

TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ - PERSPEKTIVE I TRENDOVI

Katarin, Katarina

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in
Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:112:481032>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-09**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in
Pozega Graduate Thesis Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJ

VELEUČILIŠTE U POŽEGI



KATARINA KATARIN, 0253037105

**TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ-
PERSPEKTIVE I TRENDOVI
*ZAVRŠNI RAD***

Požega, 2021. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ TRGOVINA

**TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ –
PERSPEKTIVE I TRENDOVI**

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA POČELA EKONOMIJE

MENTOR: doc.dr.sc.Katarina Štavlić, prof.v.š.

STUDENT: Katarina Katarin

JMBAG studenta: 0253037105

Požega, 2021. godine

SAŽETAK

Tržište rada u Republici Hrvatskoj od samostalnosti države pa sve do danas prolazi kroz različite probleme i izazove, posebice vezane uz prisutnost više stope nezaposlenosti, radne migracije, nezaposlenosti mladih i posljednjih 2 godine uz pandemiju COVID-19. U ovom završnom radu istražiti će se i opisati stanje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, prikazati karakteristike i prisutni trendovi, s naglaskom na neravnotežu u odnosima ponude i potražnje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

Ključne riječi: tržište rada, nezaposlenost, mladi, Covid-19

SUMMARY

The labor market in the Republic of Croatia has been going through various problems and challenges since the independence of the country, especially related to the presence of higher unemployment rates, labor migration, youth unemployment and the last 2 years with the COVID-19 pandemic. This final paper will investigate and describe the situation on the labor market in the Republic of Croatia, present the characteristics and current trends, with emphasis on the imbalance in supply and demand relations in the labor market in the Republic of Croatia

Keywords: labour market, unemployment, youth, Covid-19

SADRŽAJ

SAŽETAK

SUMMARY

1. UVOD.....	1
1.1. Problem, predmet i cilj rada.....	1
1.2. Metode istraživanja i izvori prikupljanja podataka.....	1
1.3. Struktura i sadržaj rada	1
2. POJAM I OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA.....	2
2.1. Definicija tržišta rada	2
2.2. (Ne)zaposlenost.....	4
2.2.1. Mjerenje (ne)zaposlenosti	5
2.2.2. Vrste nezaposlenosti	6
2.2.3. Utjecaj nezaposlenosti.....	7
2.2.4. Uzroci i posljedice nezaposlenosti.....	8
2.3. Makroekonomski čimbenici i nezaposlenost	10
3. TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ	12
3.1. Analiza zaposlenosti i nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj	12
3.2. Mladi na tržištu rada	17
3.3. Utjecaj Covid-19 na tržište rada u Hrvatskoj.....	20
4. PERSPEKTIVE I TRENDOVI NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ..	24
4.1. Trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj	26
4.2. Potrebe i perspektive tržišta rada u Republici Hrvatskoj.....	28
5. ZAKLJUČAK.....	29
POPIS LITERATURE.....	31
POPIS SLIKA.....	34
POPIS GRAFIKONA.....	35
POPIS TABLICA	36

1. UVOD

1.1. Problem, predmet i cilj rada

Tržište rada u Republici Hrvatskoj od procesa tranzicije i osamostaljenja pa sve do danas prošlo je različita razdoblja. Uglavnom je prva asocijacija na hrvatsko tržište rada visoka nezaposlenost koja je prisutna svih ovih godina i problem nemogućnosti zapošljavanja mladih ljudi koji nakon obrazovanja izlaze na tržište rada. Predmet ovoga rada upravo je tržište rada u Republici Hrvatskoj, a cilj rada je istražiti stanje na tržištu rada, utvrditi probleme s kojima se susreću osobe na tržištu rada te ukazati na eventualne nedostatke tržišta rada.

1.2. Metode istraživanja i izvori prikupljanja podataka

Za potrebe izrade ovog rada korišteni su sekundarni podaci prikupljeni iz relevantne znanstvene i stručne literature. Za izradu rada korištene su metode kompilacije, sinteze i analize te deskripcije. Putem metode kompilacije i deskripcije izvršena je razradba i interpretacija teorijskog dijela rada. Metode sinteze i analize poslužile su za razradu ključnih poglavlja u radu. Za izradu tablica i grafikona korištene su komparativna i statistička metoda.

1.3. Struktura i sadržaj rada

Rad se sastoji od pet poglavlja. Prvo poglavlje je uvod u rad, u kojem se iznose predmet i cilj izrade rada, metode prikupljanja podataka i sadržaj rada. U drugom poglavlju definiraju se pojam i odrednice tržišta rada. U ovom poglavlju određuje se pojam tržišta rada i nezaposlenosti, prikazuju vrste nezaposlenosti i načini mjerenja nezaposlenosti te interpretiraju utjecaj, uzroci i posljedice nezaposlenosti. Treće poglavlje promatra tržište rada u Republici Hrvatskoj. U ovom poglavlju analiziraju se zaposlenost i nezaposlenost na tržištu rada u državi, stanje s mladima na tržištu rada te kako je pandemija Covid-19 utjecaja na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Četvrto poglavlje promatra trendove i perspektive tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Peto poglavlje je zaključak rada, u kojem se iznose zaključci provedene analize i cjelokupnog rada.

2. POJAM I OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA

2.1. Definicija tržišta rada

Na tržištu rada odvijaju se razne specifičnosti u pogledu potražnje, ponude i uspostavljanja ravnoteže među istima. Ispravna politika tržišta rada jedan je od uvjeta stabilnog razvoja, a cjelokupno radno stanovništvo ima koristi od institucija tržišta rada. Suzbijanje tržišta rada nije prijeko potrebno za uspješan razvoj (Benić, 1995: 145).

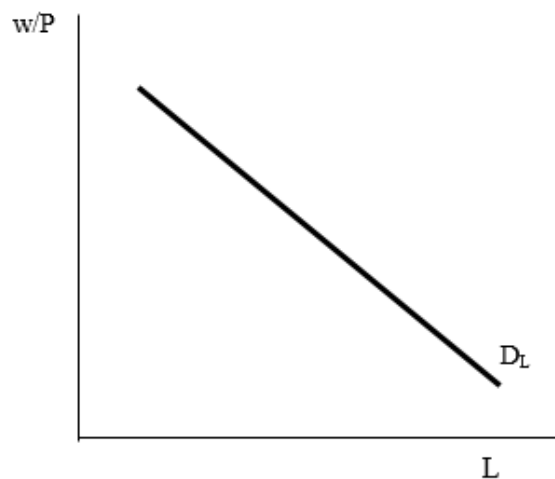
Tržište rada označava ponudu i potražnju radnika na određenom području, tj. tržištu. Osim ponude i potražnje rada, predstavlja i postupak pronalaženja posla, zapošljavanje, otkaze, mogućnost napredovanja, konkurenciju u traženju posla itd. Također, na tržištu rada uspostavlja se ravnoteža cijene rada te se razmjenjuju određene usluge, čija cijena opet ovisi uglavnom o ponudi i potražnji koja je trenutno na tržištu. Kao i u svemu, kada je ponuda na tržištu rada velika, tada je cijena zapravo manja (Centar tržišta rada, 2020: 1).

Na tržištu rada, susreću se ponuda rada i potražnja za radom.

Potražnja za radom je ukupan broj jedinica rada koju potražuju poduzeća neke privrede i ona je izvedena iz potražnje za proizvodima koju proizvodi rad, odnosno zaposlenici. Funkcija potražnje za radom pokazuje ovisnost potražnje za radom o veličini realnih nadnica. To znači da je funkcija potražnje za radom opadajuća funkcija realnih nadnica, a što su veće realne nadnice, to je potražnja za radom manja i obrnuto. To se događa iz razloga što su rad i kapital komplementarni (Borozan, 2006: 244).

Slika 1. prikazuje potražnju za radom. Krivulja potražnje za radom (D_L) prikazuje veličinu potraživanja količine rada pri svakoj razini realnih nadnica (w/P). Pri tome su realne nadnice po satu izražene u konstantnim novčanim jedinicama i računaju se na način da se nadnice izražene u tekućim novčanim jedinicama stave u odnos s određenim indeksom cijena. Nadalje, ovisno o promjenama graničnog proizvoda rada u odnosu na realne nadnice, pomiče se i krivulja potražnje za radom. Na primjer, s porastom graničnog proizvoda rada, krivulja potražnje za radom se pomiče udesno.

Slika 1. Potražnja za radom

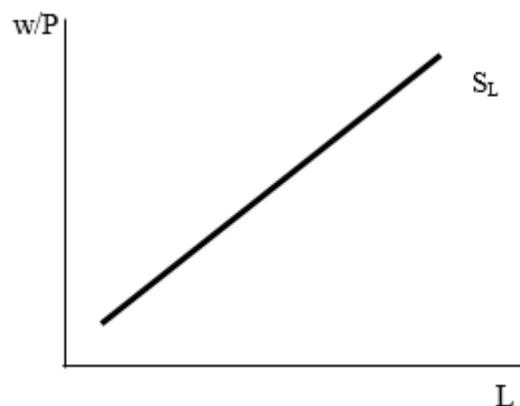


Izvor: Borozan, 2006: 244

S druge strane, ponuda rada je broj jedinica rada koju kućanstva nude poduzećima. Pod pretpostavkom da svaki zaposlenik teži maksimizaciji korisnosti te da ima istu funkciju korisnosti, korisnost se maksimizira kada su sati slobodnog vremena ili sati rada, prilagođeni tako da je odnos graničnog proizvoda slobodnog vremena prema graničnoj korisnosti dohotka jednak tržišnoj razini realnih nadnica. Prema navedenom, funkcija ponude rada (S_L) predstavlja ovisnost ponude rada o realnim nadnicama. Funkcija ponude rada je rastuća funkcija realnih nadnica, a pojedinci su slobodni donositi odluke o tome hoće li ili neće raditi po važećim tržišnim nadnicama (Borozan, 2006: 245).

Slika 2. prikazuje ponudu rada, prema unaprijed opisanom modelu.

Slika 2. Ponuda rada



Izvor: Borozan, 2006: 245

Osnovni pokazatelji na tržištu rada su radno sposobno stanovništvo, odnosno radna snaga, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti. Pod radno sposobnim stanovništvom podrazumijevaju se osobe u dobi od 15 do 65 godina života, a radna snaga ili aktivno stanovništvo predstavlja ukupnost zaposlenih i nezaposlenih osoba. Zaposlene osobe su one osobe koje u određenom razdoblju imaju zaposlenje, a nezaposlene osobe su one koje nemaju posao, ali aktivno sudjeluju u njegovom traženju. Stopa nezaposlenosti je pri tome omjer broja nezaposlenih osoba i aktivnog stanovništva, a stopa zaposlenosti je omjer zaposlenih i aktivnog stanovništva (Centar tržišta rada, 2020: 1).

Slika 3. prikazuje podjelu stanovništva prema mogućnosti uključivanja u tržište rada.

Slika 3. Podjela stanovništva prema mogućnostima uključivanja na tržište rada



Izvor: Centar tržišta rada, 2020: 1

2.2. (Ne)zaposlenost

Nezaposlenost se smatra stanjem u kojem se dio radno sposobnog stanovništva ne može zaposliti u skladu sa svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz primjerenu plaću odnosno naknadu za rad. U nezaposlene osobe ubrajaju se svi članovi društva koji su djelomično zaposleni, ali njihova radna snaga nije u punoj mjeri iskorištena, ne rade puno radno vrijeme i nemaju primanja koja bi bila dostatna za normalan život (Bejaković, 2003: 659).

Međunarodna se standardna definicija nezaposlenosti temelji na tri temeljna kriterija koji moraju biti zadovoljeni istovremeno, a to je da je osoba: bez posla, trenutno raspoloživa za rad i da traži posao. Prema tome, nezaposlene su sve osobe iznad dobi određene za mjerenje ekonomski aktivnog stanovništva, koje su u razdoblju promatranja (Kerovec, 1999: 259):

- bile bez posla, tj. koje nisu radile za plaću ili bile samozaposlene, kako je to određeno međunarodnom definicijom zaposlenosti,
- bile trenutno raspoložive za rad, tj. raspoložive za plaćeni rad ili samozaposlenost tijekom razdoblja promatranja ili su
- tražile posao, tj. poduzimale određene korake u točno određenom proteklom vremenu da nađu plaćeni posao ili da se samozaposle.

2.2.1. Mjerenje (ne)zaposlenosti

Nezaposlenost se izražava kao postotak od radne snage (RS) i to je onda stopa nezaposlenosti (n). Nezaposlenost se stoga računa na sljedeći način:

$$RS = Z + N,$$

$$n = \frac{N}{RS} \times 100.$$

U ovim jednadžbama, Z označava broj zaposlenih, a N broj nezaposlenih. Prema tome, stopa nezaposlenosti je prikaz stanja na tržištu rada i kakvoće makroekonomske performanse s tog aspekta (Borozan, 2006: 43).

„Dva su osnovna načina prikupljanja podataka o nezaposlenima. Prvi se odnosi na evidenciju nezaposlenih prijavljenih na zavodu za zapošljavanje, a drugi na periodično anketiranje uzorka radne snage. 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“ (Birska, 2002).

Naravno da spomenuti načini mjerenja nezaposlenosti mogu imati i prednosti i nedostatke. Prednost je što je takav način mjerenja nezaposlenosti jednostavan i relativno jeftin, a podaci su brzo i lako dostupni. S druge strane, nedostaci su što na primjer, neke osobe su na zavodu za zapošljavanje prijavljene, no međutim ne traže aktivno posao, a isto tako, postoje osobe koje traže posao odnosno nezaposlene su, ali nisu u evidenciji zavoda za zapošljavanje. Dakle, zavod za zapošljavanje ima evidenciju samo o nezaposlenim osobama koje su prijavljene, ali ne i o ukupnoj radnoj snazi.

Prema navedenom, određene kategorije radnika mogu se grupirati na sljedeći način, odnosno radnici koji se ubrajaju u nezaposlene, a ne bi trebale, ili se ubrajaju u nezaposlene, a možda bi trebale. Te skupine, prema Borozan (2006: 46) jesu:

- a. radnici koji odbiju posao zbog neodgovarajućih plaća ili uvjeta (udaljenosti, složenosti posla, nemogućnosti napredovanja i sl.). Ako netko obije posao npr. zbog plaće koju mu ne odgovara, smatra se da se takve osobe ne bi trebale ubrajati u evidenciju nezaposlenih osoba, jer kada bi se to tako evidentiralo, tada bi i broj nezaposlenih bio drugačiji,
- b. obeshrabreni radnici – nezaposlene osobe koje su odustale od potrage za poslom nakon intenzivnog i relativno dugog vremena u kojem su tražile posao. Takve osobe nisu uvrštene u nezaposlene, s obzirom da više ne traže posao aktivno, pa kada bi se njihov broj dodao službeno nezaposlenima, tada bi i broj nezaposlenih bio veći,
- c. radnici koji rade nepotpuno radno vrijeme – pripadaju evidenciji zaposlenih osoba, ali i tu je slučaj da takvi radnici su u potrazi za poslom s punim radnim vremenom, pa izmjerena stopa nezaposlenih ne uključuje broj tih radnika koji su potencijalno bitni,
- d. radnici koji rade „na crno“ – osobe koje su zaposlene, ali ih poslodavci nisu službeno prijavili, pa su i dalje u evidenciji nezaposlenih. Kada bi se oni maknuli sa evidencije nezaposlenih osoba, tada bi također službeni broj nezaposlenih osoba bio manji.

2.2.2. Vrste nezaposlenosti

Nezaposlenost može biti otvorena i prikrivena, a postoje četiri temeljne vrste otvorene nezaposlenosti. Prema Bejaković (2003: 660), oni jesu:

- a. frikcijska ili normalna nezaposlenost – radnici koji mijenjaju posao ili ga prekidaju zbog nestašice materijala i drugih sličnih uzroka. Ovaj oblik nezaposlenosti proizlazi iz nepodudarnosti ponude i potražnje rada,
- b. sezonska nezaposlenost – nastaje kao rezultat nemogućnosti obavljanja nekih poslova jer su vezani za godišnja doba ili ih onemogućuju vremenske nepogode,
- c. tehnološka nezaposlenost – nastaje zbog tehničkih usavršavanja ili preusmjerenja proizvodnje, što čini zaposlene nepotrebnima u postojećem broju,

- d. ciklička nezaposlenost – nastaje zbog raznih poslovnih ciklusa i drugih sličnih poremećaja na način da se osjetno smanjuje potreba za radnicima, ali se istovremeno ne smanjuje ponuda.

2.2.3. Utjecaj nezaposlenosti

Nezaposlenost je veliki problem ne samo za osobu koja ne radi, nego i za cjelokupno društvo, tržište rada i gospodarstvo u cjelini.

No međutim, nezaposlenost može biti i korisna. Na primjer, nezaposlenost omogućuje poslodavcima da ako im neki zaposlenici ostvaruju loše radne rezultate, mogu pronaći zamjenu za njih na tržištu rada, jer je ponuda radne snage veća. Ukoliko radnik osjeti da je njegova zamjena moguća, tada to može kod njega dovesti do povećanja produktivnosti, discipline i radne učinkovitosti. S druge strane, ukoliko na tržištu rada ne postoji dovoljno radne snage, tada i može doći do porasta cijene rada odnosno nadnica, a samim time i do porasta opće razine cijena odnosno inflacije (Rančić, Durbić, 2016: 40).

Brojni ekonomisti smatraju kako određena razina nezaposlenosti ne može nestati, ali isto tako i da povišena nezaposlenost dovodi do povećanja troškova pojedincu, društvu i cijeloj državi. Nezaposlenost ne donosi samo negativan financijski utjecaj, nego sa sobom vuče i druge utjecaje, jer se nezaposlene osobe ne suočavaju samo sa financijskim poteškoćama, nego i fizičkim i mentalnim zdravljem, pogotovo ako je ta nezaposlenost dugotrajnija. Trošak visoke nezaposlenosti donosi i veću stopu kriminala i smanjenu stopu volontiranja, a država se suočava s troškovima isplate raznih naknada i gubitaka, što se negativno odražava i na BDP (Simpson, Walters, 2020).

Nezaposlenost može negativno utjecati i na psihičko stanje onih koji su još uvijek zaposleni, jer te osobe mogu postati više zabrinute zbog gubitka posla ili oklijevati u potrazi za drugim poslom jer misle da trebaju biti „sretni“ što uopće imaju posao. Nezaposlenost znači da gospodarstvo neke države ne koristi u potpunosti raspoložive radnike. Samim time, to gospodarstvo neće napredovati koliko bi moglo u svom punom potencijalu, pa bi se moglo početi i usporavati, što se izravno odražava na poduzeća. Također, što je nezaposlenost veća, to znači da kućanstva imaju manje prihode, što rezultira padom trgovinske aktivnosti i kupovine.

2.2.4. Uzroci i posljedice nezaposlenosti

Nezaposlenost može imati brojne uzroke i može biti dugotrajan problem koji mogu prouzročiti razne okolnosti. Kako bi se problem nezaposlenosti riješio, potrebno je poduzeti sve mjere koje spadaju u područje raznih politika, poput socijalne, fiskalne, monetarne, obrazovne, strukturne, tehnološke, regionalne, politike dohotka i politike tržišta rada. S obzirom da je nezaposlenost velik problem ne samo za pojedinca, nego i za društvo u cjelini, potrebno je osigurati normalan rad svakom pojedincu (Rančić, Durbić, 2016: 39).

Borozan (2016: 252) navodi kako se uobičajeno uzroci nezaposlenosti mogu tražiti u sljedećim čimbenicima:

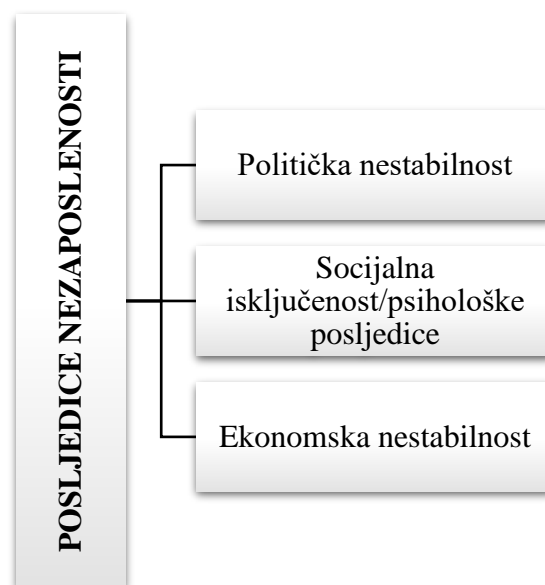
- a. poslovna filozofija – da bi varirali zaposlenošću u uvjetima kada su realne nadnice veće od ravnotežnih, odnosno kada je ponuda rada veća od potražnje za radom, poduzeća prije variraju brojem zaposlenih radnika nego brojem radnih sati po radniku. To se događa jer poduzeća smatraju da postoji optimalan broj radnih sati za svakog radnika, a ako se taj broj radnih sati ne ispoštuje, smanjit će se output po zaposlenom radniku. Prema tome, promatrajući stajalište profitabilnosti, ispravnije je otpustiti višak radnika nego smanjiti broj radnih sati,
- b. traganje za odgovarajućim poslom – povezano je sa nezaposlenošću koja je prisutna tijekom tog traganja, a može biti prouzročena iz različitih uzroka. Na primjer, ukoliko se ne podudaraju neke preferencije, mogućnosti i perspektive ljudi, uvjeti i atributi poslova, može se uvjetovati neprihvatanje ponuđenog posla ili radnika. Imperfektnost informacija također može biti uzrok nezaposlenosti, jer može biti dvostrana. Poduzeća ne raspolažu s potpunim informacijama o ponudi rada, pa zbog toga može doći do toga da zaposle neodgovarajućeg radnika, a nakon toga mu i dati otkaz,
- c. rigidnost nadnica – sprječava „čišćenje“ tržišta rada. U slučaju kada su realne nadnice iznad ravnotežne razine, a ponuda rada veća od potražnje za njom, može se očekivati da će poduzeća smanjiti nadnice. No, poduzeća ipak prije svega biraju otkaze, a time se povećava stopa nezaposlenosti. Uzroci su tome zakon o minimalnim nadnicama koje propisuje država, monopolna moć sindikata i implikacije teorije o nadnicama efikasnosti. Istovremeno poduzeća racionaliziraju nedostatne poslove između radnika, čime se uslijed rigidnosti nadnica, reducira stopa nalaženja posla te samim time i povećava razina nezaposlenosti.

Neovisno o uzrocima, do nezaposlenosti dolazi kada ne postoji dovoljna ponuda radnih mjesta na tržištu rada u odnosu na ponudu radne snage. Također, uzroci nezaposlenosti mogu se pronaći i u institucionalnim i drugim strukturalnim promjenama na tržištu rada, a aktivnu ulogu u tome imaju i sindikati. „Za objašnjenje dijela nezaposlenosti odgovorna je socijalna politika budući da na tržištu rada posredno određuje ponudu i potražnju određenih grupa zanimanja odnosno pojedinaca određenih vještina. Svojim mehanizmima ponude i potražnje tržište rada stvara nejednakosti u distribucijama nadnica među određenim skupinama ljudi. Jedna od mogućih posljedica različitih nadnica je siromaštvo određene skupine ljudi.“ (Huić, 2002).

Nezaposlenost ostavlja dugotrajne posljedice i na pojedinca i na cjelokupno društvo. Dugotrajna nezaposlenost može imati značajne socijalne i psihološke posljedice. Neke od posljedica nezaposlenosti su prikazane na slici 4.

„Dugotrajna nezaposlenost vodi političkoj, socijalnoj i ekonomskoj nestabilnosti. Socijalna cijena je visoka, a plaća se u siromaštvu, porastu kriminala, propadanju regija, porastu zdravstvenih troškova i stvaranju uvjeta za rast nasilja, netrpeljivosti i terorizma. Ipak, najvažnija je socijalna isključenost koja se najčešće mjeri stopom siromaštva. Osim doslovnog osiromašenja, dugotrajna nezaposlenost za posljedicu ima i socijalnu izolaciju, marginalizaciju i gubljenje socijalnih mreža. Profesija je jedan od bitnih faktora identiteta u modernim društvima. Vezana je uz 'organizirani' rad, pa ispadanje iz organizacija znači i pitanje preispitivanja identiteta“ (Moj posao, 2020)

Slika 4. Neke od posljedica nezaposlenosti



Izvor: Izrada autorice

Za osobu koja nije zaposlena, posebice kada je ta nezaposlenost dugotrajna, javljaju se razne psihološke posljedice. Vujčić (2019: 4) navodi kako se kod nezaposlenih osoba javljaju i izraženiji su sljedeći aspekti: depresivnost, anksioznost, napetost, nezadovoljstvo životom, osjećaj beznađa, sniženo samopoštovanje, niža razina dnevne aktivnosti, viša razina socijalne izolacije itd. Uz spomenuto, javlja se i posljedica na fizičko zdravlje nezaposlenih kao grupe koja ima slabije zdravlje od zaposlenih osoba.

„Nezaposlenost mladih rezultira specifičnom "podklasom" nezaposlenih, skromno obrazovanih i socijalno marginaliziranih ljudi, odvojenih od glavnih struja društva. Pripadnost "podklasi" znači socijalnu izoliranost od glavnih društvenih institucija te zaposlenih ljudi. Ti ljudi razlikuju se i po kulturnim osobinama: niska samoeфикаsnost, fatalizam, niska razina aspiracija, sumnja u sebe i svoje sposobnosti“ (Nekić, 2002).

2.3. Makroekonomski čimbenici i nezaposlenost

Nezaposlenost je usko povezana s ostalim makroekonomskim čimbenicima. Stopa nezaposlenosti ukazuje na činjenicu radi li gospodarstvo neke države iznad ili ispod svoje normalne razine aktivnosti, dok godišnje stope nezaposlenosti se usko vežu uz razdoblje recesija i ekspanzija. Već je spomenuto kako nezaposlenost ostavlja vrlo negativne posljedice na društvo i pojedinca. Nezaposlenost je jedna od tri temeljne makroekonomske varijable (uz BDP i stopu inflacije) i jedan je od najvećih problema domaće i svjetske ekonomije (Logarušić, Raguž Krištić, 2019: 556).

Između inflacije i nezaposlenosti postoji veza. Inflacija djeluje na način da smanjuje realnu ponudu novca, a povećava kamatne stope i negativno utječe na proizvodnju, a samim time povećava se i nezaposlenost. Srednjoročno, inflacija se može pozitivno odraziti na nezaposlenost jer ukoliko se izvor inflacije nalazi na strani ponude, odnosno nastaje iz uvjeta na tržištu rada, srednjoročno stopa nezaposlenosti uslijed povećanja inflacije također raste. No međutim, kada se stopa inflacije nalazi na potražnoj strani, tada će normalna (srednjoročna) stopa nezaposlenosti ostati nepromijenjena. Nadalje, bilo koja kratkoročna razina realnih nadnica može postati „normalna“ ako potraje dovoljno dugo, s obzirom da radnici svoje nadnice najčešće uspoređuju s nadnicama ostalih radnika ili svojim prethodnim nadnicama, a samim time inflacija koja je potaknuta potražnjom može imati pozitivne učinke (iako kratkoročno) (Logarušić, Raguž Krištić, 2019: 577).

„U razdoblju napretka, visoke agregatne potražnje i niske nezaposlenosti stopa inflacije rasla, a da je u razdoblju depresije i visoke nezaposlenosti pritisak na cijene smanjen. Slijedom toga, inflacija i nezaposlenost su u obratnom uzajamnom odnosu. Kad je proizvodnja visoka, a nezaposlenost niska nadnice i cijene brže rastu. To je zato jer radnici, odnosno sindikati vrše pritisak za povećanje plaća jer se novi poslovi otvaraju, a s druge strane poduzeća mogu povisiti cijene svojih proizvoda kad je potražnja visoka, a prodaja osigurana. Međutim, vrijedi i suprotno, visoka nezaposlenost usporava inflaciju“ (Benić, 2014: 412).

Odnos između stope nezaposlenosti i BDP-a poznat je pod nazivom Okunov zakon¹.

Logarušić i Raguž Krištić (2019: 578) smatraju da ukoliko raste BDP iznad normalne stope, to dovodi do smanjenja stope nezaposlenosti, a vrijedi i obrnuto. Odnos između stope rasta BDP-a i promjene nezaposlenosti je negativan, ako je normalna stopa rasta BDP-a održiva stopa rasta BDP-a koja gospodarstvo zadržava u fazi ekspanzije. Ako se promatra jaz između proizvodnje i nezaposlenosti, dolazi do negativnog odnosa, tj. kada je stvarna proizvodnja veća od potencijalne (odnosno kada je jaz proizvodnje pozitivan, nezaposlenost se smanjuje).

¹ Okunov zakon dobio je ime po Arthuru Okunu, ekonomistu koji je objavio svoje istraživanje o odnosu između dvije glavne makroekonomske varijable nezaposlenosti i proizvodnje, a navodi da će „za svakih 1% pada nezaposlenosti u gospodarstvu rasti bruto domaći proizvod (BDP) za 2%, a bruto nacionalni proizvod (BNP) porast će za 3%“

3. TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Može se reći kako tržište rada u Republici Hrvatskoj od samostalnosti pa sve do danas, nije bilo u idealnim uvjetima, no trenutno stanje na tržištu rada je znatno nezadovoljavajuće. Kriza, recesija, smanjena ponuda radnih mjesta, nepotizam i korupcija, doveli su do iseljavanja radno sposobnog stanovništva izvan granica države u potrazi za poslom i boljim životom. Istovremeno, broj nezaposlenih osoba na tržištu rada još uvijek je previsok, bez obzira na njihovu stručnu spremu.

Poslodavci traže radnike i suočavaju se s problemom nemogućnosti popunjavanja radnih mjesta kvalificiranom radnom snagom, a s druge strane, visok broj nezaposlenih osoba stvara neravnotežu na tržištu rada. Do toga dolazi uglavnom zbog strukturnih neusklađenosti između ponude i potražnje odnosno nepodudaranjem znanja i vještina osoba koje traže posao i zahtjeva raspoloživih poslova na određenoj lokaciji. Sve to može biti uzrokovano i tehnološkim promjenama, promjenama u ukusima i ponašanju potrošača, kao i sustavom obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja koji ne prate dovoljno potrebe na tržištu rada (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020: 2).

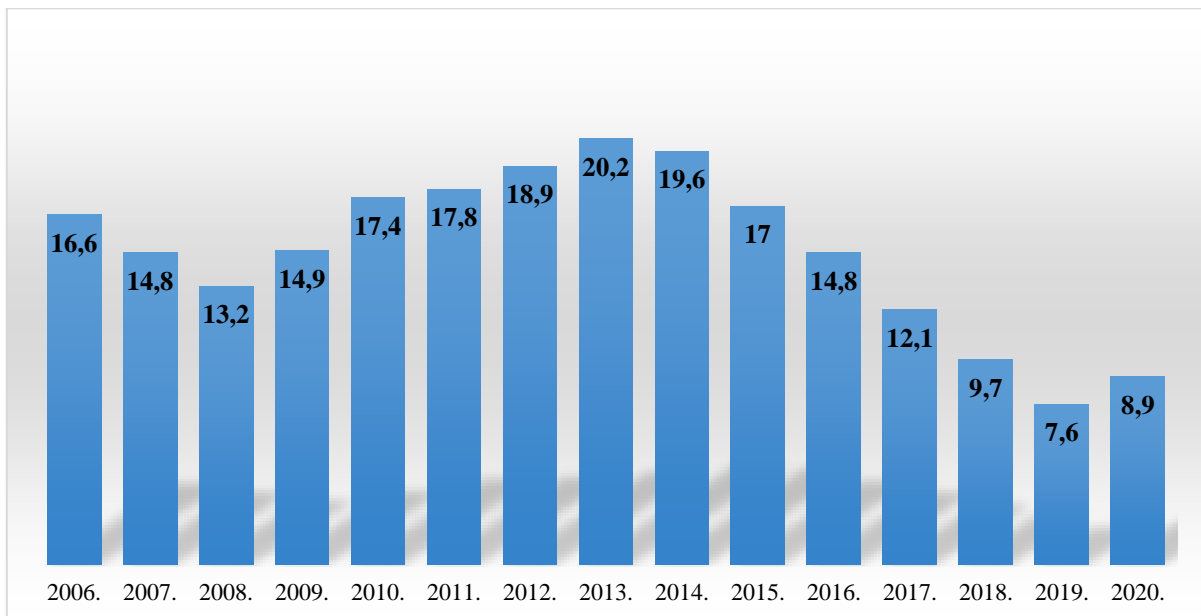
3.1. Analiza zaposlenosti i nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj

Tržište rada u Hrvatskoj pratilo je negativne trendove na europskom tržištu rada. Financijska kriza 2008. godine ostavile je vrlo nepovoljnu situaciju i osjetan pad, a stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj znatno je porasla. U 2017. godini, stopa zaposlenosti iznosila je gotovo 59%, što je zapravo zadovoljavajuće, jer je takva bila i prije krize. No međutim, problem se javlja jer je došlo do pada apsolutnog broja radno sposobnih i aktivnih pojedinaca. Iako te brojke rastu od 2013. godine, u proteklih 10 godina došlo je do sveopćeg pada broja zaposlenih te porasta broja nezaposlenih osoba. Svakako se može reći i to da Hrvatska ne stvara dovoljno radnih mjesta, iako je svjesna da broj aktivnog stanovništva brzo opada. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj još uvijek je znatno niža od prosjeka Europske unije (u EU je 68%), a dugotrajna nezaposlenost je zabrinjavajuća (World Bank Group, 2018: 11).

Grafikon 1. prikazuje stopu registrirane nezaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2006-2020. godine. Vidljivo je kako je je nezaposlenost rasla u razdoblju od 2008-2013. godine, što i je razdoblje tijekom i neposredno nakon globalne financijske krize kada su brojni zaposlenici ostali bez radnih mjesta. Nakon 2013. godine, kada je nezaposlenost u Hrvatskoj bila najveća

(20,2%), počela se smanjivati stopa registrirane nezaposlenosti te je 2019. godine iznosila 7,6%. No, kraj 2019. i početak 2020. godine donio je novu globalnu krizu uzrokovanu usred pojave pandemije virusa Covid-19. Samim time, zatvaranje brojnih radnih mjesta i ograničenje kretanja stanovništva, dovelo je do ponovnog porasta stope registrirane nezaposlenosti, koja je u 2020. godini iznosila 8,9%.

Grafikon 1. Stopa registrirane nezaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2006. do 2020. godine



Izvor: Izrada autorice prema podacima Godišnjaka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Tržište rada u Hrvatskoj, koje je već oslabljeno prijašnjim krizama, 2020. godine doživjelo je negativne posljedice uslijed pojave pandemije bolesti Covid-19, pa su pod utjecajem izvanrednih okolnosti zaustavljeni višegodišnji pozitivni trendovi kretanja na tržištu rada kao i kretanja ukupnih gospodarskih aktivnosti u državi. Tijekom 2020. godine nezaposlenost je rasla, a zaposlenost se smanjila. Prosječan broj registrirane zaposlenosti smanjen je za 0,7%, a nezaposlenosti se povećao za 17,2% u usporedbi s 2019. godinom. Također, prosječna stopa anketne nezaposlenosti za 2020. godinu iznosila je 7,5%, što je za 0,9% više u odnosu na 2019. godinu (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021: 10).

U razdoblju od 2019. do 2020. godine, broj aktivnog stanovništva u Republici Hrvatskoj se povećao sa 1.683.718 na 1.694.693 osobe, no međutim porastao je u broj nezaposlenih sa 128.650 na 150.824 osobe, što je porast od 17,2%. Broj zaposlenih se smanjio sa 1.555.068. na

1.543.869 osobe. Prema podacima o broju aktivnog stanovništva prema Anketi o radnoj snazi (HZZ, 2021, url) bilježi se veći prosječni broj aktivnog stanovništva u RH 2020. godine i iznosio je 1.792.000 osoba, a od toga je 135.000 osoba nezaposleno. Broj zaposlenih se smanjio, a broj nezaposlenih osoba se povećao, što se podudara i sa administrativnim izvorima.

Tablica 1. Aktivno stanovništvo prema administrativnim izvorima u Republici Hrvatskoj 2019/2020. godine

	2019.	2020.	Indeks 2020/2019.
Aktivno stanovništvo	1.683.718	1.694.693	100,0
Zaposleni	1.555.068	1.543.869	99,3
Nezaposleni	128.650	150.824	117,2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021a: 10

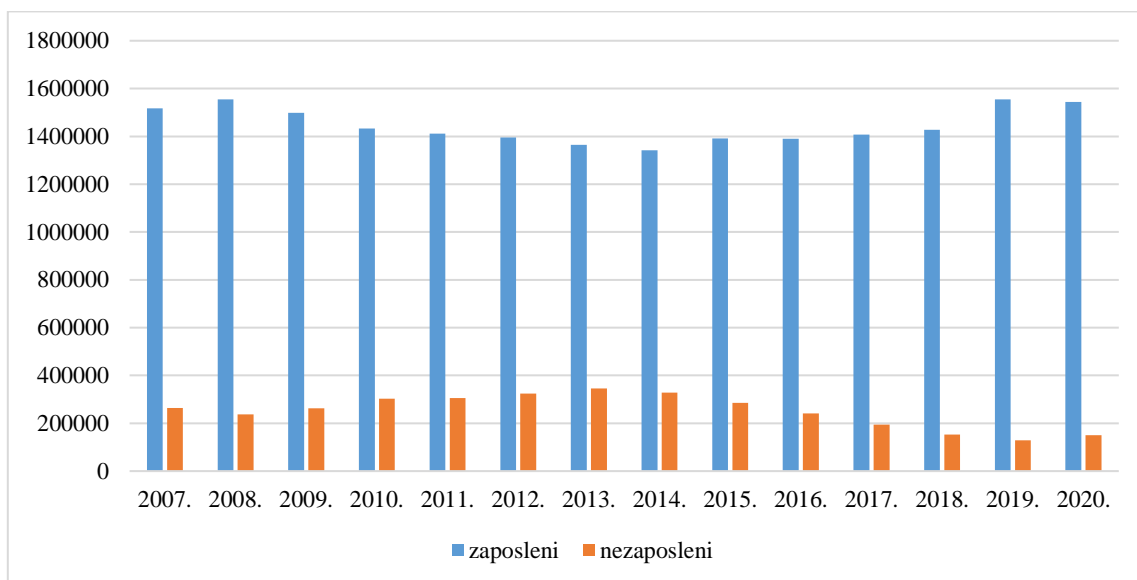
Iz prikazanih podataka i usporedbe sa podacima prema Anketi o radnoj snazi, može se zaključiti, a i složiti sa autoricom Jeleč Raguž, da „što su zemlje uređenije, to je i manja razlika između navedenih stopa nezaposlenosti. U Hrvatskoj je primjetan trend smanjenja razlike između dviju vrsta nezaposlenosti, što ukazuje na opadanje udjela sive ekonomije i približavanja karakteristika domaćeg tržišta rada tržištu zapadnih zemalja.“ (Jeleč Raguž, 2021: 82)

Na stanje na tržištu rada utječu brojni heterogenih faktori kao što su: demografske značajke, stupanj fleksibilnosti, osobina mirovinskog sustava, stupanj usklađenosti obrazovnog sustava s potrebama tržišta i sl. Tržište rada u Hrvatskoj obilježeno je privatizacijom kada je veliki dio radno sposobnog stanovništva prijevremeno umirovljen i postao neaktivan (1990-ih se godina godišnje povećanje broja umirovljenika prosječno kretalo oko 4%). Sve to ostavilo je posljedice i na današnje tržište rada te pritisak na mirovinski sustav. Hrvatska i dalje ima nizak radni vijek koji se u prosjeku kreće do 31 godinu, što je gotovo 10 godina manje nego npr. u Švedskoj ili Nizozemskoj, a praksa ranijeg umirovljenja aktualna je i u današnjem vremenu (Hrvatska gospodarska komora, 2015: 3).

Važnost radne snage i ljudskih resursa ogleda se i na uspješnost poslovanja poduzeća. Navedeno je Štavlić (2018) istražila i došla do zaključaka da je „kod uspješnih poduzeća ipak nešto viša razina ukupnog broja edukacija zaposlenika“ te da postoji statistički značajna pozitivna povezanost između korištenja ukupnih znanja i vještina i uspješnosti poslovanja mikro poduzeća.

Grafikon 2. prikazuje broj zaposlenih i nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2007. do 2020. godine. Vidljivo je kako se broj zaposlenih snižavao u razdoblju od 2008. do 2014. godine, dok je u istom razdoblju broj nezaposlenih bio u porastu. Uzrok tome bila je globalna financijska kriza koja je uzrokovala zatvaranje velikog broja radnih mjesta. Nakon 2014. godine, broj zaposlenih osoba počeo je rasti, a broj nezaposlenih se snižavao. Godine 2020. broj nezaposlenih ponovno je porastao, pod utjecajem Covid-19. Najveća zaposlenost bila je 2019. godine i iznosila je 1.555.068 osoba, a najmanja 2014. godine kada je broj zaposlenih bio 1.342.149. Najveća nezaposlenost bila je 2013. godine i brojila je 345.112 osobe, a najmanja nezaposlenost bila je 2019. godine – 128.650 osoba.

Grafikon 2. Broj zaposlenih i nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2007. do 2020. godine



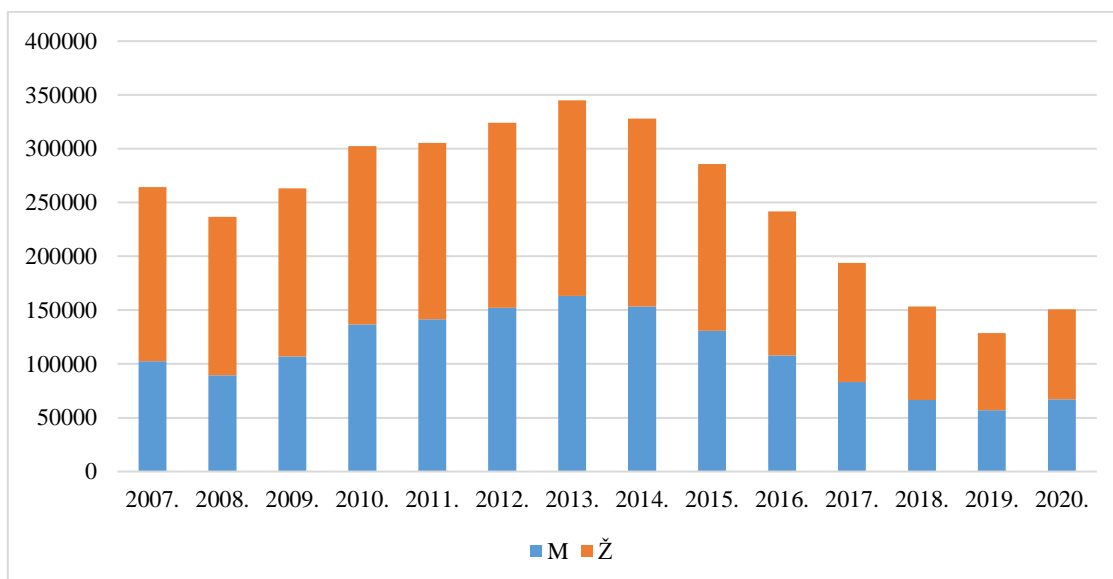
Izvor: Izrada autorice prema podacima Godišnjaka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Nezaposlenost se u Hrvatskoj relativno smanjuje tijekom ljetnih mjeseci, uslijed sezonalnosti i povećane turističke aktivnosti te samim time i povećane potražnje za zaposlenicima u turizmu i ugostiteljstvu. Ako se promatra prema spolu, i tu je vidljivo odstupanje jer su u prosjeku žene više nezaposlene nego muškarci i teže pronalaze i zadržavaju posao.

Grafikon 3. prikazuje nezaposlenost u Hrvatskoj prema spolu u razdoblju od 2007. do 2020. godine. Vidljivo je u cijelom promatranom razdoblju nezaposlenost žena veća nego nezaposlenost muškaraca. Najviše nezaposlenih žena bilo je 2013. godine (182.042), a tada je

bilo i najviše nezaposlenih muškaraca (163.070), dok je najmanje nezaposlenih žena i muškaraca bilo 2019. godine.

Grafikon 3. Nezaposlenost u Hrvatskoj prema spolu u razdoblju od 2007. do 2020. godine

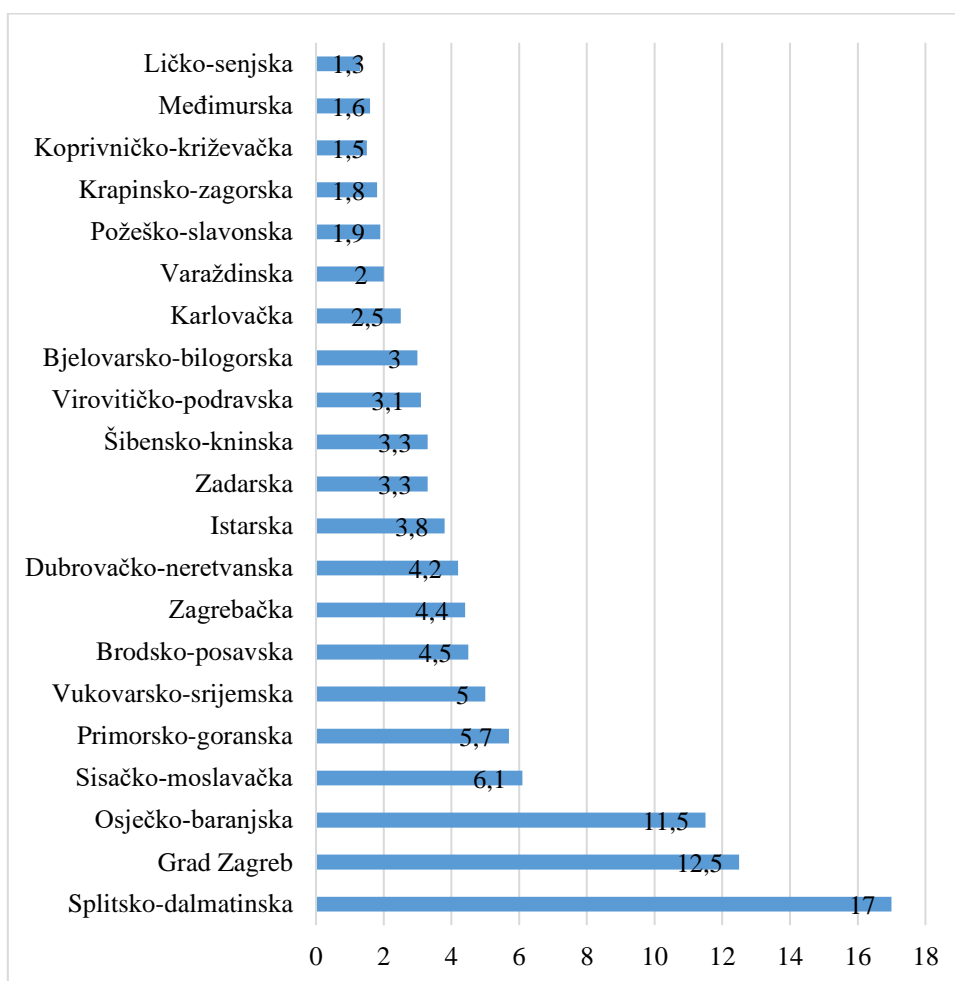


Izvor: Izrada autorice prema podacima Godišnjaka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Grafikon 4. prikazuje nezaposlenost prema županijama u Republici Hrvatskoj u 2020. godini. U usporedbi s 2019. godinom, prosječan broj nezaposlenih u 2020. godini povećao se u svim županijama, a najviše u Istarskoj (povećanje od 48,6%), Dubrovačko-neretvanskoj (38,9%) te Primorsko-goranskoj županiji (28,5%) (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021:16).

Nadalje, najveću nezaposlenost u 2020. godini bilježe Splitsko-dalmatinska županija (17%), Grad Zagreb (12,5%) te Osječko-baranjska županija (11,5%). Najmanji postotak nezaposlenih osoba zabilježen je u Ličko-senjskoj (1,3%), Međimurskoj (1,6%) te Koprivničko-križevačkoj županiji (1,5%).

Grafikon 4. Nezaposlenost prema županijama u Republici Hrvatskoj u 2020. godini (u %)



Izvor: Izrada autorice prema podacima Godišnjaka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

3.2. Mladi na tržištu rada

Mlade osobe koje se nakon školovanja nađu na tržištu rada nalaze se u vrlo nepovoljnom položaju. Već je spomenuto kako trendovi obrazovanja i zahtjeva odnosno potražnje na tržištu rada za određenim zanimanjima nisu u skladu. Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada samim time stvara veći jaz. Mladi ljudi, posebice žene, često su u nemogućnosti pronaći posao te su dio statistike nezaposlenih.

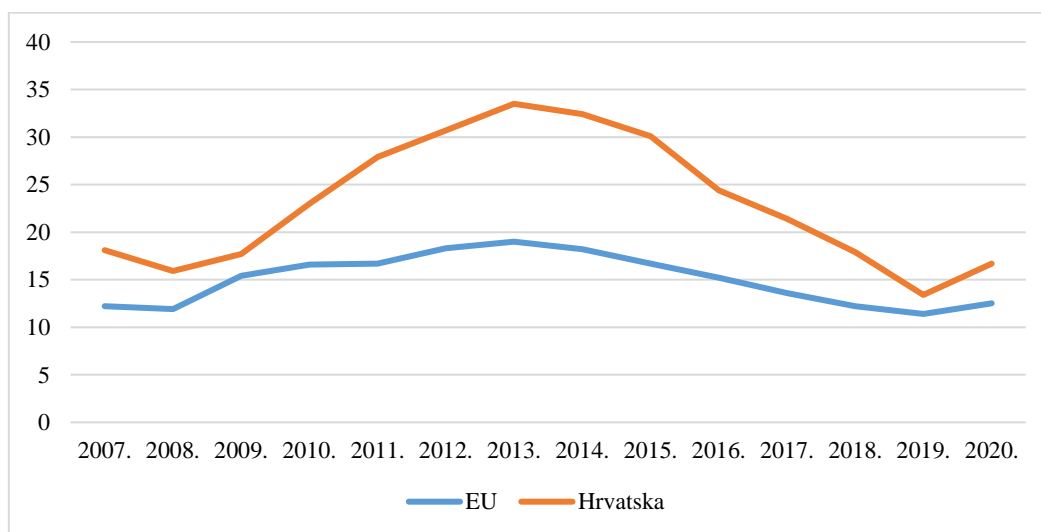
Nezaposlenost mladih jedan je od temeljnih izazova hrvatskog tržišta rada. Godine 2013., stopa nezaposlenosti mladih bila je oko 50% i tada je kulminirala, da bi 2018. godine stopa nezaposlenosti mladih osoba u dobi od 15-24 godine bila snižena na 24,5%. Iako taj trend pokazuje određeni napredak, daleko je od zadovoljavajućeg i prosjeka nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji. Mlade žene na tržištu rada su u puno nepovoljnijem položaju nego muškarci kada se govori o mogućnosti zaposlenja odnosno nezaposlenosti. Zabrinjava podatak kako je

stopa mladih osoba koje nisu zaposlene i nisu u sustavu obrazovanja i osposobljavanja oko 15% (dok je u Europskoj uniji ta stopa 11%) (The World Bank, 2018: 19).

Stope nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj su gotovo dvostruko veće od ukupne stope nezaposlenosti, a u Hrvatskoj je taj problem prisutan još od tranzicije. Svjetska gospodarska kriza samo je povećala taj jaz jer je posebno pogodila mlade ljude. Od drugog tromjesečja 2008. godine stopa nezaposlenosti mladih na razini Europske unije pa sve do prvog tromjesečja 2013. godine porasla je za 8%, a početkom 2016. godine oko 20% mladih ljudi u Europi bilo je nezaposleno, što znači da je to u prosjeku svaka peta mlada osoba (Obadić, 2017: 130).

Grafikon 5. prikazuje stopu nezaposlenosti mladih u Republici Hrvatskoj u usporedbi s Europskom unijom. Vidljivo je kako su stope nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj znatno veće nego u Europskoj uniji te da su u nekim promatranim godinama bile i gotovo dvostruko veće. Na primjer, nakon globalne financijske krize 2008. godine, stope nezaposlenosti mladih i u Hrvatskoj i u Europskoj uniji su rasle su sve do 2014. godine. Najveća stopa nezaposlenosti mladih u dobi od 15-29 godina zabilježena je 2013. godine u Hrvatskoj, kada je iznosila rekordnih 33,5%, dok je u Europskoj uniji bila 19%. Nakon 2013. godine, stopa nezaposlenosti mladih počela se smanjivati te je tek 2018. godine dosegla razinu od 2008. godine. Nažalost, pojava pandemije i virusa Covid-19 zaustavila je globalnu ekonomiju i zatvorila brojna radna mjesta, pa je i nezaposlenost mladih ponovno porasla – u Europskoj uniji tijekom 2020. godine bila je 12,5%, a u Hrvatskoj 16,7%.

Grafikon 5. Stopa nezaposlenosti mladih u EU i RH u razdoblju od 2007. do 2020. godine

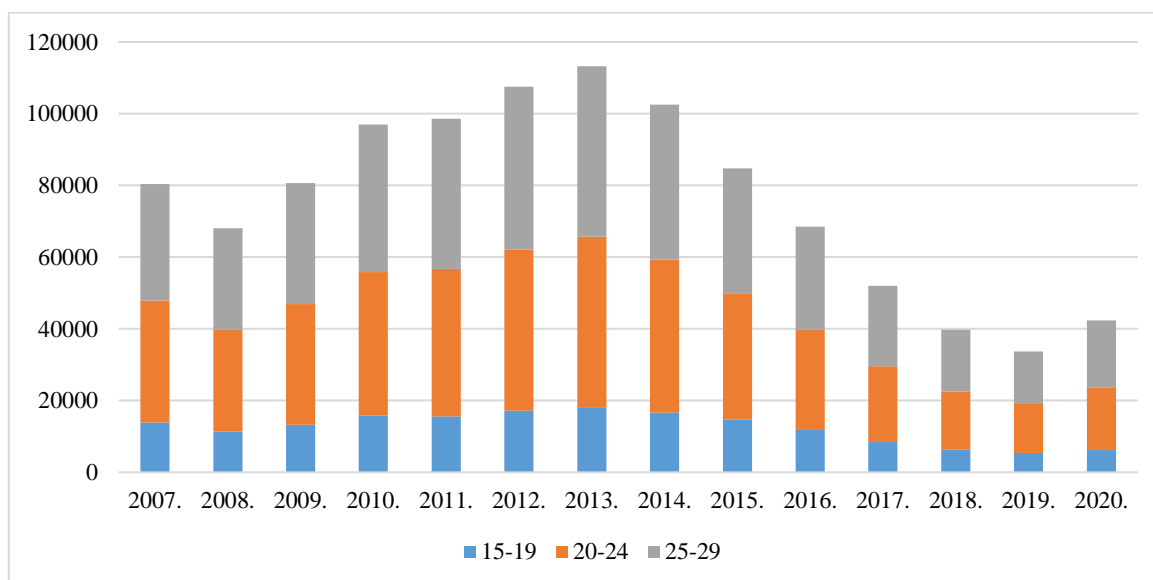


Izvor: Izrada autorice prema podacima Eurostat-a, 2021

Nezaposlenost mladih velik je i značajan problem, jer se mladi u većini slučajeva zapošljavaju na određeno vrijeme i/ili na privremenim i povremenim poslovima. Također imaju problema i s pronalaskom posla koji bi bio stalan, a samim time im je i onemogućen profesionalni napredak. Mladi se na tržištu rada nađu u relativno kasnijim godinama, što smanjuje stopu aktivnosti mladih osoba. Mladi imaju nedovoljno ili nimalo radnog iskustva, što im onemogućuje pronalazak adekvatnog posla, pa bivaju izloženi socijalnoj isključenosti i ovisnosti o roditeljima. Rad na privremenim i povremenim poslovima i dugotrajna nezaposlenost mladih osoba neposredni su i dugotrajniji problem u Hrvatskoj. Sve više mladih odlazi studirati i ne zapošljava se u sekundarnim zanimanjima, što stvara također problem na tržištu rada, stoga i stupaju na tržište rada relativno kasno (Bejaković, Mrnjavac, 2016: 33).

Grafikon 6. prikazuje nezaposlenost mladih prema dobnim skupinama u razdoblju od 2007. do 2020. godine. Najviše nezaposlenih mladih osoba je u dobi od 20-29 godina, dok je najmanje nezaposlenih mladih osoba u dobi od 15-19 godina. To je zato što se mlade osobe u toj dobnj skupini u većini slučajeva još uvijek školuju i obrazuju. Nezaposlenost mladih osoba smanjila se u razdoblju od 2013-2019. godine.

Grafikon 6. Nezaposlenost mladih prema dobnim skupinama u razdoblju od 2007. do 2020. godine



Izvor: Izrada autorice prema podacima Godišnjaka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 2021.

Problem koji se na tržištu rada događa je i iseljavanje mladih, koje je pojačano s ulaskom Hrvatske u Europsku uniju. Najčešći razlog iseljavanja mladih ljudi je upravo potraga za boljim uvjetima rada i radnim mjestima.

3.3. Utjecaj Covid-19 na tržište rada u Hrvatskoj

Krajem 2019. i početkom 2020. godine svijet je zahvatila pandemija do tad nepoznatog koronavirusa, nazvanog Covid-19. Ubrzano širenje virusa i veliki broj zaraženih osoba, utjecali su na zaustavljanje gotovo cjelokupne globalne ekonomije. Brojni ekonomski sektori uvelike su pogođeni time, veliki broj radnih mjesta i samih poduzeća je zatvoren, a posljedice će se osjetiti još dugo vremena. Pandemija je zahtijevala smanjenje društvenih kontakata i stvorila pritisak i na smanjenje osobne potrošnje. Negativno su pogođeni i glavni trgovinski partneri, cjelokupni sektor turizma i usluga, privatnih investicija itd. Privremena zatvaranja brojnih poduzeća dovela su do smanjenja poreznih prihoda i doprinosa, a gubitci radnih mjesta su također bili preveliki. Također, sve više zaposlenika bilo je primorano raditi od kuće.

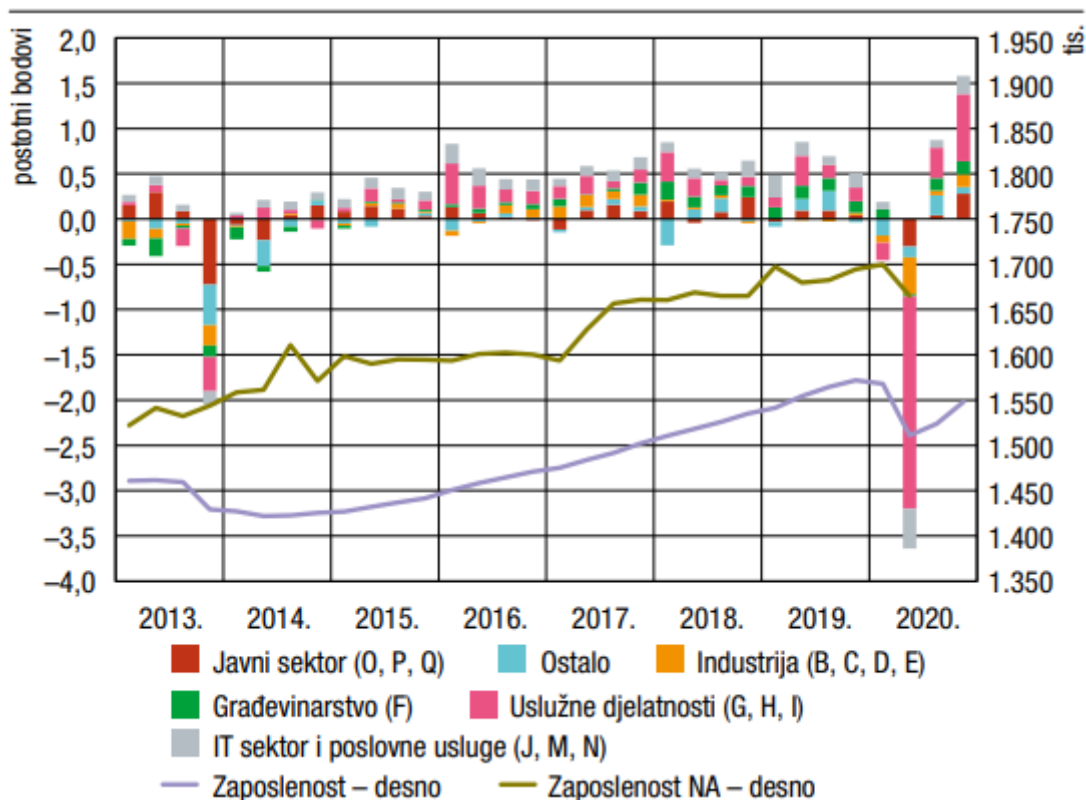
Mnoge od donesenih odluka izravno ili neizravno su se odrazile na gospodarske aktivnosti. Npr., Odluka o mjerama ograničavanja društvenih okupljanja, rada u trgovini, uslužnih djelatnosti, održavanja sportskih i kulturnih događanja, koja je donesena već s početkom epidemije, obustavila je i rad u djelatnosti trgovina (osim prehrambenih), rad uslužnih djelatnosti u kojima se ostvaruje bliski kontakt s klijentima (frizeri, kozmetičari itd.), ali i rad svih ugostiteljskih objekata. To je bila drastična mjera koja je zatvorila brojna radna mjesta. Primjerice, samo u veljači, mjesecu prije zatvaranja, u djelatnosti trgovine na veliko imalo bilo je zaposleno 200.000 ljudi (13,5% ukupnog broja zaposlenih). U djelatnostima pružanja smještaja i pripreme i usluživanja hrane bilo je zaposleno 70.000 (4,6% ukupnog broja zaposlenih) te u obrtu i slobodnih profesijama oko 12,1% ukupnog broja zaposlenih osoba u državi (Tkalec, Tomić, Žilić, 2021: 4).

Covid-19 doveo je do velikog poremećaja i u sezonskom zapošljavanju, što je bilo vidljivo odmah u ožujku 2020. godine, kada je s evidencije nezaposlenih zbog zapošljavanja na sezonskim poslovima izišlo 52% manje osoba nego u istom mjesecu prethodne godine. U travnu 2020. godine, razlika je bila još drastičnija i iznosila je 96% manje sezonski zaposlenih radnika nego u travnju prethodne godine. Uz to što je izostalo normalno sezonsko zapošljavanje, mnoga poduzeća su počela smanjivati broj zaposlenih te je pritisak na burzu rada bio još veći. Uslijedili su brojni otkazi – u ožujku 2020. godine dvostruko, a u travnju gotovo trostruko više nego u

istim mjesecima prethodne godine. Najveći pad zapošljavanja osjetio se u djelatnosti smještaja i ugostiteljstva, prerađivačkoj industriji te administrativnim djelatnostima (Hrvatska gospodarska komora, 2020: 7).

Slika 5. prikazuje zaposlenost prema djelatnostima NKD-a. Vidljivo je da je na kretanja na tržištu rada krajem 2020. godine povoljan utjecaj ponovnog intenziviranja gospodarske aktivnosti, zbog popravljivanja epidemiološke situacije i popratnog popuštanja restriktivnih epidemioloških mjera. Broj zaposlenih na početku trećeg tromjesečja 2020. godine nastavio je rasti sličnim intenzitetom kao i u lipnju, nakon što se od ožujka do svibnja njihov broj kumulativno smanjio gotovo za 5%. U nastavku tromjesečja zadržala se dinamika rasta, te je ukupna zaposlenost na kraju rujna bila za 1,6% viša (prema desezoniranim podacima) nego na kraju drugog tromjesečja. Pritom je najsnažniji porast broja zaposlenih zabilježen u djelatnosti usluživanja smještaja i hrane, koja je prethodno bila najviše pogođena. Tijekom listopada 2020. godine ubrzao se intenzitet rasta broja zaposlenih, no i dalje je ukupna zaposlenost bila niža za 1,4% nego u istom mjesecu prethodne godine (Hrvatska gospodarska komora, 2020: 13).

Slika 5. Zaposlenost prema djelatnostima NKD-a

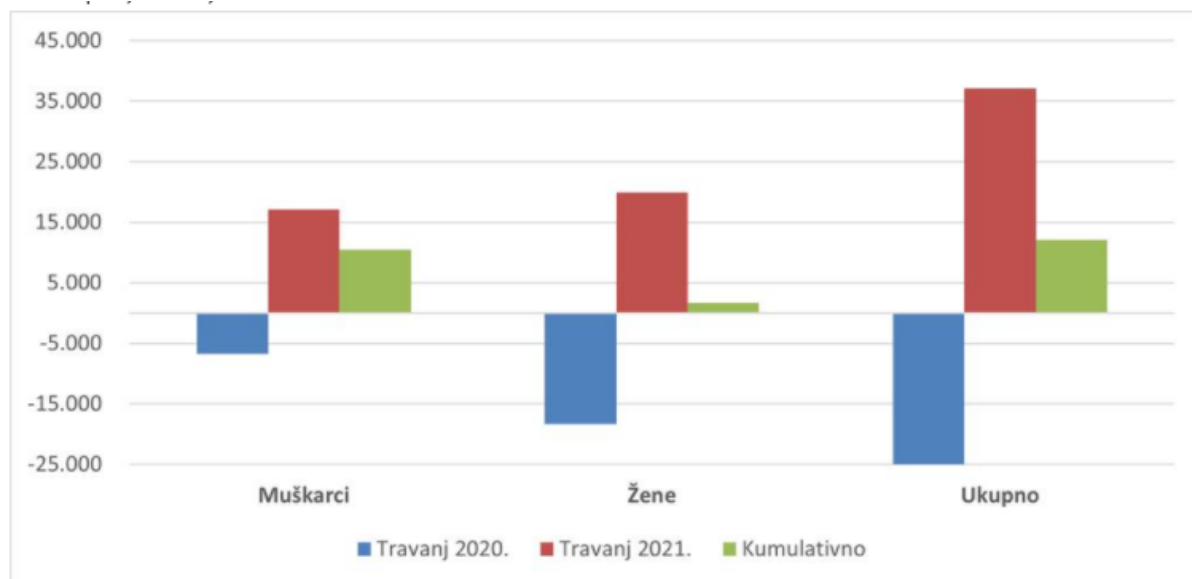


Izvor: Hrvatska narodna banka, 2020: 13

Tijekom pandemije je broj zaposlenih u ugostiteljstvu smanjen za skoro 7 tisuća, odnosno za 8%. Tijekom pandemije, povećana je zaposlenost u javnom sektoru, prije svega u obrazovanju i zdravstvu. Također, zaposlenost je povećana u nekoliko sektora koji dobro posluju unatoč prisutnim trendovima na tržištu. Sektori u ekspanziji su građevinarstvo, IT industrija i sektor poslovnih usluga (Ekonomski institut Zagreb, 2021).

Slika 6. prikazuje kretanje broja zaposlenih (prijavljenih na mirovinsko osiguranje) u vremenu neposredno prije i nakon izbijanja pandemije, tj. u razdoblju od travnja 2019. do travnja 2020. i od travnja 2020. do travnja 2021. Iz prikazanih brojeva se može vidjeti kako se učinci pandemije razlikuju na zaposlenost među muškarcima i ženama. Broj žena prijavljenih na mirovinsko osiguranje u posljednje je dvije godine, od travnja 2019. do travnja 2021., povećan za oko 1,6 tisuća, dok je broj muškaraca u istom razdoblju porastao za oko 14,5 tisuća. Neki od razloga vidljivog neuravnoteženog rasta mogu biti različiti. Jedan od uzroka su i sektorska kretanja pri čemu u djelatnostima građevine i IT-a ima više muške radne snage, dok u djelatnostima ugostiteljstva i uslužnim djelatnostima povezanim uz turizam im više zaposlenih žena.

Slika 6. Zaposlenost muškaraca i žena na tržištu rada u razdoblju od travnja 2019. do travnja 2021. godine



Izvor: Ekonomski institut Zagreb, 2021, url

Institucije Republike Hrvatske vrlo brzo su pružile financijsku potporu za očuvanje radnih mjesta. Uvidjevši probleme koje je Covid-19 uzrokovao gospodarstvu već s početkom epidemije, Hrvatski zavod za zapošljavanje donio je odluku o potporama radnim mjestima u djelatnostima koje su pogođene virusom Covid-19, a s ciljem zadržavanja radnih mjesta, odnosno osiguranja radnicima ostanka u zaposlenosti. Potpore su pružane i tijekom cijele godine, a davane su razmjerno ograničenju aktivnosti poslovanja pojedinim gospodarskim sektorima. Subvencije su uključivale potporu poslodavcima, a ovisile su o djelatnosti, veličini poduzeća, opsegu smanjenja poslovanja tijekom pandemije itd.

Potpore su uključivale više mjera i podrazumijevale su (HZZ, 2020: 9):

- Potpora za očuvanje radnih mjesta,
- Potpora za očuvanje radnih mjesta za mikropoduzetnike,
- Potpora za skraćivanje radnog vremena,
- Potpora za očuvanje radnih mjesta u zaštitnim radionicama, integrativnim radionicama i radnim jedinicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom,
- Isplata doprinosa za mirovinsko osiguranje temeljem individualne kapitalizirane štednje.

Potpore za očuvanje radnih mjesta isplaćene su na ime 109.431 poslodavca kod kojih je ukupno obuhvaćeno 697.126 radnika, a za provedbu mjera u 2020. godini ukupno su isplaćene 7.703.685.673 kune (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020: 9).

4. PERSPEKTIVE I TRENDVI NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Na hrvatskom tržištu rada događa se određeni paradoks, jer su neka zanimanja tražena, a neka deficitarna. Hrvatski zavod za zapošljavanje svake godine izdaje preporuku za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja.

U Republici Hrvatskoj glavne analize vezane za tržište rada radi Hrvatski zavod za zapošljavanje. Oni vrše analizu i prognozu različitih potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima na temelju prikupljenih statističkih podataka. U obzir se uzimaju i strategije i planovi gospodarskog razvoja i razvoja pojedinih sektora na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini te se uzimaju u obzir i podaci o broju već upisanih učenika i studenata u pojedine obrazovne programe, promjene upisnih kvota za srednje škole i visoka učilišta itd. (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021:1).

Prema preporukama stručnjaka, fakulteti i sveučilišta bi trebali smanjiti broj upisanih studenata na politologiji, filozofiji, novinarstvu, tekstilno-tehnološkim fakultetima, grafici, agronomiji, prometu, veterini, ali i poslovnoj ekonomiji i javnoj upravi. Istovremeno, trebalo bi se povećati broj upisnika u trogodišnje škole i strukovna zanimanja (Poslovni.hr, 2017).

„Kada je riječ o području Grada Zagreba i Zagrebačke županije, preporuka je povećati broj upisnih mjesta u mnogim obrtničkim zanimanjima. Nedostaje tesara, armirača, fasadera, mesara, elektroinstalatera, vodoinstalatera, plinoinstalatera, pekara, automehaničara, alatničara, kuhara, konobara, slastičara, kozmetičara, dimnjačara i frizera. Kada je riječ o četverogodišnjim zanimanjima, potrebno je povećati kvote za zanimanje medicinska sestra/tehničar, dok su višak, između ostaloga, ekonomisti, poslovni tajnici, upravni referenti, veterinarski tehničari, hotelijersko-turistički tehničari. U Splitu nedostaje brodomehaničara, CNC operatera, elektroinstalatera, ali isto tako i mesara, slastičara, stolara, zidara i vodoinstalatera“ (Gelenčir, 2021).

„Prema analizi Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, u Hrvatskoj su najdeficitarnija zanimanja u području medicine, matematike, elektrotehnike, strojarstva i računarstva, ali i anglistike i germanistike, dok je u najvećem broju županija identificiran prevelik broj mladih s kvalifikacijama iz područja ekonomije i prava. Analiza pokazuje da je većina suficitarnih zanimanja strukovne prirode jer više od 80% svih mladih koji su nezaposleni čine oni koji su završili strukovno obrazovanje“ (Moj posao, 2020).

Na temelju navedenih podataka napravljena je tablica 2. s popisom suficitarnih i deficitarnih zanimanja u Republici Hrvatskoj.

Tablica 2. Suficitarna i deficitarna zanimanja u Republici Hrvatskoj

SUFICITARNA ZANIMANJA	DEFICITARNA ZANIMANJA
Ekonomisti, poslovni tajnici, upravni referenti, veterinarski tehničari, hotelijersko-turistički tehničari	Gotovo sva obrtnička zanimanja (tesar, armirač, fasader, mesar, elektroinstalater, kuhar, konobar, slastičar, kozmetičar, dimnjačar, frizer itd.)
Fizioterapeuti	Medicinari, logopedi, farmaceuti
Poslovni ekonomisti	Profesori matematike i fizike, informatike, biologije, kemije
Filozofi, arheolozi	Brodomehaničari
Politolozi, novinari	Elektrotehničari, strojari, elektroenergetičari,
Kineziolozi	Psiholozi

Izvor: Izrada autorice

Razina stečenog obrazovanja u Hrvatskoj je visoka. To znači da 59,7% stanovništva u dobi od 25 do 64 godine ima srednjoškolsku razinu obrazovanja. U usporedbi s Europskom unijom, Hrvatska ima niži udio nisko kvalificiranog stanovništva (14,9% u odnosu na 21,8%), ali i niži udio stanovništva s visokom razinom obrazovanja (25,4% u odnosu na 32,2%). U Hrvatskoj je vidljiv i pozitivan trend u stjecanju visokog obrazovanja među osobama u dobi od 30-34 godine, što je u razdoblju od 2009-2018. godine poraslo za 12,8%, čime je Hrvatska gotovo ostvarila svoj cilj za 2020. godinu, no to je i dalje ipak nešto niže od prosjeka Europske unije (koji iznosi 40,7%) (Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja, 2020: 15).

Sektor koji se neprestano razvija i raste je upravo informatički sektor. Hrvatska IT industrija 2019. godine dosegla brojku od 33.031 zaposlenog, što predstavlja 3,4% od ukupnog broja zaposlenih u nefinancijskoj industriji u zemlji. U posljednjih pet godina broj djelatnika u IT industriji raste po PGSR-u od 8,3% (čime je stvoreno 10.885 novih radnih mjesta) prema 3,2% u gospodarstvu države (Hrvatska gospodarska komora, 2020: 7).

4.1. Trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Tržište rada u Republici Hrvatskoj od samih početaka samostalne države suočava se s raznim problemima. Prema Prvonožec (2020: 117), hrvatsko tržište rada karakteriziraju sljedeći problemi:

- vrlo niska ekonomska aktivnost stanovništva,
- visoka stopa nezaposlenosti,
- znatna neusklađenost u ponudi i potražnji radnih mjesta.

Strukturni problemi hrvatskog tržišta rada obuhvaćaju slabo zapošljavanje mladih osoba, pojavu NEET skupina², slabo razvijeno poduzetništvo, nerazmjer obrazovnog sustava i potreba na tržištu rada, nefleksibilnost i dugotrajnu nezaposlenost. Još otkako je započela svjetska gospodarska kriza 2008. godine pa sve do danas, tržišta rada mijenjaju se diljem svijeta, pa tako i u Hrvatskoj, a sve više se naglasak stavlja na privremenim oblicima zapošljavanja. U razdoblju od 2006-2016. godine zabilježen je porast privremenog zapošljavanja mladih, s 27,7% na 31% (Prvonožec, 2020: 118).

Sve veći broj iseljavanja mladog, obrazovanog i radno sposobnog stanovništva, doveo je do potrebe za uvozom stranih radnika u Republiku Hrvatsku. Prema tome, može se zaključiti da iz Hrvatske više nije da samo odlazi radna snaga, nego se upravo zbog toga radna snaga i uvozi te da Hrvatska postaje država radne imigracije.

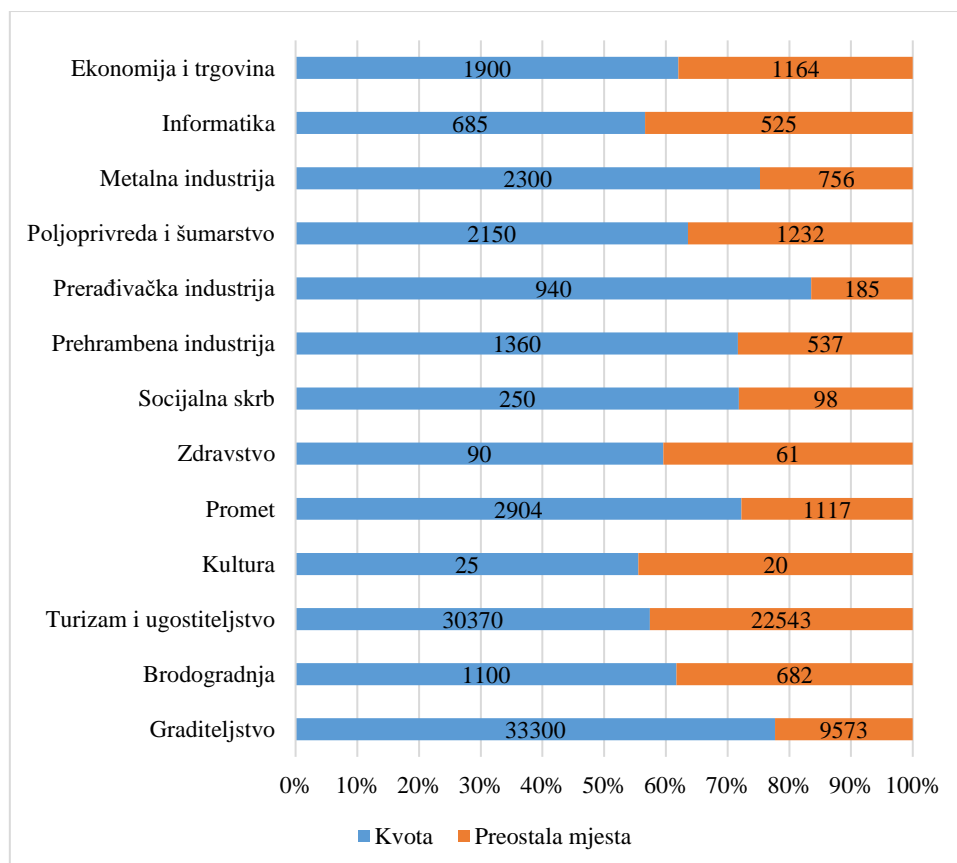
„Usljed nedostatka kvalificirane radne snage u zemlji, Vlada Republike Hrvatske svake godine odobrava godišnju kvotu uvoza stranih radnika u sektorima koji bilježe deficit radne snage. Strani radnik u Hrvatskoj može raditi temeljem dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada kod poslodavca s kojim je zasnovao radni odnos. Za izdavanje radnih i poslovnih dozvola strancima nadležno je Ministarstvo unutarnjih poslova“ (Moj posao, 2020).

U Hrvatskoj se uglavnom radnici uvoze za rad u metaloprerađivačkim, prerađivačkim i građevinskim poduzećima, jer u tim sektorima poduzeća ne uspijevaju pronaći dovoljno radnika na domaćem tržištu radne snage pa ih “uvoze”. Uglavnom su to Filipinci, Ukrajinci, Nepalci, Indijci te radnici s Kosova, Ukrajine i iz BiH. tijekom 2021. godine izdano je gotovo 57.000 dozvola strancima za rad i boravak u Hrvatskoj (Poslovni.hr, 2021).

² NEET populacija je posebna potkategorija mladih u dobi od 20-34 godine koje ni na koji način nisu obuhvaćene postojećim ekonomsko-društvenim organizacijama. To su osobe koje se ne školuju, ne obučavaju za rad na određenom radnom mjestu i nisu zaposlene. Što je veći udio NEET populacije, veći je nerazmjer između obrazovnog sustava i tržišta rada. Pripadnost toj skupini povlači za sobom siromaštvo, društvenu izolaciju i neiskorišten radni potencijal.

Grafikon 7. prikazuje iskorištenost godišnje kvote za strane radnike na dan 31.12.2020. godine. Vidljivo je kako su kvote najviše za djelatnost građevine (33.300 kvota) te za turizam i ugostiteljstvo (30.370 kvota).

Grafikon 7. Iskorištenost godišnje kvote za strance na dan 31.12.2020. godine



Izvor: Izrada autorice prema Ministarstvo unutarnjih poslova, 2021

Prednost uvoza stranih radnika je ta što je njihov rad jeftiniji od rada domaćih radnika. Strani radnici uglavnom predstavljaju jeftinu radnu snagu, no međutim jeftina uvozna radna snaga ima i minimalne doprinose, što nadalje dovodi do dugoročne neodrživosti mirovinskog i zdravstvenog sustava. Uglavnom se uvoze niskokvalificirani radnici, a ne kao što je slučaj sa zapadnim državama, da se uvozi visokoobrazovana radna snaga.

4.2. Potrebe i perspektive tržišta rada u Republici Hrvatskoj

Hrvatsko tržište rada prvenstveno je potrebno uskladiti s obrazovnim sustavom države i na temelju potreba na tržištu rada primati učenike i studente u obrazovne programe. Potrebno je povećati sufinanciranja i stipendiranja za deficitarna zanimanja, a suficitarnim zanimanjima smanjiti kvote za upise.

Prije svega, tržištu rada je potrebna sustavna reforma kako bi se mlade osobe već tijekom obrazovanja mogle kvalificirati za poslove koji su deficitarni te tijekom obrazovanja omogućiti da steknu dovoljno prakse. Potrebno je učenike i studente usmjeravati za upisivanje zanimanja i školovanje za sektore koji su u neprestanom porastu (npr. IT sektor).

Hrvatsko tržište rada trenutno karakterizira nepovoljna struktura i neodgovarajuća dinamika promjena, posebice kada se kompariramo sa ostalim zemljama EU. Hrvatsko tržište rada zahtijeva visokoobrazovanu snagu, a istovremeno, postoji veliki višak visokoobrazovanih osoba koje tržište ne apsorbira. To dovodi do nekompatibilnosti ponude i potražnje na tržištu rada odnosno obrazovanja radne snage u području visokog obrazovanja s potrebama poslodavaca. Na hrvatskom tržištu rada stanje nije povoljno i može se reći da je u usporedbi s ostalim članicama Europske unije relativno loše i opterećeno strukturnim manjkavostima. Sve veća nemogućnost zapošljavanja visokoobrazovanih osoba ukazuje na to da je tržište rada nekompatibilno s obrazovnim sustavom te da reforme nisu potrebne samo na tržištu rada, nego i u cjelokupnom obrazovnom sustavu kako bi se moglo pratiti dinamične zahtjeve poslodavaca (Hrvatska gospodarska komora, 2015: 10).

Perspektiva tržišta rada može biti u razvoju tehnologije, jer na taj način radna mjesta mogu postati puno fleksibilnija, odnosno biti će sve manje potrebe za fiksnim radnim mjestom, a posao će se moći raditi s bilo kojeg mjesta u svijetu. To se pokazalo uspješnim i za vrijeme pandemije korona virusa. Istraživanja su pokazala kako su radnici koji imaju fleksibilno radno mjesto, radno vrijeme i općenito fleksibilne uvjete rada, motiviraniji, inovativniji i produktivniji.

5. ZAKLJUČAK

Na tržištu rada susreću se ponuda i potražnja za radom. Što je ponuda rada veća, nadnice su manje, a vrijedi i obrnuto, ako je potražnja za radom veća, nadnice su veće. Rijetko koja država ima ravnotežu na tržištu rada, ali istovremeno ju svaka država nastoji postići i održati. Na tržištu rada postoji ekonomski aktivno stanovništvo, koje se dijeli na zaposlene i nezaposlene osobe. Nezaposlene osobe su sve osobe koje svojim radom ne privređuju niti sebi, a niti zajednici te u konačnici ni državi. Do povećanja nezaposlenosti dolazi zbog raznih izvora, uglavnom zbog nepravilnosti na tržištu rada ili općenito u ekonomskom sustavu neke države ili u globalu.

Nezaposlenost može biti frikcijska ili normalna, sezonska, tehnološka ili ciklična. Bez obzira na vrstu nezaposlenosti, ona se negativno odražava na ekonomiju svake države. Iako u vrlo manjoj mjeri, nezaposlenost može biti korisna, primjerice jer omogućuje poslodavcima da nađu bolje i kvalitetnije radnike, nezaposlenost ipak donosi više problema nego takozvane koristi. Nezaposlenost ima vrlo negativne posljedice i na pojedinca i na cijelo društvo. Tako na primjer, osoba koja je dugotrajno nezaposlena može imati značajne socijalne i psihološke posljedice, a na razini države može doći do političke i ekonomske nestabilnosti.

Tržište rada u Republici Hrvatskoj gotovo neprestano je pod povećalom jer postoji nesrazmjer između ponude i potražnje, a samim time, i nezaposlenost raste. Uzrok tome je puno dublji, i kreće još od samostalnosti države i 1990-ih godina, a traje sve do danas. Također, obrazovni sustav nije usklađen sa potrebama tržišta rada i potrebama suvremenog poslovanja, što dodatno stvara opterećenje i problem. U usporedbi s prosjekom Europske unije, stopa nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj neprestano je znatno ispod prosjeka. Problem se stvara i s odlaskom i iseljavanjem mladog i obrazovanog stanovništva, koje u potrazi za boljim uvjetima života i rada odlaze izvan granica države. To nadalje stvara dodatno opterećenje za tržište rada, jer su poslodavci u problemu te uvoze jeftinu radnu snagu koja je često niskoobrazovana, dok visokoobrazovano stanovništvo odlazi u druge države Europske unije.

Nezaposlenost je u Hrvatskoj dosegla vrhunac tijekom i neposredno nakon gospodarske krize 2013. godine, a nakon toga se počela smanjivati, što zbog oporavka ekonomske situacije u državi, što zbog iseljavanja. Pandemija uzrokovana virusom Covid-19 dodatno je otežala stanje na tržištu rada koje je zadnje dvije godine gotovo na kolapsu. Razlike

u nezaposlenosti vidljive su i u spolu stanovništva, pa su tako žene češće nezaposlene od muškaraca. Jednako tako, nezaposlenost se razlikuje i po županijama.

Mladi na tržištu rada su u najnepovoljnijem položaju. Stopa nezaposlenosti mladih osoba izrazito je visoka i viša je nego u drugim državama Europske unije. Mladi ljudi uglavnom prvo zaposlenje relativno dugo čekaju, a i kada ga dobiju, to je u većini slučajeva rad na određeno vrijeme, nakon čega ponovno završe na burzi rada. Mladi u Hrvatskoj rade uglavnom privremeno i povremeno i često su u potrazi za odgovarajućim dugotrajnijim poslom.

Pandemija je na tržištu rada ostavila vrlo negativne posljedice koje još uvijek u potpunosti nisu osjetne i tek će se dugoročno osjetiti. Zabrane kretanja stanovništva dovele su do zatvaranja brojnih ugostiteljskih objekata, smanjenja turističkih aktivnosti i općenito do zatvaranja brojnih obrta u uslužnim djelatnostima. Unatoč financijskim potporama od strane države koje su ti sektori dobili kako bi lakše prebrodili tu novonastalu krizu, brojni objekti zauvijek su zatvoreni, a veliki broj radnika ponovno se našao na burzi rada i ostao bez posla.

Nažalost, tržište rada u Republici Hrvatskoj nije usklađeno s obrazovnim sustavom i neovisno o pandemiji i gospodarskoj krizi koja je prethodila, potrebne su brojne i dubinske reforme ne samo u ovim sektorima, nego i u nekim drugim gospodarskim sektorima kako bi se stanje na tržištu rada u konačnici popravilo. To će biti vrlo teško, jer iseljavanje mladih, radno sposobnih i prije svega obrazovanih ljudi ne prestane te se Hrvatska suočava s manjkom radnika. Problem je dubinski i zahtijeva hitno rješavanje, a institucije koje bi ga trebale rješavati nemaju rješenje za isti. Niskokvalificirana radna snaga koja je jeftinija od domaće se uvozi i tako prividno smanjuje jaz na tržištu rada, ali dugoročno za državu to nije korisno rješenje.

POPIS LITERATURE

KNJIGE

1. Borozan, Đ. (2006) *Makroekonomija*. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku
2. Jeleč Raguž, M. (2021) *Osnove gospodarstva Hrvatske I*, Požega: Veleučilište u Požegi
3. Radman-Funarić, M. (2018) *UVOD U GOSPODARSKU STATISTIKU Tko kaže da lažem? u potpisu – Statistika*, Požega: Veleučilište u Požega, Dostupno na: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:112:438768>
4. Štavlić, K. (2018) *Mikro poduzetništvo – Resursi, potencijali i uspješnost*. Požega: Veleučilište u Požegi

STRUČNI ČLANCI

1. Bejaković, P. (2003) Nezaposlenost. *Financijska teorija i praksa*, 27 (4), str. 659-661.
2. Benić, Đ. (1995) Tržište rada - specifičnosti i utjecaj na privredni razvoj. *Ekonomski misao i praksa*, 4 (2), str. 145-176.
3. Benić, Đ. (2014) Povijest razvoja teorije o odnosu između inflacije i nezaposlenosti. *Ekonomski misao i praksa*, 23 (2), str. 411-430.
4. Kerovec, N. (1999) Kako mjeriti nezaposlenost. *Revija za socijalnu politiku*, 6 (3), str. 259-267.
5. Logarušić, M. R. (2019) Odrednice nezaposlenosti u Europskoj uniji. *Ekonomski pregled*, 70 (4), str. 575-602.
6. Prvonožec, I. (2020) Utjecaj plaća na tržište rada u Republici Hrvatskoj. *OeconomicaJadertina*, 2, str. 115-126.
7. Rančić, D. D. (2016) Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno-strukturne reforme u Republici Hrvatskoj. *Pravnik*, 50 (1), str. 39-54.

IZVORI S INTERNETA

1. Birsa, J. (2002) Definicije nezaposlenosti. URL: <http://mjesece.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html> [pristup 17.11.2021.]
2. Centar tržišta rada (2020) Ti & tržište rada. URL: <https://www.centar-trziste-rada.com/source/publikacije/SOS-Ti-i-trziste-rada.pdf> [pristup 17.11.2021.]

3. Ekonomski institut Zagreb (2021) Nekoliko zanimljivih učinaka pandemijske recesije na tržište rada u Hrvatskoj, <https://www.eizg.hr/nekoliko-zanimljivih-ucinaka-pandemijske-recesije-na-trziste-rada-u-hrvatskoj/5684> [pristup 16.11.2021.]
4. Gelenčir, M. (2021) HZZ objavio popis deficitarnih zanimanja u 2021., kao i za koja treba smanjiti upisnu kvotu. URL: <https://www.srednja.hr/novosti/hzz-objavio-popis-deficitarnih-zanimanja-2021-koja-smanjiti-upisnu-kvotu/> [pristup 17.11.2021.]
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021a) Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja. URL: <https://www.srednja.hr/app/uploads/2021/01/HZZ-Preporuke-za-obrazovnu-upisnu-politiku-i-politiku-stipendiranja-1220.pdf> [pristup 17.11.2021.]
6. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021b) Godišnjak 2020. URL: https://www.hzz.hr/content/stats/HZZ_Godisnjak_2020_lipanj-2021.pdf [pristup 17.11.2021.]
7. Huić, A. (2002) Uzroci nezaposlenosti u razvijenim zemljama. URL: <http://mjesecc.ffzg.hr/nezaposlenost/2.2.html> [pristup 17.11.2021.]
8. Nekić, I. (2002) Socijalne posljedice nezaposlenosti. URL: <http://mjesecc.ffzg.hr/nezaposlenost/3.3.html> [pristup 17.11.2021.]
9. Moj posao (2020) Nezaposlenost će ostati trajni problem? URL: <https://www.moj-posao.net/Cesta-Pitanja/Opis/69075/Nezaposlenost-ce-ostati-trajni-problem/2/> [pristup 18.11.2021.]
10. Moj posao (2020) Objava oglasa u inozemstvu. URL: <https://www.moj-posao.net/HR/trazite-strane-radnike-inozemstvo/> [pristup 18.11.2021.]
11. Moj posao (2020) Prvi put predstavljen pregled deficitarnih i suficitarnih zanimanja, URL: <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/73675/Prvi-put-predstavljen-pregled-deficitarnih-i-suficitarnih-zanimanja/2/> [pristup 19.11.2021.]
12. Poslovni.hr. (2017) HZZ otkrio deficitarna zanimanja: Evo koji poslovi se najviše traže u Hrvatskoj, URL: <https://www.poslovni.hr/hrvatska/hzz-otkrio-deficitarna-zanimanja-evo-koji-poslovi-se-najvise-traze-u-hrvatskoj-322429> [pristup 19.11.2021.]
13. Poslovni.hr. (2021) U Hrvatskoj radi sve više stranaca: Filipinci, Nepalci, Indijci i Ukrajinanci rade kao konobari, tesari i zidari, URL: <https://www.poslovni.hr/hrvatska-u-hrvatskoj-radi-sve-vise-stranaca-filipinci-nepalci-indijci-i-ukrajinci-rade-kao-konobari-tesari-i-zidari-4307038> [pristup 17.11.2021.]

14. Simpson, S. W. (2020) The Cost of Unemployment to the Economy. URL:<https://www.investopedia.com/financial-edge/0811/the-cost-of-unemployment-to-the-economy.aspx> [pristup 18.11.2021.]
15. Vujčić, V. (2019) Psihološke posljedice nezaposlenosti. URL:https://cisok.hr/wp-content/uploads/2019/05/Vujc%CC%8Cic%CC%81_Psiholos%CC%8Cke-posljedice-nezaposlenosti.pdf [pristup 20.11.2021.]

OSTALO

1. Europski centar obrazovanja (2020) Strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Hrvatskoj. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije
2. Hrvatska gospodarska komora (2015) Tržište rada u Hrvatskoj - nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek. Zagreb: Sektor za financijske institucije, poslovne informacije i ekonomske analize

POPIS SLIKA

Slika 1. Potražnja za radom.....	3
Slika 2. Ponuda rada.....	3
Slika 3. Podjela stanovništva prema mogućnostima uključivanja na tržište rada	4
Slika 4. Neke od posljedica nezaposlenosti	9
Slika 5. Zaposlenost prema djelatnostima NKD-a	21
Slika 6. Zaposlenost muškaraca i žena na tržištu rada u razdoblju od travnja 2019. do travanja 2021. godine	22

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Stopa registrirane nezaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2006. do 2020. godine	13
Grafikon 2. Broj zaposlenih i nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2007. do 2020. godine	15
Grafikon 3. Nezaposlenost u Hrvatskoj prema spolu u razdoblju od 2007. do 2020. godine..	16
Grafikon 4. Nezaposlenost prema županijama u Republici Hrvatskoj u 2020. godini (u %) ..	17
Grafikon 5. Stopa nezaposlenosti mladih u EU i RH u razdoblju od 2007. do 2020. godine..	18
Grafikon 6. Nezaposlenost mladih prema dobnim skupinama u razdoblju od 2007. do 2020. godine	19
Grafikon 7. Iskorištenost godišnje kvote za strance na dan 31.12.2020. godine	27

POPIS TABLICA

Tablica 1. Aktivno stanovništvo prema administrativnim izvorima u Republici Hrvatskoj 2019/2020. godine	14
Tablica 2. Suficitarna i deficitarna zanimanja u Republici Hrvatskoj	25

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, **Katarina Katarin**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom **Tržište rada u Republici Hrvatskoj- perspektive i trendovi** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 06.12.2021.

Katarina Katarin
