

Tržište rada RH u EU okruženju

Hećimović, Hrvoje

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics and Business in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:145:906428>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-13**



Repository / Repozitorij:

[EFOS REPOSITORY - Repository of the Faculty of Economics in Osijek](#)



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Sveučilišni prijediplomski studij Ekonomija i poslovna ekonomija

Hrvoje Hećimović

TRŽIŠTE RADA RH U EU OKRUŽENJU

Završni rad

Osijek, 2024.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
Ekonomski fakultet u Osijeku
Sveučilišni prijediplomski studij Ekonomija i poslovna ekonomija

Hrvoje Hećimović
 TRŽIŠTE RADA RH U EU OKRUŽENJU

Završni rad

Kolegij: Hrvatsko i europsko gospodarstvo

JMBAG: 1312101249

e-mail: hhecimovic@efos.hr

Mentor: prof. dr. sc. Nataša Drvenkar

Komentor: dr. sc. Ivana Unukić

Osijek, 2024.

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek
Faculty of Economics and Business in Osijek
University Undergraduate Study Programme Economics and Business


Hrvoje Hećimović

THE LABOR MARKET OF THE REPUBLIC OF CROATIA
IN THE EU ENVIRONMENT

Final paper

Osijek, 2024.

IZJAVA
O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI,
PRAVU PRIJENOSA INTELEKTUALNOG VLASNIŠTVA,
SUGLASNOSTI ZA OBJAVU U INSTITUCIJSKIM REPOZITORIJIMA
I ISTOVJETNOSTI DIGITALNE I TISKANE VERZIJE RADA

1. Kojom izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je završni
(navesti vrstu rada: **završni**/diplomski/specijalistički/doktorski) rad isključivo rezultat osobnoga rada koji se temelji na vlastitim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu. Potvrđujem poštivanje nepovredivosti autorstva te točno citiranje radova drugih autora i referiranje na njih.
2. Kojom izjavljujem da je Ekonomski fakultet u Osijeku, bez naknade u vremenski i teritorijalno neograničenom opsegu, nositelj svih prava intelektualnoga vlasništva u odnosu na navedeni rad pod licencom *Creative Commons Imenovanje – Nekomercijalno – Dijeli pod istim uvjetima 3.0 Hrvatska*. 
3. Kojom izjavljujem da sam suglasan/suglasna trajnom pohranjivanju i objavljivanju mog rada u Institucijskom digitalnom repozitoriju Ekonomskoga fakulteta u Osijeku, Repozitoriju Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku te javno dostupnom Repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, NN 119/2022).
4. Izjavljujem da sam autor/autorica predanog rada i da je sadržaj predane elektroničke datoteke u potpunosti istovjetan s dovršenom tiskanom verzijom rada predanom u svrhu obrane istog.

Ime i prezime studenta/studentice: Hrvoje Hećimović

JMBAG: 1312101249

OIB: 77113805599

e-mail za kontakt: hrcaa44@gmail.com

Naziv studija: Ekonomija i poslovna ekonomija

Naslov rada: Tržište rada RH u EU okruženju

Mentor/mentorica rada: prof. dr. sc. Nataša Drvenkar

U Osijeku, 17. rujna 2024. godine

Potpis Hodimović Hrvoje

TRŽIŠTE RADA RH U EU OKRUŽENJU

SAŽETAK

Ovaj završni rad usmjeren je na kritički osvrt oko temeljnih odrednica tržišta rada EU27 i RH te, nakon teorijskog određenja, analizira kretanje najvažnijih pokazatelja vezanih uz zaposlenost i nezaposlenost EU27 i RH, uzimajući u obzir i suvremene trendove koji su značajni za radnu snagu i tržište rada. Analizom se obuhvaćaju plaće i produktivnost rada u EU27 i RH, nezaposlenost mladih, neusklađenost tržišta rada s naglaskom na ekonomsku strukturu EU27. Nakon provedene analize tržišta rada, argumentirano se odgovara na pitanje postoji li porezna konkurencija u EU27 po pitanju tržišta rada i koje su najvažnije odrednice tržišta rada EU27 i RH.

Ključne riječi: tržište rada RH, tržište rada EU, nezaposlenost, zaposlenost

THE LABOR MARKET OF THE REPUBLIC OF CROATIA IN THE EU ENVIRONMENT

ABSTRACT

This thesis focuses on a critical review of the fundamental determinants of the labor market in the EU27 and the Republic of Croatia. After the theoretical definition, the development of the main indicators related to employment and unemployment in the EU27 and the Republic of Croatia is analyzed, taking into account current trends relevant to the workforce and the labor market. The analysis includes wages and labor productivity in the EU27 and the Republic of Croatia, youth unemployment, mismatch in the labor market with a focus on the economic structure of the EU27. After the analysis of the labor market, the author provides an argumentative answer to the question: Is there tax competition in the labor market in the EU27 and what are the most important determinants of the labor market in the EU27 and the Republic of Croatia.

Keywords: Croatian labor market, EU labor market, unemployment, employment

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Metodologija rada	2
2.1. Predmet i cilj rada	2
2.2. Znanstvene metode	2
2.3. Struktura rada	2
3. Tržište rada – uloga i značenje za gospodarstvo	4
3.1. Pojmovno određenje i obuhvat.....	4
3.2. Demografija i ekonomija: uloga i značenje tržišta rada	8
4. Odrednice tržišta rada RH i EU	12
4.1. Komparativna analiza tržišta rada RH i EU	12
4.2. Porezna konkurencija	14
4.3. Plaće i produktivnost rada u RH i EU	15
4.4. Nezaposlenost mladih	21
4.5. Postojeće neusklađenosti tržišta rada	25
5. Suvremeni trendovi tržišta rada u svijetu, EU i RH	28
6. Zaključak	31
Literatura	32
Popis slika.....	35
Popis tablica	36
Popis grafikona	37

1. Uvod

Tržište rada je takva vrsta tržišta gdje ponudu i potražnju čini ljudski faktor. Tržište rada označava ponudu i potražnju radnika, njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaz, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samom poslu. Dio je slobodnog kretanja robe, kapitala i rada na lokalnoj, nacionalnoj i svjetskoj razini. Ovisno o tome ima li ponude ili potražnje za radnom snagom kreira se stanje na tržištu rada. Potražnja za radnom snagom ovisi o gospodarskim trendovima kao što su stope rasta gospodarstva, otvaranje novih radnih mjesta i investicijama. Ponuda radne snage ovisi o demografskim trendovima kao što su prirodni prirast, starenje stanovništva itd. Također, na stanje tržišta rada utječu i oblikuju ga različiti čimbenici: ekonomski, tehnološki, demografski, politički itd. Glavni čimbenik koji je utjecao na hrvatsko tržište rada jest priključivanje Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: RH) Europskoj uniji (u daljnjem tekstu: EU). Stanje tržišta rada ovisi i o nizu drugih trendova kao što su gospodarski, investicijski, demografski i migracijski te samoj „kvaliteti“ radne snage i političkim faktorima (zakonima se regulira tržište rada). S obzirom da se svijet sve brže mijenja te se hrvatsko, kao i ostala europska gospodarstva nosi s pritiscima trendova globalizacije, digitalizacije, klimatskih i demografskih promjena, tržište rada mora se brzo prilagođavati promjenama u ekonomiji, društvu i prirodnom okolišu. Svi spomenuti trendovi utječu na strukturu gospodarstva i društva te donose i promjene u odnosu prema radu. Uz to, treba uzeti u obzir predviđanja koja ukazuju da će određeni poslovi i profesije potpuno nestati, dok će se pojaviti novi koji će zahtijevati drugačije vještine (Eurofound, 2021).

2. Metodologija rada

U ovom poglavlju su objašnjeni predmet i cilj samoga rada. Spomenute su znanstvene metode koje su korištene te je objašnjena struktura rada.

2.1. Predmet i cilj rada

Predmet i cilj ovog završnog rada je analiza tržišta rada RH te EU. Predmet se objašnjava kroz teorijski, kao i kroz analitički dio. Analizira se kretanje najvažnijih pokazatelja vezanih uz zaposlenost i nezaposlenost EU27 i RH, a uzimajući u obzir i suvremene trendove koji su značajni za radnu snagu i tržište rada. Analizom se obuhvaćaju plaće i produktivnost rada u EU27 i RH, nezaposlenost mladih, neusklađenost tržišta rada s naglaskom na ekonomsku strukturu EU27. Nakon provedene analize tržišta rada, pokušava se argumentirano odgovoriti na pitanje: postoji li porezna konkurencija u EU27 po pitanju tržišta rada i koje su najvažnije odrednice tržišta rada EU27 i RH?

2.2. Znanstvene metode

U ovom radu rezultati su prikazani kombinacijom različitih znanstvenih metoda, a spomenute su one najučestalije i najbitnije. Rad je izrađen pomoću sekundarnih izvora podataka od kojih je korišteno: raznovrsne stručne knjige i članci, publikacije dostupne putem interneta i literatura raznih autora koja se veže uz područje samoga rada. Komparativna metoda korištena je četvrtom poglavlju za analizu tržišta RH i EU te za njihovu usporedbu. Metode generalizacije i sinteze su korištene u raspravi i zaključku kako bi se iz pojmova koji su analizirani predvidjeli trendovi koji su trenutni i koji će biti aktualni na tržištu rada.

2.3. Struktura rada

Ovaj završni rad je podijeljen u šest poglavlja s njihovim potpoglavljima. Prvo poglavlje se sastoji od uvoda. U drugom poglavlju autor predstavlja temu završnog rada i njezinu problematiku, zatim predmet i cilj rada, korištene znanstvene metode za prikupljanja i obradu podataka te za analizu tržišta. U trećem poglavlju je pojmovno određeno tržište rada, objašnjena je uloga i značenje tržišta rada. Primjerima je objašnjeno tržište rada i njegovo funkcioniranje, a pomoću grafikona je analizirano te prokomentirano kretanje stanovništva u RH prema

zadnjem popisu stanovništva iz 2021. godine. U četvrtom poglavlju je komparativnom analizom uspoređeno tržište rada RH i EU; analizirane su minimalne te prosječne plaće RH i EU. Nadalje, definiran je pojam nezaposlenosti je objašnjena problematika nezaposlenosti mladih, kako u RH, tako i EU. Navedeni su i koraci koje EU poduzima kako bi pomogla mladima pri stjecanju potrebnog iskustva i obrazovanja u svrhu njihovog zaposlenja. Spomenute su i postojeće neusklađenosti na tržištu rada, gdje je fokus stavljen na odnose između poslodavaca i obrazovnih institucija. U petom poglavlju su obrađeni suvremeni trendovi tržišta rada EU i RH. Zadnje, šesto poglavlje je zaključno te su u njemu sažeti zaključci cijelog rada.

3. Tržište rada – uloga i značenje za gospodarstvo

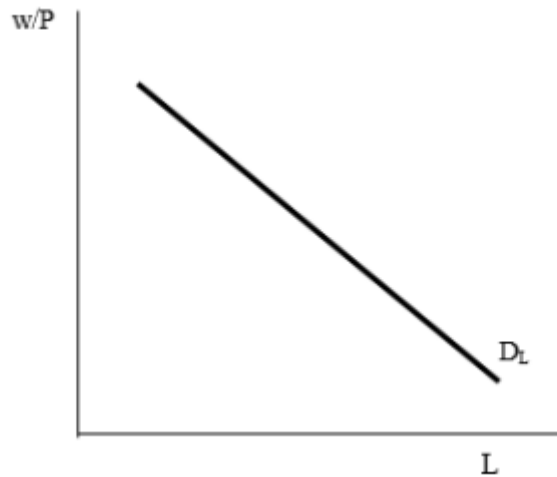
Kako bi svaka ekonomija normalno funkcionirala, ona ima potrebu zapošljavanja radnika. Svi ljudi nakon završenog školovanja, bilo to srednja škola ili visoko obrazovanje, a rjeđe nakon završene osnovne škole, dolaze na tržište rada. Tržište rada zapravo predstavlja ponudu i potražnju radnika, odnosno, može se reći da se na ovom mjestu susreću potražnja za radom i ponuda rada. Ponuda rada dolazi od samih poslodavaca koji potražuju radnike, a potražnja za radom dolazi od samih tražitelja posla. Ako je ponuda veća od potražnje, odnosno, ako se više poslova nudi nego što ima tražitelja posla, tada su tražitelji poslova u boljem položaju jer imaju mogućnost birati između veće ponude poslova te osigurati bolje uvjete za rad i veću plaću. Vrijedi i obrnuto. Na temelju tržišta rada se može procijeniti stanja gospodarstva države jer je cilj svakog gospodarstva blagostanje njegovih građana.

3.1. Pojmovno određenje i obuhvat

Jedna od jednostavnijih definicija tržišta rada je da je to mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja za radom. Božiković (2021) objašnjava da tržište rada označava ponudu i potražnju radnika, njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaz, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samom poslu. Dio je slobodnog kretanja robe, kapitala i rada na lokalnoj, nacionalnoj i svjetskoj razini.

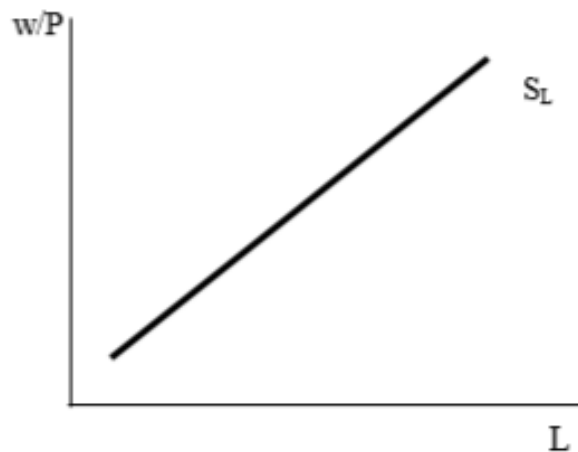
Opširnije objašnjenje daje Benić (1995) koji tvrdi da postoje specifičnosti u potražnji, ponudi i uspostavljanja ravnoteže. Polazeći od toga da tržište rada nije aukcijsko, teorija implicitnih ugovora daje objašnjenje promjenjivosti zaposlenosti, a konstantnosti nadnica u poslovnom ciklusu. Jedan od uvjeta stabilnog razvoja je ispravna politika tržišta rada. Cjelokupno radno stanovništvo ima koristi od institucija tržišta rada, a suzbijanje tržišta rada nije prijeko potrebno za uspješan razvoj.

Tržište rada funkcionira slično kao i druga tržišta. Postoje kupci i prodavači, i oni u interakciji određuju cijenu. U ovom slučaju, „dobro“ koje se kupuje i prodaje je rad, a cijena za to dobro je plaća. U nastavku je grafički prikaz krivulje potražnje za radom, kao i krivulje ponude rada (slike 1 i 2).



Slika 1. Krivulja potražnje za radom

Izvor: Borožan, 2006.



Slika 2. Krivulja ponude rada

Izvor: Borožan, 2006.

Ljudi se susreću s različitim tržištima te potražuju robu i usluge, a tvrtke se brinu da tu robu i usluge pruže. Iako tržište rada funkcionira na sličan način, uloge su obrnute. Na tržištu rada, tvrtke traže radnu snagu, a pojedinci tu radnu snagu i pružaju. Poslodavci traže radnu snagu jer su radnici važan dio proizvodnog procesa. Radnici koriste alate i opremu kako bi inpute pretvorili u output. Bez radnika poslodavci ne bi mogli proizvoditi robu i usluge te ostvarivati profit. Kada se prikaže grafički, potražnja za radnom snagom izgleda slično potražnji za drugim dobrima i uslugama ima silazni nagib. To pokazuje da je potrebna veća količina rada po nižim,

nego po višim cijenama. Odnosno, na tržištu rada poslodavci su spremni platiti više sati rada za niže plaće, nego za više plaće.

Iako poslodavci koji traže radnu snagu preferiraju niže plaće, radnici koji tu radnu snagu isporučuju preferiraju više plaće. Radnici su voljni ponuditi radnu snagu jer im plaće koje zarađuju omogućuju kupnju roba i usluga koje žele. Kada se prikaže grafički (slika 2), ponuda rada izgleda slično kao ponuda drugih dobara i usluga ima uzlazni nagib. To ukazuje na to da su radnici voljni dati veću količinu radnih sati, odnosno, voljni su raditi više uz veće plaće, nego za niže plaće.

Dakle, koliko sati bi radnici bili spremni raditi za 2 eura na sat? Vjerojatno ne mnogo. Kad ljudi razmišljaju o drugim načinima na koje bi mogli provesti svoje vrijeme, plaća od 2 eura po satu rada nije dovoljna da ih odvuče od drugih alternativa, kao što je, primjerice, poslijepodne provedeno na plaži. Ili, drugačije rečeno, oportunitetni trošak je previsok. No, što ako bi se radnicima ponudila plaća od 10 eura na sat? Sada bi vjerojatno bili spremni odreći se drugih prilika i raditi par ili mnogo više sati. Ali, što ako je radnicima ponuđeno 50 eura na sat? Sada bi vjerojatno bili spremni odreći se drugih alternativa i raditi onoliko sati koliko su u mogućnosti. Poput većine ljudi, daleko je vjerojatnije da su ljudi spremni raditi više sati s višom, nego s nižom plaćom.

Opet, kao i na drugim tržištima, potražnja za radom i ponuda rada međusobno djeluju i rezultiraju ravnotežnom cijenom. U ovom slučaju, cijena se naziva nadnica. Kao i na drugim tržištima, potražnja i ponuda radne snage se mijenjaju, što može uzrokovati povećanje i smanjenje plaća.

Potražnja za radnom snagom je određena potražnjom za proizvedenim dobrima i uslugama. Na primjer, potražnja za medicinskim sestrama određena je potražnjom za zdravstvenim uslugama. Kad bi se potražnja za zdravstvenim uslugama dramatično povećala, povećala bi se i potražnja za medicinskim sestrama koje bi te usluge pružale. U tom bi se slučaju krivulja potražnje pomaknula udesno i plaće medicinskih sestara bi se povećale. S druge strane, ako bi se smanjila potražnja za zdravstvenim uslugama, smanjila bi se i potražnja za medicinskim sestrama. Krivulja potražnje bi se pomaknula ulijevo, a plaće medicinskih sestara bi s vremenom stagnerale ili čak padale.

Ponuda rada na tržištu rada određena je brojem radnika koji su tu radnu snagu spremni pružiti. Jedan čimbenik koji utječe na broj radnika u određenim zanimanjima je komparativna privlačnost poslova. Na primjer, ako više plaće ili bolji radni uvjeti čine sestriinstvo privlačnijim

od drugih poslova, više ljudi bi moglo biti spremno raditi u sestrinstvu, što bi krivulju ponude za sestrinstvo pomaknulo udesno. Ovaj pomak udesno smanjio bi plaće medicinskih sestara. Isto tako, kada bi sestrinstvo postalo manje privlačno zanimanje, neke medicinske sestre bi otišle u druga zanimanja. Ovo smanjenje ponude rezultiralo bi većim plaćama za medicinske sestre koje su ostale.

Još jedan čimbenik koji utječe na ponudu radne snage su državni propisi. Na primjer, ako vlada zahtijeva od medicinskih sestara da imaju dodatnu licencu koju je teže zaraditi. Ovom uredbom smanjio bi se broj medicinskih sestara koji mogu raditi na svim razinama plaća. Krivulja ponude za njegu pomaknula bi se ulijevo, a plaće medicinskih sestara bi se povećale. S druge strane, ako bi vlada smanjila kvalifikacije ili subvencionirala obuku novih medicinskih sestara, krivulja ponude bi se pomaknula udesno i plaće bi pale.

Zakoni ponude i potražnje pomažu objasniti zašto su neke profesije bolje plaćene od drugih. Ekonomisti često dijele rad na različita tržišta na temelju razine vještina. Dakle, radnik koji se natječe za posao u lokalnom restoranu brze hrane ne natječe se na istom tržištu s novim maturantom medicinske škole. Na primjer, mnogi od najbolje plaćenih poslova nalaze se na profesionalnom tržištu rada. Poslovi na ovom tržištu, kao što su, primjerice, poslovi kirurga, zahtijevaju godine visoko specijalizirane obuke. Vrijeme, novac i osobne vještine potrebne za takvu obuku obično ograničavaju ponudu kvalificiranih radnika voljnih i sposobnih postati kirurzima. Također, iako je ponuda kirurga mala, usluge koje oni pružaju imaju relativno veliku potražnju. S druge strane, mnogi od najslabije plaćenih poslova, poput onih u restoranima brze hrane, često su na tržištu nekvalificirane radne snage. Budući da ti poslovi zahtijevaju minimalne radne vještine, postoji velika ponuda kvalificiranih radnika. Dakle, usprkos prilično velikoj potražnji za brzom hranom, velika ponuda radnika voljnih i sposobnih za rad u restoranima brze hrane održava niske plaće.

Drugi faktor koji utječe na plaće je produktivnost radnika. Ako dva radnika proizvode računalne programe, a jedan radi dvostruko brže od drugog, onaj koji je brži može završiti više programa u istom vremenu. Zbog toga je produktivniji radnik poslodavcima privlačniji i, kao rezultat toga, zarađuje veću plaću. Na konkurentnom tržištu rada, tvrtke se natječu za najproduktivnije zaposlenike jer ti zaposlenici omogućuju tvrtkama da ostvare veći profit. Kao rezultat toga, poduzeća će nagraditi produktivnije radnike višim plaćama. Ako tvrtka ne osigurava konkurentne plaće, najproduktivnije radnike će zaposliti druga tvrtka koja je voljna platiti više. Na taj način konkurencija osigurava da plaće koje radnici zarađuju odražavaju njihovu produktivnost. Radnici mogu povećati svoju produktivnost, a također i svoje plaće,

povećavanjem razine svojih vještina i stjecanjem višeg stupnja obrazovanja. Jednostavno rečeno, više obrazovanja obično rezultira višim prihodima.

Dakle, ako radnici žele zaraditi veće plaće, potrebno je pronaći profesiju s velikom potražnjom, ali relativno malom ponudom kvalificiranih radnika. Potrebno se obrazovati i proći obuku za to zanimanje te se nakon toga dodatno obrazovati i educirati kako bi se svakom radniku povećala produktivnost i kako bi se povećala potražnja za uslugama.

3.2. Demografija i ekonomija: uloga i značenje tržišta rada

Uz pomoć demografije može se saznati kako će teći život ljudi, koliko dugo će ljudi živjeti, hoće li i koliko imati djece, te kako će i gdje vjerojatno provesti svoj život. Demografske promjene utječu na gospodarstvo te na sve bitne sustave svake države, uključujući i sve članice EU. EU odgovara na demografska pitanja i poduzima razne inicijative kako bi se članicama pružila potpora u suočavanju s demografskim promjenama.

Demografske promjene u EU-u utječu na:

- tržište rada – s obzirom da se broj ljudi koji su sposobni za rad u EU konstantno smanjuje, kako bi se održao gospodarski rast nužno je da se uključi što veći broj ljudi na tržište rada te uz to da se pomoću tehnologije i razvoja ljudskih vještina poveća produktivnost ,
- zapošljavanje – životni vijek je sve duži i ljudi žive zdravije, pa mnogi građani žele dulje raditi, ali ne nužno na istim radnim mjestima,
- usluge pružanja skrbi – stanovništvo je sve starije te je udio stanovnika starije životne dobi sve veći te dolazi do rasta uslužnih potreba i skrbi o njima te nas to dovodi do pitanja je li može li ovo dugoročno financijski funkcionirati,
- demografsku ravnotežu – demografsko kretanje drugačije utječe na svaku zemlju. Za većinu država EU-a se narednom periodu predviđa opadanje broja stanovnika, dok se za ostale očekuje povećanje broja stanovnika,
- ruralna područja – pad broja stanovnika zbog prirodnih promjena i iseljavanja općenito više pogađa ruralne, nego pretežno urbane regije,
- položaj Europe u svijetu – s obzirom da se očekuje da će doći do opadanja stanovništva EU-a u svijetu u narednim desetljećima, bliska suradnja na svim razinama postaje sve važnija kako bi se osigurala konkurentnost jedinstvenog tržišta (Europska komisija, 2023b).

Jedan od trendova o kojem ovisi ponuda radne snage je demografija (stopa prirodnog prirasta, spolna struktura, starost stanovništva). Također, ovisi i o njezinoj kvaliteti (koliko je radna snaga produktivna i koji stupanj obrazovanja ima), migracijama stanovništva te drugim trendovima.

Grafikon 1 prikazuje kako se kretao broj stanovnika prema popisima od 1953. godine do zadnjeg popisa 2021. godine. Može se uočiti da je u 1953. godini broj stanovnika u RH bio nešto manji od 4 000 000. Najveći broj stanovnika od 4 784 265 koji je RH imala je prema popisu iz 1991. godine u vrijeme Domovinskog rata. Nakon toga, može se primijetiti da broj stanovnika opada te je prema popisu iz 2021. godine u RH živjelo 3 871 833 stanovnika. Kontinuirano opadanje broja stanovnika od samostalnosti RH utječe i na samo tržište rada. S manjim brojem stanovnika, smanjuje se broj ljudi na tržištu rada.

Grafikon 1. Stanovništvo prema popisima, 1953. – 2021.



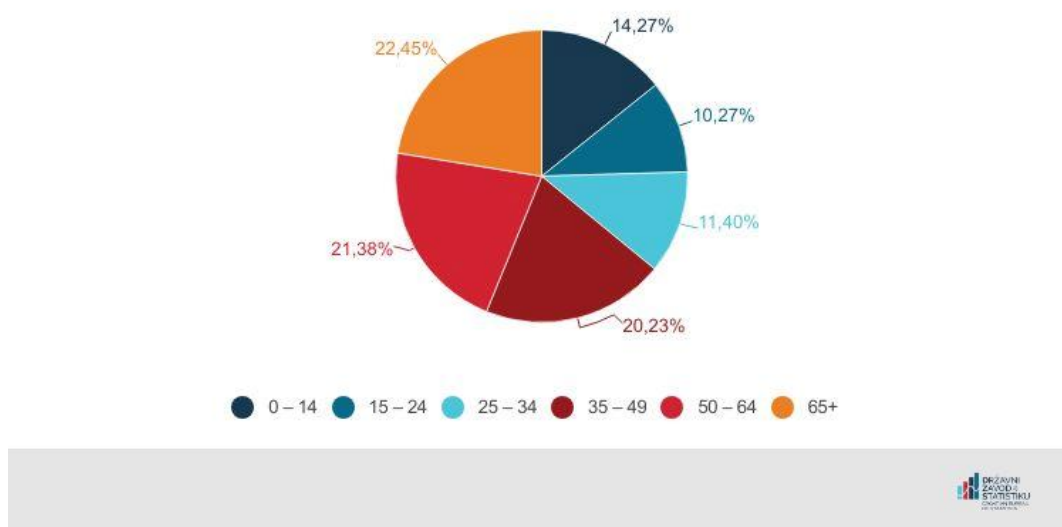
Izvor: DZS (2023)

Europljani žive dulje i zdraviji su nego ikad prije. Broj starijih ljudi koji živi na području EU će se u narednim godinama sve više povećavati. Taj trend znatno utječe na svakodnevni život ljudi i na sveopće društvo, a donosi i nove prilike i izazove.

S obzirom na udio stanovništva prema zadnjem popisu stanovništva iz 2021. godine (grafikon 2), uočljivo je kako najveći broj stanovnika spada u skupinu starijih od 64 godine u postotku od 22,45%. Skupina starijih od 64 godine i skupina mlađih od 15 godina s udjelom od 14,27%

zajedno čine 36,72% populacije koja ne pripada u kategoriju radne snage. Udio stanovnika od 15 do 24 godine starosti iznosi 10,27%. Uspoređujući udjel stanovnika od 50 do 64 godine (osobe koje će u nadolazećem periodu otići s tržišta rada) koji iznosi 21,38% sa 14,27% udjela stanovnika koji tek dolazi na tržište rada, lako se može uočiti da će u narednom periodu biti još veći manjak radno sposobnog stanovništva.

Grafikon 2. Stanovništvo RH prema starosti (%), Popis 2021.



Izvor: DZS (2023)

Analizom prvih dvaju grafova može se vidjeti nepovoljna demografska perspektiva RH. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2022), prosječna starost stanovništva RH u 2021. godini je iznosila 44,3 godine, dok je udio stanovništva starijih od 80 godina iznosio 5,53%.

Europa prolazi kroz veliki demografski pomak koji značajno utječe na svakodnevni život, pa su potrebni odgovarajući odgovori. Građani EU-a sada žive dulje i zdravije, pa je važno da politike EU budu proaktivne i olakšaju prelazak iz društva koje stari u društvo koje prihvaća i prilagođava se dugovječnosti. Svaka država članica EU je u nekoj mjeri sama odgovorna za posljedice koje nosi starenje stanovništva. EU može pomoći na način da osmisli mjere kojim će odgovoriti na starenje stanovništva. Europska komisija (2021) je donijela Zelenu knjigu o starenju čija je svrha da se pokrene sveobuhvatna rasprava o politikama povezanim sa starenjem, a kako bi se predvidjeli izazovi i prilike koje donosi starenje te način na koji odgovoriti na njega.

Europska komisija (2023a) je pozvana kako bi predložila paket instrumenata koji bi služili kao potpora državama članicama u „borbi“ s demografskim problemima i time kako utječu na prednost u konkurenciji Europe te je donesen paket instrumenata temeljen na četiri stupa:

- potpora roditeljima kako bi uskladili privatni i profesionalni život na način da je nužno da osiguraju što kvalitetniju skrb djeci; potrebno je naći ravnotežu između posla i privatnog života,
- potpora mladim ljudima u napredovanju, razvijanju njihovih vještina, u svrhu boljeg pristupa tržištu rada,
- s reformama uz odgovarajuće politike na tržištu rada osnažiti i očuvati dobrobit starijih osoba,
- ako postoji potreba za radnom snagom riješiti ju zakonitim migracijama nakon što se iskoriste talenti EU.

4. Odrednice tržišta rada RH i EU

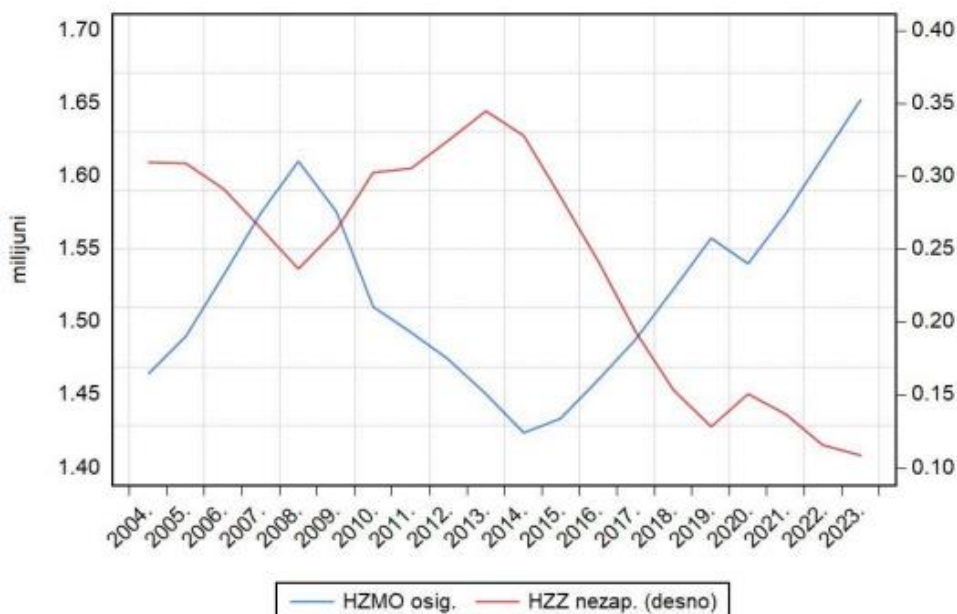
U ovom poglavlju detaljnije se analizira tržište rada RH i EU. Vezano uz promatranje ove teme, mogu se postaviti neka pitanja: Gdje se RH nalazi u odnosu na ostale zemlje po pitanju minimalne i prosječne plaće? Jesu li produktivniji stanovnici RH ili stanovnici ostalih EU zemalja? S kojim problemima se nose mladi i koji je uzrok njihove nezaposlenosti?

4.1. Komparativna analiza tržišta rada RH i EU

Promatrajući tržište rada u RH u zadnjih desetak godina, vidljivo je da zaposlenost kontinuirano raste i da dolazi do smanjenja nezaposlenosti.

Prema broju osiguranika i broju nezaposlenih u zadnjih 20 godina u RH (grafikon 3), može se vidjeti da je zaposlenost u 2023. godini (prema statistici HZMO-a, 2024) najviša, a da je nezaposlenost (prema statistici HZZ-a, 2024) najmanja u zadnjih 20-ak godina. U zadnjih 10-ak godina zaposlenost raste te je u 2022. godini dostigla najveću razinu iz 2008. godine te i dalje nastavlja rasti, a nezaposlenost se smanjuje te se u 2023. godini smanjila ispod 100 tisuća, gdje je zadnji puta ispod te razina bila u 1982. godini.

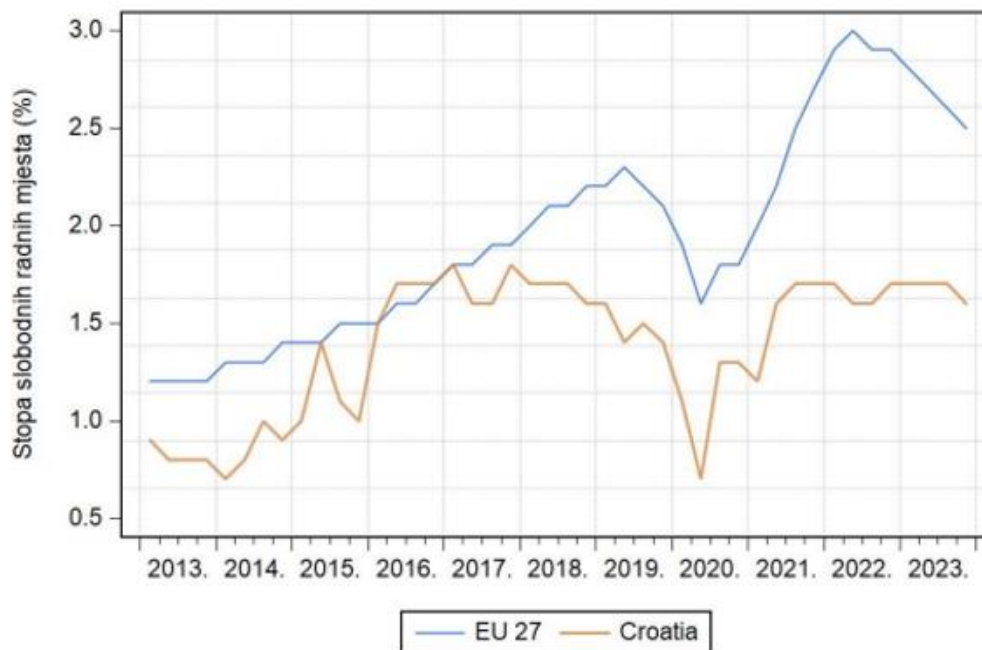
Grafikon 3. Broj osiguranika i broj nezaposlenih



Izvor: HZZ (2024), HZMO (2024)

Nedostatak radne snage i vještina je u porastu u RH, a također i u ostalim dijelovima EU. Analizirajući stopu slobodnih radnih mjesta u zadnjih 10-ak godina (grafikon 4), može se vidjeti da je u RH stanje nešto povoljnije u odnosu na ostale članice EU27, ali manjak slobodnih mjesta i dalje nije zanemariv.

Grafikon 4. Stopa slobodnih radnih mjesta u EU27 i RH



Izvor: Eurostat (2023)

Najveći problem s kojim se susreće tržište rada RH u proizvodnji je nedostatak kvalificirane radne snage. Kao što je to problem s kojim se susreće RH, također je i problem ostalih zemalja članica EU. Broj stanovnika u RH u zadnja tri desetljeća se smanjuje te se s istim problemom susreću i zemlje EU. Broj novorođene djece u EU znatno opada. To sve utječe na nedostatak radne snage. Prema procjenama će u EU nedostajati do sredine 21. stoljeća oko 100 milijuna radnika. Udio stranog stanovništva u ukupnom stanovništvu RH je među najmanjima u Europi te većina stranog stanovništva dolazi u RH zbog zapošljavanja (HNB, 2024a).

Prema podacima o evidenciji broja stranih radnika (tablica 1) uočava se znatno povećanje broja zaprimljenih zahtjeva za dozvolu i rad stranih radnika u zadnje tri godine te također shodno većem broju zahtjeva je izdano i veći broj pozitivnih mišljenja (HZZ 2024). Prema podacima MUP-a (2024), također dolazi do znatnog povećanja izdanih dozvola za rad u zadnje tri godine. U 2021. godini je izdano 81 955 dozvola za rad, dok je za razdoblje od prva četiri mjeseca u

2024. godini izdano 72 872, što je skoro kao za cijelu 2021. godinu. Analizirajući HZMO (2024) statistiku, može se uočiti da dolazi do povećanja zaposlenja stranih radnika u odnosu na prethodne godine. Samo u razdoblju od 1.1.2024. do 30.04.2024. godine je zaposleno 74 178, a što je nadmašilo cijelu 2023. godinu u kojoj je zaposleno 66 753 stranih državljana.

Tablica 1.Evidencija broja stranih radnika

HZZ mišljenja za dozvolu za boravak i rad stranih radnika	2021.	2022.	2023.	1.1. - 30.4.2024.
Broj zaprimljenih zahtjeva	66.957	129.339	190.696	83.394
Broj zahtjeva sa TTR-om	8.799	15.999	27.755	13.889
Pozitivno mišljenje	48.455	109.241	160.445	68.908

MUP statistika	2021.	2022.	2023.	1.1. - 30.4.2024.
Izdane dozvole za rad	81.955	124.121	172.499	72.872
Novo zapošljavanje	-	-	112.981	50.236
Produljenje dozvola	-	-	40.660	17.736
Sezonski radnici	-	-	18.858	4.900

HZMO statistika	2021.	2022.	2023.	1.1. - 30.4.2024.
Zaposlenje stranih državljana (prosjeak razdoblja)	30.005	45.638	66.753	74.178
YoY (Sij-Tra)	27%	52%	46%	40%

DZS statistika - Anketa stranci (15-74)	Prosjeak 2021.	Prosjeak 2022.	Prosjeak 2023.
Državljanstvo	5	10	13
Zemlja rođenja	161	154	168

*Obuhvaća samo osiguranike koje su poslodavci prilikom prijave HZMO-u registrirali pod šifrom 37 (strani državljanjani).

Izvor: HZZ (2024), MUP (2024), HZMO (2024), DZS (2024)

4.2. Porezna konkurencija

U današnje vrijeme se često raspravlja o poreznim reformama. Zadnjih 20-ak godina porezni sustavi u EU doživljavaju promjene. Svaka država članica EU odlučuje o izravnim porezima svoje države, a EU kontrolira hoće li doći do štetne porezne konkurencije i brine se da unutar tržišta EU ne bude problema s kretanjem roba i usluga. Neke zemlje imaju određene visoke poreze, što utječe na razinu cijena različitih proizvoda ili usluga. Iako ga je teško postići, cilj je uskladiti porezne sustave zemlje. Iako se porezi postupno smanjuju, za EU se može reći da je područje visokog poreznog opterećenja.

Porezna konkurencija pozitivno utječe na razvoj jedinstvenog tržišta EU te čini kvalitetnijim porezne sustave. Sloboda kretanja roba, slobodno kretanja kapitala, slobodno kretanje usluga i slobodno kretanje radnika unutar EU su četiri temeljne slobode jedinstvenog tržišta EU.

EU trenutno nema zajedničku poreznu politiku i zemlje članice žele investicije i ekonomske aktivnosti zadržati unutar granica svoje države te su to neki od razloga zbog čega nastaje negativna porezna konkurencija. Kao što je to jedan od problema EU, također je problem i ostalog dijela svijeta. Velika poduzeća koriste propuste u sustavima tako da svoju dobit prebace u države s nižim poreznim opterećenjem. Zbog toga se povećava porezna konkurencija između članica EU. Velike tvrtke će biti potaknute svoju proizvodnju preseliti u zemlje članice EU koje imaju niže porezne stope te će ljudima biti jedan od poticaja niži porezi na primanja ili na imovinu kako bi promijenili mjesto stanovanja.

U većini država EU njihove vlade ne dopuštaju veće izmjene u poreznim sustavima jer imaju sustave koji funkcioniraju dugi niz godina te imaju planove na koji način se puni njihov državni proračun. S obzirom da svaka država ima svoje posebnosti te je društveno i ekonomski uređena na svoj način, nemoguće je postići jedinstvenu poreznu politiku na području cijele EU. Ako bi EU nametnula jedinstveni porezni model koji bi se odnosio na sve članice, vjerojatno bi neke zemlje bile osiromašene te bi došlo do dodatnih troškova dok bi se uskladilo zakonodavstvo svake države s jedinstvenim poreznim modelom. Iako imaju zajedničke interese te su povezane na razne načine, može se primijetiti da je veliki problem da se države članice usklade i ujedine te promijene zakonodavstva koje imaju štetan utjecaj na njih.

4.3. Plaće i produktivnost rada u RH i EU

Minimalna plaća najniža je plaća koju poslodavci moraju isplaćivati svojim zaposlenicima za njihov rad (Europski parlament, 2024). Svaka država EU ima zakonom određenu minimalnu plaću, iako je čest slučaj da ona nije dostatna za pokrivanje svih troškova života.

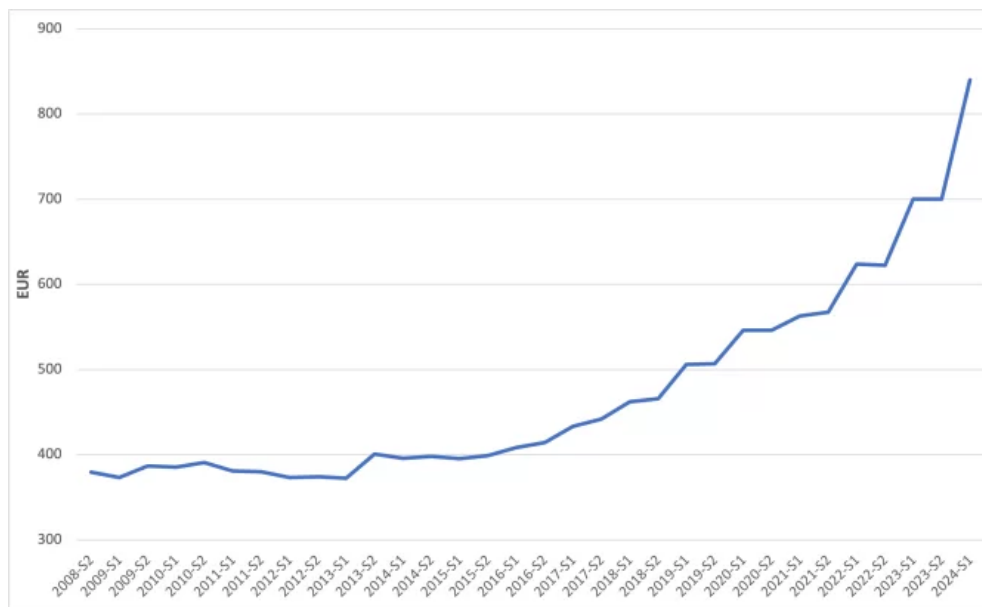
Za milijune ljudi diljem Europe siromaštvo je stvarnost od prije krize COVID-19, a siromaštvo zaposlenih osoba raste u posljednjem desetljeću. U 2018. godini, u devet europskih država članica, minimalna plaća nije osiguravala dovoljan prihod za prijelaz praga rizika od siromaštva. U nekim slučajevima, minimalna plaća nije bila dovoljna da samohrana majka, koja radi puno radno vrijeme, unajmi mali stan i osigura osnovni minimum. S povećanjem cijena svakodnevnih potrepština, kao što su trošak stanovanja i energije, ljudi se bore kako spojiti kraj s krajem. To posebno vrijedi za žene, mlade osobe, migrante i niskokvalificirane radnike koji podnose višestruke oblike diskriminacije. Stoga su u 2022. godini usvojena nova pravila od strane zastupnika Europskog parlamenta (2022), koja osiguravaju primjerene minimalne plaće.

Očekivanja su da će pravilima biti potaknute države kako bi stvarno podignule plaće i da bi se izbjegla konkurencija kod troškova rada na zajedničkom tržištu rada. Jedan od ciljeva donesenih pravila od strane zastupnika EU parlamenta je smanjiti razliku koja trenutno postoji između spolova u visini plaće. Od ukupnog broja primatelja minimalne plaće gotovo 60% su žene.

Prema Europskom parlamentu (2022) će države koje su članice EU pri određivanju minimalne plaće morati voditi računa o tome da plaća osigurava pristojan životni standard njezinih stanovnika. Za pomoć pri određivanju minimalne plaće države koristiti razne instrumente.

Kretanje minimalne bruto plaće u RH od 2008. do 2024. godine je prikazano na grafikonu 5. Krenuvši od početne 2008. godine kada je minimalna bruto plaća iznosila 379 EUR dugi niz godina je minimalna bruto plaća stagnirala. Jedni od razloga su zasigurno recesija i niska stopa inflacije. Zatim je značajniji porast krenuo tek od 2018. godine. Najveći porasti su vidljivi u razdoblju od 2022. do 2024. godine. Prosjek rasta minimalne plaće u tom razdoblju je 13%, dok je zadnji porast s 700 EUR na 840 EUR skok od 20% što se može povezati s visokom stopom inflacije.

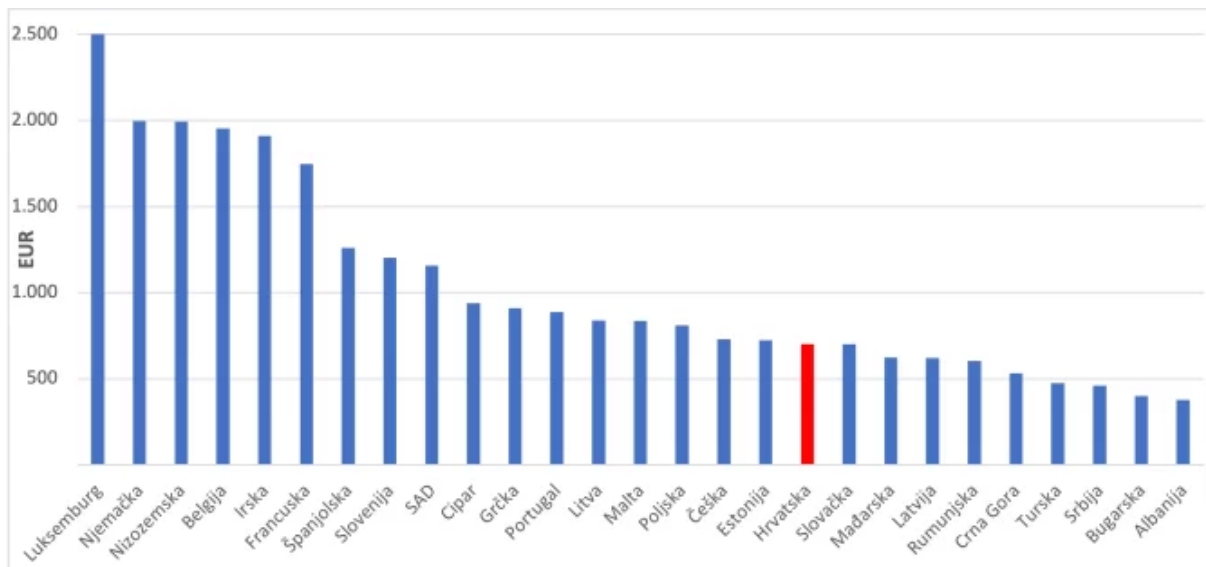
Grafikon 5. Kretanje minimalne bruto plaće (EUR) u RH od 2008. do 2024. godine



Izvor: Eurostat (2024)

Prema podacima iz grafikona 6, RH se prema iznosu minimalne bruto plaće od 27 promatranih članica EU nalazi tek na 18. mjestu s minimalnom plaćom od 700 eura. Na prvom mjestu se nalazi Luksemburg s najvećom minimalnom plaćom koja iznosi 2 508 eura u drugom dijelu 2023. godine. Pri samom dnu našla se Bugarska koja se smjestila na pretposljednem mjestu i njezina je minimalna bruto plaća bila u iznosu od 399 eura, a na posljednjem mjestu je Albanija s minimalnom bruto plaćom od 375 eura. Može se zaključiti kako su razlike u minimalnoj bruto plaći vrlo izražene te RH i dalje zaostaje po pitanju minimalne bruto plaće, čak i ako se zanemari Luksemburg koji se izdvaja s najvećom bruto minimalnom plaćom u odnosu na razvijene zemlje kao što su Njemačka, Nizozemska, Francuska i druge zemlje Europe.

Grafikon 6. Minimalne bruto plaće u drugom semestru 2023. godine



Izvor: Eurostat (2024)

Promatrajući prosječne tjedne sata rada zaposlenih osoba prema DZS (2024a) iz tablice 2, može se uočiti da muškarci u RH provode nešto više vremena na poslu od žena. Analizirajući zadnje četiri godine, ukupni broj tjednih sati koje radnici rade u RH u 2020. godini iznosio je 38,0 sati, dok je u 2023. godini iznosio 37,9 sati, tako da se broj radnih sati zanemarivo promijenio. Muškarci nešto više vremena na poslu provode za razliku od žena u svim vrstama djelatnosti, dok je najveća razlika izražena u poljoprivrednim djelatnostima gdje su muškarci u 2023. godini proveli u prosjeku 40,1 sata tjedno na poslu, dok su žene provele 35,5 sati.

Tablica 2. Prosječni tjedni sati rada zaposlenih osoba u RH na glavnom poslu u referentnom tjednu prema područjima djelatnosti NKD-a 2007. godine i prema spolu

	2020.	2021. ¹⁾	2022.	2023. ²⁾
Ukupno				
Ukupno	38,0	37,9	37,7	37,9
Poljoprivredne djelatnosti	38,3	37,1	36,7	38,6
Nepoljoprivredne djelatnosti	38,0	38,3	38,0	37,9
Uslužne djelatnosti	38,0	37,8	37,7	37,8
Muškarci				
Ukupno	38,5	38,5	38,3	38,4
Poljoprivredne djelatnosti	39,7	38,6	37,4	40,1
Nepoljoprivredne djelatnosti	38,3	38,6	38,4	38,3
Uslužne djelatnosti	38,5	38,4	38,4	38,4
Žene				
Ukupno	37,4	37,3	37,0	37,3
Poljoprivredne djelatnosti	35,2	33,9	35,1	35,5
Nepoljoprivredne djelatnosti	37,4	37,6	37,1	36,9
Uslužne djelatnosti	37,5	37,4	37,1	37,4

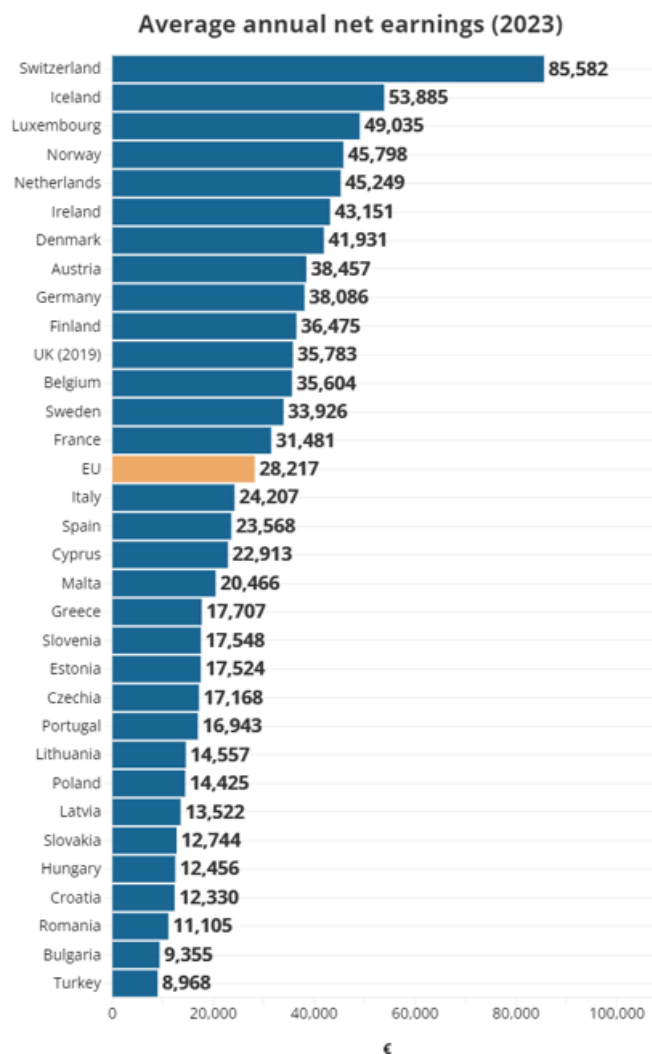
Izvor: Državni zavod za statistiku (2024a)

Sektori koji najviše plaćaju u Europi obično su financije, osiguranje, električna energija, rudarstvo, informacijska tehnologija, maloprodaja i obrazovanje. S druge strane, sektori s najnižim plaćama uglavnom su administrativna podrška, ugostiteljstvo i građevinarstvo. Međutim, inflacija je jedan od ključnih čimbenika koje treba uzeti u obzir kada se promatra kupovna moć u različitim zemljama. Veći dio EU zemalja bilježi visoku inflaciju u posljednjih nekoliko godina. To se uglavnom dogodilo zbog pandemije Covid-19 i njezinih posljedičnih povećanja cijena, uzrokovanih zaostacima u opskrbnim lancima. Drugi geopolitički šokovi, poput rusko-ukrajinskog rata, također su pridonijeli ovim kašnjenjima u opskrbi, kao i pogoršanju energetske krize. Viša inflacija umanjuje vrijednost plaće i povećava troškove života jer rast plaća često ne prati brzinu rasta cijena.

Grafikon 7 prikazuje prosječne plaće u Europi koje se dosta razlikuju. Prema podacima Eurostata (2024) najveću prosječnu godišnju plaću u 2023. godini su zaradili stanovnici Švicarske (85 582 eura). Visoke plaće u Švicarskoj uglavnom su rezultat sektora bankarskih i financijskih usluga. Također Švicarska ima mnogo niže poreze u usporedbi s ostatkom EU-a. Odmah iz Švicarske se smjestio Island. Na Islandu se plaće povećavaju velikim udjelom bankarstva privatnog sektora u zemlji na temelju kolektivnih ugovora. Island je također jedna od najskupljih zemalja na svijetu, sa stalno visokom inflacijom, što također pridonosi radnicima koji traže veće plaće (Euronews, 2023).

Najmanje prosječne plaće u 2023. godini su primili stanovnici Turske i Bugarske koja se bori s nižim plaćama jer sve više radnika napušta zemlju kako bi radili u naprednijim dijelovima Europe, poput zapadnoeuropskih zemalja. Nisko obrazovanje, kronično siromaštvo i manji pristup obuci koju sponzorira poslodavac, kao i profesionalnom savjetovanju, pridonijeli su nižim plaćama. Od samog dna liste RH (12 330 eura) dijeli samo Rumunjska. Prosječna godišnja plaća na razini cijele EU smjestila se oko sredine (28 217 eura) .

Grafikon 7. Prosječna neto godišnja plaća za 2023. godinu



Izvor: Eurostat (2024)

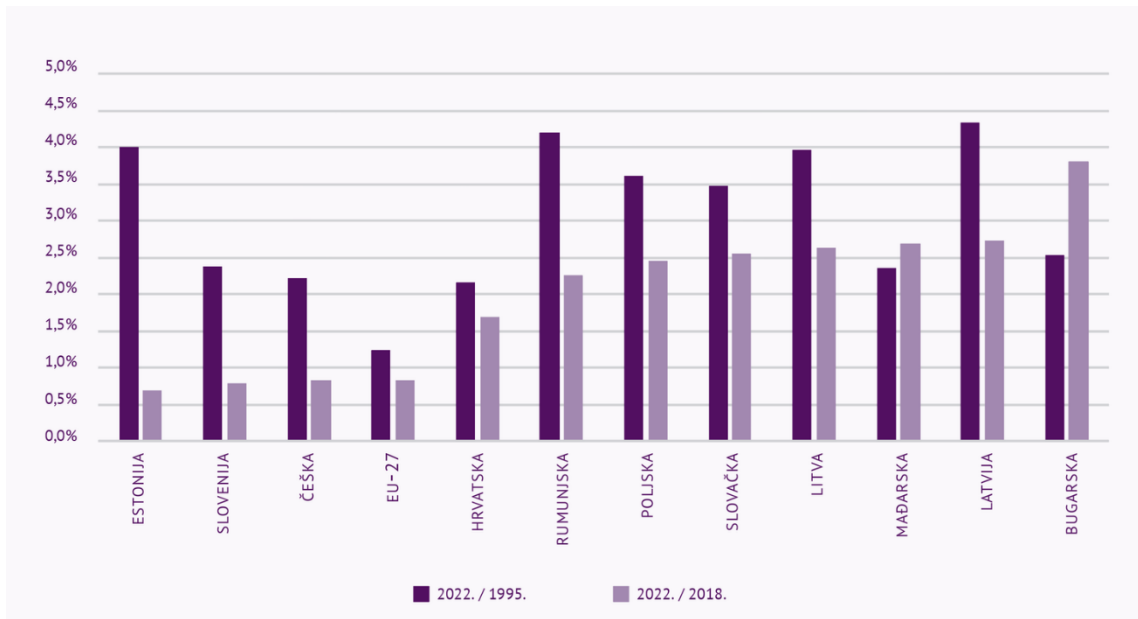
Jedan od važnih ekonomskih pokazatelja koji se može povezati s ekonomskim i rastom gospodarstva, standardom života stanovnika unutar neke države je produktivnost rada. Produktivnost rada po odrađenom satu izračunava se kao realna proizvodnja po jedinici inputa rada (mjerena ukupnim brojem odrađenih sati) (Eurostat, 2020).

RH se nalazi pri vrhu ljestvice po broju odrađenih sati tjedno u EU. Iako radnici u RH rade više nego drugi jedni su od najjeftinijih u EU (MojPosao, 2023). To ne znači da su radnici u RH produktivniji od radnika koji rade u drugim zemljama jer produktivnost ovisi o strukturi ekonomije, tipu industrije i općenito institucionalnom okruženju.

Grafikon 8 prikazuje aktualizirani rast produktivnosti po satu rada u razdoblju od 2015. do 2022. godine (2022./1995). i razdoblju od 2018. do 2022. godine (2022./2018.). U razdoblju od 1995. do 2022. godine produktivnost po satu rada u RH je rasla po prosječnoj godišnjoj stopi od 2,2% te je bila veća od prosječne stope rasta produktivnosti EU-27 zemalja (1,2%), ali je i osjetno niža od zemalja srednje i istočne Europe. RH je uz bok Češkoj imala najsporiji rast produktivnosti u navedenom razdoblju i to nije dobra vijest jer je Češka razvijenija od RH (oko 90% prosječnog realnog BDP-a po stanovniku za razliku od hrvatskih 73%) (Ekonomski znalac, 2024).

Nadalje, u razdoblju od 2018. do 2022. godine se položaj RH promijenio. U skladu s recesijom koja je nastala 2020.godine te uslijed pandemije COVID-19 lako se da uočiti da je nakon 2018. na razini EU došlo do usporavanja rasta produktivnosti. Stopa produktivnosti RH se također smanjila, ali je ipak ostala viša od stope produktivnosti Češke, Slovenije i Estonije.

Grafikon 9. Aktualizirani rast produktivnosti po satu rada 2022./1995. i 2022./2018.



Izvor: Eurostat (2023)

4.4. Nezaposlenost mladih

Kao što u RH nezaposlenost predstavlja ekonomski i društveni problem također se s istim problemima susreću i najrazvijenije zemlje. U razdoblju visoke nezaposlenosti dolazi do ekonomskih poteškoća koje negativno djeluju na život i osjećaje ljudi te na trošak društva. U RH poseban problem predstavlja nezaposlenost mladih osoba (od 15 do 24 godine). U drugim zemljama regije, a i šire, nezaposlenost mladih (do 25 godina) postaje ozbiljan problem. Niska potražnja na tržištu rada i obeshrabrenost u pogledu nalaženja zaposlenja potaknuli su mlade osobe u RH da se povuku s tržišta rada ili da na njega ne ulaze objašnjava Obadić (2017).

Nezaposlenost se može podijeliti na više vrsta. Obadić (2016) nezaposlenost dijeli na prikrivenu nezaposlenost koja se odnosi na neiskorišteni dio radne snage, odnosno na osobe koje žele raditi, ali mišljenja su da je traženje posla kakvog oni trebaju raditi besmisleno. Zatim izdvaja sezonsku nezaposlenost koja se odnosi na nemogućnost obavljanja nekih poslova zbog godišnjeg doba ili drugih klimatskih, tradicionalnih ili institucionalnih uvjeta. Frikcijska nezaposlenost se odnosi na radnike koji mijenjaju posao kako bi tražili nove poslove ili nakon gubljenja posla, traže prvi posao i slično. Ciklička nezaposlenost nastaje onda kada je sveukupna potražnja za radom niska. Strukturna nezaposlenost nastaje zbog dugoročnih

neravnoteža u potražnji i ponudi rada, a ona može rezultirati neskladom između vještina koje su tražene za raspoložive poslove i vještina koje imaju ljudi koje traže posao.

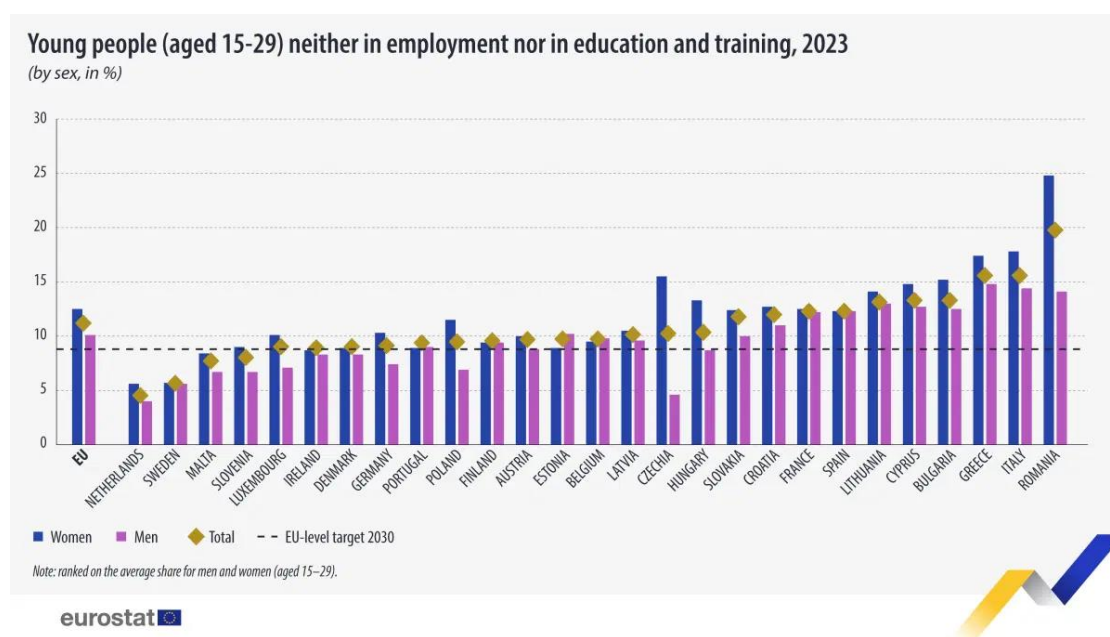
Nezaposlenost je prisutan problem ekonomije RH. U posljednjem desetljeću bilježi se velika stopa nezaposlenosti, a nezaposlenost mladih osoba se posebno ističe. Uzimajući u obzir da je broj nezaposlenih na najnižim razinama, brojna poduzeća su u potrazi za radnom snagom te u RH dolaze raditi strani radnici jer u svakoj industriji nedostaje radne snage dok jedan dio mladih u RH i dalje ne radi.

Prema podacima Eurostata (2024), u 2023. godini više od jednog na deset (11,2%) mladih ljudi starih između 15 i 29 godina u EU-u nije bilo zaposleno ni u sustavu obrazovanja ili osposobljavanja (NEET), što je smanjenje od 0,5% u usporedbi s 2022. godinom.

Tijekom posljednjih deset godina zamjetan je pad stope NEET među osobama starosne dobi između 15 i 29 godina. NEET stopa u EU u 2013. godini iznosila je 16,1% i od tada se stalno smanjivala, s jedinom iznimkom 2020. godine pogođene COVID-om kada je zabilježeno povećanje (s 12,6% u 2019. na 13,8% u 2020., nakon čega slijedi 13,1% u 2021. godini).

Prema podacima Eurostata (2024), za 2023. godinu stope NEET među mladim odraslim osobama (grafikon 9) znatno su varirale u zemljama EU-a, u rasponu od 4,8% u Nizozemskoj do 19,3% u Rumunjskoj. Smanjenje te stope jedan je od ciljeva Europskog stupa socijalnih prava. Cilj je smanjiti NEET stopu mladih (starih između 15 i 29 godina) na 9% do 2030. godine. Podaci Eurostata (2024) pokazuju da je 2023. godine trećina zemalja EU-a već bila ispod cilja od 9% za 2030. godinu. U većini zemalja EU postojale su razlike između udjela NEET mladih žena i mladića. 2023. godine 12,5% mladih žena starijih od 14, a mlađih od 30 godina u EU-u bile su NEET, dok je odgovarajući udio među mladim muškarcima bio 10,1%.

Grafikon 10. Udio mladih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju za rad 2023.



Izvor: Eurostat (2024)

Prema grafikonu 9 RH se ne nalazi na dnu EU prema udjelu mladih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju za rad pa se može postaviti pitanje zašto toliki broj mladih u RH nije u radnom odnosu?

Postoji niz razloga zbog čega je to tako. Mlade osobe mlađe od 25 godina koje su tek završile svoje obrazovanje su manje atraktivne poslodavcima te će poslodavac prije zaposliti radnika iz neke druge dobne skupine. To se događa iz razloga jer će poslodavac prije zaposliti „starijeg i iskusnijeg“ radnika ako mu je dostupan na tržištu rada, jer isti ima više znanja i vještina od mladog radnika kojemu bi to bio prvi posao. Poslodavac želi što je više moguće potpunijeg radnika koji zna što treba raditi i ne želi nepotrebno gubiti vrijeme na obuku mladog radnika. Mladi su svjesni svojih nedostataka i manjka iskustva te ih to često sputava od pokretanja vlastitog posla. U situaciji kada je potražnja za poslom manja (poput recesije), potražnja za radnicima mlađim od 25 godina je smanjena i poslodavac ako je primoran, spreman je prije otpustiti mladog nego starog radnika.

Svaka država članica EU odgovorna je za vlastite politike zapošljavanja mladih, ali EU je odlučila poduzeti određene korake kao nadopunu aktivnostima koje se provode na nacionalnoj razini. Neke od njih su inicijativa za zapošljavanje mladih, odnosno, financijski resurs koji je usmjeren na mlade ljude koji žive na područjima na kojima nezaposlenost mladih osoba iznosi

više od 25%. Cilj inicijative za zapošljavanje mladih je pružiti dodatnu podršku onima koji su najviše pogođeni i pomoći im u stjecanju potrebnih vještina za zapošljavanje. Mladi imaju priliku sudjelovati u različitim programima osposobljavanja (Europski parlament, 2017).

Jamstvo za mlade nameće obvezu svim zemljama članicama EU da osiguraju mladima od 30 godina školovanje u skladu s njihovim željama, odnosno da se omogući mladima školovanje do razine koju oni žele te kvalitetno pripravništvo koje će im osigurati ponude za željeni posao. Cilj jamstva za mlade je smanjiti stopu nezaposlenosti mladih na način da im osigura priliku da steknu radno iskustvo. Europski savez za naukovanje također predstavlja komplementarnu inicijativu Jamstvu za mlade koja ima za cilj poboljšati kvalitetu, ponudu i ukupnu sliku naukovanja u Europi. Poboljšanjem kvalitete naukovanja mladi stječu praktično iskustvo i znanje koje se može pokazati kao ključno za njihovo zaposlenje. Svaka država članica EU je odgovorna za visoko obrazovanje i program naukovanja, a sama zadaća EU je koordinirati i podržavati zemlje koje su članice kroz različite suradnje te ih financirati različitim programima (Europski parlament, 2017).

Bolonjskim procesom nastoji se postići bolja usklađenost sustava visokog obrazovanja diljem Europe. Početak procesa seže u rujan 1999. godine nakon sastanka ministara 29 zemalja Europe i objavljivanja Bolonjske deklaracije. Od 2001. godine je RH član Bolonjskog procesa te je reformama u visokom obrazovanju RH došla do toga da je postala dio Europskog prostora visokog obrazovanja. Jedna od zanimljivosti je da potpisivanjem deklaracije RH je prihvatila između ostaloga, i uvođenje bodovnog sustava (ECTS) koji je dobro poznat studentima. Zahvaljujući tome studenti RH imaju mogućnost studiranja na drugim europskim sveučilištima te su njime manje opterećeni nastavom i imaju veću mogućnost samostalno raditi (AZVO, 2023).

Od 2018. godine u svrhu poboljšanja priznavanja diploma od strane EU je usvojena Preporuka o promicanju automatskog uzajamnog priznavanja kvalifikacija visokog i srednjoškolskog obrazovanja i osposobljavanja (Europska komisija, 2018).

Jedan od raznih alata koji postoji u EU i pomoću kojeg dolazi do lakšeg vrednovanja certifikata o osposobljavanju i cjeloživotnom učenju i priznavanje kvalifikaciju je europski kvalifikacijski okvir, koji je aktualan od 2018. godine. Pomaže ljudima kako bi usporedili svoje kvalifikacije u Europi. Europass, koji je razvijen od strane Europske komisije, pomaže ljudima pomoću različitih alata i informacija na jasan i razumljiv način predstaviti njihove vlastite vještine, stečena znanja, iskustvo i kvalifikacije koje imaju. Želja EU je omogućiti mladima kvalitetno

školovanje i osposobljavanje te im pružiti priliku za pronalazak posla u cijeloj EU (Europska komisija, 2019).

Program EU-a za obrazovanje, osposobljavanje, mlade i sport, nazvan Erasmus+, usmjeren je na mobilnost i transnacionalnu suradnju. Program „Erasmus“ je izvorno osnovan od strane Europske unije 1987. godine. Cilj mu je bio promicanje bliže suradnje između sveučilišta i institucija visokog obrazovanja diljem Europe. To je značilo uspostavu organiziranog i integriranog sustava prekogranične razmjene studenata. S vremenom se program širio i širio i sada je poznat kao Erasmus+. Njegov prošireni oblik je široki krovni okvir koji kombinira različite programe bivše EU za transnacionalnu suradnju i mobilnost u području obrazovanja, osposobljavanja, mladih osoba i sporta na području Europe. Sve više gleda i prema cijelom svijetu, a ne samo Europi. Od početka programa 1987. godine više od 15 milijuna ljudi sudjelovalo je u Erasmus+ programu zahvaljujući entuzijastičnom prihvaćanju prilika od strane osoblja, studenata, mladih ljudi i učenika svih dobi (AMPEU, 2024).

Europski parlament tvrdi da je Erasmus+ program EU u svrhu potpore za obrazovanje, osposobljavanje, namijenjen mladima i sportu u Europi. Prema procjenama ukupni proračun koji se tiče Erasmus+ programa iznosi više od 26 milijardi eura. Ako se navedeni uspoređi s programom koji je bio aktualan prije njega dolazi se do zaključka da je za Erasmus+ izdvojeno skoro pa duplo više sredstava.

4.5. Postojeće neusklađenosti tržišta rada

Trenutak kada mladi dolaze na tržište rada je različit u svakoj zemlji. Dok u nekim zemljama mladi počinju raditi tek nakon završetka školovanja, u drugim zemljama kreću u radni odnos ranije. Moguće je paralelno školovati se i biti u radnom odnosu bilo tu u obliku studentskog ili nekog drugog oblika posla. Ovisno o broju mladih u sustavu obrazovanja se mijenja broj zaposlenih i nezaposlenih osoba.

Prelazak iz sustava obrazovanja na tržište rada nije ni malo jednostavan, objašnjava Obadić (2017) te dalje pojašnjava da je neusklađenost tržišta rada i obrazovnog sustava posebno je izražena u RH, a sve više zabrinjava porast nezaposlenih mladih osoba s najvišim stupnjem obrazovanja. Neusklađenost politike obrazovanja i potreba na tržištu rada je strukturni problem koji se ne može riješiti „preko noći“, a dosadašnje analize hrvatskog tržišta rada pokazuju velike neusklađenosti postojećih potreba i ponude odgovarajuće radne snage. U sklopu provođenja mjera aktivnih politika zapošljavanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) ujedno se bavi i

analizom, procjenama i predviđanjima budućih potreba na tržištu. Suradjujući s poslodavcima, odnosno provođenjem anketa, dobivaju se podaci o njihovim potrebama, prate se određena zanimanja te se definiraju njihovi statusi kao deficitarni ili suficitarni. Izmjenjujući informacije s obrazovnim institucijama i institucijama tržišta rada također se radi na napretku usklađenosti.

Glavni ekonomist Hrvatske udruge poslodavaca Hrvoje Ostojić objašnjava da usklađenost znanja i vještina mladih s potrebama tržišta rada odnosno s potrebama poduzetnika i poslodavaca treba biti u fokusu razvoja obrazovnog sustava. Obrazovanje kao javna usluga ne bi trebalo samo služiti za stjecanje znanja već može i mora biti snažna poluga razvoja pojedinca i cijelog društva. RH u obrazovanje ulaže 4,8% BDP-a, iznad prosjeka EU (4,7% BDP-a), odnosno 10,7% ukupnih proračunskih izdataka, što je znatno više od prosjeka EU (9,5%) (Lidermedia, 2024a).

S obzirom na to da je u RH trenutno rekordno niska nezaposlenost, nastavlja se uvoz strane radne snage u RH. Razlog tomu leži u tome jer na tržištu rada RH kronično nedostaje domaće radne snage te su poslodavci prisiljeni radi preživljavanja ili nastavka poslovanja zaposliti stranog radnika. Gotovo svi strani radnici koji dolaze u RH su nisko-kvalificirani te su sami troškovi zapošljavanja veći jer je stranog radnika potrebno dodatno educirati.

Upravo zbog toga poslodavci aktivno koriste mogućnost da kroz Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO) utječu na identifikaciju potreba za znanjima i vještinama u zanimanjima kroz standarde zanimanja kako bi radnici sutra dobili kvalitetnije kvalifikacije i posljedično nove i kvalitetnije kurikulume u strukovnim srednjim školama te nove studijske programe na visokim učilištima. Shodno tome je u suradnji s ministarstvima nadležnima za rad te znanosti obrazovanje uz podršku sindikata, HUP-a, HOK-a i HGK proveden niz projekata izrade novih kurikuluma, uspostave centara po regijama koji bi pomogli u stjecanju kompetentnosti u struci te pripreme i odobravanja standarda zanimanja i kvalifikacija. HUP i granski sindikati zalažu se za jačanje instrumenta dualnog obrazovanja koji uz teoretsku nastavu omogućuje veliku satnicu za praktičnu nastavu, odnosno radu praktikumima obrazovnih institucija ili kod poslodavaca. Obrazovni sustav bi se trebao bazirati na potrebe tržišta rada, a ne da proizvodimo radno obrazovanu snagu koje tržište rada ne traži. Glavni cilj dualnog obrazovanja je omogućiti mladima široko stjecanje raznih vještina kojima će posao obavljati sami ili u suradnji s drugim ljudima. Bitno je da taj posao bude obavljen na inovativan i učinkovit način. U tom smjeru će se sigurno zadovoljiti potrebe tržišta rada od strane mladih i kvalificiranih ljudi. Dualno obrazovanje je zapravo kombinacija nastave u školi i učenja na radnom mjestu. Na taj način će

se osposobiti budući zaposlenici te će odmah nakon završetka školovanja biti upoznati s radnim mjestom i s time što se od njih očekuje (Lidermedia, 2024a).

Nužna je komunikacija svih institucija koje su uključene u sustav obrazovanja i tržište rada. Potrebe i trendovi na tržištu rada u RH i EU se neviđenom brzinom mijenjaju te je potrebno na vrijeme reagirati kako bi stvorili stručni i obrazovani kadar koji će odgovoriti potrebama tržišta. Nužno je izgraditi bolje odnose između poslodavaca i obrazovnih ustanova kako bi došlo do unaprijeđena znanja i vještina koje zahtjeva tržište rada.

5. Suvremeni trendovi tržišta rada u svijetu, EU i RH

Tablica 3 prikazuje vanjsku migraciju stanovništva RH u proteklom desetogodišnjem razdoblju (2014. do 2023.). RH ostvaruje negativnu stopu neto migracija (2014. – 2022.), s time da je najveća u 2017. godini (-31 799) (DZS, 2024b). U vremenu od 2014. do 2023. godine, RH iseljava 373 935 osoba, a kada se oduzme broj onih koji su se doselili u RH, dolazi do negativnog salda vanjske migracijske bilance u iznosu od 61 604 ljudi, što bi značilo da se manje ljudi doselilo u RH nego što se iselilo u navedenom razdoblju. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2024b) za 2023. godinu u RH se ukupno doselilo 69 396 osoba, a odselilo se 29 218 osoba iz RH. Što bi značilo da se tijekom 2023. godine značajan broj ljudi više doselio nego što se odselio iz RH. Od ukupnog broja doseljenih osoba u 2023. godini, najviše ljudi se doselilo iz Ukrajine i to 13 078 osoba, a 8 478 osoba se doselilo iz Bosne i Hercegovine. Najveći broj osoba što su odselile iz RH u 2023. godini otišao je u Njemačku (11 083 osobe). Gledajući 2022. i 2023. godinu RH je prekinula negativan trend iseljavanja te je u tom više osoba došlo živjeti u RH nego što je napustilo i otišlo izvan granica RH.

Tablica 3. Vanjska migracija stanovništva Republike Hrvatske

	Doseljeni iz inozemstva	Odseljeni u inozemstvo	Migracijski saldo
2014.	10 638	20 858	-10 220
2015.	11 706	29 651	-17 945
2016.	13 985	36 436	-22 451
2017.	15 553	47 352	-31 799
2018.	26 029	39 515	-13 486
2019.	37 726	40 148	-2 422
2020.	33 414	34 046	-632
2021.	35 912	40 424	-4 512
2022.	57 972	46 287	11 685
2023.	69 396	39 218	30 178

Izvor: Državni zavod za statistiku (2024b)

Prema dostupnim podacima DZS-a (2024b) koji su prikazani tablicom 4, najveći broj muškaraca i žena koji su odseljeni u inozemstvo u 2023. godini spadaju u starosnu skupinu između 25 i 29 godina. Također, najveći broj doseljenih muškaraca i žena je u starosnoj skupini između 25 i 29 godina. Može se primijetiti da je prekinut negativan trend te se više mladih osoba doselilo, nego što se odselilo u inozemstvo iz RH.

Tablica 4. Vanjska migracija RH prema starosti i spolu u 2023. godini

Starost	Doseljeni iz inozemstva			Odseljeni u inozemstvo		
	ukupno	muškarci	žene	ukupno	muškarci	žene
Ukupno	69 396	47 552	21 844	39 218	24 746	14 472
0 – 4	1 612	830	782	1 036	507	529
5 – 9	1 693	845	848	1 390	697	693
10 – 14	1 580	826	754	1 100	541	559
15 – 19	2 665	1 766	899	1 659	938	721
20 – 24	8 302	6 059	2 243	3 896	2 589	1 307
25 – 29	10 424	7 602	2 822	5 110	3 389	1 721
30 – 34	9 964	7 318	2 646	4 494	3 099	1 395
35 – 39	9 286	6 894	2 392	4 066	2 822	1 244
40 – 44	6 985	5 177	1 808	3 820	2 570	1 250
45 – 49	4 915	3 368	1 547	3 611	2 365	1 246
50 – 54	3 885	2 463	1 422	2 888	1 810	1 078
55 – 59	2 855	1 695	1 160	2 237	1 396	841
60 – 64	2 253	1 215	1 038	1 517	867	650
65 – 69	1 438	769	669	1 021	514	507
70 – 74	846	424	422	792	375	417
75 i više	693	301	392	581	267	314

Izvor: DZS(2024b)

Na sjednici Vlade RH održanoj sedmog lipnja 2023. je usvojen Nacionalni program za mlade 2023. – 2025. koji je izrađen od Središnjeg državnog ureda za demografiju i mlade. Glavni cilj programa je pomoću strategije potaknuti mlade da na najbolji način iskoriste potencijale koje imaju i da se uključe u društvo sa svojim stečenim vještinama. Program sadrži aneks koji sadrži najučinkovitije mjere koje Vlada RH donosi od 2016. godine, a provode ih razna ministarstva i to u iznosu koji premašuje 2,4 milijarde eura. Vlada nikada nije više ulagala u mlade i mjere koje se tiču njihovog zapošljavanja (više od jedne milijarde eura) što sigurno doprinosi tome da mladi prije nađu posao s kojim će biti zadovoljni i ekonomski se osamostale (Vlada RH, 2023).

Država pomaže mladim obiteljima te je uz pomoć Vlade RH i njihovih mjera oko 30 000 mladih obitelji kupilo nekretninu i riješilo svoje stambeno pitanje. Vlada RH također vodi računa o studentima te je rekordno podignuta minimalna studentska satnica i unazad nekoliko godina omogućen je rad izvanrednim studentima preko studentskog servisa. Redovito se povećava iznos i broj državnih stipendija na temelju socio-ekonomskog statusa studenta, ulaže se u smještaj studenata u cijeloj RH te se unatoč inflatornim pritiscima održava cijena studentskog obroka (Vlada RH, 2023).

Prema analizi HNB-a (2024a) RH je trenutno najveći ograničavajući čimbenik proizvodnje to što joj nedostaje kvalificirane radne snage i to će se nastaviti u idućim godinama. S tim problemom se RH nosi tako što pokušava uvoziti radnu snagu i taj trend je u rastu zadnjih nekoliko godina, te ga djelomično rješava na način da angažira umirovljenike kojima je vlada omogućila rad na 4h dnevno.

Josip Zaher, predsjednika GV Komore Zagreb naglašava da poslodavcima više nije izazov novac, već je ograničavajući faktor manjak radnika. U prošloj godini je stranim radnicima bilo izdano između 170 i 180 tisuća radnih dozvola, dok se u svakom trenutku na tržištu rada RH nalazi više od 100 tisuća stranih radnika. Fokus tvrtki RH bi trebao biti orijentiran na izvoz izvan granica kako bi otišle na veliko tržište EU. To zahtjeva dodatan broj radnika kojih trenutno nedostaje te su poslodavci primorani na uvoz radne snage. Na tržištu rada RH trebaju raditi domaći radnici ukoliko ih ima dovoljno, a tek ukoliko ih nedostaje treba posegnuti za uvoznom radnom snagom. Većina radne snage koja dođe u RH je niskokvalificirana, a visokokvalificirana dolazi u jako malom broju (Lidermedia, 2024b).

U RH je trenutno popularan trend zapošljavanja stranih radnika kojim se trenutno rješava problem u jednoj mjeri. Strani radnici doprinose rastu potencijalnog BDP-a, ali sigurno vlada RH mora nastaviti politike kojim bi aktivirale i motivirale domaću radnu snagu.

Trendovi koji su se na tržištu rada RH nastavili kretati u predviđenom smjeru su rast zaposlenosti, pad nezaposlenosti, rast proizvodnosti i plaća, pad broja stanovnika. Nadalje, nastavak politika koje imaju za cilj povećati participaciju domaće radne snage su produljenje radnog vijeka koje je također povezano s održivošću mirovinskog sustava, cjeloživotno obrazovanje koje uključuje prekvalifikacije, razni socijalni programi (asistenti u nastavi, gerontodomačice), alternativni radni aranžmani (četverodnevni radni tjedan, rad na daljinu, rad za više poslodavaca), te dodatni poticaj i olakšice za ulaganja u istraživanje i razvoj, uključujući automatizaciju i povezane djelatnosti. Osim prvih dviju navedenih, sve je veća potreba za promišljenim demografskim politikama kao što su natalitetne i obiteljske politike kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri usporili depopulacijski trendovi, migracijske politike koje nužno uzimaju u obzir potrebnu kvalifikacijsku strukturu sadašnje i buduće radne snage, te stvarne potrebe za migrantskom radnom snagom koje se mogu odrediti ovisno o uspjehu drugih navedenih politika; procjene HUP-a sugeriraju da bi se jačanjem poticaja za rad i ostalim politikama potrebe za uvezenom radnom snagom mogle prepoloviti (HNB, 2024b).

6. Zaključak

Na tržište rada utječe mnogo različitih čimbenika. Ponudu i potražnju čini ljudski faktor te je s time tržište rada kompleksno i osjetljivo. Prikupljanjem i analiziranjem podataka može se doći do raznih zaključaka. Noseći se s različitim negativnim utjecajima u posljednjem desetljeću, kako na tržište rada, tako i na način života poput COVID-19, te trenutno aktualnog rata u Ukrajini, EU i RH sa svojim različitim mjerama ublažavaju posljedice tih događaja. S obzirom da prema zadnjim popisima stanovništva RH broj ljudi kontinuirano opada, to je sigurno negativan trend koji utječe na hrvatsko tržište rada. Trend koji se nadovezuje na smanjenje broja stanovništva je trend zapošljavanja stranih radnika. Kako bi nadomjestila manjak radne snage, RH poduzima mjere uvoza radne snage (većinom niskokvalificirane) te mjerama poput zapošljavanja umirovljenika na pola radnog vremena, trenutno pozitivno rješava problem nedostatka radnika. Iako je RH pri samom dnu prema prosječnim primanjima te zaostaje za prosjekom EU, ipak su vidljivi pomaci prema naprijed u nekoliko proteklih godina. Negativan trend nezaposlenosti mladih je aktualan u cijeloj EU te po tom pitanju i RH mora biti oprezna i posvetiti mu najviše pažnje. Iako tržište RH nije privlačno za visoko obrazovane strane radnike i općenito visoko obrazovane mlade državljane RH, autor smatra da se unazad nekoliko godina dogodio zaokret. Mladi i obrazovani sve više planiraju budućnost u RH i trend iseljavanja u bogatije strane zemlje više nije toliko aktualan. Nužno je da Vlada RH provodi politike koje su usmjerene aktualnim problemima te onim problemima koji dolaze. Fokus svakako mora biti na mladim ljudima i mladim obiteljima kako bi se oni zadržali u RH.

Literatura

1. AMPEU (2024). Impresivna brojka: Erasmus+ premašio 15 milijuna sudionika. Dostupno na: <https://www.ampeu.hr/novosti/impresivna-brojka-erasmus-premasio-15-milijuna-sudionika> [pristupljeno: 21. kolovoza, 2024.]
2. AZVO (2023). Bolonjski proces. Dostupno na: <https://www.azvo.hr/vrednovanja/sustav-visokog-obrazovanja/bolonjski-proces/> [pristupljeno: 21. kolovoza, 2024.]
3. Benić, Đ. (1995). Tržište rada – specifičnosti i utjecaj na privredni razvoj. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/324061> [pristupljeno: 12. kolovoza, 2024.]
4. Borozan, Đ. (2006) Makroekonomija. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
5. Božiković, N., Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/374576> [pristupljeno: 12. kolovoza, 2024.]
6. DZS (2022). Objavljeni konačni rezultati Popisa 2021. Dostupno na: <https://dzs.gov.hr/vijesti/objavljeni-konacni-rezultati-popisa-2021/1270> [pristupljeno: 12. kolovoza, 2024.]
7. DZS (2024a). AKTIVNO STANOVNIŠTVO U REPUBLICI HRVATSKOJ U 2023. – PROSJEK GODINE Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76780> [pristupljeno: 13. kolovoza, 2024.]
8. DZS (2024b). VANJSKA MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE U 2023. Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76802> [pristupljeno: 14. kolovoza, 2024.]
9. Ekonomski znalac (2024). Produktivnost rada u Republici Hrvatskoj: što se događa u dubinama gospodarske strukture. Dostupno na: <https://www.znalac.efzg.hr/vol2-br1-cl2> [pristupljeno: 09. kolovoza, 2024.]
10. Eurofound (2011). The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-12/ef21007en.pdf> [pristupljeno: 09. kolovoza, 2024.]
11. Euronews (2023). Which European countries have the highest and lowest salaries? Dostupno na: <https://www.euronews.com/business/2023/11/24/switzerland-and-iceland-highest-payers-across-the-eu-and-eea> [pristupljeno: 20. kolovoza, 2024.]

12. Eurostat (2020). Labour productivity per person employed and hour worked. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/tesem160> [pristupljeno: 20. kolovoza, 2024.]
13. Europska komisija (2018). Preporuka Vijeća o promicanju automatskog uzajamnog priznavanja kvalifikacija te ishoda razdoblja učenja u inozemstvu. Dostupno na: <https://education.ec.europa.eu/hr/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/automatic-recognition-of-qualifications> [pristupljeno: 21. kolovoza, 2024.]
14. Europska komisija (2019). Europski kvalifikacijski okvir: potpora učenju, radu i prekograničnoj mobilnosti. Dostupno na: <https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-HR.pdf> [pristupljeno: 21. kolovoza, 2024.]
15. Europska komisija (2021). Zelena knjiga o starenju. Dostupno na: https://commission.europa.eu/system/files/2021-02/com_2021_50_fl_green_paper_hr.pdf [pristupljeno: 09. kolovoza, 2024.]
16. Europska komisija (2023a). Komisija predstavila instrumente za upravljanje demografskim promjenama u Uniji. Dostupno na: https://croatia.representation.ec.europa.eu/news/komisija-predstavila-instrumente-za-upravljanje-demografskim-promjenama-u-uniji-2023-10-11_hr [pristupljeno: 13. kolovoza, 2024.]
17. Europska komisija (2023b). Utjecaj demografskih promjena u Europi. Dostupno na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_hr#snaga-demografije [pristupljeno: 12. kolovoza, 2024.]
18. Europski parlament (2017). Mjere Europske unije za zapošljavanje mladih. Dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20171201STO89305/mjere-europske-unije-za-zaposljavanje-mladih> [pristupljeno: 17. kolovoza, 2024.]
19. Europski parlament (2022). Minimalne plaće: mjere za dostojanstvene životne uvjete u EU-u. Dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hr/article/20210628STO07263/minimalne-place-mjere-za-dostojanstvene-zivotne-uvjete-u-eu-u> [pristupljeno: 14. kolovoza, 2024.]
20. HNB (2024a). Nedostatak radne snage i dalje je hrvatski i europski problem. Dostupno na: <https://www.hnb.hr/-/nedostatak-radne-snage-i-dalje-je-hrvatski-i-europski-problem> [pristupljeno: 14. kolovoza, 2024.]

21. HNB (2024b). Hrvatsko tržište rada – ograničenja, izazovi i mogućnosti . Objavljeno u Zagrebu, 9. svibnja 2024.. Dostupno na: https://www.hnb.hr/documents/20182/4880882/hn10052024_prezentacija.pdf/065b368b-f1c5-5cac-a94a-63ebb6281b55?t=1715677509194 [pristupljeno: 17. kolovoza, 2024.]
22. Lidermedia (2024a). Informativni članak. Dostupno na: <https://lidermedia.hr/biznis-i-politika/reforma-strukovnog-obrazovanja-nema-alternative-a-dualni-model-najbolji-je-instrument-157846> [pristupljeno: 13. kolovoza, 2024.]
23. Lidermedia (2024b). Informativni članak. Dostupan na <https://lidermedia.hr/biznis-i-politika/u-hrvatskoj-kronicno-nedostaje-radnika-najvise-u-gradevini-i-turizmu-156973>. [pristupljeno: 14. kolovoza, 2024.]
24. Moj posao (2023). Anketa o radnoj snazi EU: Zaposleni u Hrvatskoj u društvu najjeftinijih radnika u EU. Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Vijest/83654/Anketa-o-radnoj-snazi-EU-Zaposleni-u-Hrvatskoj-u-društvu-najjeftinijih-radnika-u-EU/2/> [pristupljeno: 13. kolovoza, 2024.]
25. Obadić, A. (2005). Mikroekonomika tranzicijskog tržišta rada: S posebnim osvrtom na Hrvatsku. Zagreb: Politička kultura.
26. Obadić, A. (2016). Tržište rada. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 203-246.
27. Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. Ekonomska misao i praksa. 1, str. 129-150 . Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/270630> . [pristupljeno: 12. kolovoza, 2024.]
28. Vlada RH (2023). Vlada usvojila Nacionalni program za mlade vrijedan 7,9 milijuna eura. Dostupno na: <https://vlada.gov.hr/vijesti/vlada-usvojila-nacionalni-program-za-mlade-vrijedan-7-9-milijuna-eura/38475?lang=hr> . [pristupljeno: 20. kolovoza, 2024.]

Popis slika

Slika 1. Krivulja potražnje za radom.....	5
Slika 2. Krivulja ponude rada.....	5

Popis tablica

Tablica 1. Evidencija broja stranih radnika	14
Tablica 2. Prosječni tjedni sati rada zaposlenih osoba u RH na glavnom poslu u referentnom tjednu prema područjima djelatnosti NKD-a 2007. godine i prema spolu.....	18
Tablica 3. Vanjska migracija stanovništva Republike Hrvatske.....	28
Tablica 4. Vanjska migracija RH prema starosti i spolu u 2023. godini	29

Popis grafikona

Grafikon 1. Stanovništvo prema popisima, 1953. – 2021.....	9
Grafikon 2. Stanovništvo RH prema starosti (%), Popis 2021.....	10
Grafikon 3. Broj osiguranika i broj zaposlenih	12
Grafikon 4. Stopa slobodnih radnih mjesta u EU27 i RH.....	13
Grafikon 5. Kretanje minimalne bruto plaće (EUR) u RH od 2008. – 2024. godine.....	16
Grafikon 6. Minimalne bruto plaće u drugom semestru 2023. godine	17
Grafikon 7. Prosječna neto godišnja plaća za 2023. godinu	19
Grafikon 8. Aktualizirani rast produktivnosti po satu rada 2022./1995. i 2022./2018.....	21
Grafikon 9. Udio mladih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju za rad 2023.	23