

POSTPANDEMIJSKI IZAZOVI TRŽIŠTA RADA RH I EU

Požega, Toni

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:145:282446>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-09**



Repository / Repozitorij:

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



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

Toni Požega

POSTPANDEMIJSKI IZAZOVI TRŽIŠTA RADA RH I EU

Završni rad

Osijek, 2022.

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

Toni Požega

POSTPANDEMIJSKI IZAZOVI TRŽIŠTA RADA RH I EU

Završni rad

Kolegij: Gospodarstvo Hrvatske

JMBAG: 0010231925

e-mail: tpozega@efos.hr

Mentor: izv. prof. dr. sc. Nataša Drvenkar

Osijek, 2022.

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek
Faculty of Economics in Osijek
Undergraduate Study, Financial Management

Toni Požega

**POST-PANDEMIC CHALLENGES OF LABOUR MARKET IN
CROATIA AND EU**

Final paper

Osijek, 2022.

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 završni 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 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 znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15).
4. Izjavljujem da sam autor 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: Toni Požega

JMBAG: 0010231925

OIB: 56457713276

e-mail za kontakt: tpozega@efos.hr

Naziv studija: Prijediplomski sveučilišni studij Poslovne ekonomije, smjer Financijski menadžment

Naslov rada: Postpandemijski izazovi tržišta rada RH i EU

Mentorica preddiplomskog rada: izv. prof. dr. sc. Nataša Drvenkar

U Osijeku, 09.05.2023.

Potpis: Toni Požega

Postpandemijski utjecaji tržišta rada RH i EU

SAŽETAK

Tržište rada predstavlja ponudu radnika, ali i potražnju istih, postupke pronalaženja posla i radnog mjesta, konkurenciju s kojom se pojedinac susreće u traženju posla kao i na samom radnom mjestu, uspostavljanje ravnoteže razina nadnica na tržištu, napredovanje na poslu i otkaz, ali isto tako obuhvaća i okolnosti koje kreiraju potražnju na tržištu rada. Nakon pet uspješnih godina rasta zaposlenosti te šest godina pada nezaposlenosti u RH, povoljni trendovi prekinuti su u ožujku 2020. godine zbog pojave pandemije SARS-COV2. Postpandemijski izazovi su uvelike doprinijeli mijenjanju tržišta rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. Prije zaključaka donesenih na temelju negativnih promjena koje su pogodile svijet u 2020. godini nužno je razumijevanje ekonomske strukture stanovništva zbog nemogućnosti određenog broja stanovnika za rad, a razlozi ovise ponajprije o životnoj dobi ljudi i kvalifikacijskoj strukturi. Naglašava se problematika radne snage u suvremeno doba, a do nje je posljedično došlo zbog složenih odnosa pojedinaca koji međusobno tvore društvo. Zaposlenost je radna aktivnost u kojoj pojedinac obavlja posao koristan za njega ili nekog drugog te se stoga zaposlene osobe dijele na one koje su zaposlene kod drugoga i na samozaposlene, a niska stopa zaposlenosti upućuje na visoku nezaposlenost koja je najveća boljka tržišta rada te predstavlja ekonomski problem za cijelo gospodarstvo. Osim toga, niska stopa zaposlenosti ozbiljan je pokazatelj strukturnih problema neke ekonomije budući, očito, ne dolazi do stvaranja novih šansi na tržištu općenito, a posljedično i na tržištu rada. Institucije na tržištu rada trebaju biti što učinkovitije kako bi maksimizirale motiviranost na rad, a njihova nefleksibilnost i ne usmjerenost na ciljeve te svojevrsno „lutanje politika tržišta rada“ dovode do nefleksibilnosti. Politike zapošljavanja predstavljaju državnu intervenciju na tržištu rada. Cijela Europska unija, a s njom i Hrvatska pod utjecajem su brojnih promjena zbog pandemije uzrokovane virusom COVID-19 te je upitna količina vremena koja će biti potrebna kako bi se ostvario potpuni oporavak u svijetu. Štoviše, postavlja se pitanje hoće li ikada više biti iste ili slične okolnosti ekonomske stvarnosti, kako u globalni okvirima, tako i ovim nacionalnim.

Ključne riječi: tržište rada, nezaposlenost, zaposlenost, COVID-19, tržište rada RH, tržište rada EU

Post-pandemic challenges of labour market in Croatia and EU

ABSTRACT

The labor market represents the supply of and demand for labor. It consists of job search, job search competition, post-hire competition, promotion, and dismissal. The circumstances that create demand in the market are also part of the labor market as a whole. In the demand for a particular job, it is important to maintain the equilibrium of the wage level. After five years of employment growth and six years of unemployment decline in the Republic of Croatia, the favorable trends were interrupted in March 2020 by the outbreak of the SARS-COV2 pandemic. The post-pandemic challenges have significantly changed the labor market in Croatia and the European Union. Before drawing conclusions from the negative changes coming to the world in 2020, it is necessary to understand the economic structure of the population, as a certain number of inhabitants are not able to work, with the reasons depending mainly on the age of the people and the qualification structure. In modern times, the emphasis is on work, which consequently results from the complex relationships of individuals who together form society. Employment is a work activity in which an individual performs valuable work for himself or someone else; therefore, employed people are divided into those who are employed by others and self-employed people. A low employment rate indicates high unemployment, which is the biggest improvement in the labor market and is an economic problem for the whole economy. Moreover, a low employment rate is a serious indicator of the structural problems of an economy, since no new opportunities are being created in the market in general and, consequently, in the labor market. Institutions in the labor market should be as efficient as possible to maximize motivation to work. Their inflexibility, lack of goal orientation and a kind of "wandering of labor market policy" lead to inflexibility. Employment policy is a state intervention in the labor market. The entire EU, as well as Croatia, is under the influence of numerous changes caused by the pandemic triggered by the virus COVID -19, and it is questionable how long it will take for the world to fully recover. Moreover, the question arises whether the same or similar circumstances will ever occur again in the economic reality, both in the global and national context.

Keywords: labour market, unemployment, employment, COVID-19, Croatian labour market, labour market of EU

SADRŽAJ

1. Uvod.....	1
2. Metodologija rada	2
2.1. Predmet i cilj rada.....	2
2.2. Znanstvene metode.....	2
2.3. Struktura rada	3
3. Osnovni pojmovi na tržištu rada	4
3.1. Tržište rada	4
3.2. Glavni subjekti na tržištu rada	6
3.3. Metode prikupljanja podataka na tržištu rada.....	7
3.4. Ekonomska struktura stanovništva	8
3.4.1. Zaposlenost	9
3.4.2. Nezaposlenost.....	10
3.5. Institucije i politike tržišta rada	13
4. Pandemija COVID-19.....	16
5. Tržište rada RH.....	18
5.1. Tržište rada RH prije pandemije.....	19
5.2. Tržište rada RH za vrijeme pandemije	20
6. Tržište rada EU	23
6.1. Tržište rada EU prije i za vrijeme pandemije	23
6.2. Zajednički odgovor EU-a na pandemiju.....	25
7. Glavni izazovi tržišta rada RH i EU nakon pandemije.....	27
8. Zaključak.....	31
Literatura.....	32
Popis tablica	38
Popis grafikona	38

1. Uvod

Tržište rada je kompleksno područje koje uključuje ljudski faktor i bez njega ne bi postojalo. Knežević, Sigurnjak i Bilić (2022) naglašavaju kako COVID-19 pandemija izazvala najveću posljedicu upravo po pitanju tržišta rada rasta nezaposlenosti, a prema Nacionalnom planu oporavka i otpornosti Vlade Republike Hrvatske (Vlada RH, 2021) velika posljedica koronavirusa je vidljiva u turizmu koji je jedna od najpogođenijih grana gospodarstva RH (doprinos u BDP-u iznimno je velik pa je potrebno raditi na novom modelu razvoja kako bi se isti učinio zelenim, održivim i digitalnim). Stoga je opravdana zabrinutost kao i činjenica kako je hrvatsko gospodarstvo primilo jak udarac u trenutku u kojem je proglašena pandemija zahvaćena virusom COVID-19. Djelatnosti koje se temelje na turističkoj potrošnji, ugostiteljstvu i srodnim zanimanjima su pak one koje su bile najosjetljivije i najzakinutije u zadnje dvije godine od trenutka pisanja ovog završnog rada. Nakon proglašenja pandemije koronavirusa i uvođenja „*lockdowna*“ u Republici Hrvatskoj, Vlada je objavila uvođenje mjera kojima je nastojala spasiti mnoga radna mjesta. Glavni cilj, kako u Hrvatskoj tako i u EU, bio je zadržati zaposlenost točnije spriječiti rast nezaposlenosti. Stopa zaposlenosti predstavlja udio radno sposobnog stanovništva s plaćenim poslom te zanemaruje razlike između zaposlenika u vidu radnog vremena i duljine trajanja ugovora (Brandolini & Viviano, 2018). Relevantniji pokazatelj stanja na tržištu rada je stopa zaposlenosti jer nije pod utjecajem ostalih čimbenika pod kojima može biti stopa nezaposlenosti. Očuvanje stope zaposlenosti ovisi o brojnim faktorima, a to su fiskalni kapaciteti, ali i institucionalni okvir koji oblikuju ekonomske aktivnosti svake države. Pad zaposlenosti neće zaobići niti jednu zemlju svijeta s obzirom da je kriza COVID-19 utjecala na sprječavanje rada i potpuno zatvaranje mnogih poslovnica. U situacijama krize, važan faktor su zemlje koje mogu svojim djelovanjem bitno utjecati na očuvanje zaposlenosti i sprječavanje odlaska ljudi iz zemlje. Cilj ovog rada je postaviti teoretske temelje za analizu tržišta rada, ali i zaposlenosti te nezaposlenosti, kao i onoga što svaki od ovih pojmova sa sobom nosi, kako bi se sagledala važnost kvalitetne procjene kretanja tržišta rada u postpandemijskim uvjetima. Time će se zapravo objasniti utjecaji koje je sa sobom donio virus COVID-19 na tržište Hrvatske i Europske unije, kao i predikcije oporavka tržišta rada u cjelini.

2. Metodologija rada

2.1. Predmet i cilj rada

Analiza tržišta Republike Hrvatske te Europske unije jest predmet, ali i cilj završnog rada, kao i postpandemijski izazovi i posljedice koji su utjecali na mnogobrojne promjene u cijelom svijetu. Predmet istraživanja se objašnjava kroz analitički i teoretski dio rada. Naglasak se stavlja na negativan utjecaj pandemije COVID-19 na stanovništvo, a samim tim i na poslovanje ljudi. Analiziraju se nagle promjene koje dovode Europsku uniju u razna iskušenja i potrebe prilagodbe novonastaloj situaciji. Uz to, stavlja se fokus na mogućnost oporavka ekonomske situacije na tržištu rada koji slijede nakon završetka same pandemije, a uz to se prema trenutno dostupnim podacima nastoji prognozirati kretanje tržišta rada Hrvatske i EU u budućnosti.

2.2. Znanstvene metode

Prilikom prezentiranja i formuliranja rezultata analiziranja dostupne literature, ovaj preddiplomski rad sadržavati će odgovarajuće kombinacije određenih znanstvenih metoda od kojih se navode one najznačajnije i najučestalije. Izrada završnog rada temeljena je na prikupljanju te analizi isključivo sekundarnih izvora podataka. Sekundarni podaci koji su korišteni u ovom radu su razne stručne knjige, stručni članci, internet publikacije te ostala dostupna literatura stranih i domaćih autora, koja se vezala uz područje istraživanja ovog rada, odnosno, teme postpandemijskih izazova na tržištu rada Hrvatske i Europske unije.

Nastavno na Zeleniku (2000), prilikom definiranja i raščlambi ključnih pojmova vezanih uz tržište rada koristile su se metode deskripcije kako bi se ovome radu dala osnovica za daljnje istraživanje. Metodom analize predstavljeni su ekonomski indikatori na navedenim tržištima rada te se su se metodom indukcije donijeli općeniti zaključci na temelju pojedinačnih činjenica. Metoda komparacija korištena je prilikom stavljanja tržišta RH u kontekst tržišta EU-a te usporedbe istih. Metode sinteze i generalizacije koristile su se u raspravi i samome zaključku kako bi se iz svih analiziranih pojmova, činjenica i pokazatelja, donijeli konkretni mogući izazovi te predvidjeli budući trendovi koje donosi pandemija za tržište rada RH i EU.

2.3. Struktura rada

Rad je podijeljen u ukupno sedam poglavlja sa svojim potpoglavljima koja čine cjelinu. Prvo poglavlje je uvodno u kojemu je obrazložena tema, njezina problematika, cilj i svrha rada, korištene metode prikupljanja podataka i sama struktura rada. Drugo poglavlje sastoji se od opisanih osnovnih pojmova na tržištu rada, počevši od definiranja tržišta rada i njegovih glavnih subjekata. Osim njih, izražene su metode prikupljanja podataka o kretanju zaposlenosti i nezaposlenosti. Iskazana je podjela radno aktivnog stanovništva u nekoliko skupina i opisuje se razlika između radne snage danas i u prošlosti. Pojmovi zaposlenosti i nezaposlenosti se objašnjavaju i dijele na različite vrste, a uz njih se spominju institucije i politike na tržištu rada koji za jedan od glavnih ciljeva imaju smanjenje nezaposlenosti i rast produktivnosti rada. U trećem poglavlju ukazuje se na efekte koje je sa sobom donijela pandemija bolesti COVID-19 uz objašnjenje tog virusa koji je svojom brzinom širenja utjecao na živote svih ljudi, kao i na tržište rada zbog potrebe uvođenja određenih mjera kako bi se zaustavila pandemija u svijetu. Četvrto poglavlje govori o tržištu rada u Republici Hrvatskoj općenito, a naglasak se stavlja na tržište rada u prijašnjim uvjetima, kao i na promjene koje su se dogodile zbog posljedica koju je sa sobom donijela pandemija COVID-19. U petom poglavlju naglasak je stavljen na tržište rada Europske unije prije, ali i na promjene uzrokovane virusom koji je 2020. godine zauvijek promijenio funkcioniranje tržišta. Šesto poglavlje sadrži izazove koji su u protekle dvije godine nastali za tržište rada Europske unije, a samim tim i za Hrvatsku. Istraženo je gledište Europske komisije na postpandemijsko razdoblje koje slijedi, ali je uzet u obzir i osvrt drugih izvora. Sedmo poglavlje je zaključno poglavlje i u njemu su sažeto navedeni svi nalazi i zaključci cijelog rada.

3. Osnovni pojmovi na tržištu rada

Tržište rada jedno je od najkompleksnijih tržišta. Ono uključuje ljudski faktor te bez njega kao takvo ne bi postojalo, a samim uključanjem ljudskog faktora podrazumijeva se i visoka razina osjetljivosti tog tržišta. U povijesti su se promjene na tržištu rada događale pod utjecajem raznih faktora, a trenutno stanje u svijetu uzrokovano pandemijom koronavirusa, direktno je utjecalo i na tržište rada. O kakvim se promjenama radi te što one predstavljaju za budućnost hrvatskih građana, ali i građana Europske unije, moguće je objasniti tek nakon što se definiraju osnovni pojmovi koji će se objasniti kroz sljedeće poglavlje.

3.1. Tržište rada

Pojmom tržišta rada u svojim istraživanjima bavili su se mnogi autori. Da je tržište rada mjesto gdje međusobnog susreta ponude i potražnje za radom je ona najjednostavnija i najšire prihvaćena. No, s obzirom na složenost tržišta rada, ona ne daje dovoljno informacija o tome tko ili što uključuje ponudu i potražnju te koji je cilj tržišta rada. Karić (2006) odlazi korak dalje s definiranjem tržišta rada te je ga je objasnio kao ponudu i potražnju za različitim vrstama rada koje međusobno djeluju radi određivanja nadnica i plaća. Ovakav pristup odgovara na pitanje što se određuje ponudom i potražnjom rada, te iako potpunija, i dalje ne uključuje neke procese koje je bitno napomenuti za bolje razumijevanje samog tržišta.

Kako Benić (1995) ističe, potražnja i ponuda rada puno su specifičnije u odnosu na ponudu i potražnju ostalih inputa pa je i samo tržište rada kompleksnije. Osim toga, kako Babić (2003) naglašava, tzv. *demand-management*, odnosno upravljana potražnja, potičući ponudu rada amortizira mogući rast nadnica i inflacije. Problem se najčešće, u ekonomskom (ali i društvenom smislu) javlja s tzv. tvrdom jezgrom nezaposlenih (teško zapošljivih osoba). Stoga, kako je i ranije naglašeno, problematika tržišta rada puno je kompleksnija nego se, možda, na prvi pogled može tako činiti. Prema Bejaković (2015) tržište rada djeluje kao i svako drugo tržište. S jedne strane to su radnici koji nude svoj rad i samim tim se ponašaju kao prodavači istog, dok se s druge strane nalaze poslodavci koji kupuju rad, odnosno, unajmljuju zaposlenike samo onda kada ostvaruju korist od njihovog rada izraženu u profitu. Nastavno na to, ipak je najpotpuniju definiciju tržišta ponudila Obadić (2016) koja je tržište rada definirala kao ponudu, potražnju i pripremu radnika te čekanje određenog posla, konkurenciju prilikom

traženja istog, zapošljavanje, otkaz ili napredovanje radnika na određenom poslu. Prema rečenome, može se zaključiti da je tržište rada pod direktnim utjecajem ljudi, količine ponude rada i količine potražnje, koje pritom određuju nezaposlenost i ravnotežnu cijenu, odnosno plaću radnika. Općenito govoreći, tržište rada je definirano (Hrvatski leksikon, 1998) kao zbroj ponude i potražnje rada ljudi, a uspostavljeno je onda kada su zadovoljeni svi uvjeti kapitala, rada i slobodnog kretanja robe, dok se isto promatra na lokalnoj, nacionalnoj i globalnoj razini. Bejaković (2022) nekoliko godina kasnije tvrdi da je tržište rada kao iznimno složeno područje na kojem se nalazi mali broj istraživača te kako navodi, prema Eurostatu (2022), Hrvatska glasi kao zemlja Europske unije koja ima najveći udio tzv. prekarnog rada kojeg definira kao slabo plaćene, nesigurne, povremene i nerijetko besperspektivne poslove koji su privremeni, odnosno, na određeno vrijeme ili povremeno, a u tu skupinu pripada i lažno samozapošljavanje i podugovaranje. Neminovna je činjenica, a kako i BeniĆ (1995) naglašava, stanje na tržištu rada izravno utječe na proizvodnju i gospodarski rast, posebice ona tržišta koja su izvozno orijentirana. Pad zaposlenosti i rast nezaposlenosti, posve logično, znači kako se nedovoljno stvaraju nova radna mjesta u odnosu na ona koja se „zatvaraju“ (Rutkowski, 2003). Bejaković i Mrnjavac (2016) naglašavaju probleme s kojima se susreće Republika Hrvatska te ističu kako je potrebna prilagodba sustava zemalja članica kako bi se u četiri mjeseca od završetka ili napuštanja školovanja te i nastupanja nezaposlenosti mladima pružila potrebna podrška prilikom priključivanju tržištu rada. Naime, u vremenima kada je nastao rad Rutkowskog (2003), u Hrvatskoj se otvaralo dvostruko manje radnih mjesta nego u dinamičnijim tržišnim gospodarstvima. Pad zaposlenosti, trajna i visoka nezaposlenost, te nekadašnje socijalne sigurnosti bile su tzv. visoka cijena koje je stanovništvo moralo platiti, ističe Mrnjavac (2003). Već dosta nestabilno gospodarstvo i tržište rada, koje se taman počelo „oporavljati“, dodatno je otežala (nakon financijske i ekonomske krize), pojava COVID-19 pandemije. Knežević, Sigurnjak i Bilić (2022) ističu kako je problem nezaposlenosti prisutan od osamostaljenja Hrvatske, ali je upravo COVID-19 pandemija značajno pridonijela smanjenju nezaposlenosti i smanjenju (znakovitom) oporavka.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (2021) naglašava kako se rad u zemljama nakon pojave virusa COVID-19 znatno promijenio, točnije, neke zemlje su bile primorane prilagoditi zakone radu na daljinu te radnicima dati dodatne smjernice, dok su pak druge zemlje koristile sporazume, pojedinačne ugovore ili ugovore poduzeća kako bi radnici primili sve informacije potrebne za početak rada od kuće.

Prema mišljenju Cohen i ostalih (2022), uz naglasak da svaka država može imati različita pravila, potrebno je odgovoriti na mnoga pitanja vezana uz rad od kuće, počevši od poreza koje tvrtke plaćaju, pa sve do pružanja privremene pomoći povezane s pandemijom koju pojedine države i dalje koriste, dok su ju one druge ukinule te na koncu potrebe poslodavaca da znaju sve bitne informacije kako bi rad na daljinu bio uspješan.

3.2. Glavni subjekti na tržištu rada

Nakon definiranja glavnog pojma ovoga rada, važno je definirati i glavne subjekte, a to su u ovome slučaju, radnik i poslodavac. Na strani ponude rada nalazi se radnik, dok potražnu stranu čine poslodavci. Radnik prema Zakonu o radu (NN, 2020), predstavlja fizičku osobu koja se nalazi u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, dok je poslodavac definiran kao pravna ili fizička osoba koja zapošljava pojedinca koji će obavljati određen posao u radnom odnosu. Na tržištu rada, radnici se razlikuju po svojem stupnju obrazovanja, zvanju, zanimanju, sposobnostima, vještinama i iskustvu. Zbog toga oni tvore jednu izrazito heterogenu skupinu i pridonose kompleksnosti ovoga tržišta. Heterogenost je vidljiva i među ponudom rada jer svaki posao ima točno određene uvjete za kandidate koji se planiraju aplicirati za njega. Radni kontingent stanovništva čini broj stanovnika u dobi života, koju s obzirom na fiziološku sposobnost rada u određenom radnom vremenu i s određenim stupnjem intenzivnosti nazivamo radna snaga ili radno sposobna dob (Wertheimer-Baletić, 1999). Radna dob se utvrđuje dobnom granicom između 15. i 64. godine, te ju tako možemo pratiti preko nacionalnih Državnog zavoda za statistiku i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ili Eurostata i ILO-a na međunarodnoj razini. Ukupno stanovništvo se dijeli na aktivno i neaktivno radno stanovništvo te se aktivno stanovništvo utvrđuje aktivnim sudjelovanjem u procesu rada. Proučavanje ekonomske strukture ukupnog stanovništva temelji se na ekonomskoj strukturi radne snage, odnosno aktivnog stanovništva. Mrnjavac (2003) naglašava kako je „tradicionalni oblik rada s punim radnim vremenom, neprekinutom karijerom kroz cijeli radni vijek, jasnim zanimanjem i radnim zadacima, standardiziranim radnim satima i plaćom postaje sve rjeđi, a rad na određeno vrijeme i rad sa skraćenim radnim vremenom postaju sve češći, a samozaposleni postaju sve važniji dio radne snage (Mrnjavac, 2003).

3.3. Metode prikupljanja podataka na tržištu rada

Karić (2006) navodi kako se u mnogim zemljama, a samim tim i u Republici Hrvatskoj prikupljaju podaci na dva načina, odnosno postoje dva izvora prikupljanja o kretanju zaposlenosti i nezaposlenosti, a to su:

1. Administrativni izvori podataka – podaci o nezaposlenima i zaposlenima, a prikupljaju se redovitim statističkim istraživanjima.
2. Podaci iz Ankete o radnoj snazi – u Hrvatskoj se prvi put provela 1996. godine. ARS provodi Državni zavod za statistiku prema uputama i pravilima Međunarodne organizacije rada i Europskog ureda za statistiku te je na taj način osigurana metodološka usporedivost s istraživanjima zemalja Europske unije.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2021) potrebno je istaknuti kako je 2021. godina u usporedbi s 2020. godinom donijela povećanje aktivnosti i zaposlenosti stanovništva prema obje gore navedene ankete. Registrirana zaposlenost se znatno smanjila te gotovo pa i izjednačila s anketnim brojem nezaposlenih. U prosjeku, registrirana zaposlenost se povećala za 2,1%, a prosječni broj registrirane nezaposlenosti spustio se za 9,3% te je samim tim došlo i do smanjenja prosječne stope registrirane nezaposlenosti za 0,9% u odnosu na prethodnu godinu. Anketa o radnoj snazi iz 2021. godine ukazuje na povećanje broja zaposlenih za 1,3%, a istodobno i na povećanje nezaposlenih za 2,2%, što je u konačnici rezultiralo povećanjem anketne nezaposlenosti sa 7,5% u 2020. na 7,6% u 2021. godini. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022) ističe kako se u evidenciju nezaposlenih tijekom srpnja 2022. godine prijavilo 15.171 osoba, što u odnosu na isti mjesec prošle godine znači pad od 5,3%. Ukupno je iz evidencije nezaposlenih izašlo 11.398 osoba, što dovodi do 29,8% manjeg izlaska iz evidencije u odnosu na prethodnu godinu.

Također, prema Karić (2006) se registrirani podaci prikupljaju putem evidencije Državnog zavoda za statistiku, a svi ostali podaci o nezaposlenim osobama prikupljaju se putem evidencije središnjeg ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Iskazani podaci o zaposlenim osobama prikazuju se 31. ožujka kao godišnji prosjek, a pomoću tih istraživanja prikupljaju se podaci pravnih osoba, tijela državne vlasti i jedinica lokalne te područne samouprave Republike Hrvatske. Isto tako, Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022) prikazuje registriranu nezaposlenost na mjesečnoj bazi, točnije, u srpnju 2022. godine registrirana nezaposlenost iznosi 109.571 osoba, od kojih je 65.167 žena, bez radnog iskustva je 16.201 osoba, 24.612 je

mlađih od 29 godina starosti, 40.602 starijih od 50 godina te su dugotrajno nezaposlene 46.263 osobe.

S obzirom na postojeću krizu uzrokovanu virusom COVID-19 vidljivo je da je u Hrvatskoj nezaposlenost bila veća tijekom 2020. godine dok je kriza još uvijek trajala. Hrvatsku nisu zaobišle posljedice krize u 2019. i 2020. godini, ali stopa zaposlenosti porasla je u iduće dvije godine te se Hrvatska snažno počela oporavljati. Tijekom obje ankete utvrđen je rast stope zaposlenosti te najveći udio nezaposlenih čine dugotrajno nezaposlene osobe kao i osobe starije od 50 godina. Registrirana nezaposlenost na mjesečnoj bazi isto tako krenula se smanjivati što pokazuje napredak na tržištu rada cijele države.

3.4. Ekonomska struktura stanovništva

S obzirom da radnici čine ponudbenu stranu tržišta rada, bitno je razumjeti ekonomsku strukturu stanovništva jer nije svaki stanovnik sposoban za rad, a razlozi za to ovise ponajprije o životnoj dobi stanovnika. Tako, ponajprije, potrebno je iz ukupnog broja stanovnika izdvojiti one koji nisu uopće radno sposobni, a to su djeca (mlađa od 15 godina) i starije osobe (stariji od 65 godina). Izdvojeni segment predstavlja potencijalno radno sposobno stanovništvo koje se dalje sužava na potencijalne radne resurse koje isključuju zatvorenike i one zaposlene u oružanim snagama i slično. Nakon što se iz potencijalnih radnih resursa izuzmu obeshrabreni radnici, a to su osobe koje žele posao te su raspoložive za rad, ali ne rade i ne traže posao jer misle da ga ne mogu pronaći, tada se može govoriti o radnoj snazi ili ekonomski aktivnom stanovništvu (Obadić, 2016).

Prema Nejamšić (2005), a kako je navedeno u Pokos i Perčković (2016), ne postoji jedinstvena definicija radnog aktivnog stanovništva, no pod tim pojmom se smatra da u tom dijelu stanovništva prevladava kriterij aktivnog sudjelovanja u procesu rada, tj. bavljenja nekim zanimanjem. Nastavno na prethodno, sadržajniju definiciju radno aktivnog stanovništva dali su Obadić i Smolić (2007), te ih dijele na sljedeći način:

1. svi zaposleni koji obavljaju posao na:
 - puno radno vrijeme,
 - pola radnog vremena ili više,
 - manje od pola prosječnog radnog vremena

- svi koji aktivno obavljaju određeno zanimanje, s tim da nisu u radnom odnosu (znanstvo, poljoprivreda);
- nezaposleni u određenom razdoblju:
 2. nezaposleni koji su prije bili u radnom odnosu
 3. oni koji prvi put traže posao.

Stopa ekonomske aktivnosti može se definirati kao mjera za postotni udio aktivnog stanovništva ili radne snage u radno sposobnoj populaciji. Da bi došlo do značajnih ekonomskih promjena treba proći barem nekoliko godina. Ipak, prema Bušelić (2015) postoji problematika radne snage, a upozorava da radna snaga danas i nekoć nije isto. Točnije, ističe kako se radna snaga ranije promatrala kao omjer broja nezaposlenih i onih koji su zaposleni, a danas predstavlja složeni odnos ljudi, odnosno, dionika na tržištu rada koji međusobno tvore cjelokupno društvo uz pripadajuće različite gospodarske, socijalne, tehnološke, ekološke i političke čimbenike.

Božiković (2021) ističe kako je radna snaga privučena visinom plaće da pristupi određenom tržištu rada, a plaća kao osnovni čimbenik u egzistenciji radnika motivira pojedinca da pristupi istom tržištu, što je i posve logično. Dok je primarni razlog pristupanja pojedinca tržištu rada onaj egzistencijalni, visina plaće može također direktno utjecati na motivaciju zaposlenika po pitanju njegovih radnih performansi, produktivnosti i zadovoljstva (Salopek i Katavić, 2019). Minimalna plaća je onaj najniži mjesečni iznos bruto plaće koji pripada radniku za rad u određenom radnom vremenu i na nju primaju pravo svi radnici u RH (Crnički, 2022). O minimalnoj plaći u RH će biti više riječi u poglavlju Tržište rada RH, a prema gore navedenom, jasno je da se radna snaga dijeli se na dva velika segmenta, a to su zaposlene i nezaposlene osobe. O njima će biti više riječi u nastavku.

3.4.1. Zaposlenost

Zaposlenost je izuzetno bitan činitelj egzistencijalnog opstanka pojedinca, zato što podrazumijeva dobivanje zauzvrat, nekoć hrane i životinja za obavljen posao, dok je danas najčešće riječ o plaći s kojom bi pojedinac trebao moći uzdržavati sebe i potencijalno svoju obitelj. Bejaković (2018) ističe važnost zaposlenosti za pojedinca i društvo tako što tvrdi da je to najvažnija odrednica položaja ljudi u svakoj zemlji, ali k tome još je i bitna za stvaranje smisla, dohotka, socijalne stabilnosti, kvalitete života, kao i potpunog sudjelovanja u društvu.

Bejaković (2018) nastavlja s tvrdnjom da ako su ljudi zaposleni, mnogo je manja vjerojatnost da će biti siromašni.

Državni zavod za statistiku (2014) definira zaposlenima sve osobe koje su zasnovale neku vrstu radnog odnosa s poslodavcem, bilo to na određeno ili neodređeno vrijeme te neovisno o vlasništvu pravne osobe, kao i o duljini radnog vremena. U zaposlene osobe uključeni su: pripravnici, osobe koje se nalaze na porodiljinome dopustu, osobe na bolovanju i oni koji su iz bilo kojeg razloga odsutni s posla do prekida radnog odnosa. To je stanje pri kojem pojedinac obavlja posao koji je koristan za njega samog, ili je plaćen kako bi isti odradio za nekog drugog. Zaposlene osobe se mogu podijeliti na: osobe zaposlene kod drugoga i samozaposlene osobe.

Stopu zaposlenosti Tomašić (2010) definira kao udio zaposlenih između radno sposobnog stanovništva. Navodi kako nizak broj zaposlenog stanovništva uzdržava velik broj onih koji su neaktivni i nezaposleni u društvima u kojima je udio radno sposobnog stanovništva nizak ili postoji mala stopa zaposlenosti. Niska stopa zaposlenosti upućuje na probleme poput slabe iskorištenosti radnog potencijala stanovnika rane dobi.

Kako navodi Europska komisija (2020) postotak zaposlenih ljudi 2019. godine unutar Europske unije koji su obično radili od kuće je bio 5,4%, dok je ta mogućnost povremeno korištena od svega 9% radno aktivnog stanovništva EU-27. Samozaposleni su češće koristili mogućnost rada od kuće te je 2019. godine gotovo 36% samozaposlenih radilo ponekad ili obično iz topline vlastitog doma. Ono što je utjecalo na rad od kuće bio je ponajviše strah od virusa, ali i želja za radom. S obzirom da su ljudi bili zatvoreni u svoje kuće morali su iskoristiti maksimalno sve što im se nudilo pa tako i rad od kuće kojim su uspjeli sačuvati svoja radna mjesta. Rad od kuće pomogao je ljudima da budu inovativni i kreativni te se time poboljšao, ali i razvio IT sektor.

3.4.2. Nezaposlenost

Nezaposlenost je najveća boljka tržišta rada i ona predstavlja izuzetan ekonomski problem koji se ogleda u rasipanju resursa i visokim ekonomskim troškovima za cijelo gospodarstvo. Bejaković (2003) tvrdi da se tu radi se o stanju u kojemu se nalazi dio radno sposobnog stanovništva na tržištu rada koji ne mogu pronaći posao primjeren njihovim kvalifikacijama, sposobnostima i vještinama, uz primjerenu plaću tu ubraja i članove koji su djelomično

zaposleni jer njihova radna snaga nije u potpunosti iskorištena i time nemaju primanja koja su dostatna za normalno uzdržavanje. Prema Tomašić (2010), nezaposlenost je težak socijalni problem za društvo koje je pogođeno nezaposlenošću u cjelini. S ekonomskog gledišta, ona podrazumijeva neiskorištenost jednog raspoloživog dijela rada, čime se propušta doseći „gospodarsko blagostanje“ koje je moguće doseći s maksimumom proizvodnje.

Prema Obadić (2016), stopa nezaposlenosti definirana je na sljedeći način: „omjer broja nezaposlenih i aktivnog stanovništva (radne snage).“ Obadić (2016) također tvrdi da je stopa nezaposlenosti zapravo slika stanja gospodarstva jedne zemlje, mjerilo uspješnosti gospodarske politike kao i mjerodavan faktor težine socijalnih teškoća i razlika u društvu. Stopa nezaposlenosti, uz stopu ekonomske aktivnosti i stopu zaposlenosti čini najvažnije relevantne pokazatelje tržišta rada. Prema tome, nezaposlenost Obadić (2016) dijeli nezaposlenost na sljedeće vrste:

- **Prikrivena nezaposlenost** se odnosi na neiskorišteni dio radne snage, odnosno na osobe koje žele raditi, ali mišljenja su da je traženje posla kakvog oni trebaju raditi besmisleno (tzv. obeshrabreni radnici)
- **Sezonska nezaposlenost** se odnosi nemogućnost obavljanja nekih poslova zbog godišnjeg doba ili drugim klimatskim, tradicionalnim ili institucionalnim uvjetima
- **Frikcijska nezaposlenost** se odnosi na radnike koji mijenjaju posao kako bi tražili nove poslove ili nakon gubljenja posla, traže prvi posao i sl.
- **Ciklička nezaposlenost** nastaje onda kada je sveukupna potražnja za radom niska.
- **Strukturna nezaposlenost** nastaje zbog dugoročnih neravnoteža u potražnji i ponudi rada, a ona može rezultirati neskladom između vještina koje su tražene za raspoložive poslove i vještina koje imaju ljudi koje traže posao.

Ono što se dogodilo u vrijeme pandemije, a što će kasnije biti vidljivo prema statističkim podacima u promjeni broja nezaposlenih u tome periodu jest rezultat cikličke nezaposlenosti. Zbog nemogućnosti obavljanja svoje djelatnosti unatoč mjerama zaštite od koronavirusa, brojni su poduzetnici morali obustaviti rad. Kako se pandemija odužila te mjere nisu popuštale dovoljno brzo da poduzetnici ne osjete toliki „udarac“ zbog ne ostvarivanja prihoda, mnogi su bili primorani dati otkaz svojim zaposlenicima zbog nemogućnosti isplaćivanja plaća. Ciklička nezaposlenost inače nije dugoročna, a i njen sam naziv poručuje da se pojavljuje u ciklusima. Ipak, ako se radi o značajnoj recesiji, ona može potrajati nekoliko godina (Nickolas, 2022).

Druga potencijalna prijetnja kada je riječ o nezaposlenosti je ona dugotrajna. Što su duže ljudi besposleni time im se teže i vratiti na posao. Prema Bejaković (2013), a kako je navedeno u Botrić (2016), dugotrajna nezaposlenost u Hrvatskoj je izuzetno visoka bila, a jedna od najznačajnijih posljedica ogleda se u gubitku vještina i kompetencija pojedinca, što dakako otežava zapošljavanje. Prema Europskoj komisiji (2015), istraživanja pokazuju da pojedinci koji su godinu dana ili više od jedne godine nezaposleni, riskiraju u potpunosti napuštanje tržišta rada. Svake godine, petina zaposlenih prestane tražiti posao i postanu klasificirani kao neaktivni dio stanovništva (Europska komisija, 2015).

Tablica 1. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu 31. prosinca, 2020. godine

Trajanje nezaposlenosti	Ukupno	Muškarci	%	Žene	%
Do 3 mjeseca	44.562	19.645	27,3	24.917	28,4
Od 3 do 6 mjeseci	26.637	11.870	16,5	14.767	16,8
Od 6 do 9 mjeseci	13.837	6.369	8,8	7.468	8,5
Od 9 do 12 mjeseci	14.351	6.465	9,0	7.886	9,0
Od 1 do 2 godine	25.878	11.499	16,0	14.379	16,4
Od 2 do 3 godine	8.437	3.891	5,4	4.564	5,2
Više od 3 godine	26.143	12.289	17,1	13.845	15,8
Ukupno	159.845	72.028	100,0	87.817	100,0

Izvor: autor prema HZZ, 2020

Prema podacima iz gornje tablice, vidljivo je da je 2020. godine, dakle u prvoj godini pandemije kada su bile i najstrože mjere, nezaposlenost iznosila 159.845 ljudi. Ukoliko se sagleda činjenica da dugotrajna nezaposlenost podrazumijeva osobe koje nisu stupile u radni odnos više od godinu dana, tada je riječ o 60.458 dugotrajno nezaposlenih osoba, odnosno 37,8% od ukupno nezaposlenih osoba. Tijekom 2020. godine, nezaposlenost je narasla zbog velikog broja otkaza na koje su poslodavci često bili prisiljeni zbog zatvaranja poslovnica. Mogućnost rada od kuće pomogla je nekim poslodavcima da nastave raditi ukoliko je moguće te otpuštanje radne snage nije bilo potrebno. Nažalost, mali postotak je onih koji su imali tu mogućnost što je vidljivo u velikom povećanju nezaposlenosti. Stanje u srpnju 2022. prema

(HZZ, 2022) pokazuje sljedeće podatke: 106.875 trenutno nezaposlenih, od kojih je 46.263 dugotrajno nezaposlenih osoba. Nezaposlenost se u iduće dvije godine uspjela smanjiti za 52.970 ljudi što je velik pomak za Hrvatsku i napredak cijelog tržišta rada.

S obzirom da pandemija od trenutka pisanja ovoga rada traje već pune dvije i pol godine, jasno je zašto je dugotrajna nezaposlenost prijetnja te je potrebno aktivno provoditi određene mjere i politike za njezino suzbijanje. Prema Bejaković (2018), općenito govoreći, programi zapošljavanja i osposobljavanja imaju najjači utjecaj i najveći socijalni povrat za one najugroženije te za one koji su imali najmanje prijašnjeg iskustva prije prelaska u kategoriju dugotrajno nezaposlenih osoba. Aktivne politike tržišta rada mogu pomoći ublažiti i smanjiti nesklad između ponude i potražnje na tržištu rada, a o tome će biti više riječi u idućem poglavlju.

3.5. Institucije i politike tržišta rada

Kako bi se pokušalo utjecati na tržište rada u smislu njegove efikasnosti (smanjivanje nezaposlenosti i povećanje zaposlenosti), u slobodnim tržišnim ekonomijama postoje „dozvoljene intervencije“, a koje se mogu smatrati svojevrsnim institucijama i politikama tržišta rada. Upravo u tom smjeru razmišlja Karić (2006) koji smatra kako u uvjetima postojeće i rastuće nezaposlenosti unutar Europske unije institucije i politike na tržištu rada imaju sve veću i bitniju ulogu. Njihova osnovna svrha je:

- Smanjenje nezaposlenosti,
- Smanjenje segmentacije na tržištu rada,
- Smanjenje nepovoljnog položaja rizičnih grupa na zemlji,
- Promicanje sektorske, kvalifikacijske i regionalne mobilnosti,
- Rast produktivnosti rada.

Kako Mrnjavac (2003) naglašava, „regulacije na tržištu rada mogu imati oba učinka: i povećanje efikasnosti i smanjenje efikasnosti. Presudno pitanje za gospodarsku analizu radnog zakonodavstva jest vode li krute zaštitne norme restrikciji slobode ekonomskog odlučivanja ili one povećavaju slobodu djelokruga rada pojedinca.“ Pri tome, ne treba zanemariti niti bitne subjekte koji, svojim djelovanjem, lobiranjem i posredovanjem mogu utjecati na tijekomove

tržišta rada. Tako Freeman (1998), kako je navedeno u radu Karića (2006), iznosi kako pod institucijama tržišta podrazumijeva:

- Radnička vijeća i sindikate,
- Uključenost zaposlenika u odbore,
- Državne agencije i propise,
- Udruge poslodavaca i poduzeća kojima obiluju suvremene ekonomije.

Pri tome, Babić (2003) ističe kako je „glavni problem u ocjeni djelotvornosti mjera aktivne radne politike činjenica da bi mnogi sudionici programa moda ionako pronašli posao.“ Nastavno na to, bitno je istaknuti kako Petrić (2020) smatra da se nesavršenosti koje se događaju na tržištu rada ne mogu mijenjati bez uplitanja institucija s raznim mjerama poput propisa, poreza i subvencija kako bi utjecaje na odnos između samog radnika i poduzeća. Petrić (2020) se slaže s Karić (2006) u tvrdnji da utjecaj institucija na tržištu rada ne bi trebao biti prestrog jer se time stvara nefleksibilno tržište rada, a samo tržište EU-a je takvo. To je tržište koje utječe na smanjenje broja postojećih radnih mjesta čime se zapravo smanjuje ponuda rada i postoji manji prostor za novo zaposlenje.

Pojam sindikat predstavlja zastupnika, odvjetnika, branitelja, a prema Karić (2006) su sindikati zakonski uređene institucije osnovane od strane zaposlenih kako bi ih predstavljali u potrebnim ekonomskim te zakonskim odnosima s vladom i poslodavcem. Njihov osnovni cilj je zastupati radnika, štititi njegova prava te ih zajedno s interesima proširivati. Hrvatski zavod za zapošljavanje politike na tržištu rada povezuje u skup raznih mjera čiji je temeljni cilj poboljšati tzv. *matching* proces, što se može učiniti raznim mjerama kao što su mjere javnog posredovanja u zapošljavanju. U svim zemljama tranzicije dolazi do rasta značenja aktivnih i pasivnih politika na tržištu rada, a one rastu paralelno sa socijalnom i ekonomskom reformom te se financiraju iz posebnih fondova za zaposlenje ili proračunskih sredstava (Obadić, 2003).

Karić (2006) je mišljenja kako politike zapošljavanja u pravilu predstavljaju intervenciju države na samom tržištu rada na kojem se nalaze različite vrste aktivnih politika tržišta rada, od onih koji potiču na neizravno zapošljavanje pa do ponuda za osposobljavanje na radnom mjestu i u ustanovama, sve do neposrednog otvaranja novih radnih mjesta i ili zaštićenog zapošljavanja te poticaja ljudi na osnivanje poduzeća. Zadaća aktivnih politika rada je pomoći nezaposlenim osobama u brzom pronalasku posla te stupanju u isti (Europska komisija, 2019). Mjere aktivnih politika zapošljavanja po mišljenju Karić (2006) nastoje poboljšati mogućnost

zarade i povećati vjerojatnost zaposlenja. Ističe kako je riječ o selektivnoj politici na tržištu rada usmjerenoj posebnim skupinama nezaposlenih, odnosno, o onima koji imaju problem prilikom pronalaska posla. Same mjere se razlikuju od zemlje do zemlje, a moguće ih je podijeliti na:

- Specijalizirana osposobljavanja za dodatna obrazovanja i savjetovanja,
- Kreiranje radnih mjesta,
- Pomoć prilikom pronalaženja posla,
- Subvencionirana zapošljavanja za međumjesna posredovanja,
- Programe javnih radova,
- Programe koji su specijalizirani za ranjive skupine,
- Poticaje za ulazak u vlastito poslovanje.

Prema Burda (1995), kako je navedeno u radu Obadić (2003), aktivne politike na tržištu rada mogu posjedovati: 1) naglašenu socijalnu komponentu (primjerice, potpore za otvaranje radnih mjesta, programi javnih radova) i 2) komponentu za jačanje ljudskog kapitala (primjerice, dodatni treninzi centara za zapošljavanje). Babić (2003) navodi kako se „čini da najbolje rezultate daje uska suradnja s poslodavcima na čvrsto usmjerenim obrazovnim djelatnostima relativno manjeg opsega s dobro odabranim ciljanim skupinama nezaposlenih. Uspješnijima su se pokazale i obrazovne aktivnosti koje su subvencionirale i provodile privatne tvrtke i poznati poslodavci nego veliki obrazovni programi što su ih osiguravale javne ustanove.“

Fraser (1999) osnovne ciljeve pojedinih mjera koje se nalaze u aktivnoj politici svodi na:

- smanjivanje neusklađenosti,
- povećanje postojećeg znanja i vještina,
- stimuliranje potražnje za radom putem raznih mjera unutar regija koje imaju višak radne snage,
- podupiranje ponude rada unutar regija koje imaju manjak radne snage i
- uspostavljanje jednakih mogućnosti zaposlenja svim sudionicima na tržištu.

Prema Europskoj komisiji (2018) aktivne politike na tržištu rada pomažu nezaposlenim osobama da što brže pronađu odgovarajući posao i stupe u radni odnos na ono radno mjesto koje najbolje odgovara njihovim osobnim kvalifikacijama. Primjenom mjera za prekvalifikacije i dokvalifikacije aktivne politike tržišta rada mogu pomoći pojedincu u usmjeravanju na područja u kojima postoji manjak vještina. Tim potezom je lakše svladati

strukturne promjene kao i povećati otpornost gospodarstva u vremenima u kojima su promjene nužne.

Nakon aktivnih politika, bitno je objasniti i pasivne. Pasivne politike na tržištu rada prema stajalištu Boeri i Terrell (2002), a kako se navodi u Obadić (2003), odnose se ponajprije na nezaposlene osobe, odnosno, sustav naknada nezaposlenim osobama te ih se nastoji materijalno zaštititi. Ukoliko se vratimo na početak tranzicijskog procesa, sustav naknada je tada bio velikodušan za zemlje srednje i istočne Europe. S vremenom se povećao broj onih koji su primali naknadu za nezaposlene, a s tom činjenicom dolazi do promjena u uvjetima dobivanja prava na korištenje istih. Mjere pasivnih politika prema Karić (2006) predstavljaju sustav naknada za nezaposlene. Nezaposlene osobe u Republici Hrvatskoj prema odredbama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti imaju pravo na:

- novčane naknade,
- mirovinska osiguranja,
- novčanu pomoć kao i naknadu troškova tijekom obrazovanja,
- jednokratnu novčanu pomoći i naknadu putnih i selidbenih troškova.

Efikasnost tržišta rada s njegovim pripadajućim institucijama i politikama u situaciji pandemije COVID-19 koja nije bila samo zdravstvena kriza, već ozbiljna ekonomska kriza, više će biti riječi u nastavku rada.

4. Pandemija COVID-19

Nakon definiranja relevantnih pojmova za ovaj rad vezanih uz tržište rada, preostaje još definirati jedan ključan faktor, a to je pandemija koronavirusa koja je imala značaj utjecaj na način ljudskog života u svakom pogledu, od privatnog do poslovnog. Upravo je ona razlog zašto se prošlo vrijeme krenulo shvaćati kao ono „prije pandemije“ i „staro normalno.“ U nastavku će se objasniti što je zapravo koronavirus, smjestiti će se u vremenski i mjesni kontekst te će se dati uvid u to kako je promijenila ljudske živote, s naglaskom na tržište rada. Prema HZJZ-u (2021), koronavirus je novi virus koji je otkriven 2019. godine u Kini. Naziva se novi koronavirus, zato što dotad još nije bio otkriven kod ljudi, nego samo u životinjama. Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) nazvala ga je SARS-CoV-2, a bolest koju uzrokuje naziva se COVID-19 (WHO, 2021). Brzina širenja ovoga virusa značajno ga je istaknulo od drugih jer se vrlo brzo iz Kine proširio na cijeli svijet pa je tako u Hrvatskoj prvi slučaj

zabilježen već krajem veljače 2020. godine (HZJZ, 2020). Od prosinca 2019. godine do kolovoza 2022. na razini cijelog svijeta prijavljeno je preko 600 milijuna oboljelih slučajeva, a ozbiljnost situacije potvrđuje i 7 milijuna smrtnih slučajeva (World Meters, 2022). U istome periodu, u Hrvatskoj je zabilježeno preko milijun i dvjesto tisuća slučajeva, od kojih je skoro 17 tisuća preminulo (HZJZ, 2022). Enorman porast broja novooboljelih u kratkom periodu, rezultirali su da epidemija vrlo brzo preraste u pandemiju koja je zahvatila čitav svijet. Faktori vezani uz sastav virusa, zdravstvene utjecaje, različite sojeve, cijepljenje i sl. prelaze granice ovoga rada te će se u nastavku sagledati samo bihevioralan faktor s ekonomskog aspekta gledišta. Naime, u svrhu zaštite od koronavirusa i sprječavanja njenog širenja, globalno su uvedene mjere i preporuke kojima su se svijet morao prilagoditi. Svaka država imala je svoja nastojanja u zaštiti stanovništva u borbi protiv ovoga virusa te su u njoj bile manje, a neke više uspješne. U Hrvatskoj je oformiran Stožer civilne zaštite Republike Hrvatske za sprečavanje širenja zaraze novim koronavirusom. Stožer je svakodnevno izvještavao javnost o broju oboljelih i umrlih te je sukladno porastu ili smanjenju broja oboljelih formirao nužne epidemiološke mjere i preporuke. Mjere su bile vezane uz zabrane održavanja javnih događanja, privatnih okupljanja, vremensko ograničenje zadržavanja, ograničenje broja prisutnih na događanjima, u trgovinama, ugostiteljskim objektima, obustave rada teretana, dječjih igraonica i slično (Civilna zaštita RH, 2020).

Dok su neki radnici i poduzetnici izravno bili pogođeni potpunom obustavom rada, neka zanimanja su doživjela prisilnu digitalizaciju i prilagodbu „novom normalnom.“ Stožer je donosio odluke na određeni period, najčešće 14 dana u kojem bi se pratio broj oboljelih i predviđalo potencijalno popuštanje mjera ili pak postroženje. Veliku ulogu na odluke Stožera imali su sindikati koji su vršili pritisak u javnosti nad Stožerom jer im je rad u potpunosti obustavljen. Trenutno u Hrvatskoj, iako su prisutni oboljeli, ne postoje gotovo nikakve mjere koje direktno utječu na tržište rada. U nastavku će biti predstavljeno tržište rada Republike Hrvatske, njena opća obilježja te stanje na njemu prije i za vrijeme pandemije.

5. Tržište rada RH

Tržište rada u Hrvatskoj nalazi se pod utjecajem procesa smanjenja radne snage koji se javlja posljedično iseljavanjem, točnije, negativnim demografskim kretanjama i migracijom stanovništva. Osim toga, tranzicija i restrukturacija gospodarstva ostavljaju snažan utjecaj na potražnju za radom te je to vidljivo u visokoj nezaposlenosti stanovnika. Ipak, hrvatsko gospodarstvo bilježi značajne pozitivne pomake, pa se nezaposlenost, posljedično, smanjuje i kroz povećanje ponude rada zbog jačanja investicijskih aktivnosti te bolje konkurentnosti hrvatskog gospodarstva u međunarodnim ekonomskim okvirima. Pri tome, a za bolje razumijevanje predmeta istraživanja u ovom završnom radu, bitno je naglasiti neke značajne momente u suvremenijoj hrvatskoj gospodarskoj slici. Tako, primjerice, Bušelić (2014) navodi kako je Republika Hrvatska krajem prošlog stoljeća preuzela radno zakonodavstvo od prethodne države, samim tim pretvorivši savezne zakone u republičke. To definira zakone koji utječu na odnose koji se nalaze na tržištu rada Republike Hrvatske:

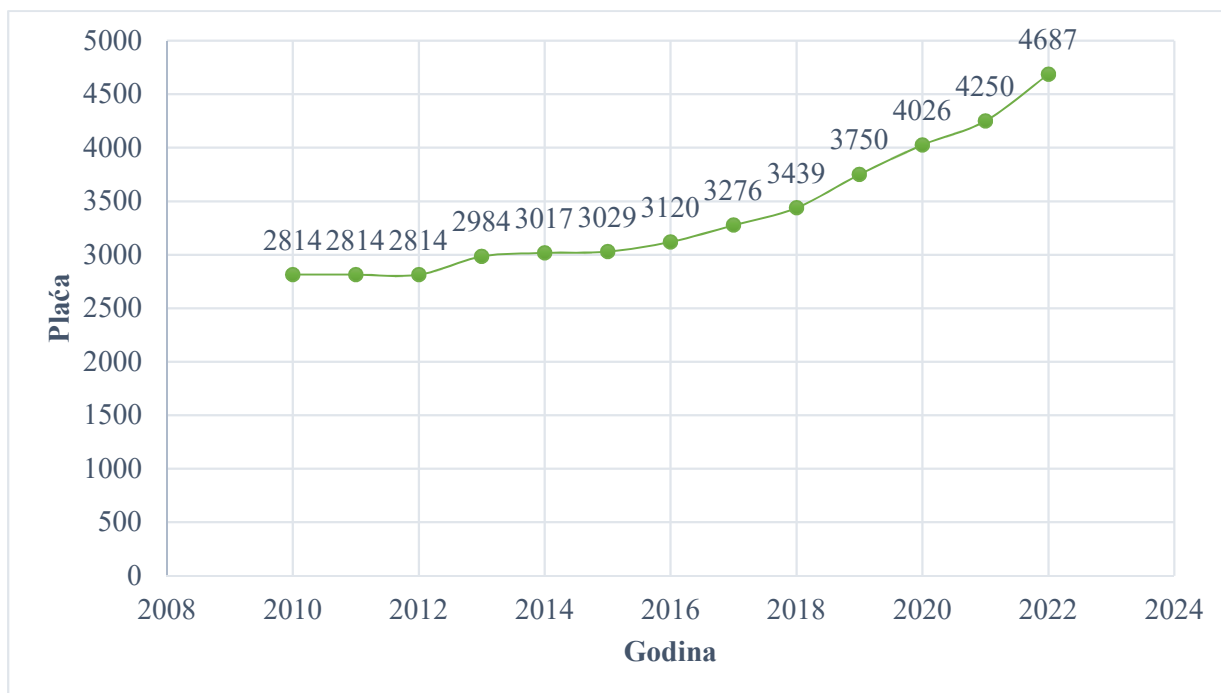
1. Zakon o radu,
2. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti,
3. Zakon o zaštiti na radu,
4. Zakon o mirovinskom osiguranju,
5. Zakon o zdravstvenom osiguranju.

Božiković (2020) smatra da Hrvatska ima nefleksibilno tržište rada čije su reakcije spore u odnosu na promjene što dovodi do dugotrajne nezaposlenosti i socijalne isključenosti. Također, zaključuje da je tržište rada loše povezano s cjelokupnim obrazovnim sustavom. U Hrvatskoj osim visoke stope nezaposlenosti, visok je postotak „sive“ ekonomije, velik je broj mladih koji su nezaposlenih te postoji unutrašnja regionalna nejednakost u nezaposlenosti. Obadić (2016) tvrdi da se kod analize kretanja broja zaposlenih i nezaposlenih u Hrvatskoj od 1952. do 2014. mogu promatrati četiri karakteristična razdoblja: predratno, tranzicijsko, posttranzicijsko i recesijsko razdoblje. Svako od ovih razdoblja, kao što sugeriraju njihovi nazivi, nastalo je pod utjecajem velikih čimbenika: rat, prelazak s planskog na tržišno gospodarstvo i globalna financijska kriza. Zasigurno je da će se u novijim izvorima moći definirati dva nova razdoblja: ono prije pandemije i postpandemijsko razdoblje. Stoga će se u iduća dva poglavlja sagledati kako je izgledalo hrvatsko tržište rada netom prije nastupanja pandemije i obustave rada te ono za vrijeme pandemije, kako još uvijek ne možemo govoriti o prestanku pandemije.

5.1. Tržište rada RH prije pandemije

Prije početka pandemije, Hrvatsku je pratio povoljan trend rasta zaposlenosti uz šest godina pada nezaposlenosti. To je utjecalo pozitivno na hrvatsko tržište rada, s obzirom da je Hrvatska jedna od onih zemalja koje su najduže osjetile posljedice svjetske gospodarske krize 2008. godine. Međutim, osim već spomenutih pozitivnih trendova vezanih uz zaposlenost i nezaposlenost, također je padala stopa participacije na tržištu rada zbog povećanja iseljenja radno aktivnog stanovništva, odnosno radne snage, u inozemstvo. Time je pala stopa participacije na tržištu rada (Jelkić, 2021). Prema podacima Hrvatske gospodarske komore (HGK, 2020), u veljači je prije pojave prvog slučaja zaraženog koronavirusom, tržište rada imalo uobičajen sezonski ritam. Ono što je narušilo taj ritam su bile restriktivne mjere koje su djelomično ili u potpunosti zaustavile poslovanja mnogih gospodarskih djelatnosti. Godine 2019. u Hrvatskoj je bilo ukupno 1.555.068 zaposlenika. Kao turistička zemlja, u prosjeku je bilježila 115 tisuća zaposlenih u tom sektoru, od najmanje 91,5 tisuća do najviše 140,2 tisuće zaposlenih kada je bio puni jek sezone. Zbog sezonskog zapošljavanja je 2019. godine smanjio se broj nezaposlenih osoba na HZZ-u za ukupno 28.967 osoba, gdje ih se najviše zaposlilo u sektorima turizma i trgovine (HGK, 2020).

Grafikon 1. Promjena u iznosu minimalne bruto plaće u Hrvatskoj u razdoblju od 2010. do 2022. godine



Izvor: autor izradio prema: Crnički, 2022

Spomenuto je već kako je plaća i njezina visina presudan čimbenik za ljude. Prema Bejaković (2015), u Hrvatskoj nije postojala „prava“ minimalna plaća sve do 2008. godine, ali je od 1998. godine postojala najmanja osnovica potrebna za plaćanje doprinosa i mirovinskog osiguranja, a koja je zapravo nosila funkciju utvrđenog iznosa minimalne plaće. Visinu minimalne plaće svake godine za iduću kalendarsku godinu utvrđuje Vlada Republike Hrvatske i ona se ne može utvrditi na manji iznos u odnosu na onu prethodnu. Tako je moguće na Grafikonu 1. vidjeti pozitivan trend, odnosno porast iznosa minimalne plaće u Republici Hrvatskoj od 2010. kada je iznosila 2814,00 HRK pa sve do 2022. kada iznosi 4687,00 HRK (Crnički, 2022). O izazovima tržišta rada RH za vrijeme pandemije bit će više riječi u nastavku ovog rada.

5.2. Tržište rada RH za vrijeme pandemije

Moglo bi se reći kako je ključna prijelomna točka negativnih događanja u hrvatskoj suvremenoj ekonomskoj stvarnosti započela u proljeće 2020. godine, iako je nekih naznaka tome bilo i ranije. Od ožujka 2020. godine kreću izvanredna kretanja na tržištu rada prema podacima HGK (2020). Inače, ožujak je mjesec kada počinju sezonska zapošljavanja, no 2020. godine je pozitivan trend izostao. Zaposleno je samo 4,3 tisuće sezonskih radnika, u usporedbi s 91,5 tisuća sezonskih radnika zaposlenih u ožujku 2019. godine. Osim sezonskog zapošljavanja, mnoge su tvrtke u restriktivnim uvjetima reagirale na način da su počele smanjivati broj zaposlenih. S obzirom da su mnoge zemlje provodile „lockdown“, turistička sezona se znatno smanjila. Osim toga, ljudi su bili uplašeni za zdravlje sebe, a i drugih. Putovanja su postala skuplja jer su se često tražili COVID testovi za prelazak granice. Sve je to imalo utjecaj na smanjenje sezonskog zapošljavanja i Hrvatska je očekivala da će se sezonski turizam smanjiti. Ono što je utjecalo na smanjenje dolazaka bilo je i zatvaranje granica država. Često se događalo da su se ljudi morali vraćati ranije s odmora kako bi izbjegli samoizolaciju s obzirom da su se mjere vezane uz pandemije mijenjale svaki dan. Hrvatska je izgubila veliki broj turista te su sukladno tome smanjivali broj sezonskih radnika. Ono što je najviše utjecalo na otpuštanje radnika i povećanje nezaposlenosti bilo je zatvaranje poslovnica i nemogućnost rada. Na tržištu su opstale najlakše ostale velike poslovnice dok su se manje poslovnice često zatvarale i propadale. Otpuštanje radnika bilo je nužno za neke poslodavce kako bi održali poslovnicu na „životu“. U vrijeme pandemije, poslodavci su morali biti inovativni i snalažljivi kako bi opstali na tržištu rada i preživjeli krizu. Prema podacima DZS-a koje je obradio HGK (2020), u ožujku

2020. se bilježi dvostruko, a u travnju 2020. gotovo trostruko veći broj otkaza nego u isto vrijeme godinu ranije. Utjecaj je vidljiv i u cjelokupnom broju nezaposlenih osoba. „U ta se 32 radna dana broj nezaposlenih povećao za 24.850, do razine od 159.742, s time da je broj novo nezaposlenih koji su došli izravno iz radnog odnosa iznosio 33.934“, kako navodi HGK (2020) te ovime ukazuje na ozbiljnost situacije koja se odvijala pri prvim susretom s pandemijskom krizom. Kako bi izbjegli neželjene posljedice, ali i pod pritiskom sindikata, Vlada je donosila pakete mjera za pomoć gospodarstvu. Tijekom travnja je bilo moguće vidjeti prve pozitivne promjene gdje je mjesečni rast broja nezaposlenih ublažen primjenom drugog paketa mjera Vlade za pomoć gospodarstvu. Taj paket mjera sadržavao je ključnu odluku koja je bila povećanje subvencioniranja plaća s 3.250 kuna na 4.000 kuna uz mogućnost ponovnog zapošljavanja onih radnika koji su otpušteni u ožujku. Te mjere su imale trenutni učinak i zaustavile su veće poremećaje na tržištu rada.

Nestić (2021) tvrdi da su i podaci o broju osiguranika obveznog mirovinskog osiguranja dobar temelj za proučavanje utjecaja korona krize, odnosno pandemijske recesije, na ukupnu zaposlenost u zemlji. Na kraju travnja 2021. godine u evidenciji HZMO-a zabilježeno je 24.935 osiguranika više, nego u travnju 2020. kada su restriktivne mjere bile puno jače. Nestić (2021) navodi da je ovaj pokazatelj kretanja broja zaposlenih, odnosno osiguranika u vrijeme recesije uzrokovane pandemijom koronavirusa, rezultat mjera za održavanje zaposlenosti čime se izbjegao veći pad zaposlenosti najpogođenijih djelatnosti. Osim toga, država je povećavala zaposlenost u javnom sektoru, konkretno u području obrazovanja i zdravstva. Zdravstvene ustanove trebale su najviše radne snage te je bila velika potražnja za medicinskim osobljem. Bolnice su bile maksimalno popunjene te je nedostajalo medicinskog osoblja što je bio veliki problem cijele države. Treći razlog, zbog kojeg se smatra da je ovaj trend pozitivan, jest činjenica da je zaposlenost povećana u nekoliko sektora koji su nastavili iznimno dobro poslovati usprkos pandemiji, a radi se o sektorima građevinarstva, IT industrije i poslovnih usluga (konzalting, pravne i računovodstvene usluge, promidžba). IT industrija razvila se i unaprijedila tijekom pandemije i koristili su često mogućnost rada od kuće. Osim navedenih trendova, postoje još neki trendovi koji su zanimljivi za uočiti na tržištu rada u vrijeme pandemije. Naime, jasno su vidljive promjene spolne i dobne strukture zaposlenih i različiti učinci na zaposlenost po regijama i unutar pojedine županije. U tome pogledu, vidljivo je da su žene prošle lošije nego muškarci. Zašto je to tako? Zato što je broj žena prijavljenih na mirovinsko osiguranje u posljednje dvije godine, od travnja 2019. sve do travnja 2021., povećan za svega 1,6 tisuća, dok je broj muškaraca zaposlenih u značajnoj prednosti jer je

porastao za 14,5 tisuća. Nestić (2021) navodi da se razlozi za ovakav rast koji je vidno neuravnotežen, mogu pronaći u sektorskim kretanjima. Sektorska kretanja se odnose na to što određeni sektori više privlače muškarce, poput građevinarstva i IT industrije i shodno tome ih više zapošljavaju. Osim toga, značajnije smanjenje zaposlenosti u tercijarnom sektoru poput trgovine, ugostiteljstva i turističkim djelatnostima, na početku pandemije je značajno više pogodilo žene, no i taj trend je došao do poboljšanja u posljednjih godinu dana kada je broj zaposlenih žena porastao za gotovo 20 tisuća. Prisutan je i problem zapošljavanja mladih radnika koje je donijela korona kriza. Smanjenje potražnje za radnicima smanjio je i mogućnost mlade radne snage koja je tek završila obrazovanje i koja se treba plasirati na tržište rada. Studenti su isto tako imali manju mogućnost za radom i stjecanjem dodatnog iskustva te je pandemija pogodila sve dobne skupine na tržištu rada.

Rad od kuće nije izbjegao ni Hrvatsku i osim što je postao češći u velikim korporacijama, javni sektor Republike Hrvatske se prema Jelkić (2021) dodatno digitalizirao te je time pružena mogućnost rada od kuće zaposlenicima u tome sektoru. Tome je doprinijela i odluka Vlade da se nastava odvija putem videokonferencijskih platformi, tako da osim učenika i studenata, i prosvjetari su se prilagodili trendu rada od kuće. Sve to ide u korist fleksibilnosti hrvatskog tržišta rada. Osim što je tržište postalo fleksibilno, radnici su bili prisiljeni usvojiti nova znanja o digitalizaciji i na taj način je tržište rada napredovalo sa svojim novim znanjima i iskustvima. Pokazalo se da je hrvatsko tržište rada sposobno prilagoditi se na promjene i brzo reagirati u kriznim situacijama.

6. Tržište rada EU

Tržište rada Europske unije objedinjuje tržišta rada njezinih 27 članica, od kojih je jedna i Republika Hrvatska. Članstvom u EU-u, jasno je da će se promjene na tržištu rada koje se događaju u Hrvatskoj odraziti u određenoj mjeri i na cjelokupno tržište rada EU-a, a još više će se odraziti promjene na tržištu rada EU-a na Hrvatsku. Ta uzročno-posljedična veza definirana je još od početaka europskih integracijskih procesa. Kako navodi Božiković (2020) radi se o unutrašnjem/zajedničkom tržištu koje je „određeno kao područje bez unutrašnjih granica na kojem se slobodno kretanje roba, osoba, usluga i kapitala osigurava u skladu s odredbama Ugovora o funkcioniranju Europske unije.“ Odnosno, „bez obzira na postotak, stopa nezaposlenosti mladih je i dalje vrlo visoka u EU“, ističu Knežević, Sigurnjak i Bilić (2022 prema: Europska komisija 2020).

6.1. Tržište rada EU prije i za vrijeme pandemije

Hrvatska nije jedina članica koja je zahvaćena pandemijskom krizom na tržištu rada. Zapravo su sve članice EU-a doživjele poremećaj na svom tržištu rada zbog utjecaja raznih ograničenja poslovanja i kretanja. Stopa nezaposlenosti je porasla kod gotovo svih članica, a Hrvatska se ne može pohvaliti jer je bila među onima s najvišim porastom stope nezaposlenosti. HGK (2020) ističe kako je tom činjenicom jasno da je Hrvatska pogoršala tadašnju poziciju unutar EU-a jer je postala članica s osmom najvišom stopom nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj iznosila je 6,6% 2019. godine, 10,2% 2020. godine, a dok je 2021. godine iznosila 7,4%. Najvišu stopu nezaposlenosti u EU 2019. godine imala je Grčka (17,3) te ju je korona kriza iznimno pogodila i ona je nastavila rast i u 2020. godini (19,9%), dok se u 2021. godini stanje stabiliziralo i stopa nezaposlenosti je pala na 16,8%. Više o stopama nezaposlenosti i prognozama stopa u RH i EU prikazano je u sljedećoj tablici.

Tablica 2. Stope nezaposlenosti RH i EU, prognoze Europske komisije

Članica EU	2019	2020.	2021.	Razlika 2020. prema 2019. u postotnim bodovima	Razlika 2021. prema 2019. u postotnim bodovima
Estonija	4,4	9,2	6,5	4,8	2,1
Španjolska	14,1	18,9	17,0	4,8	2,9
Poljska	3,3	7,5	5,3	4,2	2,0
Mađarska	3,4	7,0	6,1	3,6	2,7
Hrvatska	6,6	10,2	7,4	3,6	0,8
Litva	6,3	9,7	7,9	3,6	1,6
Portugal	6,5	9,7	7,4	3,2	0,9
Slovačka	5,8	8,8	7,1	3,0	1,3
Češka	2,0	5,0	4,2	3,0	2,2
Švedska	6,8	9,7	9,3	2,9	2,5
Bugarska	4,2	7,0	5,8	2,8	1,6
Rumunjska	3,9	6,5	5,4	2,6	1,5
Grčka	17,3	19,9	16,8	2,6	-0,5
Malta	3,4	5,9	4,4	2,5	1,0
Nizozemska	3,4	5,9	5,3	2,5	1,9
Slovenija	4,5	7,0	5,1	2,5	0,6
Irska	5,0	7,4	7,0	2,4	2,0
Latvija	6,3	8,6	8,3	2,3	2,0
Italija	10,0	11,8	10,7	1,8	0,7
Finska	6,7	8,3	7,7	1,6	1,0
Belgija	5,4	7,0	6,6	1,6	1,2
Francuska	8,5	10,1	9,7	1,6	1,2
Cipar	7,1	8,6	7,5	1,5	0,4
Danska	5,0	6,4	5,7	1,4	0,7
Austrija	4,5	5,8	4,9	1,3	0,4
Luksemburg	5,6	6,4	6,1	0,8	0,5
Njemačka	3,2	4,0	3,5	0,8	0,3

Izvor: autor prema podacima od HGK, 2020

Europska komisija je za godinu 2021. predviđala kratkotrajnu krizu na tržištu rada. Prema Anderton i dr. (2020) tržište rada u EU-u ozbiljno je pogođeno korona krizom zbog restriktivnih mjera suzbijanja virusa. Zaposlenost i ukupni broj odrađenih sati smanjili su se kao nikad dosad u povijesti. Nezaposlenost je rasla sporije i u manjoj mjeri, a radna snaga se smanjila za oko 5 milijuna u prvoj polovici 2020., što je pola više od njezina povećanja između 2013. i 2019. godine. Anderton i ostali (2020) ističu kako korona kriza ima heterogen utjecaj na tržište rada u europodručju. Smatraju kako je utjecaj pandemije bolesti COVID-19 vrlo negativan na tržište rada i značajno raširen.

Kako su pojedinačne Vlade svake zemlje članice europodručja uvele određene mjere suzbijanja virusa, osmislile su i određene politike za podršku tržišta rada, gdje se poseban naglasak stavljao na zadržavanje radnih mjesta u obliku skraćenog radnog vremena i privremenih otkaza. To objašnjava i zašto se smanjio broj radnih sati sveukupno. U idućem poglavlju biti će više riječi o zajedničkom odgovoru EU-a na pandemiju.

6.2. Zajednički odgovor EU-a na pandemiju

Europska unija osmislila je plan oporavka pod nazivom *NextGenerationEU* za koji Europska komisija (2021) tvrdi da je to: „više od plana oporavka (...), jedinstvena prilika da iz pandemije izađemo jači, preobrazimo naša gospodarstva, stvorimo prilike i radna mjesta u Europi u kakvoj želimo živjeti.“ Radi se o inicijativi koja je najveći paket poticaja u povijesti u vrijednosti većoj od 800 milijardi eura koji služe za otklanjanje nepovoljne socijalne i gospodarske štete uzrokovane pandemijom bolesti COVID-19. Cilj plana bio je da Europa postane digitalnija, zelenija, otpornija i spremnija za izazove nakon pandemije. „Mehanizam za oporavak i otpornost je središnji dio instrumenta *NextGenerationEU* kojem je cilj ublažiti gospodarske i socijalne posljedice pandemije koronavirusa i učiniti europska gospodarstva i društva održivijima, otpornijima i spremnijima za izazove i prilike koje donose zelena i digitalna tranzicija. Države članice pripremaju planove za oporavak i otpornost kako bi mogle povući sredstva u okviru tog mehanizma.“ (Europa.eu, 2020.) Hrvatska je kao članica EU-a, ostvarila potporu nacionalnom zdravstvenom sustavu što je u konačnici ublažilo socioekonomske posljedice pandemije. *NextGenerationEU* uključuje i pomoć za oporavak za koheziju i europska područja što će pridonijeti digitalnom, zelenom i stabilnom oporavku gospodarstva. Osim pakta poticaja, Europska komisija je koordinirala zajednički europski odgovor na pandemiju korona virusa, među kojima su i EU digitalne COVID potvrde koje su

bile valjane za građane EU-a koji su preboljeli koronavirus, primili cjepivo ili dobili negativni test na koronavirus, a sve u svrhu lakšeg kretanje u druge zemlje članice. EU digitalne COVID potvrde su bile prihvaćene i kao „propusnica“ za ulazak u određene institucije, ustanove, ali i prisustvovanje događanjima koje su zahtijevale COVID potvrde. Potvrda se izdaje besplatno, a priznaje ju 27 članica EU-a i velik broj zemalja koje nisu članice. Dostupna je na nacionalnom i engleskom jeziku te se sastoji od QR koda i digitalnog potpisa koji je potvrđen putem EU-ova pristupnika. Trenutno su ublažene mjere po pitanju zahtijevanja COVID potvrda.

Eurofound proveo je istraživanje utjecaja koronavirusa na život i rad građana u EU. Pandemija je imala negativan utjecaj na građane te je snažno povećala međugeneracijske i rodne nejednakosti. Na tržištu rada se zbog povećane nezaposlenosti pogoršao položaj mladih od 18 do 34 godine, a samo polovica njih pozitivno razmišlja o svom ekonomskom i socijalnom položaju u budućnosti. Tijekom pandemije su najčešće žene ostajale bez posla što je utjecalo na zaposlene žene kojima je narušena usklađenost poslovnog i privatnog života. Najčešće su bez posla ostajale žene u dobi od 18 do 34 godine te su osjetile najveće posljedice. Najveći problem je strah od gubitka posla što je najizraženije u Bugarskoj i Grčkoj. Hrvatski građani se nisu osjećali iscrpljeno zbog posla kao niti građani Danske, Njemačke i Nizozemske. Tijekom pandemije, građanima EU-a smanjeni su radni sati. Polovici ispitanika iz Hrvatske nije se mijenjao broj sati rada, 22% navelo kako im se broj sati povećao dok je 28% navelo da se smanjio. Najveće smanjenje radnog vremena dogodilo se u graditeljstvu, trgovini i ugostiteljstvu dok je najmanje smanjenje bilo u zdravstvu i javnoj upravi. Polovica ispitanika radila je neko vrijeme od kuće te Hrvatska ima samo 20% ispitanika koji su radili od kuće što je jako nizak postotak u usporedbi s ostalima. Većina ispitanika EU-a bila je zadovoljna s radom od kuće pa je njih 70% navelo da bi voljeli imati mogućnost ponekad nastaviti raditi od kuće. Zaposlenici su dobivali često financijske potpore te je 23% zaposlenika EU-a dobilo nekakav oblik financijske pomoći tijekom pandemije. Ono što je bilo bitno tijekom pandemije je povjerenje građana u nacionalnu vladu i EU. Najmanje povjerenje u EU imali su građani iz Hrvatske i Grčke, a najvišu građani Irske, Poljske i Litve. Prema istraživanju, građani Hrvatske imali su financijske i egzistencijalne probleme, pesimistični su oko svoje financijske budućnosti i imaju jako nisko povjerenje u nacionalnu vladu i EU.

7. Glavni izazovi tržišta rada RH i EU nakon pandemije

O kraju pandemije se još ne može govoriti. Uskoro će biti tri godine otkako ona traje te već možemo primijetiti sličan uzorak u odnosu na prošlu godinu. U ljetnom periodu nastupa popuštanje mjera, dok povećanje broja nastaje zbog intenzivne socijalizacije unatoč godišnjim odmorima, ali i povećanog broja društvenih događanja, otvorenih javnih kupališta i noćnih klubova. U hrvatskom slučaju, nakon što taj period završi u kojemu se prikuplja sve veći broj oboljelih, poduzimaju mjere zaštite koje se sadrže cijelu jesen i zimu, kada uz koronavirus vladaju, kako gripe tako i prehlade. Čak neki izvori tvrde da je u Hrvatskoj u svibnju 2022. godine proglašen kraj pandemije „de facto“ u Narodnim novinama (Slobodna Dalmacija, 2022), no radi se o prestanku svih posebnih sigurnosnih mjera koje su se dotad provodile. Isto tako ne može se govoriti o prestanku pandemije unutar drugih zemalja članicama EU, uzimajući u obzir da u mnogim zemljama i dalje vladaju određene mjere zaštite, a i broj zaraženih je u porastu.

Nakon pregleda utjecaja pandemije koronavirusa na tržište rada prema određenim parametrima u odnosu na razdoblje prije pandemije, otvara se mogućnost rasprave o glavnim izazovima koji čekaju tržište rada kako za EU, tako i za RH kao njezinu članicu. Zbog pandemije, školstvo i visoko školstvo se moralo prilagoditi tome. Tako je nastala „pandemijska generacija“ ili „generacija COVID“, a odnosi se na generaciju djece, adolescenata i mladih ljudi koji su morali prilagoditi svoje školovanje novonastaloj situaciji. To je generacija koja je potencijalno zaključna za bolje usvajanje gradiva, izgradnju komunikacijskih vještina i socijalizaciju s drugim ljudima, a sve se to može reflektirati na njihovu budućnost. S posebnim naglaskom na učenike srednje škole i studenata na fakultetima, od kojih su neki maturirali ili diplomirali bez da su vidjeli svoje kolege i prijatelje godinu ili dvije godine. Morali su se osloniti na samostalno usvajanje gradiva zbog „prisilne digitalizacije“, a nisu svi u stanju učiti na takav način. Cutler i ostali (2015), a kako je navedeno u Chacaltana i ostali (2021), postoji korelacija između edukacije, vještina i nemogućnosti zapošljavanja. Radi se o tome da su radnici s boljim poslovnim vještinama, koje uključuju rješavanje problema, donošenje odluka i sposobnost povezivanja, bili otporniji tijekom korona krize i samim time što su više kvalificirani imaju sigurniji položaj na tržištu rada, veću mobilnost rada i veću fleksibilnost za prijelaz na rad na

daljinu. Isto tako, navode kako se vidi određena razlika u onima koji su se obrazovali u „lošim vremenima“, a RH i EU je svakako u cilju da izbjegne generaciju mladih ljudi koji su nedovoljno educirani i imaju lošije vještine. U tu svrhu Europska komisija nudi Pojačanu garanciju za mlade koja je nastala s ciljem da sve države članice osobama mlađim od 30 godina ponude kvalitetnu ponudu zaposlenja, daljnjeg školovanja, naukovanja i pripravništva u vremenskom roku od četiri mjeseca od onog trenutka kada je nastupio gubitak radnog mjesta ili prestanak obrazovanja (Europska komisija, 2021).

Drugi problem koji se javlja, a može se i nadovezati na pandemijsku generaciju jest, dugoročna nezaposlenost. S dugoročnom nezaposlenosti se Hrvatska borila godinama te se sada treba fokusirati na njenu prevenciju. Dugoročno nezaposlenje, prema Čipčić (2021), ugrožava ekonomsku opstojnost pojedinca i njegova kućanstva, a visoka stopa nezaposlenosti na državnoj razini predstavlja i jedan od temeljnih nacionalnih problema.

Pandemija bolesti COVID-19 otkrila je da se radna snaga koja ima razvijene digitalne vještine može jako brzo prilagoditi promjenama. Tako je IT sektor prihvatio ovu promjenu te se većina IT tvrtki odlučila za rad od kuće (engl. *work from home*) ili *remote* rad čiji naziv sugerira da nije usko povezan uz određenu lokaciju, odnosno dom zaposlenika. Prema Market Dana Forecast (2020), restriktivne mjere koje su se dogodile su rezultirale time da se velik broj konferencija otkazao, koje su nužne za umrežavanje i stvaranje novih poslovnih prilika. Ipak, to je stvorilo prilike za odražavanje *online* konferencija i *webinara*. Radu do kuće su se morali prilagoditi i ostali sektori koji nemaju toliko razvijene digitalne vještine, poput recimo gore spomenutog školstva. Nadalje, sam rad od kuće rezultirao je time da su se mnogi zaposlenici odlučili da svaki dan svoj posao obavljaju iz udobnosti svog doma. To svakako ima svoje benefite, ali i mane. Prema Bick, Blandin i Mertens (2021) tvrde da postoje benefiti i za pojedinca i za tvrtke. Dok zaposlenik ne mora svakodnevno putovati što posljedično njima nosi i manje troškova za prijevoz i obrok, tvrtke su uočile rast produktivnosti radnika koji rade kod kuće ili hibridnim modelom rada (dio radnog tjedna kod kuće, dio u uredu). Za tržište rada to predstavlja izazov jer je *remote* rad postao svakodnevica i ljudi odbijaju više biti strogo vezani uz jednu lokaciju, ako to ne moraju. Pri tome tvrtke moraju ponuditi potencijalnim zaposlenicima bolje radne uvjete, odnosno radne uvjete koji će im omogućiti fleksibilnost radnog mjesta i radnog vremena, što može u konačnici narušiti atmosferu tvrtke. Rad od kuće donio je i svoje izazove poput nemogućnosti praćenja rada zaposlenika po pitanju evidencije radnog vremena. Trend rada od kuće nije prestao te je mnogima sada to opcija koju preferiraju.

Među populacijom se pojavio i strah od ponovnih *lockdown-a* i ponovnih restriktivnih mjera koje mogu onemogućiti tvrtkama da nastave svoje poslovanje uobičajenim tijekom. Mnoge tvrtke kako bi se od toga ogradile su prešle na online poslovanje (npr. konvencionalne trgovine sada su postale *online* trgovine). One koje nisu, moraju razmišljati i strateški razraditi mogućnost prilagodbe u budućnosti kako njihovo poslovanje ne bi stradalo radi „više sile.“ Cox (2021) ističe problem straha od investiranja prilikom pandemije te nesigurnost poduzetnika u ostvarivanju uspješnog poslovanja u budućnosti. Kako navodi, pandemija je uzrokovala i makroekonomske promjene poput inflacije, te sad smatra da investitori više strahuju od inflacije nego u periodu kada je intenzivno vlada pandemija, odnosno izuzetno restriktivne mjere.

Europska Komisija predviđjela je rast BDP- a u 2021. godini što se u Hrvatskoj i dogodilo. „Hrvatski BDP u 2021. realno je porastao za 10,4 posto, nakon što je u godini ranije pao za 8,4 posto. U prvom ovogodišnjem tromjesečju, pak, stopa rasta BDP-a iznosila je 7 posto.“ (Moj posao, 2022) S porastom od 7% imala je nakon Irske najveće povećanje unutar Europske unije. Očekuje se daljnji porast BDP-a i u Hrvatskoj, ali i u ostatku Europe.

Smanjenje nezaposlenosti bitan je faktor oporavka država EU-a. „Bez posla je u Hrvatskoj u studenome 2022., prema Eurostatovim podacima, bilo 127 tisuća građana, četiri tisuće manje nego u mjesecu ranije. U odnosu na studeni 2020. njihov je broj smanjen za 26 tisuća.“ (Jutarnji.hr, 2022) „Stopa nezaposlenosti u EU, eurozoni i Hrvatskoj spustila se u studenome 2022. na najnižu razinu od ožujka 2020. godine i početka pandemije COVID-19, pokazuje izvješće Eurostat. Stopa nezaposlenosti u Europskoj uniji, mjerena metodologijom Međunarodne organizacije rada (ILO), u studenome 2022. je pala za 0,2 postotna boda u odnosu na prethodni mjesec, na 6,5 posto, pokazuje izvješće europskog statističkog ureda. U eurozoni je kliznula za 0,1 postotni bod, na 7,2 posto. U oba je područja tako kliznula na najnižu razinu od ožujka 2020. kada se COVID- 19 počeo širiti svijetom. Španjolska i Grčka i u studenome su jedine među zemljama EU-a bilježile dvoznamenkaste stope nezaposlenosti. Najnižu stopu nezaposlenosti i u studenome je bilježila Češka, od 2,2 posto. U skupini s najnižim stopama ponovno su i Nizozemska, s 2,7 posto, te Poljska i Njemačka sa stopama nezaposlenosti od tri odnosno 3,2 posto“ (Jutarnji.hr, 2022).

U Hrvatskoj se povećalo iseljavanje nakon pandemije pa se tako 2021. godine odselilo u inozemstvo čak 40.424 hrvatskih građana prema podacima Državnog zavoda za statistiku o migraciji društva. Istodobno se u 2021. godini u Hrvatsku iz inozemstva doselilo 35.912 građana te je to oko 2.500 više doseljenih nego 2020. godine, a manje nego 2019. godine kada je doseljenost bila 37.726 ljudi iz inozemstva. Zadnje zabilježeno veće iseljavanje od 2021. godine bilo je 2017. godine kada je broj iseljenika bio 47.352. Pandemija je usporila iseljavanje iz Hrvatske u 2020. godini, ali ono se povećalo nakon pandemije. Najviše ljudi se doseljava iz BIH dok se najviše ljudi odseljava u Njemačku. U Hrvatskoj se previđa nastavak iseljavanja ukoliko kriza i rast inflacije potraju te ako država ne intervenira s mjerama.

8. Zaključak

Poznato je kako na tržište rada utječe mnogo čimbenika. To je tržište koje uključuje ljudski faktor i kao takvo bez njega ne bi postojalo. Samim time, ovo je jedno od najkompleksnijih i najosjetljivijih tržišta. Prikupljanjem sekundarnih podataka te korištenjem različite metodologije u ovome radu je utvrđena značajna razlika na tržištu rada RH i tržištu rada EU u periodu prije pandemije i za vrijeme pandemije. Iako su promjene na tržištu rada RH bile vidljive odmah zbog povećane stope nezaposlenosti koja se istaknuta već u ožujku 2020. godine, nakon što je u RH potvrđen prvi slučaj osobe zaražene koronavirusom, tržište se još uvijek prilagođava i sprema na izazove koji mu predstoje.

Hrvatska je svojim članstvom u EU, ostvarila potporu nacionalnom zdravstvenom sustavu što je ublažilo socioekonomske posljedice pandemije. Čelnici Europske unije su postigli dogovor o europskom planu oporavka koji će usmjeriti članice Europske unije prema održivom i otpornom oporavku. Uz ovakvu pomoć, Hrvatska je zasigurno izbjegla najcrnije scenarije koji su se mogli dogoditi. Osim što je pandemija unijela trenutni nemir i nesigurnost na tržište rada, nameće se pitanje što čeka tržišta RH i EU u budućnosti. Neki od glavnih izazova s kojima će se susreti su „pandemijska generacija“ koju predstavljaju mladi ljudi koji u intenzivnom periodu pandemije nisu mogli dobiti mogućnost stjecanja adekvatnog znanja i vještina potrebnih kako bi sigurno stupili na tržište rada. Uz to, postoji potencijalna opasnost od dugoročne nezaposlenosti. Pojavila se i nesigurnost poduzetnika za preuzimanje rizika i ulaganje u početak poslovanja upravo zbog nesigurnosti i straha od mogućeg *lockdown-a* i restriktivnih mjera.

Osim negativnih utjecaja i izazova, postoji i oni pozitivni koji su proizašli iz pandemije, a radi se o mogućnosti *remote* rada, rada od kuće ili hibridnog modela koji može značajno utjecati na kvalitetu ljudskog života jer zaposlenici više nisu ovisni o mjestu gdje rade. Iako sa sobom nosi brojne izazove, ova pandemija je rezultirala time da ljudi moraju prilagoditi svoj način života i rada „višim silama“ te ih je svakako pripremila da ovakve situacije u budućnost ne dočekaju s iznenađenjem.

Literatura

Knjige:

1. Karić, M. (2006). *Mikroekonomika*. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
2. Obadić, A. (2005). *Mikroekonomika tranzicijskog tržišta rada: S posebnim osvrtom na Hrvatsku*. Zagreb: Politička kultura.
3. Obadić, A. (2016). Tržište rada. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 203-246.
4. Tomašić, P. (2010). *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom*. Zagreb: Kršćanska sadašnjost.
5. Zelenika, R. (2000). *Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela*. Rijeka: Ekonomski fakultet u Rijeci

Internetski izvori:

1. Anderton, R., Botelho, V., Consolo, A., Dias da Silva, A., Foroni, C., Mohr, M., Vivian, L. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on the euro area labour market. ECB. Dostupno na: https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2021/html/ecb.ebart202008_02~bc749d90e7.en.html [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]
2. Babić, Z. (2003). Uloga aktivne politike na tržištu rada u Hrvatskoj. Ekonomski institut, Zagreb. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/8924> [pristupljeno 10. kolovoza 2022.]
3. Bejaković, P. (2003). *Financijska teorija i praksa*. Institut za javne financije. Dostupno na: <https://www.ijf.hr/pojmovnik/PDF/4-03.pdf> [pristupljeno 10. kolovoza 2022.]
4. Bejaković, P. (2015). *Problemi, mogućnosti i ograničenja postojanja minimalne plaće u Hrvatskoj*. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/156899> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
5. Bejaković, P. (2018). *Mjere za ublažavanje dugotrajne nezaposlenosti u Hrvatskoj*. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/302833> [pristupljeno 7. rujna 2022.]
6. Bejaković, P., Mrnjavac, Ž. (2016). *Nezaposlenost mladih i mjere za njezino ublažavanje u Hrvatskoj*. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/169899> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
7. Bejaković, P. (2020). *Utjecaj koronavirusa na život i rad građana u Europskoj uniji*. Dostupno na: <http://www.ijf.hr/upload/files/1171.pdf> [pristupljeno: 15.9.2022.]

8. Bejaković, P. (2022). *Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji*. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/278681> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
9. Benić, Đ. (1995). Tržište rada – specifičnosti i utjecaj na privredni razvoj. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/324061> [pristupljeno 10. kolovoza 2022.]
10. Bick A., Blandin A., Mertens, K. (2021). Work from Home Before and After the COVID-19 Outbreak. Federal Reserve Bank of Dallas. Dostupno na: <https://www.dallasfed.org/-/media/documents/research/papers/2020/wp2017r2.pdf> [pristupljeno 18. kolovoza 2022.]
11. Bušelić, M. (2015). *Tržište rada – teorijski pristup*. Odjel za ekonomiju Sveučilišta u Zadru. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/319340867_Trziste_rada_-_teorijski_pristup
12. Botrić, V. (2016). *Nezaposlenost i dugotrajna nezaposlenost doseljenih u Hrvatsku*. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/232287> [pristupljeno 7. rujna 2022.]
13. Božiković, N. (2020). *Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/374576> [pristupljeno 7. kolovoza 2022.]
14. Chacaltana, J., Chang, G., Favara M., McKay, A. (2021). *Youth labour market resilience during the COVID-19 crisis in three middle-income countries*. International Labour Organization. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_838505.pdf [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]
15. Civilna zaštita RH, (2020). *Odluke Stožera civilne zaštite RH za sprečavanje širenja zaraze koronavirusom*. Dostupno na: <https://civilna-zastita.gov.hr/odluke-stozera-civilne-zastite-rh-za-sprecavanje-sirenja-zaraze-koronavirusom/2304> [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]
16. Crnički, N. (2022). *Minimalna plaća*. Dostupno na: <https://isplate.info/minimalna-placa.aspx> [pristupljeno 7. rujna 2022.]
17. Cohen, L.E., Davies, S., Paek, J., Rutherford, A., Ryan, N., Taylor, G., Deloitte Tax LLP (2022). *The New Normal of Remote Work and the Impact on State Filing Obligations*. Deloitte Inside. Dostupno na: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/tax/articles/new-normal-remote-work-impact-state-tax-filing-obligations.html> [pristupljeno 6. rujna 2022.]

18. Cox, J. (2021). Investors now fear inflation and the Fed more than Covid, Bank of America survey shows. CNBC. Dostupno na: <https://www.cnbc.com/2021/03/16/investors-now-fear-inflation-and-the-fed-more-than-covid-bank-of-america-survey-shows.html> [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]
19. Čipčić, D. (2021). *Analiza nezaposlenost u Republici Hrvatskoj*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Splitu. Dostupno na: <https://zir.nsk.hr/islandora/object/efst:4307/datastream/PDF/view> [pristupljeno 11. kolovoza 2022.]
20. *COVID-19 i radna mjesta: posljedice i izazovi za hrvatsko tržište rada*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: <https://repositorij.efzg.unizg.hr/islandora/object/efzg%3A7388/datastream/PDF/view?fbclid=IwAR0ss4OrrC6Vk67XuSVupTf0Q6bT8qrOTfJyf6fTQjARukbDI1kGv7GIddU> [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]
21. Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Dostupno na: <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
22. Europska komisija (2015). *Long-term unemployment: Commission proposal for Council Recommendation – frequently asked questions*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/MEMO_15_5562 [pristupljeno 7. rujna 2022.]
23. Europska komisija (2019). *Tematski informativni članak o europskom semestru: Aktivne politike tržišta rada*. Europska komisija. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_hr.pdf [pristupljeno 15. kolovoza 2022.]
24. Europska komisija (2020). *Science for policy briefs: Telework in the EU before and after the COVID-19: where were we, where we head to*. Dostupno na: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf [pristupljeno 6. rujna 2022.]
25. Europska komisija (2021). *Pojačana garancija za mlade*. Europska komisija. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=hr> [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]
26. Europska komisija (2021). *Europski plan oporavka*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_hr [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]

27. Europsko vijeće (2022). *Kako funkcionira digitalna potvrda EU-a o COVID-u*. Dostupno na: <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/coronavirus/eu-digital-covid-certificate/> [pristupljeno: 14.9.2022.]
28. HGK (2020). Aktualna kretanja na tržištu rada u okolnostima pandemije uzrokovane COVIDOM-19. Hrvatska gospodarska komora. Dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/hgk-analiza-kretanja-na-trzistu-rada-tijekom-pandemije5ebe6e5c96a6a.pdf> [pristupljeno 17. kolovoza 2022.]
29. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje (2022). *Zaposlenost*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Dostupno na: https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=66883&fbclid=IwAR22FL1Ug0zKCs1Wb_wyWvI5e9L6trc-khRHhdC-vVwu7cTKfOqcqcf9rM [pristupljeno 6. kolovoza 2022.]
30. HZJZ (2020). *COVID-19 – Priopćenje prvog slučaja*. Dostupno na: <https://www.hzjz.hr/priopcenja-mediji/covid-19-priopcenje-prvog-slucaja/> [pristupljeno 3. kolovoza 2022.]
31. HZJZ (2021). *Pitanja i odgovori o bolesti uzrokovanoj novim koronavirusom*. Dostupno na: <https://www.hzjz.hr/sluzba-epidemiologija-zarazne-bolesti/pitanja-i-odgovori-o-bolesti-uzrokovanoj-novim-koronavirusom/> [pristupljeno 5. kolovoza 2022.]
32. HZJZ (2022). *Koronavirus*. Dostupno na: <https://koronavirus.hr/> [pristupljeno 9. kolovoza 2022.]
33. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). *Godišnjak: Analitički bilten: Lipanj 2021*. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
34. HZZ (2021). *Godišnjak 2021*. Dostupno na: https://www.hzz.hr/content/stats/HZZ_Godisnjak_2020_lipanj-2021.pdf [pristupljeno 7. rujna 2022.]
35. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022). *Mjesečni statistički bilten: Srpanj 2022*. Publikacije HZZ. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
36. Jelkić, I. (2021). *COVID-12 i radna mjesta: posljedice i izazovi za hrvatsko tržište rada*. Dostupno na: <https://repozitorij.efzg.unizg.hr/islandora/object/efzg%3A7388/datastream/PDF/view> [pristupljeno: 14.9.2022.]

37. Jutarnji.hr (2022). *Eurostat: Stopa nezaposlenosti u EU i Hrvatskoj pala na razinu ožujka prošle godine*. Dostupno na: <https://www.jutarnji.hr/vijesti/svijet/eurostat-stopa-nezaposlenosti-u-eu-i-hrvatskoj-pala-na-razinu-ozujka-prosle-godine-15143732> [pristupljeno: 14.9.2022.]
- Knežević, S., Sigurnjak, L., Bilić, I. (2022). Utjecaj COVID-19 pandemije na tržište rada u Istočnoj Hrvatskoj. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/408656> [pristupljeno: 15.4.2023.]
38. Kutleša, M. (2019). *Analiza tržišta rada u Republici Hrvatskoj*. Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić. Dostupno na: <https://repositorij.bak.hr/islandora/object/bak:17/datastream/PDF?fbclid=IwAR1xFPZH6NKqSi0WfU7fkqQFDSFedNOjyLGsLufNrbLuHH-UoJhBCQEuw> [pristupljeno 12. kolovoza 2022.]
39. MojPosao.net (2022). *Hrvatski BDP u drugom tromjesečju porastao za 7,1 posto, no za precizniju ocjenu ipak treba pričekati*. Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Vijest/82310/Hrvatski-BDP-u-drugom-tromjesecju-porastao-za-71-posto-no-za-precizniju-ocjenu-ipak-treba-pricekati/2/> [pristupljeno: 14.9.2022.]
40. Mrnjavac, Ž. (2003)x. Može li se i treba li se radno zakonodavstvo suprotstaviti „fleksploataciji“. *Financijska teorija i praksa* 27(4), str. 399-413. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/8916> [pristupljeno: 14.9.2022.]
41. Nestić, D. (2021). *Nekoliko zanimljivih učinaka pandemijske recesije na tržište rada u Hrvatskoj*. Ekonomski institut, Zagreb. Dostupno na: <https://www.eizg.hr/nekoliko-zanimljivih-ucinaka-pandemijske-recesije-na-trziste-rada-u-hrvatskoj/5684?fbclid=IwAR39w5Gf8FfXzbTgMh0T82lcOkYQts87JUHg0clXtFECHeKqrMCdZ7mxn9M> [pristupljeno 16. kolovoza 2022.]
42. Nickolas, S. (2022). *Structural vs. Cyclical Unemployment: What's the Difference?* Dostupno na: <https://www.investopedia.com/ask/answers/050715/what-difference-between-structural-unemployment-and-cyclical-unemployment.asp#:~:text=Is%20Cyclical%20Unemployment%20Long%2DTerm,cyclical%20unemployment%20tends%20to%20decrease>. [pristupljeno 7. rujna 2022.]
43. Obadić, A. (2003). *Utjecaj aktivnih politika na tržište rada*. Ekonomski fakultet u Zagrebu. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/8923> [pristupljeno 12. kolovoza 2022.]
44. Obadić, A., Smolić, Š. (2007). *Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske*. Ekonomski fakultet u Zagrebu. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/202184> [pristupljeno 12. kolovoza 2022.]

45. Petrić, L. (2020). *Promjene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj*. Dostupno na: <https://repositorij.efst.unist.hr/islandora/object/efst%3A3815/datastream/PDF/view> [pristupljeno 8. rujna 2022.]
46. Pokos, N., Peračković, K. (2016). *Promjene u strukturi radno aktivnog stanovništva Hrvatske od 1971. do 2011.* Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/260891> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
47. Rutkowski, J. (2003). *Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj*. *Financijska teorija i praksa* 27(4), str. 495-513. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/8921> [pristupljeno 6. rujna 2022.]
48. Rtl.hr (2021). *Pandemija je usporila iseljavanje iz Hrvatske: Evo koliko je osoba odselilo u inozemstvo*. Dostupno na: <https://www.rtl.hr/vijesti/hrvatska/pandemija-je-usporila-iseljavanje-iz-hrvatske-evo-koliko-je-osoba-odselilo-u-inozemstvo-b5115cf4-b9f4-11ec-9062-0242ac12005f> [pristupljeno: 15.9.2022.]
49. Slobodna Dalmacija (2022). *Hrvatska od danas službeno ukida sve mjere zaštite vezane uz COVID-19, ali to ne znači da je proglašen kraj epidemije*. Slobodna Dalmacija. Dostupno na: <https://slobodnadalmacija.hr/vijesti/hrvatska/gotovo-je-gotovo-ministar-zdravstva-vili-beros-de-facto-je-proglasio-kraj-epidemije-hrvatska-od-danas-sluzbeno-ukida-sve-mjere-zastite-vezane-uz-covid-19-1195765> [pristupljeno 13. kolovoza 2022.]
50. Vlada RH (2021). *Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021. – 2026*. Europa Komisija. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/recovery_and_resilience_plan_for_croatia_hr.pdf?fbclid=IwAR3bRPmFNFbCzh5qCwjCk16MhSceF9eE0ig2LBFXBDsgPkrX RnVCox7_g [pristupljeno 6. rujna 2022.]
51. WHO (2021). *Coronavirus disease (COVID-19)*. Dostupno na: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19> [pristupljeno 7. rujna 2022.]
52. World Meters (2022). *Coronavirus*. Dostupno na: <https://www.worldometers.info/coronavirus/> [pristupljeno 13. kolovoza 2022.]
53. Zdilar, A. (2021) *Kretanja na tržištu rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji: Važnost formalnih institucija*. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/376043> [pristupljeno: 14.9.2022.]

Popis tablica

Tablica 1. Nezaposlene osobe prema trajanju nezaposlenosti i spolu 31. prosinca, 2020. godine (vlastita izrada tablice prema HZZ, 2020)	12
Tablica 2. Stope nezaposlenosti RH i EU, prognoze Europske komisije (vlastita izrada tablice prema podacima od HGK, 2020).....	24

Popis grafikona

Grafikon 1. Promjena u iznosu minimalne bruto plaće u Hrvatskoj u razdoblju od 2010. do 2022. (vlastita izrada grafikona prema Crnički, 2022)	19
---	----