

MIGRACIJE RADNE SNAGE: TRENDVI U RH I EU

Kučuk, Anja

Undergraduate thesis / Završni rad

2022

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:145:746713>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-12**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Sveučilišni preddiplomski studij, Financijski menadžment

Anja Kučuk

MIGRACIJE RADNE SNAGE: TRENDVI U RH I EU

Završni rad

Osijek, 2022.

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

Anja Kučuk

MIGRACIJE RADNE SNAGE: TRENDVI U RH I EU

Završni rad

Kolegij: Gospodarstvo Hrvatske

JMBAG: 0010230361

e-mail: akucuk@efos.hr

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

Osijek, 2022.

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek

Faculty of Economics in Osijek

Undergraduate study

Anja Kučuk


LABOR MIGRATION: TRENDS IN CROATIA AND EU

Final paper

Osijek, 2022.

IZJAVA

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

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

Ime i prezime studenta/studentice: Anja Kučuk

JMBAG: 0010230361

OIB: 77295342983

e-mail za kontakt: anja.kucuk@gmail.com

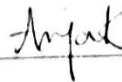
Naziv studija: Financijski menadžment

Naslov rada: Migracije radne snage: trendovi u RH i EU

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

U Osijeku, ____19.4.2022__ godine

Potpis _____



Migracije radne snage: trendovi u Hrvatskoj i EU

SAŽETAK

Završni rad iz kolegija Gospodarstvo Hrvatske analizira kretanje stanovništva Republike Hrvatske (u nastavku: Hrvatske) u Europsku Uniju (u nastavku: EU) s posebnim naglaskom na migracije radne snage. Značajno područje završnog rada usmjerava se na oscilacije broja i teritorijalnog rasporeda stanovništva unutar granica Hrvatske analizirajući i trendove migracija radne snage Hrvatske i EU. Postavlja se istraživačko pitanje koji su uzroci pokretljivosti radne snage i koje su posljedice ulaska zemalja Srednje i Istočne Europe u EU na tržište rada. Zabrinjavajući su trendovi negativnih migracija visokoobrazovanog stanovništva budući da oni mogu, ako se nastave, determinirati demografski razvoj, a posljedično i opći gospodarski razvoj Hrvatske. Shodno svemu navedenom, pokušava se ispitati migracijska politika, ali i ostale demografske i ekonomske politike usmjerene na poboljšanje standarda stanovništva i njegovo zadržavanje u nacionalnim okvirima.

Ključne riječi: migracije, radna snaga, Europska unija

Labor migration: trends in Croatia and EU

ABSTRACT

The final thesis of the Croatian Economics course analyzes the immigration of the population of the Republic of Croatia to the European Union, with special emphasis on labor migration. A significant area of this final paper deals with the changes in the number and spatial distribution of the population within the borders of the Republic of Croatia and analyzes the trends of labor migration of the Republic of Croatia and the EU. The research question is what are the causes of labor mobility and what are the consequences of the entry of Central and Eastern European countries into the EU labor market. The trends of negative migration of the highly skilled population are worrying, because if they continue, they can determine the development of the Croatian population. Against this background, an attempt is made to examine migration policies, as well as other demographic and economic measures aimed at improving the standard of the population and keeping it within the national framework.

Keywords: labor migration, Croatia, EU

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1. METODOLOGIJA RADA	2
1.1. Predmet i ciljevi istraživanja.....	2
1.2. Metode istraživanja.....	2
2. MIGRACIJA – OSNOVNI POJMOVI	3
2.1. Podjela migracija.....	3
2.2. <i>Push i pull</i> faktori	4
2.3. Posljedice migracija	5
3.4. Odljev mozgova	5
3. TRŽIŠTE RADA KAO ZNAČAJAN FAKTOR ZA MIGRACIJE	7
3.1. Pokazatelji tržišta rada	7
3.2. Politike i institucije na tržištu rada	8
3.3. Fleksigurnost na tržištu rada	10
3.4. Nezaposlenost.....	11
3.5. Hrvatsko tržište rada	14
3.6. Europsko tržište rada.....	20
4. MIGRACIJE U REPUBLICI HRVATSKOJ	21
4.1. Vanjska migracija	21
4.2. Unutarnja migracija	24
5. MIGRACIJE U ZEMLJAMA EU	27
5.1. Sloboda kretanja radnika u Europskoj uniji.....	28
5.2. Zaposlenost u zemljama Europske unije	30
5.3. Migracije u EU i iz EU	31
6. OBRAZOVNA NEUSKLAĐENOST NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA	33
6.1. Tražena zanimanja.....	35

7. ZAKLJUČAK	37
POPIS LITERATURE.....	38
POPIS TABLICA	41
POPIS GRAFIKONA	41

1. UVOD

Predmet istraživanja ovog završnog rada su migracije radne snage te trendovi migracija u Hrvatskoj i EU. Mehaničko kretanje stanovništva odnosno migracije svakodnevna su pojava te su stoga i jedan od najvažnijih čimbenika koji utječe na broj stanovnika na određenom području. Migracije je moguće podijeliti na emigracije i imigracije. Emigracija je pojam koji obuhvaća iseljavanje stanovnika iz matične zemlje, dok se pojam imigracije odnosi na doseljavanje stanovništva iz neke druge zemlje u matičnu zemlju. Mehaničko kretanje stanovništva često nije prirodno uvjetovano, a uzroci migracija gotovo uvijek su bili različiti čimbenici kao što su ratovi, neimaština, nezaposlenost, bolja kvaliteta života te se stoga migracije mogu interpretirati kao svojevrsne prirodne reakcije na navedene, uglavnom neprirodne, čimbenike. Ako uzmemo u obzir suvremenije trendove na području Europe, migracije su usko povezane s tržištem rada te postaju sve uočljivije i prisutnije sredinom 20. stoljeća pa tako Europa postaje pretežito imigrantska te ujedno postaje i jedno od primarnih odredišta svjetskih migranata. Europske su države uglavnom nepovjerljive prema imigrantima što će se istaknuti i u nastavku rada, ali rezultati brojnih istraživanja pokazuju kako učinak imigranata na europsko tržište rada nije značajan. Kada se spominju migracije radne snage važno je spomenuti i pojam odljev mozgova koji se odnosi na iseljavanje visokoobrazovane radne snage, umjetnika i intelektualaca neke zemlje.

Cilj ovoga rada je definirati te pobliže objasniti što su to migracije te koji je njihov utjecaj na tržište rada. Kako bi se bolje shvatio utjecaj migracija te njihova uzročna – posljedična veza sa tržištem rada, rad je podijeljen na sedam glavnih poglavlja sa pripadajućim potpoglavljima. U uvodnom dijelu rada isprva će ukratko biti objašnjena problematika rada te će se čitatelja uputiti u predmet istraživanja rada, a također će se prikazati ciljevi i svrha rada. Zatim slijedi metodologija, gdje će biti navedene i objašnjene metode koje su bile korištene prilikom pisanja ovoga rada. U trećem će poglavlju biti detaljnije analizirani ključni pojmovi vezani uz mehaničko kretanje stanovništva kao što su emigracija, imigracija, migracijski saldo te takozvani *push* i *pull* faktori koji uvjetuju migracije. Nadalje, četvrto poglavlje ovog rada bavi se tržištem rada te se definiraju pokazatelji i obilježja tržišta rada. Također, u istome poglavlju analizira se hrvatsko i europsko tržište rada te se poseban naglasak stavlja na nezaposlenost kao nezavisan problem na kojemu je potrebno intenzivno raditi u smjeru ishođenja što efikasnijih načina rješavanja tog problema. Između ostaloga govori se o institucijama i politikama na tržištu rada koje u uvjetima sadašnje nezaposlenosti imaju i imati će sve značajniju ulogu na

tržištu rada. Peto poglavlje usmjereno je na prikazivanje i analiziranje brojčanih podataka o unutarnjim i vanjskim migracijama na području Hrvatske. Migracije se dijele na unutarnje i vanjske prema tomu jesu li unutar granica jedne države ili su izvan njih. Šesto poglavlje odnosi se na migracije na području EU, objašnjava se pojam slobode kretanja radnika koja čini jednu od temeljnih sloboda unutarnjeg tržišta. Sedmo se poglavlje fokusira na obrazovnu neusklađenost na tržištu rada, a kako bi se ista bolje razumjela navode se pripadajući podaci o deficitarnim i suficitarnim zanimanjima i studijskim programima. Rad će završiti zaključkom u kojem su sumirana sva zapažanja o migracijama radne snage, tržištu rada te o trendovima u Hrvatskoj i EU.

1. METODOLOGIJA RADA

1.1. Predmet i ciljevi istraživanja

Kako je spomenuto u uvodnom dijelu, glavna problematika rada odnosi se na migracije radne snage u Hrvatskoj i EU. Cilj ovoga završnoga rada je osvijestiti sveprisutnost i utjecaje migracija na brojčano stanje Hrvatskog i Europskog stanovništva te na tržište rada. Ispituje se obrazovna neusklađenost na tržištu rada te se stavlja naglasak na važnost dodatnog obrazovanja i usavršavanja te na problem nezaposlenosti. Postavlja se istraživačko pitanje koji su uzroci pokretljivosti radne snage i koje su posljedice ulaska zemalja Srednje i Istočne Europe u EU na tržište rada te se ispituju trendovi negativnih migracija visokoobrazovanog stanovništva budući da oni mogu determinirati razvoj hrvatskog i europskog stanovništva.

1.2. Metode istraživanja

U svrhu pisanja ovog završnog rada upotrijebljene su neke od navedenih metoda: metoda deskripcije, metoda analize, komparativna metoda, metoda sinteze i metoda apstrakcije. Primarno korištena metoda je metoda analize koja je primijenjena kako bi se tematika ovog završnog rada rastavila na pripadajuće dijelove kako bi rad bilo jednostavnije shvatiti kao smislenu cjelinu. Metoda sinteze korištena je kako bi informacije iz različitih izvora vezane uz problematiku migracija bile smislene i razumljivo koncipirane u sadržajnu cjelinu koja čini

primarni dio rada. Prilikom pisanja rada korištena je primarno znanstvena literatura, stručne knjige, članci te podaci Eurostata i Državnog zavoda za statistiku. Metoda apstrakcije u ovome je radu korištena tijekom pisanja zaključka u kojem su objedinjene sve glavne misli i teze ovog završnog rada iz područja migracija stanovništva u Hrvatskoj i EU. Deskriptivna metoda korištena je da bi se objasnio pojam migracija radne snage te kako bi se navele vrste migracija, ukratko objasnile i opisale njihove posljedice te su objašnjeni ostali ključni pojmovi vezani uz navedenu problematiku. Nadalje, pomoću deskriptivne metode поближе je opisan pojam tržišta rada te su definirani glavni pokazatelji istog.

2. MIGRACIJA – OSNOVNI POJMOVI

Pojam migracije moguće je interpretirati kao tendenciju prostornog kretanja stanovništva koje ima za cilj poboljšanje životnih, političkih i klimatskih uvjeta te ostvarivanje mogućnosti koje do sada nisu raspoložive. Kako akademkinja Wertheimer-Baletić (1999:281) ističe, "definirati pojam migracije stanovništva nije jednostavno. Svaki pokušaj da se migracija pojmovno odredi može dovesti do nekoliko definicija i tipologija migracija, ovisno o tome koji smo kriterij respektirali prilikom definiranja migracije. Nadalje, akademkinja Wertheimer-Baletić, (1999:281) naglašava kako je kriterij migracije najčešće promjena mjesta stalnog boravka, koji je za demografsko istraživanje najvažniji, ali može biti, primjerice i podvojenost mjesta rada i mjesta stanovanja (odlazak ljudi na rad izvan mjesta stanovanja – svakodnevno, povremeno ili privremeno)". Nastavno na to, Obadić i Tica (2016:175) ističu kako je migracija, uz prirodno kretanje stanovništva glavna odrednica broja stanovnika na nekome području. Razlika između ukupnog broja iseljenog i useljenog stanovništva na neko području naziva se migracijski saldo te on može biti pozitivan (prirast stanovništva) ili negativan (pad stanovništva).

2.1. Podjela migracija

Kako je u uvodnom dijelu rada istaknuto, migracije je moguće podijeliti na emigracije i imigracije. Emigracija je pojam koji obuhvaća iseljavanje stanovnika, a imigracija se odnosi na doseljavanje stanovništva u neku zemlju ili neko područje. Za razliku od prirodnog kretanja

stanovništva koje je prirodno uvjetovano, na mehaničko kretanje utječu različiti prirodni, društveni i ekonomski čimbenici. Prema Obadić i Tica (145, 2016) prirodne čimbenike čine epidemije, vremenske nepogode i katastrofe, dok društvene čimbenike čine ratovi, politička nestabilnost, politička netrpeljivost i slično. Ekonomska migracija, posve logično, se odnosi na kretanje stanovništva zbog uglavnom ekonomskih uzroka kao što su kvalitetniji životni uvjeti, bolje i sigurnije mogućnosti zapošljavanja te ostvarivanje višeg dohotka.

Migracije prema odredištu dijele se na unutarnje i vanjske. Unutarnje migracije odnose se na one migracije kojima je odredište unutar granica matične zemlje osobe koja migrira. Vanjske migracije obuhvaćaju one migracije kojima je odredište u inozemstvu. Wertheimer-Baletić (1999) navodi kako se pri unutarnjim migracijama klasifikacija može učiniti na temelju različitih kriterija, kakvi su, primjerice trajanja migracija, kriterij teritorijalnog dometa migracija, kriterija obilježja naselja i slično. Unutarnje migracije predstavljaju iznimno bitnu stavku pri analiziranju društveno-ekonomskog stanja. Vidljivo je da se stanovništvo seli iz županija u kojima je još uvijek nedovoljno razvijena privreda u veće gradove koji su razvijeniji i pružaju više mogućnosti za život, ističe Lamza-Maronić (2012:266-267). Nadalje, akademkinja Wertheimer-Baletić (1999:320) naglašava kako „vanjske migracije ukupnog stanovništva i radne snage mogu biti uvjetovane istovjetnim čimbenicima (kao što su na primjer gospodarski čimbenici) ali također i različitim. Međutim, kod vanjskih migracija ukupnog stanovništva presudnu ulogu mogu imati ne samo gospodarski čimbenici već i politički čimbenici (migracija zbog političkih razloga, zbog rasne, etničke, vjerske ili slične diskriminacije) (Wertheimer-Baletić, 1999:320).

2.2. Push i pull faktori

Za bolje razumijevanje uzroka migracija, bitno je razjasniti što su to potisni ili *push* faktori i povlačni ili *pull* faktori. Prema profesorima Ekonomskog fakulteta Zagreb, Obadić i Tica (2016) ekonomski čimbenici u zemlji emigracije djeluju kao potisni ili *push* faktori (nedostatak posla, niske plaće, siromaštvo, glad, loša kvaliteta života, loša medicinska skrb, zagađenje, politički i religijski progon, visoke razine kriminala, nedostupnost obrazovanja i slično), a čimbenici u zemlji imigracije djeluju kao privlačni ili *pull* faktori (mogućnost zaposlenja, bolja kvaliteta života, visok životni standard, politička i religijska sloboda, bolja medicinska skrb i slično). Iz navedenog se može zaključiti kako potisni faktori djeluju na način da potaknu

stanovništvo na iseljavanje i napuštanje svog mjesta stanovanja, dok se privlačni faktori odnose na one aspekte života koji privlače stanovništvo da nasele određeno područje. Iako je razumljivo, ipak treba naglasiti kako je prostorna jedinica proučavanja migracije država (ako se radi o vanjskoj migraciji) ili manja administrativno-teritorijalna jedinica (naselje, općina, županija), ako se radi o unutarnjoj migraciji (Wertheimer-Baletić, 1999: 282).

2.3. Posljedice migracija

Migracije mogu imati i pozitivne i negativne posljedice na državu primateljicu kao i na državu podrijetla, ali ako se migracijama efikasno i djelotvorno upravlja, one mogu donijeti prosperitet za obje države. Od pozitivnih učinaka najvažnije je navesti popunjavanje radnih mjesta na različitim sezonskim poslovima i u deficitarnim zanimanjima te povećanje fiskalnih prihoda (naročito u vidu uplate poreza radnih imigranata) kao i priljev mlađeg stanovništva, što pridonosi demografskoj rekonstrukciji ostarjelih društava. Za države podrijetla treba istaknuti dobar učinak na nezaposlenost. Također, kada se osobe vraćaju u svoju domovinu, javljaju se i povoljni povratni utjecaji u obliku uštedevine te povratka poslije ostvarenja novih znanja i iskustava kao i prilika za stvaranje poslovnih mreža. Za zemlje podrijetla migracije (emigracije) migracije osiguravaju manji rast stanovnika, a novčane doznake radnika iz inozemstva imaju važnu ulogu u ublažavanju siromaštva (Obadić, Tica, 2016:175). Za zemlje odredišta migracije (imigracije) pridonose ublažavanju nepovoljnih demografskih trendova, zadovoljavanju potreba tržišta rada, odražavanju postojeće radne snage, rastu produktivnosti, profesionalne pokretljivosti i gospodarskom rastu (Skupnjak - Kapić, 2008:120). Također, ako se na migracije pogleda kao na odljev ljudskog kapitala, velika je vjerojatnost da će one imati negativne učinke na emitivne zemlje (Obadić, Tica, 2016:175)ž. Najbitniji negativni efekt koji migracije mogu imati na emitivnu zemlju je odljev mozgova koji se odnosi na odlazak visokoobrazovane radne snage izvan granica svoje zemlje pa je upravo o ovoj problematici riječ u nastavku.

3.4. Odljev mozgova

Odljev mozgova može se definirati kao promjena usko povezana sa mnogobrojnim činiteljima kao što su društveni, politički i ekonomski i tako dalje. Tako, primjerice, Golub (2004) ističe

kako se „pobude za odlaskom mogu svrstati u sedam tipoloških obrazaca: motiv znanstvenog stvaralaštva, motiv znanstvenog postignuća, ekonomski motiv, obiteljski motiv, motiv promjene, potisni motiv, motiv ovisne migracije" (Golub, 2004). Bitno je naglasiti kako, u većini slučajeva, proces odljeva mozgova ide iz slabije razvijenih zemalja prema onim visoko razvijenima. Pri odljevu mozgova razlika u razvijenosti između zemalja se još više povećava i produbljuje jer u zemlju koja je već razvijena dolazi kapital, a taj isti kapital koji bi mogao potaknuti razvoj i prosperitet slabije razvijene zemlje odlazi iz iste. Odljev mozgova je jedna od najistaknutijih posljedica koju je izazvao problem nezaposlenosti. Ipak, bitno je napomenuti kako svaki odlazak visoko obrazovanih stručnjaka iz zemlje nije ujedno i odljev mozgova. Da bi navedeno iseljavanje bilo zabilježeno kao odljev mozgova, uzrok tog iseljavanja moraju biti potisni faktori u zemlji porijekla te privlačni faktorima u zemlji odredišta. Također, ta migracija treba predstavljati gubitak za zemlju iseljavanja, a taj gubitak ne može biti kompenziran novcem ili na neki drugi način.

Odljev mozgova kao izražavanje nezadovoljstva visoko obrazovane radne snage životom u matičnoj zemlji koju napuštaju važno je razlikovati od akademske mobilnosti. Prema definiciji koju su dali Ivošević i Šćukanec (2018), „međunarodna mobilnost odnosi se na boravak u inozemstvu radi određenog perioda studiranja (bilo da se radi o semestru, godini ili cijelom studijskom programu koji najčešće rezultira kvalifikacijom), dok se odljev mozgova odnosi na trajni odlazak iz zemlje“ (Ivošević, Šćukanec, 2018). Bitno je napomenuti kako je akademska mobilnost ponajprije svojstvena studentima i ostalim akademskim djelatnicima dok se pojam odljeva mozgova usredotočuje na visokokvalificirane stručnjake koji su se nakon izobrazbe u matičnoj zemlji odlučili na trajno iseljenje u inozemstvo. Na pojedinačnoj razini akademska mobilnost, onima koji ju koriste, nudi različite mogućnosti kao što je usavršavanje i osposobljavanje u međunarodnom okruženju te zbližavanje s novim jezicima i novim kulturama. Nasuprot tome, odljev mozgova uglavnom nije potaknut potrebom za vlastitim usavršavanjem i napredovanjem u nekoj drugoj zemlji u sklopu programa za studente (ili znanstvenike i nastavnike) koji najčešće traje nekoliko mjeseci do jedne godine, već nezadovoljstvom kvalitetom života u zemlji u kojoj je osoba rođena i u kojoj se obrazovala.

Unatoč tomu što je odljev mozgova u većini slučajeva negativna pojava za zemlju koju se napušta, isti na jedan način može i doprinijeti zemlji iz koje je pojedinac otišao u smislu većih prilika koje obrazovani stručnjaci imaju pri, primjerice, nabavci sredstava za grupne istraživačke projekte s kolegama u matičnoj zemlji, te zbog prijelaza novih praktičnih iskustava i tehnologija, posebno ako se navedeni ljudski resursi odluče vratiti.

3. TRŽIŠTE RADA KAO ZNAČAJAN FAKTOR ZA MIGRACIJE

U posljednjih nekoliko desetaka godina Europa je postala odredište brojnih migranata iz svih dijelova svijeta što je dovelo u pitanje utjecaj migracija na tržište rada u Europi. Tržište rada može se nazvati jednim od najkompleksnijih i najosjetljivijih tržišta, a označava ponudu te potražnju za radnom snagom. Predmet trgovanja tržišta rada su sati rada koji su neposredno povezani uz samog radnika. Na tržištu rada ponudu čine radnici, a potražnju čine poslodavci. Ponuda rada neusporedivo je kompleksnija od ponude proizvoda na tržištu proizvoda iz razloga što je ponuda rada teže uskladiti sa aktualnim potrebama tržišta te je taj postupak vremenski zahtjevniji. Također, radnici se razlikuju prema svojim vještinama, sposobnostima, obrazovanju i aspiracijama. Između ostalog, tržište rada može se definirati kao jedan od najboljih pokazatelja realne situacije u kojoj je nacionalno gospodarstvo neke države, budući da je cilj svakog gospodarstva povećanje blagostanja i postizanje što većeg životnog standarda. Pomoću određenih odrednica tržišta rada može se iščitati (ne)povezanost s obrazovnim sustavom koji bi zapravo trebao biti mehanizam njegova poboljšanja odnosno unapređenja cjelokupne nacionalne privrede.

3.1. Pokazatelji tržišta rada

Za bolje razumijevanje strukture tržišta rada te utjecaja migracija na isto, važno je istaknuti koji su to osnovni pokazatelji tržišta rada kojima je cilj vjerodostojno oslikati aktualnu situaciju na tržištu rada. Osnovni pokazatelji tržišta rada su, prema Hrvatskoj gospodarskoj komori (2016) sljedeći:

- Stopa nezaposlenosti.
- Stopa zaposlenosti.
- Stopa aktivnosti stanovništva.
- Udjel dugotrajno nezaposlenih.
- Udjel vrlo dugotrajno nezaposlenih.
- Prosječno trajanje duljine radnog vijeka.
- Stopa nezaposlenosti mladih.

Prema Obadić i Tica (2016:206), ukoliko se od ukupnog broja stanovnika izdvoje svi oni koji trenutno ne pripadaju radno sposobnoj dobi (oni mlađe od 15 godina starosti ili starije od 65), može se dobiti broj ljudi koji je eventualno raspoloživ za zapošljavanje odnosno radno sposobno stanovništvo. Najjednostavnije rečeno, zaposlene čine one osobe koje u datom trenutku imaju registrirani posao (samostalna djelatnost ili rad kod druge pravne osobe), a nezaposlene čine osobe koje nemaju posao, ali ga žele naći te intenzivno rade na pronalasku posla (te ispunjavaju uvjete za taj status). Također, bitno je spomenuti skupinu obeshrabrenih radnika, a to su oni radnici koji su raspoloživi za rad, ali su odustali od potrage za poslom jer misle kako ga ne mogu i neće uspjeti pronaći. Obeshrabrene radnike je moguće nazvati „skrivena nezaposlenost“. One osobe kojima je neki posao bio ponuđen, ali su ga one odbile mogu se nazvati dobrovoljno nezaposlenima jer su donijele odluku o nastavljanju traženja posla u nadi za boljim i privlačnijim radnim uvjetima, ističu Obadić i Tica (2016:206), ali je bitno naglasiti kako je taj odabir svjestan i ne ovisi o institucionalnoj podršci i statusu nezaposlene osobe prema postojećem zakonodavstvu (Obadić, Tica, 2016:206). Stopu nezaposlenosti (engl. *unemployment rate*) moguće je definirati kao omjer broja nezaposlenih sa brojem aktivnog stanovništva (radne snage). Obadić, Tica (2016:207) navode kako ona daje dobru sliku o stanju gospodarstva neke države te efikasnosti gospodarske i socijalne politike. Stopa nezaposlenosti također ukazuje na ozbiljnost društvenih poteškoća i razmjera socijalnih razlika u društvu. Nadalje, prema Obadić, Tica (2016:207) stopa zaposlenosti (engl. *employment rate*) može se definirati kao postotni udio zaposlenih u radno sposobnome stanovništvu. Zaposlenost je statistički utvrđeniji i nepristraniji koncept od nezaposlenosti jer ju je lakše mjeriti i definirati. Pri svemu tome, važno je razlikovati načine mjerenja nezaposlenosti. Tako je, primjerice, anketa o radnoj snazi najpoptežnija anketa pomoću koje se provodi prikupljanje podataka o zaposlenim i nezaposlenim osobama u nekom određenom razdoblju. Obadić i Tica (2016:142) ističu kako su prema anketi o radnoj snazi zaposlenim osobama smatraju one osobe one koje su u referentnom razdoblju obavljale bilo kakav posao za novac ili plaćanje u naturi.

3.2. Politike i institucije na tržištu rada

Politike i institucije na tržištu rada, u uvjetima postojeće nezaposlenosti imaju sve veću ulogu u novim članicama EU-a, a njihov glavni zadatak je pozitivno utjecanje na smanjivanje nezaposlenosti, reduciranje stratifikacije na tržištu rada, eliminiranje neravnopravnog položaja

ranjivih skupina u zemlji, promoviranje nacionalne, strukovne i sektorske mobilnosti te povećanje produktivnosti rada (Obadić, Tica, 2016:236). Europska strategija zapošljavanja trenutno prolazi kroz proces prilagodbe svim izazovima koji su pred zemljama članicama. Obadić i Tica (2016:237) smatraju nesavršenosti na tržištu rada proizlaze iz tržišne snage, ukoliko poslodavac dominira radnim odnosima, nadnice bi mogle postati preniske, a ukoliko radnici dominiraju istima, nadnice bi mogle postati previsoke. Pod institucijama tržišta rada podrazumijevaju se sindikati, radnička vijeća, uključenost zaposlenika u odbore, državni propisi, agencije, poduzeća i udruge poslodavaca kojima obiluju suvremene ekonomije (Obadić, Tica, 2016:237). Bitno je napomenuti kako institucije na tržištu rada ne trebaju imati prevelik utjecaj jer će to uzrokovati nefleksibilnost tržišta, što je obilježje tržišta rada EU, dok je s druge strane tržište rada u SAD – u vrlo fleksibilno. Nije poželjno da tržište rada bude neprilagodljivo jer će to rezultirati smanjenjem broja radnih mjesta, a postojeći prostor za zapošljavanje će se suziti.

Postoji nekoliko različitih opravdanja za intervencije od strane države na tržištu rada. Intervencije prvenstveno mogu rezultirati željom za poboljšanjem efikasnosti tržišta rada. Nije upitna činjenica kako pri nedostacima koji se pojavljuju na određenom tržištu rada, postoji valjan razlog za intervenciju od strane države, odnosno vlade. Kada se govori o tranzicijskim zemljama, gdje su značajnije naglašeni problemi neusklađenosti informacija o radnicima i o tržištu rada koji imaju značajan potencijal za buduće negativne učinke, postoji veliki potencijal za državnu intervenciju koja bi pomogla pri balansiranju i uspješnom funkcioniranju tržišta rada. Nasuprot tomu, ne može se reći kako su državne intervenciju uvijek motivirane samo povećanjem efikasnosti tržišta rada. Kada se govori o Zemljama srednje i istočne Europe, u koje se ubraja i Hrvatska, situacija je ipak malo drugačija. Navedene zemlje svrstavaju se u europski krug zemalja u kojima se pomoću mjera ekonomske politike radi na izbjegavanju velike nejednakosti te neravnopravnosti i isključenosti koje stvara tržište, a upravo se državnom intervencijom kreira solidarnost između onih manje i više uspješnih. Kako bi neka država ostvarila navedeni cilj, mora donositi regulative u obliku ograničenja, otpuštanja radnika, davanje nekih socijalnih prava kao što je naknada za nezaposlene zajamčena minimalna naknada, osobna invalidnina i slično. Regulativa i oporezivanje koje se provodi na tržištu rada kao nuspojavu ima veću rigidnost što s druge strane utječe na alokaciju resursa te snižava poticaje za rad. Šošić (2005:92) navodi kako je moguće da politika povećanja fleksibilnosti tržišta rada u određenim situacijama ima čak i negativan utjecaj na suzbijanje siromaštva zbog toga što se pojavljuju poslovi koji su nesigurni i slabo plaćeni. Ipak, treba uzeti u obzir činjenicu

kako je u Hrvatskoj skoro uvijek prisutna prilično visoka stopa nezaposlenosti, a posebice je izražena dugotrajna nezaposlenost koja je jedan od najčešćih razloga siromaštva, fleksibilnije tržište rada bi utjecalo na otvaranje novih radnih mjesta, posebno za one radnike koji imaju slabije kvalifikacije te bi vrlo vjerojatno imalo veliki doprinos pri ublažavanju izražene problematike siromaštva.

3.3. Fleksigurnost na tržištu rada

Fleksigurnost je složenica koja je nastala od dviju riječi, a to su fleksibilnost i sigurnost. Fleksibilnost se odnosi na to da su poslodavci u mogućnosti vrlo lako zaposliti, ali i otpustiti radnika, omogućiti rad na određeno vrijeme ili na pola radnog vremena te slično, a pojam sigurnost se odnosi na to da se radnicima jamči sigurnost radnog mjesta, isplate zarađenih plaće i pripadajućih propisanih dodataka (Božiković, 2020:96). Temelj pojma fleksigurnosti nije sigurnost zadržavanja trenutnog radnog mjesta već sigurnosti lakog pronalaženja novog zaposlenja u slučaju dobivanja iznenadnog otkaza. Fleksigurnost je pojam koji je usvojen prema dobrim iskustvima Danske i Nizozemske, a temelji se na zajedničkim načelima o fleksibilnim i pouzdanim ugovornim odnosima (za radnike i poslodavce), strategiji cjeloživotnog obrazovanja, učinkovitim mjerama aktivne politike tržišta rada te modernom sustavu socijalne sigurnosti (Potočnjak 2012:113-124). Dansko ministarstvo zapošljavanja definiralo je pojam fleksigurnost kao zlatni trokut kojega čine tri važna dijela:

- Fleksibilnost na tržištu rada - ugovori o radu dozvoljavaju poslodavcima da prilično lako otpuste ili zaposle radnika
- Socijalna sigurnost za zaposlenike – osobi koja ostane bez posla osigurati će se prikladna naknada za ili neki drugi oblik financijske pomoći
- Aktivna politika zapošljavanja – odnosi se na programe prekvalificiranja i usavršavanja prema trenutnim potraživanjima tržišta rada, ali i rigorozne mjere usmjerene prema onima kojima status nezaposlene osobe iskorištavaju (Jurković, R., Posao.hr)

Fleksigurnost se danas sve više i više spominje kao iznimno bitna odrednica migracija radne snage. Onim osobama koje odluče napustiti svoju domovinu i potražiti zaposlenje negdje dalje jako je važno da imaju pouzdane ugovorne odnose i mogućnost napredovanja i usavršavanja.

3.4. Nezaposlenost

Nezaposlenost se spominje kao jedan od najozbiljnijih problema s kojima se susreću suvremena gospodarstva te je kao takva jedan od najčešćih emigriranja stanovništva. Prema Državnom zavodu za statistiku (2014:142), nezaposleni su osobe koje zadovoljavaju sljedeća tri kriterija:

- U promatranom tjednu nisu obavljale nikakav posao za novac ili plaćanje u naturi.
- U posljednja četiri tjedna prije anketiranja aktivno su tražile posao.
- Ponuđeni posao mogle bi početi obavljati u iduća dva tjedna.
- Osobe koje su našle posao i u skoroj budućnosti nastupit će na posao.

Nezaposlenost se tek u 20. stoljeću prestala promatrati isključivo kroz njezine posljedice te se počela gledati kao nezavisan problem na kojemu je potrebno intenzivno raditi i prevladati ga. Tek otprilike negdje početkom 20. stoljeća prezentiran je stav kako nezaposlenost nije samo problem onih individua koje su njome zahvaćeni, već cjelokupne ekonomije neke zemlje. Prema Obadić i Tica (2016:211), glavni uzrok nezaposlenosti -je nedostatak radnih mjesta na kojima bi se pojedinci mogli zaposliti. Mnogobrojni ekonomski analitičari tijekom povijesti su pokušali definirati uzroke nezaposlenosti, a to su u većini slučajeva cikličke promjene u ekonomiji, nefleksibilno tržište rada ili loša mobilnost radne snage. Isti autori ističu i temeljne vrste nezaposlenosti:

- Prikrivena ili skrivena nezaposlenost
- Sezonska nezaposlenost
- Frikcijska nezaposlenost
- Ciklička nezaposlenost
- Strukturna nezaposlenost (Obadić i Tica, 2016).

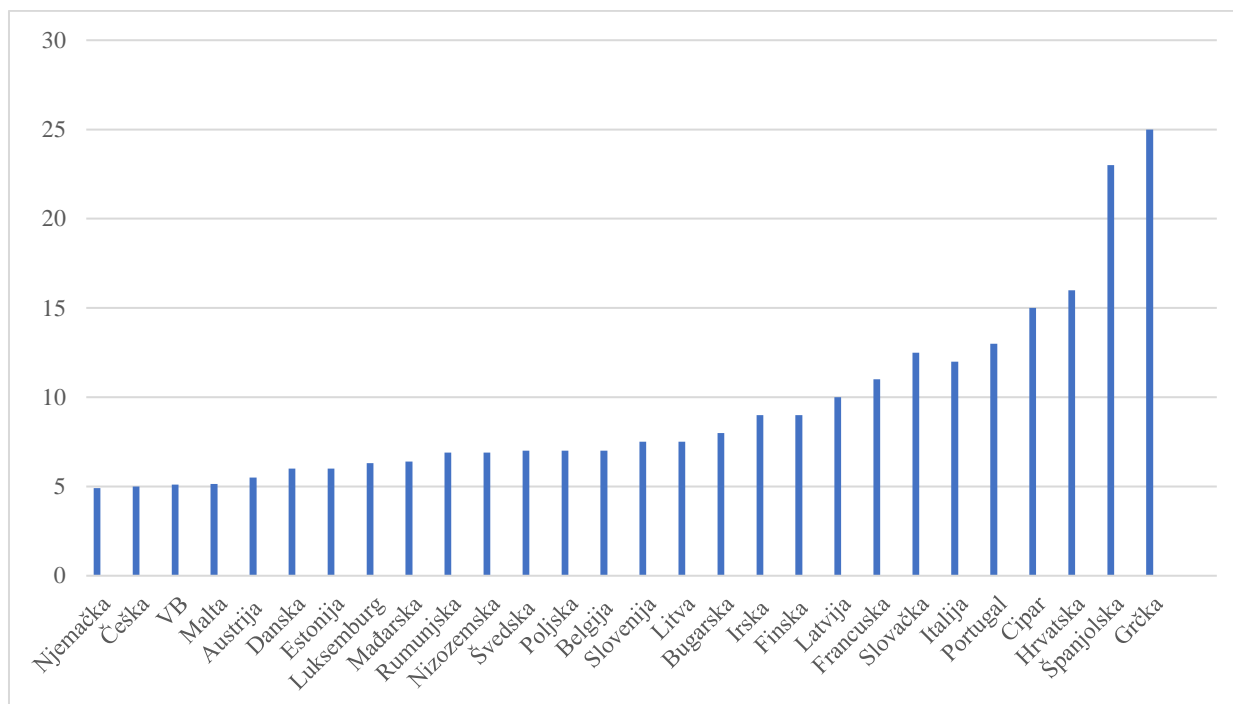
Bejaković (2003:658) govori kako je razlog prikrivene nezaposlenosti neadekvatno iskorištavanje radne snage, što bi značilo da je to prisutnost nezaposlenosti u okviru postojeće zaposlenosti. Nadalje, prema Bejakoviću (2003:659) sezonska se nezaposlenost pojavljuje kao posljedica nemogućnosti za obavljanje određenih poslova jer su isti usko povezani sa nekim godišnjim dobom ili ih sprječavaju vremenske neprilike. Frikcijska nezaposlenost označava one zaposlenike koji su često u procesu promjene ili prekida svog posla uslijed nedostatka sredstava za rad i drugih sličnih uzroka, a navedeni je oblik nezaposlenosti ujedno i posljedica neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada. Jakovljević (2002) također naglašava kako je

pojava sezonske nezaposlenosti uzrok izrazitih varijabilnosti u gospodarskom procesu u pojedinim gospodarskim granama koje su pod utjecajem klimatskih, tradicionalnih ili pak institucionalnih uvjeta, ukoliko se doba zatišja ne mogu riješiti proizvodnjom za zalihe ili promjenom u rasporedu radnog vremena. Prema Jakovljević (2002) osobite varijacije koje se odnose na ponudu rada prisutne su u specifičnim razdobljima kao što su na primjer vrijeme završetka ili početka akademske ili nastavne godine, kraj ljeta, kraj sezone skijanja). Zatim, Bejaković (2003:659) pojašnjava kako su uzrok cikličke nezaposlenosti poslovni ciklusi te druge slične povremene anomalije tako da se osjetno smanjuju potrebe za radnicima, a ponuda se istodobno ne smanjuje. Prema Bejakoviću (2003:659) u kriznim razdobljima, u razdobljima značajnih tehnoloških promjena i elementarnih nepogoda dolazi do povećanja otvorene nezaposlenosti. Također, Jakovljević (2002) navodi kako je strukturalna nezaposlenost upravo nepodudarnost između ponude i potražnje za radnom snagom u vidu zanimanja, kompetencija i regionalnog rasporeda. Navedene nepodudarnosti javljaju se upravo iz razloga što se potražnja za jednim tipom rada smanjuje, dok se potražnja za nekim drugim tipom istovremeno smanjuje, a ponuda rada nije u mogućnosti tako brzo se prilagoditi navedenim promjenama. Jakovljević (2002) također navodi kako različiti pojavni oblici nezaposlenosti nisu neovisni jedni o drugima već među istima dolazi do ispreplitanja. Kao primjer može se navesti da u vremenu visoke stagnacije dolazi do smanjivanja sezonske i strukturalne nezaposlenosti, a poslovni subjekti u vremenima recesije za preostalu razinu zaposlenosti uvećavaju kvalifikacijske uvjete dok istovremeno frikcijske poteškoće postaju strukturalne.

Božiković (2020:99) navodi kako je nezaposlenost postojana još od najstarijih vremena, a javila se pojavom najamnog rada te je od 19. stoljeća predmet znanstvenog istraživanja. Također, Božiković (2020:99) naglašava kako glavni cilj makroekonomske politike neke zemlje mora biti suočavanje s nezaposlenosti, odnosno borba protiv iste. Također se navodi kako nezaposlenost može biti posljedica regularnih kratkih prekida uzrokovanih promjenom radnog mjesta, sezonskih fluktuacija tržišta rada, tehnoloških usavršavanja ili preusmjerenja proizvodnje, poslovnih ciklusa i poremećaja na tržištu rada zbog kojih se smanjuje potražnja radnika. Bogut (2002:100) tvrdi kako nezaposlenost ne označava samo broj nezaposlenih osoba evidentiranih u službenim statistikama, ona upućuje i na stanje ekonomije u cjelini, te na socijalne i ekonomske troškove koji su njome prouzrokovani. Prema Blanchardu (2005) opća stopa nezaposlenosti utječe na nadnice, te time utječe i na blagostanje svakog pojedinog radnika.

S obzirom na činjenicu kako je Hrvatska postala punopravna članica EU tek 2013. godine, po ulasku u članstvo, vrlo su se brzo počele „osjećati“ negativne posljedice po pitanje tržišta rada, posebice kada se uzme u obzir oporavak od posljednje financijske i ekonomske krize iz 2008. godine koje su imale dalekosežne posljedice za hrvatsko gospodarstvo koje se, praktički tek pet godina kasnije počelo oporavljati. Stoga, prema podacima iz 2015. godine od 28 zemalja članica EU veću stopu nezaposlenosti od Hrvatske su imale samo Grčka i Španjolska (Grafikon 1). Radi usporedbe, kada se promotre podaci o nezaposlenosti u Hrvatskoj i zemljama EU-a za 2019. godinu, moguće je uočiti kako je najmanja stopa nezaposlenosti ostvarena u Češkoj (2,2 %), a zatim slijede Njemačka (3,1%) te Nizozemska (3,3%). U Hrvatskoj je stopa nezaposlenosti iznosila 7% te je to ujedno i najniža razina stope nezaposlenosti Hrvatskoj otkada je Eurostat 2000. godine krenuo sa objavljivanjem navedenih podataka za Hrvatsku. Prema podacima iz 2019. godine najvišu stopu nezaposlenosti među zemljama EU-a imala je Grčka, (18,1 %) te ju kao i u 2015. godini opet slijedi Španjolska s (13,6 %).

Grafikon 1. Stopa nezaposlenosti u zemljama EU u 2015. godini



Izvor: izrada autorice prema podacima Eurostata, raspoloživo na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=225252, pristupljeno: 29.06.2022.

3.5. Hrvatsko tržište rada

Svako tržište rada, pa tako i hrvatsko, nije savršeno te je stoga uvijek istovremeno prisutna određena razina nezaposlenosti (makar ona bila prirodna) te ponuda radnika i potražnja za radnicima nisu savršeno usklađene. U Hrvatskoj najveći problem predstavlja upravo strukturna nezaposlenost koja je veliki problem i za radnike i za poslodavce. Naime, radnici ne mogu pronaći zaposlenje jer je njihova struka suficitarna ili zastarjela zbog napretka tehnologije, a nasuprot tome poslodavci ne mogu pronaći radnu snagu jer su određena zanimanja deficitarna te za njih nema stručno osposobljenih radnika.

Kada se gleda ukupna stopa aktivnosti zajedno za žene i muškarce tijekom posljednjih par godina ista je u stalnom rastu u starijim zemljama članicama EU-a, dok u Hrvatskoj pada te upućuje na negativne trendove (Obadić, Tica, 2016:218). S druge strane, stopa aktivnosti žena raste od 1990.-ih godina, a uzroci su to što su žene za ratnih vremena radile one poslove koje su to do tada radili muškarci. Uz te razloge, stopa aktivnosti žena počela se povećavati i zbog rasta obrazovne razine kod žena, manjeg broja djece i nužnosti za stjecanje dohotka.

Prema Obadić i Tica (2016), Hrvatska je zemlja sa vrlo razvijenom granom turizma, te se na taj način godišnja registrirana nezaposlenost prividno umanjuje prilikom ljetnih mjeseci kada dolazi do zapošljavanja sezonskih radnika u poljoprivredi i turizmu. S druge strane, kada završi turistička sezona dolazi do povratka razine nezaposlenosti na razinu koja je bila prisutna u proljeće i zimu. Također, istraživanje koje je provela Sanja Gutić Martinić, nezaposlena studentica doktorskog studija poslovne ekonomije u Mostaru, „Utjecaj dugotrajne nezaposlenosti na razvoj karijere zaposlenih u turizmu“, ukazuje na probleme koje imaju dugotrajno nezaposleni u turizmu. Gutić Martinić (2017:59) navodi kako 45% dugotrajno nezaposlenih nema priliku započeti svoju željenu karijeru ukoliko ih se ne uključi u odgovarajuće programe samopomoći. Samim tim naglašava se potreba ulaganja u ljudske resurse u ovom području nakon razdoblja dugotrajne nezaposlenosti u slučaju da ih se želi učiniti produktivnim kapitalom. Sezonsko obilježje zapošljavanja nije karakteristično samo za turističku djelatnost već i za druge djelatnosti kao što su poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, građevinarstvo te prerađivačka industrija.

Tablica 1. Broj prijava potreba za radnicima i zapošljavanje osoba s evidencije Zavoda od 2012. do 2020.

	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
TRAŽENI RADNICI	27.334	22.823	24.252	29.132	38.786	40.409	36.023	31.547	18.380
ZAPOSLENE OSOBE S EVIDENCIJE ZAVODA	38.438	40.767	40.337	41.467	40.682	36.288	32.656	28.967	21.031

Izvor: izrada autorice prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 2021

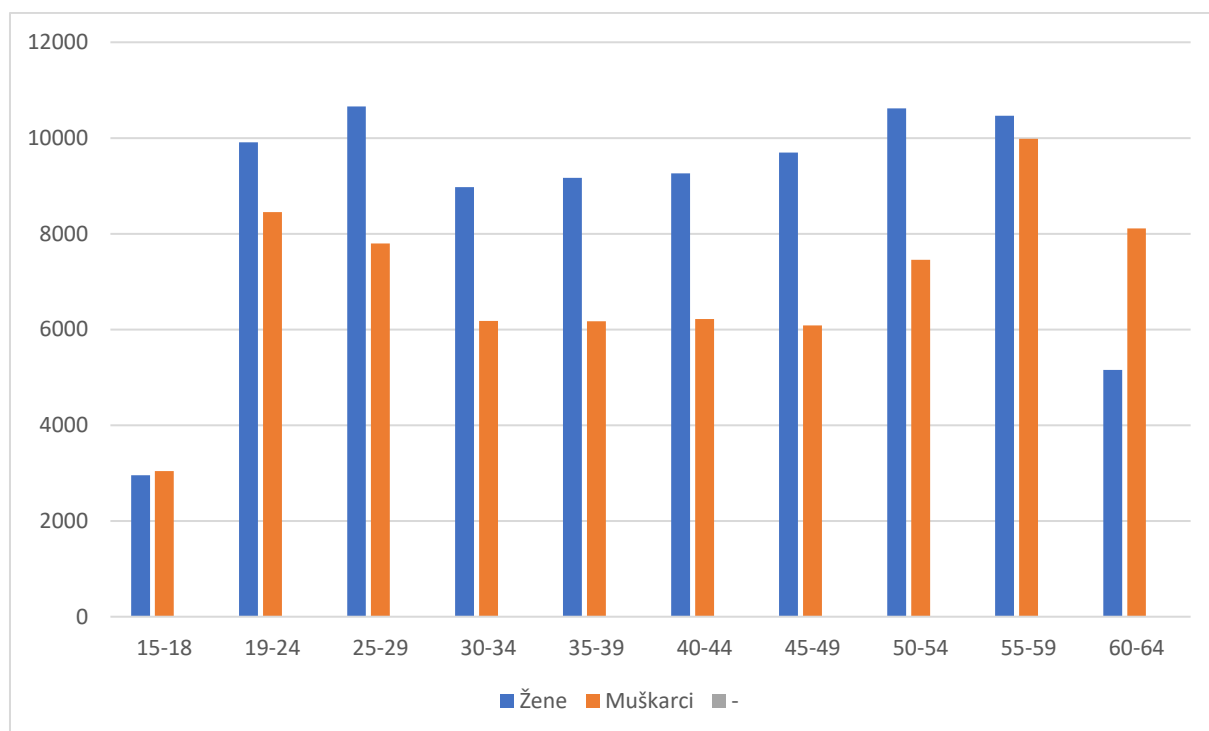
Prema Obadić i Tica (2016), još neka od velikih poteškoća s kojim se hrvatsko tržište rada suočavalo čak i u razdoblju prosperiteta je nezaposlenost mladih. Od 2004. do 2014. godine, najveći porast nezaposlenosti čini radni kontingent od 20 do 34 godine. Za mlade osobe, postupak prelaska iz obrazovnog sustava obrazovanja na tržište rada nije niti malo jednostavan proces. Prema Bilić i Jukić (2014:486) „Nezaposlenost mladih je predmet zabrinutosti kreatora politike još od osamdesetih godina prošlog stoljeća, a stopa nezaposlenosti mladih je veća od onih u drugim dobnim skupinama.“ Postoji nekoliko različitih razloga za to. Bilić i Jukić (2014:486) navode kako je nezaposlenost mladih značajno više osjetljiva na poslovni ciklus za razliku od nezaposlenosti nekih starijih dobnih skupina a to znači sljedeće: onda kada je zajednička razina ekonomske aktivnosti i zaposlenosti visoka, zapošljavanje mladih je isto tako, sukladno tome visoko. Nasuprot tome, onda kada nastupi recesija, razina nezaposlenosti mladih puno je zastupljenija u odnosu na starije dobne skupine. Kada se pogledaju službeni podaci EU-a mlade ljude čine svi oni koji se nalaze između 15 i 24 godine života. Nasuprot tome, u našoj zemlji mladom populacijom smatraju se svi oni između 15 i 29 godine života. Kako je u današnje vrijeme proces prijelaza mladih na tržište rada sve kompliciraniji i vremenski zahtjevniji, a ujedno je i prosječni životni vijek dulji, važno je naglasiti da se skupina mladih proširi te da uključuje i osobe starije od 24, a mlađe od 30 godina. Za kategoriju mladih ljudi na tržištu rada specifična je pojava da postoji velik broj mladih koji su i dalje aktivni u sustavu obrazovanja, a istovremeno traže i svoje prvo zaposlenje, odnosno prisutni su na tržištu rada. Spomenuta pojava istovremene prisutnosti u obrazovnom sustavu i na tržištu rada moguća je u svim dobnim kategorijama no ipak je to najučestalije upravo kod skupine mladih ljudi.

Kada se govori o nezaposlenosti mladih svakako je bitno spomenuti takozvanu *NEET* (eng. Not in Education, Employment and Training) populaciju. Međunarodna organizacija rada u NEET kategoriju uključuje sve one osobe koje pripadaju dobnoj skupini od 15 do 24 godine s tim da su završili sa svojim školovanjem, nezaposleni su te trenutno ne pohađaju neku obuku ili tečaj. NEET se kategorija odnosi na mlade ljude koji su nezaposleni, ali posao traže aktivno. U NEET kategoriju također se ubrajaju i oni mladi ljude koji nisu ekonomski zbog različitih razloga kao što su trajna nesposobnost za rad, invalidnost, kronična bolest i slično. Osobe kod kojih je prisutan rizik od prijevremenog napuštanja sustava obrazovanja čine jednu specifičnu skupinu koja je ranjivija u odnosu na ostale mlade osobe. Oni kod kojih je prisutan spomenuti rizik uglavnom su tijekom svog života bili suočeni sa ostalim obiteljskim i društvenim rizicima te se upravo iz toga razloga nalaze u nepovoljnijem položaju od ostalih. Istraživanja koja su do sada provedena o prijevremenom napuštanju obrazovnog sustava od strane učenika u Hrvatskoj pokazuju kako Hrvatska za razliku od nekih drugih Europskih zemalja ipak ima malo manje problema. U kontekstu hrvatske socijalne politike postoji određeni dualizam socijalnih prava između zaposlenih i osoba u mirovini koje imaju socijalna prava i onih van svijeta rada koji su socijalno isključeni, a kojima pripada i NEET populacija (Dobrotić, 2016). Za NEET populaciju se izdvaja malo sredstava, a takve je podjele dodatno istaknula ekonomska kriza, koja je pokazala da Hrvatska nije usmjerena na aktivaciju ili socijalna ulaganja u mlade kažu Babić i Baturina (2016). Prema Bedeniković (2017:82) Hrvatska se, u vidu nezaposlenosti mladih, može ubrojati u skupinu „slabi, ali se popravljaju“, zajedno s Ciprom i Španjolskom, a što se tiče stope NEET skupine, Hrvatska se tu našla u grupi „u kritičnoj situaciji“, uključujući Bugarsku, Italiju i Rumunjsku.

Kako bi se dobila vjerodostojna slika tržišta rada u Hrvatskoj, bitno je spomenuti kako je na Hrvatsko tržište rada u mnogim aspektima utjecalo i razdoblje privatizacije kada je znatan udio stanovništva koje je bilo radno sposobno prijevremeno umirovljen, odnosno ti stanovnici su prešli u skupinu neaktivnog stanovništvo. Učinci tog procesa mogu se osjetiti i u današnje vrijeme kroz ostvaren značajan broj umirovljenika koji uz izostanak ravnotežnog rasta aktivnog stanovništva čini konstantni pritisak na Hrvatski mirovinski sustav. U Hrvatskoj je i dalje prisutna pojava iznimno niskog radnog vijeka koji prosječno iznosi otprilike 31 godinu što ga čini gotovo 10 godina kraćim od radnog vijeka u Nizozemskoj ili Švedskoj. Proces ranog umirovljenja vrlo je aktualan među Hrvatima, a na upravo to je Hrvatsku upozorila i Europska komisija. U 2021. godini prosječno trajanje radnog vijeka u EU iznosilo je 36 godina. Nizozemska, Švedska i Danska su zemlje koje imaju najdulje trajanje radnog vijeka u 2021.

godini, a on iznosi preko 40 godina. Radni vijek u Hrvatskoj u 2021. godini je iznosio 31 godinu, a Hrvatsku slijede Bugarska, Rumunjska, Italija i Grčka (Eurostat, 2022). Kada se spominje nezaposlenost prema spolu u Hrvatskoj, moguće je uočiti (Grafikon 2) kako broj onih osoba koje u evidenciji stoje kao nezaposlene u većoj mjeri čine žene u odnosu na muškarce.

Grafikon 2. Nezaposlenost prema spolu i dobnoj skupini u Republici Hrvatskoj u 2019. godini



Izvor: izrada autorice prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, raspoloživo na : <http://trzisterada.hzz.hr/hr/Unemployment/AgeGender>, pristupljeno: 28.8.2022.

Iz navedenog grafikona moguće je uočiti kako je gotovo u svim dobnim skupinama prisutan veći broj nezaposlenih žena u odnosu na muškarce, jedina iznimka su dobne skupine od 15 do 18 godina te od 60 do 64 godine. Iako je danas moguće svjedočiti brojnim pozitivnim pomacima koji žene na tržištu rada stavljaju u bolji položaj u odnosu na neka prošla vremena, žene su i dalje u lošijem i nezavidnijem položaju u odnosu na muškarce, a ta je pojava prisuta i u visokorazvijenim i manje razvijenim državama. Kerovec (2003) objašnjava na što se točno misli kada se kaže da su žene u lošijem položaju na tržištu rada u EU:

- stopa zaposlenosti žena i dalje je 18,1 % niža u odnosu na stopu zaposlenosti muškaraca – 2001. godine stopa zaposlenosti žena iznosila je 54,9%, a muškaraca 73,0%;

- stopa nezaposlenosti žena je 2,3 % viša u odnosu na stopu nezaposlenosti muškaraca – 2001. godine stopa nezaposlenosti žena iznosila je 8,7%, a muškaraca 6,4%
- tržište rada i dalje je diskriminirano prema spolu – 2000. godine je otprilike 48% žena bilo zaposleno u samo četiri gospodarske grane: zdravstvena i socijalna skrb, obrazovanje, državna uprava i trgovina
- Žene zarađuju 16% manje od muškaraca, a udio žena u skupini malo plaćene radne snage iznosi oko 77%

Ako se Hrvatsku uspoređi s drugim zemljama EU-a, moguće je uočiti da su različitosti u nezaposlenosti između muškaraca i žena još i veće u odnosu na Hrvatsku. U velikom broju europskih zemalja, stopa nezaposlenosti žena viša je od stope nezaposlenosti muškaraca. Tako je npr. u 2001. godini stopa nezaposlenosti žena za Europsku uniju iznosila 8,7%, a muškaraca 6,4%. Kada se pogledaju noviji podaci iz 2020. godine, stopa nezaposlenosti žena iznosila je 7,4% dok je stopa nezaposlenosti muškaraca opet bila manja te je iznosila 6,8%. Kerovec (2003) smatra kako je potrebno, kako bi se žene na tržištu rada stavile u povoljniji položaj, poduzeti sljedeće korake:

- iniciranje programa koji će pridonijeti uključivanju žena u netradicionalna zanimanja;
- iniciranje programa koji će potaknuti žensko poduzetništvo, posebno u tercijarnom sektoru;
- iniciranje ciljanih programa za pomoć samohranim majkama, koje su pod prijetnjom od nezaposlenosti i socijalne isključenosti

Tablica 2. Slika tržišta rada u Hrvatskoj u 2019. godini

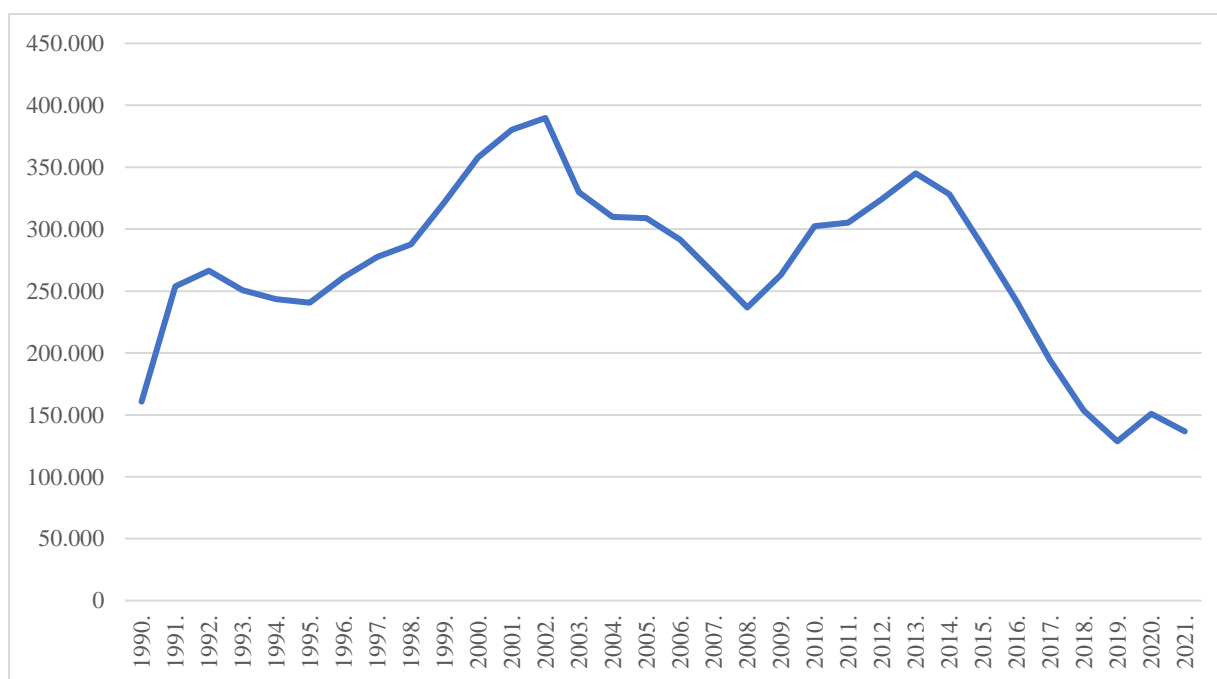
STOPA REGISTRIRANE NEZAPOSLENOSTI	7,6%
STOPA ANKETNE NEZAPOSLENOSTI	6,6%
ZAPOSLENI:	1.555.068
NEZAPOSLENI	2.128.650
AKTIVNO STANOVNIŠTVO	1.683.719

Izvor: izrada autorice prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 2020.

U 2019. godini broj registrirane zaposlenosti povećao se za 2,5% u usporedbi s 2018. godinom, a broj registrirane nezaposlenosti smanjio se za 16,2%, što je ujedno i najniža razina

nezaposlenosti od 1988. godine. (Tablica 2) Međutim, Hrvatska se kao i cijeli svijet, 2020. godine suočila sa pandemijom bolesti COVID-19, a pandemija je imala utjecaja i na tržište rada. U 2020. godini dogodio se značajan rast nezaposlenosti te blaži pad zaposlenosti. Registrirana se zaposlenost smanjila za 0,7%, dok se nezaposlenost povećala za 17,2% u usporedbi sa 2019. godinom. Prema rezultatima Ankete o radnoj snazi u 2020. godini smanjio se broj zaposlenih za 1,3%, a povećao broj nezaposlenih za 13,4%, pri čemu se neznatno smanjila stopa zaposlenosti (15-64) na 62,0% (za 0,1 postotni bod). Prosječna stopa anketne nezaposlenosti za 2020. godinu iznosila je 7,5%, te je veća za 0,9 postotnih bodova u odnosu na prošlogodišnju razinu (Hrvatski zavod za zapošljavanje, godišnjak 2019. i 2020. godine).

Grafikon 3. Kretanje nezaposlenosti u Hrvatskoj od 1990. do 2021. godine



Izvor: izrada autorice prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na: <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1>, pristupljeno [6.9.2022.]

Kao što je moguće uočiti u navedenom grafikonu nezaposlenost je bila najveća 2002. godine kada je ukupno bilo 357.872 nezaposlenih osoba u Hrvatskoj. Nakon 2002. godine nezaposlenost lagano pada te 2008. godine iznosi 236.741, ali nakon toga nastupa ekonomska i financijska kriza koja ima dalekosežne negativne posljedice na cjelokupno hrvatsko gospodarstvo te nezaposlenost raste sve do 2013. godine kada je bilo 345.112 nezaposlenih.

Nakon 2013. godine broj nezaposlenih kontinuirano pada sve do 2020. godine kada je zbog pandemije zaposlenost ponovno pala.

3.6. Europsko tržište rada

Kada se govori o Europskom tržištu rada, mnogi ga smatraju idealnim tržištem rada na kojemu se može vrlo lako pronaći zaposlenje što potiče mlade obrazovane ljude da napuste slabije razvijene zemlje te odu u one razvijenije. S druge strane, na Europskom tržištu rada također ima određenih poteškoća. U razdoblju od početka gospodarske krize 2008. godine pa sve do 2013. godine bez svoga je posla ostalo gotovo 10 milijuna ljudi, ali gospodarska kriza nije imala jednaki učinak na sve države Europske unije. Utjecaj krize je varirao sa gospodarskom razvijenošću zemlje. Prema pravilu Europski građani su u mogućnosti raditi u bilo kojoj državi koja je članica EU što otvara mnoge mogućnosti za lakši pronalazak posla u struci i prilika za usavršavanje i napredovanje. No, u praksi gore opisan postupak nije uvijek tako jednostavan upravo zbog različitih birokratskih prepreka koje se nalaze na putu. Promatrajući radnu snagu država članica Europske Unije, Nijemci su ti koji u najmanje slučajeva traže posao izvan granica svoje države. S druge strane, Irci, Portugalci i Rumunji najspremniji su započeti potragu za poslom izvan granica svoje zemlje. Krugman (2012) navodi kako je članstvo u EU zemljama članicama trebalo osigurati savršenu mobilnost radne snage, integraciju tržišta rada, i posljedično niže stope nezaposlenosti.

Tablica 3. Slika Europskog tržišta rada, u postotcima, dobna skupina od 20 do 64 godina

	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
ZAPOSLTENOST								
EU – 28	70,30	69,00	68,60	68,60	68,40	68,40	69,20	70,10
EU – 27	70,30	69,00	68,60	68,60	68,50	68,50	69,30	70,10
NEZAPOSLENOST								
EU-28	7,00	9,00	9,60	9,70	10,50	10,90	10,20	9,40
EU-27	7,00	9,00	9,60	9,60	10,40	10,80	10,20	9,40

Izvor: izrada autorice prema podacima preuzetih sa stranice Europske komisije, raspoloživo na: https://ec.europa.eu/info/index_hr, pristupljeno: [16.06.2022.]

Prema podacima prikazanim u tablici moguće je uočiti da se postotak zaposlenosti u skupini EU-28 od početka ekonomske krize počeo smanjivati. Početkom 2014. godine u postotku

zaposlenosti moguće je uočiti blagi rast, dok se u 2015. godini vratio skoro na razinu zaposlenosti koja je bila u 2008. godini prije nego što je započela ekonomska kriza. Podaci o nezaposlenosti u skupini zemalja EU-28 počeli su rasti u 2008. godini, da bi na svoju kulminaciju nezaposlenost imala u 2013. godini.

4. MIGRACIJE U REPUBLICI HRVATSKOJ

4.1. Vanjska migracija

Tijekom 2008. i 2009. godine Hrvatsku je, kao i ostatak svijeta zahvatila ekonomska kriza te je u navedenom razdoblju bilo moguće uočiti naglo povećavanje iseljavanja Hrvata, ali i stranaca s područja Hrvatske. Lajić (2002:138) navodi kako su vanjske migracije i dalje one koje u Hrvatskoj prevladavaju, a ovisno o udaljenosti ih je moguće podijeliti na:

- vanjske migracije unutar bivšega jugoslavenskog prostora
- europske vanjske migracije i – iseljništvo.

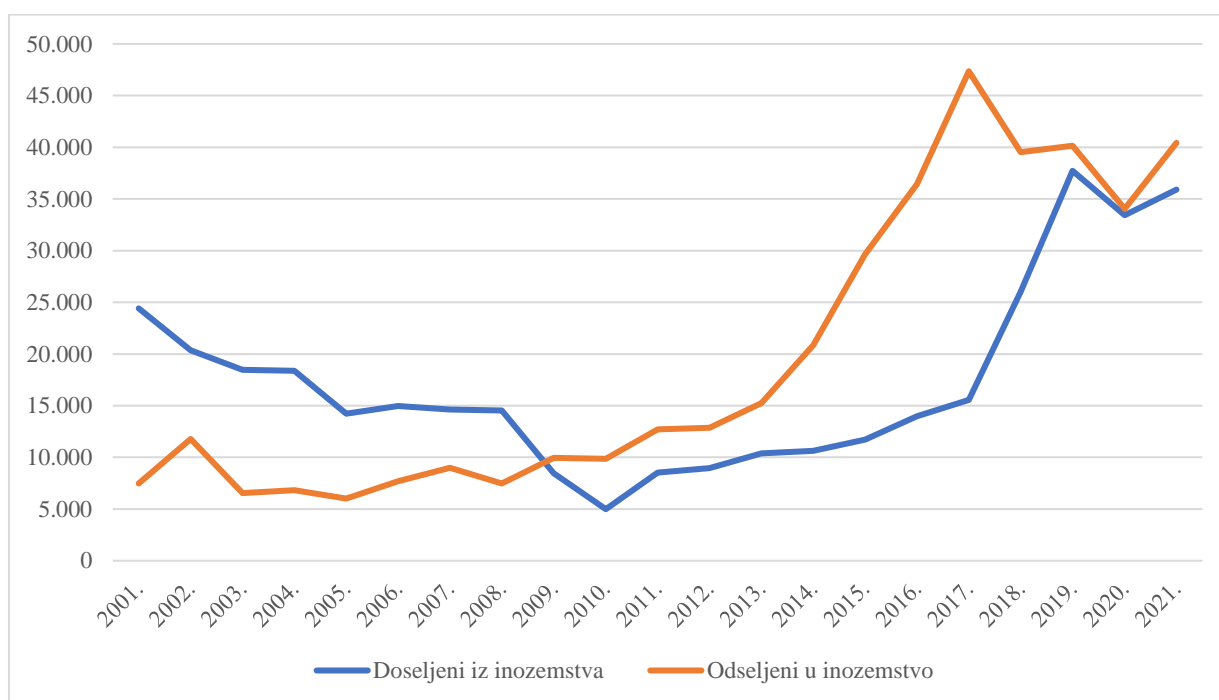
Prema Lajiću (2002:139) ratna zbivanja, povećana stopa nezaposlenosti, a ujedno i sve veća prisutnost visokoobrazovanog stanovništva uz izraziti manjak investiranja, slabo turističko djelovanje te krizu drugih popularnih hrvatskih gospodarskih grana djeluju kao potisni faktor, posebno na mlađu i obrazovaniju populaciju, u njihovoj želji iseljenja u neke druge zemlje EU-a.

Podaci o vanjskoj migraciji za 2020. godinu pokazuju kako se u Hrvatsku iz nekih drugih zemalja doselilo 33 414 osoba, a iz Hrvatske je otišlo 34 046 osoba. Saldo migracije stanovništva Hrvatske sa zemljama inozemstva bio je negativan te je iznosio -632. Prema Državnom zavodu za statistiku (2022.) iz inozemstva se doselilo 25,3% hrvatskih državljana i 74,7% stranaca, a odselilo se 61,4% hrvatskih državljana i 38,6% stranaca u 2020. godini. Podaci govore kako je kada se promatra ukupan broj doseljenih i odseljenih moguće uočiti velik broj stranaca koji traže dozvolu za zapošljavanje.

“Od ukupnog broja osoba koje su se doselile Hrvatsku, 28,2% njih došlo je s područja Bosne i Hercegovine. Od ukupnog broja onih koji su napustili Hrvatsku, njih najviše otišlo je u Njemačku (34,2%). Kada se gleda spolna podjela, od ukupnog broja onih koji su se doselili iz neke druge zemlje, bilo je više muškaraca u odnosu na žene (74,6%) Isto tako, od ukupnog

broja onih koji su otišli u inozemstvo, također je više muškaraca nego žena(64,4%) Podaci Državnog zavoda za statistiku ukazuju na to kako se u inozemstvo najčešće sele osobe koje su u dobi između 20 i 39 godina života. Također, kada se gleda ukupan broj doseljenih osoba iz inozemstva u Hrvatsku podaci DZS-a pokazuju kako su u 2020. najveći udio imali Grad Zagreb (20,0%) i Istarska županija (11,4%). S druge strane, prema ukupnom broju odseljenih osoba iz Hrvatske u inozemstvo, na prvome je mjestu također bio Grad Zagreb (17,6%) kojega su slijedile Splitsko-dalmatinska županija (9,6%) i Primorsko-goranska županija (7,7%).

Grafikon 4. Vanjska migracija u Hrvatskoj u razdoblju od 2001. do 2021. godine



Izvor: izrada autorice prema podacima Državnog zavoda za statistiku, dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/hr/podaci/stanovnistvo/> , pristupljeno: [6.9.2022.]

Iz Grafikona 4 moguće je uočiti kako je iseljavanje počelo rasti upravo nakon predzadnje velike gospodarske i financijske krize koja je započela 2008. godine, a ulaskom Hrvatske u EU već otprije prisutan rast iseljavanja samo se još dodatno ubrzao. Nadalje, do vrhunca iseljavanja došlo 2017. godine kada je Hrvatsku napustilo skoro 50.000 ljudi, a od tada se iseljavanje smanjuje. Moguće je pretpostaviti da je na usporavanje iseljavanja u 2020. godini imala utjecaj i pandemija.

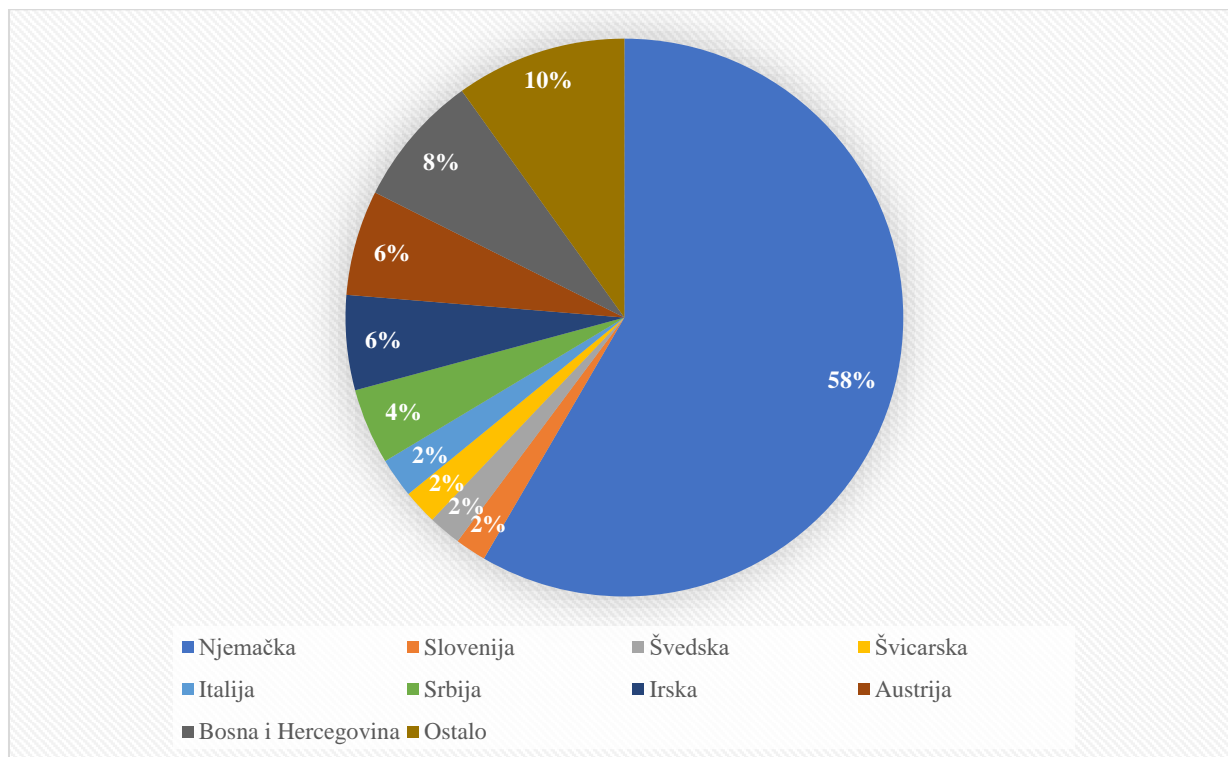
Tablica 4. Vanjska migracija stanovništva prema dobnoj skupini u 2020. godini

STAROST	DOSELJENI IZ INOZEMSTAVA	ODSELJENJI U INOZEMSTVO
0-9	1177	2130
10-19	1594	2836
20-29	8744	8287
30-39	4377	7736
40-49	6332	6406
50-59	3888	4068
60 i više	3254	2583

Izvor: izrada autorice prema podacima Državnog zavoda za statistiku, raspoloživo na: <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/9939>, pristupljeno: 16.06.2022.

Iz podataka iz Tablice 4 moguće je vidjeti kako je u skoro svakoj dobnoj skupini nešto veći broj odseljenih u inozemstvo od broja doseljenih iz inozemstva. Također, može se zaključiti kako su dobne skupine od 20 do 29 i od 30 do 39 godina najviše sklone migracijama, a upravo te dobne skupine čine aktivnu radnu snagu.

Grafikon 5. Hrvatski državljani odseljeni u inozemstvo u 2016. godini prema zemlji odseljenja



Izvor: izrada autorice prema podacima Državnog zavoda za statistiku, raspoloživo na: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/07-01-02_01_2017.htm, pristupljeno 25.7.2022.

Kao što je moguće vidjeti iz grafikona 3 od ukupnog broja osoba koje su se odselile iz Republike Hrvatske najviše je njih odselilo upravo u Njemačku (58,4 %). Njemačku slijede Austrija sa 6,1 % , a zatim Irska sa 5,5 % odseljenih Hrvata. Bosna i Hercegovina sa 7,7 % odseljenih također zauzima značajno mjesto, ali moguće je pretpostaviti kako se radi o osobama sa dvostrukim državljanstvom. Hrvati najčešće napuštaju svoju zemlju zbog lakšeg pronalaska zaposlenja, boljih mogućnosti za razvoj karijere te bolje zarade. Nadalje, mladi ponekad odlaze radi stručne prakse, obrazovanja ili usavršavanja u inozemstvu.

4.2. Unutarnja migracija

Prema Državnom zavodu za statistiku (2022) u 2020. godini svoje mjesto stanovanja unutar granica Hrvatske promijenilo je 64 155 ljudi, a najviše onih koji su promijenili mjesto stanovništva bili su u dobi između 20 i 39 godina.

Također, podaci DZZS-a ukazuju na to da je udio ženske populacije u ukupnom broju preseljenih bio je 54,1% što iznenađuje kada se uzmu u obzir podaci da su u vanjskim migracijama više prisutni muškarci nego žene. Od ukupnog onih koji su promijenili mjesto stanovanja, ali nisu otišli u inozemstvo, u 2020. godini, najviše ljudi (41,2%) preselilo se u neku drugu županiju, dok se u neki drugi grad ili općinu iste županije preselilo 38,7% osoba, a unutar naselja istoga grada/općine preselilo se 20,1% osoba. Stanovništvo je najviše migriralo između općina ili gradova u Splitsko-dalmatinskoj te Primorsko-goranskoj županiji, a najveću migraciju među županijama zabilježio je upravo Grad Zagreb sa Zagrebačkom županijom. Od dvadeset županija zajedno sa Gradom Zagrebom, međužupanijski pozitivan migracijski saldo (više doseljenih nego odseljenih) imalo je pet županija i Grad Zagreb, a najviši je bio u Zagrebačkoj županiji (1 315 osoba). Negativan saldo migracije među županijama zabilježilo je petnaest županija, a najviši je bio u Sisačko-moslavačkoj županiji (-368 osoba) te Brodsko-posavskoj županiji (-362 osobe) (Državni zavod za statistiku, 2022).

Tablica 5. Unutarnja migracija stanovništva Hrvatske prema području preseljenja od 2014. do 2020. godine

GODINA	Preseljeno stanovništvo među naseljima istoga grada/općine	Preseljeno stanovništvo među gradovima/općinama iste županije	Preseljeno stanovništvo među županijama
2014.	15 983	30 947	33 806
2015.	14 241	28 268	33 418
2016.	14 890	28 350	31 512
2017.	13 869	27 278	30 433
2018.	14 238	27 081	30 384
2019.	14 290	26 982	30 518
2020.	12 870	24 841	26 444

Izvor: izrada autorice prema podacima Državnog zavoda za statistiku, raspoloživo na: <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/9939> , pristupljeno: 15.06.2022.

Iz tablice se može vidjeti kako se hrvatsko stanovništvo, kada govorimo o unutarnjim migracijama, najviše seli među županijama, a najmanje među naseljima istoga grada ili općine.

Tablica 6 Unutarnja migracija stanovništva Hrvatske prema području preseljenja po županijama u 2021. godini

ŽUPANIJA	SALDO MIGRACIJE MEĐU ŽUPANIJAMA
ZAGREBAČKA	1904
KRAPINSKO-ZAGORSKA	246
SISAČKO-MOSLAVAČKA	-376
KARLOVAČKA	162
VARAŽDINSKA	-13
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	-145
BJELOVARSKO-BILOGORSKA	-303
PRIMORSKO-GORANSKA	20
LIČKO-SENJSKA	40
VIROVITIČKO-PODRAVSKA	-194
POŽEŠKO-SLAVONSKA	-219
BRODSKO-POSAVSKA	-447
ZADARSKA	263
OSJEČKO-BARANJSKA	-247
ŠIBENSKO-KNINSKA	-18
VUKOVARSKO-SRIJEMSKA	-395
SPLITSKO-DALMATINSKA	-246
ISTARSKA	459

DUBROVAČKO-NERETVANSKA	-261
MEĐIMURSKA	-85
GRAD ZAGREB	-145

Izvor: izrada autorice prema podacima DZZS-a, raspoloživo na: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29030> , pristupljeno [15.9.2022.]

Iz tablice 6 moguće je vidjeti podatke o unutarnjoj migraciji među županijama u Hrvatskoj. Moguće je uočiti kako su u 2021. godini negativan saldo zabilježile sve županije osim Zagrebačke, Krapinsko- Zagorske, Zadarske, Primorsko- Goranske, Ličko-Senjske i Istarske.

5. MIGRACIJE U ZEMLJAMA EU

Do druge polovice 20. stoljeća znatan broj europskih država bio je emigrantski, no nakon određenog razdoblja dolazi do promjene stavova prema migracijama, tijekom se naglo mijenjaju te Europa odjednom postaje jedno od primarnih odredišta imigranata. Nasuprot tomu, demografski trendovi u Europskoj uniji negativnog su karaktera te veliki broj zemalja obilježava prirodna depopulacija. Stanovništvo zemalja EU sve je starije te ima sve veći udio starijih osoba, a sve manje mladih. Penava (2011:336) navodi kako negativno kretanje stanovništva ima negativne utjecaje na demografsku sliku, ali i gospodarski razvoj neke države (usporavanje rasta BDP-a per capita, zaustavljanje ekonomskog rasta te oslabljena konkurentnost, također i nepovoljan učinak starijeg stanovništva na socijalni i mirovinski sustav) i zbog toga je problematika migracija, bilo kao načina održavanja stope rasta stanovništva, bilo kao dopune radnoj snazi, sve značajnija i svaka pojedina država mora donijeti odgovarajući program (ukoliko to još nije napravila), kako o razini migracija, tako isto i o natalitetnim politikama. U razdoblju od 2015. godine do danas više od 4 milijuna izbjeglica koje su pobjegle iz prostora zahvaćenim ratnim zbivanjima od EU-a je zatražilo međunarodnu zaštitu. EU je odredila nešto više od 10 milijardi eura sredstava za suočavanje sa nastalom izbjegličkom krizom. Iz spomenutog budžeta podržani su različiti projekti kojima je cilj ispuniti humanitarne potrebe izbjeglica koje pokušavaju ući na prostor EU-a. Europska komisija donijela je zajedničke mjere i opće ciljeve radi boljeg upravljanja izbjegličkim krizama u EU :

- zaštita onih osoba koje su u potrebi skloništa,
- sprječavanje nezakonite migracije,
- spašavanje života na moru i omogućavanje sigurnosti na vanjskim granica EU-a,
- garantiranje slobodnog i sigurnog kretanja ljudi unutar Šengenskog područja,
- učinkovitije upravljanje zakonitom migracijom,
- uspješniju integraciju državljana zemalja koje nisu članice EU-a u društvo Europske unije (Europska komisija, on-line, 2017).

5.1. Sloboda kretanja radnika u Europskoj uniji

Čeh Časni (2007:99) spominje kako sloboda kretanja radnika u EU čini jednu od osnovnih sloboda prisutnih na unutarnjem tržištu koje su isprepletene s brojnim različitim pitanjima počevši od socijalne sigurnosti i socijalne pravde, priznavanja međusobnih kvalifikacija, državljanstva EU, viziranja i migracija u slučaju radnika koji nisu s područja EU-a. Također, prema Čeh Časni (2007:99) sloboda kretanja radnika omogućuje građanima Europske unije traženje boljih uvjeta života i rada unutar Unije od onih koje im može ponuditi vlastita regija stanovanja, a Unija na taj način proširuje mogućnosti poboljšanja životnog standarda pojedinca. Također je bitno napomenuti kako sloboda kretanja umanjuje socijalne utjecaje u manje razvijenim državama i zemljama EU-a, omogućuje poboljšanje uvjeta života ljudi koji u istima ostaju. Čeh Časni (2007:100) navodi kako u onim državama i regijama koje su razvijenije i bogatije migracija radne snage osigurava praćenje gospodarskog razvitka tih regija i zemalja. Važno je da slobodno kretanje radnika bude fokusirano te promatrano potrebnim mjerama socijalne politike koje uvijek trebaju biti u dobrobit migranata te njihovih bližnjih. Regionalna politika treba biti ažurna i sposobna za kreiranje zapošljavanja čak i u onim dijelovima EU-a koji su manje favorizirani. O slobodnom kretanju radnika govori se u članku 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije te je slobodno kretanje radnika jedno od temeljnih prava koje je razvijeno i od strane sekundarnog zakonodavstva EU-a i sudske prakse Europskog suda. Građani EU-a imaju pravo na:

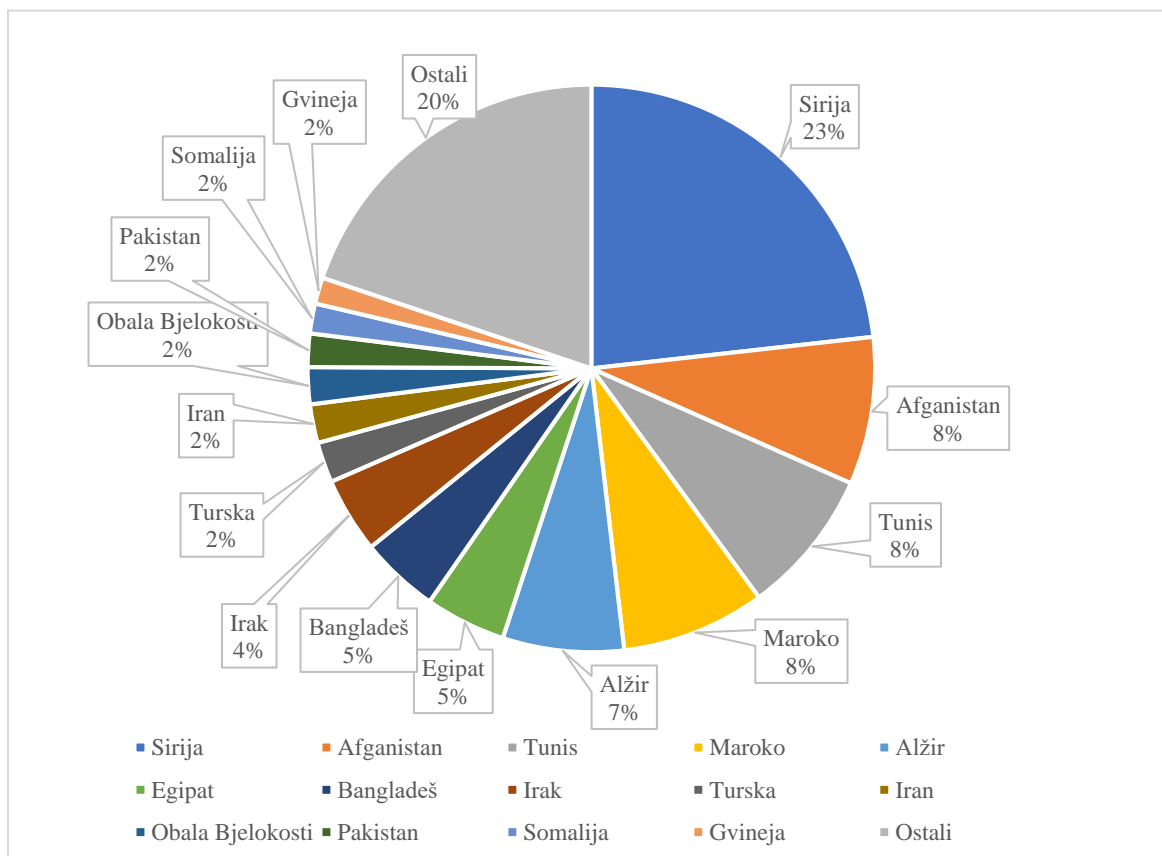
- Potragu za poslom u nekoj drugoj zemlji EU-a,
- Zaposlenje u toj državi bez potrebne dozvole,
- Boravište i smještaj u toj državi u određene svrhe,
- boravak u toj državi čak i onda kada završi zaposlenje,

- uživanje jednakog postupanja prema njima po pitanju pristupa zaposlenju, uvjeta rada i svih drugih socijalnih i poreznih prednosti (Europska komisija, 2022.).

Od slobode kretanja u EU koristi mogu imati sljedeće osobe:

- Posloprimci, tj. državljani EU-a koji se presele u drugu državu EU-a u potrazi za poslom, pod određenim uvjetima
- državljani EU-a koji rade u nekoj drugoj državi EU-a
- državljani EU-a koji se vrate u svoju zemlju porijekla nakon što su radili u inozemstvu.
- Članovi obitelji osoba koje su gore navedene (Europska komisija, 2022.).

Grafikon 6 Nezakoniti prelasci granice EU-a po državljanstvu za 2021.



Izvor: izrada autorice prema podacima na službenim stranicama Europske komisije, raspoloživo na: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/statistics-migration-europe_hr#developmentsin20192018 , pristupljeno: [7.9.2022.]

5.2. Zaposlenost u zemljama Europske unije

Neimenovana je činjenica kako je rad izuzetno bitan čimbenik koji je potreban za prirodno psihičko i fizičko funkcioniranje čovjeka, a u situaciji odsustva rada najčešće dolazi do gubljenja stečenih praktičnih znanja i kompetencija, a osoba postaje financijski ovisna o svojoj obitelji ili državi, gubi vjeru u sebe i prestaje biti sklona proaktivnosti. Prema Rančić i Durbić (2016:40) nezaposlenost je ta koja čini važan problem i za društvo i pojedinca. Stopa zaposlenosti jedan je od glavnih pokazatelja stanja u kojem se nalazi gospodarstvo neke zemlje te ona pokazuje koliki je postotak aktivnoga stanovništva stvarno zaposlen. Kada gledamo zemlje članice Europske Unije, najveću stopu zaposlenosti imaju upravo one zemlje koje su najrazvijenije kao što su Švedska, Njemačka, Nizozemska i Danska. Poticanje zaposlenosti ključan je dio programa te socijalne politike Međunarodne organizacije rada.

Tablica 7. Usporedba stope zaposlenosti Hrvatske i ostalih zemalja EU kroz vrijeme

	HRVATSKA	EUROPSKA UNIJA
2013.	57.2	66.8
2014.	59.2	67.5
2015.	60.6	68.5
2016.	61.4	69.6
2017.	63.6	70.9
2018.	65.2	71.9
2019.	66.7	72.7
2020.	66.9	71.7
2021.	68.2	73.1

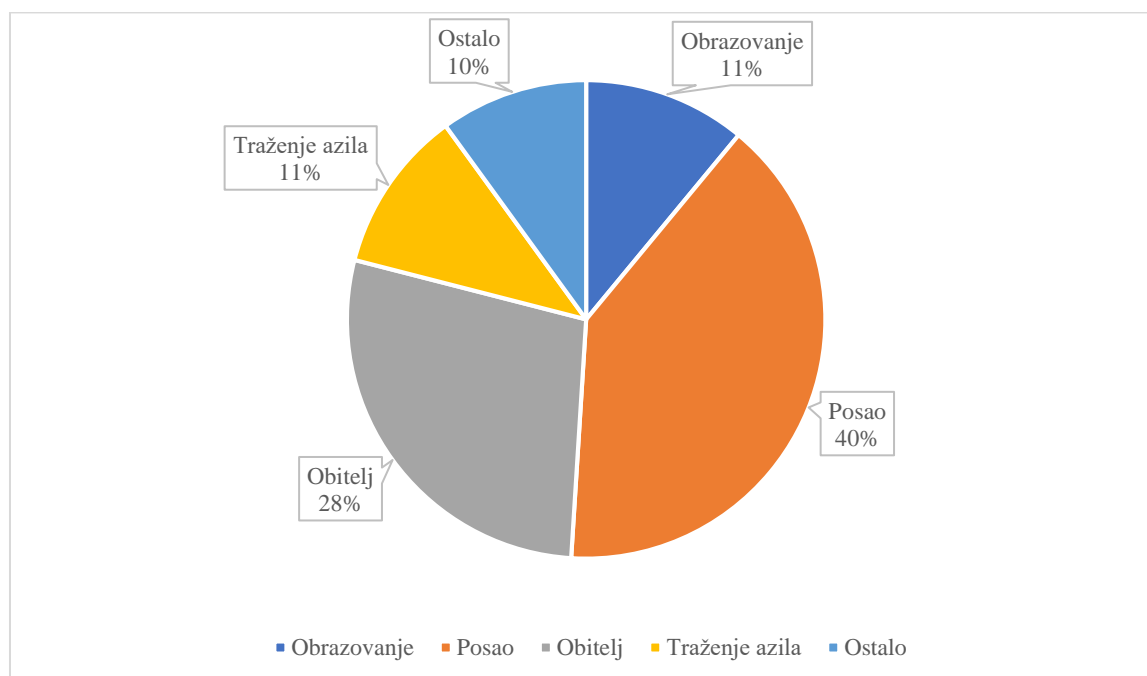
Izvor: izrada autorice prema preuzetim podacima sa službenih stranica Eurostata, raspoloživo na: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment - annual statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics), pristupljeno: 15.06.2022.

Iz priložene tablice moguće je vidjeti kako Hrvatska u razdoblju od 2013. do 2021. godine ima manju stopu zaposlenosti od prosjeka EU. S druge strane, stopa zaposlenosti u Hrvatskoj, ali i Europskoj uniji općenito rasla je u navedenom vremenskom periodu. Prema Mandiću (1988:107) mogućnosti zapošljavanja ovisne su o tempu kojim raste BDP, proizvodnja te proizvodnost rada.

5.3. Migracije u EU i iz EU

EU je u posljednjih nekoliko desetljeća jedna od najčešćih odredišta mnogih iseljenika, izbjeglica i migranata općenito. U 2020. godini izdano je oko 2,25 milijuna prvih boravišnih dozvola u EU-u, u usporedbi s gotovo 3,0 milijuna u 2019. Smanjenje je potaknuto ograničenjima putovanja koja su uvedena radi suzbijanja širenja virusa Covid-19. Pandemija je posebno snažno negativno utjecala na dozvole vezane uz obrazovanje, pa se njihov udio smanjio sa 14% u 2019. godini na 11% u 2020. godini. Prve dozvole 2020. godine izdane su iz sljedećih razloga: posao, obrazovanje, obiteljski razlozi, traženje azila i ostali.

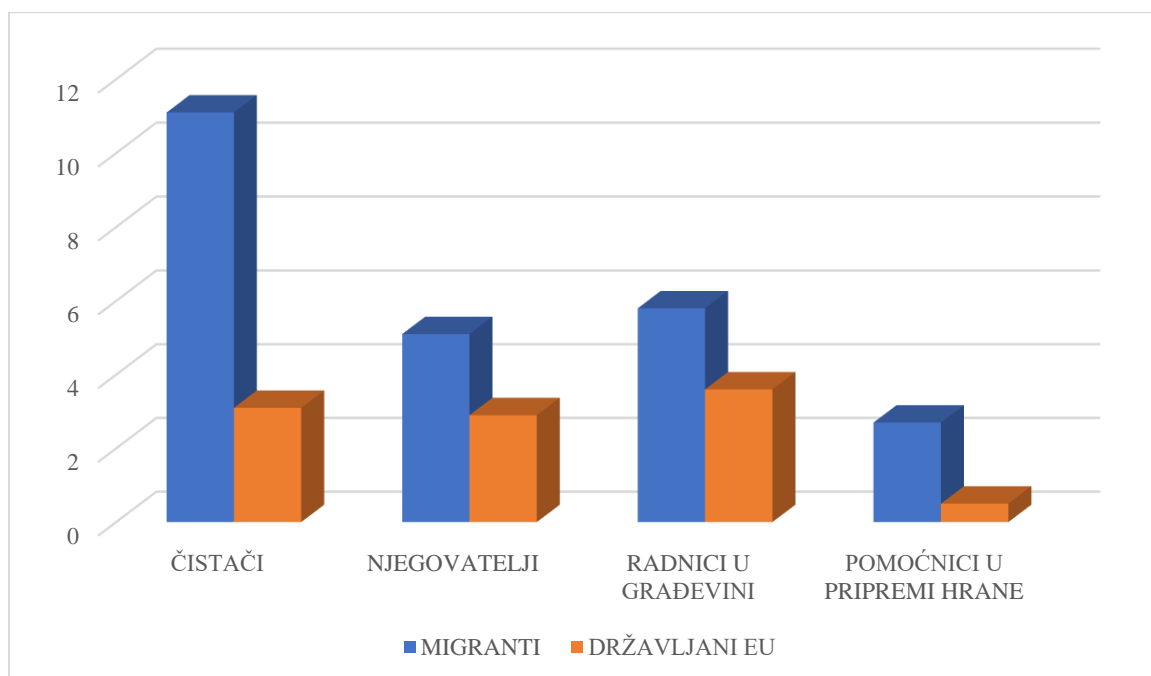
Grafikon 7. Razlozi za izdavanje dozvola u 2020. godini



Izvor: izrada autorice prema podacima Državnog zavoda za statistiku, raspoloživo na: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/07-01-02_01_2017.htm, pristupljeno 25.7.2022.

Iz grafikona je moguće vidjeti kako je u 2020. godini najviše dozvola izdano zbog posla te iz obiteljskih razloga. Kada se govori o migracijama u EU treba uzeti u obzir činjenicu da bi se kada ne bi bilo migracija europsko stanovništvo u 2019. godini smanjilo za pola milijuna, s obzirom na to da je u Europskoj uniji rođeno 4,2 milijuna djece, a umrlo 4,7 milijuna ljudi. U 2020. godini stanovništvo EU-a se smanjilo za oko 100 tisuća ljudi zbog kombinacije manjeg broja rođenih, više umrlih i manje neto migracije. U 2020. godini na tržištu rada Europske unije bilo je zaposleno ukupno 8,6 milijuna državljana koji nisu s područja EU. Stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva u 2020. godini viša je za građane EU (73,1%), nego za one državljane koji nisu s područja EU-a (57,5%). Bitno je uzeti u obzir činjenicu kako mnogi građani koji nisu državljani EU-a čine iznimno važan dio radne snage EU-a (Eurostat, 2022.). Područja u kojima se najviše zapošljavaju doseljenici, odnosno oni koji nisu državljani Europske unije su Usluživanje hrane i ugostiteljstvo, kućanski poslovi i pomoć u kući, građevina te administrativni i pomoćni poslovi. U navedenim sektorima veći je postotak zaposlenosti migranata nego državljana Europske unije. U 2020. godini 70 200 osoba koje su se doselile u EU vraćeno je u svoju zemlju Ograničenje putovanja uvedeno nakon pandemije i ograničena dostupnost letova otežali su provedbu povratka u 2020. godini. (Eurostat, 2022.)

Grafikon 8 Najčešća područja zapošljavanja migranata u zemljama Europske unije



Izvor: izrada autorice prema podacima Državnog zavoda za statistiku, raspoloživo na: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/07-01-02_01_2017.htm, pristupljeno 29.7.2022.

Kao što je već prethodno spomenuto u radu, obrazovna neusklađenost, nezaposlenost, nemogućnost usavršavanja i napredovanja na poslu samo su neki od brojnih razloga zbog kojih se hrvatsko stanovništvo odlučuje napraviti tako veliki korak te napustiti svoju domovinu. U sljedećem poglavlju biti će rečeno nešto više o obrazovnoj neusklađenosti na Hrvatskom tržištu rada te će biti obrazloženo kako ona točno utječe na iseljavanje Hrvatskog stanovništva.

6. OBRAZOVNA NEUSKLAĐENOST NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

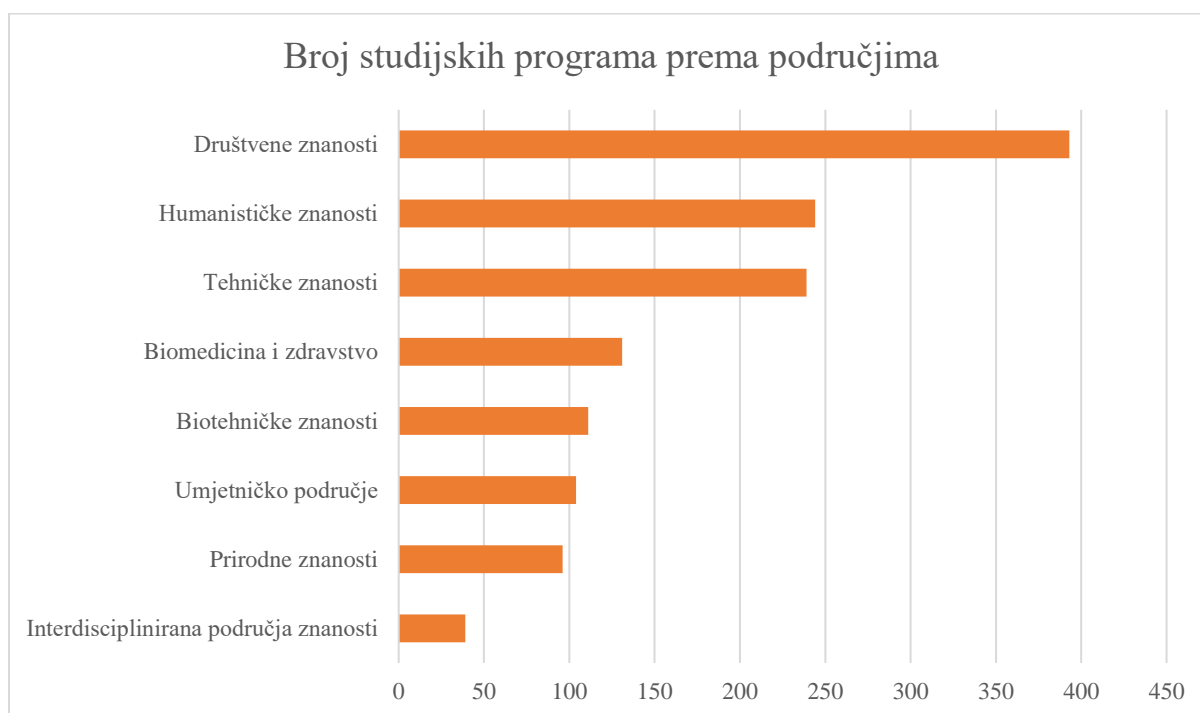
Nastavno na prethodne analize i pokušaj analize najvažnijih pojmova i trendova koji utječu na migracije, neizostavno je analizirati obrazovnu neusklađenost na tržištu rada koja je izuzetno bitan negativan „okidač“ migracija. U današnjem suvremenom gospodarstvu u kojemu su prisutni intenzivna globalizacija i učestale tehnološke promjene, neprekidno investiranje u obrazovanje i usavršavanje postaje neizostavan dio procesa održavanja konkurentnosti na tržištu. U posljednjih nekoliko desetljeća hrvatsko tržište rada obilježava značajno povećanje ponude visoko obrazovanih radnika te je taj proces ujedno i jedna od najznačajnijih obilježja svih razvijenih gospodarstava EU, uključujući i gospodarstvo Hrvatske. Uz povećanje ponude, povećava se i potražnja za visoko obrazovanom radnom snagom što se također može povezati s tehnološkim napretkom i razvojem općenito. Zbog navedenoga rasta u ponudi i potražnji za više i visokom obrazovanom radnom snagom postavlja se pitanje prati li porast u ponudi i razmjerni rast u potražnji. U slučaju da je porast u ponudi visoko obrazovane radne snage premašio rast u potražnji, postoji mogućnost javljanja obrazovne neusklađenosti te će u tom slučaju radnici prihvaćati i poslove za koje im nije potrebno visoka razina obrazovanja.

Prema podacima Hrvatske gospodarske komore (2015) u Hrvatskoj broj zaposlenih osoba koje imaju visoku stručnu spremu u odnosu na cjelokupni broj zaposlenih osoba konstantno rastao, a zabilježen je porast i u onim godinama koje su navedene kao krizne (razdoblje od 2008. do 2014. godine.) Nasuprot tome, podaci o registriranom broju nezaposlenih na HZZ-u pokazivali su da se i u skupini nezaposlenih osoba značajno uvećava postotak onih koji su visokoobrazovani: od 2008. godine ta se brojka povećala s 4 na 7 %, a ukupan se broj uvećao za skoro 19,5 tisuća, također pokazuju podaci Hrvatske gospodarske komore (2015). U 2014. godini na Hrvatski zavod za zapošljavanje bilo je ukupno prijavljeno 22 797 visokoobrazovanih osoba, a u istom vremenskom razdoblju broj diplomiranih studenata nije zabilježio neke značajne varijacije te se kretao oko otprilike 27 tisuća. U razdoblju od 2008. do 2014. godine

broj visokoobrazovanih zaposlenih osoba povećao se za 25,2 tisuće, dok se istovremeno broj visokoobrazovanih nezaposlenih povećao za oko 19,5 tisuća. Kada se sagledaju navedeni podaci moguće je zaključiti da tržište rada povećano potražuje visokoobrazovanu radnu snagu, ali nasuprot tomu ujedno je postojan i jedan značajniji višak onih sa fakultetskom diplomom koje tržište nije u mogućnosti prihvatiti što uzrokuje to da su ponuda i potražnja na tržištu rada nekompatibilne. Sve navedeno upućuje na to da je obrazovanje radne snage u području visokog obrazovanja potrebno prilagoditi potrebama i preferencijama poslodavaca (Hrvatska gospodarska komora, 2015).

Stanje je svakako nepovoljno onda kada se Hrvatsku uspoređuje s ostalim članicama EU-a. Nije diskutabilno da je hrvatsko tržište rada obilježeno strukturnim nedostacima, a pri tomu znatnu ulogu čini sustav obrazovanja, odnosno njegova nesposobnost da se prilagodi i zadovolji potražnju nezadovoljavajućeg tržišta rada. Gospodarski razvitak i tehnološki progres formiraju veću potrebu za visoko obrazovanom radnom snagom. Međutim, usporedno s time, postoji visoka razina nezaposlenosti koja konstantno raste što implicira postojanje nekompatibilnosti obrazovnog sustava u području visokog i višeg obrazovanja sa dinamičnim potrebama tržišta rada. Na temelju spomenutih podataka, moguće je donijeti zaključak kako je stanje na hrvatskom tržištu rada bilo prilično nezadovoljavajuće u 2015. godini, a može se reći kako se stanje malo po malo popravlja. Otvaraju se novi studijski programi koji više odgovaraju trenutnim potrebama tržišta rada. Bitno je spomenuti kako se polako otvaraju novi studijski programi, a unapređuju i poboljšavaju postojeći. Dobar primjer za to je Osijeku u kojemu od 2022. godine započinje s radom sveučilišni preddiplomski studij edukacijske rehabilitacije, a za navedeno zanimanje postoji velika potreba. Također, prije nekoliko godina, u Osijeku je započeo i studij socijalnoga rada, a najavljuje se kako bi mogao krenuti i studij farmacije. Isto tako Ekonomski fakultet u Osijeku unaprijedio je sveučilišni preddiplomski studij kojemu je cilj pratiti obrazovne trendove u svijetu te omogućiti studentima stjecanje potrebnih vještina za osobni i profesionalni razvoj. Nadalje u Rijeci je nedavno započeo studij logopedije, a već godinama se spominje kako je zanimanje logopeda vrlo deficitarno.

Grafikon 9. Broj studijskih programa prema područjima u RH



Izvor: izrada autorice prema podacima preuzetim sa stranice Mozvag: preglednih studijskih programa, raspoloživo na : <https://mozvag.srce.hr/preglednik/> , pristupljeno: [15.08.2022.]

6.1. Tražena zanimanja

Kada je Hrvatska ušla u EU visokoobrazovanim osobama na raspolaganju su se našle prilike za zapošljavanje u zemljama kao što su Njemačka, Nizozemska, Austrija, Irska, Danska. Neki od razloga koji su privukli mlade ljude da se odluče preseliti u drugu zemlju i tamo pronađu zaposlenje su dobri uvjeti rada te dobra primanja koja nisu bili u mogućnosti ostvariti na području svoje domovine. U spomenutim europskim zemljama najviše radnih mjesta nudi se stručnjacima iz područja medicine (kirurzi, psihijatri, pedijatri, stomatolozi, ortodonti), IT sektora i računalne tehnologije, a iznimno su traženi i građevinski tehničari i inženjeri, kuhari, financijski analitičari te piloti (Moj posao, 2022). Kada se uzme u obzir cjelokupna mlada populacija EU-a lako je uočiti kako su današnje generacije značajno obrazovanije od prošlih a to ih ujedno čini i mobilnijima i prilagodljivijima na promjene na tržištu rada. Danas je gotovo trećina mladog stanovništva EU-a stekla fakultetsko obrazovanje, a samo je mali broj država ispod toga prosjeka (Rumunjska, Češka, Malta).

Na službenim stranicama HZZ-a moguće je svake godine vidjeti objavljene upute na koji način provoditi upisnu politiku te politiku stipendiranja u nadolazećoj godini. (HZZ, 2022) Na stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje navedeno je kojih zanimanja trenutno nedostaje, a koja su suficitarna. Na primjer u Osječko-baranjskoj županiji neki od obrazovnih programa u koje treba upisati i stipendirati veći broj učenika ili studenata su:

- Zidar, tesar, keramičar, bravar, mesar, dimnjačar
- Medicinska sestra, veterinarski tehničar, optičar
- Medicina, strojarstvo, logopedija, edukacijska rehabilitacija, rani i predškolski odgoj i obrazovanje, matematika, fizika, geografija, socijalna pedagogija (HZZ, 2022).

U vidu poveznice deficitarnih i suficitarnih zanimanja s migracijama na području Hrvatske i EU, bitno je napomenuti kako s područja Hrvatske ne odlaze samo obrazovani stručnjaci sa fakultetskom diplomom već i ljudi sa srednjom stručnom spremom. Kako bi se spriječio odlazak mladih iz Hrvatske bitno je pozitivno utjecati na demografsku sliku te osigurati sigurna radna mjesta koja će nuditi stabilne prihode.

7. ZAKLJUČAK

Migracije, uz prirodno kretanje stanovništva čine jednu od glavnih odrednica broja stanovnika na određenom području. Migracije su uvjetovane potisnim ili *push* faktorima te povlačnim ili *pull* faktorima. Upravo ekonomski čimbenici u zemlji emigracije djeluju kao potisni faktori, a to su nedostatak radnih mjesta, loše plaćeni poslovi te niska razina kvalitete života. Čimbenici u zemlji imigracije djeluju kao privlačni faktori, a to su najčešće mogućnost pronalaska zaposlenja u struci, visoka kvaliteta života, bolja medicinska skrb. Migracije mogu imati i pozitivne i negativne učinke na zemlju emigracije i zemlju imigracije.

Najbitnije je spomenuti odljev mozgova, odnosno proces u kojemu visokoobrazovana radna snaga kao što su liječnici, inženjeri i arhitekti odlazi potražiti zaposlenje van granica svoje domovine. Hrvatska se počela ozbiljnije suočavati sa problemom odljeva mozgova onda kada je ušla u EU. Jedan od najvećih problema Hrvatske proteklih nekoliko godina je starenje stanovništva, pad nataliteta te nestajanje sela i naselja. Bitno je osvijestiti da će rizik od odljeva radne snage uvijek biti prisutan, posebice ako je situacija na domaćem tržištu rada loša, a potražnja za kvalificiranom radnom snagom izražena u inozemstvu. Manje države kao što je Hrvatska znatno su više pod utjecajem odlaska visokoobrazovanog kadra te bi stoga u Hrvatskoj trebalo značajnije provoditi mjere koje će biti usmjerene na razvoj gospodarstva, poticanje zapošljavanja i samozapošljavanja te smanjivanje siromaštva te rizika od istog.

Nadalje, još jedan od problema s kojim je suočena Hrvatska, ali i EU općenito je svakako i problematika NEET populacije. Pojam NEET odnosi se na one mlade koji nisu u sustavu obrazovanja, trenutno nemaju zaposlenje i nisu u procesu usavršavanja. U Hrvatskoj je problem što se za NEET populaciju izdvaja malo sredstava te socijalna politika nije dovoljno dobro usmjerena na aktivaciju mladih te ulaganja u mlade, iako je svakako u navedenom području moguće uočiti napredak u odnosu na prošlo desetljeće. Neovisno o tome govori li se o Hrvatskoj ili o nekoj drugoj zemlji EU-a, strategije i politike usredotočene na mlade i na zapošljavanje istih moraju biti isključivi prioritet jedne države. Mlade populacije te njihovo obrazovanje, usavršavanje, zapošljavanje i napredovanje su upravo ono što nosi progres, gospodarski napredak te općenito prosperitet nekoj zemlji. Sve navedeno je ono što će svakako imati značajan utjecaj na migracije mladih i migracije stanovništva općenito. Poboljšanje životnih uvjeta i prilika za mlade je ono što će ih najviše potaknuti na ostanak u svojoj zemlji.

POPIS LITERATURE

1. Wertheimer-Baletić, A. (1999). Stanovništvo i razvoj, Zagreb: Mate.
2. Wertheimer Baletić, A. (2005). Demografija Hrvatske – aktualni demografski procesi, DiacovensiaXIII
3. Blanchard, O. (2005). Makroekonomija. Zagreb: Mate.
4. Skupnjak-Kapić, S. (2008). Globalni migracijski trendovi i međunarodna iskustva u provođenju useljeničkih politika. Međunarodna konferencija „Useljenička politika u funkciji razvoja hrvatskog gospodarstva“, Zbornik radova, Zagreb, HGK
5. Puljiz, V., Tica J., Vidović, D., (2014). Migracije i razvoj Hrvatske, podloga za Hrvatsku migracijsku strukturu, Zagreb: Hrvatska gospodarska komora
6. Obadić, A., Tica, J. (2016). Gospodarstvo Hrvatske, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
7. Mesić, M. (2002). Međunarodne migracije, tokovi i teorije, Zagreb: Zavod za sociologiju,
8. Lamza Maronić, M., Tokić, I. (2012). Utjecaj demografskih čimbenika na društvenoekonomski razvoj Hrvatske. Ekonomski vjesnik.
9. Golub, B. (2004). Hrvatski znanstvenici u svijetu: socijalni korijeni u prostoru i vremenu. Zagreb, Institut za društvena istraživanja
10. Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/183552>, [pristupljeno: 25.08.2022.]
11. Dedukić, D. (2021). Kompetencije 21. stoljeća i migracije visokoobrazovanih mladih u Republici Hrvatskoj, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/272214>, [pristupljeno: 10.08.2022.]
12. Vukorepa, I. (2018). Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/195559> [pristupljeno: 10.08.2022.]
13. Penev, G. (2018). Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/188485>, [pristupljeno: 10.08.2022.]
14. Pažanin, A. (2006). Utjecaj prisilnih migracija na promjene ukupnog kretanja stanovništva ratom zahvaćenih županija Hrvatske, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/60177>, [pristupljeno: 29.08.2022.]

15. Rančić, N., Durbić, J.. (2016). Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno-strukturne reforme u Republici Hrvatskoj, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/174760> , [pristupljeno 10.08.2022.]
16. Državni zavod za statistiku, dostupno na: <https://dzs.gov.hr/>, [pristupljeno 14.08.2022.]
17. Eurostat, dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat> , [pristupljeno 14.08.2022.]
18. Hrvatska gospodarska komora, dostupno na: <https://www.hgk.hr/> , [pristupljeno 14.08.2022.]
19. Božiković, N. Tržište rada u europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/355075525_Trziste_rada_u_Europskoj_uniji_i_Republici_HrvatskojLabour market in the European Union and the Republic of Croatia , [pristupljeno 10.06.2022.]
20. Bejaković, P. (2003.) Pojmovnik, Nezaposlenost, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/5778> , [pristupljeno 4.9.2022.]
21. Globan, T. (2022) Jaz između ponude i potražnje na tržištu rada je najveći do sada, dostupno na: <https://arhivanalitika.hr/blog/jaz-izmedu-ponude-i-potraznje-na-trzistu-rada-je-najveci-do-sada/>, [pristupljeno 5.9.2022.]
22. <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/2.1.html>
23. Gutić Martinčić, S (2017), Utjecaj dugotrajne nezaposlenosti na razvoj karijere zaposlenih u turizmu, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/288757>, [pristupljeno: 5.9.2022.]
24. Bilić, N., Jukić, M. Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/132450>, [pristupljeno: 5.9.2022.]
25. Bogut, Z. Problem nezaposlenosti i mjere za njezino suzbijanje u suvremenim gospodarstvima, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/324854> , [pristupljeno: 6.9.2022.]
26. Šošić, V. (2005), Siromaštvo i politike na tržištu rada u Hrvatskoj, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/8867>, [pristupljeno: 6.9.2022.]
27. Lajić, I. (2002), Hrvatske migracije početkom 21. stoljeća, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/107364>, [pristupljeno: 6.9.2022.]
28. Mandić, I. (1989), Društveno-ekonomski razvoj i zaposlenost, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/332756> , [pristupljeno: 7.9.2022.]

29. Zrinščak, S. (1997), Zaposlenost, nezaposlenost i neslužbeno gospodarstvo, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/clanak/47072>, [pristupljeno: 7.9.2022.]
30. Portal Moj posao, raspoloživo na: <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/74158/Popis-najtrazenijih-poslova-u-Europi/2/>
31. Hrvatski zavod za zapošljavanje, (2022.), dostupno na: <https://www.hzz.hr/content/publikacije-skole/2022/HZZ-Preporuke-za-obrazovnu-upisnu-politiku-i-politiku-stipendiranja-21-301221.pdf>, [pristupljeno 8.9.2022.]
32. Bilić, N., Jukić, M. (2014) Nezaposlenost mladih – ekonomski, politički i socijalni problem s dalekosežnim posljedicama za cjelokupno društvo, Pravni vjesnik [pristupljeno 5.9.2022.]
33. Baturina, D.; Majdak, M. and Berc, G. (2016). Framing the problem and challenges of dropouts in Croatia: Invisible people around us but not us, in: Sundby, R. and Heimgartner, A. (Eds.). The Welfare Society – an Aim for Social Development [pristupljeno 6.9.2022.]
34. Dobrotić, I. (2016: 301-324.). Crisis and Croatian welfare state: a new opportunity for welfare state retrenchment?, in: Schubert Klaus, Paloma de Villota, Johanna Kuhlmann (Eds.). Challenges to European Welfare Systems. New York: Springer Publishing [pristupljeno 6.9.2022.]

POPIS TABLICA

Tablica 1. Broj prijava potreba za radnicima i zapošljavanje osoba s evidencije Zavoda od 2012. do 2020.....	15
Tablica 2. Slika tržišta rada u Hrvatskoj u 2019. godini	18
Tablica 3. Slika Europskog tržišta rada, u postotcima, dobna skupina od 20 do 64 godina	20
Tablica 4. Vanjska migracija stanovništva prema dobnoj skupini u 2020. godini.....	23
Tablica 5. Unutarnja migracija stanovništva Hrvatske prema području preseljenja od 2014. do 2020. godine	25
Tablica 6. Usporedba stope zaposlenosti Hrvatske i ostalih zemalja EU kroz vrijeme	30

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Stopa nezaposlenosti u zemljama EU u 2015. godini.....	13
Grafikon 2. Nezaposlenost prema spolu i dobnoj skupini u Republici Hrvatskoj u 2019. godini	17
Grafikon 3. Kretanje nezaposlenosti u Hrvatskoj od 1990. do 2021. godine.....	19
Grafikon 4. Vanjska migracija u Hrvatskoj u razdoblju od 2001. do 2021. godine	22
Grafikon 5. Hrvatski državljani odseljeni u inozemstvo u 2016. godini prema zemlji odseljenja	24
Grafikon 6. Nezakoniti prelasci granice EU-a po državljanstvu za 2021.	29
Grafikon 7. Razlozi za izdavanje dozvola u 2020. godini	31
Grafikon 8. Najčešća područja zapošljavanja migranata u zemljama Europske unije.....	32
Grafikon 9. Broj studijskih programa prema područjima u RH.....	35