teškoće također su značajan destabilizirajući čimbenik demografskog razvoja.³

Stanovništvo Hrvatske karakteriziraju smanjujući fertilitet, prirodna depopulacija, emigracijska depopulacija, ukupna depopulacija (nakon 1990.) i izrazito starenje stanovništva.⁴ Može se govoriti o vrlo nepovoljnom demografskom razvoju stanovništva Hrvatske, budući da navedeni procesi traju dosta dugo. Potrebno je da država reagira na nepovoljne procese, jer prepuštanje demografskih procesa spontanim tokovima nedvojbeno vodi produbljivanju gospodarske i društvene krize i prijeti sveukupnome razvoju.

2.1. Starenje stanovništva u Hrvatskoj

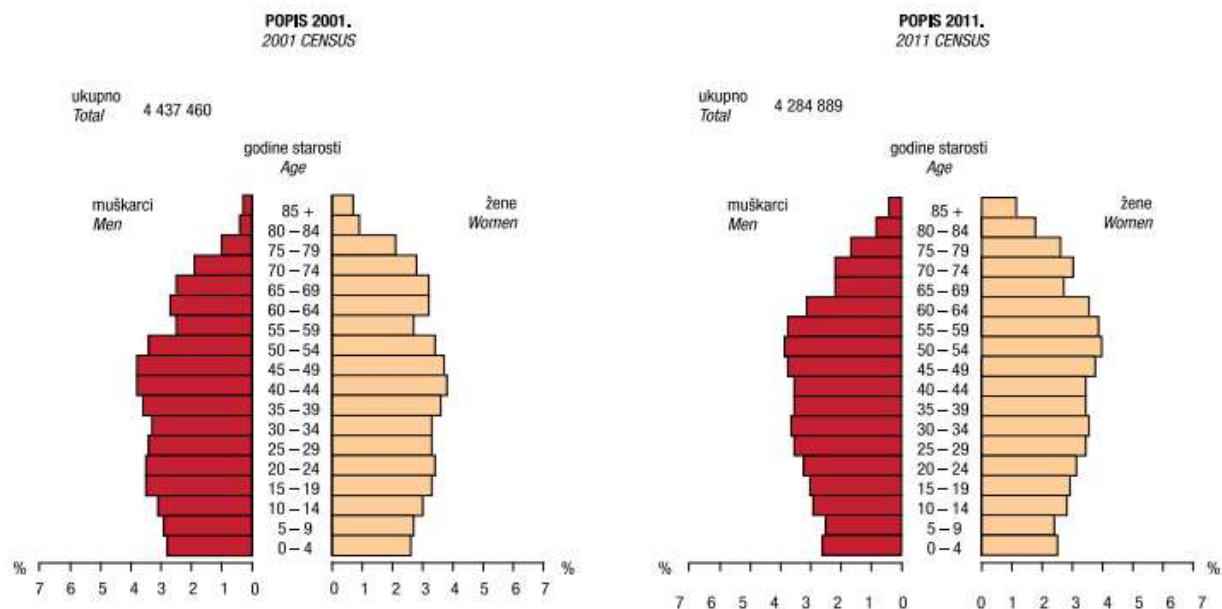
Prema dobnoj strukturi stanovništva, 2011. godine najviše je osoba u 50-im godinama, za razliku od 2001. godine kada je prevladavalo stanovništvo u 40-im godinama, što je vidljivo u grafu 2. Povećao se broj osoba od 50 godina na više, te se smanjio broj novorođenih i djece do 10 godina. U deset godina značajno se promijenila dobna struktura stanovništva. Demografski trend ubrzanog i stalno rastućeg starog stanovništva u Hrvatskoj dovodi do

³ Centar za politološka istraživanja, www.cpi.hr (06.03.2015.)

⁴ Nejašmić I., Toskić A.: Starenje stanovništva u Hrvatskoj – sadašnje stanje i perspektive, Hrvatski geografski glasnik, 75/1, Zagreb, 2013., str. 90.

povećanja izdvajanja za mirovinske rashode, ali i povećanu potrebu za zdravstvenim i socijalnim uslugama budući da su starije osobe njihovi najčešći korisnici.

Grafikon 2. Stanovništvo prema starosti i spolu



Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr

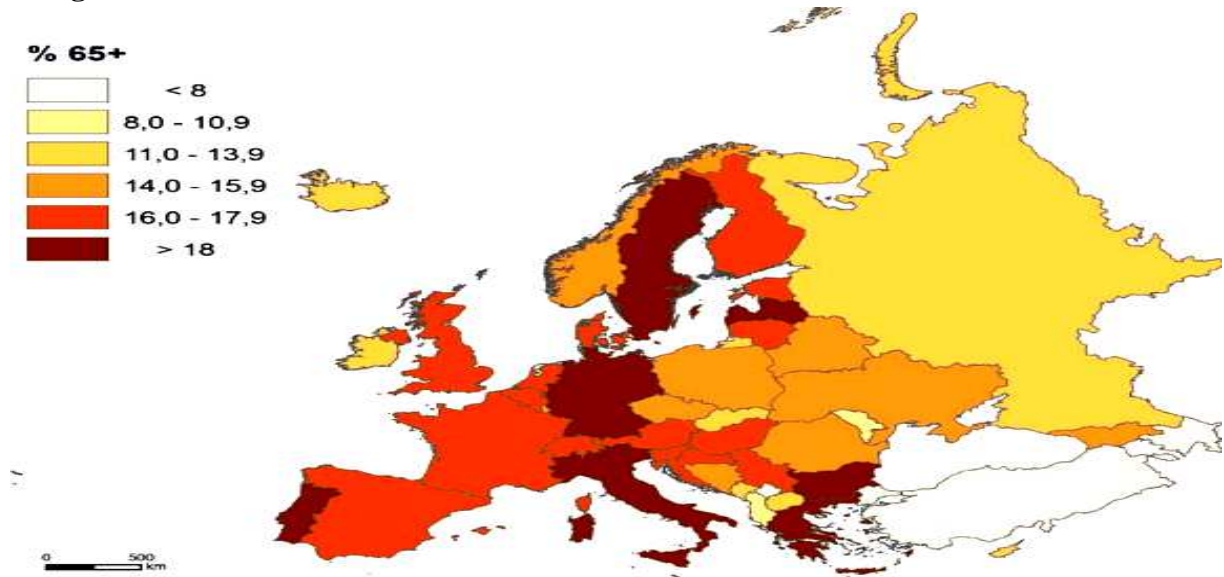
Starenje stanovništva nepovoljno utječe na dinamičnost društva, njegovu stvaralačku sposobnost, spremnost prihvaćanja novih tehnologija i promjena u gospodarskom i socijalnom ponašanju. Proces starenja stanovništva je vrlo složen proces velikih ekonomskih, socijalnih i političkih posljedica. Velik broj umirovljenika u odnosu na smanjeni broj radne snage dovelo je do stvaranja socijalnih pritisaka na sustav socijalne skrbi. Najvažnije demografske determinante koje uzrokuju starenje stanovništva su snižavanje fertiliteta⁵ i mortaliteta te emigracija. Starenje stanovništva u razvijenim zemljama Zapadne Europe započelo je još u 18. st. zbog dugotrajnog opadanja fertiliteta. Nakon 1960-ih uz nizak fertilitet sve veću ulogu ima i daljnje snižavanje mortaliteta, osobito u starijim dobnim skupinama, potaknuto napretkom medicine i uvjeta i života, što utječe na produljenje životnog vijeka. S druge strane, nerazvijene zemlje suočavaju se s visokim prirodnim priraštajem i velikim udjelom mladog stanovništva u uvjetima nedovoljne gospodarske razvijenosti. Ukratko, karakterizira ih nesrazmjer između demografskog i gospodarskog razvitka.⁶

⁵ Fertilitet je broj živorođene djece u odnosu na žensko stanovništvo u fertilnoj dobi, tj. u dobi 15-49 godina

⁶ Geografija, www.geografija.hr (15.04.2015.)

Usporedba s europskim zemljama Hrvatska spada u zemlje s natprosječno starom populacijom, slika 1. Prema podacima iz 2012. godine Hrvatska se nalazi u skupini od deset europskih zemalja s najvećim udjelom starih, 65 i više godina, u ukupnom stanovništvu.

Slika 1. Klasifikacija stanovništva europskih zemalja za 2012. prema udjelu starih 65 i više godina



Izvor: Hrvatski geografski glasnik 75/1, 2013.

Starenje stanovništva postalo je jedno od značajnim pitanja budućeg razvoja društva velikog broja zemalja. Prema podacima iz 2013. godine najveći postotak populacije iznad 65 godina starosne dobi ima Italija sa 21,2 posto zatim slijede Njemačka sa 20,7, Grčka sa 20,1, Portugal 19,4, Bugarska 19,2, Švedska 19,1, Latvija 18,8, Finska 18,8, Litva 18,2, Austrija i Hrvatska sa 18,1 posto u ukupnoj populaciji europskih zemalja.⁷ Koliko je starenje stanovništva zahvatilo Europu, pokazuje i podatak da se čak i zemlje s najnižim udjelom starih u dobi 65 i više, a to su Kosovo i Turska, nalaze u procesu starenja (u objema je koeficijent starosti sedam posto). Udio od osam posto starih 65 i više godina općeprihvaćeni je pokazatelj da je neka populacija zakoračila u "demografsku starost". Iz predočenoga može se primijetiti da više od polovine europskih zemalja ima dvostruko veći udio starih⁸. Može se ustvrditi da izrazito duboka starost obilježava čak dvadeset pet zemalja, te svake se godine povećava udjel starog stanovništva. Suvremena društva reagiraju kako bi spriječila ili ublažila nepovoljna demografska kretanja te u traženju rješenja pribjegavaju različitim politikama i mjerama. Demografsko starenje ima nepovoljne utjecaj na gospodarski razvoj i makroekonomske

⁷ Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/> (05.03.2015.)

⁸ Population Reference Bureau, www.prb.org/pdf12/2012-population-data-sheet_eng.pdf (16.03.2015.)

varijable. Uzroci starenja su snižavanje nataliteta i snižavanje mortaliteta. Četiri su uzroka starenja stanovništva⁹:

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 20-40 god.). 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. svj. rat, određeni demografski gubici i u Domovinskom ratu. Tijekom ratova rađa se manje djece. Sve se to odražava na dobnoj strukturi.

Hrvatska se prema udjelu starog stanovništva našla u društvu zemalja koje imaju znatno veći bruto društveni proizvod (Njemačka, Švedska, Austrija i Finska) i lakše se mogu nositi s posljedicama tog razornog procesa.¹⁰ Analiza budućih promjena pokazuje da će se i u sljedećim desetljećima ubrzano nastaviti nepovoljni demografski trendovi. Nastavit će se starenje stanovništva u interakciji s ukupnom depopulacijom. Prepuštanje demografskih procesa spontanim tokovima nedvojbeno vodi produbljivanju gospodarske i društvene krize i prijeti sveukupnome razvoju. Da bi se usporio proces starenja stanovništva potrebno je povećati rodost, odnosno provesti aktivnu pronatalitetnu politiku kao sastavni dio opće

⁹ Matković, T.: Socijalna demografija, skripta, Pravni fakultet u Zagrebu, 2009., str. 31

¹⁰ Nejašmić I., Toskić A.: Starenje stanovništva u Hrvatskoj – sadašnje stanje i perspektive, Hrvatski geografski glasnik, 75/1, Zagreb, 2013., str. 103.

razvojne politike, te povećati zaposlenost mladih radi sprečavanja njihova brojnijeg iseljavanja.

2.2. Radno sposobno stanovništvo u Hrvatskoj

Radno sposobno stanovništvo odnosi se na osobe u dobi 15 – 64 godine, te može biti aktivno ili neaktivno. Neaktivno stanovništvo čine umirovljenici i osobe sa ostalim izvorima prihoda, domaćice, učenici i studenti, a aktivno stanovništvo sastoji se od zaposlenih i nezaposlenih osoba. Obično, i u Hrvatskoj, postoje dva izvora statističkih pokazatelja o zaposlenosti odnosno nezaposlenosti. Prvo, to su podaci o evidentiranoj nezaposlenosti koje prikupljaju i obrađuju zavodi za zapošljavanje. Drugi su pokazatelji iz ankete radne snage (ARS) koju uglavnom provode zavodi za statistiku, a čija je metodologija usklađena s pravilima i uputama Međunarodne organizacije rada te Europskog ureda za statistiku (Eurostat), čime se osigurava metodološka usporedivost s istraživanjima u zemljama Europske unije.¹¹

Tablica 1. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i dobi od 2009. do 2011. god.

u tis.

| | Radno sposobno stanovništvo | | | Aktivno stanovništvo | | | Zaposleni | | | Nezaposleni | | | Neaktivno stanovništvo | | |
|----------------|-----------------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------------|-------|-------|------------------------|-------|-------|
| | 2009. | 2010. | 2011. | 2009. | 2010. | 2011. | 2009. | 2010. | 2011. | 2009. | 2010. | 2011. | 2009. | 2010. | 2011. |
| Ukupno | 3708 | 3752 | 3777 | 1765 | 1747 | 1724 | 1605 | 1541 | 1492 | 160 | 206 | 232 | 1943 | 2005 | 2053 |
| 15-24 | 521 | 522 | 513 | 178 | 179 | 161 | 133 | 120 | 103 | 45 | 58 | 58 | 343 | 343 | 352 |
| 25-49 | 1236 | 1192 | 1180 | 1028 | 983 | 974 | 943 | 874 | 846 | 85 | 109 | 129 | 208 | 209 | 206 |
| 50-64 | 979 | 1043 | 1053 | 502 | 533 | 534 | 472 | 495 | 489 | 30 | 38 | 45 | 477 | 511 | 519 |
| 65 više | 972 | 995 | 1031 | 57 | 52 | 55 | 57 | 52 | 54 | . | . | . | 915 | 942 | 976 |
| 15-64 | 2736 | 2757 | 2746 | 1708 | 1695 | 1669 | 1548 | 1489 | 1438 | 160 | 206 | 232 | 1028 | 1063 | 1077 |

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr

Tablica 1. pokazuje da je aktivno stanovništvo od 2009. do 2011. godine smanjeno za 41. 000 ljudi. Prosječno svake godine imamo oko 20.000 manje aktivnog stanovništva. Vidljivo je da

¹¹Bejaković, P.: Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa, Institut za javne financije, Zagreb, vol. 27, br. 4, 2003., str. 659

raste broj radnog sposobnog stanovništva, ali se smanjuje broj zaposlenih odnosno povećava se broj nezaposlenih. Broj nezaposlenih dramatično raste u dobi od 25 do 49 godine. Iako se uključenost mladih u visoko obrazovanje povećava, činjenica je i da kada dođe do pada potražnje za radnom snagom, mlada osoba bez radnog iskustva nije prvi izbor poslodavaca. Tako je i broj nezaposlenih te kritične skupine također u najvećem porastu. Ukupno niska stopa zaposlenosti ukazuje na nisku dostupnost posla što govori o slaboj iskoristivosti gospodarskih potencijala.

Tablica 2. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti od VI. 2013. do XII. 2014.

u tis.

| | VI.-IX. 2013. | X-XII. 2013. | I-III. 2014. | IV.-VI. 2014. | VII.-IX. 2014. | X.-XII. 2014. |
|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Radno sposobno stanovništvo | 3622 | 3619 | 3617 | 3616 | 3614 | 3613 |
| Aktivno stanovništvo | 1869 | 1851 | 1856 | 1878 | 1939 | 1899 |
| Zaposleni | 1557 | 1525 | 1509 | 1567 | 1635 | 1552 |
| Nezaposleni | 312 | 326 | 347 | 311 | 304 | 347 |
| Neaktivno st. | 1753 | 1768 | 1762 | 1738 | 1675 | 1714 |

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr

Usporedba podataka o nezaposlenima dobivenih Anketom o radnoj snazi, u potpunosti usklađena s onom koju propisuje Statistički ured Europske unije (Eurostat), tablica 2., u Hrvatskoj je u prvom tromjesečju 2014. godine, od 4,3 milijuna stanovnika, bilo ukupno 3617000 radno sposobnih osoba starijih od 15 godina, zaposlenih je bilo 1,5 milijuna ili 41,7 posto, nezaposlenih 347 tisuće ili 9,8 posto, dok je neaktivnog stanovništva bilo 47,8 posto ili 1,76 milijuna stanovnika. Podaci do kraja 2014. godine nisu se značajno promijenili. I nakon ulaska Hrvatske u EU nastavlja se negativni trend, smanjio se broj radnog aktivnog stanovništva i broj zaposlenih, te se povećao broj nezaposlenih osoba. Prema podacima Eurostata za 2014. godinu Hrvatska je bila na trećem mjestu po nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji. Po ukupnoj nezaposlenosti ispred Hrvatske su se našle Grčka, koja ima stopu od 26,8 posto i Španjolska sa stopom od 25,1 posto. Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj u svibnju je bila 16,3 posto, a u svih 28 članica EU 10,3 posto.

3. PRISTUPANJE REPUBLIKE HRVATSKE EUROPSKOJ UNIJI

1. srpnja 2013. godine Republika Hrvatska postala je 28. punopravna članica Europske unije. Članstvo u Europskoj uniji oduvijek je bio prioritet i strateški cilj hrvatske vanjske politike, jer članstvo u uniji moglo bi imati pozitivan utjecaj na jačanje političke stabilnosti i sigurnosti, te gospodarski i socijalni napredak. Hrvatska je uspostavila odnose s Europskom unijom 1992. godine, na dan kada je većina preostalih zemalja članica priznala Hrvatsku kao neovisnu državu. Znači, već od svoje neovisnosti Hrvatska je težila biti dijelom europskih političkih, gospodarskih i sigurnosnih struktura. Nakon dugogodišnjeg putovanja, koje je započelo još ratifikacijom Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju 2001. u Hrvatskom saboru, koje se nastavilo 2002. kad je Hrvatski sabor donio Odluku o pristupanju Republike Hrvatske Europskoj uniji 9. prosinca 2011., na referendumu 22. siječnja 2012. Hrvatski su građani izabrali članstvo u EU. Hrvatska je dobila priliku da sjedne za europski stol i bude aktivan kreator politika EU-a.¹² Sam proces pristupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo EU-a bio je dugotrajan i zahtjevan, te su se dogodile brojne promjene u području socijalne politike i zapošljavanja, isto tako došlo je do jačanja tržišne ekonomije. Ulaskom u EU Hrvatska ima jednaku ravnopravnost, te mora poštivati zakone EU.

Dva osnovna načela na kojima je utemeljeno unutarnje tržište osiguravaju nepostojanje diskriminacije i različitog tretmana domaćih i stranih, odnosno uvezenih proizvoda, ali i obvezu uzajamnog priznavanja. Potonje načelo proizašlo je iz prakse Europskog suda pravde i usko je povezano s prethodno navedenim načelom. Tržišna sloboda kao temelj gospodarskog ustroja i razvoja poslužila je i kao temelj na kojem počiva unutarnje tržište Europske unije. Glavni motiv njegova osnivanja bilo je odvijanje slobodne trgovine, kretanja ljudi, dobara, kapitala te sloboda pružanja usluga među državama članicama. To su takozvane četiri tržišne slobode.¹³ Europska unija želi stvoriti zajedničko tržište rada koje će omogućiti slobodan protok radne snage i zapošljavanje u bilo kojoj državi članici. Sloboda kretanja radnika povezana je s nizom pitanja kao što su sloboda kretanja i boravka tijekom zaposlenja u drugoj državi članici, prava iz socijalne sigurnosti, uzajamno priznavanje kvalifikacija, građanska prava i državljanstvo EU.

¹² Puljiz V., Ravlić S., Visković V.: Hrvatska u Europskoj uniji: kako dalje?, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Zagreb, 2012., str.3.

¹³ Unutarnje tržište Europske unije i temeljne slobode, www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=14613 (20.03.2015.)

3.1. Slobodno kretanje radnika u Europskoj uniji

Slobodno kretanje radnika temeljno je načelo Ugovora sadržano u Članku 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije i razvijeno od strane sekundarnog zakonodavstva EU-a i sudske prakse Europskog suda. Građani EU-a imaju pravo na¹⁴:

- traženje posla u nekoj drugoj državi EU-a
- rad u toj državi bez potrebe za radnom dozvolom
- boravak u toj državi u navedene svrhe
- ostanak u toj državi čak i nakon završetka posla
- uživanje jednakog postupanja prema njima po pitanju pristupa zaposlenju, uvjeta rada i svih drugih socijalnih i poreznih prednosti.

Pod slobodom kretanja osoba podrazumijeva se da osoba koja potječe iz jedne države članice čiji je državljanin, ima pravo boravišta, rada i školovanja u drugoj državi članici. U praksi se najčešće odnosi na slobodu kretanja radnika, ali i na članove njihovih obitelji te osobe koje se školuju u državama članicama različitim od države iz koje potječu. U osnovi sloboda kretanja radne snage uključuje pravo zapošljavanja i prebivalište u svakoj od država članica, zabranu diskriminacije u zapošljavanju i u odabiru zvanja, puno ostvarenje svih prava iz rada i socijalne sigurnosti, pravo ostanka u državi posljednjeg zaposlenja te ostvarenje svih prava na području socijalne sigurnosti i socijalne zaštite. Koncept slobode kretanja radne snage je osmišljen za državljane država članica EU. Postoje dvije skupine ograničenja slobode kretanja radne snage. Prva se može provoditi samo na individualnoj osnovi, i to jedino pri zapošljavanju u državne službe te iz opravdanih razloga javnog reda i javnog zdravlja. Druga skupina ograničenja je kasnije uvedena i odnosi se na sve radnike iz određene države članice. Sastoji se od tzv. prijelaznih razdoblja, tijekom kojih od jedne ili više starih država članica EU nije priznata sloboda kretanja radnika iz nove države članice, ali samo u ograničenom vremenu. Formalna svrha prijelaznog razdoblja je zaštita tržišta rada starih država od velikog priljeva, u pravilu jeftinije, radne snage iz novih država, što bi moglo dovesti do poremećaja, uključujući i pad nadnica u određenim ekonomskim djelatnostima.

Sloboda kretanja radnika odnosi se upravo na slobodu kretanja na tržištu rada u svim zemljama članicama EU-a. Članice EU-15 strahovale su od proširenja EU-a u posljednjem desetljeću da bi slobodnim kretanjem ljudi moglo doći do većih imigracija iz novih članica, te

¹⁴ Europska komisija, <http://ec.europa.eu/> (20.03.2015.)

je 2001. godine EU uspostavila fleksibilan i restriktivan model "2+3+2". Riječ je o prijelaznim razdobljima koja se odnose na slobodu kretanja radnika iz novih članica u stare. Prijelaznim razdobljima ograničen je pristup tržištu rada, te može trajati ukupno 7 godina kako bi se na neki način zaštitile stare zemlje članice. Već nakon prve dvije godine zemlje članice mogu ukinuti ograničenja ili u slučaju ozbiljnih poremećaja na tržištu rada, nakon isteka pet godina članice EU-15 mogu produžiti prijelazno razdoblje na još 2 godine. Prema modelu "2+3+2" prve dvije godine zemlje primjenjuju nacionalne mjere ili mjere koje proizlaze iz bilateralnih sporazuma s pristupajućom zemljom.

Najveće proširenje ostvareno je 2004. godine. U Uniju je ušlo čak deset novih država. Članicama su postali: Cipar, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Mađarska, Malta, Poljska, Slovačka i Slovenija. Time se brojčano EU povećala na 25 država. 2007. godine pridružile su se Bugarska i Rumunjska, čime EU broji 27 država članica. Zadnje proširenje bilo je 2013. godine kada je Hrvatska postala punopravna članica Europske unije.

Irska i Švedska nisu iskoristile prijelazne aranžmane i prema svom nacionalnom pravu liberalizirale pristup tržištu rada državljanima novih članica (2004.-2007.). Prilikom proširenja na države srednje i istočne Europe (2004.-2007.) restriktivan imigracijski režim primjenjivale su: Belgija, Finska, Njemačka, Grčka, Francuska, Luksemburg, Španjolska, što znači da se radnici iz novih članica tretiraju kao i radnici iz trećih zemalja, odnosno, potrebna je radna dozvola koju se može dobiti samo ako državljani određene zemlje ne mogu popuniti određeno radno mjesto. Restriktivan imigracijski režim uz propisane kvote za radnike iz novih članica primjenjivale su Austrija, Italija, Nizozemska, Portugal i Velika Britanija omogućile su slobodan pristup na tržište rada, ali s ograničenim pravima, dok je Švedska primijenila u potpunosti slobodan pristup.¹⁵

Više od dva milijuna radnika otišlo je iz nove u stare države članice, najviše u Veliku Britaniju i Irsku. U Litvu, Poljsku, Rumunjsku i Bugarsku došlo je do snažnog emigracijskog vala prema Zapadu, dok su Mađarska, Slovenija i Češka Republika bilježile relativno slab interes svojih građana za korištenje ove slobode. Iz navedenog primjećujemo da sloboda kretanja radnika nije isto utjecala na nove države članice EU-a.

¹⁵ Kersan-Škabić, I.: Ekonomija Europske Unije, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula, 2012., 294. str.

Prema podacima Eurostata (2012.) unutar EU-a imigriralo je najviše Rumunja, te podaci pokazuju da je oko 2,5% radno sposobnog stanovništva napustilo zemlju. U razdoblju prije krize postojao je pozitivan ekonomski učinak slobodnog kretanja radnika u EU kao cjelini, od 2004. do 2007. otvoreno je više od 12 milijuna novih radnih mjesta, a u prethodnom razdoblju taj se broj kretao oko dva milijuna. U novim državama članicama je nakon ulaska u EU došlo do znatnog smanjivanja nezaposlenosti te do ekonomskog rasta koji je dijelom bio potpomognut novčanim doznakama što su ih radnici na radu u inozemstvu slali kući. Procjenjuje se da u 2010. godini poljski građani u domovinu odaslali blizu četiri milijarde eura.

Ekonomska se kriza odrazila i na kretanje radnika unutar EU. Podaci za Veliku Britaniju, koja je bila primorana devalvirati svoju valutu, govore da je oko polovica emigranata iz novih država članica u međuvremenu napustila zemlju i kako je intenzitet novih dolazaka bitno smanjen. Ipak, nisu se svi "poljski vodoinstalateri" vratili kući, već su mnogi Britaniju zamijenili nekom drugom državom članicom, prije svega Njemačkom koja se relativno vješto nosi s krizom te koja je po isteku sedmogodišnjeg tranzicijskog razdoblja u svibnju 2011. morala otvoriti svoje tržište rada za građane država koje su u EU ušle 2004. godine.¹⁶

3.2. Mobilnost ljudi u Hrvatskoj

Sve je veći broj ljudi koji odlaze iz Hrvatske zbog velike nezaposlenosti, gospodarske krize, ali i nesposobnosti Vlade u zaustavljanju negativnih trendova. Nema točnih podataka koliko je ljudi iselilo iz Hrvatske u prošloj godini, jer iseljenici ne prijavljuju odlazak u inozemstvo ili barem ne odmah. Većinom dok nisu sigurni da će ostati u inozemstvo ili dok ne pronađu stalni posao ne pokreću prijavu o odlasku u inozemstvo i ostale administrativne procedure koje moraju, te iz tog razloga teško je dati točan broj iseljenika zbog nedostatka pouzdanih podataka. Istraživanja o unutarnjoj i vanjskoj migraciji stanovništva Republike Hrvatske provode se na temelju podataka koji se prikupljaju u Ministarstvu unutarnjih poslova. Zakonska obveza prijave i odjave prebivališta temelji se na Zakonu o prebivalištu.

¹⁶ Sve što ste htjeli znati o ulasku Hrvatske u EU, <http://www.eef.hr/wp-content/uploads/2013/12/EUcionica-publikacija-pdf.pdf> (21.03.2015.)

Zakonom o strancima propisuju se uvjeti ulaska, kretanja i boravka te rad stranaca u Republici Hrvatskoj.¹⁷

S prvim danom hrvatskog članstva u EU-u, pravo na prijelazna ograničenja za zapošljavanje hrvatskih radnika uvelo je 13 država: Grčka, Francuska, Njemačka, Nizozemska, Cipar, Austrija, Velika Britanija, Slovenija, Belgija, Španjolska, Luksemburg, Italija i Malta. Ograničenja nisu uveli Portugal, Poljska, Švedska, Rumunjska, Mađarska, Irska, Slovačka, Češka, Danska, Finska, Estonija, Litva i Latvija. 1. srpnja 2015. godine navršene su dvije godine hrvatskog članstva u EU, te su neke zemlje ukinule ograničenja za zapošljavanje hrvatskih radnika po modelu 2+3+2. Analiza Europske komisije pokazuje da ukidanje ograničenja ne dovodi do masovnog odlaska naših građana na rad u te države, dok s druge strane zadržavanje ograničenja ne sprječava povećanje tog broja. Analizirajući stanje u Hrvatskoj i ankete koje su dostupne o spremnosti Hrvata za odlazak u druge države EU, navodi procjene da bi između 2013. i 2019. godine iz Hrvatske moglo otići 166.000 osoba u slučaju zadržavanja ograničenja i do 217.000 u slučaju njihova ukidanja. Dakle, za veličinu EU tržišta rada to bi bila zanemariva razlika.

Države članice koje su 1.7.2015. ukinule ograničenje zapošljavanja za hrvatske državljane su: Belgija, Cipar, Francuska, Grčka, Italija, Luksemburg, Njemačka i Španjolska. Države članice koje produžavaju ograničenje zapošljavanja za hrvatske državljane od 1.7.2015. – 1.7.2018.: Austrija, Malta, Nizozemska, Slovenija, Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske.

Hrvatski radnici dobivaju priliku da kao i ostali državljani EU slobodno odabiru mjesto za rad i život što je i bio jedan od ciljeva ulaska u EU. Jednako tako i priliku za zaposlenje na poslovima s višim plaćama, boljim radnim uvjetima, a za nezaposlene, naročito one dugotrajne, da uopće rade. Nastavit će se trend odlaska mladih i stručnih radnika koji već sada nedostaju na hrvatskom tržištu rada. Osim stručnjaka i kvalificiranih radnika pojavit će se i problem nedostatka radnika nižih kvalifikacija posebno u nekim radno intenzivnim gospodarskim granama, te je izvjesno da će Hrvatska vrlo brzo kako zbog tih razloga tako i zbog krajnje pesimistične demografske situacije morati osmisliti učinkovitu imigracijsku politiku, čiji će sastavni dio biti i politika zadržavanja ljudi. Trend iseljavanja hrvatskog

¹⁷ Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (20.03.2015.)

stanovništva upućuje na alarmantnu situaciju i potrebu suočavanja s pravom istinom o stvarnom stanju našega gospodarstva, njegovoj konkurentnosti, ali i funkcioniranju svih društvenih sustava.¹⁸

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku već u 2013. vidljiv je značajan rast iseljenika u odnosu na ranije godine i to za preko 18 posto. Iz tablice 3. vidljivo je da se 2013. godine iz Hrvatske odselilo 15.262 osobe, dok je 2012. i 2011. taj broj bio ispod 13.000, a još ranijih 2010. i 2009. ispod 10.000 iseljenih. Do 2008. bilježen je pozitivan migracijski saldo, i u Hrvatsku doseljavalo više ljudi nego ih je odlazilo u inozemstvo. U 2004. rezultat bio u plusu za 11.571 osobu, a dolaskom gospodarske krize u 2009. bilježi se minus od 1.472 osobe. To nam ukazuje na činjenicu da se mobilnost građana Hrvatske u inozemstvo povećava.

Tablica 3. Vanjska migracija stanovništva Republike Hrvatske

| | Doseljeni iz inozemstva | Odseljeni u inozemstvo | Migracijski saldo |
|-------|-------------------------|------------------------|-------------------|
| 2004. | 18 383 | 6 812 | 11 571 |
| 2005. | 14 230 | 6 012 | 8 218 |
| 2006. | 14 978 | 7 692 | 7 286 |
| 2007. | 14 622 | 9 002 | 5 620 |
| 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 |

Izvor: Izrada autora prema: www.dzs.hr

Rast iseljavanja i pad doseljavanja koje pokazuju podaci Državnog zavoda za statistiku najava su odlaska velikoga broja ljudi iz Hrvatske od ulaska u Europsku uniju. Od travnja 2014. godine u Hrvatskoj istovremeno pada nezaposlenost i zaposlenost. Takav trend je nelogičan, jer kada pada zaposlenost obično raste broj prijavljenih na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i obrnuto. Istovremeno smanjenje broja radnika i prijavljenih na burzi te nestanak velikog broja ljudi iz svijeta aktivnosti obično ukazuje na sve veće iseljavanje radno

¹⁸Indeks, <http://www.index.hr/vijesti/clanak/sluzbeno-potvrdjeno-od-1-srpnja-hrvatima-je-otvoreno-njemacko-trziste-rada/826003.aspx> (02.07.2015.)

aktivnog stanovništva iz Hrvatske. U 2012. i 2013. iz Hrvatske se odselilo gotovo 30.000 ljudi, a prema podacima s Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2014., zbog pristupanja Europskoj uniji, Hrvatska je izgubila oko 60.000 radno sposobnih osoba.

Nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju useljavanje hrvatskih državljana u Njemačku gotovo se udvostručilo. Prema statističkim podacima za 2013. iz redovitog godišnjeg Migracijskog izvješća njemačke vlade, broj useljenih hrvatskih državljana se 2012. s 12.944 povećalo 2013. na 25.200 osoba. Za stupanje u radni odnos u Njemačkoj vlasnicima hrvatskih putovnica trebala je radna dozvola, jedino osobe s akademskim obrazovanjem, sezonski radnici za zaposlenje do šest mjeseci te pripravnici mogli su stupiti u radni odnos bez radne dozvole.

Njemačka je 1. srpnja 2015. ukinula sva ograničenja pristupu njemačkom tržištu rada za hrvatske državljane, a hrvatske tvrtke isto tako mogu bez ograničenja slati svoje radnike na rad u Njemačku. Ukidanjem ograničenja njemačko je tržište rada otvoreno i za posljednju kategoriju radnika, onih bez stručne naobrazbe. Oni koje se odluče za preseljenje većinom su samci ili mlađi ljudi u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici bez djece, te visokoobrazovana populacija.

4. TRŽIŠTE RADA

Tržište rada označava ponudu i potražnju radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurencija u traženju posla i na samom poslu.¹⁹ Uspostavlja se ako su zadovoljeni uvjeti slobodnog kretanja robe, kapitala i rada, a može biti na lokalnoj, nacionalnoj i svjetskoj razini. Hrvatsko gospodarstvo obilježava visoku nezaposlenost, te sporu dinamiku otvaranja novih radnih mjesta zbog više čimbenika, uključujući i nefleksibilno tržište rada.

Kapitalizam je stvorio uvjete oslobađanja većeg broja radnika za potrebe svog vlastitog razvoja i stoga, same uvjete za postojanje tržišta rada. Industrijska revolucija, koju karakterizira mehanizacija radnih procesa stvorila je svojevrsno natjecanje između radnika i strojeva. Od sredine 18. stoljeća pa do danas, tržište rada prolazi kroz razne promjene koje utječu na stanja ponude i potražnje na tom tržištu, odnosno na različite razine zaposlenosti, zapošljavanja i nezaposlenosti.²⁰ Hrvatsko tržište rada je pod utjecajem procesa globalizacije i razvojne pozicije hrvatske ekonomije na svjetskom tržištu, dugoročnih demografskih trendova, razvojno gospodarskih procesa koji su 90-ih reducirali potražnju za radnom snagom. Da bi se bolje shvatilo kako funkcionira tržište rada u Republici Hrvatskoj potrebno je objasniti u teoriji ekonomsku analizu bitnih komponenti tržišta rada.

4.1. Ponuda rada

Ponudu rada može se definirati kao izbor funkciju izbora pojedinca između različitih profesija pri čemu visina nadnice nije uvijek jedini kriteriji po kojem se formira ponuda.²¹ Simboliziraju je zaposlenici koji nastoje prodati svoje radno vrijeme. Na strani ponude postoji konkurencija među osobama istog zanimanja koji se natječu svojim znanjem, sposobnostima, intenzitetu i kvalitetom obavljenog rada. Kod analize ponude rada bitno je reći da tržišna ponuda rada sastoji se od mnogo individualnih ponuda rada. Tako svaki pojedinac odlučuje koliko sati dnevno je spreman raditi i za koju nadnicu. Najčešće je standardno vrijeme od 8 sati dnevno, 5 dana u tjednu, tj. 40 radnih sati tjedno. Međutim, razvojem tehnologije otvorila

¹⁹ Grbac, B.: Marketinške paradigme, EFRI, 2010.

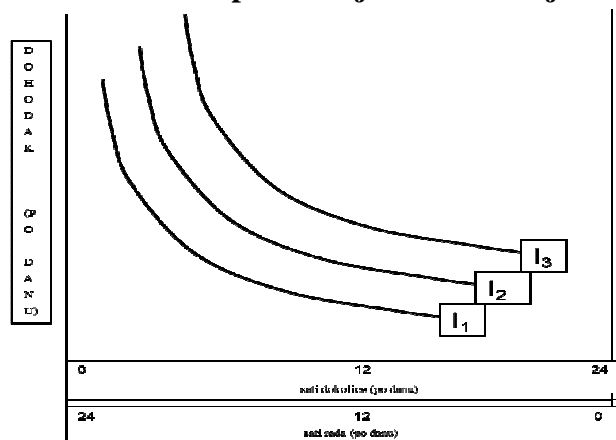
²⁰ Bušelić, M.: Tržište rada: teorijski pristup, FET Dr. Mijo Mirković, Pula, 2014., str. 10.

²¹ Družić, I.; Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva, Politička kultura, Zagreb, 2004., str.99.

se mogućnost fleksibilnog radnog vremena i rada od kuće. Korištenjem mobitela, laptopa i Interneta radnik nije nužno fizički vezan za ured i rad “od osam do četiri“, što može dovesti do smanjenja troškova bilo radnika bilo poslodavca jer se do ureda više ne mora putovati automobilom ili javnim prijevozom. Isto tako radom kod kuće otvara se mogućnost dodatne zarade, gdje se uz posao u punom radnom vremenu radi još jedan posao u skraćenom ili na pola radnog vremena. Rad je prisila samog radnika da radi kako bi si u konačnici priuštio zadovoljstvo bilo dokolice ili potrošnje. Pojedinac je suočen sa problemom kako optimalno raspodijeliti vrijeme, odnosno kako ukupno raspoloživo vrijeme raspodijeliti između proizvodnih i neproizvodnih aktivnosti.

Grafički prikaz individualne ponude rada temelji se na krivulji indiferencije i budžetskom pravcu. Radnik je suočen slobodnim vremenom i vremenom rada, te sam odlučuje želi li raditi i koliko želi raditi. Zadovoljstvo ili korisnost koje potrošač može uživati direktno je ovisno o visini njegovog raspoloživog dohotka. Mapa krivulja indiferencije prikazuje preferencije pojedinca koje su dane u krivuljama indiferencije.

Grafikon 3. Mapa krivulja indiferencije



Izvor: Izrada autora prema McConnell, Brue, 1994.

Na slici prikazana je mapa krivulja indiferencije koja predstavlja niz krivulja indiferencija koje se ne sijeku budući da svaka od njih predstavlja drugu razinu ukupne korisnosti. Na apscisi je neravno vrijeme tijekom radnog dana, a na ordinati visina dohotka. Krivulja indiferencije pokazuje različite kombinacije realnog dohotka i vremena dokolice koje za pojedince donose iste razine koristi. Krivulja I_1 prikazuje kako će se radnik odricati svog slobodnog vremena ukoliko ono bude nadomješteno većim dohotkom. Krivulje I_2 i I_3 pokazuju situaciju kada kućanstvo može povećati i dohodak i dokolicu tijekom jednog

dana.²² Budući da je pojedinac skloniji većoj ukupnoj korisnosti, krivulje indiferencije koje su udaljenije od ishodišta koordinatnog sustava bit će superiorne u odnosu na one niže čija je udaljenost od ishodišta koordinatnog sustava manja, što je prikazano na grafu 3.

Funkcija ponude radne snage može se definirati kao funkcija više varijabli.²³

- cijena
- promjene u cijeni rada na ostalim tržištima
- vrijeme kvalifikacije
- očekivanja
- preferencije.

Razlog zašto se nudi radna snaga na određenom tržištu rada je visina ponuđene plaće koja predstavlja temelj egzistencije za radnika. Druga tržišta su alternativna tržišta na kojima postoji potražnja za istom stručnom kvalifikacijom, npr. strojarskog tehničara može tražiti brodogradnja ili automobilska industrija. Vrijeme kvalifikacije pri izboru za pojedino zanimanje ima važnu ulogu, jer pojedinac stavlja u omjer vrijeme potrebno za ostvarenje određene profesije i koristi koje očekuje. Formiranje ponude je rezultat dugoročnog ulaganja. Kako se tehnološki razvitak dinamizira neslućenom brzinom, neizvjesnost je u stalnom porastu, pa se sve veća pozornost pridaje očekivanjima. Veliku ulogu imaju i preferencije koje determiniraju relativno značenje drugih faktora u određivanju količine ponuđenog rada.

Svi ovi elementi determiniraju ponudu radne snage:

$$q_l^s = S(w_1, w_2, w_3, \dots, w_{l-1}, O, Z),$$

pri čemu je q =količina, s =ponuda, l =rad, w_1 =cijena rada određene profesije, w_1, w_2, \dots, w_{l-1} =cijena rada u ostalim alternativnim profesijama, O =vrijeme kvalifikacije, Z =ostali faktori(očekivanja).²⁴

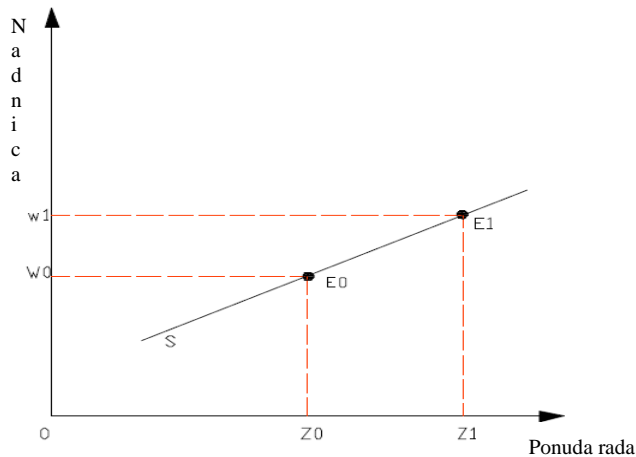
Grafički funkciju ponude može se prikazati kao odnos cijene i količine ponude. Krivulja ponude rada na tržištu dobiva se vodoravnim zbrajanjem svih pojedinačnih krivulja ponude rada. Ona je pozitivnog nagiba u cijelosti te je nagnuta pozitivno zbog toga što će za veće nadnice i više ljudi htjeti raditi.

²² Družić, I.: op. cit., str. 101

²³ Ibid., str. 101-102.

²⁴ Ibid., str. 102-103.

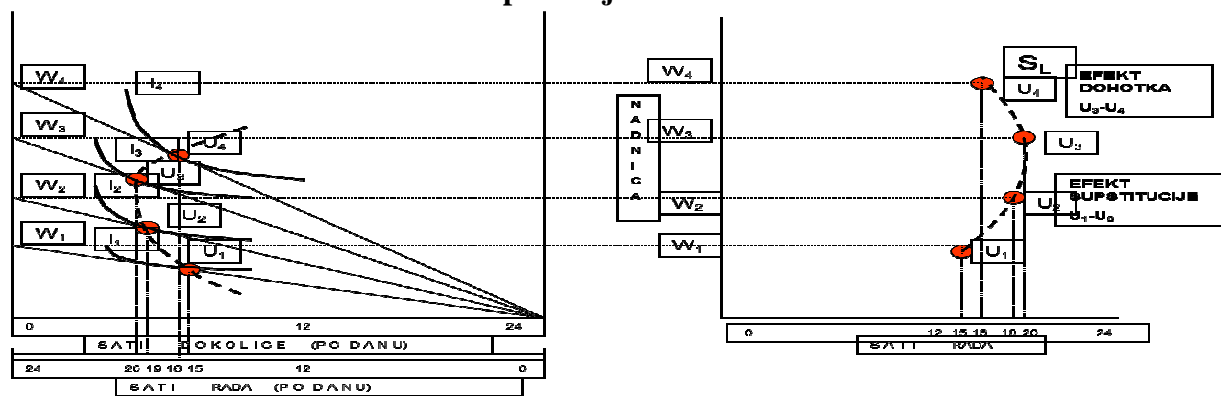
Grafikon 4. Ponuda rada



Izvor: Izrada autora prema Družić, I.: Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva, 2004.

Glavni strukturni elementi ponude rada su radni sati, efekt supstitucije, participacija radne snage, imigracije.²⁵ Više odrađenih sati znači i veće nadnice, ali i smanjenje slobodnog vremena, te dolazi do efekta supstitucije i efekta dohotka koji utječu na promjenu razine nadnice. Svaki pojedinac ima svoju krivulju ponude rada, a kakav će biti njen oblik i točka savijanja ovisi od efekta dohotka i efekta supstitucije, odnosno od izbora optimalnih točaka određenih krivuljom indiferencije i linijom budžetskog ograničenja.²⁶ Ponuda rada predstavlja izbor između dohotka i dokolice.

Grafikon 5. Efekt dohotka i efekt supstitucije



Izvor: Izrada autora prema McConnell, Brue, 1994.

Krivulja ponude rada je savijena unatrag zbog dva efekta, zbog efekta dohotka, jer s višom nadnicom i dohotkom može se kupiti više dobara i usluga te tada se želi i više vremena za

²⁵ Bušelić, M.: op. cit., str. 20.

²⁶ Burda, M., Wyplosz, C., Macroeconomics, Oxford University Press, Inc. 1997., str. 139.

dokolicu, to će povećanje dohotka potaknuti radnike da nude manje rada kako bi imali više slobodnog vremena, kako je prikazano u gornjem grafu. Drugi razlog može biti zbog efekta supstitucije, s porastom nadnice, naknade po sati rada raste ponuda rada i dodatni rad zamjenjuje dokolicu jer se svaki dodatni sat rada više plaća. Povećanje stope nadnice povećava cijenu dokolice, te viša cijena dokolice navodi pojedinca da radi više sati. Ako je efekt supstitucije jači od efekta dohotka pojedinci izabiru više sati rada kada nadnica raste te krivulja ponude rada ima pozitivan nagib, kao što je prikazano u grafu, točka U1 pomaknut će se na U2, ako efekt dohotka veći od efekta supstitucije krivulja ponude rada se savija iz U3 na U4, odnosno ima negativan nagib krivulje ponude rada. Izbor pojedinca o broju rada i dokolice ovisi od toga koji je efekt jači, te ovisi od osobe do osobe.

Svako kućanstvo može odlučiti hoće li svi članovi izaći na tržište rada. Različite kombinacije mogu se desiti, npr. prekovremeni rad svih ili nekih članova, prihvaćanje rada na "crno" ili zapošljavanje na povremeni ili privremeni rad. Prema Beckerovom modelu svaki član kućanstva bira aktivnost na temelju komparativnih prednosti, odnosno aktivnost koja mu donosi najviše koristi. U novo vrijeme sve je veći udjel žena na tržištu rada, zbog promjena stavova prema ženama, porastu obrazovanosti žena, niskog dohotka u kućanstvu, niske stope fertiliteta, visoke stope divorcijaliteta, veće proizvodnosti u kućanstvu.

Visoka stopa nezaposlenosti, višak ponude nad potražnjom u Hrvatskoj nije posljedica kratkoročne neravnoteže, već upućuje na dugoročnu neravnotežu s negativnom dinamikom. Negativna je tendencija i dalje prisutna bez obzira što demografski i migracijski činitelji kontinuirano smanjuju pritisak na tržište rada u Hrvatskoj i trebali bi rezultirati smanjenjem stope nezaposlenosti. Kako bi se potaknula ekspanzija uslužnog sektora potrebno je provesti reindustrijalizaciju hrvatskoga gospodarstva, što bi srednjoročno trebalo rezultirati pozitivnim kretanjima na hrvatskome tržištu rada.

4.2. Potražnja za radom

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

potražnji za proizvodom ili uslugom u čijoj proizvodnji sudjeluje.²⁷ Potražnja za nekom vrstom rada bit će viša ukoliko je proizvodnost te vrste rada visoka te ukoliko proizvod koji se dobije ovim radom na tržištu postiže višu cijenu.

Postoje brojni faktori koji determiniraju potražnju za radom, te kao značajni mogu se izdvojiti nadnica, promjena tehnologije, promjene u cijeni ostalih faktora, očekivanja te preferencije poslodavca.²⁸

Cijena radne snage kao temeljni element koji određuje količinu potražnje budući da će poslodavci zaposliti više radnika ako je cijena radnog sata niža, odnosno ako je cijena radnog sata viša biti će manje potražnje za radom, što dovodi porasta nezaposlenosti ili sporijeg zapošljavanja, pri nepromijenjenim ostalim uvjetima.²⁹

Promjena tehnologije može utjecati na potražnju. Nove tehnologije najčešće rezultiraju padom potražnje za radom u postojećoj proizvodnji, ali mogu utjecati i na kreiranje dodatne potražnje nekih novih zanimanja. Procesi automatizacije, robotizacije, implementacije umjetne inteligencije u upravljanje proizvodnjom itd., istiskuju živi rad iz neposredne ekonomske aktivnosti.

Promjene u cijeni ostalih faktora, način na koji će ostali faktori utjecati na cijenu rada ovisi o njihovom odnosu u kojem oni mogu biti supstituti (faktori koji se mogu upotrijebiti umjesto drugih faktora), npr. automatska glodalica može zamijeniti četiri kvalificirana tokara, glodača. Ili komplementi je faktor koji se upotrebljava zajedno s drugim faktorom, npr. svaki teretni kamion zahtijeva kvalificiranog vozača kamiona, rast potražnje za teretnim kamionima povećati će se potražnja za vozačima kamiona.

Očekivanja kao kategorija kojom se nastoji diskontirati budućnost. Potražnja za radom ne ovisi samo o trenutnim potrebama poslodavca, već o njihovim predviđanjima budućih kretanja. Ako poslodavac očekuje dugotrajan rast potražnje za proizvodom, zaposlit će novu radnu snagu. Isto tako, ako poslodavac očekuje da će se provesti snažna državna regulacija, tada će smanjiti svoja očekivanja i utjecat na pad potražnje za radom.

²⁷ Pavić, I., Benić Đ., Hashi I.: Mikroekonomija, Sveučilište u Splitu, Split 2006., str. 451.

²⁸ Družić, I.: Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva, Politička kultura, Zagreb, 2004., str.91.

²⁹ Greenberg, D.M., Participation in Public Employment Programs, Palmer, J.L. eds., Creating Jobs-Public Employment Programs and Wage Subsidies, The Brookings Institute, USA, 1978., str. 323.

Preferencije ili ukus poslodavaca determiniraju relativno značenje drugih faktora (cijene, tehnologije...) u određivanju količine rada koju će oni potraživati. Ne radi se samo o utjecaju preferencija na količinu nego i na dob zaposlenih, jer poslodavci teže zapošljavaju mlade obrazovane osobe bez iskustva, jer preferiraju iskusniju radnu snagu.³⁰

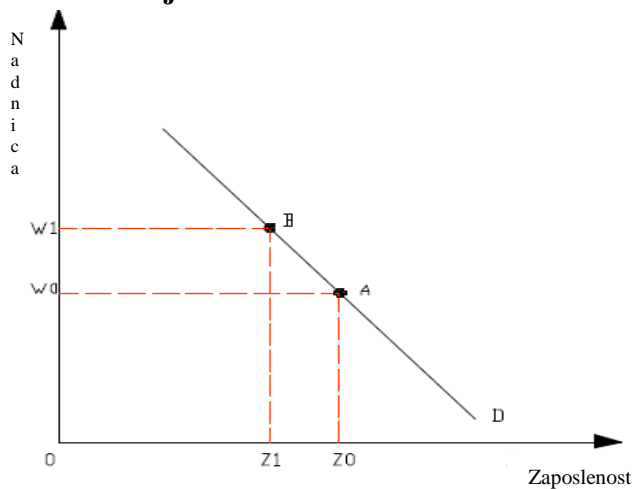
Svi ovi čimbenici čine funkciju potražnje za radnom snagom:

$$q_l^d = D(w, p_1, p_2, \dots, p_{l-t}, T, Z),$$

gdje su q =količina, d =potražnje, l =rad, w =cijena rada, $p_1 \dots p_{l-1}$ =cijene ostalih faktora, T =tehnologija, Z =ostali faktori (očekivanja i sl.), D =preferencije.³¹ Funkcija potražnje za radom prikazuje nam koliki broj radnika poslodavac želi zaposliti, odnosno pokazuje koliko količina potražnje ovisi o cijeni rada.

Grafički prikaz krivulje potražnje za radom poduzeća (bilo u savršenoj ili nesavršenoj konkurenciji) opada s lijeva prema desno zbog toga što zapošljavanjem više jedinica rada opada granična fizička proizvodnost.³² Na slijedećem grafu prikazana je potražnja za radom.

Grafikon 6. Potražnja za radom



Izvor: Izrada autora prema Družić, I.: Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva, 2004.

Na potražnju za radom utječu dva efekta. Prvi se zove output efekt koje se javlja u kratkom roku. Taj efekt se manifestira time da poduzeće u želji da maksimizira svoj profit povećanjem outputa poveća broj zaposlenih radnika te snizi nadnice. Drugi se zove efekt supstitucije i javlja se u dugom roku. Manifestira se time da u dugom roku zbog smanjenja visine nadnice

³⁰ Družić, I.: op.cit., str. 91-92.

³¹ Ibid., str.93.

³² Pavić I., Benić Đ., Hashi I: Mikroekonomija, Sveučilište u Splitu, Split 2006., str. 451.

dio kapitala supstituira, odnosno zamijeni radom koji je sada jeftiniji. To znači da je krivulja potražnje za radom u dugom roku elastičnija od krivulje potražnje za radom u kratkom roku.³³ Ukoliko poduzeća koja potražuju rad posluju na tržištu savršene konkurencije, krivulja potražnje za radom ne može se dobiti jednostavnim zbrajanjem krivulja potražnje za radom svih poduzeća koja djeluju na tržištu, jer je stvarna tržišna potražnja za radom manje elastična od krivulje koja bi se dobila tim putem.

Razlog velike stope nezaposlenosti u Hrvatskoj je velika ponuda ljudi a mala potražnja te nekompetentnost i nemobilnost radne snage. Potrebno je analitički sagledati koja bi se radna mjesta mogla pojaviti u budućnosti, te pripremit se za ta zanimanja, kako ne bi postojao nesklad u strukturi ponude i potražnje. Drugi nesklad je da postoji dovoljan broj ljudi, ali njihove kompetencije ne odgovaraju radnim mjestima ili postoji prostorna neusklađenost i otpor mobilnosti. Povećana nezaposlenost među mladima i sve veći odljev mozgova je zbog toga što u Hrvatskoj poslodavci traže diplomirane ljude s par godina iskustva za većinu radnih mjesta.

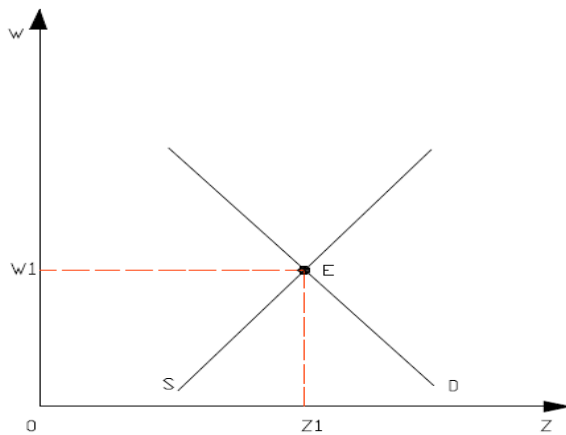
4.3. Ravnoteža ponude i potražnje na tržištu rada

Ponuda rada i potražnje za radom imaju neke specifične karakteristike uspoređujući ih s potražnjom i ponudom drugih inputa. Glavna specifičnost je ta da se radi o tržištu ljudske radne snage. Na tržište rada neke države utječe i trenutno stanje u gospodarstvu, tj. ako je gospodarstvo u fazi rasta, potražnja za radom bit će veća i obrnuto, ako je u fazi recesije potražnja za radom bit će manja. Susretom ponude i potražnje tržište počinje stvarno funkcionirati.

Na potpunom tržištu rada ravnoteža se postiže u točki u kojoj se sijeku ponuda rada i potražnja za radom. To se može prikazati grafički na sljedeći način.

³³ Ibid, str. 453.

Grafikon 7. Ravnoteža na tržištu rada



Izvor: Benić, Đ, Osnove ekonomije, Školska knjiga, Zagreb, 2001., str. 288.

Točka w_1 predstavlja ravnotežnu nadnicu, i ako bi nadnica bila viša to bi značilo da na tržištu rada postoji višak ponude, te bi ona pala na ravnotežnu visinu. S druge strane, da je ona niža to bi značilo da postoji višak potražnje za radom pa bi nadnica narasla na ravnotežnu visinu. To znači, razine Z_1 i w_1 su jedina moguća kombinacija ravnoteže količine i cijene rada pri kojoj nema viška ili nestašice rada (tržište se “čisti”).³⁴ U točki E je količina potražnje jednaka količini ponude ili preciznije samo jedna cijena rada w_1 , pri kojoj je količina ponude rada jednaka količini potražnje rada, odnosno postoji samo jedna ravnotežna veličina zaposlenosti Z_1 .

Postoji nekoliko slučajeva kako odrediti ravnotežu na tržištu rada, tj. to ovisi o uvjetima koji postoje na konkretnom tržištu. U slučaju potpuno konkretnog tržišta rada (mnogo poslodavaca i mnogo radnika), poslodavac će zaposliti više radnika nego što bi ih zaposlio da je monopolist u prodaji svojih proizvoda. No, i jedno i drugo poduzeće će zapošljavati za istu visinu nadnice, što nije slučaj kada postoji monopson na tržištu rada. U tom slučaju postoji dominantan poslodavac i mnogo radnika. Monopsonist tako plaća nižu nadnicu i zapošljava manje radnika nego poduzeće na konkurentnom tržištu rada.³⁵

³⁴ Benić, Đ.: Osnove ekonomije, školska knjiga, Zagreb, 2001. str.288.

³⁵ Ibid. str. 270.

4.4. Diskriminacija na tržištu rada

Na tržištu rada pojavljuju se različiti oblici diskriminacije, tako da se prema diskriminiranim osobama vrše oblici fizičkog ili psihičkog nasilja. U Republici Hrvatskoj postoji Zakon o suzbijanju diskriminacije, kojeg je donio Sabor, a proglasio Predsjednik, te je na snazi od 01. siječnja 2009. godine. Njime je uređena zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenje, obrazovanja, društvenog položaja.... Diskriminacija se može očitovati i pri samom zapošljavanju kada poslodavac npr. pita ženu da li i koliko planira imati djece, kaže osobi da ne želi zaposliti radi podrijetla ili boje kože i slično. Unatoč zakonu koji je na snazi, takve stvari se nažalost dešavaju.

Osim prema spolu, česta je diskriminacija prema dobi, iako je takvu diskriminaciju teško dokazati zbog toga što kandidati sami zaključuju da su odbijeni zbog svoje dobi, a nemaju uvid u životopise drugih prijavljenih, pa tako ne mogu usporediti svoje obrazovanje i sposobnosti s drugima. Osobe koje su već zaposlene može im se dogoditi diskriminacija, tako da unatoč jednakim sposobnostima, obrazovanju i iskustvu primaju niže plaće, nemaju mogućnost napredovanja... Socijalna isključenost uglavnom se dovodi u vezu s pojmovima siromaštva, nezaposlenosti i nejednakosti, odnosno diskriminacije, pa se tako tiče i pitanja ostvarivanja ljudskih prava.

Prema strategiji Europa 2020, na razini Europske unije, Komisija radi na osmišljavanju i provedbi programa promicanja socijalnih inovacija za najranjivije, prvenstveno stvaranjem inovativnih mogućnosti edukacije, osposobljavanja i zapošljavanja za zapostavljene zajednice te u borbi protiv diskriminacije, primjerice, osobe s invaliditetom.³⁶

Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj, 2014.–2020., temeljni je dokument koji omogućuje sustavan i zajednički pristup svih relevantnih dionika u rješavanju problema siromaštva i socijalne isključenosti, uz osiguravanje minimalnog standarda najugroženijem dijelu društva, te sprječavanje novih pojava socijalne isključenosti. U Strategiji borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj određeni su pojmovi socijalne isključenosti, navedeni su načini zaštite od diskriminacije i definirane su najranjivije skupine te koji glavni ciljevi. Dokument zastupa

³⁶ Europa 2020., http://www.mobilnost.hr/prilozi/05_1300804774_Europa_2020.pdf (28.04.2015.)

aktualnu europsku i međunarodnu politiku i sadrži poveznice s europskim i međunarodnim dokumentima ovoga karaktera te planira korištenje europskih i međunarodnih fondova za realizaciju dijela predviđenih strateških aktivnosti.³⁷

Ciljevi Strategije su uglavnom preuzeti iz dokumenata Europske Unije (ponajprije iz Europske strategije za pametan, održiv i uključiv rast – Europa 2020.) i UN-a (Milenijski ciljevi razvoja). Opći cilj projekta je pridonijeti razvoju i provedbi nacionalne politike suzbijanja diskriminacije na tržištu rada temeljene na spolu, dobi, invaliditetu, religijskoj i etničkoj pripadnosti.

Poseban naglasak je na zapošljavanju osoba s invaliditetom putem aktivnog sudjelovanja u razvoju učinkovitog sustava profesionalne rehabilitacije i održivog uključivanja osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada. Ovaj posebni cilj provodi Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, osnovan 2014. godine (NN 157/2013), te primjenjuje se od 01. siječnja 2015. Za uspješno ostvarenje toga cilja potrebno je koordinirano djelovanje svih dijelova društva, različitih sustava i institucija te udruga i pojedinaca koji djeluju na tržištu rada.³⁸

Kako bi se suzbila diskriminacija, potrebno je podizati razine svijesti građana o diskriminaciji te potrebi njenog suzbijanja i podučavanje ključnih sudionika na ovom području. Potrebno je i sustavno djelovanje na vrijednosni sustav, kako bi diskriminatorna ponašanja postala ne samo nezakonita, nego u širokim krugovima građana shvaćena kao neprihvatljiva i nepristojna.

4.5. Fleksigurnost

Riječ fleksigurnost je složenica od dvije riječi: fleksibilnost i sigurnost. Na tržištu rada ta dva pojma imaju suprotno značenje te su mnogi ekonomisti skeptični oko takvog načina vođenja tržišta rada u nekoj državi. Fleksibilnost kao pojam označava to da je poslodavcima omogućeno vrlo lako zapošljavanje i otpuštanje radnika, rad na određeno vrijeme, na pola radnog vremena i slično. Sigurnost bi pak značila da radnici imaju sigurno radno mjesto,

³⁷ Strategija borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj, 2014.-2020.,: <file:///I:/hr%202020.pdf> (25.04.2015.)

³⁸ Strateški plan ministarstva rada i mirovinskoga sustava, 2015.-2017.: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2014/12/strateski-plan-2015-2017.pdf> (25.04.2015.)

sigurnu isplatu plaće, božićnice i regrese. Na prvi pogled, ta dva pojma možda i djeluju nespojivo, međutim fleksigurnost se ne temelji na sigurnosti zadržavanja postojećeg radnog mjesta, već na sigurnost zapošljavanja ukoliko dođe do prekida radnog odnosa, tj. otkaza. Najjače oružje fleksigurnosti su cjeloživotno obrazovanje, prekvalifikacija za novo radno mjesto prema potrebi tržišta, te visoke naknade za nezaposlene. Međutim kako bi osoba naknadno dobivala naknadu za nezaposlene, mora aktivno tražiti novi posao ili se uključiti u neki od programa prekvalifikacije.

Fleksigurnost kao ideja se pojavila osamdesetih godina 20. stoljeća, no pravu primjenu dobiva u Danskoj devedesetih gdje ju je kao koncept osmislio tadašnji danski premijer Poul Nyrup Rasmussen. On je uz socijalni dijalog između poslodavca, sindikata i države uveo olakšano otpuštanje i zapošljavanje radnika kao i obveznost aktivnog traženja posla za nezaposlene osobe. Danski model fleksigurnosti počiva na tri stupa, a to su: ³⁹

- fleksibilan standardni radni odnos, što je rezultat niske razine zaštite zaposlenja;
- velike naknade za nezaposlene koje im pružaju dohodovnu sigurnost;
- aktivna politika zapošljavanja s ciljem povećanja kvalificiranosti i aktiviranja nezaposlenih.

Fleksigurnost odgovara na pitanje kako zadovoljiti izazove tržišta rada i poboljšanja sigurnosti, u isto vrijeme. Fleksigurnost se temelji na pretpostavci da fleksibilnost i sigurnost nisu kontradiktorni, nego komplementarni i međusobno se podupiru.⁴⁰ Hrvatska je u tranzicijskom razdoblju izgubila više od 800 tisuća radnih mjesta. Dio je prijevremeno umirovljen, a ostali su punili registar nezaposlenih ili/i potonuli u sivu ekonomiju. U to vrijeme fleksibilnost je bila nepoznata riječ. Tada se to zvalo tranzicijom. Te strukturne promjene događale su se uz tada vrlo rigidan Zakon o radu i socijalistički Zakon o zapošljavanju, koji se pokazao vrlo slabom zaštitom za radnike, ali i za nezaposlene. Sustav socijalne skrbi kao posljednja zaštitna mreža još je više približila nezaposlene radnike siromaštvu. U tom je razdoblju bilo mnogo fleksibilnosti, a malo sigurnosti. Danas ipak imamo donekle fleksibilniji zakon o radu (Hrvatska je među zemljama sa srednjim stupnjem

³⁹ Jurković, R.: Fleksigurnost- budućnost europskog zapošljavanja?, www.posao.hr (04.05.2015.)

⁴⁰ Obadić, A.: The Danish flexicurity labour market policy concept, University of Zagreb: Faculty of Economics and Business, 2009.

zaštićenosti radnika), a definicija zaposlenosti i nezaposlenosti dijelom je usklađena s mnogo strožim kriterijima Međunarodne organizacije rada.⁴¹

U Mediteranskim i zemljama Istočne Europe još nije zaživjela ideja fleksigurnosti zbog toga što su u pravilu sindikati i poslodavci u napetim odnosima te sindikati ustraju na tome da radnicima osiguraju zadržavanje postojećih radnih mjesta. U žarištu politike fleksigurnosti u zemljama poput Hrvatske naglašena je politika smanjenja razlika u segmentu zaštićenog i nezaštićenog zaposlenja. Predlaže se da se svi nestandardni oblici rada obuhvate Zakonom o radu da bi i ti radnici imali ista prava kao i oni koji imaju ugovor o radu. Treba poboljšati i socijalnu zaštitu nezaposlenih povećanjem naknada, pojačati aktivaciju nezaposlenih i njihove napore da nađu posao (dužnost javnih zavoda za zapošljavanje), povećati izdvajanja za cijeloživotno učenje kako bi se povećala zapošljivost (odnosno konkurentnost pojedinca na tržištu rada s obzirom na potrebna znanja, vještine i tražene sposobnosti), osobito dugotrajno nezaposlenih i skupina koje se teže zapošljavaju. Međutim, neopravdana je pretjerana sigurnost u nekim segmentima tržišta rada. Rad na crno zahtijeva kompleksnu politiku kojom se radi na legalizaciji te aktivnosti, posebno onih koji su samozaposleni, ali rade nelegalno. U tu je svrhu potrebno pojednostaviti postupak registracije, smanjiti poreze i obvezne doprinose i učiniti pristup legalnim instrumentima što jeftinijim i bržim. Isto je tako nužno pojačati inspeksijski nadzor i povećati njihovu ingerenciju.⁴²

Europska unija potiče svoje članice da prihvate politiku fleksigurnosti uzimajući u obzir posebne okolnosti u svakoj od njih i stvarnosti koja zahtijeva dugoročne prilagodbe prema ciljevima fleksigurnosti. Fleksigurnost se predlaže već u Lisabonskoj strategiji, kao i u strategiji Europa 2020, kao odgovor na nezaposlenost i globalnu nekonkurentnost; pristup koji može pomoći pri oblikovanju nacionalnih gospodarskih politika.

⁴¹ Crnković-Pozaić, S.: Fleksigurnost: posljednja barikada u borbi za radničku sigurnost, <http://liderpress.hr/arhiva/14699/> (04.05.2015)

⁴² Ibid.

5. NEZAPOSLENOST I OBILJEŽJA NEZAPOSLENOSTI

Nezaposlenost je sigurno lako prepoznati, ali ju je teško precizno definirati. Prema definiciji Đ. Benića, nezaposlenost podrazumijeva postojanje određenog broja radnika koji želi raditi uz običajenu plaću shodno kvalifikaciji, ali ne mogu naći posao.⁴³

Prema uputama International Labour Organisation (ILO-a), međunarodna standardna definicija nezaposlenosti obuhvaća sve osobe starije od dobne granice određene za mjerenje ekonomski aktivnog stanovništva (u Republici Hrvatskoj to je 15 godina) koje su tijekom promatranog razdoblja bile:

- bez posla, tj. nisu imali plaćeno zaposlenje ili bile samozaposlene kako predviđa međunarodna definicija zaposlenosti,
- trenutno na raspolaganju za posao, tj. bile spremne započeti s poslom u svakom trenutku tijekom referentnog razdoblja, i
- tražile posao, poduzimale određene korake u cilju pronalaženja zaposlenja.

Kriteriji na kojima se zasniva standardna definicija nezaposlenosti odnose se samo na aktivnost pojedinca tijekom referentnog razdoblja. Sva tri kriterija moraju biti zadovoljena istovremeno. Jedina iznimka se odnosi na osobe koje imaju sporazum započinjanja posla nakon referentnog razdoblja te više ne traže posao, ali zadovoljavaju ostala dva kriterija. Te će osobe ipak biti klasificirane kao nezaposlene, budući da su već sad raspoložive za rad a ne rade, odnosno, dio su neupotrijebljenog radnog resursa gospodarstva.⁴⁴

Također se treba jasno razlučiti trenutak kada prestaje traženje zaposlenja i započinje zaposlenost. Osoba postaje zaposlena onoga trenutka kada se određena djelatnost formalno registrira.

Nezaposlenost se javlja pojavom privatnog vlasništva, podjele rada i trgovine, odnosno pojavom najamnog rada. Od devetnaestog stoljeća ekonomski teoretičari uvode nezaposlenost u ekonomsku politiku i od tada se razvijaju razne teorije. Nezaposlenost predstavlja jedan od najizraženijih problema s kojim se sukobljava ekonomska znanost, gospodarstvena politika i

⁴³ Đ. Benić, Osnove ekonomije, treće izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Školska knjiga, Zagreb, 2001., str 525.

⁴⁴ Psihološki aspekti nezaposlenosti, zbornik radova XII. ljetne škole studenata i nastavnika, Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu Silba, 2002.

društvo u cjelini. Osnovni cilj makroekonomske politike predstavlja borba protiv nezaposlenosti.

Nezaposlenost može biti posljedica:

- normalnih i obično kratkotrajnih prekida u zaposlenju zbog promjene radnog mjesta,
- sezonskih fluktuacija na tržištu rada uvjetovanih klimatskim, tradicionalnim ili institucionalnim uvjetima;
- tehnoloških usavršavanja ili preusmjerenja proizvodnje uslijed kojih dio zaposlenih postaje nepotreban i
- poslovnih ciklusa i drugih povremenih poremećaja na tržištu rada uslijed kojih se smanjuju potrebe za radnicima, uz istodobno nesmanjenu ponudu.

Nezaposlenost se povećava u razdobljima političkih kriza, gospodarskih recesija, velikih tehnoloških promjena, prirodnih katastrofa, ratova itd.⁴⁵

Zbog svoje jasnoće i jednostavnosti stopa nezaposlenosti najčešće je korištena mjera iskorištavanja ljudskih potencijala društva. Ona oslikava stanje gospodarstva, uspješnost gospodarske politike, te mjerilo težine socijalnih teškoća i razlika u društvu.

STOPA NEZAPOSLENOSTI (%) = nezaposleni/ radna snaga * 100

Stopa nezaposlenosti ne govori ništa o trajanju nezaposlenosti, te glavni nedostatak proizlazi iz samog koncepta radne snage na kojem se zasniva.

Nezaposlenost se može razvrstati prema različitim gledištima. Tradicionalna podjela tipova nezaposlenosti prema njihovim uzrocima najčešće razlikuje sezonsku, frikcijsku, strukturalnu i cikličku nezaposlenost.⁴⁶

Frikcijska nezaposlenost je kratkoročna, privremena nezaposlenost koja nastaje uslijed kretanja ljudi između regija ili radnih mjesta. Frikcijski nezaposleni radnici često se kreću između zaposlenja ili traže bolja radna mjesta pa se često misli da su oni dragovoljno nezaposleni.

⁴⁵ Bejaković, P.: Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa. 2003., 27, str. 659-661.

⁴⁶ Mrnjavac, Ž.: Razlikovanje tipa nezaposlenosti-neizvodljiva misija, Ekonomska misao i praksa, XI, 2002., br. 2, str. 221.

Strukturalna nezaposlenost je uzrokovana neravnotežom u strukturi ponude i potražnje za radom. Može proizaći iz nesklada između vještina koje se traže za poslove koji se nude i vještina što je imaju ljudi koji traže posao. U današnje vrijeme, velik broj strukturalno nezaposlenih radnika pripada kategoriji tehnološkog viška.

Ciklička nezaposlenost postoji kada je ukupna potražnja za radom niska. Javlja se zbog fluktuacija u poslovnoj aktivnosti npr. tijekom recesija, kada se zaposlenost smanjuje zbog neravnoteže između agregatne potražnje i agregatne ponude. Za vrijeme gospodarske depresije, poduzeća su prisiljena otpuštati radnike. Frikcijska i strukturalna nezaposlenost prateće su pojave u svakom dinamičnom gospodarstvu, za razliku od cikličke koja obilježava gospodarstvo u stagnaciji.

Razlikujemo i sezonsku nezaposlenost koja je vrlo slična cikličkoj ali je riječ o nezaposlenosti koja se može redovito predvidjeti jer ima sistematičan obrazac. Sezonska nezaposlenost je posljedica snažnih varijacija gospodarskog procesa u određenim djelatnostima uvjetovanih klimatskim, tradicionalnim ili institucionalnim uvjetima, uz pretpostavku da se razdoblja zatišja ne mogu premostiti proizvodnjom zaliha ili preraspodjelom radnog vremena.⁴⁷

Osobe koje su odbile ponudeni posao možemo nazvati dobrovoljno nezaposlenima jer su odabrale daljnje traženje posla nadajući se boljim uvjetima kao i osobe koje su dobrovoljno napustile prethodni posao očekujući da će u kratkom roku pronaći drugi posao.

U zemljama u razvoju, nezaposlenost je često posljedica regulacije vlasti. Vlada može svojom politikom smanjiti nezaposlenost. Vladine politike i programi za smanjenje nezaposlenosti kod frikcijske nezaposlenosti moguće je informiranjem o poslovima i njihovog usklađivanja. Kako bi se smanjila strukturalna nezaposlenost potrebno je uvesti obrazovne subvencije, donijeti zakone o jednakosti izgleda za zapošljavanje, obučavati prekvalificirane radnike, zaposliti radnike u državnim službama, upozoriti ih pred otpuštanje. Kod cikličke nezaposlenosti odnosno kod nezaposlenosti zbog nedostatka potražnje potrebno je provoditi fiskalnu politiku, monetarnu politiku ili politiku ponude, te subvencionirati nadnice i porezne kredite za zapošljavanje. Ovisno o vrsti nezaposlenosti vlada mora provesti odgovarajuću

⁴⁷ Ibid.

politiku. U Republici Hrvatskoj razina zaposlenosti i nezaposlenosti cikličkog je karaktera kroz godinu. Zaposlenost tipično raste od veljače do srpnja, a potom se smanjuje od kolovoza do siječnja.

5.1. Mjerenje nezaposlenosti u Hrvatskoj

Dva su osnovna izvora statističkog mjerenja nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj; administrativni izvori (izvori prikupljeni od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje) i ankete o radnoj snazi. Na osnovu ova dva izvora, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, objavljuje dvije različite stope nezaposlenosti za isto razdoblje. Uredi i službe zapošljavanja, osnovani u svrhu pomoći nezaposlenima, registriraju osobe koje traže zaposlenje, a poslodavcima daju podatke o raspoloživim radnicima. Nusproizvod ove službe je evidencija nezaposlenih koja služi kao izvor statističkih podataka o njihovom broju. Prednosti ovog izvora su jednostavnost, mali troškovi prikupljanja podataka te dostupnost podataka. Zbog obuhvata sive ekonomije anketom je broj zaposlenih nešto veći, a broj nezaposlenih nešto manji od onog iz administrativnih izvora (prosjek 2009. godine bio je 263.000 nezaposlenih na Zavodu naprema 160.000 prema anketi), stopa nezaposlenosti je kontinuirano bitno niža, ali je trend njezina kretanja vrlo sličan.⁴⁸

Podaci o broju nezaposlenih u Republici Hrvatskoj u zadnjih 10 godina jasno ukazuju na nagla povećanja nezaposlenosti upravo u kriznim razdobljima, npr. tijekom globalne financijske krize.

Ukupan broj zaposlenog stanovništva određen je ukupnim broj stanovnika, njegovom ekonomskom strukturom, dobnom i spolnom strukturom. Ukupan broj stanovnika RH, prema popisima od 2001. (4.437.460) do 2011. (4.284.460) smanjen je za 152.571 ili 3,4%. Takav nepovoljni trend kretanja stanovništva uz postojeću društveno-ekonomsku situaciju nepovoljno se odrazio na strukturu ukupnog broja zaposlenih prema gospodarskim subjektima.

⁴⁸ Kersan-Škabić, I.: op. cit., str.138.

Tablica 4. Ukupan broj zaposlenih i nezaposlenih RH 2005. - 2014. godine

| | 2005. | 2006. | 2007. | 2008. | 2009. | 2010. | 2011. | 2012. | 2013. | 2014. | II.2015. |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Ukupno broj zaposlenih (u tis.) | 1 420 | 1 468 | 1 517 | 1 555 | 1 449 | 1 432 | 1 411 | 1 395 | 1 364 | 1 303 | 1 290 |
| Od toga žene (u tis.) | 641 | 661 | 684 | 701 | 679 | 657 | 651 | 646 | 626 | 610 | 604 |
| Postotak zaposlenih žena (%) | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46,8 | 46,8 |
| Broj nezaposlenih osoba | 308738 | 291616 | 264448 | 236741 | 263174 | 302425 | 305333 | 324324 | 345112 | 316763 | 329751 |
| Stopa registrirane nezaposlenosti (%) | 17,9 | 16,6 | 14,8 | 13,2 | 14,9 | 17,4 | 18,7 | 18,9 | 20,2 | 19,6 | 20,3 |
| Stopa anketne nezaposlenosti (%) | 12,7 | 11,2 | 9,5 | 8,4 | 9,1 | 11,8 | 13,5 | 15,8 | 17,1 | 17,3 | - |

Izvor: Izrada autora prema podacima državnog zavoda za statistiku

Podaci prezentirani u Tablici 4. pokazuju kretanje ukupnog broja zaposlenih i nezaposlenih u RH od 2005. do veljače 2015. Ukupan broj zaposlenih od 2005. do 2014. smanjen je za 8,2% ili za 117 tisuća. U tom razdoblju najveće smanjenje zaposlenih registrirano je prvi puta početkom recesije, oko 2009. (1.449 tisuća zaposlenih), i drugi puta 2014. Visoki gospodarski rast, od 5,5% tijekom 2007. godine, pozitivno je utjecao na promjene na tržištu rada u 2008. godini, pa je zabilježeno povećanje zaposlenosti, smanjenje evidentirane nezaposlenosti te smanjenje stope nezaposlenosti. Od 2008. godine nezaposlenost ponovno raste, ne samo u Republici Hrvatskoj nego i u cijeloj Europi. Taj porast rezultat je recesije svjetskog gospodarstva. U 2014. godini i na početku 2015. godine postoji pad zaposlenih i nezaposlenih radnika, što znači da je u šest godina recesije izgubljeno više od 200.000 radnih mjesta, ali i da se nastavlja neuobičajeni trend istodobnog pada zaposlenosti i nezaposlenosti. Razlog tome moguće je ulazak RH u Europsku uniju te otvaranje tržišta rada. Struktura zaposlenosti prema spolu pokazuje da su od ukupnog broja zaposlenih, 47,0% žene i taj udio se kreće između 45 i 47% od 2005. Od 2005. do 2013. broj nezaposlenih osoba veći je za 11,8% ili 36,4 tisuća, a time je stopa registrirane nezaposlenosti povećana sa 17,9% na 20,2%.

Stopa nezaposlenosti pokazuje koliki je udio radne snage potpuno neiskorišten. Broj nezaposlenih ne ovisi samo o stanju gospodarstva nego i o brojnosti raspoložive radne snage u nekoj zemlji. Stavljanjem u odnos nezaposlenih i radne snage dobivamo realnu sliku nezaposlenosti. Od 2008. godine bilježi se konstantan porast broja nezaposlenih, što je posljedica gospodarske krize u cijelom svijetu. Do tada stopa nezaposlenosti imala je blagi pad, ali nikada nije dosegla željenu granicu od 9%. Najveći broj nezaposlenih osoba registriran je 2013. godine, 345,1 tisuća nezaposlenih osoba. Najveća razlika između anketne i registrirane stope nezaposlenosti zabilježena je 2009. godine koja je iznosila 5,8%, dok najmanja 2014. godine, 2,3%. Razlike između registrirane (administrativne) stope nezaposlenosti i anketne stope nezaposlenosti postoje zbog različitih metodoloških karakteristika, prvenstveno zbog razlike u definiciji nezaposlene osobe.

Prednost je mjerenja nezaposlenosti na temelju administrativnih izvora da se podaci prezentiraju mjesečno, relativno brzo se publiciraju i pokrivaju 100%-tnu populaciju. Prednost ankete radne snage jest da se iz istog izvora dobivaju sukladni podaci, tj. istodobno se iz istog izvora prikupljaju podaci o zaposlenosti, nezaposlenosti, te čitav niz ostalih demografskih i drugih podataka o tržištu rada. Anketa je jedini izvor podataka koji može pokriti gotovo čitavo stanovništvo neke zemlje, sve grane gospodarske aktivnosti, sve sektore gospodarstva i sve kategorije zaposlenih, uključujući samozaposlene, neplaćene obiteljske radnike, radnike na povremenim i privremenim poslovima i one koji rade na više poslova. Podaci dobiveni anketom su međunarodno usporedivi dok podaci dobiveni iz administrativnih izvora i pokazatelji koji se iz njih dobivaju nisu međunarodno usporedivi.⁴⁹ Nedostatak ankete o radnoj snazi je u tome što se ne provodi dovoljno često, obrada podataka traje dulje, a podaci za male geografske jedinice su nepouzdana zbog premalog uzorka.

5.2. Hrvatski zavod za zapošljavanje

Hrvatski Zavod za zapošljavanje ustrojen je Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, pročišćeni tekst (NN, br.12/2013) kao javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova.⁵⁰ Glavna djelatnost je

⁴⁹ Kerovec N.: Kako mjeriti nezaposlenost, Pregledni članak, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 1999.,

⁵⁰ Hrvatski zavod za zapošljavanje, www.hzz.hr (15.05.2015.)

posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, materijalno osiguranje za vrijeme nezaposlenosti i obrazovanje za zapošljavanje. U posredovanju obuhvaćene su osobe koje traže posao i poslodavci koji traže radnike. Sjedište je u Zagrebu, Radnička cesta 1, gdje se nalazi Središnji ured Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Zavod putem svoje razgranate mreže, koju čine 22 područna ureda i 99 ispostava, djeluje na cijelom prostoru RH.⁵¹

Hrvatski zavod za zapošljavanje evidentira nezaposlene osobe prema Članku 10. Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Nezaposlenom osobom u smislu ovog Zakona smatra se osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina koja nije u radnom odnosu, te ako:

- ne ostvari mjesečni primitak od pružanja usluga prema posebnim propisima ili ne ostvari mjesečni primitak, odnosno dohodak od druge samostalne djelatnosti prema propisima o porezu na dohodak s obzirom na podatak o uplaćenim doprinosima za obvezna osiguranja dobivenim od Središnjeg registra osiguranika, a koji je veći od prosječne isplaćene novčane naknade u prethodnoj kalendarskoj godini,
- nema registrirano trgovačko društvo ili drugu pravnu osobu, odnosno nema više od 25% udjela u trgovačkom društvu ili drugoj pravnoj osobi,
- nije predsjednik ili član uprave društva,
- nema registrirani obrt, slobodno zanimanje ili djelatnost poljoprivrede i šumarstva,
- nije osigurana kao poljoprivrednik po propisima o mirovinskom osiguranju,
- nije zaposlena prema posebnim propisima,
- nije korisnik mirovine, osim korisnika mirovine koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu na temelju profesionalne nesposobnosti za rad i korisnika obiteljske mirovine kojemu se ta mirovina ne isplaćuje,
- ne ispunjava uvjete za starosnu mirovinu,
- nije redoviti učenik ili student⁵².

Nezaposlene osobe koje su prijavljene u evidenciju Hrvatskoj zavoda za zapošljavanje mogu ostvariti pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti ako ispune sve zakonom propisane uvjete. Tu naknadu moguće je zadržati i za vrijeme traženja posla u nekoj drugoj

⁵¹ Hrvatski zavod za zapošljavanje, www.hzz.hr (15.05.2015.)

⁵² Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, članak 10, u: „Narodne novine“, broj 12/13; Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (»Narodne novine«, br. 25/12.)

državi članici Europske unije. Ulaskom Hrvatske u Europsku uniju, Hrvatski zavod za zapošljavanje postao je dio Europske mreže javnih službi za zapošljavanje, EURES. EURES je mreža javnih zavoda za zapošljavanje država članica Europskog gospodarskog prostora i Švicarskoj, koju koordinira Europska komisija. U okviru Hrvatskog zavoda za zapošljavanje već djeluju četiri Migracijska informacijska centra u područnim uredima Zagreb, Osijek, Rijeka i Split. U Migracijskim informacijskim centrima može se dobiti informacije i savjetodavne usluge vezano uz zapošljavanje, životne uvjete, vize, školovanje u inozemstvu, imigracijske programe, prava i zaštitu imigranata, spajanje obitelji u zemljama članicama Europske unije, Švicarskoj, SAD, Kanadi, Novom Zelandu i Australiji, a također su dostupne i informacije o mogućnostima dolaska stranaca ili povratnika u Republiku Hrvatsku.⁵³

Hrvatski zavod za zapošljavanje bio je korisnik financijske i tehničke pomoći iz IPA (Instrument for Pre-Accession Assistance) programa za razdoblje 2007. – 2013. godine, koji je za cilj imao pomoći potencijalnim kandidatkinjama u njihovom usklađivanju i provedbi pravne stečevine EU te priprema za korištenje Strukturnih fondova, koji su dostupni Hrvatskoj nakon ulaska u Europsku uniju. Danom stupanja u punopravno članstvo Europske unije, Republika Hrvatska dobila je pristup puno široj “lepezi” podprograma za financiranje uz značajno veće izvore i iznose financiranja. Europska komisija je 30. listopada 2014. godine usvojila Sporazum o partnerstvu između Republike Hrvatske i Europske komisije za korištenje EU strukturnih i investicijskih fondova za rast i radna mjesta u razdoblju 2014.-2020. Partnerski sporazum propisuje način na koji će Hrvatska ispuniti zajedničke ciljeve strategije Europa 2020 uz sredstva iz proračuna EU koja su joj dodijeljena kroz višegodišnji financijski okvir. U financijskom razdoblju 2014.-2020. Republici Hrvatskoj je iz Europskih strukturnih i investicijskih (ESI) fondova na raspolaganju ukupno 10,676 milijardi eura. Od tog iznosa 8,397 milijardi eura predviđeno je za ciljeve kohezijske politike, 2,026 milijarde eura za poljoprivredu i ruralni razvoj te 253 milijuna eura za razvoj ribarstva.⁵⁴

Europski socijalni fond jedan je od temeljnih strukturnih instrumenta Europske unije kojim se državama članicama pruža potpora za ulaganje u ljudski kapital i jačanje konkurentnosti europskog gospodarstva. Aktivnosti financirane iz sredstava Europskog socijalnog fonda pomažu ljudima da unaprijede svoje vještine i lakše se integriraju na tržište rada, usmjerene su

⁵³ Hrvatski zavod za zapošljavanje, www.hzz.hr (15.05.2015.)

⁵⁴ EU fondovi 2014.-2020. , www.prvikorak.eu/eu-fondovi-2014-2020.aspx (18.05.2015.)

na borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti te na poboljšanje učinkovitosti javne uprave.

Europska komisija usvojila je Operativni program „Učinkoviti ljudski potencijali“ kojim se definiraju područja u koja će Republika Hrvatska do 2020. godine, moći investirati sredstva iz Europskog socijalnog fonda i Inicijative za zapošljavanje mladih. Osnovni cilj Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali je pridonijeti rastu zapošljavanja i jačanju socijalne kohezije u Hrvatskoj. Njegova je ukupna vrijednost 1,85 milijardi eura, od čega se 1,58 milijardi financira iz proračuna Europske unije, uključujući 66 milijuna eura iz Inicijative za zapošljavanje mladih.⁵⁵

Operativnim programom Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. (OPULJP) utvrđene su sljedeće Preporuke po državama članicama iz 2014. koje će se rješavati kroz prioritetne osi kako bi se pridonijelo ostvarivanju zacrtanih ciljeva i ukupnom poboljšanju hrvatskih socio-ekonomskih rezultata:

- Stope zaposlenosti i gospodarske aktivnosti među najnižima su u EU, a posebno su niske za mlade i starije osobe;
- Visoka nezaposlenost i slabo sudjelovanje na tržištu rada doveli su do pogoršanja socijalne situacije u Hrvatskoj;
- Zdravstveni sektor ostvaruje prilično dobre rezultate te su, uz neke regionalne razlike, usluge dostupne, ali sustav znatno opterećuje javne financije;
- Unatoč brojnim inicijativama za poboljšanje aktualne reforme javne uprave i učinkovitosti pravosudnog sustava, potrebna su još znatna ulaganja u razvoj ljudskih potencijala i poslovnih procesa.⁵⁶

OPULJP temelji se na koncentraciji ulaganja u 4 tematska cilja Zajedničkog strateškog okvira i njihovim specifičnim investicijskim prioritetima:

- Visoka zapošljivost i mobilnost radne snage,
- Socijalno uključivanje,
- Obrazovanje i cjeloživotno učenje,
- Dobro upravljanje.⁵⁷

⁵⁵ EU projekti, www.eu-projekti.info (25.05.2015.)

⁵⁶ Operativni program učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. www.uzuvrh.hr (25.05.2015)

⁵⁷ Ibid.

Budući da je u fokusu OPULJP-a poboljšanje socio-ekonomskih uvjeta u Hrvatskoj, posebna je briga posvećena osobama izloženima riziku od siromaštva i socijalne isključenosti. U tekstu OP-a pojam ranjive skupine koristi se prema definiciji iz Strategije za borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj, 2014.-2020. U određenim područjima intervencije, ranjive skupine mogu se preciznije definirati i u tom slučaju te skupine se navode u odgovarajućim odjeljcima.

Postoji i drugi izvor podataka o nezaposlenosti, prema anketi radne snage koju provodi Državni zavod za statistiku u Republici Hrvatskoj. 1996. godine službeno je počela evidencija nezaposlenih pomoću ankete radne snage po uzoru na anketu radne snage statističkog ureda europske zajednice (Eurostat). Od 2007. godine anketa se provodi kontinuirano, kućanstva se anketiraju svaki tjedan te se podaci objavljuju tromjesečno. Anketa predstavlja najvažniji izvor međunarodno usporedivih podataka na području statistike rada i omogućava usporedbe Hrvatske s brojnim drugim zemljama.

Prema kriteriju ankete o radnoj snazi, osoba je nezaposlena ako ispunjava sljedeća tri kriterija:

- u referentnom tjednu nije obavljala nikakav posao za novac ili plaću u naturi,
- u posljednja 4 tjedna prije anketiranja aktivno je tražila posao,
- ponuđeni posao mogla bi početi obavljati u iduća 2 tjedna.

Anketa o radnoj snazi najopsežnije je istraživanje o obilježjima tržišta rada provedeno na uzorku kućanstava u Hrvatskoj. Njezin je cilj prikupiti podatke o veličini, strukturi i značajkama aktivnog stanovništva, to jest o radnoj snazi u Republici Hrvatskoj prema međunarodnim standardima.⁵⁸

5.3. Uzroci nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj

Nezaposlenost uzrokuje prije svega rasipanje resursa, a time i niz poteškoća za cjelokupno gospodarstvo, te utječe od pojedinca do države. U Republici Hrvatskoj osnovni uzroci nezaposlenosti su Domovinski rat, tranzicija i globalizacija.

⁵⁸ Strukturni i investicijski fondovi: www.strukturnifondovi.hr/europska-komisija-usvojila-operativni-program-ucinkoviti-ljudski-potencijali (20.05.2015.)

Rat je uništio ili oštetio znatan dio hrvatskog gospodarstva. Izravne ratne štete su iznosile oko 30 milijardi USD, ali ako u obzir uzmemo i različite oblike neizravnih ratnih šteta dolazimo do zaključka da su ratne štete u Hrvatskoj tek donekle procijenjene i da se zapravo nikad u potpunosti neće moći procijeniti. Na okupiranim prostorima industrijski pogoni su uništeni ili odneseni, a mnogi ni do danas nisu obnovljeni. Nakon rata su veliki izdaci bili potrebni za proces obnove i razminiranja koji još do danas nisu u potpunosti dovršeni.⁵⁹ Velika šteta nanesena je i turizmu, izbjeglice i prognanici koji su ostali bez posla i svog doma bili su smješteni u hotelu. Država je trpjela velika izdavanja za socijalnu skrb izbjeglica i prognanika, za obnovu, obranu i dr. Jedan od razloga porasta nezaposlenosti u Hrvatskoj tijekom desetljeća tranzicije, osim egzogenih okolnosti – rata, gubitka tržišta, ogleda se i kroz neravnomjeran odnos između dinamike zatvaranja radnih mjesta u danas javnom sektoru i dinamike otvaranja radnih mjesta u novoosnovanim, danas privatnim poduzećima. Proces privatizacije u Hrvatskoj doveo je do predstečajnog stanja velikog broja tvrtki koji je zapošljavao veći dio radne snage.⁶⁰

U RH je, za razliku od svih ostalih planskih gospodarstava u kojima je uobičajeni oblik vlasništva bilo državno vlasništvo, oblik vlasništva bio društveno vlasništvo, koje je posljedica veće tržišne otvorenosti SFRJ prema svijetu, to jest političkog i gospodarskog balansiranja SFRJ između istoka i zapada. Društveno vlasništvo je vlasnički oblik samoupravljačke ekonomije koji nije poznat nigdje drugdje u svijetu, osnovna mu je mana bila to što vlasnički odnos nije mogao biti transparentan, jer vlasnik nije bila niti država niti privatnik, te stoga nije bilo moguće usmjeriti kapital prema najisplativijim projektima na tržištu. Svrha ovog sustava je bila povećati zainteresiranost radnika za sudbinu i rezultate poslovanja tvrtke u kojoj su zaposleni, odnosno njihovu motiviranost za postizanjem što većih radnih rezultata.⁶¹

Do 1990. godine gotovo sve tvrtke u Hrvatskoj bile su u društvenom vlasništvu, a kao glavni ciljevi poslovanja nisu bili proklamirani profit i bogaćenje, već poboljšanje standarda zaposlenih. Zbog antropoloških pogrešaka vlasnička struktura društva morala se bitno transformirati. Stoga se, kao nužnost, javila potreba za privatizacijom društvene, odnosno,

⁵⁹ Družić, I.: *Gospodarstvo Hrvatske: Tržišno restrukturiranje i privatizacija hrvatskoga gospodarstva*, Politička kultura, Zagreb, 2003., str.137-173.

⁶⁰ Škare, M. *Nezaposlenost u Hrvatskoj i determinante potražnje za radom*. Revija za socijalnu politiku. 8(2001), 1., <http://hrcak.srce.hr/file/47371> (14.03.2015.)

⁶¹ Družić, I.: *op. cit.*, str.137-173.

državne imovine. Ona nije građena na nekakvim ideološkim premisama nego na stavu da se pretvorbom u privatno vlasništvo poduzeća mogu razviti i u potpunosti riješiti problemi gospodarstva koji se nisu mogli riješiti u sklopu planske ekonomije. Stoga ekonomisti uglavnom definiraju proces privatizacije kao prijenos ukupnog vlasništva, ili većeg dijela vlasništva, javnog (ili društvenog) sektora privatnim osobama.⁶² Sredinom 1991. godine u RH je započela pretvorba u kojoj se dogodila transformacija dotadašnjeg društvenog vlasništva u društva kapitala. Pretvorbom vlasništva sva poduzeća postaju dionička društva ili društva ograničene odgovornosti s poznatim titularom vlasništva. Sva su poduzeća podijeljena na dvije grupe. U prvoj su grupi velika poduzeća za koje je država ocijenila da imaju strateško značenje (brodogradilišta, agroindustrija, petrokemijska industrija, Hrvatska pošta i telekomunikacije, JANAF, INA, Croatia osiguranje, Hrvatska elektroprivreda, Hrvatske željeznice, Hrvatske vode, Hrvatske šume), koja su u izravnome vlasništvu države i koja nisu uključena u proces privatizacije. Sva su ostala društvena poduzeća ušla u proces privatizacije.⁶³

Međutim, dobar dio privatizacije obavljen je u ratnim uvjetima i potpuno netransparentno. Tako su recimo menadžeri podizali kredite da bi otkupili poduzeća u kojima su do tada bili direktori, cijena poduzeća ovisila je naravno o njegovoj uspješnosti na tržištu, iz čega se izrodio problem za ta poduzeća, jer su direktori namjerno vodili poduzeća u smjeru propasti s ciljem što većeg snižavanja njihove cijene i shodno tome što jeftinijeg otkupa. Zbog navedenog proces privatizacije u RH je do stečaja, a kasnije i likvidacije doveo dosta tvrtki koje su zapošljavale velik dio radne snage. Dio tih tvrtki je bio vrlo dobro poznat i izvan granica RH i imao je stvorene prepoznatljive proizvode u svijetu, primjerice „Kuća evropske mode Kamensko“ - Zagreb ili pak „Jugoplastika“ - Split.⁶⁴

Gubitak radnih mjesta očekivao se kompenzirati kroz otvaranje novih radnih mjesta u malim i srednjim poduzećima u privatnom vlasništvu. To se očekivanje nažalost nije ostvarilo jer je u RH nastupila nepovoljna makroekonomska klima. Dosta velikih pogona je ugašeno ili nije obnovljeno, a razlozi koji koče razvoj malih i srednjih poduzetnika u svim djelatnostima, naročito u proizvodnoj, brojni su i raznoliki. To su primjerice previsoka cijena kapitala, teško dobivanje kredita, previsoko fiskalno opterećenje, komplicirana državna birokracija, visoki

⁶² Jurković,P., Luković,F., Pribičević,Đ., Ravlić,S.: Privatizacija, Poslovni rječnik, Masmedia, Zagreb, 1991., str. 395.

⁶³ Gregurek, M.: Stupanj i učinci privatizacije u Hrvatskoj, Ekonomski pregled, 52 (1-2) 2001., str. 155-188.

⁶⁴ Družić, I.: op. cit., str.137-173.

početni i visoki minimalni troškovi proizvodnje ili pruženih usluga, cijena rada koja je iz perspektive radnika preniska, a iz perspektive poslodavca previsoka.⁶⁵

Uz sve navedeno RH nezaposlenima daje mnoga prava, recimo zdravstveno osiguranje, različite vidove socijalne pomoći (pomoć za uzdržavanje, pomoć u plaćanju troškova stanovanja, jednokratne pomoći), doplatak za djecu, oslobađanje od plaćanja sudskih pristojbi i drugo. Izravna posljedica navedenih prava je razvoj neslužbenog gospodarstva jer mnogi nezaposleni žele zadržati status nezaposlene osobe da bi mogli koristiti prava koja im kao takvima pripadaju, a uz to obavljaju poslove na crno. Neslužbeno gospodarstvo je inače glavno obilježje dinamike tranzicije, negativna je pojava jer može voditi korupciji, lobiranju, različitim oblicima neformalnih aktivnosti, povećanju socijalnih razlika u društvu, i smanjenju proračunskih prihoda zbog postojanja porezne evazije.⁶⁶

Svijet novog tisućljeća oblikuju globalizacija, liberalizacija i tehnološki razvoj. Pojam globalizacija počeo se intenzivnije koristiti tek u novije vrijeme, a različiti ga autori različito definiraju. Globalizaciju možemo opisati kao proces jačanja međusobne povezanosti ljudi na Zemlji kroz postupno ukidanje ograničenja kretanja ljudi, ideja, kultura, roba, usluga, rast međunarodne trgovine i stvaranje velikog svjetskog tržišta. Globalizacija je svjetski proces koji nezaustavljivo napreduje a zemlje koje su mu se pokušale oduprijeti imale su usporeni rast. Globalizacija na tržištu rada omogućava promjene tako da se industrije visoke tehnologije i druge industrije koje zahtijevaju visokoobrazovanu radnu snagu, sele i stacioniraju u državama u kojima takve radne snage ima, a s druge strane industrije koje ne zahtijevaju visokoobrazovanu radnu snagu, primjerice tekstilna industrija, sele se u države takozvanog „trećeg svijeta“, koje imaju jeftinu i mnogobrojnu radnu snagu.⁶⁷ Iako je globalizacija na početku imala obećavajući potencijal procesa koji će rezultirati rješenjima svjetskih problema nejednakosti i siromaštva te stvoriti prosperitetno svjetsko društvo, čini se da su razlike i problemi veći nego ikada. Uništavanje domaće industrije i proizvodnje, stvaranje potrošačkog društva i bacanje u dug – način je na koji siromašnije zemlje bivaju globalizirane i tako postaju ovisne o bogatim državama i svjetskim institucijama, kojima upravljaju te bogate zemlje. Globalizaciji su pridonijeli međunarodni sporazumi o carinama i trgovini, prvenstveno u okviru WTO-a i OECD-a, napredovanje nadnacionalnih integracija, kao što je Europska unija, te

⁶⁵ Škare, M.: op. cit.

⁶⁶ Bejaković, P.: Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa, 2003., vol. 27, br. 4., str. 659-661.

⁶⁷ Kalinić, T.: Statistička analiza nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj od 2000.-2010., 2012., <http://e-lib.efst.hr/2012/7981260.pdf>, (29.04.2015.)

formiranje novih gospodarskih zona u svijetu s niskim proizvodnim troškovima. Osobito je za ekonomsku globalizaciju važno kretanje financijskog kapitala, mobilnost kojega doseže za nekadašnje poimanje nezamislive razmjere.⁶⁸ Proizvodna tehnologija u RH je zastarjela i trebalo bi dosta novca uložiti da bi se u Hrvatskoj moglo ozbiljnije razvijati industrije visoke tehnologije. Hrvatska spada u skupinu srednje razvijenih zemalja, što znači da nije zemlja jeftine radne snage i niskog standarda stanovništva. Hrvatsko je društvo potrošačko, odnosno dužničko a ne proizvodno, temelji se na uvozu robe koja se financira uvozom kapitala, odnosno zaduživanjem.

Nezaposlenost se najviše povezuje s različitim gospodarskim uređenjem u odnosu na socijalizam, propalim poduzećima, promašenom privatizacijom i neučinkovitim privatnim sektorom te radom u sivoj ekonomiji. Gubitak radnih mjesta, stečajni postupci i zatvaranje poduzeća, neredovita isplata plaća i mirovina, velike razlike u plaćama rukovodeće strukture i radnika, sve je to dovelo do pada imovinskog statusa cjelokupne hrvatske nacije. Kako bi hrvatsko gospodarstvo napredovalo potrebno je formirati suvremeno tržište rada.

⁶⁸ Franičević, V., Puljiz, V.: Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2009.

6. POLITIKA ZAPOSŁJAVANJA NA TRŽIŠTU RADA

U uvjetima rastuće i postojeće nezaposlenosti politike i institucije na tržištu rada imaju veliku ulogu u tranzicijskim zemljama, kao i u zemljama Europske unije. Kako bi se smanjila nezaposlenost primjenjuju se mjere aktivne i pasivne politike na tržištu rada. Konkurentno tržište rada moguće je ostvariti povećanjem sudjelovanja na tržištu rada nezaposlenih, neaktivnih ili osoba koje su dugo izvan svijeta rada jačanjem njihovih kompetencija te stručnih znanja i vještina potrebnih gospodarstvu.⁶⁹ Pod mjerama aktivne politike podrazumijeva se prekvalifikacija, dokvalifikacija, osposobljavanje, doškoloavanje i sl. Cilj je u konačnici povećati kupovnu moć građana, povećati proizvodnju te potražnju za robom i uslugama. Mjere pasivne politike koriste se za materijalnu i socijalnu zaštitu nezaposlenih. Pasivne su mjere manje prihvatljive budući da su kratkoročne i ne predstavljaju trajno rješenje, te zahtijevaju financijsku podršku od strane države.

6.1. Aktivna politika zapošljavanja

Kroz javne zavode za zapošljavanje Republika Hrvatska ulaže u mjere aktivne politike zapošljavanja koje su namijenjene isključivo nezaposlenim osobama s otežanim pristupom tržištu rada, s ciljem da se što lakše i brže zaposle.

Kako bi se u Hrvatskoj privremeno smanjila nezaposlenost uvele su se aktivne mjere na tržištu rada, kao npr. za sufinanciranje zapošljavanja i javne radove. Zbog različitih razloga nezaposlene osobe su na najnepovoljnijem položaju na tržištu rada, većinom su to mlade osobe, osobe s invaliditetom, starije osobe, dugotrajno nezaposleni, žene, nekvalificirani radnici. Aktivnim mjerama zapošljavanja pokušava se nezaposlenim osobama osposobiti stjecanje radnog iskustva, nuditi potpore za zapošljavanje određenih skupina nezaposlenih osoba ili kroz poticanje samozapošljavanja, s ciljem da nezaposlena osoba pronađe posao.

Aktivne mjere politike zapošljavanja su:

- obrazovanje,
- prekvalifikacija,

⁶⁹ Strateški plan ministarstva rada i mirovinskoga sustava 2013-2015., www.mrms.hr/wp-content/uploads/2013/02/strateski-plan-2013-2015.pdf (15.05.2015.)

- dokvalifikacija,
- stručno osposobljavanje,
- potpore za zapošljavanje.⁷⁰

Provedba mjera aktivne politike zapošljavanja strogo se kontrolira i provodi, a sami korisnici mjera dužni su u propisanim rokovima dostavljati dokumentaciju kojom dokazuju izvršavanje ugovornih obaveza. Važno je naglasiti da:

- uložena sredstva se vraćaju u proračun u dvostrukom iznosu kroz uplatu doprinosa, poreza, prireza, manja izdvajanja za socijalne naknade te povećanje kupovne moći/potrošnju.
- nezaposlene osobe se kroz mjere aktivne politike zapošljavanja socijalno uključuju te stječu dodatne kompetencije, znanja i vještine bitne za konkurentniju osobnu poziciju na tržištu rada.
- radom ili učenjem na radnom mjestu ostvaruju se socijalni/poslovni kontakti koji su neophodni svakoj osobi za buduće pozicioniranje na tržištu rada.
- mjere aktivne politike zapošljavanja i poticaji ne mogu zamijeniti pravo otvaranje radnih mjesta temeljem gospodarskog rasta.
- u vrijeme gospodarske krize, cilj mjera nije obuhvat manjeg broja ljudi i usmjerenje ka stalnom zaposlenju, već obuhvat što većeg broja ljudi kako bi barem jedan period bili u radnom procesu, osposobljavanju ili obrazovanju koji im omogućuje povećanje zapošljivosti i konkurentnosti.⁷¹

Hrvatski zavod za zapošljavanje objavio je Mjere za poticanje zapošljavanja u 2015. godini. Predmet Javnog poziva je korištenje sredstava za poticanje zapošljavanja putem mjera aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, primjena do 31. prosinca 2015. godine.

Mjere koje će se provoditi u 2015. godini su:

- paket mjera za mlade „Mladi i kreativni“
- paket mjera za posebne skupine „I posebnost je prednost“
- paket mjera za osobe s invaliditetom „Uključeni“

⁷⁰ Marija Bušelić: op. cit., str. 41.

⁷¹ Mjere aktivne politike zapošljavanja, <https://vlada.gov.hr/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja/211> (22.05.2015.)

- paket mjera za starije osobe „Važno je iskustvo“
- paket mjera za dugotrajno nezaposlene „I mi smo za novi posao i učenje“
- paket mjera za nezaposlene osobe romske nacionalne manjine
- paket mjera „Važno je očuvati radno mjesto“
- paket mjera za žene.⁷²

Tablica 5. Ukupni korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini do 09.04.2015. godine

| Mjera | Aktivni korisnici na početku 2015. | Novouključeni do 09.04.2015. | Ukupni korisnici tijekom 2015. | Aktivni korisnici 09.04.2015. |
|---|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| UKUPNO | 23.178 | 5.882 | 29.060 | 25.051 |
| Potpore za zapošljavanje i usavršavanje | 4.697 | 972 | 5.669 | 5.128 |
| Potpore za samozapošljavanje | 2.109 | 544 | 2.653 | 2.397 |
| Obrazovanje nezaposlenih | 54 | 0 | 54 | 0 |
| Javni radovi | 1.771 | 382 | 2.153 | 1.021 |
| Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa | 13.910 | 3.530 | 17.440 | 15.778 |
| Potpore za očuvanje radnih mjesta | 637 | 454 | 1.091 | 727 |

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Potpore za zapošljavanje dodjeljuju se u obliku subvencija za plaće isključivo za novozaposlene osobe. Izračun iznosa subvencije za plaće temelji se na osnovici za minimalnu plaću uvećanu za određeni postotak prema razini obrazovanja ciljanih skupina i status poslodavca. Prema podacima iz tablice vidljivo da je najveći broj korisnika mjera za stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Cilj mjere je nezaposlenim osobama bez radnog iskustva u zanimanju za koje su završile školovanje osigurati ulazak na tržište rada kroz stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja.⁷³ Za visokoobrazovane osobe predviđa mjesečnu naknadu od 2400 kuna za godinu dana korištenja mjere. Prema podacima Ministarstva rada i socijalne skrbi, čak 61% mladih zaposli se unutar godine dana nakon završetka osposobljavanja. Puno mladih se zaposli bez ikakvih mjera, prvih 10 mjeseci 2014. godine ukupno se zaposlilo 91.828 osoba do 30 godina starosti. Od toga bez mjera 80.040, a

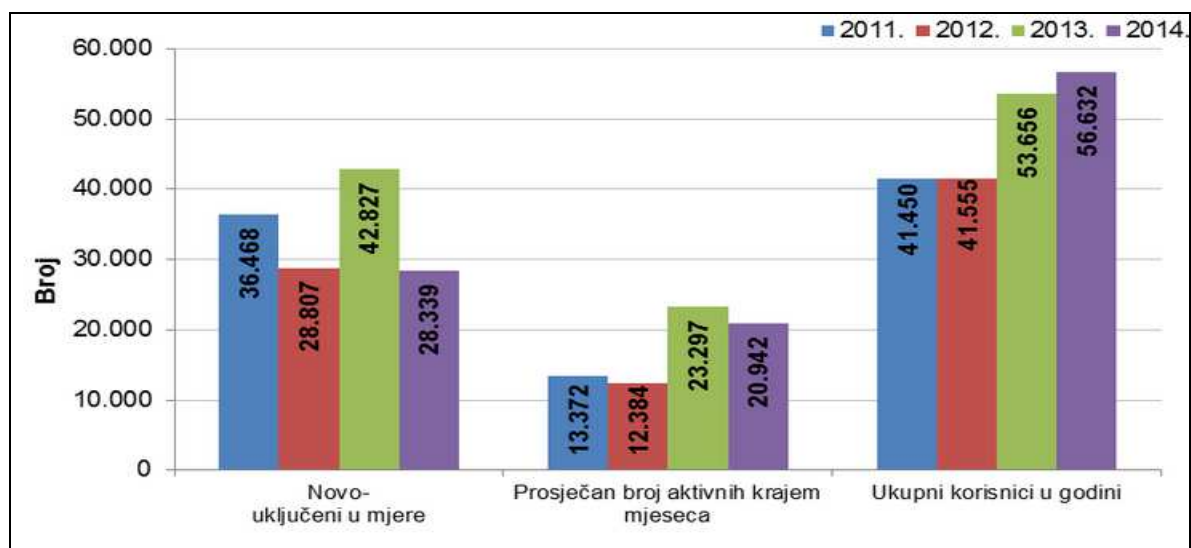
⁷² Mjere za poticanje zapošljavanja, www.hzz.hr (22.05.2015)

⁷³ Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, www.hzz.hr (22.05.2015.)

uz mjere 11.788. Svakako ovakve mjere smanjuju broj nezaposlenih visokoobrazovanih osoba, te im omogućava stjecanje radnog iskustva.

Tijekom 2014. godine Vlada RH izdvojila je do sada najviše sredstava za mjere aktivne politike zapošljavanja u iznosu od 552.406.000 kn nacionalnih sredstava te za istu namjenu povukla 185.616.000kn iz EU sredstava za 2014./2015. godinu za mjere obrazovanja nezaposlenih radnika, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, rad i nakon stručnog osposobljavanja i samozapošljavanje, u koje je bilo uključeno gotovo 48 tisuća nezaposlenih,⁷⁴

Grafikon 8. Korisnici mjera po godinama, 2011.-2014.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

U 2014. godini mjere aktivne politike zapošljavanja koristilo je 5,5% osoba više nego u 2013. godini, u 2013. godini 29,1% više osoba nego u 2012. godini, a u 2012. godini 0,3% više osoba nego u 2011. godini.⁷⁵ U 2014. godini mjere za poticanje zapošljavanja iskoristilo je 56.656 subjekata. U 2013. godini mjere za poticanje zapošljavanja iskoristilo je 53.656 subjekata.⁷⁶

Obrazovanjem se potiče zapošljivost osobama koje nemaju odgovarajuće kvalifikacije, znanja i vještine te se smanjuje nesrazmjer ponude i potražnje na tržištu rada, javnim radovima cilja

⁷⁴ Mjere aktivne politike zapošljavanja, <https://vlada.gov.hr/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja/211> (26.05.2015.)

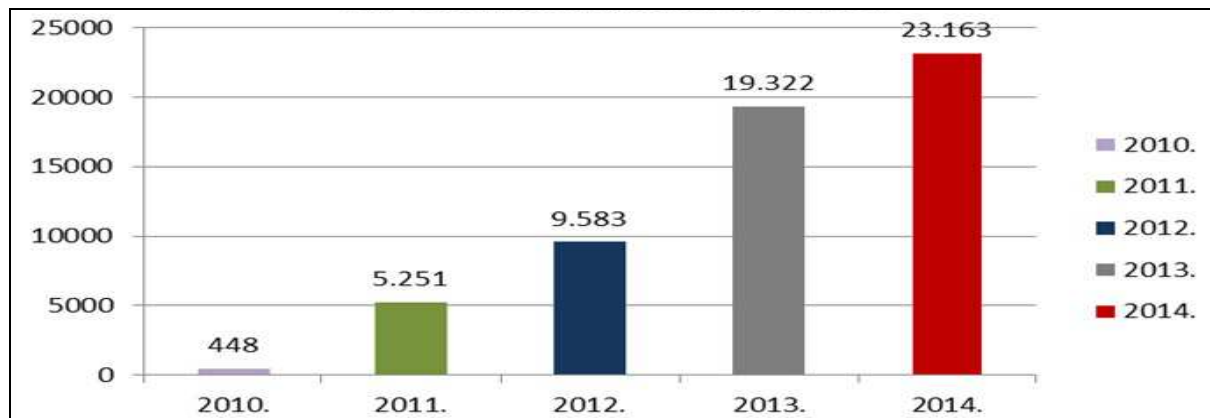
⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Moj posao, www.moj-posao.net/Vijest/74598/Mjere-za-poticanje-samozaposljavanja-u-2015-godini (26.05.2015.)

se na najteže zapošljive osobe kako bi ih se radno motiviralo i pripremilo ili za rad ili za obrazovanja u cilju stjecanja kvalifikacija, a potpore za zapošljavanje ciljaju na skupine nezaposlenih koji imaju znanja i vještine, ali i druge faktore otežanog zapošljavanja, kao što su godine života, nedostatak radnog iskustva, invaliditet i slično. Stručnim osposobljavanjem za rad bez zasnivanja radnog odnosa mlade osobe stječu potrebna stručna znanja, vještine i samostalnost u zvanju za koje su se školovale, zahvaljujući čemu postaju konkurentne na tržištu rada. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u uvjetima gospodarske krize i nedostatka radnih mjesta priprema i osnažuje mlade osobe za ulazak na tržište rada.⁷⁷

Hrvatski zavod za zapošljavanje, kao provedbeno tijelo Ministarstva rada i mirovinskoga sustava provodi mjeru stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Sve nezaposlene osobe bez obzira u koju dobnu skupinu pripadaju, a prijavljene su u evidenciju Zavoda najmanje 30 dana i nemaju više od godinu dana radnog iskustva u zvanju za koje su se školovale bez obzira na ukupno stečeni staž, imaju mogućnost uključiti se u mjeru stručnog osposobljavanja sukladno definiranim ciljanim skupinama.⁷⁸

Grafikon 9. Ukupan broj korisnika mjere stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Nezaposlene osobe dobro su prihvatile mogućnost stjecanja radnog iskustva što pokazuju i podaci o broju uključenih osoba. 2014. godine broj korisnika povećao sa 19322, 2013. godine

⁷⁷ Strateški plan ministarstva rada i mirovinskoga sustava, <http://www.mrms.hr/wpcontent/uploads/2013/02/strateski-plan-2013-2015.pdf> (26.05.2015.)

⁷⁸ Hrvatski zavod za zapošljavanje, www.hzz.hr (26.05.2015.)

na 23163 korisnika. Očekuje se daljnje povećanje korisnika, budući da od 1. siječnja 2015. godine visina novčane pomoći za nezaposlenu osobu uključenu na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa iznosi neto 2.400,00 kuna mjesečno. Podaci o osobama koje su bile uključene u stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa govore da je njih 62% bilo u zaposlenosti godinu dana nakon izlaska iz intervencije.

Aktivna politika zapošljavanja jedan je od ključnih prioriteta u svim zemljama članicama Europske unije integrirana i u ciljeve Strategije Europa 2020, a jačanje učinkovitosti i dosega aktivne politike na tržištu rada jedna je od specifičnih preporuka Europske komisije unutar Europskog semestra za Republiku Hrvatsku.⁷⁹

U usporedbi s pasivnom, aktivna politika pokazala se kvalitetnijom i sve se češće koristi jer povećava sudjelovanje u programima kojima se pokušava povećati zaposlenost, dok pasivna politika zapravo prisiljava nezaposlene da dulje vrijeme budu neaktivni te gospodarstvo tako postaje manje aktivo i neefikasno.

6.2. Pasivna politika zapošljavanja

Mjerama pasivnih politika na tržištu rada nastoji se materijalno zaštititi nezaposlene osobe i odnose se isključivo na sustav naknada za nezaposlene. Ovom se politikom želi smanjiti aktivna radna snaga na tržištu u svrhu smanjenja nezaposlenosti. Jedna od mogućnosti je smanjivanje zakonom propisane gornje dobne granice zaposlenosti. Po zakonu, svi radnici stariji od 65 godina moraju otići u mirovinu i osloboditi mjesta za nove radnike. Iako to uglavnom nije opravdano, osim možda u zanimanjima koja postaju nepotrebna ili su fizički i psihički iscrpljujuća.⁸⁰ Ta dobna granica se može pomicati prema dolje, npr. na 60 godina, ali može donijeti mnoge probleme, jer se na taj način opterećuju plaće zaposlenih, a zbog niskih mirovina umirovljenici traže dodatne poslove na crno. Ovo su tek kratkoročne mjere za rješavanje problema nezaposlenosti, te se zato smatra manje efikasnom od aktivne politike zapošljavanja. Radi se zapravo o mjerama koje osiguravaju više vrsta prava nezaposlenim osobama. To su primjerice;

⁷⁹ Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.-2017. Godine, www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/02/smjernica-apz.pdf (25.05.2015.)

⁸⁰ Crnković-Pozaić, S.: Tržište rada u Hrvatskoj, Ekonomski institut, Zagreb, 1994.

- Pravo na novčanu naknadu koje se uglavnom stječe nakon što je osoba radila određen broj mjeseci, s tim da radni odnos ne smije prestati njenom krivnjom ili sporazumom, a trajanje novčane naknade najčešće ovisi o prethodnom radnom stažu korisnika. Za gospodarstvo je važno da ove naknade imaju ograničeno vrijeme korištenja, da se ne dogodi da neradni prihodi odvrćaju ljude od rada, i na taj način negativno utječu na čitavo gospodarstvo,
- Prava na novčane pomoći, primjerice ako Zavod za zapošljavanje nezaposlenoj osobi ne može pronaći posao u mjestu prebivališta, a ona ga sama ili posredstvom Zavoda nađe izvan mjesta prebivališta, Zavod za zapošljavanje joj je obavezan isplatiti jednokratnu novčanu pomoć, te naknadu selidbenih troškova za nju, bračnog druga i djecu. Također to mogu biti razne jednokratne pomoći, pomoć za uzdržavanje, pomoć u plaćanju troškova stanovanja, doplatak za djecu, i dr.,
- Naknada troškova za vrijeme obrazovanja; nezaposlena osoba za vrijeme obrazovanja ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza sredstvima javnog prijevoza, troškova za obvezne udžbenike, troškova prehrane, te troškova propisanih pomagala, recimo zaštitne odjeće i obuće,
- Pravo na mirovinsko osiguranje ostvaruju nezaposleni s pravom na novčanu naknadu koje imaju godine života za starosnu mirovinu, ali im za starosnu mirovinu nedostaje do pet godina mirovinskog staža, također ovo pravo ostvaruju i žene koje u trenutku prestanka radnog odnosa imaju dijete mlađe od godinu dana,
- Pravo na zdravstveno osiguranje ostvaruju nezaposlene osobe s prebivalištem u Hrvatskoj koje nisu zdravstveno osigurane po drugoj osnovi, a pravovremeno su se prijavile Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.⁸¹

Pasivne mjere politike tržišta rada osim socijalne sigurnosti, imaju bitnu ekonomsku ulogu. Naime, osoba koja nije potpuno egzistencijalno ugrožena ne mora prihvatiti posao koji ne odgovara njenim sposobnostima, nego ima vremena pronaći posao kroz koji će ostvariti

⁸¹ Bejaković, P. Materijalno-pravna zaštita nezaposlenih u Hrvatskoj i u odabranim zemljama, Institut za javne financije, Zagreb, 1997., svezak 4, br. 3, www.rsp.hr/ojs2/index.php/rsp/article/view/381/385 (23.05.2015.)

najbolju proizvodnost, te na taj način maksimalno doprinijeti gospodarstvu svojim radom, a na ovaj se način postiže i optimalna alokacija resursa ljudskog rada u gospodarstvu.“⁸²

Ostale pasivne mjere odnose se uglavnom na smanjivanje sekundarne ponude rada. Dodjeljuju se stipendije za nastavak školovanja kako bi se smanjio pritisak mladih ljudi na tržište rada. Može se stimulirati veći broj djece u obitelji, tako da radi samo jedan član obitelji, što je npr. za naše uvjete apsolutno neprihvatljivo. Dodjeljuju se razni dodaci na plaću jedinom hranitelju obitelji, bez obzira na spol i sl.⁸³

Primjena pasivnih politika na neki način stimulira nezaposlene da budu dulje vrijeme neaktivni. Pasivna politika ima za cilj smanjiti ponudu na tržištu rada, ali takav cilj nije dugoročno prihvatljiv. Isto tako smanjivanje socijalnih naknada utjecalo bi na daljnje pogoršanje položaja nekvalificiranih radnika i onih koji su u nepovoljnim položaju te često nebi rezultiralo njihovim zapošljavanjem.

6.3. Strategija Europa 2020

Proteklih deset godina Hrvatska je provodila pretprijetne programe , CARDS, PHARE, ISPA, SAPARD i IPA. S datumom pristupanja, 1. srpnja 2013., Hrvatskoj su postali dostupni Europski strukturni i investicijski fondovi (ESI fondovi) u okviru kojih se Hrvatska snažno zalaže za pridonosenje ciljevima strategije Europa 2020 ulaganjem u pametan, održiv i uključiv rast. Uzimajući u obzir specifične okolnosti hrvatskog društva i gospodarstva, nacionalni ciljevi postavljeni su u skladu s ciljevima strategije Europa 2020.⁸⁴

Prema Priopćenju Europske komisije (2010.) Europa 2020 je strategija koja nasljeđuje Lisabonsku strategiju, odnosno dolazi nakon nje, a službeno je prihvaćena 17. lipnja 2010. godine. Analitičari najviše zamjeraju Lisabonskoj strategiji nedostatak konkretnih ciljeva i mjerenje pokazatelja uspjeha provedbe te premalo fokusa na ulaganje u istraživanje i razvoj. Strategija Europa 2020 je konkretnija i s puno više mjerljivijih ciljeva koji bi trebali pomoći

⁸² Bejaković, P.: Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa, Institut za javne financije, Zagreb, vol. 27, br. 4, 2003., str. 659.

⁸³ Crnković-Pozaić: op. cit., str. 170.

⁸⁴ Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020., www.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780 (27.05.2015.)

EU da izađe iz krize i pretvori EU u gospodarstvo koje će ostvarivati visoke stope zaposlenosti, produktivnosti i društvene povezanosti.

Temeljna tri stupa strategije Europa 2020 koji se međusobno nadopunjuju te ispravljaju nedostatke prethodnog strateškog usmjerenja Unije odnose se na:

- Pametan rast: razvijanjem ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji.
- Održiv rast: promicanje ekonomije koja učinkovitije iskorištava resurse, koja je zelenija i konkurentnija
- Uključiv rast: njegovanje ekonomije s visokom stopom zaposlenosti koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost.⁸⁵

Europska unija mora definirati gdje želi biti 2020. godine. S tom namjerom Europska komisija predlaže sljedeće glavne ciljeve EU:

- 75 % populacije u dobi između 20- 64 godina trebalo bi biti zaposleno.
- 3 % BDP-a EU treba investirati u istraživanje i razvoj.
- Treba ispuniti klimatsko-energetske ciljeve „20/20/20“, smanjiti emisiju stakleničkih plinova za najmanje 20% u odnosu na razine iz 1990. Godine ili za 30% ukoliko okolnosti dozvoljavaju, povećati udio obnovljivih izvora energije u našoj konačnoj potrošnji energije 20% te postići povećanje od 20% u energetske učinkovitosti.
- Smanjiti udio onih koji rano napuštaju školovanje na 10% sa sadašnjih 15%, a najmanje 40 % mlađe generacije trebalo bi završiti tercijarni stupanj obrazovanja.
- Smanjiti broj Europljana koji žive ispod granice siromaštva za 25% izvlačeći tako 20 milijuna manje ljudi iz siromaštva.⁸⁶

Ovi su ciljevi međusobno povezani i presudni za naš opći uspjeh. Kako bi osigurala da svaka zemlja članica prilagodi strategiju Europa 2020 svojoj specifičnoj situaciji, Komisija predlaže da ciljevi EU budu pretvoreni u nacionalne ciljeve i putanje, budući da je teško strategiju provoditi jednako u svakoj zemlji članici.

⁸⁵ Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast, Europa 2020., www.mobilnost.hr/prilozi/05_1300804774_Europa_2020.pdf (27.05.2015.)

⁸⁶ Ibid.

Europska komisija predstavlja sedam predvodničkih inicijativa koje će katalizirati napredak u okviru svake prioritetne teme:

- „Unija inovacija“ s ciljem unapređenja okvirnih uvjeta i dostupnosti financiranja za istraživanje i inovacije kako bi se osigurala mogućnost transformacije inovativnih ideja u proizvode i usluge koje stvaraju rast i radna mjesta.
- „Mladi u pokretu“ s ciljem povećanja učinka obrazovnih sustava i olakšanja ulaska mladih na tržište rada.
- „Digitalni program za Europu“ s ciljem bržeg širenja brzog interneta te korištenja prednosti jedinstvenog digitalnog tržišta za kućanstva i tvrtke.
- „Resursno učinkovita Europa“ s ciljem razdvajanja ekonomskog rasta od korištenja resursa, podrške prijelazu na ekonomiju koja koristi male razine ugljena, povećanja korištenja obnovljivih izvora, modernizacije sektora transporta i promicanja energetske učinkovitosti.
- „Industrijska politika za globalizacijsko doba“ s ciljem unapređenja poslovnog okruženja, prvenstveno za male i srednje poduzetnike, te razvoja snažne i održive globalno konkurentne industrijske osnove.
- „Program za nove vještine i radna mjesta“ s ciljem modernizacije tržišta rada te osnaživanja ljudi razvojem njihovih vještina tijekom cijeloga života s ciljem povećanog sudjelovanja radne snage te boljeg slaganja ponude i potražnje, uključujući i kroz mobilnost radne snage.
- „Europska platforma protiv siromaštva“ s ciljem jamčenja društvene i teritorijalne povezanosti na način da svi imaju koristi od prednosti rasta i radnih mjesta te da se ljudima koji pate od siromaštva i socijalne isključenosti omogući dostojanstven život i aktivno sudjelovanje u društvu.⁸⁷

⁸⁷ Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast, Europa 2020., www.mobilnost.hr/prilozi/05_1300804774_Europa_2020.pdf (27.05.2015.)

Ovih sedam glavnih inicijativa obvezivati će i EU i države članice. Za ostvarenje rezultata bit će potrebno snažnije ekonomsko upravljanje. Europsko će vijeće imati puno vlasništvo i biti žarište nove strategije. Komisija će nadzirati napredak prema ciljevima, olakšavati razmjenu politika i davati nužne prijedloge za usmjeravanje aktivnosti i predvodničkih glavnih inicijativa EU. Svaki prioritetni cilj ima svoje inicijative koje je EU pokrenula i koje predstavljaju temelj za razvoj inicijativa svake pojedine zemlje članice. Europa 2020 je strategija koja je trenutno na snazi i uvelike se tiče politike zapošljavanja i socijalne politike jer predstavlja temelj za njihovu realizaciju. Ideali Europe 2020 strategije su ekonomski napredak u kojem sve društvene grupe sudjeluju i koji poštuje prirodu. Osnovni problem ove strategije je u realnosti njezine provedbe. Naime najveći posao očekuje zemlje koje su bankrotirale ili im prijete bankrot, a mnoge reforme koje zagovara Europe 2020 strategija iznimno su skupe.⁸⁸ Cilj je stvoriti zajednicu koja bi bila najkonkurentnija sila u svijetu, u kojoj bi svi građani živjeli u jednoj socijalnoj koheziji i miru.

⁸⁸ Europe 2020 – europska strategija za pametan, održiv i uključiv razvoj, rev. soc. polit., Zagreb, 2011., vol. 18, br. 1, str. 119-124.

7. PREDNOSTI I IZAZOVI ČLANSTVA RH U EUROPSKOJ UNIJI

Hrvatska je ulaskom u EU ostvarila mnoge pogodnosti, ali naišla i na brojne izazove. Ulazak u EU je dobar pravac pri postizanju gospodarskog rasta i ekonomske stabilnosti, jer samim ulaskom u EU Hrvatska je stekla značajniji utjecaj nego što bi ga imala kao mala zemlja s prosječnim brojem stanovnika te nedovoljno razvijenom ekonomijom. Pozitivne strane ulaska Hrvatske u EU su to što Hrvatska ima jednaku ravnopravnost u Europskoj uniji, koristi unutarnje tržište i utjecaj EU-a u međunarodnim odnosima.

U području socijalne politike i zapošljavanja došlo je do promjena, ne samo u zakonodavstvu, već i u institucionalnom okviru. Izmijenjeni su brojni propisi u području radno- socijalnog zakonodavstva, te su ojačani institucionalni kapaciteti za provedbu pravne stečevine na nacionalnoj razini. Republika Hrvatska dužna je pratiti smjernice i preporuke Europske unije, te fokus mjera, koje Hrvatska provodi u narednom razdoblju u području politika zapošljavanja i tržišta rada, biti će na integraciji stanovništva u svijet rada i društveni život, te na jačanju njihove odgovornosti za vlastiti materijali i socijalni život. Održiva socijalna politika i politika zapošljavanja suočava se sa izazovima, kao što je fleksigurnost u politikama tržišta rada, koja ima snažan naglasak na sustav obrazovanja, aktivaciji radne snage i cjeloživotnom obrazovanju. EU razvija europski model fleksigurnosti, kojim se kombinira fleksibilizacija tržišta rada s visokom razinom socijalne sigurnosti. Fleksigurnost podrazumijeva lakše zapošljavanje i otpuštanje, no istodobno s velikim pravima za nezaposlene koji su financijski osigurani i motivirani stalno aktivno tražiti posao. Hrvatska je ulaskom u EU stekla pravo na fondove iz EU-a. Iz Europskog socijalnog fonda može financirati projekte, te odgovarajućim mjerama utjecati na sve probleme s kojima se danas suočava na tržištu rada.⁸⁹

Mogućnost slobodnog zapošljavanja u drugim državama članicama i otvaranje tržišta rada Europske unije hrvatskim građanima jest jedna od prednosti članstva u EU koja će posebice biti interesantna mladima. Hrvatski će građani moći slobodno zaposliti u zemljama Unije bez posebnih odobrenja ili radnih dozvola, osim u onim zemljama koje odluče zadržati postojeća ograničenja u svojim nacionalnim pravima najduže u razdoblju od dvije, pet ili sedam godina. Građani od trenutka ulaska u EU mogu koristiti mrežu EURES, koja nudi informacije, savjete i spajanje poslodavaca i radnika na tržištu rada Unije. EURES u svojim redovima ima i

⁸⁹ Mrsić, M.: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj nakon ulaska u Eurposku uniju, Zbornik radova, Zagreb, 2013., str.

savjetnike iz Hrvatske, a svi sadržaji EURES-ova portala su i na hrvatskom jeziku. Građani su ulaskom u EU dobili pravo korištenja europske zdravstvene iskaznice koja građanima država članica te Islanda, Lihtenštajna, Norveške i Švicarske omogućuje korištenje zdravstvenih usluga na teritoriju EU-a i navedenih država tijekom privremenog boravka u inozemstvo. Ulazak u EU dugoročno bi se trebao pozitivno odraziti na položaj mladih na hrvatskom tržištu rada jer EU podupire države članice u iznalaženju adekvatnih obrazovnih i politika zapošljavanja za mlade. EU to radi putem postavljanja ciljeva i davanja preporuka u sklopu Strategije Europa 2020, te pružanjem financijske podrške kroz brojne programe Europskog socijalnog fonda.⁹⁰ Ulazak u EU nije izravno utjecalo na rast zaposlenosti, ali Hrvatska postaje zanimljivija za strana ulaganja što bi se trebalo pozitivno odraziti na rast gospodarskih aktivnosti, pa tako i na porast zaposlenosti. Na socijalnu politiku i zapošljavanje pozitivno bi moglo djelovati činjenica da je u definiranju ciljeva do 2020. godine EU istaknuo postizanje 75-postotne zaposlenosti stanovništva u dobi između 20-64 godine te smanjivanje broja osoba u riziku od siromaštva za 20 milijuna.⁹¹

Uz brojne prednosti koje nudi Unija, postoje i stanoviti nedostaci koji u ova vremena recesije još više dolaze do izražaja nego inače. I nakon ulaska u EU imamo slabu potražnju na domaćem tržištu, i što se tiče privatnih domaćinstava i poduzeća, i što se tiče države. Nezaposlenost je i dalje vrlo velika, trenutačno negdje oko 18 posto.⁹² Kreditni plasman je i dalje negativan. Još jedan čimbenik koji opterećuje gospodarstvo je i zadaća države da konsolidira svoju fiskalnu bilancu. To se odražava direktno tako što se smanjuje državna potrošnja, a indirektno kroz opterećenja porezima i doprinosima. 2014. godine je proračunski deficit iznosio skoro 5,7 posto BDP-a, dakle daleko iznad dopuštenih tri posto.⁹³ I javni dug je s 85 posto BDP-a bio iznad EU-ove granice.⁹⁴ Zato je Europska komisija početkom 2014. godine protiv Hrvatske otvorila postupak prekomjernog deficita. Kratkoročno gledano, mora se reći da je izostao veći gospodarski polet nakon ulaska u EU. A tu su i drugi čimbenici, poput CEFTA-e. Hrvatska je bila dio tog sporazuma o slobodnoj trgovini u regiji, te ga se morala odreći ulaskom u EU. Budući da su Bosna i Hercegovina i Srbija važna tržišta za Hrvatsku, to se negativno odrazilo na hrvatsko gospodarstvo.⁹⁵

⁹⁰ Zapošljavanje mladih nakon ulaska u EU, www.eukutak.info (29.05.2015.)

⁹¹ Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth (COM(2010) 2020 final), str. 5.

⁹² Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/UNE_RT_M (05.06.2015.)

⁹³ Proračunski deficit, www.bank.hr/hrvatska/ (05.06.2015.)

⁹⁴ Poslovni dnevnik, www.poslovni.hr (01.06.2015.)

⁹⁵ Deutsche Welle, www.dw.de/deutsche-bank-kratkoro%C4%8Dno-nema-pozitivnog-u%C4%8Dinka-ulaska-hrvatske-u-eu/a-17868283 (02.05.2015.)

Članstvo u Uniji bi srednjoročno trebalo imati pozitivan učinak. Naravno, pod pretpostavkom da se riješe strukturni problemi, kako oni koji se odnose na tržište rada i investicijsku klimu, tako i oni koji se tiču državnog proračuna. Jer veća ulaganja koja bi imala pozitivan gospodarski učinak moguće je očekivati samo ako će se povećati povjerenje u hrvatsko gospodarstvo i državu te ako se poveća konkurentnost. U svim tim elementima u srpnju 2013. godine bilo je znatno više onih koji su od članstva u EU očekivali poboljšanje situacije, nego onih koji su tvrdili da će biti gore. Čak i kad su u pitanju bila očekivanja od životnog standarda, u tom je trenutku bilo podjednako optimista i pesimista. Godinu i pol kasnije, situacija se promijenila. Pesimistični pogled na svakodnevni život u EU je prevladao, pogotovo kad je riječ o standardu života, o mogućnosti pronalaska posla, osobito u Hrvatskoj, ali i o ponašanju političara.⁹⁶

Republika Hrvatska ima brojne prednosti u svojim prirodnim resursima, geostrateškom i prometnom položaju, i relativno obrazovanoj populaciji, te treba razraditi kvalitetnu strategiju razvoja koja bi iznjedrila kvalitetne projekte. Ulaskom u Uniju došlo je i do velikih izdvajanja, iako dugoročno gledano ti troškovi prelaze u korist jer će primjena projekata djelovati na produktivnost segmenta zapošljavanja i socijalnog dijela, te na gospodarstvo.

⁹⁶ Deutsche Welle, www.dw.de/deutsche-bank-kratkoro%C4%8Dno-nema-pozitivnog-u%C4%8Dinka-ulaska-hrvatske-u-eu/a-17868283 (02.06.2015.)

8. ZAKLJUČAK

I nakon ulaska u EU život u Hrvatskoj nije se bitno promijenio. Hrvatska i dalje bilježi visoku stopu nezaposlenosti u europskom kontekstu, rekordno nizak angažman radne snage praćen visokim postocima tzv. sive ekonomije ili rada na crno, visoku nezaposlenost mladih, blaga recesija, te vrlo visoka regionalna nejednakost u pogledu nezaposlenosti. Hrvatska je ušla u razdoblje svjetske ekonomske krize, te ulaskom u Uniju nije se smanjila nezaposlenost. Veliki gubitak zaposlenosti uzrokovali su tranzicijski šok, ratna razaranja hrvatskog gospodarstva, tranzicija s netransparentnom privatizacijom i recesijska kretanja. U Hrvatskoj postoji određen broj ljudi kojima su ugrožena njihova socijalna prava na način da im se ne isplaćuju plaće redovito, ili nisu uplaćivani doprinosi u fondove mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, dok oni koji su zaposleni rade za minimalnu plaću koja se nalazi na granici siromaštva. Najugroženije skupine društva su mladi bez radnog iskustva, prema podacima Eurostata za 2014. godinu Hrvatska je bila na trećem mjestu po nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji. Po nezaposlenosti mladi ispred Hrvatske su se našle Grčka i Španjolska. EU podupire države članice u pronalaženju adekvatnih obrazovanih i politika zapošljavanja za mlade. Pristupanjem u EU Hrvatskoj su postali dostupni Europski strukturni i investicijski fondovi u okviru kojih se Hrvatska snažno zalaže za pridonosenje ciljevima strategije Europa 2020 ulaganjem u pametan, održiv i uključiv rast.

Radni kontigent se smanjuje pojačanim iseljavanjem građana RH u inozemstvo, što dugoročno ostavlja posljedice na mirovinski sustav i dovodi u pitanje čak i opstojnost države. U Hrvatskoj je broj visokokvalificiranih emigranata viši od broja niskokvalificiranih te postoji opasnost za pojačan “odljev mozgova“ u određenim zanimanjima. Sloboda kretanja radnika otvara mogućnost zapošljavanja ne samo za visoko već i za niskokvalificirane radnike koji su potrebni sektorima starih država članica kao što su poljoprivreda i socijalna skrb. Bez obzira na ograničenja koje su neke članice zadržale, hrvatski građani mogu se kao i prijašnjih godina zaposliti u državama članicama u skladu s odobrenim kvotama radnih dozvola.

U radu se analiziraju osnovni trendovi na tržištu rada EU i RH, te se upozorava na temeljne učinke Europske strategije zapošljavanja radi smanjivanja udjela strukturne nezaposlenosti. Jedan od osnovnih načina smanjivanja toga udjela je primjena politika zapošljavanja, što se posebno istražuje. Rezultati istraživanja pokazuju kako se u posljednjih dvadesetak godina u

starim članicama EU izdaci za politike zapošljavanja pretežito usmjeravaju na obučavanje i usavršavanje u okviru aktivnih mjera, dok su u Hrvatskoj one još uvijek usmjerene na pasivne mjere. Slaba značajnost aktivne politike u Hrvatskoj ogleda se u relativnom malom obuhvatu nezaposlenosti i niskim financijskim izdancima namijenjenih financiranju programa aktivne politike zapošljavanja u usporedbi s europskim zemljama. Zbog toga sve se više sredstava izdvaja za financiranje pasivnih programa što rezultira nižom aktivnošću i odlaska u sivu ekonomiju nezaposlenih. Treba puno pažnje i resursa uložiti u razvoj aktivnih programa zapošljavanja jer povećava sudjelovanje u programima kojima se pokušava povećati zaposlenost.

Hrvatska ima nefleksibilno tržište rada koje teško i sporo reagira na promjene, a s druge strane stvara dugotrajnu nezaposlenost, koja jamči socijalnu isključenost. Isto tako jedno od glavnih obilježja hrvatskog tržišta rada je relativno slaba povezanost između obrazovnog sustava i potreba tržišta rada. U Republici Hrvatskoj razina zaposlenosti i nezaposlenosti cikličkog je karaktera kroz godinu. Zaposlenost tipično raste od veljače do srpnja, a potom se smanjuje od kolovoza do siječnja. U radu je spomenut noviji trend politike zapošljavanja u EU, koji se u Hrvatskoj počeo primijeniti ulaskom u EU. Riječ je o konceptu fleksigurnost koji predstavlja istodobno fleksibilan odnos zapošljavanja i socijalnu sigurnost pri traženju novog zaposlenja, jasni i stabilni uređeni radni odnosi, cjeloživotno učenje, aktivne mjere zapošljavanja. Hrvatske politike i regulative zapošljavanja i radnih odnosa samo su formalno, ali i ne stvarno usklađene s politikama i regulativama EU. I nakon ulaska RH u EU područje radnih odnosa i dalje je u značajnoj mjeri u ovlasti nacionalnog zakonodavstva, te poznavanje i razumijevanje EU prava i politika može značajno pridonijeti oblikovanju radnih odnosa.

Potrebno je stvoriti povoljniju makroekonomsku klimu, jednostavnije i stabilnije zakonske regulative, te poticati investicije u profitabilne djelatnosti koje neće biti samo uslužnog karaktera, nego će stvarati novu vrijednost koja će se moći iskoristiti za još bolje investicije. Kako bi se sačuvala socijalna sigurnost građana, Hrvatska mora imati jasnu viziju razvojnog puta, ciljeva i izazova koje gospodarska kriza nameće na socijalnu državu i socijalnu politiku. Jedino tako hrvatsko društvo može postići ciljeve modernog, socijalnog odgovornog, sposobnog i otvorenog društva.

POPIS LITERATURE

KNJIGE

1. Benić, Đ. (2001): Osnove ekonomije, treće izmijenjeno i dopunjeno izdanje, školska knjiga, Zagreb
2. Bušelić, M. (2014): Tržište rada: teorijski pristup, FET Dr. Mijo Mirković, Pula
3. Bejaković, P. (2007): Zaposlenost i nezaposlenost, Financijska teorija i praksa, Institut za javne financije, Zagreb
4. Crnković-Pozaić, S.(1994), Tržište rada u Hrvatskoj, Ekonomski institut, Zagreb
5. Družić, I., Sirotković, J. (2002): Uvod u hrvatsko gospodarstvo, Ekonomski fakultet, Politička kultura, Zagreb
6. Družić, I. (2004): Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva, Politička kultura, Zagreb
7. Družić, I. (2003): Gospodarstvo Hrvatske: Tržišno restrukturiranje i privatizacija hrvatskoga gospodarstva, Politička kultura, Zagreb
8. Franičević, V., Puljiz, V. (2009): Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb
9. Greenberg, D.M. (1978): Participation in Public Employment Programs, Palmer, J.L. eds., Creating Jobs-Public Employment Programs and Wage Subsidies, The Brookings Institute, USA
10. Jurković, P., Luković, F., Pribičević, Đ., Ravlić, S.: Privatizacija, Poslovni rječnik, Masmedia, Zagreb, 1991.
11. Kersan-Škabić, I.: Ekonomija Europske Unije, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula
12. Kerovec, N.: Kako mjeriti nezaposlenost, Pregledni članak, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 1999.
13. McConnell, C.R.: Brue, L.S (1994): Suvremena ekonomija rada, MATE, Zagreb
14. Matković, T.(2009): Socijalna demografija, skripta, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb
15. Pavić, I., Benić Đ., Hashi I. (2006): Mikroekonomija, Sveučilište u Splitu, Split

ČLANCI

1. Babić, Z. (2003): Uloga aktivne politike na tržištu rada u Hrvatskoj, *Financijska teorija i praksa*, vol 27, br. 4, Institut za javne financije, Zagreb, str. 547-566.
2. Bejaković, P. (1997): Materijalno pravna zaštita nezaposlenih u Hrvatskoj i u odabranim zemljama, *Revija za socijalnu politiku*, vol 4., br. 3., str 209-222.
3. Bilić, A. (2009): Fleksibilni oblici rada i radno pravo, *Zbornik, Pravni fakultet Sveučilište Rijeka*, vol. 30, br. 2, 920-942.
4. Bošković, D., Šerović, S. (2000): Restrukturiranje i prilagođavanje turističke ponude Hrvatske europskim i svjetskim trendovima, *Turizam, Hrvatska turistička zajednica, Institut za turizam, Zagreb*, vol 48, br. 2, str. 153.-166
5. Crnković-Pozaić, S. (2006): Fleksibilnost i sigurnost zaposlenja na tržištu rada: iskustva iz Hrvatske, *Flexicurity paper 2004/1, Budimpešta: Međunarodna organizacija rada*
6. *Europa 2020 – europska strategija za pametan, održiv i uključiv razvoj* (2011), rev. soc. polit., Zagreb, vol. 18, br. 1, str. 119-124,
7. Gregurek, M. (2001): Stupanj i učinci privatizacije u Hrvatskoj, *Ekonomski pregled*, 52 (1-2), str. 155-188.
8. Mrnjavac, Ž.: Razlikovanje tipa nezaposlenosti-neizvodljiva misija, *Ekonomski misao i praksa*, XI, 2002., br. 2, str. 221.
9. Nejašmić I., Toskić A. (2013): Starenje stanovništva u Hrvatskoj – sadašnje stanje i perspektive, *Hrvatski geografski glasnik, Zagreb* 75/1, str. 90.
10. Obadić, A. (2008): Kretanje hrvatske ponude rada i njen utjecaj na migracijske tijekove, migracijske i etničke teme, vol. 24, br. 1-2, str. 91-108.
11. Obadić, A. (2003) Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, *Financijska teorija i praksa*, br. 4, Institut za javne financije, Zagreb, 529-546.
12. Škare, M.(2001): Nezaposlenost u Hrvatskoj i determinante potražnje za radom, *Revija za socijalnu politiku*, god. 8, br. 1, str. 19-34.

INTERNET IZVORI

1. Državni zavod za statistiku, dostupno na: www.dzs.hr (20.03.2015.)
2. Eurostat, dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/> (05.03.2015.)
3. Europska komisija, dostupno na: <http://ec.europa.eu/> (20.03.2015.)

4. EU projekti, dostupno na: www.eu-projekti.info (25.05.2015.)
5. EU fondovi 2014.-2020., dostupno na: www.prvikorak.eu/eu-fondovi-2014-2020.aspx
6. Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast, Europa 2020., dostupno na: www.mobilnost.hr/prilozi/05_1300804774_Europa_2020.pdf (27.05.2015.)
7. Geografija, dostupno na: www.geografija.hr (15.04.2015.)
8. Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na: www.hzz.hr (15.05.2015.)
9. Kalinić, T.: Statistička analiza nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj od 2000.-2010., dostupno na: 2012., <http://e-lib.efst.hr/2012/7981260.pdf> , (29.04.2015.)
10. Jurković, R.: Fleksigurnost - budućnost europskog zapošljavanja?, dostupno na: www.posao.hr (04.05.2015.)
11. Mjere aktivne politike zapošljavanja, dostupno na: <https://vlada.gov.hr/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja/211> (22.05.2015.)
12. Nacional, dostupno na: www.nacional.hr/clanak/hrvatska/13304/ukidanje-restrikcija-europska-komisija-preporucila-ukidanje-ogranicenja-za-zaposljavanje-hrvata (30.05.2015.)
13. Operativni program učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020., dostupno na: www.uzuvrh.hr (25.05.2015)
14. Proračunski deficit, dostupno na: www.banka.hr/hrvatska/ (05.06.2015.)
15. Poslovni dnevnik, dostupno na: www.poslovni.hr (01.06.2015.)
16. Strukturni i investicijski fondovi: dostupno na: www.strukturnifondovi.hr/europska-komisija-usvojila-operativni-program-ucinkoviti-ljudski-potencijali (20.05.2015.)
17. Sve što ste htjeli znati o ulasku Hrvatske u EU, dostupno na: www.eef.hr/wp-content/uploads/2013/12/EUcionica-publikacija-pdf.pdf (21.03.2015.)
18. Strateški plan ministarstva rada i mirovinskoga sustava, 2015.-2017., dostupno na: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2014/12/strateski-plan-2015-2017.pdf> (25.04.2015.)
19. Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.-2017.godine, dostupno na: www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/02/smjernica-apz.pdf (25.05.2015.)
20. Unutarnje tržište Europske unije i temeljne slobode, dostupno na: www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=14613 (20.03.2015.)
21. Zapošljavanje mladih nakon ulaska u EU, dostupno na: www.eukutak.info (29.05.2015.)

POPIS TABLICA

| | |
|--|----|
| Tablica 1. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i dobi od 2009. do 2011. god. | 8 |
| Tablica 2. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti od VI. 2013. do XII. 2014..... | 9 |
| Tablica 3. Vanjska migracija stanovništva Republike Hrvatske..... | 15 |
| Tablica 4. Ukupan broj zaposlenih i nezaposlenih RH 2005. - 2014. godine | 34 |
| Tablica 5. Ukupni korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini do 09.04.2015. godine | 46 |

POPIS GRAFIKONA

| | |
|--|----|
| Grafikon 1. Prirodno kretanje stanovništva od 1979. do 2013..... | 3 |
| Grafikon 2. Stanovništvo prema starosti i spolu | 5 |
| Grafikon 3. Mapa krivulja indiferencije..... | 18 |
| Grafikon 4. Ponuda rada..... | 20 |
| Grafikon 5. Efekt dohotka i efekt supstitucije..... | 20 |
| Grafikon 6. Potražnja za radom..... | 23 |
| Grafikon 7. Ravnoteža na tržištu rada | 25 |
| Grafikon 8. Korisnici mjera po godinama, 2011.-2014. | 47 |
| Grafikon 9. Ukupan broj korisnika mjere stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa | 48 |

POPIS SLIKA

Slika 1. Klasifikacija stanovništva europskih zemalja za 2012. prema udjelu starih 65 i više godina 6