

# Trendovi i izazovi tržišta rada u Republici Hrvatskoj

---

Mađarević, Laura

Master's thesis / Diplomski 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:145:447893>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-07**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Sveučilišni diplomski studij Financijski menadžment

Laura Mađarević

**TRENDOVI I IZAZOVI TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI  
HRVATSKOJ**

Diplomski rad

Osijek, 2024

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku  
Ekonomski fakultet u Osijeku  
Sveučilišni diplomski studij Financijski menadžment

Laura Mađarević

**TRENDOVI I IZAZOVI TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI  
HRVATSKOJ**

Diplomski rad

**Kolegij: Kompenzacijski menadžment**

JMBAG: 0010229897

e-mail: lmadarevic@efos.hr

Mentor: izv. prof. dr. sc. Domagoj Karačić

Osijek, 2024

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek  
Faculty of Economics and Business in Osijek  
University Graduate Study Financial management

Laura Mađarević


**TRENDS AND CHALLENGES IN THE LABOR MARKET IN  
THE REPUBLIC OF CROATIA**

Graduate paper

Osijek, 2024

## IZJAVA

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

1. Kojom izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je diplomski (navesti vrstu rada: završni / diplomski / specijalistički / doktorski) rad isključivo rezultat osobnoga rada koji se temelji na mojim 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 da se trajno pohrani i objavi moj rad 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 sa dovršenom tiskanom verzijom rada predanom u svrhu obrane istog.

**Ime i prezime studenta/studentice:** Laura Mađarević

**JMBAG:** 0010229897

**OIB:** 38758014752

**e-mail za kontakt:** laura.madarevic1@gmail.com

**Naziv studija:** Financijski menadžment

**Naslov rada:** Trendovi i izazovi tržišta rada u Republici Hrvatskoj

**Mentor/mentorica rada:** izv. prof. dr. sc. Domagoj Karačić

U Osijeku, 30.06.2024. godine

Potpis Laura Mađarević

# Trendovi i izazovi tržišta rada u Republici Hrvatskoj

## SAŽETAK

Tržište rada u Republici Hrvatskoj suočava se s brojnim izazovima i trendovima koji oblikuju njegovu dinamiku i utječu na ekonomski razvoj zemlje. Jedan od ključnih trendova je demografska promjena, obilježena starenjem populacije i iseljavanjem radno sposobnog stanovništva u potrazi za boljim mogućnostima u inozemstvu. Ovi demografski trendovi dovode do smanjenja radne snage i povećanog pritiska na sustav socijalne skrbi. Digitalna transformacija također igra značajnu ulogu u oblikovanju tržišta rada. Automatizacija i digitalizacija radnih procesa mijenjaju potražnju za određenim vještinama, s naglaskom na IT sektor i vještine povezane s novim tehnologijama. Ovo stvara potrebu za kontinuiranim obrazovanjem i prilagodbom radne snage kako bi se zadovoljile promjenjive potrebe tržišta. Nezaposlenost, posebno među mladima, ostaje jedan od najvećih izazova. Unatoč određenim poboljšanjima, stopa nezaposlenosti među mladima je i dalje visoka, što ukazuje na potrebu za učinkovitijim politikama zapošljavanja i boljim povezivanjem obrazovnog sustava s tržištem rada. Fleksibilni oblici zapošljavanja, poput rada na određeno vrijeme i rada na daljinu, postaju sve češći, ali istovremeno otvaraju pitanja vezana uz radnička prava i sigurnost zaposlenja. Strukturne reforme usmjerene na povećanje konkurentnosti gospodarstva, poticanje poduzetništva i inovacija, te prilagodbu obrazovnog sustava novim tržišnim uvjetima ključne su za budući razvoj tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Suradnja između vlade, poslodavaca i obrazovnih institucija bit će presudna za stvaranje održivog i prilagodljivog tržišta rada koje može odgovoriti na suvremene izazove i omogućiti dugoročni gospodarski rast. U diplomskom radu obrađeni su izazovi i trendovi koji oblikuju dinamiku tržišta rada u Republici Hrvatskoj, uključujući demografske promjene, digitalnu transformaciju, nezaposlenost mladih, fleksibilne oblike zapošljavanja, te potrebu za strukturnim reformama i suradnjom između vlade, poslodavaca i obrazovnih institucija.

**Ključne riječi:** mladi, tržište rada, zapošljavanje, trendovi

# **Trends and challenges in the labor market in the Republic of Croatia**

## **ABSTRACT**

The labor market in the Republic of Croatia faces numerous challenges and trends that shape its dynamics and influence the country's economic development. One of the key trends is demographic change, marked by an aging population and the emigration of the working-age population in search of better opportunities abroad. These demographic trends lead to a reduction in the workforce and increased pressure on the social welfare system. Digital transformation also plays a significant role in shaping the labor market. Automation and digitalization of work processes are changing the demand for certain skills, with a focus on the IT sector and skills related to new technologies. This creates a need for continuous education and adaptation of the workforce to meet the changing market needs. Unemployment, especially among young people, remains one of the biggest challenges. Despite certain improvements, the youth unemployment rate remains high, indicating the need for more effective employment policies and better alignment of the education system with the labor market. Flexible forms of employment, such as temporary work and remote work, are becoming more common, but at the same time, raise questions related to workers' rights and job security. Structural reforms aimed at increasing the competitiveness of the economy, encouraging entrepreneurship and innovation, and adapting the education system to new market conditions are crucial for the future development of the labor market in the Republic of Croatia. Cooperation between the government, employers, and educational institutions will be crucial for creating a sustainable and adaptable labor market that can respond to contemporary challenges and enable long-term economic growth. In the graduate paper, the challenges and trends shaping the dynamics of the labor market in the Republic of Croatia are addressed, including demographic changes, digital transformation, youth unemployment, flexible forms of employment, and the need for structural reforms and collaboration between the government, employers, and educational institutions.

**Key words:** youth, labor market, employment, trends

# SADRŽAJ

<b>1. Uvod.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Metodologija rada .....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. Predmet i cilj rada .....</b>	<b>2</b>
<b>2.2. Istraživačka pitanja .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Tržište rada u Republici Hrvatskoj.....</b>	<b>4</b>
<b>3.1. Definicija tržišta rada.....</b>	<b>4</b>
<b>3.2. Zaposlenost.....</b>	<b>6</b>
<b>3.3. Nezaposlenost.....</b>	<b>7</b>
<b>3.4. Diskriminacija na tržištu rada .....</b>	<b>11</b>
<b>3.5. Zakon o radu .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Zapošljavanje mladih.....</b>	<b>16</b>
<b>5. Analiza izazova i trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj .....</b>	<b>21</b>
<b>5.1. Ekonomski trendovi .....</b>	<b>22</b>
<b>5.2. Tehnološki trendovi.....</b>	<b>24</b>
<b>5.3. Socijalni trendovi.....</b>	<b>28</b>
<b>5.4. Izazovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.....</b>	<b>32</b>
<b>5.5. Trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj .....</b>	<b>34</b>
<b>6. Rasprava .....</b>	<b>37</b>
<b>7. Zaključak .....</b>	<b>40</b>
<b>Literatura .....</b>	<b>42</b>
<b>Popis slika i tablica .....</b>	<b>45</b>



## 1. Uvod

Tržište rada u svakoj zemlji predstavlja dinamičan i kompleksan sustav koji reflektira ekonomske, socijalne i tehnološke promjene. U Republici Hrvatskoj, tržište rada suočava se s nizom specifičnih izazova i trendova koji utječu na njegovu stabilnost i razvoj. Razumijevanje ovih faktora ključno je za oblikovanje učinkovitih politika zapošljavanja i gospodarskog rasta. Ovaj diplomski rad istražuje trendove i izazove tržišta rada u Republici Hrvatskoj, s posebnim naglaskom na nezaposlenost mladih, demografske promjene i utjecaj digitalne transformacije. Tržište rada može se definirati kao prostor u kojem se susreću ponuda i potražnja za radnom snagom. Ovaj koncept obuhvaća različite aspekte kao što su zaposlenost, nezaposlenost, te različite oblike diskriminacije na tržištu rada.

Metodologija rada obuhvaća analizu postojećih podataka i istraživanja, s ciljem identifikacije glavnih izazova i trendova na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. U drugom poglavlju detaljno su opisani predmet i cilj rada, te postavljena istraživačka pitanja koja su testirana kroz analizu. U trećem poglavlju ovog rada, detaljno će se razmotriti osnovne definicije i koncepti povezani s tržištem rada u Republici Hrvatskoj. Kroz analizu zapošljavanja, nezaposlenosti i diskriminacije, nastoji se pružiti temeljno razumijevanje stanja i dinamike na hrvatskom tržištu rada. Posebna pažnja posvećena je zapošljavanju mladih, koji predstavlja jedan od ključnih problema u Republici Hrvatskoj. Mladi se suočavaju s visokim stopama nezaposlenosti i često su izloženi nesigurnim uvjetima rada. Četvrto poglavlje ovog rada bavi se specifičnostima zapošljavanja mladih, analizirajući glavne prepreke i mogućnosti koje im stoje na raspolaganju. Peto poglavlje istražuje ekonomske, tehnološke i socijalne trendove koji oblikuju tržište rada u Republici Hrvatskoj. Globalizacija i tehnološki napredak donose nove prilike, ali i izazove koji zahtijevaju prilagodbu radne snage. Ekonomski trendovi, poput promjena u strukturi gospodarstva, te socijalni trendovi, uključujući migracije i demografske promjene, imaju značajan utjecaj na tržište rada. Ovi trendovi također ističu potrebu za kontinuiranim obrazovanjem i osposobljavanjem radne snage kako bi se odgovorilo na promjenjive zahtjeve tržišta. Rasprava o rezultatima istraživanja obuhvaćena je u šestom poglavlju, gdje se razmatraju implikacije nalaza za tržište rada i predlažu moguća rješenja za identificirane probleme. Konačno, sedmo poglavlje donosi zaključak koji sažima glavne nalaze rada i pruža smjernice za buduća istraživanja i politike usmjerene na poboljšanje tržišta rada u Republici Hrvatskoj.

## 2. Metodologija rada

Za potrebe ovog diplomskog rada osnovni izvor podataka su oni sekundarni. Najzastupljeniji izvori informacija su stručne knjige i časopisi koji su baza za izradu teorijskog dijela rada te razumijevanja istog. Najzastupljeniji izvori uz stručnu literaturu su podaci sa službenih stranica Državnog zavoda za statistiku, Europske komisije te podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Teorijski dio rada obuhvaća pojmovno određenje tržišta rada u Republici Hrvatskoj poput zaposlenosti, nezaposlenosti, diskriminacije na tržištu rada. Prilikom izrade diplomskog rada korišteno je nekoliko metoda. Teorijski dio rada objedinio je metode deskripcije, deduktivnu metodu te metodu klasifikacije. Metoda deskripcije korištena je kako bi se opisao pojam tržišta rada gdje je potreban pregled osnovnih makroekonomskih pojmova koji utječu na isto bez znanstvene pozadine, odnosno objašnjavanja. Deduktivna metoda korištena je prilikom obuhvata izazova i samih trendova na tržištu rada Republike Hrvatske. U ovom dijelu rada također je korištena i metoda klasifikacije prilikom podjele izazova tržišta rada. Metoda analize korištena je kroz poglavlja 4. i 6. Na poslijetku je korištena i metoda generalizacije s pomoću koje su doneseni zaključci na osnovi rezultata provedenog istraživanja. U istraživačkom dijelu rada upotrijebljena je analiza trenda koja se fokusira na promjene i razvoj podataka kroz odabrani period. U radu je promatrano razdoblje od 2019. do 2022. godine prvotno zbog COVID-19 pandemije radi boljeg tumačenja podataka. Analiza je prikazana s pomoću tabličnih prikaza u kojima su sekundarni podaci protumačeni iz gledišta autora rada.

### 2.1. Predmet i cilj rada

Cilj ovog rada je provesti temeljitu analizu tržišta rada u Republici Hrvatskoj kako bi se identificirali ključni faktori i trendovi koji utječu na zapošljavanje mladih i radnu snagu.

### 2.2. Istraživačka pitanja

*Istraživačko pitanje 1:* Postoji statistički značajna povezanost između razine obrazovanja i stope zaposlenosti u Republici Hrvatskoj, pri čemu osobe s višim razinama obrazovanja imaju veću vjerojatnost zapošljavanja u odnosu na one s nižim obrazovnim statusom.

***Istraživačko pitanje 2:*** Tehnološki napredak i digitalizacija imaju negativan utjecaj na tradicionalne sektore zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, rezultirajući porastom stope nezaposlenosti među radnicima bez specifičnih digitalnih vještina.

### **3. Tržište rada u Republici Hrvatskoj**

Tržište rada predstavlja jedan od ključnih segmenata svakog nacionalnog gospodarstva, a njegovo funkcioniranje ima direktan utjecaj na ekonomski rast i socijalnu stabilnost zemlje. U Republici Hrvatskoj, tržište rada suočava se s nizom specifičnih izazova i karakteristika koje oblikuju njegovu strukturu i dinamiku. Razumijevanje ovih aspekata ključno je za analizu postojećeg stanja i za oblikovanje učinkovitih politika zapošljavanja.

#### **3.1. Definicija tržišta rada**

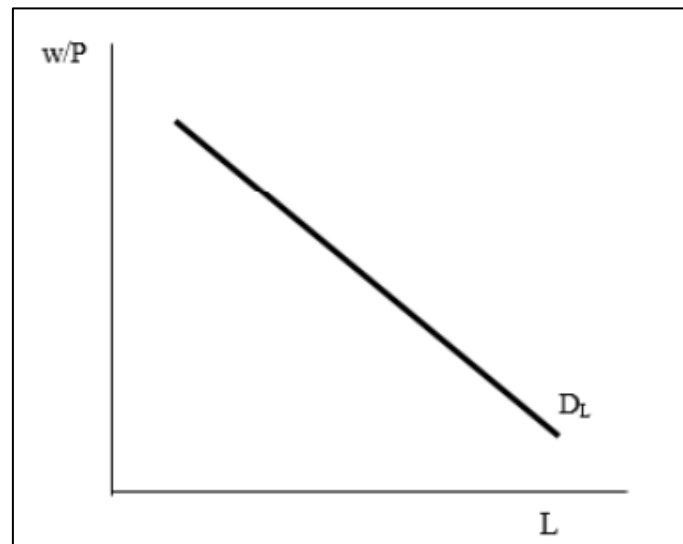
Tržište rada obuhvaća ponudu i potražnju radne snage na određenom području, kao i proces traženja posla, zapošljavanja, otpuštanja, napredovanja i konkurencije. Na tržištu rada se uspostavlja ravnoteža cijene rada i razmjenjuju se usluge, pri čemu cijena uglavnom ovisi o trenutnoj ponudi i potražnji. Kada je ponuda radne snage velika, cijena rada obično pada (Centar tržišta rada, 2020).

Kapitalizam je stvorio uvjete za oslobađanje velikog broja radnika kako bi omogućio svoj vlastiti razvoj, čime je također omogućio postojanje tržišta rada. Industrijska revolucija, koja se odlikovala mehanizacijom radnih procesa, donijela je novo dinamično okruženje gdje su se radnici morali natjecati sa strojevima za radna mjesta. Od sredine 18. stoljeća do danas, tržište rada doživjelo je brojne promjene koje su utjecale na ravnotežu između ponude i potražnje radne snage. Ove promjene su rezultirale različitim razinama zaposlenosti i nezaposlenosti tijekom vremena. Industrijska revolucija dovela je do masovnih migracija iz ruralnih područja u gradove, gdje su se otvarala nova radna mjesta u tvornicama. Međutim, s razvojem tehnologije i povećanom mehanizacijom, mnogi radnici su gubili poslove jer su strojevi preuzimali njihove zadatke. Ovaj trend se nastavio i u kasnijim fazama industrijskog razvoja, s pojavom novih tehnologija koje su dodatno mijenjale prirodu rada i potražnju za različitim vrstama vještina. U suvremenom kontekstu, tržište rada i dalje prolazi kroz značajne promjene. Globalizacija, digitalizacija i automatizacija radnih procesa nastavljaju utjecati na dinamiku zapošljavanja. Radnici su sada suočeni s novim izazovima kao što su potreba za stalnim usavršavanjem i prilagodbom novim tehnologijama. Istodobno, nastaju novi oblici rada i zapošljavanja koji zahtijevaju fleksibilnost i prilagodljivost radne snage. Sve ove promjene odražavaju kompleksnu prirodu tržišta rada u kapitalističkom društvu, gdje se ekonomski

razvoj i tehnološki napredak kontinuirano prepliću s društvenim i radnim uvjetima, oblikujući tako jedinstvenu dinamiku ponude i potražnje za radnom snagom (Bušelić, 2014:10).

Potražnja za radom predstavlja ukupnu količinu radne snage koju traže poduzeća u nekoj ekonomiji. Ona je povezana s potražnjom za proizvodima koje ti zaposlenici proizvode. Funkcija potražnje za radom pokazuje kako potražnja za radnom snagom ovisi o visini realnih nadnica. Konkretno, ova funkcija ima opadajući karakter u odnosu na realne nadnice, što znači da se s povećanjem realnih nadnica potražnja za radom smanjuje, i obrnuto. Ovo se događa jer su rad i kapital komplementarni resursi. Drugim riječima, ako se troškovi rada povećaju, poduzeća će manje zapošljavati, jer će im postati skuplje proizvoditi, a mogu se okrenuti alternativama poput automatizacije ili ulaganja u kapital (Borozan, 2006:244).

U nastavku slijedi Slika 1. Krivulja potražnje za radom

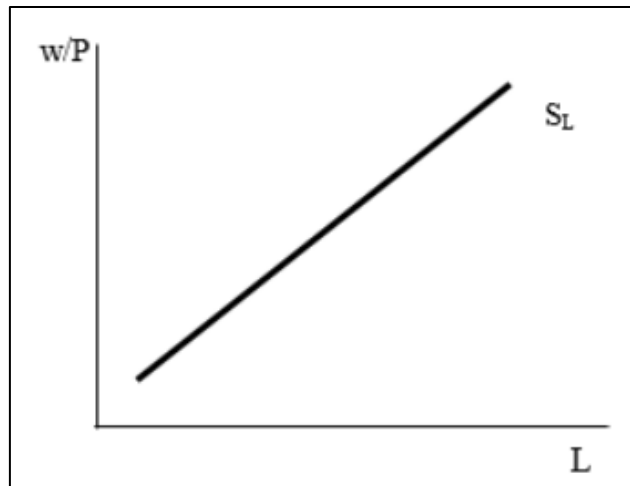


*Slika 1. Potražnja za radom*

Izvor: Borozan, 2006:245

Slika 1. prikazuje opadajuću krivulju potražnje za radom ( $D_L$ ) u ravni realnih nadnica ( $w/P$ ) i količine rada ( $L$ ). Na vertikalnoj osi ( $w/P$ ) su realne nadnice, što predstavlja omjer plaća i cijena. Na horizontalnoj osi ( $L$ ) je količina rada, odnosno broj zaposlenih radnika. Krivulja  $D_L$  prikazuje negativan odnos između realnih nadnica i potražnje za radom, što znači da, kako realne nadnice rastu, potražnja za radom opada. Ova opadajuća krivulja ilustrira princip prema kojem poduzeća smanjuju broj zaposlenih kada su troškovi rada viši.

U nastavku slijedi Slika 2. Ponuda rada



*Slika 2. Ponuda rada*

Izvor: Borozan, 2006:245

Na slici je prikazan grafikon koji ilustrira tržište rada. Na vertikalnoj osi (Y-osi) nalazi se oznaka  $w/P$ , što predstavlja realnu nadnicu, odnosno nominalnu plaću prilagođenu za inflaciju. Na horizontalnoj osi (X-osi) nalazi se oznaka "L", koja označava količinu rada, odnosno broj radnika ili ukupno radno vrijeme koje je dostupno na tržištu rada. Krivulja označena sa  $S_L$  predstavlja ponudu rada. Ova linija ima pozitivan nagib, što implicira da se s povećanjem realne nadnice povećava i ponuda rada. Drugim riječima, kako nadnice rastu, sve više radnika je voljno ponuditi svoj rad na tržištu. Ovaj pozitivan odnos između nadnice i količine ponuđenog rada tipičan je za tržište rada, jer viša nadnica motivira radnike da ponude više svog vremena ili da više ljudi uđe na tržište rada. Ova slika je ključna za razumijevanje dinamike ponude rada i može biti korištena za analizu različitih ekonomskih politika i njihovog utjecaja na tržište rada.

### **3.2. Zaposlenost**

Zaposleni su sve osobe koje su u radnom odnosu s poslodavcem, bilo na određeno ili neodređeno vrijeme, bez obzira na trajanje radnog vremena i vrstu vlasništva pravne osobe. Zaposlenima se smatraju osobe koje su tijekom referentnog tjedna radile bilo kakav posao za novac ili neku vrstu naknade u naturi. To uključuje zaposlenike, samozaposlene osobe i članove obitelji koji pomažu u poslovnom subjektu u vlasništvu člana obitelji (kao što su trgovačko društvo, poduzeće, obrt ili slobodno zanimanje) ili u nekom drugom obliku obiteljske privredne djelatnosti. Također, zaposleni su i osobe koje rade za naknadu po ugovoru, za neposredno plaćanje u novcu ili naturi (DZS, 2024).

U zaposlene spadaju (DZS, 2024):

- pripravnici
- osobe na porodiljnom dopustu ili bolovanju
- osobe koje su odsutne s posla iz bilo kojeg razloga do prekida radnog odnosa
- osobe koje rade u vlastitom trgovačkom društvu, poduzeću, obrtu ili slobodnoj profesiji.

Od svih proizvodnih čimbenika, rad se danas smatra najvažnijim gospodarskim resursom. Zaposlenost i produktivnost rada ključni su za određivanje proizvodnih mogućnosti gospodarstva. Visina, trendovi i raspodjela plaća značajno utječu na životni standard stanovništva, potražnju za proizvodima i troškove poslovanja. Analiza zaposlenosti neke zemlje temelji se na odgovarajućim izvorima podataka (Čavrak, 2011).

U većini zemalja, uključujući Republiku Hrvatsku, postoje dva glavna izvora podataka o zaposlenosti (Bejaković, 2017):

- Administrativni izvori: Ovi izvori obuhvaćaju podatke o nezaposlenim osobama koje su prijavljene Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ). HZZ vodi evidenciju osoba koje traže posao, što omogućava prikupljanje podataka o nezaposlenosti i kretanjima na tržištu rada.
- Anketa radne snage (ARS): Drugi važan izvor podataka su rezultati ankete radne snage, koju od 1996. godine provodi Državni zavod za statistiku. Metodologija ove ankete usklađena je s pravilima i uputama Međunarodne organizacije rada (MOR) i Europskog ureda za statistiku (Eurostata). To osigurava da su podaci metodološki usporedivi s podacima iz drugih zemalja Europske unije, omogućavajući detaljnu i preciznu analizu zaposlenosti.

Ovi izvori zajedno pružaju sveobuhvatan uvid u stanje zaposlenosti i nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj. Administrativni podaci daju trenutnu sliku o broju nezaposlenih osoba, dok anketa radne snage omogućava dublje razumijevanje strukture zaposlenosti, uključujući podatke o radnom vremenu, industrijama i demografskim karakteristikama radne snage. Korištenjem ovih podataka, moguće je donijeti informirane odluke o politikama zapošljavanja i ekonomskim strategijama za poboljšanje tržišta rada.

### **3.3. Nezaposlenost**

Nezaposlenost se definira kao stanje u kojem dio radno sposobnog stanovništva ne može pronaći zaposlenje koje odgovara njihovim sposobnostima i kvalifikacijama, uz odgovarajuću plaću ili naknadu za rad. Ovo uključuje i one članove društva koji su djelomično zaposleni, ali čija radna snaga nije u potpunosti iskorištena. Drugim riječima, to su osobe koje ne rade puno radno vrijeme i nemaju dovoljno primanja da bi osigurale normalan životni standard. Prema Bejakoviću (2003: 659), nezaposleni su svi oni koji su u radnoj dobi, spremni i sposobni raditi, ali ne mogu pronaći posao koji odgovara njihovim vještinama i obrazovanju. Ovo stanje obuhvaća i one koji rade na pola radnog vremena ili povremenim poslovima, ali zarađuju manje od onoga što bi im bilo potrebno za dostojan život.

„Dva su osnovna načina prikupljanja podataka o nezaposlenima. Prvi se odnosi na evidenciju nezaposlenih prijavljenih na zavodu za zapošljavanje, a drugi na periodično anketiranje uzoraka 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).

Nezaposlenost se može klasificirati u nekoliko oblika: prirodna, tehnološka, dobrovoljna i nedobrovoljna nezaposlenost. Svaki od ovih oblika detaljno je opisan i definiran u knjizi "Ekonomska misao i praksa" autora Benića, Đ. (2015).

- Prirodna nezaposlenost temelji se na neoklasičnoj teoriji koja tvrdi da samo kretanje realnih nadnica može utjecati na ponudu i potražnju rada. Keynesijanska teorija, koja se oslanja na monetarne iluzije, može imati samo kratkoročne učinke. Postoje dvije kritike ovog koncepta:  
Neoklasična kritika: Prema neoklasičnoj teoriji, svaka količina kapitala može zaposliti potrebnu količinu rada ako postoji fleksibilnost cijena proizvodnih faktora. Prema ovom pogledu, nezaposlenost je više povezana s razinom nadnica nego s razinom investicija.  
Keynesijanska kritika: Prema keynesijanskoj teoriji, nezaposlenost u razvijenim zemljama je nevjerojatna jer oligopolističke firme imaju viškove kapaciteta, a gospodarstvo je ograničeno agregatnom potražnjom. Suprotno tome, u zemljama u razvoju i bivšim socijalističkim zemljama gospodarstvo je više ograničeno dostupnim proizvodnim resursima.
- Tehnološka nezaposlenost često se promatra kao dio strukturne nezaposlenosti jer tehnološki razvoj potiče strukturne promjene. Inovacije i različit razvoj produktivnosti



ili promjene u potražnji mogu promijeniti mogućnosti zapošljavanja u različitim sektorima, zahtijevajući prilagodbu novim uvjetima. Ako prilagodba nije moguća odmah i potpuno, dolazi do tehnološki uzrokovane strukturne nezaposlenosti. Ovaj oblik nezaposlenosti nastaje zbog kvalitativnih nesklada između ponude i potražnje za radom, a ne zbog globalnog deficita radnih mjesta. Problem s prepoznavanjem veličine tehnološke nezaposlenosti leži u empirijskom dokazivanju ovih promjena.

Postoje određene skupine ljudi koje se ubrajaju u nezaposlene, iako ne bi trebale biti, ili se ne ubrajaju, a trebale bi biti uključene. Prema Borožan (2006: 46), te skupine su:

- Radnici koji odbijaju posao zbog neodgovarajućih uvjeta: To su radnici koji odbijaju posao zbog plaće koja im ne odgovara ili zbog drugih uvjeta kao što su udaljenost, složenost posla ili nemogućnost napredovanja. Ako netko odbije posao zbog nezadovoljavajuće plaće, ne bi se trebao smatrati nezaposlenim, jer bi to povećalo broj nezaposlenih osoba u statistici.
- Obeshrabreni radnici: To su osobe koje su prestale tražiti posao nakon dugog i intenzivnog perioda potrage. Oni nisu uključeni u statistiku nezaposlenih jer više ne traže posao aktivno. Kada bi se obeshrabreni radnici dodali broju nezaposlenih, službena stopa nezaposlenosti bi bila viša.
- Radnici koji rade nepotpuno radno vrijeme: Ovi radnici se ubrajaju u zaposlene osobe, ali traže posao s punim radnim vremenom. Službena stopa nezaposlenosti ne uključuje ove radnike, iako su oni u potrazi za boljim poslom, što znači da bi stopa nezaposlenosti bila drugačija kada bi se oni uključili.
- Radnici koji rade "na crno": To su osobe koje rade, ali ih poslodavci nisu službeno prijavili. Oni su još uvijek evidentirani kao nezaposleni. Kada bi se te osobe uklonile iz evidencije nezaposlenih, službeni broj nezaposlenih bi bio manji.

Nezaposlenost je veliki problem ne samo za osobu koja ne radi, već i za cijelo društvo, tržište rada i gospodarstvo. Međutim, nezaposlenost može imati i korisne aspekte. Na primjer, poslodavci mogu lakše zamijeniti radnike koji ne postižu zadovoljavajuće rezultate jer je na tržištu dostupno više radne snage. Ako radnici osjećaju da ih lako mogu zamijeniti, to može potaknuti njihovu produktivnost, disciplinu i učinkovitost. S druge strane, ako na tržištu rada nema dovoljno radne snage, može doći do porasta cijene rada, odnosno nadnica. To može dovesti do povećanja opće razine cijena, odnosno inflacije (Rančić i Durbić, 2016: 40).

Ekonomisti često ističu da određena razina nezaposlenosti ne može potpuno nestati. Međutim, isto tako tvrde da visoka nezaposlenost ima štetne posljedice kako za pojedinca tako i za društvo i cijelu državu. Nezaposlenost donosi više nego samo negativan financijski utjecaj; nosi sa sobom i niz drugih problema. Nezaposlene osobe suočavaju se s financijskim, fizičkim i mentalnim poteškoćama, posebno kada je nezaposlenost dugotrajna. Visoka nezaposlenost rezultira većom stopom kriminala i smanjenom stopom volontiranja, dok država mora nositi troškove isplate raznih naknada i gubitaka. Sve ovo negativno se odražava i na BDP (Simpson, 2020).

Borozan (2016: 252) ističe uzroke nezaposlenosti:

- Poslovna filozofija: Kada su realne nadnice veće od ravnotežnih ili kada je ponuda rada veća od potražnje za radom, poduzeća obično prilagođavaju broj zaposlenih umjesto broja radnih sati po radniku. Otpuštanje viška radnika smatra se isplativijim, budući da poduzeća vjeruju da postoji optimalan broj radnih sati za svakog radnika, a smanjenje radnih sati po radniku može smanjiti ukupni proizvod po zaposlenom radniku.
- Traganje za odgovarajućim poslom: Nezaposlenost tijekom traženja posla može biti uzrokovana nepodudaranjem preferencija, mogućnosti i perspektiva pojedinaca s uvjetima i atributima poslova. Nedostatak informacija također može biti uzrok nezaposlenosti, budući da poduzeća ne raspolažu potpunim informacijama o ponudi rada, što može dovesti do zapošljavanja neodgovarajućih radnika i naknadnog otpuštanja.
- Rigidnost nadnica: Rigidnost nadnica sprječava fleksibilnost tržišta rada. Kada su stvarne nadnice iznad ravnotežne razine, a ponuda rada veća od potražnje, očekuje se da će poduzeća smanjiti nadnice. Međutim, zbog različitih faktora kao što su zakon o minimalnim nadnicama, monopolna moć sindikata i implikacije teorije o nadnicama efikasnosti, poduzeća često preferiraju otpuštanje radnika, što povećava stopu nezaposlenosti. Istovremeno, zbog rigidnosti nadnica, poduzeća racionaliziraju radne zadatke među radnicima, što smanjuje stopu zapošljavanja i povećava razinu nezaposlenosti.

„Nezaposlenost mladih rezultira specifičnom „podklasom“ nezapisanih, 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 samoefikasnost, fatalizam, niska razina aspiracija, sumnja u sebe i svoje sposobnosti“ (Nekić, 2002)

### **3.4. Diskriminacija na tržištu rada**

Diskriminacija je postupanje prema nekoj osobi ili grupi ljudi na nepravedan način, tj. nepovoljnije u odnosu na druge osobe ili grupe. To se može temeljiti na dobi, rasi, boji kože, nacionalnom ili etničkom podrijetlu, spolu, trudnoći, bračnom stanju, invaliditetu, vjeri, spolnoj/seksualnoj orijentaciji ili nekoj drugoj karakteristici pojedinca (Vasiljević, 2011:21).

Ustav Republike Hrvatske sadrži dva članka koja se odnose na opća prava i slobode građana (Zakon.hr, 2024):

- Članak 3. Propisuje da su jednakost, nacionalna ravnopravnost, ravnopravnost spolova i poštivanje ljudskih prava najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.
- Članak 14. Navodi da svi u Republici Hrvatskoj imaju prava i slobode bez obzira na rasu, boju kože, spol, jezik, vjeru, politička ili druga uvjerenja, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, rođenje, obrazovanje, društveni položaj ili druge osobine.

Svrha Zakona o suzbijanju diskriminacije je osigurati zaštitu i promicanje jednakosti kao jedne od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske, te stvoriti uvjete za ostvarivanje jednakih mogućnosti i zaštitu od diskriminacije na temelju 17 diskriminacijskih osnova. Za razliku od Ustava, ovaj Zakon ima zatvorenu listu osnova na koje se odnosi, uključujući rasu, etničku pripadnost, boju kože, spol, jezik, vjeru, politička ili druga uvjerenja, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet ili izražavanje i spolnu orijentaciju (Crnković et. al. 2012:12). Zakonodavac je zaštitio ne samo radnike, već i osobe koje traže zaposlenje. Time se, unatoč tome što više nije moguće osporavati natječaje, osigurava zaštita osoba koje još nisu zaposlene. Ovo je posebno važno jer je upravo proces zapošljavanja trenutak kada je mogućnost diskriminacije najizraženija, budući da poslodavac može diskriminatornim ponašanjem onemogućiti sklapanje ugovora o radu s određenim kandidatom (Frntić, 2006:6).

Mladi su izloženi dobnoj diskriminaciji i predrasudama, što se odražava na individualnoj i strukturnoj razini. Diskriminacija mladih često je povezana s njihovim osobnim karakteristikama poput spola, rase, etničkog podrijetla ili imovnog stanja. Epidemija i mjere za njeno suzbijanje značajno su utjecale na život mladih, uključujući obrazovanje, rad, društveni život, sportske i kulturne aktivnosti te sudjelovanje u lokalnoj zajednici. Prema Izvješću Eurofonda o učinku COVID-19 na mlade u EU, pandemija je pogoršala mentalno zdravlje mladih, na što su upozorile i udruge mladih u Republici Hrvatskoj. Prelazak obrazovanja na digitalne platforme otežao je mladima stvaranje društvenih veza i razvoj socijalnih vještina, istovremeno razotkrivajući postojeće nejednakosti. Također, iako su mladi relativno sigurni od teških posljedica bolesti, često su stigmatizirani kao neodgovorni širitelji zaraze. Mladi radnici, zbog nesigurnog položaja na tržištu rada i manje iskustva, prvi su gubili poslove tijekom krize. Prema podacima, čak 9 % zaposlenih mladih u Republici Hrvatskoj je tijekom pandemije izgubilo posao. Najveći udio mladih radnika ima ugovore na određeno vrijeme, što donosi nestabilnost i nesigurnost, otežavajući im planiranje budućnosti i osamostaljenje. Stambene politike koje subvencioniraju stambene kredite često ne pomažu mladima s nesigurnim poslom, jer nisu kreditno sposobni. Zakon o subvencioniranju stambenih kredita isključuje mnoge mlade koji se suočavaju s teškoćama na tržištu rada. Istraživanje "Pandemijalci: Nezaposlenost i izgubljena COVID-19 generacija" bilježi porast depresije, anksioznosti i suicidalnog ponašanja među mladima. Ekonomska nesigurnost, otkazi i nemogućnost pronalaska posla negativno utječu na psihološko zdravlje mladih i njihovih obitelji, povećavajući rizik od mentalnih poremećaja, ovisnosti i samoubojstva. Stoga je ključno adekvatno odgovoriti na ove probleme, a nadamo se da će Strateški okvir razvoja mentalnog zdravlja 2022. – 2030. posvetiti posebnu pažnju mladima (Pučka pravobraniteljica, 2024).

Godine 2012. Institut za razvoj tržišta rada proveo je istraživanje o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada, obuhvaćajući ispitanike u dobi od 15 do 30 godina. Rezultati su pokazali da mladi uglavnom nisu svjesni diskriminacije, pa pitanja o godinama, planovima za osnivanje obitelji ili zahtjevi za fotografijom uz prijavu za posao često ne prepoznaju kao diskriminaciju. Mnogi smatraju takva pitanja normalnima i uobičajenima. Istraživanje je otkrilo da su mladi u 36 % slučajeva čuli da su premladi za određeni posao, dok je 57 % doživjelo postavljanje nepotrebnih ili nedopuštenih pitanja koja su ih stavljala u nepovoljan položaj. Posebno su žene često pitane o planiranju obitelji. Također je ukazano na zakonske nedostatke jer Zakon o suzbijanju diskriminacije ne pokriva diskriminaciju prema izgledu, supkulturi ili konzumiranju duhanskih proizvoda, što je identificirano kao česta pojava na hrvatskom tržištu rada. Mladi

koji pripadaju manjinskim skupinama i osobe s invaliditetom su u višestruko lošijem položaju. Istraživanje je također otkrilo razlike u percepciji mogućnosti napredovanja; 40 % mladih smatra da imaju manje mogućnosti za napredovanje nego njihove kolege, dok poslodavci misle da mladi imaju bolje prilike za napredovanje nego što sami percipiraju. Republika Hrvatska se nalazi na vrhu u EU po nezaposlenosti mladih, s pogoršanjem situacije od početka krize. Nezaposlenost mladih porasla je s oko 22 % u 2008. na gotovo 40 % u 2011. godine (HZZ, 2024).

Kako bi se dobila cjelovita slika dobne diskriminacije na tržištu rada, važno je prikazati rezultate istraživanja o predrasudama poslodavaca prema mlađim i starijim zaposlenicima. Lahey (2005) je u svom radu predstavila tablicu osnovnih predrasuda prema starijim osobama, gdje poslodavci navode ekonomsku neisplativost ulaganja u starije radnike kao glavni razlog za nezapošljavanje. Smatraju da stariji radnici imaju manje energije i elana, zahtijevaju veća izdvajanja za socijalno i zdravstveno osiguranje, te su manje fleksibilni na promjene. Također se percipira da stariji zaposlenici očekuju veću plaću, često su na bolovanju, nisu spremni na nova usavršavanja, a njihova kompetencija se dovodi u pitanje. Poslodavci se također boje da bi stariji radnici mogli tužiti za diskriminaciju ako im se povrijede radna prava. Lahey je navela testiranja u SAD-u gdje su identične biografije s različitim godinama predstavljene studentima i menadžerima, koji su većinom birali mlađe kandidate. S druge strane, atributi koji nedostaju starijim zaposlenicima smatraju se prednostima kod mladih. Poslodavci vide mlađe radnike kao entuzijastične, prilagodljive, lojalne i iskusne u radu s računalima. U istraživanju Instituta za razvoj tržišta rada, 84 % mladih zaposlenika smatra da su njihova energija i entuzijizam prednosti, dok 77 % vidi edukaciju, inovativnost i kreativnost kao svoje prednosti. Međutim, istraživanje je ukazalo i na nedostatke u zapošljavanju mladih bez iskustva, što je povezano s nedostacima obrazovnog sustava. Većina poslodavaca (71 %) navodi da obrazovni sustav nije dovoljno pripremio mlade za rad. Trećina poslodavaca (32 %) smatra da mladi nemaju potrebna znanja i vještine, dok četvrtina (24 %) smatra da mladi ne uspiju "zaraditi" svoju plaću zbog nedostatka praktičnog znanja.

### **3.5. Zakon o radu**

„Zakon o radu“ u Hrvatskoj ključni je pravni akt koji uređuje pravne odnose, prava i obveze radnika i poslodavaca. Podložan je izmjenama i dopunama pa je važno redovno pratiti najnovije informacije i savjete pravnika ili stručnjaka za posao. Glavna područja koja zakon o radu

pokriva su: 1. ugovor o radu, 2. radno vrijeme, 3. plaća, 4. zaštita dostojanstva radnika, 5. probni rad, 6. odmori i dopusti, 7. otkaz ugovora o radu, 8. upućivanje radnika u inozemstvo, 9. zaštita djeteta i maloljetnika te 10. rad putem digitalnih radnih platformi (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2024).

U okviru Zakona o radu Republike Hrvatske, definirana su prava i obveze kako radnika tako i poslodavca. Tako se osiguravaju pravedni i sigurni uvjeti rada. Neka od prava radnika su: pravo na plaću, pravo na sigurnost i zdravlje, pravo na dnevni, tjedni te godišnji odmor, pravo na poštivanje privatnosti, pravo na roditeljski dopust te pravo na sindikalno organiziranje. Prava poslodavca su: organizacija rada, nadzor rada te raskid ugovora o radu. Uz prava koja radnici i poslodavci ostvaruju postoje i obveze koje je potrebno izvršavati kako bi obje strane bile zadovoljne. Obveze radnika mogu biti: izvršavanje radnih obveza, poštivanje radne discipline, zaštita imovine poslodavca te izvještavanje o problemima. Poslodavac također kao i radnik ima određene obveze, a to su: isplata plaće, osiguranje sigurnosti i zdravlja, poštivanje radnih prava, vođenje evidencija te informiranje radnika.

Prema Narodnim novinama (2023) radni odnos se zasniva ugovorom o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, ako ugovor nije sklopljen pisanim putem poslodavac mora radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ugovor o radu može biti na neodređeno ili određeno vrijeme. Poslodavac je dužan osigurati iste uvjete rada za radnike koji su zaposleni na određeno vrijeme kao i onima koji su zaposleni na neodređeno radno vrijeme. Ugovor na određeno vrijeme može se sklopiti samo pod uvjetima predviđenim zakonom i to najduže na tri godine. Ako u ugovoru nije naznačeno na koje vrijeme je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Svaki radnik koji barem šest mjeseci radi kod određenog poslodavca ima pravo zatražiti sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme.

Radno vrijeme je vrijeme u koje radnik ima obvezu obavljati poslove kod poslodavca. Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se određuje vrijeme u kojem se posao obavlja. Radno vrijeme može biti puno ili nepuno. Puno radno vrijeme ne smije biti veće od četrdeset sati tjedno. Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme koje je manje od punog radnog vremena. Poslodavac je dužan osigurati iste uvjete rada za radnike koji rade nepuno radno vrijeme kao i za one koji rade puno radno vrijeme (Narodne novine, 2023).

Sukladno Narodnim novinama (2023) plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za odrađeni rad u pojedinom mjesecu. Plaća mora biti dogovorena u bruto iznosu i isplaćivati se radniku na njegov transakcijski račun. Plaću mogu činiti: a) osnovna plaća, b)

dodatci te c) ostali primitci. Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca. U slučaju neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu. Poslodavac mora isplatiti istu plaću radniku kao i radnici za odrađen isti posao.

Probni rad je jedinstveni period na samom početku radnog odnosa za vrijeme kojeg poslodavac i radnik imaju priliku vidjeti hoće li suradnja odgovarati objema stranama. Probni rad može se ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu. On ne smije trajati više od pola godine. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu poslodavac mu ima pravo dati otkaz (Narodne novine, 2023).

Prema Narodnim novinama (2023) radnik koji obavlja posao minimalno šest sati dnevno svakoga dana ima pravo na odmor u trajanju od najmanje pola sata. Vrijeme odmora uključeno je u radno vrijeme. U razdoblju od jednoga dana, radnik ima pravo na dnevni odmor koji traje neprekidno pola dana. Radnik ima pravo na tjedni odmor koji neprekidno traje minimalno jedan dan.

Ugovor o radu može prestati na jedan od sljedećih načina: 1) u slučaju smrti radnika, 2) u slučaju smrti poslodavca, 3) protekom vremena na koje je potpisan ugovor o radu na određeno vrijeme, 4) u situaciji kada radnik napuni 65 godina i stekne 15 godina mirovinskog staža, 5) u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu između poslodavca i radnika, 6) otkazom i drugo. Kao ugovor o radu tako i prestanak ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku. Obje strane, poslodavac i radnik, imaju pravo otkazati ugovor o radu. Privremena neprisutnost na poslu uvjetovana zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog zbog kojeg se može otkazati ugovor o radu (Narodne novine, 2023).

Sukladno Narodnim novinama (2023) regulira se rad putem digitalne radne platforme, definiraju se pojmovi i utvrđuju posebna prava i obaveze koje se pojavljuju između radnika i poslodavca, određuje se najmanja razina prava i radnih uvjeta. Posao koji se izvršava upotrebom digitalne radne platforme je rad koji se naplaćuje i na temelju ugovornog odnosa osoba izvršava za digitalnu radnu platformu, upotrebljavajući digitalnu tehnologiju.

## 4. Zapošljavanje mladih

Zapošljavanje mladih predstavlja jedno od ključnih pitanja u ekonomijama širom svijeta. Uvođenje mladih u tržište rada ne samo da doprinosi smanjenju stope nezaposlenosti, već i potiče ekonomski rast, inovacije i društvenu koheziju. Mladi radnici donose svježinu, energiju i nove ideje koje su neophodne za dinamičan i konkurentan poslovni svijet. Međutim, mladi se često suočavaju s brojnim preprekama pri ulasku na tržište rada, uključujući nedostatak radnog iskustva, neadekvatne vještine, i predrasude poslodavaca. U Republici Hrvatskoj, kao i u mnogim drugim zemljama, visoka stopa nezaposlenosti među mladima predstavlja značajan izazov. Iako se provode različite mjere aktivne politike zapošljavanja koje uključuju poticaje za zapošljavanje i samozapošljavanje, stručna osposobljavanja i pripravništvo, mladi i dalje često nailaze na strukturalne i sistemske prepreke. Neophodno je kontinuirano raditi na prilagodbi obrazovnog sustava potrebama tržišta rada, te na stvaranju okruženja koje potiče poduzetništvo i inovacije među mladima.

Politika za mlade u Republici Hrvatskoj razvija se kroz tri smjera. Prvi je usmjeren prema vertikalnoj dimenziji, naglašavajući jačanje procesa demokratizacije, uključivanje mladih u procese donošenja odluka te poticanje njihovog sudjelovanja u društvu. Ovaj smjer fokusira se na političku participaciju mladih, politiku informiranja mladih, poticanje na kvalitetno korištenje slobodnog vremena te uvažavanje interesa mladih. Drugi smjer usmjeren je prema horizontalnoj dimenziji, naglašavajući socijalno, ekonomsko i pravno izjednačenje mladih radi promicanja jednakosti među mladima. Ovaj smjer ističe jednakost prilika i šansi u području obrazovanja ili zaposlenja, pravo na uvažavanje, nediskriminaciju, solidarnost te poštivanje različitosti. Treći smjer povezan je s reflektivnom dimenzijom, u kojoj se naglašava razvoj politika za mlade kroz osjetljivost na promjene u preferencijama mladih, učenje iz primjera dobrih praksi izvan zemlje te fleksibilnije institucionalne promjene. U praksi, prevladava vertikalna dimenzija koja ima najveći potencijal uspjeha iz tri razloga: postojanje jakog konsenzusa političkih i društvenih vrijednosti između vlade i građana, jak interes društva i pojedinaca za jačanje kapaciteta demokratskog građanstva te rastući senzibilitet za suradnju u potrazi za kvalitetnim ishodom. Politika za mlade u Republici Hrvatskoj slijedi policy ciklus kao mainstream agendu koja se sastoji od nekoliko faza. Prva je definiranje problema, nakon čega slijedi prijedlog rješenja, zatim izbor strategije odnosno politike, provedba tj. implementacija, vrednovanje - evaluacija te odluka o nastavku, modifikaciji ili prekidu, što se naziva policy inovacija (Bužinkić i Buković, 2009:10-17).



Mjere aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj se kontinuirano provode prema Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja. Ove smjernice su donesene na temelju analize tržišta rada te strateških dokumenata Republike Hrvatske i EU u području zapošljavanja. U periodu od 2016. do 2023. godine, provodile su se mjere koje uključuju poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja nezaposlenih, potpore za usavršavanje i pripravnštvo, financiranje obrazovanja nezaposlenih za potrebe tržišta rada, stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, su/financiranje zapošljavanja u programima javnih radova te očuvanje radnih mjesta, sve s ciljem povećanja stope zaposlenosti. Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) kontinuirano prati stanje na tržištu rada i prilagođava svoje usluge prema potrebama korisnika. HZZ danas aktivno sudjeluje u razvoju poduzetništva i kreiranju konkurentnosti za moderno tržište rada, potičući korisnike na aktivno uključivanje i oblikovanje tržišta rada kroz mjere aktivne politike zapošljavanja (HZZ, 2024).

U nastavku slijedi Tablica 1. Isplaćeno mjera APZ-a po mjerama od 2016. do 2023. (u mil. EUR)

*Tablica 1. Isplaćene mjere APZ*

<i>Mjera/godina</i>	<i>2016-2023.</i>	<i>Udio</i>
<b>Potpore za zapošljavanje</b>	179,1	14,80%
<b>Potpore za pripravnštvo</b>	125,7	10,40%
<b>Potpore za usavršavanje</b>	10,9	0,90%
<b>Potpore za samozapošljavanje</b>	379,2	31,30%
<b>Obrazovanje nezaposlenih</b>	45,8	3,80%
<b>Osposobljavanje na radnom mjestu</b>	15,8	1,30%
<b>Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa</b>	253,7	20,90%
<b>Osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva</b>	1,2	0,10%
<b>Javni radovi</b>	115,7	9,50%
<b>Stalni sezonac</b>	62,8	5,20%
<b>Potpore za očuvanje radnih mjesta</b>	22,8	1,90%
<b><i>Ukupno:</i></b>	<b>1212,7</b>	<b>100,00%</b>

Izvor: Obrada autora temeljem podataka službenih stranica HZZ, 2024

Tablica prikazuje alokaciju sredstava za različite programe zapošljavanja u razdoblju od 2016. do 2023. godine, s udjelom svakog programa u ukupnom proračunu. Sredstva za potpore zapošljavanju iznosila su 179,1 milijuna, što čini udio od 14,80 % u ukupnom proračunu. Potpore za pripravnništvo iznosile su 125,7 milijuna, što čini udio od 10,40 %. Potpore za usavršavanje su iznosile 10,9 milijuna, odnosno 0,90 % udjela. Potpore za samozapošljavanje čine značajan udio od 31,30 % s iznosom od 379,2 milijuna. Obrazovanje nezaposlenih imalo je udio od 3,80 % s alokacijom od 45,8 milijuna. Osposobljavanje na radnom mjestu iznosilo je 15,8 milijuna, što čini udio od 1,30 %. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa imalo je značajan udio od 20,90 % s alokacijom od 253,7 milijuna. Osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva imalo je izuzetno nizak udio od 0,10 % s alokacijom od 1,2 milijuna. Javni radovi su činili udio od 9,50 % s alokacijom od 115,7 milijuna. Stalni sezonac imao je udio od 5,20 % s alokacijom od 62,8 milijuna. Potpore za očuvanje radnih mjesta imale su udio od 1,90 % s alokacijom od 22,8 milijuna. Ukupna alokacija sredstava za sve programe zapošljavanja iznosila je 1.212,7 milijuna, što je prikazano kao 100 % ukupnog proračuna. Ova tablica pruža korisne informacije o prioritetima i fokusima politika zapošljavanja u navedenom razdoblju.

Politika zapošljavanja, iako od ključne važnosti za Europsku uniju, često nije dobivala istaknutu pozornost te je rijetko bila u fokusu. Nadležnost za politiku zapošljavanja, kao i politiku za mlade, pripada državama članicama, no zbog iznimne važnosti ove politike, Europska unija kontinuirano radi na promicanju i poboljšanju uvjeta za provedbu što učinkovitijih politika na nacionalnoj razini. Europska unija provodi politiku zapošljavanja od svojih početaka, još za vrijeme Europske zajednice za ugljen i čelik, kada su radnici primali pomoć ako su im radna mjesta bila u opasnosti zbog restrukturiranja industrija. Osamdesetih godina prošlog stoljeća, osnovan je Europski socijalni fond, koji je i danas jedan od ključnih alata u borbi protiv nezaposlenosti. Do devedesetih godina razvijani su programi za suzbijanje nezaposlenosti usmjereni na specifične ciljne skupine, te je počela evaluacija samih tih programa. Europska služba za zapošljavanje osnovana je 1992. godine, što je dodatno pojačalo pažnju usmjerenu prema politici zapošljavanja. Godinu dana kasnije, izdana je Bijela knjiga o rastu, konkurentnosti i zapošljavanju, kao odgovor na visoku stopu nezaposlenosti u državama Europske unije, što je pokrenulo raspravu o europskoj gospodarskoj strategiji zapošljavanja. Nakon Bijele knjige, veliku ulogu u politici zapošljavanja imao je Ugovor iz Amsterdama iz 1997. koji je stupio na snagu 1999. godine. Ugovor iz Amsterdama pružio je osnovu za razvoj europske strategije zapošljavanja te osnivanje Odbora za zapošljavanje utemeljenog na

Ugovoru koji ima savjetodavnu ulogu s ciljem promicanja usklađivanja politika zapošljavanja i tržišta rada (European Parliament, 2024).

Inicijativa za zapošljavanje mladih (YEI) predstavlja jedan od glavnih izvora financijskih sredstava Europske unije za potporu provedbi programa Garancije za mlade do 2023. EU je pokrenuo ovu inicijativu 2013. kako bi pružio podršku mladima koji žive u regijama s nezaposlenošću mladih višom od 25 %. Zahvaljujući dodatnim sredstvima EU-a dostupnima u okviru inicijative Pomoć za oporavak za koheziju i europska područja (REACT-EU), u razdoblju od 2021. do 2023., države članice mogu povećati sredstva Inicijative za zapošljavanje mladih i Europskog socijalnog fonda kako bi pomogle mladima pogođenima krizom uzrokovanom koronavirusom.

Inicijativa za zapošljavanje mladih podupire isključivo mlade koji nisu zaposleni, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu uključeni u sustav obrazovanja odraslih (NEET-ovi), uključujući mlade koji su dugo nezaposleni i one koji nisu prijavili da traže posao. Time se osigurava ciljane potpora mladima u dijelovima Europe s najvećim problemima. Inicijativa najviše financira naukovanje, stažiranje, zapošljavanje te daljnje obrazovanje radi stjecanja kvalifikacija. Njome se podupire provedba Garancije za mlade, koja zahtijeva da države članice uvedu mjere kojima bi se osiguralo da mladi u dobi do 25 godina dobiju kvalitetnu ponudu za posao, daljnje obrazovanje, naukovanje ili stažiranje u roku od četiri mjeseca nakon završetka školovanja ili gubitka posla.

Inicijativa za zapošljavanje mladih dopunjuje druge mjere koje se poduzimaju na nacionalnoj razini, posebno uz potporu iz Europskog socijalnog fonda (ESF), kako bi se osigurala provedba programa Garancije za mlade. Sredstvima ESF-a može se, osim izravne potpore pojedincima, pomoći u reformi sustava i usluga zapošljavanja, obrazovanja i osposobljavanja te socijalne sigurnosti.

Ukupni proračun Inicijative za zapošljavanje mladih za razdoblje od 2014. do 2020. iznosio je 8,9 milijardi EUR. Početni proračun iznosio je 6,4 milijarde EUR. Međutim, s obzirom na kontinuirano visoke razine nezaposlenosti mladih, EU je 2017., 2019. i 2020. povećao taj proračun dodatnim sredstvima u ukupnom iznosu od 2,5 milijardi EUR. Polovina proračuna dolazila je iz posebne proračunske linije za zapošljavanje mladih, dok je druga polovina bila sredstva iz Europskog socijalnog fonda (ESF-a).

Države članice koje ispunjavaju uvjete dodatno su dopunjavale sredstva ESF-a nacionalnim sufinanciranjem. Inicijativa za zapošljavanje mladih provodila se u skladu s pravilima ESF-a.

Kako bi se brže pokrenule aktivnosti u okviru Inicijative za zapošljavanje mladih na terenu, EU je državama članicama osigurala znatna sredstva u obliku pretfinanciranja. Izuzetno, 2015. godine, pretfinanciranje je povećano na 30 % posebne proračunske linije za Inicijativu. (Europska komisija, 2024).

## 5. Analiza izazova i trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Izazovi i trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj predstavljaju kompleksnu temu koja obuhvaća različite ekonomske, tehnološke i socijalne dinamike. Suvremeno tržište rada u Republici Hrvatskoj suočava se s nizom izazova koji utječu na zaposlenost, produktivnost i opću ekonomsku stabilnost zemlje. Osim toga, različiti trendovi oblikuju način na koji se ljudi zapošljavaju, obrazuju i povezuju u radnom okruženju. U ovom poglavlju analizirani su ključni izazovi s kojima se suočava tržište rada u Republici Hrvatskoj, uključujući visoku stopu nezaposlenosti, demografske promjene, sezonsku prirodu zapošljavanja te poteškoće u povezivanju vještina radnika s potrebama tržišta. Također, istraženi su glavni trendovi poput digitalizacije, fleksibilizacije radnog vremena i rasta neformalnih oblika zaposlenja te kako ovi trendovi oblikuju današnje i buduće radno okruženje u Republici Hrvatskoj. Kroz dubinsku analizu ovih izazova i trendova, nastoji se bolje razumjeti dinamiku hrvatskog tržišta rada i identificirati moguće smjerove razvoja i poboljšanja.

Tržište rada u Republici Hrvatskoj od samih početaka samostalne države suočava se s raznim problemima. Prema Prvonožecu (2020:117), ključni problemi koji karakteriziraju hrvatsko tržište rada uključuju vrlo nisku ekonomsku aktivnost stanovništva, visoku stopu nezaposlenosti te znatnu neusklađenost u ponudi i potražnji radnih mjesta. Strukturalni problemi na tržištu rada uključuju slabo zapošljavanje mladih osoba, pojavu NEET skupina, nedovoljno razvijeno poduzetništvo, nerazmjer između obrazovnog sustava i potreba na tržištu rada, nefleksibilnost te dugotrajnu nezaposlenost. Od početka svjetske gospodarske krize 2008. godine pa do danas, tržišta rada diljem svijeta, pa tako i u Republici Hrvatskoj, prolaze kroz značajne promjene, pri čemu se sve više naglašava važnost privremenih oblika zapošljavanja. U razdoblju od 2006. do 2016. godine zabilježen je porast privremenog zapošljavanja mladih, s 27,7 % na 31 %.

Hrvatsko tržište rada trenutno se suočava s kompleksnom situacijom obilježenom različitim trendovima i izazovima. Od emigracije kvalificiranih osoba koje traže bolje prilike u inozemstvu do utjecaja starenja radne snage, nedostatka dostupne radne snage i sezonske prirode našeg turizma, Republika Hrvatska se suočava s mnogim preprekama u osiguravanju održivog tržišta rada. Prema Dekra (2024) neki od njih su:

- Emigracija i odljev mozгова: Emigracija postaje značajan trend na hrvatskom tržištu rada, rezultirajući fenomenom poznatim kao "odljev mozgov". Talentirane i

obrazovane osobe napuštaju zemlju u potrazi za boljim prilikama u inozemstvu (Irska i Njemačka), potaknuti većim plaćama, mogućnostima napredovanja u karijeri i životnim standardom. Ova emigracija stručnih radnika dovodi do gubitka vrijednog ljudskog kapitala, ograničava inovacije i usporava razvoj zemlje.

- Starenje radne snage i demografski izazovi: Republika Hrvatska se suočava s rastućim izazovom starenja radne snage. S padom stope rađanja i povećanjem životnog vijeka, udio starijih radnika raste, stavlajući pritisak na tržište rada i sustave socijalne sigurnosti. Starenje stanovništva implicira smanjenje broja aktivnih radnika, što može ograničiti produktivnost, ekonomski rast i opteretiti održivost mirovinskih i zdravstvenih sustava. Važno je rješavati ovaj demografski izazov i osigurati produktivno i inkluzivno tržište rada za sve dobne skupine.
- Nedostatak dostupne radne snage i jaz u vještinama: Osim emigracije i starenja radne snage, Republika Hrvatska se bori s nedostatkom dostupne radne snage, posebno u sektorima poput zdravstva, informacijske tehnologije i inženjerstva. Ovaj nedostatak proizlazi iz kombinacije faktora, uključujući emigraciju, ograničene mogućnosti zaposlenja i jaz u vještinama. Jaz u vještinama nastaje zbog nesrazmjera između vještina koje posjeduju tražitelji posla i onih koje poslodavci traže. Premošćivanje ovog jaza zahtijeva ciljne napore, uključujući unaprjeđenje obrazovnih i stručnih programa, promicanje cjeloživotnog učenja i poticanje suradnje između obrazovnih institucija i industrije.
- Sezonski rad u turizmu: Turizam igra važnu ulogu u hrvatskom gospodarstvu, značajno pridonoseći broju radnih mjesta. Međutim, sezonska priroda industrije predstavlja izazove tržištu rada. Potražnja za radnicima raste tijekom vrhunca turističke sezone, stvarajući potrebu za privremenim ili sezonskim radnicima. Iako ovo pruža mogućnosti zaposlenja za neke, dovodi do nestabilnosti, neizvjesnosti i nedostatka sigurnosti posla za druge. Poticanje diversifikacije gospodarstva i promicanje cjelogodišnjeg zaposlenja u sektorima izvan turizma može pomoći ublažavanju utjecaja sezonskih fluktuacija.

## **5.1. Ekonomski trendovi**

Prema Anketi o radnoj snazi za 2022. godinu, u Republici Hrvatskoj zabilježen je porast zaposlenih osoba na 1 707 tisuća, što predstavlja rast od 29 tisuća ili 1,7 % u odnosu na prethodnu godinu. U istom razdoblju, broj nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj iznosio

je 128 tisuća, što označava pad od 10 tisuća ili 7,6 % u odnosu na 2021. godinu. Stopa zaposlenosti za osobe u dobi od 15 do 64 godine u 2022. godini iznosila je 64,9 %, što predstavlja porast od 1,5 postotnih bodova u odnosu na prethodnu godinu. Stopa anketne nezaposlenosti za istu dobnu skupinu iznosila je 7,1 %, što je za 0,5 postotnih bodova manje nego u prethodnoj godini. Metodologija Ankete o radnoj snazi usklađena je s onom koju propisuje Statistički ured Europske unije (Eurostat), omogućavajući usporedbu rezultata za Republiku Hrvatsku s rezultatima svih zemalja članica Europske unije. Stalna primjena metodološkog koncepta, prema propisima Eurostata i Međunarodne organizacije rada, omogućuje da rezultati Ankete o radnoj snazi na godišnjoj razini jasno identificiraju trendove na tržištu rada u Republici Hrvatskoj (DZS, 2024).

U nastavku slijedi Tablica 2. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti, dobi i spolu

*Tablica 2. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti, dobi i spolu*

	2019.	2020.	2021.	2022.	2019.	2020.	2021.	2022.
	<b>Aktivno stanovništvo</b>				<b>Zaposleni</b>			
	<b>Ukupno</b>							
<b>Ukupno</b>	1 798	1 792	1 816	1 835	1 679	1 657	1 678	1 707
<b>15 – 24</b>	149	143	142	148	124	113	111	122
<b>25 – 49</b>	1 138	1 127	1 128	1 122	1 060	1 045	1 048	1 049
<b>50 – 64</b>	482	494	515	527	466	472	490	500
<b>65 i više</b>	-30	-28	-31	-37	-30	-28	-29	-36
<b>55 – 64</b>	273	286	304	315	263	272	291	300
<b>15 – 64</b>	1 768	1 764	1 785	1 797	1 650	1 630	1 649	1 671
<b>20 – 64</b>	1 742	1 740	1 762	1 774	1 631	1 618	1 634	1 656
<b>25 – 29</b>	194	190	185	184	174	165	162	165
<b>15 – 29</b>	343	333	327	332	298	277	273	287

Izvor: Obrada autora temeljem službenih stranica DZS, 2024.

Ova tablica pruža pregled aktivnog stanovništva i zaposlenih u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2019. do 2022. godine, razvrstano po različitim dobima i kategorijama. Ukupno aktivno

stanovništvo pokazuje postupan rast, povećavajući se s 1,798 milijuna u 2019. godini na 1,835 milijuna u 2022. godini. Paralelno, broj zaposlenih također je zabilježio rast, povećavajući se s 1,679 milijuna u 2019. na 1,707 milijuna u 2022. godini. Analizirajući dobne skupine, možemo primijetiti sljedeće: u skupini od 15 do 24 godine, broj zaposlenih blago je pao sa 124 tisuće u 2019. na 122 tisuće u 2022. godini. Skupina od 25 do 49 godina zadržala je stabilan broj zaposlenih tijekom promatranog razdoblja, kretajući se oko 1,050 milijuna. Osobe u dobi od 50 do 64 godine pokazale su rast u zaposlenosti, povećavajući se s 466 tisuća u 2019. na 500 tisuća u 2022. godini. Za osobe u dobi od 65 i više godina zabilježen je kontinuirani pad u zaposlenosti, s -30 tisuća u 2019. godini na -36 tisuća u 2022. godini. U dobi od 55 do 64 godine, zaposlenost je također rasla, dosežući 300 tisuća u 2022. godini. Ukupni broj zaposlenih u dobi od 15 do 64 godine pokazuje rast s 1,650 milijuna u 2019. na 1,671 milijun u 2022. godini. Također, broj zaposlenih u dobi od 20 do 64 godine bilježi rast s 1,631 milijuna u 2019. na 1,656 milijuna u 2022. godini. Što se tiče specifičnih dobno-demografskih skupina, zaposlenost osoba u dobi od 25 do 29 godina pokazuje relativnu stabilnost tijekom promatranog razdoblja, s blagim smanjenjem u 2022. godini, dok se zaposlenost osoba u dobi od 15 do 29 godina kretala od 298 tisuća u 2019. do 287 tisuća u 2022. godini.

## **5.2. Tehnološki trendovi**

Tehnološki trendovi značajno utječu na tržište rada u Republici Hrvatskoj, kao i u mnogim drugim zemljama diljem svijeta. Evo nekoliko ključnih aspekata tehnoloških trendova koji oblikuju hrvatsko tržište rada. Uvođenje naprednih tehnologija poput umjetne inteligencije, strojnog učenja i robotike ima veliki utjecaj na tržište rada. Određeni poslovi postaju automatizirani, što može rezultirati smanjenjem potrebe za radnom snagom u određenim sektorima. Ovo može dovesti do promjena u strukturi zaposlenosti i zahtjeva za određenim vještinama. U Republici Hrvatskoj, kao i u drugim zemljama, poslovi s ponavljajućim i rutinskim zadacima podložni su automatizaciji. Digitalizacija poslovnih procesa postaje sve raširenija u različitim sektorima. Tvrtke u Republici Hrvatskoj sve više prelaze na digitalne alate i platforme kako bi poboljšale učinkovitost i konkurentnost. Ovo stvara potražnju za radnicima koji posjeduju digitalne vještine, poput poznavanja informacijskih tehnologija, analize podataka, upravljanja digitalnim alatima i digitalnog marketinga. Sektor informacijske tehnologije jedan je od najbrže rastućih sektora u Republici Hrvatskoj. Povećana potražnja za IT stručnjacima rezultat je rasta digitalizacije u svim sektorima gospodarstva. Ovaj sektor pruža



brojne prilike za zapošljavanje, posebno za ljude koji posjeduju vještine programiranja, razvoja softvera, baze podataka, kibernetičke sigurnosti i analize podataka. Sve ove tehnološke promjene imaju značajan utjecaj na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Da bi se adekvatno nosili s tim promjenama, radnici moraju razvijati nove vještine i prilagođavati se novim tehnološkim zahtjevima. U isto vrijeme, tvrtke i državne institucije moraju ulagati u obrazovanje, osposobljavanje i prekvalifikaciju radne snage kako bi se osiguralo da hrvatsko tržište rada ostane konkurentno u digitalnom gospodarstvu.

Indeks digitalnog gospodarstva i društva (DESI) predstavlja ključni instrument Europske unije za praćenje napretka država članica u procesu digitalne transformacije. Sastoji se od pet ključnih elemenata, od kojih je jedan ljudski kapital, koji čini 25 % ukupne vrijednosti indeksa. Ovaj element mjerenja usredotočen je na vještine potrebne na tržištu rada digitalnog društva, a Republika Hrvatska je još uvijek pozicionirana u donjem dijelu ljestvice među dvadeset osam država Europske unije. Europska komisija prati napredak država članica u digitalnom sektoru i objavljuje godišnje izvješće DESI od 2014. godine. Svake godine izvješća sadrže profile zemalja i tematska poglavlja koja pružaju analizu ključnih digitalnih politika na razini EU-a. U 2021. godini, DESI je prilagođen kako bi odražavao dvije važne inicijative: Mehanizam za oporavak i otpornost te Digitalni kompas. DESI sada uključuje pokazatelje za ekološku održivost ICT tehnologija i gigabitne usluge. Rezultati i rangovi prijašnjih godina revidirani su zbog promjena u metodologiji i podacima (Europska komisija, 2024).

DESI omogućuje četiri glavne vrste analize (Europska komisija, 2024):

- Opća procjena performansi: karakteriziranje performansi država članica promatranjem njihovih ukupnih rezultata.
- Detaljna analiza: identificiranje područja koja trebaju poboljšanje analizom poddimenzija i pojedinačnih pokazatelja.
- Praćenje: procjena napretka tijekom vremena.
- Komparativna analiza: uspoređivanje zemalja u sličnim fazama digitalnog razvoja kako bi se istaknula potreba za poboljšanjem relevantnih politika.

DESI je razvijen prema smjernicama i preporukama OECD-a. Podaci za indeks prikupljeni su od relevantnih vlasti država članica, Europske komisije i Eurostata te iz ad hoc studija koje je pokrenula Komisija.

U nastavku slijedi Tablica 3. Indeks digitalnoga gospodarstva i društva

Tablica 3. Indeks digitalnog gospodarstva i društva

	<i>RH</i>		<i>EU</i>
	<i>rang</i>	<i>rezultat</i>	<i>rezultat</i>
<i>DESI za 2019</i>	20.	45,5	52,5
<i>DESI za 2020</i>	19.	47,6	52,6
<i>DESI za 2021</i>	19.	49,9	50,7
<i>DESI za 2022</i>	21.	47,5	52,3

Izvor: Obrada autora temeljem službenih stranica EUROSTAT, 2024

Tablica prikazuje promjene u DESI indeksu za Republiku Hrvatsku u razdoblju od 2019. do 2022. godine, u usporedbi s prosjekom EU-a. Republika Hrvatska je u 2019. godini zauzela 20. mjesto s rezultatom 45,5, dok je prosjek EU-a bio 52,5. Sljedeće dvije godine, Hrvatska se popela na 19. mjesto s rezultatima 47,6 i 49,9, ali je 2022. godine pala na 21. mjesto s rezultatom 47,5, dok je prosjek EU-a bio 52,3. Uključivanje mladih u digitalne inicijative je ključno za poboljšanje ovih rezultata. Mladi ljudi su često tehnološki pismeniji i prilagodljiviji na nove digitalne alate, što može pridonijeti bržem napretku digitalne transformacije u zemlji. Programi obrazovanja i obuke u digitalnim vještinama te poticanje poduzetništva među mladima mogu značajno doprinijeti poboljšanju digitalne pismenosti i, posljedično, boljim DESI rezultatima za Republiku Hrvatsku.

S obzirom na nedostatak digitalnih vještina na tržištu rada, Republika Hrvatska je u procesu izrade strategije kojom će se pokušati riješiti ovaj problem. Svijest o važnosti digitalnih vještina sve se više povećava, što izaziva snažnu potrebu za stvaranjem okvira za njihovo mjerenje. Ovi okviri za mjerenje mogli bi poslužiti kao smjernice u kreiranju strategija za poboljšanje stanja na tržištu rada. EUROSTAT-ov pokazatelj digitalnih vještina na tržištu rada sastoji se od četiri ključne vještine: informacijske vještine, komunikacijske vještine, sposobnosti rješavanja problema te vještine korištenja softvera. Pretpostavka je da pojedinci koji posjeduju vještine iz svake kategorije imaju i odgovarajuće opće digitalne vještine. Stoga se konačni pokazatelj može smatrati procjenom razine općih digitalnih vještina pojedinca (Bečić, 2018).

U nastavku slijedi Tablica 4. Indeks digitalnog gospodarstva i društva za pojedine zemlje u Europi.

*Tablica 4. Indeks digitalnog gospodarstva i društva za pojedine zemlje u Europi*

	2019.	2020.	2021.	2022.
Austrija	53,9	54,3	56,9	54,7
Belgija	59,4	58,7	53,7	50,3
Bugarska	36,2	36,4	36,8	37,7
Hrvatska	45,5	47,6	49,9	47,5
Cipar	45,8	44	43,5	48,4
Češka	50	50,8	47,4	49,1
Danska	68,8	69,1	70,1	69,3
Estonija	60	61,1	59,4	56,5
Finska	69,9	72,3	67,1	69,6
Francuska	51	52,2	50,6	53,3
Njemačka	54,4	56,1	54,11	52,9
Grčka	38	37,3	37,3	38,9
Mađarska	45,4	47,5	41,2	43,8
Irska	61,4	61,8	60,3	62,7
Italija	43,9	43,6	45,5	49,3
Latvija	50	50,7	49,5	49,7
Litva	52	53,9	51,8	52,7
Luksemburg	61,8	57,9	59	58,9
Malta	58,1	62,7	59,6	60,9
Nizozemska	68,9	67,7	65,1	67,4
Poljska	41,6	45	41	40,5
Portugal	49,2	49,6	49,8	50,8
Rumunjska	36,5	40	32,9	30,6
Slovačka	46,3	45,2	43,2	43,4
Slovenija	50,9	51,2	52,8	53,4
Španjolska	56,1	57,5	57,4	60,8
Švedska	69,5	69,7	66,1	65,2

Ujedinjeno Kraljevstvo	61,9	60,4	/	/
Norveška	66	69,5	63,2	64,3

Izvor: Obrada autora temeljem službenih stranica EUROSTAT, 2024

Prethodna tablica prikazuje kako se mijenjao indeks digitalnog gospodarstva i društva za pojedine zemlje u Europi. Analizirano je 29 različitih zemalja. U promatranom razdoblju Republika Hrvatska se nalazila između 19. i 21. mjesta. To bi ukazivalo kako Republika Hrvatska nije u najpovoljnijem položaju kada se govori o indeksu digitalnog gospodarstva i društva te kako ima dosta mjesta na napredak. Od promatranih zemalja najbolji indeks digitalnog gospodarstva i društva ima Finska koja se nalazi na prvom mjestu u čak tri od četiri promatrane godine. S druge strane najlošiji indeks digitalnog gospodarstva i društva imaju Bugarska i Rumunjska, svaka od ove dvije zemlje u čak po dvije godine nalaze se na posljednjem mjestu.

### 5.3. Socijalni trendovi

Socijalni trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj značajno utječu na zapošljavanje mladih i oblikuju njihove karijerne mogućnosti. Jedan od ključnih trendova je demografska promjena, posebno starenje populacije. Smanjenje broja radno sposobnih mladih osoba dovodi do povećanog pritiska na mirovinske i zdravstvene sustave te naglašava potrebu za politikama koje potiču dulji radni vijek i prilagodbu radnih mjesta starijim radnicima. Ovo stvara dodatne izazove za mlade koji ulaze na tržište rada, jer se suočavaju s konkurencijom starijih, iskusnijih radnika. Migracije su još jedan važan trend. Interna i eksterna migracija utječu na dostupnost radne snage. Emigracija mladih i obrazovanih ljudi, potaknuta potragom za boljim ekonomskim prilikama u inozemstvu, dovodi do značajnog odljeva mozgova. To ne samo da smanjuje broj kvalificiranih radnika u zemlji, već i ograničava potencijal za inovacije i gospodarski razvoj. S druge strane, imigracija može pomoći u popunjavanju tih praznina, ali često uključuje radnike s nižim kvalifikacijama, što može dodatno otežati situaciju za domaće mlade radnike. Pored toga, promjene u obrazovnim i karijernim očekivanjima mladih također igraju značajnu ulogu. Mladi danas teže radnim mjestima koja nude fleksibilnost, priliku za profesionalni razvoj i radnu sigurnost. Međutim, nerazmjer između vještina koje mladi stječu kroz obrazovni sustav i onih koje poslodavci traže stvara jaz koji otežava zapošljavanje mladih. Ovaj nerazmjer zahtijeva ciljne napore u unapređenju obrazovnih programa i promoviranju cjeloživotnog

učenja. Ukupno gledano, socijalni trendovi na tržištu rada, uključujući demografske promjene, migracije i promjene u obrazovnim očekivanjima, imaju dubok utjecaj na zapošljavanje mladih u Republici Hrvatskoj. Rješavanje ovih izazova zahtijeva koordinirane napore vlade, obrazovnih institucija i industrije kako bi se stvorili uvjeti za stabilno i održivo zapošljavanje mladih.

U nastavku slijedi Tablica 5. Struktura radno sposobnog stanovništva prema školskoj spremi i spolu.

Tablica 5. Struktura radno sposobnog stanovništva prema spremi i spolu (u %)

	<b>Radna snaga</b>							
	<b>zaposleni</b>				<b>nezaposleni</b>			
	<b>2019.</b>	<b>2020.</b>	<b>2021.</b>	<b>2022.</b>	<b>2019.</b>	<b>2020.</b>	<b>2021.</b>	<b>2022.</b>
	<b>Ukupno</b>							
<b>Ukupno</b>	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Nezavršena osnovna škola</b>	((0,7))	((0,6))	((0,4))	((0,2))	.	.	.	.
<b>Osnovna škola</b>	7	6,4	6,5	6	((10,3))	((8,9))	((9,4))	((10,5))
<b>Strukovne škole (niža i srednja stručna sprema)</b>	60,1	60,5	60,9	61,4	62,9	66,6	68,7	62,4
<b>Gimnazija</b>	-3,2	-2,8	-3	3,2	.	.	.	((4,4))
<b>Visoko obrazovanje (stručni i sveučilišni studij, magisterij znanosti, doktorat)</b>	29,1	29,7	29,1	29,1	((22,8))	((20,7))	((18,2))	-21,6

Izvor: Obrada autora temeljem službenih stranica DZS, 2024.

Tablica prikazuje strukturu radne snage u Republici Hrvatskoj prema obrazovnim kvalifikacijama za razdoblje od 2019. do 2022. godine, s posebnim naglaskom na zaposlenost i nezaposlenost. Udio zaposlenih s nezavršenom osnovnom školom značajno opada, s 0,7 % u 2019. na 0,2 % u 2022., dok se udio zaposlenih s osnovnom školom smanjuje sa 7 % na 6 % u istom razdoblju. Strukovne škole (niža i srednja stručna sprema) čine najveći udio zaposlenih,

koji blago raste sa 60,1 % u 2019. na 61,4 % u 2022. godine. Udio zaposlenih s gimnazijskom naobrazbom kreće se između -3,2 % i 3,2 % tijekom promatranog razdoblja, dok udio zaposlenih s visokim obrazovanjem ostaje relativno konstantan oko 29 %. U pogledu nezaposlenosti, udio nezaposlenih s osnovnom školom se blago povećava s 10,3 % u 2019. na 10,5 % u 2022. godine. Nezaposlenost među onima sa strukovnim školama raste sa 62,9 % u 2019. na 68,7 % u 2021., ali opada na 62,4 % u 2022. Udio nezaposlenih s gimnazijskom naobrazbom kreće se oko 4,4 % u 2022., dok nezaposlenost među visoko obrazovanima opada s 22,8 % u 2019. na 21,6 % u 2022. godine. Ovi podaci ukazuju na nekoliko trendova na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, posebno u kontekstu zapošljavanja mladih. Visok udio nezaposlenosti među onima sa strukovnim obrazovanjem i osnovnom školom ukazuje na potrebu za boljom usklađenošću obrazovnog sustava s tržištem rada. S druge strane, relativno konstantan udio zaposlenosti među visoko obrazovanima ukazuje na stabilnu potražnju za visoko kvalificiranom radnom snagom. Međutim, mladi s nižim stupnjem obrazovanja suočavaju se s većim izazovima pri pronalasku posla, što naglašava važnost obrazovnih i strukovnih programa koji pružaju vještine tražene na tržištu rada. Potrebno je dodatno unaprijediti politike zapošljavanja i obrazovanja kako bi se smanjio jaz između ponude i potražnje radne snage, te osigurala bolja prilika za zapošljavanje mladih u Republici Hrvatskoj.

U nastavku slijedi Tablica 6. Vanjska migracija stanovništva prema starosti i spolu u 2022. godini.

*Tablica 6. Migracija stanovništva prema starosti i spolu*

<i>Starost</i>	<i>Doseljeni iz inozemstva</i>			<i>Odseljeni u inozemstvo</i>		
	<i>ukupno</i>	<i>muškarci</i>	<i>žene</i>	<i>ukupno</i>	<i>muškarci</i>	<i>žene</i>
<b><i>Ukupno</i></b>	57 972	38 867	19 105	46 287	28 634	17 653
<b><i>0 – 4</i></b>	1 767	856	911	1 098	572	526
<b><i>5 – 9</i></b>	1 870	926	944	1 644	859	785
<b><i>10 – 14</i></b>	1 826	957	869	1 476	744	732
<b><i>15 – 19</i></b>	2 231	1 463	768	1 719	940	779
<b><i>20 – 24</i></b>	6 835	4 801	2 034	4 383	2 886	1 497
<b><i>25 – 29</i></b>	8 112	5 938	2 174	5 781	3 749	2 032
<b><i>30 – 34</i></b>	7 996	5 774	2 222	5 322	3 530	1 792
<b><i>35 – 39</i></b>	7 387	5 279	2 108	4 942	3 355	1 587
<b><i>40 – 44</i></b>	5 655	4 071	1 584	4 498	3 013	1 485

<b>45 – 49</b>	4 082	2 882	1 200	4 017	2 515	1 502
<b>50 – 54</b>	3 116	2 029	1 087	3 382	2 042	1 340
<b>55 – 59</b>	2 330	1 422	908	2 746	1 691	1 055
<b>60 – 64</b>	1 883	1 039	844	1 854	1 095	759
<b>65 – 69</b>	1 376	710	666	1 459	681	778
<b>70 – 74</b>	779	376	403	1 158	559	599
<b>75 i više</b>	727	344	383	808	403	405

Izvor: Obrada autora temeljem službenih stranica DZS, 2024

Analizom migracijskih podataka prema dobnim skupinama mogu se prepoznati ključni demografski trendovi u pogledu doseljavanja stanovnika iz inozemstva i iseljavanja stanovnika u inozemstvo. Prema ukupnim podacima može se vidjeti kako je doseljenih iz inozemstva 57.972 stanovnika, a odseljenih u inozemstvo 46.287 stanovnika. Iako je broj doseljenih stanovnika iz inozemstva veći od broja odseljenih stanovnika u inozemstvo, broj odseljenih stanovnika je poprilično visok. Značajan demografski trend je da se najveći broj doseljenih stanovnika iz inozemstva i odseljenih stanovnika u inozemstvo nalazi u dobnj skupini od 20 do 34 godine. Ovaj trend ukazuje na veliku mobilnost mladih osoba, najvjerojatnije zbog obrazovanja, posla i sličnih ekonomskih prilika. Promatrajući tablicu također se može uočiti kako je veća mobilnost muškaraca. Oni su općenito brojniji u oba procesa, i u doseljavanju iz inozemstva i u odseljavanju u inozemstvo. Ovo može ukazivati na različite faktor koji utječu na mobilnost muškaraca više nego žena. Uz dobnj skupinu od 20 do 24 godine, starosna skupina od 40 do 59 godina također pokazuje značajnu mobilnost, ali u manjoj mjeri od mlađih osoba. S druge strane starije osobe, koje imaju 60 i više godina, imaju manju stopu mobilnosti, što se moglo i očekivati zbog toga što osobe imaju manju potrebu za poslom i u skorije vrijeme će se umiroviti ako već nisu. Najznačajniji podaci ukazuju na visoku mobilnost mladih odraslih (dobna skupina od 20 do 34 godine), uz naglasak na veću mobilnost muškaraca u usporedbi sa ženama. Ovi trendovi su izrazito bitni za shvaćanje demografskih kretanja i planiranje socijalnih i ekonomskih politika koje će odgovoriti na izazove migracija.

Demografska analiza pokazuje da je iseljavanje mladih iz Republike Hrvatske značajan trend, posebno u dobnim skupinama od 20 do 34 godine. Prema podacima, većina odseljenih osoba nalazi se u tim dobima, što može biti posljedica ekonomskih prilika, nedostatka prilika za zapošljavanje, težeg pristupa kvalitetnom obrazovanju i boljem životnom standardu u inozemstvu. Mladi često napuštaju zemlju u potrazi za boljim profesionalnim prilikama, većim plaćama i stabilnijim radnim uvjetima. Dodatno, globalizacija olakšava međunarodnu

mobilitnost, što mladima pruža širu lepezu mogućnosti za život i rad izvan granica Republike Hrvatske. Da bi se smanjio ovaj trend iseljavanja mladih, ključno je ulaganje u gospodarstvo kako bi se stvorili privlačniji uvjeti za rad i život u domovini. To uključuje poticanje inovacija, tehnološkog razvoja i poduzetništva kako bi se stvorila nova radna mjesta i potaknula ekonomska održivost. Također, poboljšanje obrazovnog sustava i usklađivanje s potrebama tržišta rada mogu povećati atraktivnost Republike Hrvatske kao destinacije za mlade stručnjake. Osim toga, važno je raditi na stvaranju društvenih i ekonomskih uvjeta koji potiču inkluziju mladih i pružaju im perspektivu za razvoj karijere i obitelji u Republici Hrvatskoj. To uključuje i mjere podrške kao što su subvencije za zapošljavanje mladih, poboljšanje socijalne infrastrukture i promicanje radnih uvjeta koji potiču ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

#### **5.4. Izazovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj**

U Republici Hrvatskoj se suočavamo s nizom izazova na tržištu rada koji utječu na ekonomski razvoj i društvenu stabilnost. Ovi izazovi obuhvaćaju širok spektar problema, od strukturnih i demografskih promjena do pitanja obrazovanja, produktivnosti i zapošljavanja. Jedan od ključnih problema je visoka stopa nezaposlenosti među mladima, koja često prelazi nacionalni prosjek. Mladi se suočavaju s teškoćama u pronalasku prvog zaposlenja zbog nedostatka relevantnih radnih iskustava ili nedovoljne prilagodljivosti obrazovnog sustava potrebama tržišta rada. Drugi značajan izazov predstavlja starenje stanovništva i smanjenje radne snage. Ovo demografsko opterećenje povećava pritisak na mirovinski sustav i zdravstvene resurse te zahtijeva dugoročna rješenja poput poticanja aktivnog starenja i promjena u politikama zapošljavanja. Pored toga, postoji i problem sezonskog zapošljavanja i nesklad između potražnje i ponude na tržištu rada, što dovodi do prekarnih radnih uvjeta i nejednakosti među zaposlenima. U uvjetima globalne konkurencije i brzih tehnoloških promjena, Republika Hrvatska se također suočava s potrebom za transformacijom gospodarstva prema visokotehnološkim industrijama i digitalizaciji. Ovo zahtijeva nova znanja i vještine među radnom snagom te ulaganje u obrazovanje i cjeloživotno učenje. Sve navedene izazove dodatno komplicira i povremena emigracija visokoobrazovanih stručnjaka u potrazi za boljim prilikama u inozemstvu, što stvara dodatni pritisak na već napetu situaciju na domaćem tržištu rada. U svjetlu ovih problema, ključno je usmjeriti politike zapošljavanja prema stvaranju stabilnog i inkluzivnog tržišta rada koje će poticati ekonomski rast, inovacije i društvenu koheziju. To



uključuje promicanje poduzetništva, poticanje digitalne transformacije, prilagodbu obrazovnog sustava potrebama tržišta rada te jačanje socijalne sigurnosti i zaštite radnika.

Dugoročni procesi koji oblikuju tržište rada u Republici Hrvatskoj imaju značajan utjecaj na buduću konkurentsku prednost zemlje ili mogu postaviti ograničenja na njen razvoj. Prvi od njih je starenje stanovništva, što dovodi do postupnog smanjenja radno sposobnog stanovništva i radne snage. S obzirom na negativni prirodni prirast, izazov je osigurati dovoljan broj radno aktivnih osoba koji će podržavati gospodarski rast. Drugi važan faktor je globalizacija i brzi tehnološki napredak. Sudjelovanje u globalnoj konkurenciji zahtijeva kontinuirano jačanje znanja i vještina radne snage. Edukacija postaje ključni mehanizam prilagodbe i unapređenja kako bi se zadržala konkurentnost na međunarodnom tržištu. Fluktuacija na tržištu rada također je sve izraženija. Poslodavci često biraju zamjenu radnika umjesto ulaganja u postojeće zaposlenike, što može utjecati na stabilnost zaposlenja i potrebne napore za usklađivanje vještina radnika s potrebama tržišta. Nadalje, smanjena mogućnost utjecaja države na nacionalno gospodarstvo predstavlja izazov. Država se sve više usmjerava na stvaranje povoljnog poslovnog okruženja kroz smanjenje administrativnih barijera, niske poreze i brze odgovore na promjene u uvjetima koje nude konkurentne zemlje. Sve ove promjene zahtijevaju prilagodbu strategija i politika kako bi se osigurala održivost gospodarskog rasta i konkurentnost. Edukacija, fleksibilnost na tržištu rada, podrška inovacijama i poduzetništvu te promjene u politici sukladno globalnim trendovima ključni su elementi u pripremi za buduće izazove i moguće prilike na tržištu rada u Republici Hrvatskoj (Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, 2008).

Europska komisija (2024) ističe nekoliko ključnih izazova za Republiku Hrvatsku, koji zahtijevaju pažljivo planiranje i djelovanje kako bi se postigla održiva gospodarska i društvena stabilnost:

- Nedovoljan razvoj na znanju utemeljenih čimbenika rasta i nedovoljna povezanost čvorišta rasta: Ovo se odnosi na potrebu jačanja ulaganja u istraživanje, razvoj i inovacije (IRI) kako bi se potaknuo gospodarski rast. Također je važno poboljšati povezanost između ključnih područja rasta kako bi se stvorili sinergijski učinci i potaknula regionalna ravnomjernost.
- Niska razina sudjelovanja na tržištu rada, posebno mladih, te neučinkovit obrazovni sustav i teška socijalna situacija: Veliki izazov predstavlja visoka stopa nezaposlenosti među mladima i nedovoljna uključenost u radnu snagu. Potrebno je reformirati

obrazovni sustav kako bi bio usklađen s potrebama tržišta rada te unaprijediti socijalne politike kako bi se podržali marginalizirani dijelovi društva.

- Neučinkovita javna uprava na središnjoj i lokalnoj razini te slaba uključenost civilnog društva i socijalnih partnera: Efikasnost javne uprave ključna je za provedbu politika i projekata koji podržavaju gospodarski razvoj. Potrebno je poboljšati administrativne kapacitete i promicati transparentnost i participaciju civilnog društva u procesima odlučivanja.

Ulaganja iz Europskih strukturnih i investicijskih fondova imaju ključnu ulogu u smanjenju ovih neravnoteža. Fokus će biti na boljoj usklađenosti ponude i potražnje vještina na tržištu rada, povećanju fleksibilnosti tržišta rada te podršci stvaranju radnih mjesta prilagođenih promjenjivom poslovnom okruženju. To će uključivati poticanje inovacija, digitalizaciju i razvoj visokokvalitetnih obrazovnih programa kako bi se osigurala dugoročna konkurentnost i prosperitet Republike Hrvatske u globalnom okruženju.

## **5.5. Trendovi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj**

Tržište rada u Republici Hrvatskoj, a i Europskoj Uniji konstantno se mijenja. Neke od promjena koje se događaju na tržištu rada su radno vrijeme i vrste radnih odnosa. Spomenute promjene potaknute su gospodarsko-društvenim trendovima, kao što je prelazak na uslužno gospodarstvo i povećan udio zaposlenih žena, ali i tehnoloških dostignuća (Eurofound, 2024).

Neki od ključnih trendova koji u ovom trenutku kreiraju tržište rada su: digitalizacija i automatizacija, rad na daljinu i hibridni modeli, potražnja za digitalnim vještinama, fokus na obuku i prekvalifikaciju, povećana fleksibilnost, održivi i zeleni poslovi, demografske promjene, diverzifikacija radne snage, promjene u radnoj kulturi te globalizacija. Navedeni trendovi prikazuju da je tržište rada u Republici Hrvatskoj dinamično i da se konstantno prilagođava novim izazovima i prilikama. Poslodavci i radnici bi trebali biti spremni na konstantno učenje i prilagodbu kako bi ostali konkurentni u ovom promjenjivom okruženju.

Zbog različitih promjena koje su se dogodile u posljednjih par godina, nerijetko se novo doba naziva i erom velikog *reseta*, odnosno pregrupiranje života na razini posla i osobnoj razini. Promijenio se odnos između radnika i poslodavca, a razlog tome je pet „Velikih R“, to jest pet trendova koji definiraju tržište rada u budućnosti. Nekolicina spomenutih trendova se odnosi na potpuno nove potrebe radnika koji su donijeli odluku bolje balansirati između posla i

privatnog vremena. Pet „Velikih R“ su: 1. *The Great Resignation*, 2. *The Great Retirement*, 3. *The Great Reshuffle*, 4. *The Great Refusal* te 5. *The Great Relocation* (Lider, 2023).

*The Great Resignation*, prevedeno na hrvatski jezik velika ostavka. Ovaj izraz prvi je koristio Anthony Klotz kada je trend velikih ostavki definirao kao kratkoročni fenomen. No, jedna istraživačka kompanija utvrdila je kako ovo nije fenomen, zato što će se i u budućim godinama sve veći broj radnika odlučiti dati otkaz jer će shvatiti da ne želi obavljati posao koji su obavljali do tog trenutka.

*The Great Retirement*, prevedeno na hrvatski jezik velika umirovljenja. Trend *The Great Retirement* nije posljedica različitih promjena već sama činjenica kako su stariji radnici spremni za mirovinu. Unatoč tome što se to moglo očekivati, različite zemlje su ovaj trend dočekale nespremne. Kao posljedica ovoga trenda vjeruje se kako će u budućnosti doći do pomanjkanja radne snage, a posebice u zemljama gdje je velika migracija.

*The Great Reshuffle*, prevedeno na hrvatski jezik veliko preslagivanje. Za vrijeme pandemije velik broj zaposlenih ljudi odlučio se prekvalificirati. Prema nekim istraživanjima, zaposlenici koji su u godini 2021. odlučili zamijeniti posao, zapravo su u potpunosti odlučili promijeniti karijeru. Dobra strana ovoga trenda je da većina prekvalificiranih radnika sada radi posao koji ih zanima.

*The Great Refusal*, prevedeno na hrvatski jezik veliko odbijanje. Ovaj trend je započeo kada su radnici počeli odbacivati lošije poslove koji su bili slabo plaćeni.

*The Great Relocation*, prevedeno na hrvatski jezik veliko preseljenje. Za vrijeme pandemije kada se krenulo raditi od kuće mnogi radnici su se odlučili odseliti na ugodnija mjesta koja su im bolje odgovarala u usporedbi s onima koja su im bila bliže poslu. U tom periodu je zapravo i potvrđen prvi val preseljenja u kojem su radnici odlazili iz velikih gradova i dolazili živjeti u manja mjesta.

Prema MojPosao (2023) može se uočiti kako je u razdoblju od siječnja do listopada 2023. godine objavljeno 198.000 oglasa za posao. Vidljivo je kako je to 4,5 % više oglasa za posao nego u prethodnoj 2022. godini. Najveći porast broja oglasa za posao može se uočiti u sektorima farmacije, sigurnosti i zaštite, zdravstva te socijalnog rada. S druge strane najveći pad broja oglasa za posao u Republici Hrvatskoj može se uočiti u sektoru ljudskih resursa i IT-a. Uz to treba skrenuti pozornost da u Republici Hrvatskoj raste broj stranih radnika.

Prema Dekra (2024) bitno je više istražiti i shvatiti izazove koji postoje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Odlazak mladih osoba u inozemstvo predstavlja veliki problem za Republiku Hrvatsku zato što se gubi kvalitetan ljudski kapital za inovacije i gospodarski razvoj. Odlazak mladih obrazovanih ljudi u inozemstvo u dugom roku može imati utjecaj na konkurentnost zemlje, ali i njezinu sposobnost za privlačenje novih investicija. Uz odlazak mladih ljudi u inozemstvo starenje radne snage također dovodi do velikih izazova. Povećani broj starijih radnika ukazuje na manje radno sposobnog stanovništva u produktivnoj dobi, a to može dovesti do smanjene produktivnosti i slabijeg rasta gospodarstva. Uz to, starenje radne snage može dovesti do pritiska na mirovinski sustav, ali i na zdravstvene usluge, zato je potrebno osigurati dostatne mirovine te zdravstvenu skrb za sve starije osobe.

## 6. Rasprava

U ovom dijelu rada prikazani su rezultati prikupljeni tijekom istraživanja tržišta rada u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2019. do 2022. godine. Ovo razdoblje karakteriziraju izvanredni ekonomski, socijalni i tehnološki izazovi koji su značajno utjecali na dinamiku tržišta rada.

Pandemija COVID-19 imala je dubok i slojevit utjecaj na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ), stopa nezaposlenosti znatno je porasla tijekom 2020. godine, s posebnim naglaskom na sektore poput turizma, ugostiteljstva i usluga, koji su pretrpjeli najveći udarac zbog zatvaranja i ograničenja putovanja. Turizam, kao jedan od ključnih sektora hrvatskog gospodarstva, zabilježio je dramatičan pad prihoda i zaposlenosti, što je imalo domino efekt na povezane industrije. Do kraja 2021. godine, tržište rada počelo se oporavljati zahvaljujući vladinim poticajima i subvencijama, ali i dalje su postojale značajne razlike među sektorima. Dok su neki sektori, poput IT-a i logistike, pokazali otpornost i čak rast, tradicionalne industrije i uslužni sektori suočili su se s dugotrajnim oporavkom.

Jedan od ključnih izazova tijekom promatranog razdoblja bio je zapošljavanje mladih. Podaci pokazuju da su mladi radnici, posebno oni s nižom razinom obrazovanja ili bez radnog iskustva, bili među najteže pogođenim skupinama. Stopa nezaposlenosti među mladima (18-30 godina) značajno je porasla, dok su prilike za ulazak na tržište rada bile drastično smanjene zbog opće ekonomske nesigurnosti i smanjenja poslovnih aktivnosti. Intervjui s mladima pokazali su da su mnogi od njih osjećali frustraciju zbog nedostatka prilika i nedostatne podrške u prelasku iz obrazovnog sustava na tržište rada. Mladi su često navodili nedostatak radnog iskustva kao ključnu prepreku u pronalasku posla. Iako su neke inicijative, poput programa subvencioniranog zapošljavanja i stažiranja, pružale određenu pomoć, njihova učinkovitost bila je ograničena zbog općih ekonomskih uvjeta i neizvjesnosti. Pandemija je ubrzala trendove digitalizacije i automatizacije. Mnogi poslodavci prilagodili su se novim uvjetima rada, uvodeći rad na daljinu i digitalne alate. Ovo je otvorilo nove prilike za zapošljavanje u IT sektoru i povezanim industrijama, ali je istovremeno povećalo pritisak na radnike da steknu nove digitalne vještine. Poslodavci su često tražili radnike s naprednim tehničkim znanjima, dok je tradicionalna radna snaga bila u opasnosti od zastarjelosti vještina. S druge strane, ekonomski trendovi pokazali su otpornost u određenim sektorima poput IT-a i logistike, koji su doživjeli rast uslijed povećane potražnje za digitalnim uslugama i e-trgovinom. Međutim, sektori poput

turizma i ugostiteljstva suočili su se s dugotrajnijim oporavkom zbog kontinuiranih ograničenja i promjena u potrošačkim navikama. Socijalni trendovi također su pokazali promjene u načinu na koji se radna snaga prilagođavala novim uvjetima. Pandemija je istaknula postojeće nejednakosti na tržištu rada, posebno prema ženama i starijim radnicima. Anketni podaci ukazuju na to da su žene češće gubile posao i bile manje plaćene u usporedbi s muškarcima, što je dodatno produbilo rodnu nejednakost. Diskriminacija na tržištu rada ostala je značajan problem, posebno prema etničkim manjinama i osobama s invaliditetom. Pandemija je pogoršala njihove uvjete, s obzirom na to da su ove skupine često radile u nesigurnim i slabo plaćenim poslovima. Osobe s invaliditetom suočile su se s dodatnim preprekama zbog nedovoljno prilagođenih radnih mjesta i nedostatka podrške za rad na daljinu.

Dobna skupina 16-64 zauzima najveći udio u ukupnom radno aktivnom stanovništvu te zaposlenima. Spomenuta dobna skupina čini preko 97 % u ukupnom udjelu. Promatrajući promjene kroz godine može se uočiti kako radno aktivno stanovništvo i zaposleni imaju isti trend kretanja. S 2019. na 2020. godinu broj radno aktivnog stanovništva i zaposlenih je narastao, no u razdoblju od 2020. do 2021. godine je počeo polagano padati. U periodu 2021. do 2022. godine ponovno bilježi blagi porast.

Dok su podaci za 2022. godinu pokazali znakove oporavka, tržište rada suočilo se s novim izazovima. Oporavak je bio neujednačen, a mnogi radnici još uvijek nisu našli stabilne poslove. Vladine mjere potpora, poput subvencija za plaće i potpore za nezaposlene, bile su ključne za sprječavanje još većih ekonomskih šteta. Međutim, dugoročna održivost tih mjera bila je upitna, s obzirom na rastuće proračunske deficite. Kako bi se osigurao održiv oporavak, potrebno je nastaviti s ulaganjima u obrazovanje i prekvalifikaciju radne snage, posebno u područjima s visokim potencijalom za rast, kao što su IT i zelene tehnologije. Promicanje cjeloživotnog učenja postalo je ključno za omogućavanje radnicima da ostanu konkurentni na tržištu rada koji se brzo mijenja. Također, važno je promicati fleksibilnost na tržištu rada i osigurati da svi radnici imaju pristup pravednim i sigurnim radnim uvjetima. Ovo uključuje jačanje radničkih prava, poboljšanje uvjeta rada i borbu protiv diskriminacije.

Nakon provedenog istraživanja oba istraživačka pitanja se prihvaćaju u potpunosti. Prvo istraživačko pitanje potvrđuje općeprihvaćenu teoriju da obrazovanje značajno utječe na zapošljivost pojedinca. Analiza podataka iz razdoblja 2019. do 2022. godine pokazuje da su osobe s višim razinama obrazovanja imale veću vjerojatnost zapošljavanja, čak i tijekom ekonomske krize uzrokovane pandemijom COVID-19. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2024), stopa nezaposlenosti među osobama s visokom stručnom spremom bila

je znatno niža u usporedbi s onima koji imaju samo osnovno ili srednjoškolsko obrazovanje. Osobe s višim obrazovanjem često posjeduju širi spektar kompetencija i vještina koje su atraktivne poslodavcima. Više obrazovanje također često uključuje specifične vještine koje su tražene na tržištu rada, poput analitičkih sposobnosti, poznavanja stranih jezika i digitalne pismenosti. Poslovi koji zahtijevaju višu razinu obrazovanja često su bolje plaćeni i nude veće sigurnosti zaposlenja. Tijekom pandemije, poslovi koji su mogli prijeći na rad od kuće (koji često zahtijevaju višu razinu obrazovanja) bili su manje pogođeni otpuštanjima i smanjenjem radnih sati. Osobe s višim obrazovanjem češće sudjeluju u programima cjeloživotnog učenja i usavršavanja, što im omogućuje da brže i lakše prilagode svoje vještine potrebama tržišta rada. U razdoblju od 2019. do 2022. godine, obrazovni sektor je također pokazao fleksibilnost u prilagodbi na nove uvjete rada i uvođenje online obrazovanja, što je omogućilo kontinuitet u stjecanju novih znanja i vještina unatoč ograničenjima zbog pandemije. Drugo istraživačko pitanje ističe izazove koje tehnološki napredak i digitalizacija donose tradicionalnim sektorima zapošljavanja. U razdoblju od 2019. do 2022. godine, pandemija COVID-19 ubrzala je digitalnu transformaciju mnogih industrija, što je imalo različite učinke na tržište rada. Rad na daljinu i upotreba digitalnih alata postali su norma u mnogim sektorima. Poslodavci su tražili radnike s naprednim digitalnim vještinama, dok su radnici bez tih vještina postali manje konkurentni na tržištu rada. To je rezultiralo povećanjem stope nezaposlenosti među radnicima u tradicionalnim sektorima, poput proizvodnje, poljoprivrede i uslužnih djelatnosti, gdje su digitalne vještine manje zastupljene. Automatizacija procesa u proizvodnji i logistici smanjila je potrebu za radnom snagom u tim sektorima. Radna mjesta koja su zahtijevala rutinske, manualne zadatke bila su najviše pogođena, dok su poslovi koji zahtijevaju složene kognitivne vještine i kreativnost ostali relativno sigurni. Mnogi tradicionalni poslovi morali su se prilagoditi novim poslovnim modelima koji uključuju digitalne platforme i e-trgovinu. Poslodavci su preferirali radnike koji su mogli brzo prijeći na nove načine rada i upotrebu tehnologije, ostavljajući za sobom one koji nisu imali potrebne digitalne vještine.

Zaključno, rezultati istraživanja potvrđuju da je razina obrazovanja ključna za zapošljivost u Republici Hrvatskoj, dok tehnološki napredak i digitalizacija predstavljaju značajne izazove za tradicionalne sektore zapošljavanja. Ove promjene zahtijevaju usmjerene politike i programe prekvalifikacije kako bi se osigurao pravedan i inkluzivan oporavak tržišta rada. Radnici moraju biti opremljeni potrebnim digitalnim vještinama kako bi ostali konkurentni, a posebna pažnja treba biti posvećena najranjivijim skupinama kako bi se smanjile nejednakosti i povećala otpornost tržišta rada.

## 7. Zaključak

Analiza tržišta rada u Republici Hrvatskoj od 2019. do 2022. godine pokazala je složenost i višestruke izazove s kojima se suočava radna snaga, posebno u kontekstu pandemije COVID-19. Pandemija je iznijela na vidjelo ključne slabosti i nejednakosti na tržištu rada, ali i naglasila važnost prilagodljivosti i stalnog ulaganja u obrazovanje i vještine. Jedan od glavnih problema tijekom promatranog razdoblja bio je nagli porast nezaposlenosti, posebno u sektorima poput turizma, ugostiteljstva i usluga. Ovi sektori, koji su tradicionalno osiguravali veliki broj radnih mjesta, suočili su se s drastičnim smanjenjem aktivnosti zbog mjera zatvaranja i ograničenja putovanja. Iako je do kraja 2021. godine zabilježen određeni oporavak, tržište rada ostalo je fragmentirano, s velikim razlikama među sektorima.

Mladi radnici su bili među najteže pogođenim skupinama. Njihove prilike za zapošljavanje znatno su smanjene, a stopa nezaposlenosti među mladima porasla je zbog ekonomske nesigurnosti i smanjenja poslovnih aktivnosti. Programi podrške poput subvencioniranog zapošljavanja i stažiranja imali su ograničen utjecaj zbog općih ekonomskih uvjeta. Pandemija je ubrzala digitalizaciju i automatizaciju, što je otvorilo nove prilike u IT sektoru, ali istovremeno povećalo pritisak na radnike bez specifičnih digitalnih vještina. Tradicionalni sektori zapošljavanja, poput proizvodnje i poljoprivrede, suočili su se s gubitkom radnih mjesta zbog automatizacije. Pandemija je naglasila postojeće nejednakosti, posebno prema ženama, starijim radnicima, etničkim manjinama i osobama s invaliditetom. Ove skupine su bile ranjivije na gubitak posla i smanjenje radnih sati, što je dodatno produbilo postojeće nejednakosti. Ključno je kontinuirano ulaganje u obrazovanje i cjeloživotno učenje kako bi se radnici mogli prilagoditi promjenama na tržištu rada. Posebnu pažnju treba posvetiti digitalnim vještinama koje su postale neophodne u modernom poslovnom okruženju. Potrebno je razviti ciljne programe podrške za najranjivije skupine na tržištu rada. To uključuje žene, mlade, starije radnike, etničke manjine i osobe s invaliditetom, kako bi se smanjile nejednakosti i povećala njihova zapošljivost. Promicanje fleksibilnih oblika rada može pomoći u prilagodbi na promjenjive ekonomske uvjete. To uključuje rad na daljinu, fleksibilno radno vrijeme i ugovore na određeno vrijeme koji mogu osigurati veću stabilnost za radnike i poslodavce.

Ovo istraživanje pruža temelj za razumijevanje utjecaja pandemije COVID-19 na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Buduća istraživanja mogu se nadovezati na ove nalaze analizom dugoročnih učinaka pandemije, kao i učinkovitosti različitih programa podrške i obrazovnih inicijativa. Glavni nedostaci ovog istraživanja uključuju ograničenost dostupnih podataka i



fokus na kratkoročne učinke pandemije. Daljnja istraživanja trebala bi obuhvatiti šire razdoblje kako bi se procijenili dugoročni trendovi i učinci na tržište rada. Također, buduće studije bi trebale uključiti kvalitativne podatke, poput intervjua i fokus grupa, kako bi se dobilo dublje razumijevanje iskustava radnika tijekom pandemije.

Zaključno, analiza tržišta rada u Republici Hrvatskoj tijekom pandemije COVID-19 naglasila je važnost prilagodljivosti, obrazovanja i ciljane podrške za ranjive skupine. Ovi faktori bit će ključni za osiguranje konkurentnosti i stabilnosti tržišta rada u budućnosti, omogućavajući da se radnici uspješno prilagode promjenama i iskoriste nove prilike koje donosi digitalna transformacija i ekonomski oporavak.

## Literatura

1. Bejaković, P. (2003) 'Nezaposlenost', Financijska teorija i praksa, 27(4), pp. 659-661.
2. Bejaković, P. (2017) Zaposlenost i nezaposlenost. Dostupno na: <http://www.ijf.hr/rosen/rosenic/zaposlenost.pdf> (Pristupljeno 14.6.2024).
3. BeniĆ, Đ. (2015) Ekonomska misao i praksa.
4. Borozan, Đ. (2006) Makroekonomija. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
5. Bušić-Crnković, A. et al. (2012) Neudoban položaj: izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada. Zagreb: Institut za razvoj tržišta rada.
6. Bušelić, M. (2014) Tržište rada: teorijski pristup. Pula: FET Dr. Mijo Mirković, p. 10.
7. Bužinkić, E. and Buković, N. (2009) Politika za mlade – hrvatska i europska praksa. Zagreb: Mreža mladih Hrvatske.
8. Centar tržišta rada (2020) Ti & tržište rada. Dostupno na: <https://www.centar-trzisterada.com/source/publikacije/SOS-Ti-i-trziste-rada.pdf> (Pristupljeno 12.6. 2024).
9. Čavrak, V. (2011) Gospodarstvo Hrvatske. Zagreb, p. 127.
10. Dekra (2024) Trendovi i izazovi na hrvatskom tržištu rada. Dostupno na: <https://dekra-arbeit.hr/article/trendovi-i-izazovi-na-hrvatskom-trzistu-rada/> (Pristupljeno 21.5. 2024).
11. Državni zavod za statistiku (2023) Statistički podaci. Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057> (Pristupljeno 23.5. 2024).
12. Eurofound (2024) Promjene na tržištu rada: trendovi i kretanja u smjeru fleksibilizacije. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-04/ef19034hr1.pdf> (Pristupljeno: 24.7.2024).
13. Europska komisija (2018) DESI 2018 Country Profile. Dostupno na: [https://ec.europa.eu/information\\_society/newsroom/image/document/2018-20/hr-desi\\_2018-country-profile\\_eng\\_B4406AEC-AC62-A67B-2B7B633077700C13\\_52224.pdf](https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/hr-desi_2018-country-profile_eng_B4406AEC-AC62-A67B-2B7B633077700C13_52224.pdf) (Pristupljeno 10.5. 2024).
14. Europska komisija (2022) DESI 2022 Country Profile for Croatia. Dostupno na: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/DESI\\_2022\\_Croatia\\_hr\\_K2n9Tax5H8VQhrqj\\_VBggKeiXFU\\_88741.pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/DESI_2022_Croatia_hr_K2n9Tax5H8VQhrqj_VBggKeiXFU_88741.pdf) (Pristupljeno 20.5. 2024).
15. Europska komisija (2023) Countries' performance in digitisation. Dostupno na: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/countries-digitisation-performance> (Pristupljeno: 25.07.2024).

16. Europski parlament (2024). Europa podaci Dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/portal/en> (Pristupljeno 28.6. 2024).
17. Frntić, D. and Maričić, D. (2006) Diskriminacija & zlostavljanje unutar radnih odnosa. Zagreb: Cetras.
18. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014) 'Nezaposlenost i zapošljavanje prema dobnoj strukturi, ožujak 2014'. Dostupno na: [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR\\_Nezaposlenost-Zaposljavanje\\_03\\_2014.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR_Nezaposlenost-Zaposljavanje_03_2014.pdf) (Pristupljeno: 16.5. 2024).
19. Lahey, J. (2005) Do older workers face discrimination? Boston: Center for Retirement Research, Boston College.
20. Lider (2023) Great R: Pet trendova koji u potpunosti transformiraju tržište rada. Dostupno na: <https://lidermedia.hr/zivot/great-r-pet-trendova-koji-u-potpunosti-transformiraju-trziste-rada-149497> (Pristupljeno: 25.7.2024).
21. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva (2008) Prijedlog zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Zagreb: Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, p. 3.
22. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2024) Zakon o radu. Dostupno na: <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/zakon-o-radu/5698> (Pristupljeno: 25.07.2024).
23. MojPosao (2023) Savjeti. Dostupno na: <https://mojposao.hr/savjeti> (Pristupljeno: 26.7.2024.)
24. Narodne novina (2023) Zakon o radu. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (Pristupljeno: 24.07.202).
25. Nekić, I. (2002) Socijalne posljedice nezaposlenosti. Dostupno na: <http://mjesecc.ffzg.hr/nezaposlenost/3.3.html> (Pristupljeno 11.5. 2024).
26. Prvonožec, I. (2020) 'Utjecaj plaća na tržište rada u Republici Hrvatskoj', Oeconomica Jadertina, 2, pp. 115-126.
27. Rančić, D. D. (2016) 'Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno-strukturne reforme u Republici Hrvatskoj', Pravnik, 50(1), pp. 39-54.
28. Republika Hrvatska - Državni zavod za statistiku (2003) Metodologije. Dostupno na: [http://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/ljetopis/2003/metodologije/06\\_124\\_met.pdf](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2003/metodologije/06_124_met.pdf) (Pristupljeno: 16.5. 2024).

29. Simpson, S. W. (2020) The Cost of Unemployment to the Economy. Dostupno na: <https://www.investopedia.com/financial-edge/0811/the-cost-of-unemploymentto-the-economy.aspx> (Pristupljeno: 25.5. 2024).
30. Ured pučkog pravobranitelja (2021) Interaktivno izvješće za 2021. Dostupno na: <https://www.ombudsman.hr/hr/interaktivno-izvjesce-za-2021/> (Pristupljeno 14.6. 2024).
31. Vasiljević, S. (2011) Slično i različito: diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. Zagreb: TIM press.
32. Zakon.hr (2024). Zakoni RH. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/> (Pristupljeno: 10.6. 2024).

## Popis slika i tablica

Slika 1. Potražnja za radom.....	5
Slika 2. Ponuda rada.....	6
Tablica 1. Isplaćene mjere APZ .....	17
Tablica 2. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti, dobi i spolu .....	23
Tablica 3. Indeks digitalnog gospodarstva i društva .....	26
Tablica 4. Indeks digitalnog gospodarstva i društva za pojedine zemlje u Europi .....	27
Tablica 5. Struktura radno sposobnog stanovništva prema spremi i spolu (u %) .....	29
Tablica 6. Migracija stanovništva prema starosti i spolu .....	30