Obilježja hrvatskog tržišta rada

Ujčić, Petra

Undergraduate thesis / Završni rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:283212

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Image not found or type unknown

Repository / Repozitorij:

Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

PETRA UJČIĆ

OBILJEŽJA HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA

Završni rad

Pula, 2017.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

PETRA UJČIĆ

OBILJEŽJA HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA

Završni rad

JMBAG: 0303005554,izvanredan student

Studijski smjer: Management i poduzetništvo

Predmet: Gospodarstvo Hrvatske

Znanstveno područje: Društvene znanosti
Znanstveno polje: Ekonomija
Znanstvena grana: Opća ekonomija

Mentorica: Doc.dr.sc. Kristina Afrić Rakitovac

Pula, svibanj 2017.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisana Petra Ujčić, kandidat za prvostupnika poslovne ekonomije, smjera Management i poduzetništvo ovime izjavljujem da je ovaj Završni rad rezultat isključivo mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Završnog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

_____

U Puli, _____, _____ godine

IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, Petra Ujčić dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrileu Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj završni rad pod nazivom „Obilježja hrvatskog tržišta rada“ koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, _____

Potpis

_____

SADRŽAJ

1. UVOD 1
2. TEORIJSKE ODREDNICE TRŽIŠTA RADA 2
2.1. Ponuda i potražnja na tržištu rada 3
2.2. Važnost ljudskih resursa 13
2.3. Institucije na tržištu rada 15
3. OBILJEŽLJA HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA 23
3.1. Ponuda rada 24
3.2. Potražnja za radom 28
3.3. Nezaposlenost 34
3.3.1. Struktura nezaposlenih prema razini obrazovanja 41
3.3.2. Struktura zaposlenih po glavnim rodovima zanimanja i prema spolu 43
3.3.3. Demografska kretanja 44
3.3.4. Siva ekonomija 45
3.3.5. Mjere aktivne politike zapošljavanja 47
4. TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ I ODABRANIM ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE 52
5. ZAKLJUČAK 62
POPIS LITERATURE 63
POPIS ILUSTRACIJA 65
SAŽETAK 67
SUMMARY 68

1. UVOD

Tržište rada je ključan element ekonomije svake države, a njegovo uspješno funkcioniranje može značajno potaknuti gospodarski rast i razvoj. Tema ovog rada je „Obilježja hrvatskog tržišta rada“, te se želi dati uvid u najznačajnije karakteristike hrvatskog tržišta rada koje se može definirati kao mjesto na kojem se susreću ponuda i potražnja za radom. Osim analize najznačajnijih karakteristika hrvatskog tržišta rada osnovni je cilj rada objasniti i probleme s kojima se ono susreće, kao i potencijalna rješenja istih.

Rad je koncepiran u pet poglavlja te nekoliko potpoglavlja, započinje uvodom odnosno kratkim pregledom općih obilježja koji vode problematici istraživanoj u radu, a završava zaključkom koji sadrži ključne misli i jasno izrečene tvrdnje obrađene kroz cijeli rad.

Drugo poglavlje predstavlja teorijski okvir rada, odnosno definirane su teorijske odrednice tržišta rada putem njegovih glavnih sastavnica, s naglaskom na važnost ljudskih resursa i institucija na tržištu rada.

U trećem poglavlju analizirana su najznačajnija obilježlja tržišta rada u Republici Hrvatskoj putem ponude i potražnje na tržištu rada kroz posljednjih nekoliko godina, a pritom je poseban naglasak stavljen na problem diskriminacije i nezaposlenosti na tržištu rada.

U četvrtom je poglavlju tržište rada u Republici Hrvatskoj uspoređeno s tržištima rada odabranih zemalja Europske Unije na temelju kretanja stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti u vremenskom razdoblju od 2006. do 2014. godine, odnosno prije i poslije svjetske ekonomske krize 2008. godine.

Temeljni izvori podataka korišteni za obradu teme ovog završnog rada su službene stranice Državnog zavoda za zapošljavanje, Državnog zavoda za statistiku i Eurostata, zatim stručna literatura te druge publikacije vezane za promatranu tematiku. Prilikom pisanja i istraživanja korištene su različite znanstvene metode, a najviše je upotrebljavana metoda deskripcije i klasifikacije, te statistička, analitička i komparacijska metoda.

2. TEORIJSKE ODREDNICE TRŽIŠTA RADA

Rad je temeljna čovjekova vrijednost kojom se osigurava socijalno i materijalno blagostanje. Temeljni uvjeti za postojanje tržišta rada je radna snaga odnosno radnici i poslodavci. Tržište rada pojavljuje se naglim razvojem industrijalizacije i kapitalizma odnosno otvaranjem tvornica za proizvodnju roba i sl. Adam Smith je prvi postavio rad u središte stvaranja ekonomskog bogatstva i osnovu ekonomske aktivnosti, te je njegovu teoriju kasnije razvio Karl Marx koji je postavio radnika u središte rada.

Prije razvoja industrijalizacije postojala je naturalna proizvodnja.[1] Radnici su radili na feudalnim gospodarstvima, robovlasničkim društvima i privatnim seljačkim gospodarstvima. Tržište rada je do danas promijenilo mnoge faze, od socijalističkog načina proizvodnje kada je država bila vlasnik tvornica, do kapitalističkog načina proizvodnje kada su vlasnici robni proizvođači, odnosno kapitalisti.

Razvojem kapitalizma započinje robna proizvodnja, čiji je glavni cilj novac. Pojavljuju se privatni kapitalistički vlasnici za koje radnici moraju dati svoje sposobnosti da bi ostvarili cilj proizvodnje i učinkovitosti, kao i same prodaje. Kapitalist uz pomoć radnika upravlja radom i njegovim rezultatima, čiju dobit raspodjeljuje sebi i radnicima kroz cijenu njihova rada.

Početkom devedesetih, završetkom rata započinje razdoblje tranzicije, koja biva politička, zakonodavna i gospodarska. Društveno vlasništvo postaje privatno te se pojavljuje nezaposlenost koja je do današnjeg dana u porastu. *„Današnje moderno tržište rada postaje globalno,a glavne značajke su mu mobilnost, liberalizacija i fleksibilnost.“*[2] Zbog pojave ekonomske krize koja je dovela do još veće nezaposlenosti radnici su prisiljeni preseliti u druge gradove i države u potrazi za poslom.

[1]Naturalna proizvodnja je takav oblik organizacije društvene proizvodnje u kojem je veza između proizvodnje i potrošnje direktna. U ovom obliku društvene proizvodnje ljudi stupaju u međusobne odnose vezane za proizvodnju, raspodjelu i potrošnju.

[2] M. Bušelić, *Tržište rada - teorijski pristup*, Pula, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli Fakultet ekonomije i turizma „Dr.Mijo Mirković“, 2014., str.7.,8.

2.1. Ponuda i potražnja na tržištu rada

Ponudu rada čine radnici, a potražnju za radom čine poslodavci.

Ponudu rada je moguće definirati kao broj radnika koji je raspoloživ za zapošljavanje za određeno radno mjesto, a ovisi o stanju i uvjetima na tržištu rada. Na ponudu rada utječu brojno stanovništvo, struktura obrazovanja, ekonomska snaga pojedine zemlje, promjene u strukturi gospodarstva itd. Stoga, postoje različita tržišta ponude rada koja se međusobno razlikuju prema određenim vještinama, razinama znanja i obrazovanja te stručnim kvalifikacijama i prema tome su sami stvorili uvjete za zapošljavanje.

Ponuda rada će biti elastičnija kod manje zahtjevnih poslova, gdje se može zaposliti veći broj ljudi za malu plaću, a kod poslova koje zahtijevaju veće vještine ponuda rada će biti manje elastična. Elastičnost ponude rada ovisi o mnogim čimbenicima, a neki od njih su trošak preseljenja, mobilnost radnika, dostupnost informacija o poslovima itd.

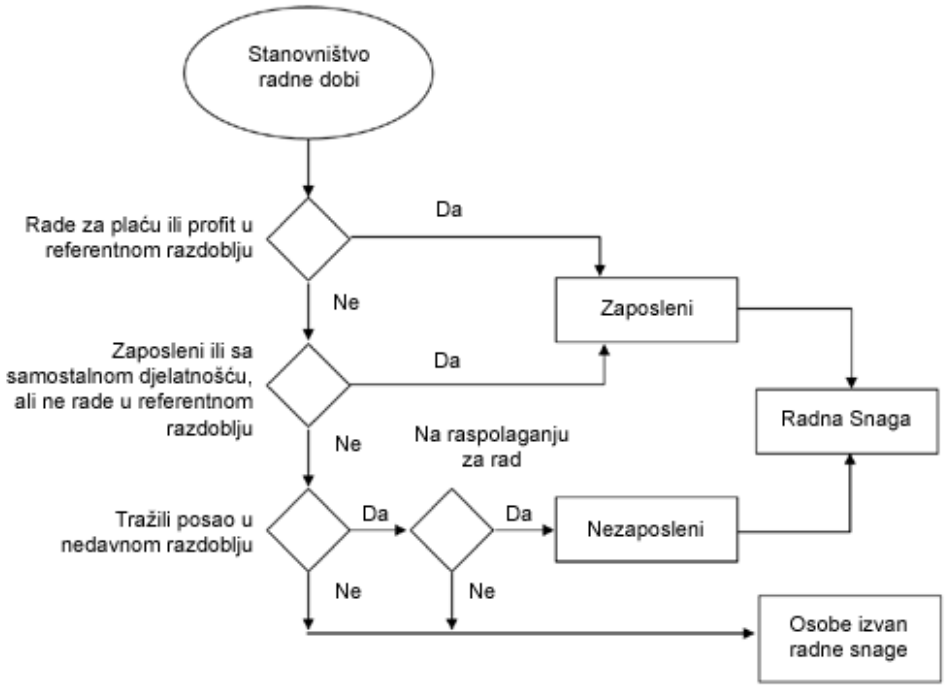
Sveukupna ekonomska ponuda rada mjeri ukupan broj ljudi koji mogu, dostupni su i voljni sudjelovati u plaćenome zapošljavanju. Kao segment aktivnog stanovništva ponuda rada uključuje zaposlene i registrirane nezaposlene koji aktivno traže posao. Međutim ukupna ponuda radnog resursa gospodarstva ne ovisi isključivo o broju radnika, već i o vremenu koji oni provode na poslu, odnosno nije određena samo brojem osoba koje nude rad, već i brojem sati rada koju svaka osoba nudi. Svaka osoba može odlučiti na koji će način alocirati vrijeme između rada i dokolice, pri čemu se vrijeme rada odnosi na plaćeni posao, a vrijeme dokolice na sve vrste aktivnosti za koje pojedinac nije plaćen kao npr. rad u kućanstvu, obrazovanje, odmor, vrijeme za potrošnju itd.

Stvarna radna snaga se odnosi na stanovništvo koje je neinstitucionalizirano[3] radno sposobno i starije od 15 do 65 godina, dok se neinstitucionalizirano stanovništvo od 15 godina i više smatra potencijalnom radnom snagom.

Osnovnu podjelu stanovništva radne dobi dobro prikazuje slika u nastavku.

[3] Neinstitucionalizirano civilno stanovništvo ne uključuje stanovništvo mlađe od 16 godina, ljude u oružanim snagama i zatvorenike.

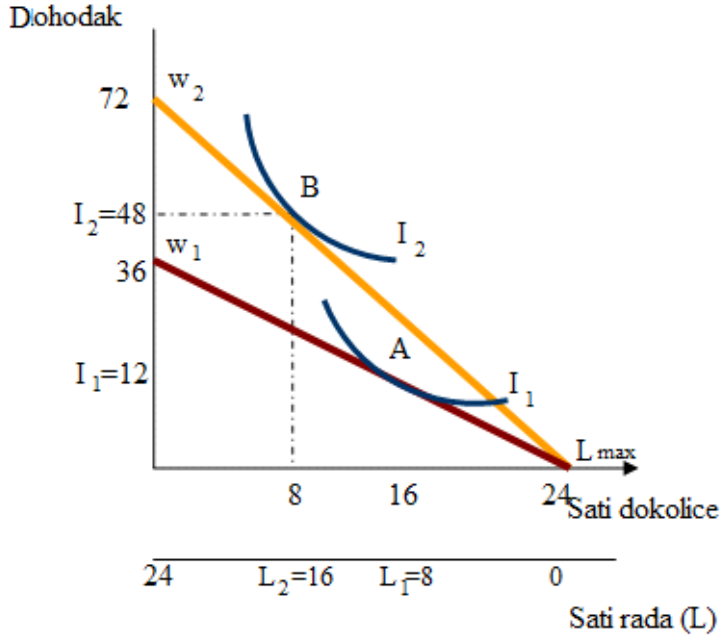
Slika 1: Prikaz osnovne podjele stanovništva radne dobi



Izvor: Birsa., J. (2002): Psihološki aspekti nezaposlenosti, dostupno na: http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html

Kada se analizira ponuda rada, da bi se došlo do tržišne ponude rada, prvenstveno je potrebno promatrati individualnu ponudu rada koja se temelji na krivulji indiferencije i budžetskome pravcu. Pri odlučivanju želi li raditi ili ne i koliko želi raditi, radnik ima mogućnost izbora između rada i dokolice (slobodnog vremena), što je prikazano na slici u nastavku.

Slika 2: Izbor između rada i dokolice



Izvor: Pavić, I., Benić, Đ., Hashi, I. (2009): Mikroekonomija, Split, Ekonomski fakultet Split,str. 511.

Promatrajući pravac budžetskog ograničenja (Lmax) koji prikazuje različite kombinacije rada i dokolice koje pojedinac ostvaruje uz zadanu nadnicu može se primijetiti kako će pojedina osoba ostvariti veći dohodak ako više radi. Porastom nadnice raste i nagib pravca Lmax.

Različite kombinacije realnog dohotka i vremena dokolice koje za pojedinca donose iste razine koristi ili zadovoljstva pokazuje krivulja indiferencije. Što su krivulje udaljenije od ishodišta pojedincu donose više koristi. Nagib krivulja indiferencije (I1 i I2) određen je subjektivnim preferencijama pojedinca, odnosno ovisi o tome preferira li pojedina osoba više rad ili dokolicu, kao i o vrijednostima dohotka i dokolice pri svakom donošenju odluke.

„Kada se govori o ponudi rada pojedinca potrebno je osvrnuti se i na efekt supstitucije i efekt dohotka[4] koji djeluju suprotno.“ [5]

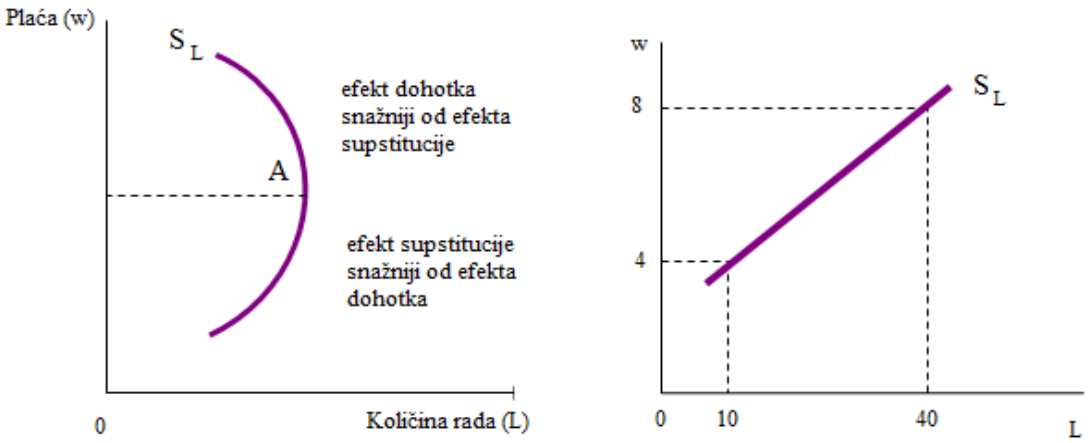
[4]Efekt supstitucije predstavlja promjenu zaposlenosti koja je isključivo rezultat promjene relativne cijene rada uz konstantan output, dok efekt dohotka podrazumijeva promjenu potraživane količine nekog dobra zbog promjene realnog dohotka do koje dolazi zbog promjene cijene dobra

Naime, što je veći iznos satnice zaposlenik je motiviraniji da radi više sati, a rezultat toga je veći dohodak. Takav slučaj vodi do mogućnosti kupnje veće količine dobara nego u situaciji kad je dohodak manji pa je pojedinac spreman više svoga vremena provesti u dokolici. Kada dođe do porasta nadnice moguće su dvije situacije:

- pojedinac će raditi više (efekt supstitucije je jači od efekta dohotka)
- pojedinac će raditi manje (efekt dohotka je jači od efekta supstitucije).

Općenito gledajući, kod situacije kad su nadnice niže efekt supstitucije je veći, a efekt dohotka se povećava s povećanjem nadnice pa je stoga krivulja ponude rada pojedinca regresivna, odnosno nagnuta unatrag (slika 5.a u nastavku). Tržišnu krivulju ponude rada moguće je dobiti zbrajanjem svih individualnih krivulja ponuda rada. Ima pozitivan nagib što je posljedica povećanja broja onih koji žele raditi u slučaju povećanja iznosa nadnice (slika 5.b u nastavku).

Slika 3: Krivulja ponude rada pojedinca i tržišna krivulja ponude rada



(a) (b)

Izvor: Pavić, I., Benić, Đ., Hashi, I. (2009): op.cit., str. 512. i 513.

Potražnja za radom je određena ekonomskim uvjetima, tehnologijom, kapitalom i razinom nadnica, te se uglavnom promatra na razini poduzeća. Na njezinoj se strani mogu javiti poslodavci poslovnog sektora (privatnog i javnog) i javnih ustanova te ju možemo promatrati kao pojedinačnu potražnju jedne proizvodne jedinice ili kao agregatnu potražnju u slučaju više proizvodnih jedinica.

[5] I. Pavić, Đ. Benić, I. Hashi, *Mikroekonomija*, Split, Ekonomski fakultet Split, 2009., str.512.

Stoga, potražnja za radom određenog tržišta ovisi o:

- „karakteristikama tržišta gdje poslodavac djeluje kao kupac radnih usluga i ostalih proizvodnih inputa
- karakteristikama tržišta gdje poslodavac djeluje kao prodavač proizvedenog dobra dobivenog u proizvodnom procesu gdje su korištene radne usluge
- ciljevima na kojima se temelje racionalne ekonomske odluke samog radnika
- tehnološkim karakteristikama proizvodnog procesa koje se koriste u proizvodnoj jedinici (gdje se misli na tijesnu povezanost količine uposlenog rada i dobivene količine proizvoda)
- broju poslodavaca (Ciravegna, 1985)." [6]

„Budući da su ponuda i potražnja rada značajno različite od ponude i potražnje drugih inputa treba naglasiti da potražnja za radom nije izravna potražnja već je izvedena, što znači da je ovisna o potražnji za proizvodom ili uslugom u čijoj proizvodnji sudjeluje."[7]Dakle, potraživana količina će ovisiti o proizvodnosti rada u proizvodnji nekog proizvoda i tržišnoj vrijednosti tog proizvoda. Iz toga slijedi da će potražnja za nekom vrstom rada biti veća što je veća proizvodnost u proizvodnji određenog proizvoda i što je cijena tog proizvoda skuplja.

„Kako se poslodavac vodi načelom maksimizacije profita cilj mu je povećati proizvodnost rada, podrazumijevajući da će promjena u proizvodnji biti praćena i promjenom zaposlenosti."[8]Proizvodnost rada mjeri količinu dobara i usluga koja se proizvede u jednom satu rada, dok na razini gospodarstva produktivnost rada mjeri količinu stvarnog BDP-a koja se proizvede u jednom satu rada ili po jednom zaposleniku. Njezino povećanje ponajprije ovisi o ulaganjima i štednji u fizički kapital, novim tehnologijama, ljudskom kapitalu, poboljšanoj kvaliteti rada, poboljšanoj alokaciji resursa i društveno odgovornom poslovanju. Na proizvodnost radne snage utječu mnogobrojni čimbenici koji su međusobno različiti, pa je visoku proizvodnost rada teško postići.

[6]M. Bušelić, op.cit., str.27.

[7] V. Čavrak, *Gospodarstvo Hrvatske*, Zagreb, Politička kultura, 2011., str.128.

[8]M. Bušelić, op.cit., str.13.

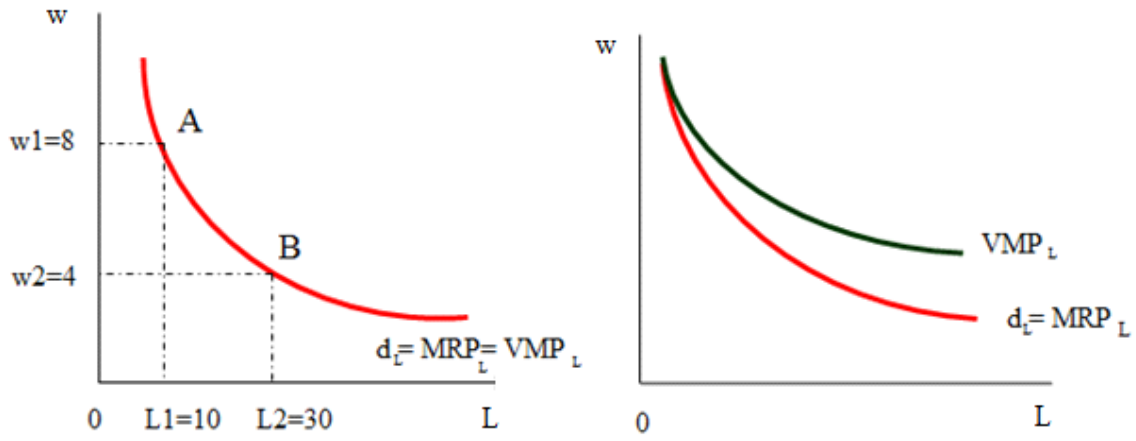
Neki od njih su na primjer veličina i kvaliteta opreme, postrojenja, IT sustavi itd; vještine, sposobnost i motivacija radne snage, metode organiziranja proizvodnje; vanjski dionici (npr. zakonodavstvo, pouzdanost dobavljača, društveni odnosi, stabilnost političkog sustava, klimatski uvjeti i elementarne nepogode). Ukoliko se ista količina proizvoda nakon proteka određenog vremena proizvodi uz veći utrošak rada proizvodnost rada će se smanjiti, a vrijedi i obrnuto tj. kada je za proizvodnju iste količine proizvoda potrebno utrošiti manje rada proizvodnost raste. Trošak koji snosi poslodavac zbog angažiranja radne snage najjednostavnije se naziva trošak rada. Sa stajališta poslodavca njegov trošak rada ne čine samo bruto plaće zaposlenih, veći troškovi socijalnog i zdravstvenog osiguranja, te ostale vrste troškova poput troškova stručnog osposobljavanja zaposlenih, premija, regresa za godišnji odmor, otpremnina, isplata u naturi i sl. Što je veličina poduzeća veća, ono ima veći i složeniji obujam posla i samim time veće troškove rada, što iziskuje posebnu pozornost menadžmenta ljudskih potencijala.

S ciljem objašnjenja potražnje za radom važno je pojasniti nekoliko pojmova. Granični prihod se može definirati kao prihod koji se ostvaruje kada se proda dodatna jedinica proizvoda pa nije teško zaključiti da je granični prihod proizvoda od rada zapravo porast prihoda uslijed zapošljavanja dodatne jedinice rada.

Formula za granični prihod proizvoda od rada je: $MRP_L = MPP_L * MR_A$

Pritom MPP_L označava graničnu fizičku proizvodnost rada, dok MR_A označava granični prihod poduzeća. Poduzeće ostvaruje maksimalan profit pri zapošljavanju dodatnih jedinica rada do granice u kojoj je granični prihod proizvoda od rada isti kao granični trošak rada.

Slika 4: Potražnja za radom u uvjetima savršene i nesavršene konkurencije



Izvor: Pavić, I., Benić, Đ., Hashi, I. (2009): Mikroekonomija, Ekonomski fakultet Split, str. 507. i 508.

Iz prvog grafikona na prethodnoj slici vidljiva je krivulja potražnje za radom u uvjetima savršene konkurencije. U takvoj situaciji poslovni subjekt nije u mogućnosti utjecati na visinu nadnice te je u tom slučaju profit maksimiziran kada je iznos nadnice jednak graničnom prihodu proizvoda od rada (MRP_L). Osim toga, u toj je situaciji i granična fizička proizvodnost od rada (VMP_L) također jednaka graničnom prihodu proizvoda od rada (MRP_L) što je posljedica jednakosti cijene proizvoda i graničnog prihoda poduzeća (MR_A). Nagib krivulje je padajući jer granična fizička proizvodnost rada (MPP_L) pada što se više jedinica rada zapošljava.

S druge strane, drugi grafikon na prethodnoj slici prikazuje krivulju potražnje za radom poduzeća u nesavršenoj konkurenciji. Može se vidjeti da u uvjetima nesavršene konkurencije do povećanja obujma prodaje može doći samo ako poduzeće snizi cijenu. To dovodi do zaključka da je granični prihod poduzeća (MR_A) manji od cijene što dovodi do toga da je granični prihod proizvoda od rada (MRP_L) manji od granične fizičke proizvodnosti rada (VMP_L) pri svakoj razini zaposlenosti nakon prve jedinice. Krivulja graničnog prihoda proizvoda od rada (MRP_L) predstavlja potražnju za radom, a padajućeg je nagiba u situaciji nesavršene konkurencije jer zaposlenjem više jedinica rada opada vrijednost granične fizičke proizvodnosti i jer porastom outputa dolazi do smanjenja cijene proizvoda.

Na prethodnoj se slici potražnja za radom analizirala uz pretpostavku da je rad jedini varijabilni input tijekom proizvodnje određenog proizvoda. „No kada se uz rad kao varijabilni input javlja i kapital važno je naglasiti da se javljaju dva efekta:

- output efekt,
- efekt supstitucije.“ [9]

Do output efekta dolazi u kratkom roku, a javlja se kod mijenjanja zaposlenosti uslijed promjena troškova proizvodnje koje su prouzrokovane promjenama nadnice. U takvoj situaciji, sa svrhom maksimiziranja profita poduzeće mora povećati output zapošljavanjem. S druge strane, efekt supstitucije javlja se u dugom roku, a podrazumijeva promjenu zapošljavanja radnika koja je posljedica promjene relativne cijene rada uz konstantan konačni proizvod. Dakle, u dugom roku, u slučaju kad se iznos nadnice smanjuje, dio kapitala zamijenjen je radom budući da je cijena rada jeftinija od cijene kapitala.

„Krivulja potražnje za radom u dugom roku je elastičnija od one u kratkom jer je u dugom roku potražnja za proizvodom elastičnija, izraženi su međusobni utjecaji rada i kapitala te dolazi do promjena tehnologije zbog promjena u cijenama inputa.“ [10]

Krivulja potražnje poduzeća za radom je MRP_L te je elastičnija u dugom roku. Postavlja se pitanje kako odrediti tržišnu potražnju za određenom vrstom rada. Kada se promatra pojedino poduzeće može se pretpostaviti da se cijena proizvoda ne mijenja, no u slučaju promatranja tržišta koristi se varijabilna cijena proizvoda. Pritom, kada dođe do smanjenja nadnice poduzeća zapošljavaju više radnika te povećavaju svoju ponudu proizvoda, što dovodi do smanjenja cijene proizvoda. Samim time, smanjuje se granični prihod proizvoda od rada i potražnja.

Elastičnost potražnje za radom ovisi o trošku rada kao postotku u ukupnim troškovima što znači da će ukoliko troškovi rada imaju velik udio u ukupnim troškovima, potražnja za radom biti elastičnija, nego u poslovanju gdje prevladavajući trošak poslovanja čine fiksni troškovi.

[9] I. Pavić, Đ. Benić, I. Hashi, op.cit, str.509.

[10] Ibidem, str.16.

Kod poduzeća koja mogu brzo i jednostavno zamijeniti inpute kapitala i rada kada se njihova relativna vrijednost kroz vrijeme mijenja potražnja za radom će biti elastičnija. Shodno tome potražnja za radom je manje elastična u odnosu na visinu nadnice kada se prethodni inputi ne mogu brzo i jednostavno zamijeniti u proizvodnom procesu (npr. kada je potreban visoko specijalizirani rad ili kapital). Mjerenje elastičnosti potražnje za radom radi se usporedbom postotne promjene količine potražnje za radom s danom poslovnom promjenom nadnice. Kada je koeficijent veći od 1 potražnja je relativno elastična, što znači da poslodavci značajno reagiraju na promjenu cijene rada, dok u slučaju kada je koeficijent manji od 1 potražnja je relativno neelastična, što znači da je poslodavac neosjetljiv na promjenu cijene rada. Općenito možemo reći da je potražnja za radom elastična ukoliko postoji veća elastičnosti potražnje za proizvodom, veći omjer troškova rada prema ukupnim troškovima, veća zamjenjivost čimbenika proizvodnje te veća elastičnost ostalih inputa. Potražnja za radom je veoma bitna komponenta tržišta rada, što se vidi iz determinanti koje na nju utječu, a to su: potražnja za proizvodom, proizvodnosti rada, broj poslodavaca te cijena rada i ostalih resursa.

Tržište rada je mjesto gdje se kroz ponudu i potražnju rada omogućava zapošljavanja radnika u nekom društvu te se određuje temeljna cijena rada za određene poslove. Pritom tržište rada uključuje sljedeće:

- radnike koji traže posao
- organizacije koje nude posao (poslodavci)
- savjete pri zapošljavanju
- metode kojima se povezuju potencijalni zaposleni s poslodavcima.

Dakle, tržište rada omogućuje međusobnu interakciju onih koji traže posao i onih koji traže radnike uzimajući pritom u obzir radna mjesta, radne uvjete te naknade za obavljeni rad.

Kao što se potražnja i ponuda rada značajno razlikuju od potražnje i ponude drugih inputa, tako se i tržište rada po mnogočemu razlikuje od ostalih tržišta. Primjerice, gotovo je nemoguće da dođe do situacije da ne postoji ponuda rada, odnosno uvijek ima onih koji žele raditi. Nadalje, predmet razmjene na tržištu je rad, te je samim time neodvojiv od radnika koji ga obavlja i nije proizveden za prodaju kao što je slučaj na drugim tržištima.

Također, tržište obuhvaća brojna pojedinačna tržišta koji se razlikuju po mnogim varijablama, kao što su kvalifikacije zaposlenih, radno iskustvo, prostorni razmještaj, dobna skupina i sl.

Ukoliko se tržište rada promatra kao mehanizam koji za cilj ima dovesti u ravnotežu ponudu i potražnju rada važno je napomenuti da se pritom ne vodi uvijek računa o društvenoj prihvatljivosti tržišnih ishoda pa su stoga potrebne određene intervencije države. Najčešće intervencije vežu se uz zakonom propisane najniže moguće nadnice, mjere pomoći nezaposlenima, kolektivno pregovaranje, zakonske propise o radnom vremenu, životnu dob i radni staž koji su potrebni za umirovljenje i sl.

Suvremeno tržište rada obilježeno je viškom radnika što je ponajprije uvjetovano ekonomskom krizom koja je zahvatila svijet posljednjih godina te smanjenjem gospodarske aktivnosti koje je kriza povukla za sobom. Osim toga, sve suvremenija tehnologija dovodi do smanjene potražnje za radnom snagom, no traži i sve obrazovanije radnike koji su sposobni svojim znanjem, vještinama i sposobnostima odgovoriti na sve brojnije inovacije u poslovanju poduzeća.

Tržište počinje djelovati susretom ponude i potražnje te je zbog toga potrebno objasniti i razlučiti čimbenike koji utječu na njihovo formiranje i kretanje, a taj zadatak ima analiza ponude i potražnje. Dok funkcija potražnje ima kontinuirano silaznu putanju, funkcija ponude ima kontinuirano uzlaznu putanju, a presijecaju se u točci ravnoteže gdje je količina potražnje jednaka količini ponude rada.

Uz tržište rada često se veže i pojam fleksigurnosti koji je u svoje ciljeve ugradila i Europska unija. „Fleksigurnost je ključni element Smjernica za zapošljavanje i Europske strategije zapošljavanja u cjelini. *„Integrirane politike fleksigurnosti igraju ključnu ulogu u modernizaciji tržišta rada i doprinose ostvarenju 75% stope zaposlenosti, cilj određen Strategijom Europa 2020.“*[11] Sigurnost podrazumijeva razne vidove zaštite radnika dok se fleksibilnost ostvaruje kroz olakšano otpuštanje i zapošljavanje radnika.

[11] Članak „Fleksigurnost“ (Politika zapošljavanja EU), http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en (pristupljeno 06.lipanj 2016.)

2.2. Važnost ljudskih resursa

U prošlom stoljeću za uspješnost poduzeća bili su prvenstveno važni materijalni i financijski resursi, no u današnje vrijeme dolazi do izražaja ljudski faktor. Zbog brojnih društvenih, kulturnih i tehnoloških promjena te promjena u ekonomiji/tržištu, ljudski su resursi presudni za uspjeh poduzeća te o njima ovisi opstanak i daljnji napredak poduzeća.

Pod pojmom ljudskih resursa podrazumijevaju se zaposlenici koji primjenom stečenih znanja, vještina i sposobnosti utječu na ostvarenje ciljeva te ukupnog rasta i razvoja pojedinog poduzeća. Pritom je važno napomenuti da zaposleni sami po sebi ne predstavljaju ljudski kapital za poslodavca već to postaju u trenutku kada svoja znanja i sposobnosti pretvore u djela te tim putem pridonose stvaranju veće vrijednosti za poduzeće u kojem rade. Dakle, kao temelj dugoročnog uspjeha poduzeća javlja se njegova sposobnost privlačenja, zadržavanja i unaprjeđenja onih zaposlenika koji mogu osiguravati kontinuirani rast u promjenjivim uvjetima poslovanja. Upravo iz tog razloga konkurentsku prednost na tržištu imaju ona poduzeća koja su se posvetila planiranju, regrutiranju i selekciji ljudskih potencijala. Također, značajnu konkurentsku prednost stječu i oni koji brzo prihvaćaju i stječu nova znanja i tehnologije, a to uključuje i proces cjeloživotnog usavršavanja.

U suvremenim uvjetima poslovanja nužno je prikupljanje sve veće količine informacija iz okoline poslovnog subjekta (o kretanjima na tržištu, kupcima, dobavljačima, inovacijama u djelatnosti, konkurenciji) što je vremenski, kadrovski i financijski izrazito zahtjevan posao te je zbog toga potrebna visoka razina educiranosti zaposlenika o potrebama i ciljevima poduzeća.

„Upravo potreba za kontinuiranim traganjem za informacijama kao preduvjet održavanja uspješnosti u nekoj djelatnosti s jedne strane, te neposjedovanje adekvatnih znanja i drugih resursa za praćenje promjena u svim aspektima poslovanja s druge strane, potiču poduzeća da se specijaliziraju za određena,prilično uska područja poslovanja u kojima su se dokazala najboljima, a outsourcing i suradnju u svim ostalim segmentima.“[12]

[12] Alpeza M.,„Znanje kao konkurentska prednost“, 2010., http://www.efos.unios.hr/competitive-intelligence/wp-content/uploads/sites/370/2013/04/BI_Znanje-kao-konkurentska-prednost_Alpeza.pdf(pristupljeno 05. lipanj 2016.)

Moderni poslovni subjekti pretvaraju se u kreatore znanja, zaposlenici unutar organizacije u radnike znanja, a upravljanje znanjem postaje osnovni organizacijski okvir suvremenog poslovanja. Pojedinci te njihove vještine, sposobnosti i znanja su danas više nego ikad osnova za opstanak poduzeća na tržištu i njegovo uspješno daljnje djelovanje te je stoga nužno efikasno upravljanje ljudskim potencijalima.

Strateško upravljanje ljudskim resursima nerazdvojivo ujedinjuje odluke koje imaju presudne i dugoročne efekte za poslovno ponašanje i uspješnost. *„Samim time, upravljanje ljudskim potencijalima dobiva ravnopravno mjesto u organizacijskom i strateškom smislu: ljudski potencijali postaju ključni čimbenik poslovnog uspjeha poduzeća, a ona poduzeća koja ljudskim potencijalima pridaju strateški značaj i koja toj domeni pristupaju planski i dugoročno, postižu najbolje rezultate.“* [13]

Unatoč tome što je rad ključan čimbenik za razvoj poduzeća, uz rad se javljaju i drugi inputi koji se kombiniraju s njim u svrhu proizvodnje određenog outputa. S ciljem najboljeg mogućeg iskorištenja inputa, odnosno, kako bi se output proizveo uz najmanje troškove važno je provesti analizu i donijeti odluku o upotrebi optimalne kombinacije inputa. Za donošenje odluke može se upotrijebiti izotroškovna krivulja.
„Pritom se izotroškovna krivulja može definirati kao krivulja koja povezuje sve kombinacije inputa koje se mogu nabaviti zadanim iznosom novca po zadanim cijenama inputa.“ [14]

[13] I. Jambrek, I. I. Penić, *Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor, motivacija zaposlenika kao najbitniji čimbenici uspješnosti poslovanje poduzeća*, 2008., str.95.

[14] I. Pavić, Đ. Benić, I. Hashi, op.cit., str.275.

2.3. Institucije na tržištu rada

Kako bi se zaštitili radnici i poslodavci na tržištu rada formiraju se institucije koje štite radne odnose i zalažu se za zaštitu prava radnika i poslodavaca.

„Institucije koje djeluju na tržištu rada su:

- Međunarodna organizacija rada
- Javni uredi za zapošljavanje
- Agencije za privremeno zapošljavanje
- Sindikati
- Gospodarsko-socijalno vijeće.“ [15]

Međunarodna organizacija rada(akronim MOR; ENGL. International Labour Organisation, akronim ILO) osnovana je 1919. godine Poveljom iz Versaillesa, a 1946. godine postala je prva specijalizirana ustanova UN-a.
Svrha MOR-a je određivati i nadzirati međunarodne standarde rada s ciljem promoviranja socijalne pravde i međunarodnih ljudskih i radnih prava. MOR određuje međunarodne standarde rada u obliku konvencija[16] i preporuka koje ustanovljuju minimalne standarde osnovnih radničkih prava, a to su: pravo radnika na slobodno udruživanje i kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog i dječjeg rada te ukidanje nejednakosti i diskriminacije među radnicima (odnosno jednake šanse i jednaki tretman). Osim toga MOR pruža tehničku pomoć u slijedećim područjima: strukovno obrazovanje i strukovna rehabilitacija; politika zapošljavanja; administracija rada; radno pravo i industrijski odnosi; razvijanje managementa; zadruge; socijalna sigurnost; statistika vezana uz rad, te sigurnost i zaštita na radu.

[15] M. Bušelić, op.cit., str.34.

[16] Konvencije su međunarodni ugovori koji obvezuju države članice koje su ih ratificirale. Njihovim ratificiranjem, države članice formalno se obvezuju na provedbu odredbi sadržanih u njima, zakonom i u praksi.

Putem osiguravanja treninga i savjetodavnih usluga MOR promovira i razvijanje neovisnih poslodavačkih i radničkih organizacija. MOR je jedinstvena po svojoj tripartitnoj strukturi u kojoj predstavnici radnika i poslodavaca sudjeluju u radu upravnih tijela organizacije kao ravnopravni partneri vladama.
Prethodno spomenutu tripartitnu strukturu odražavaju tri tijela MOR-a, a to su: Međunarodna konferencija rada (engl. International Labour Conference) koja predstavlja najviše tijelo (Supreme Body), Upravno tijelo (engl. Governing Body) koje ima izvršnu funkciju i Međunarodni ured rada (engl. International Labour Office) koji predstavlja stalni sekretarijat u Ženevi.
MOR se održava jednom godišnje i to u lipnju, u Ženevi gdje joj je i sjedište. Svaku državu članicu zastupaju četiri delegata od kojih dva predstavljaju vladu, jedan poslodavce i jedan radnike, uz tzv. "tehničke" savjetnike. U članstvu MOR-a su trenutno 183 zemlje, među kojima i RH koja je postala članicom 30. lipnja 1992. godine. Na svoj pedeseti rođendan, godine 1969. MOR dobila je Nobelovu nagradu za mir, što ukazuje na njezinu važnost.

Pojava radničkog organiziranja i kolektivnih radničkih akcija, odnosno kasnije sindikalnog pokreta u svrhu poboljšanja standarda i uvjeta rada radnika vezana je je najprije uz pojavu plaćenog rada i masovne proizvodnje, a zatim i pojavu strojeva u proizvodnji. Upravo je pojava strojeva u proizvodnji u drugoj polovici 18.st. dovela do pojave industrijalizacije koja je znatno smanjila broj samozaposlenih osoba (poljoprivrednici, obrtnici, zanatlije) i povećala broj onih koji su bili ovisni o o vlasnicima tvornica kako bi dobili posao i naknadu za svoj rad. Dakle pojavom industrijalizacije došlo je do pojeftinjenja ljudskog rada, što je radnika postavilo u nepovoljan položaj ovisnosti onda kada se radi o odlučivanju i pregovaranju o nadnicama, uvjetima rada i sigurnosti, smanjenju radnih sati i drugo.
„Nadalje kako bi se zalagali za svoja prava radnici se učlanjuju u sindikate, a to su kolektivne zajednice čiji je primarni cilj poboljšati monetarne i nemonetarne uvjete zapošljavanja svojih članova, odnosno promicati prava i interese radnika." [17]
Pravo radnika na sindikalno organiziranje utvrđeno je Međunarodnim paktom o građanskim i političkim pravima, zajamčeno Ustavom i regulirano Zakonom o radu.

[17] Ibidem, str.34.

Sindikat može utemeljiti najmanje deset radnika, te radnik ne smije biti stavljen u nepovoljan položaj zbog sindikalnog članstva ili sindikalnog djelovanja.

Općenito postoje tri tipa sindikata:

- strukovni sindikati (kada se u članstvo primaju radnici određene struke kao npr. mehaničari, bravari itd.)
- industrijski sindikati (gdje se u jedan sindikat učlanjuju svi radnici koji rade u jednoj privrednoj grani, bez obzira na struku)
- opći ili generalni „(obuhvaćaju sve radnike bez obzira na granu privrede, kvalifikaciju ili struku)“[18]

Osim poboljšanja uvjeta rada radnika sindikati imaju i zadatak pripreme, kolektivnog pregovaranja, sklapanja i primjene kolektivnih ugovora.

Kolektivno pregovaranje je proces pregovora između sindikata kao predstavnika radnika i poslodavca (ili udruge poslodavaca), odnosno nedržavnih subjekata i njihovih tijela, s ciljem postizanja kvalitetnog dogovora o reguliranju radnih uvjeta i sklapanje kolektivnog ugovora. Kolektivnim ugovorom se uređuju prava i obveze stranaka koje dotični ugovor sklapaju, a najčešće sadrži i pravna pravila kojima se uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja radničkog vijeća, pitanja socijalnog osiguranja i druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s njim. Kada se u kolektivnim pregovorima javlja država tada ona ne djeluje kao vlast, već kao poslodavac radnika zaposlenih u državnim i javnim službama. Faze postupka kolektivnog pregovaranja su iniciranje pregovora, pregovaranje te zaključivanje, registracija, objava i primjena kolektivnih ugovora.

Ukoliko se strane uključene u pregovore ne usuglase može doći do prekida proizvodnje, odnosno štrajka, međutim prije toga potrebno je poduzeti druge načine rješavanja kolektivnih radnih sporova, a to su mirenje i arbitraža. *„Mirenje se provodi obvezno u sporovima o sklapanju kolektivnih ugovora, kod obnove ili izmjene kolektivnih ugovora i u drugim slučajevima koji mogu dovesti do štrajka ili drugih oblika industrijskih akcija.“*[19] Pri odabiru miritelja koji provodi mirenje sindikat i poslodavac imaju jednaka prava, a listu miritelja sastavlja Gospodarsko socijalno vijeće.

[18] C. R. McConnell, S. L. Brue,*Suvremena ekonomija rada*, Zagreb, MATE, 1994., str.127.

[19]M. Bušelić, op.cit., str.36.

Strane u sporu nisu obvezne prihvatiti odluku miritelja, a ukoliko je prihvate ona ima karakter nagodbe.

Arbitražu moraju sporazumno odabrati obje strane u sporu, a sporazum se mora sklopiti u pisanom obliku, dok se odabir arbitra ili arbitražnog vijeća može dogovoriti i kolektivnim ugovorom. Većinu sadržaja određuju strane uključene u spor, dok Zakon određuje samo minimum sadržaja. Arbitražom se odlučuje o sporu u primjeni ili tumačenju zakona, o tumačenju ili primjeni drugog propisa i to tumačenju ili primjeni kolektivnog ugovora. Štrajk (engl.strike-udar) ili obustava rada označava prekid proizvodnje do kojeg dolazi ako se sindikat i poslodavac ne mogu nikako dogovoriti, međutim ne smije se započeti prije okončanja postupka mirenja. Štrajk je pravo svakog radnika i samim time ulazi u ljudska prava, te se smatra najznačajnijom industrijskom akcijom sindikaliziranih radnika. Tijekom štrajka tvrtka će izgubiti dio profita, a radnik svoju nadnicu, te je stoga štrajk negativan i za poslodavca i za radnika. Plaća i dodaci na plaću osim doplatka na djecu radniku koji je sudjelovao u štrajku mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Za unaprjeđivanje i zaštitu vlastitih ekonomskih i socijalnih interesa radnici koriste industrijske akcije, a najčešći oblici takvih akcija, različitih od štrajka su:bojkot, pasivni otpor i odbijanje prekovremenog rada.

Djelovanje sindikata i kolektivno pregovaranje imaju pozitivne i negativne učinke. Postoji tzv.učinak nagrade kada poduzeća isplaćuju sindikalnu nadnicu radnicima kako bi izbjegla uplitanje sindikata kod odlučivanja o upravljanju. Drugi pozitivan učinak je imitacijski, što znači da poduzeća isplaćuju jednaku nadnicu sindikaliziranom i nesindikaliziranom radniku, jer bi različit obračun plaća imao negativan utjecaj na stav radnika. Negativan učinak proizlazi iz traženja veće razine nadnice iznad konkurentske razine, što uzrokuje smanjenje razine zaposlenosti. Istovremeno to tjera radnike u potragu za poslom u druga poduzeća i industrije, a to opet umanjuje nadnice. Dakle ako poduzeće podigne nadnicu sindikaliziranim radnicima, umanjuje nadnice nesindikaliziranim radnicima i time stvara razlike u nadnicama.

„Daljnji ekonomski utjecaj sindikata vidljiv je kroz mogući utjecaj sindikalnog određivanja nadnica na razinu cijena, njegovu važnost kod određivanja razine zaposlenosti i utjecaj na dio nacionalnog dohotka što pripada radu.“ [20]

[20]C.R. McConnell, S. L. Brue, op.cit., str.284.

Posljednjih godina utjecaj sindikata slabi, ali njegova je uloga na tržištu rada i dalje nedvojbeno velika. Prvi i najvažniji uzrok slabljenja utjecaja sindikata su strukturne promjene gospodarstva i ponude rada, a najvažnija takva promjena je prijelaz radnika iz proizvodnog gospodarstva, odnosno industrije u uslužne djelatnosti. Drugi, ali ne manje važan uzrok slabljenja utjecaja sindikata je smanjenje članstva u sindikatima koje je prouzrokovano useljavanjem stranih radnika, promjenom fokusa globalne ekonomije s proizvodnog sektora na usluge i preoblikovanjem javnog sektora. Zbog navedenih promjena sindikati su primorani tražiti nove članove, a najčešće su fokusirani na mlade, žene i migrante. Danas postoji veća individualizacija i fleksibilnost u radnim odnosima, a posljedica toga je rastući broj atipičnih radnika, što znači da se sindikati moraju pobrinuti i za njihove potrebe.

S ciljem zaštite i promicanja vlastitih gospodarskih i socijalnih interesa radnici se udružuju u sindikate, a to isto pravo imaju i poslodavci koji se udružuju uudruge poslodavaca. Putem uključivanja u pregovore o zapošljavanju, stabilnosti cijena, profesionalnom usavršavanju, kao i u slučajevima pregovaranja i zastupanja interesa svojih članova u različitim državnim tijelima udruge poslodavaca mogu utjecati na poboljšanje ekonomske situacije, a to znači da imaju važnu ulogu u stvaranju gospodarske politike.

Najčešće industrijske akcije koje udruge poslodavaca poduzimaju sa svrhom što učinkovitije zaštite svojih interesa i što efikasnijeg ostvarenja svojih ciljeva su isključenje s rada i „lockout“.

Akcija isključenja s rada definirana je odredbom Zakona o radu i svojevrsni je odgovor na štrajk radnika, odnosno podrazumijeva odluku poslodavca da isključi radnike iz rada, međutim to ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka i broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku. Isto tako poslodavac je za isključene radnike s rada dužan uplatiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom.

Lockout je mjera koju poslodavac poduzima kako bi izvršio pritisak na sindikat koji je organizirao štrajk, a podrazumijeva privremeno zatvaranje poduzeća od strane poslodavaca čime se radnicima onemogućuje obavljanje redovnih poslova bez prava na plaću, ali nju poslodavac može poduzeti samo za vrijeme trajanja štrajka.

Neovisan i snažan glas hrvatskih poslodavaca i poduzetnika nastao je 1993. godine, a zove se Hrvatska udruga poslodavaca (HUP). Financira se isključivo od članarina kroz 27 granskih udruga te tri regionalna ureda, a članstvo je dobrovoljno. Glavna zadaća udruge je štititi i promicati interese poslodavaca i poduzetnika koji su stvaratelji novih vrijednosti i novog zapošljavanja, a ima i društvenu odgovornost za aktivno sudjelovanje i upravljanje promjenama u hrvatskom gospodarstvu. Osim toga HUP je odgovoran i konstruktivan socijalni partner prema nositeljima gospodarske politike i sindikatima, čime promiče bitna ekonomska i socijalna očekivanja i interese svojih članova i privatnog sektora gospodarstva na svim razinama društva. Temeljne odrednice djelovanja HUP-a na unutarnjem i međunarodnom planu su promicanje tržišnog gospodarstva i zaštita poduzetničkih sloboda i privatnog vlasništva. Aktivnosti HUP-a su danas usmjerene na strategiju prilagodbe hrvatskog privatnog sektora europskim standardima.

Zakon o radu ostavlja mogućnost osnivanja Gospodarsko-socijalnog vijeća radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih aktivnosti s ciljem zaštite i promicanja gospodarskih interesa zaposlenika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihova usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike.
Kako bi se pronašla rješenja na području reguliranja rada i tržišta rada, te uskladili interesi države, poslodavca i sindikata osnovano je Gospodarsko-socijalno vijeće koje čini njihovu trostranu suradnju.„Ovakvu suradnju nazivamo socijalnim partnerstvom, a ono obuhvaća:

- socijalno prepoznavanje različitih interesa socijalnih partnera
- prezentiranje pojedinačnih interesa svakog partnera i usklađivanje s interesima suprotnih strana
- organizirano djelovanje socijalnih partnera radi kvalitetnijeg reguliranja rada i tržišta rada.“ [21]

Rješenje svojih problema socijalni partneri nalaze u pregovorima i socijalnom dijalogu, kojim se utvrđuju troškovi poslovanja i proizvodnost društva putem utvrđivanja troškova i uvjeta rada.

[21]M. Bušelić, op.cit., str.39.

Socijalnim dijalogom uređuju se i druga pitanja, kao na primjer sustav obrazovanja radnika poduzeća, zaštita zdravlja radnika, utvrđivanje budućih potreba za radnicima itd. Kada je u funkciji tržišta rada djelovanje socijalnog partnerstva proteže se od razine samih poduzeća pa sve do tijela zakonodavne vlasti. Socijalno partnerstvo se unutar poduzeća ostvaruje putem sindikata, dok se na nacionalnoj razini ostvaruje kolektivnim pregovaranjem. Utjecaj socijalnog partnerstva na nacionalnoj i regionalnoj razini vidljiv je u institucijama koje također imaju izravan utjecaj na tržište rada, a ovdje su to: Javni uredi za zapošljavanje, Zavod za mirovinsko osiguranje, Zavod za zdravstveno osiguranje itd. Djelovanje socijalnog partnerstva na nacionalnoj razini očituje se u kreiranju reformi koje imaju izravan utjecaj na tržište rada, a to su ponajprije reforme poreznog, zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Kao odgovor na zahtjeve tržišta i fleksibilizacije radnih prava i odnosa pojavila se agencija za privremeno zapošljavanje odnosno poslodavac koji ustupa radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova, na temelju ugovora o ustupanju radnika. Način djelovanja agencija za privremeno zapošljavanje je osobni leasing. Ustupljeni radnik je dakle radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja drugom poslodavcu.

Između agencije i "drugog" poslodavaca sklapa se ugovor o ustupanju radnika koji mora biti u pisanom obliku, dok se između agencije i radnika sklapa ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova na određeno ili neodređeno vrijeme. Kako se trajanje ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova ne mora poklapati s vremenom na koje je radnik ustupljen "drugom" poslodavcu, radnik ima pravo na naknadu plaće za ono vrijeme u kojem nije ustupljen. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati (izvanredni otkaz) zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka i ako "drugi" poslodavac agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Agencije za privremeno zapošljavanje bitno se razlikuju od javnih ureda za zapošljavanje jer one djeluju kao poslodavci, odnosno ustupaju radnike, dok oni djeluju kao posrednici, te je njihovo djelovanje ograničeno na traženje prilike za zaposlenje i nastojanje da se sklopi ugovor o radu između radnika i poslodavca.Osim toga i djelatnosti ovih institucija regulirane su različitim zakonima.

Institucije koje će organizirati kvalitetno povezivanje ponude i potražnje za radom uz aktivnu ulogu i utjecaj na ponudu i potražnju moraju biti uredi za zapošljavanje. Osnovna je zadaća javnih ureda za zapošljavanje povezivanje radnika i poslodavaca, a kako bi to ostvarili potrebna je njihova intenzivna suradnja sa školama, institucijama za razvoj, državnim organima, centrima za socijalni rad pa i samim poduzećima. Dakle njihove usluge koriste nezaposleni, poslodavci (poduzeća, obrtnici, poduzetnici) i tražitelji zaposlenja.

„Javni ured za zapošljavanje je javna ustanova koja rješava pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost, a osnovni su joj zadaci:

- *posredovanje pri zapošljavanju (podrazumijeva da ured objektivno i nepristrano, na temelju procjene znanja, vještina i sposobnosti uputi nezaposlene osobe i tražitelje zaposlenja poslodavcu, na temelju prijavljenih potreba i traženog profila radnika)*
- *priprema za zapošljavanje (je zapravo stručna pomoć koja pomaže osobama koje traže posao jer utječe na razinu njihove zapošljivosti te preventivno na usklađivanje ponude i potražnje na tržištu, a uključuje: individualno savjetovanje, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, profesionalnu rehabilitaciju i upoznavanje metoda aktivnog traženja zaposlenja).*
- *Prava po osnovi nezaposlenosti (odnose se na prava nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj koja su regulirana Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti; prema Zakonu nezaposlene osobe imaju pravo na: novčanu naknadu, novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja, jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, mirovinsko osiguranje i pravo na produženje novčane naknade)*
- *Provođenje aktivnih politika zapošljavanja (podrazumijeva da uredi provode aktivne mjere politike zapošljavanja kojima je cilj izravno zapošljavanje nezaposlenih i povećanje njihove zaposlenosti, a to su:obrazovanje, prekvalifikacija, dokvalifikacija, stručno osposobljavanje i potpore za zapošljavanje).“* [22]

[22] Ibidem, str.40.,41.

3. OBILJEŽLJA HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA

„Ukoliko se promatra stanje na tržištu rada Republike Hrvatske u bližoj prošlosti, sljedeće natuknice najbolje opisuju situaciju:

- tijekom 1980-tih godina došlo je do pada proizvodnosti, te je od 1987. godine započelo smanjivanje potražnje za radom i zaposlenosti,
- 1990-tih dolazi do ratnih razaranja, problema privatizacije, povećanog rizika, smanjene mogućnosti financiranja te pada investicija što dovodi do naglog smanjenja potražnje za radom i velikog pada zaposlenosti u kratkom roku,
- od 2001. godine dolazi do značajnijeg i trajnijeg rasta potražnje za radom, većih investicija i rasta proizvodnosti što dovodi dopovećanja zaposlenosti,
- globalna svjetska kriza na kraju desetljeća ponovno pogoršava situaciju.“ [23]

„Današnje stanje tržišta rada u Republici Hrvatskoj opisuju sljedeća obilježja:

- niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva,
- visoka stopa nezaposlenosti,
- problem dugotrajne nezaposlenosti
- visoka strukturna neusklađenost ponude i potražnje za radom.“ [24]

Osim prethodno navedenog, izraženi su i problemi neusklađenosti sustava obrazovanja s potrebama tržišta rada i neadekvatnih mjera zapošljavanja. Zbog tih loših utjecaja i nepovoljne gospodarske situacije dolazi do zatvaranja sve većeg broja radnih mjesta u Republici Hrvatskoj, dok se nova radna mjesta ne otvaraju u dovoljnoj količini kako bi kompenzirali zatvorena radna mjesta. Tako se raspon neusklađenosti ponude i potražnje širi, pa ulazak mladih ljudi na tržište rada povećava nezaposlenost.

Kada se govori o strukturalnoj nezaposlenosti, koja je slučaj na hrvatskom tržištu rada, misli se na neusklađenost ponude i potražnje s obzirom na stupanj

[23] V. Čavrak, op.cit., str.129.

[24] A. Obadić, *Ocjena stanja hrvatskog tržišta rada i njegova mobilnost*, Zagreb, Ekonomski fakultet Zagreb, Međunarodna konferencija, Zbornik radova iz područja gospodarstva i društva, 2008., str.6.

obrazovanja, stručnosti, iskustva potencijalnog radnika s jedne strane i zahtjeva poslodavca s druge. Osim navedenih, i druge determinante utječu na potražnju i ponudu rada u Republici Hrvatskoj, a neke će od njih biti objašnjene u nastavku.

3.1. Ponuda rada

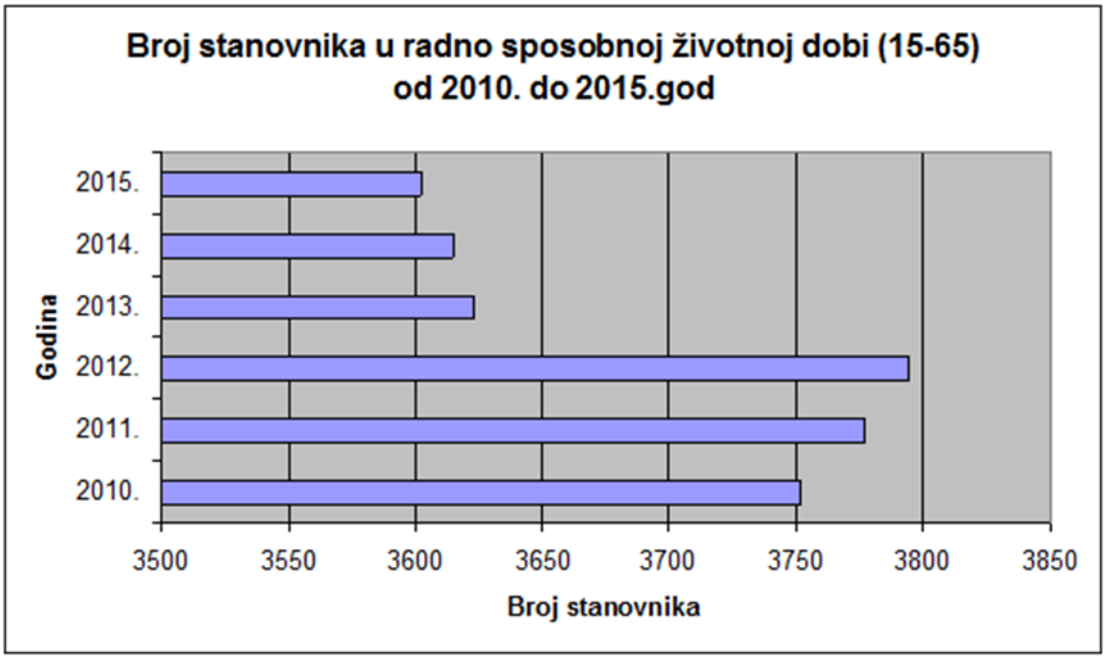
Na ponudu rada u Republici Hrvatskoj utječe mnogo čimbenika, a u nastavku rada biti će dan uvid u sljedeće:

- veličina stanovništva
- razina plaća
- visina novčane naknade koja se dobiva ako je osoba nezaposlena.

Osnova za određivanje ponude radne snage je veličina stanovništva, odnosno broj radno sposobnih stanovnika u Republici Hrvatskoj u dobi od 15 do 65 godina. *„Nažalost, u Hrvatskoj je prirodni prirast posljednjih godina negativan te se ne može očekivati da će broj radno sposobnih stanovnika rasti, posebice idućih 15 do 20 godina.“*[25] Među posljedicama takvog stanja je i mala iskorištenost ljudskog potencijala te značajan gubitak populacije radne dobi. Sve to može dovesti do negativnih posljedica za tržište rada, povećanih izdataka za mirovine te nepovoljnih utjecaja na cjelokupno društvo i konkurentnost ljudskih resursa u Republici Hrvatskoj.

[25]S. Crnković-Pozaić, *Buduće potrebe na tržištu rada – možemo li bez imigracije*, Zagreb,HGK, 2008., str.12.

Grafikon 1: Broj stanovnika u radno sposobnoj životnoj dobi (15-65) od 2010. do 2014. Godine



Izvor: vlastiti uradak prema: www.dzs.hr

Iz prethodnog grafikona koji pokazuje broj stanovnika u radno sposobnoj životnoj dobi (15-65) u razdoblju od 2010. do 2015. godine, može se primijetiti kako je najveći broj stanovnika u radno sposobnog životnoj dobi (15-65) bio u 2012. godini, a najmanji u 2015. godini.

Još jedan od faktora koji utječe na ponudu rada je razina plaća. Naime, tržište rada i razinu plaća gotovo da je nemoguće promatrati odvojeno. Nekoliko je karakteristika plaća u Hrvatskoj koje je važno istaknuti, a to su značajne razlike između plaća javnog i privatnog sektora, razlike u plaćama žena i muškaraca, te razlike u plaćama prema stupnju obrazovanja i kvalifikacije. Plaće i njihova visina su najbolja motivacija za rad, pa je nužno da budu fleksibilne te da njihov iznos bude usklađen s rezultatima rada što kod nas nije uvijek slučaj.

Tablica 1: Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome od 2008. do 2013. godine:[26]

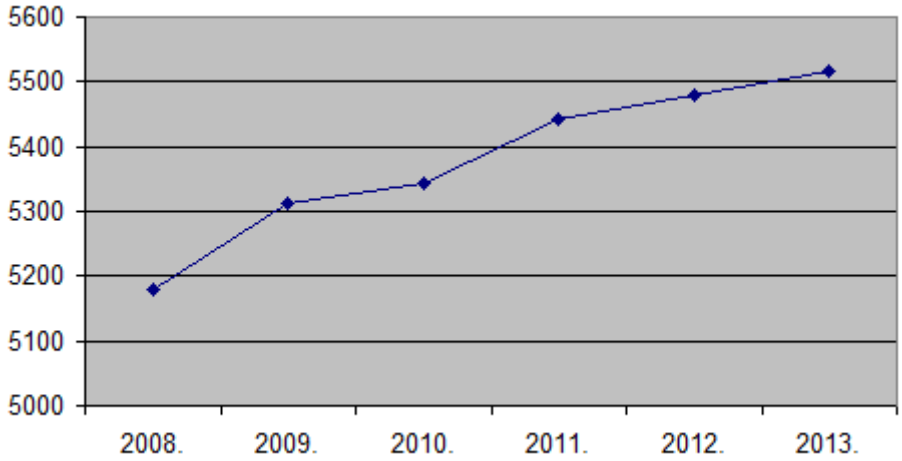
PROSJEČNA NETO PLAĆA	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.
UKUPNO	5178	5311	5 343	5 441	5 478	5 515
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	7 231	7 385	7 707	7 994	7 821	7 870
Informacije i komunikacije	7 008	7 220	7 471	7 665	7 709	7 759
Građevinarstvo	4 529	4 567	4 446	4 522	4 564	4 643
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	3 613	3 626	3 620	3 570	3 504	3 510

Izvor: vlastiti uradak prema: www.dzs.hr

Iz podataka prikazanih u prethodnoj tablici možemo vidjeti da se prosječna neto plaća u Republici Hrvatskoj kroz promatrano razdoblje (2008.-2013.) neznačajno povećavala, a isto prikazuje i grafikon u nastavku rada. Najveću prosječnu mjesečnu isplaćenu neto plaću po zaposlenome dobivali su zaposlenici u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, a najmanju zaposleni u administrativnim i uslužnim djelatnostima.

[26] U tablici su navedeni iznosi prosječnih neto isplaćenih plaća promatrajući sve djelatnosti (ukupno) te su zatim navedene po dvije najmanje i najveće prosječne plaće po djelatnostima.

Grafikon 2: Prosječna neto plaća u Hrvatskoj od 2008. do 2013. godine

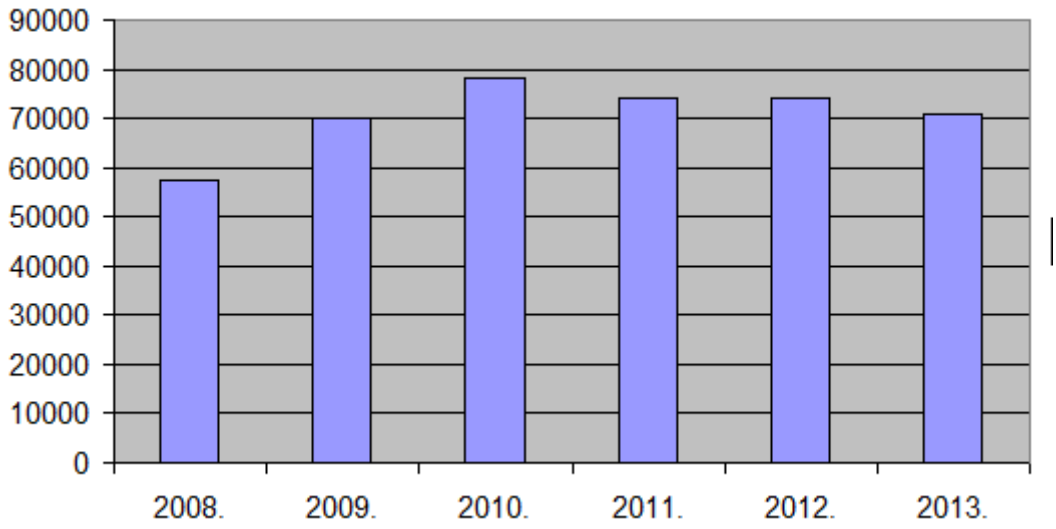


Izvor: vlastiti uradak prema: http://www.dzs.hr/App/PXWeb/PXWebHrv/Selection.aspx?px_path=Zaposlenost%20i%20pla%C4%87e&px_tableid=T2_HR.px&px_language=hr&px_db=Zaposlenost%20i%20pla%C4%87e&rxid=fc9d580f-2229-4982-a72c-cdd3e96307d3

Na ponudu tržišta rada može utjecati i visina novčane naknade koja se dobiva kada osoba nije zaposlena. Naime, ukoliko je dohodak koji se prima pojedinim nezaposlenim osobama dovoljan može doći do toga da pojedinci nemaju potrebu raditi. *„Naknade za nezaposlene mogu se objediniti pod pojmom pasivnih politika zapošljavanja, a one u Hrvatskoj uključuju: novčane naknade, prava na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja, prava na jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova, te prava na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.“* [27]

[27] Bejaković, P., „Nezaposlenost“, 2003, http://www.ijf.hr/hr/korisne-informacije/pojmovnik-javnih-financija/15/nezaposlenost/312/nezaposlenost/313/ (pristupljeno 12. lipanj 2016.)

Grafikon 3: Broj nezaposlenih osoba koji su koristili novčanu naknadu od 2008. do 2013. godine



Izvor: vlastiti uradak prema: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2014/sljh2014.pdf

Na prethodnom je grafikonu vidljivo da se broj nezaposlenih osoba koji su primali novčanu naknadu od 2008. do 2010. godine postupno povećavao, dok se od 2010. do 2013. godine postupno smanjivao. Broj osoba koje su primale novčanu naknadu je bio najveći 2010. godine, a najmanji 2008. godine.

3.2. Potražnja za radom

Neke od determinanti koje utječu na potražnju za radom u Republici Hrvatskoj su:

- situacija u cjelokupnom gospodarstvu,
- razina proizvodnje i proizvodnost rada,
- broj poslodavaca,
- tehnološke promjene,
- visina troškova rada.

Situacija u gospodarstvu može se promatrati s aspekta BDP-a[28]a kretanje stopa rasta BDP-a od 2009. do 2016. godine pokazuje sljedeći grafikon. Vidljivo je da su stope rasta BDP-a u promatranom razdoblju (2009.-2006.) negativne u gotovo svim godinama, osim u drugom i trećem kvartalu 2011. godine, te nakon toga zadnjem kvartalu u 2014. godini i cijeloj 2015. godini. Najveći pad stope BDP-a dogodio se u 2009. godini, dok se najveći rast stope BDP-a dogodio u 2015. godini.
Kada se pozitivan rast stope BDP-a zabilježi u dva uzastopna kvartala, to se definira kao izlazak iz recesije, međutim to se Hrvatskoj u 2011. godini nije desilo, ali se zato desilo u 2015. godini (nakon rasta gospodarstva od 0,3 posto u posljednjem kvartalu 2014. godine, te porasta BDP-a za 0,5% u prva tri mjeseca 2015.godine)nakon šest uzastopnih godina recesije.

Grafikon 4: Stope rasta BDP-a od 2009. do 2016. godine



Izvor: www.dzs.hr

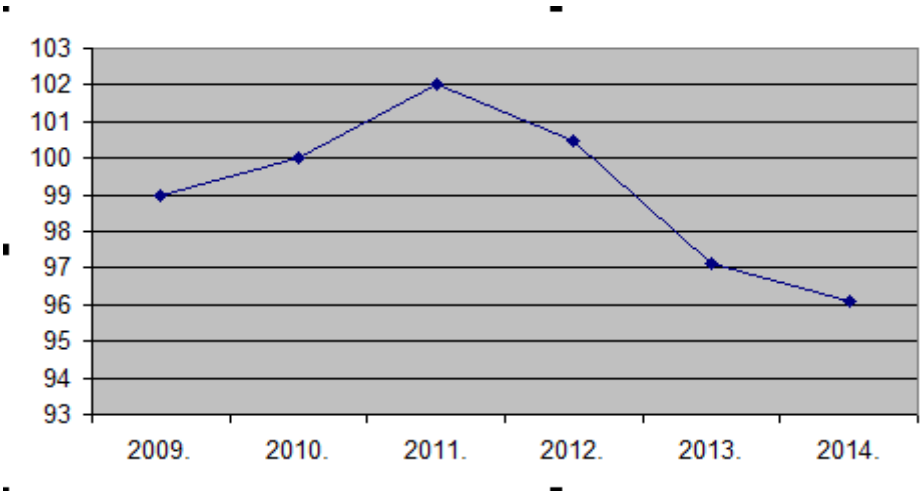
Posljednjih godina u hrvatskom su gospodarstvu ostvarena negativna kretanja na što je najviše utjecala globalna ekonomska kriza od koje se Republika Hrvatska još uvijek ne uspijeva oporaviti. Kriza je sa sobom donijela brojne gospodarske probleme kao što su porast nezaposlenosti, pad bruto domaćeg proizvoda te smanjenje proizvodnje, a sve je to negativno utjecalo na potražnju za radom.

[28]Bruto domaći proizvod (BDP, engleskiGross domestic product, GDP) je makroekonomski indikator koji pokazuje vrijednost finalnih dobara i usluga proizvedenih u zemlji tijekom dane godine, izraženo u novčanim jedinicama.

Dovoljno govori podatak da se u petogodišnjem razdoblju od drugog kvartala 2008. do istog kvartala 2013. godine realni bruto domaći proizvod smanjio 13,6%. *„Promatrajući gospodarska kretanja prema djelatnosti, tijekom spomenutog razdoblja realna je bruto dodana vrijednost u prerađivačkoj industriji pala 23,5%, a u građevinarstvu čak 42,9%.“* [29] Stoga je lako zaključiti da je potražnja za radnicima iz tih djelatnosti značajno pala.

Kao što je već prije rečeno, potražnja za radom je izvedena potražnja, odnosno ovisi o potražnji za proizvodima, pa se iz sljedećeg grafikona može vidjeti kako se kretala industrijska proizvodnja u Republici Hrvatskoj od 2009. do 2014. godine. Grafikon prikazuje godišnje indekse prometa industrije prema podacima DZS-a gdje je 2010. godina uzeta kao bazna godina. Promet industrije je u 2011. godini porastao za 1,9%, a rast je zabilježen i u 2012. godini, ali od 0,5% u odnosu na 2010. godinu. U 2013. godini je promet industrije pao za 2,8%, dok je u 2014. zabilježen pad od 3% u odnosu na 2010. godinu.

Grafikon 5.: Godišnji indeksi prometa industrije (2010. godina je bazna)

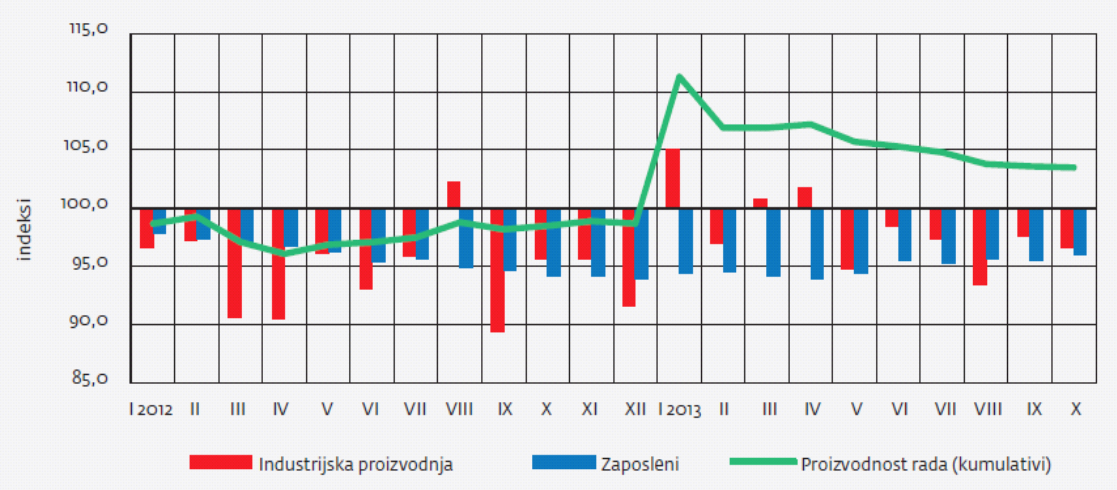


Izvor: vlastiti uradak prema:http://www.dzs.hr/App/PXWeb/PXWebHrv/Selection.aspx?px_path=Industrija__Indeks%20prometa%20industrije&px_tableid=T12.px&px_language=hr&px_db=Industrija&rxid=fc9d580f-2229-4982-a72c-cdd3e96307d3

[29] Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, „Smjernice za provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja za 2014. godinu“, https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Sjednice/Arhiva/126.%20-%2010.pdf (pristupljeno 11. lipanj 2016.)

Zanimljivo je analizirati i odnos industrijske proizvodnje, zaposlenosti i proizvodnosti rada koji se može vidjeti iz grafikona u nastavku rada, koji pokazuje njihova kretanja od prvog mjeseca 2012. godine do desetog mjeseca 2013. godine. Možemo uočiti da su kretanja industrijske proizvodnje i zaposlenosti izrazito negativna, dok se proizvodnost rada početkom 2013. godine povećala i ostvarila pozitivne stope rasta.

Grafikon 6: Kretanje industrijske proizvodnje, zaposlenih i proizvodnosti rada u 2012. i 2013. godini



Izvor:
http://www.hgk.hr/wpcontent/blogs.dir/1/files_mf/gospodarska_kretanja_11.2013.pdf.

Broj poslodavaca također je značajna determinanta koja utječe na potražnju za radom, budući da više otvorenih radnih mjesta znači i bolju mogućnost za zaposlenje. Nažalost, u Hrvatskoj se u posljednje vrijeme nerijetko događa da se brojna radna mjesta zatvaraju, što predstavlja negativan trend.
Broj poslodavaca u Hrvatskoj se može iščitati iz postojećeg broja poduzeća i zadruga po djelatnostima koji su prikazani u sljedećoj tablici.

Tablica 2: Broj registriranih poduzeća i zadruga u Republici Hrvatskoj prema djelatnosti koju obavljaju od 2010. do 2013. godine

DJELATNOST	BROJ PODUZEĆA I ZADRUGA			
	2010.	2011.	2012.	2013.
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2 748	2 673	2 694	2 714
Prerađivačka industrija	6 883	6 310	6 329	6 339
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	8	9	12	13
Građevinarstvo	4 914	4 495	4 504	4 505
Trgovina na veliko i malo	41 290	38 051	38 057	38 044
Prijevoz i skladištenje	2 923	2 664	2 666	2 667
Pružanje smještaja te priprema i usluživanje hrane	2 701	2 529	2 544	2 550
Informacije i komunikacije	1 180	1 037	1 038	1 036
Financijske djelatnosti i osiguranje	626	595	594	
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	5 393	4 739	4 734	594
Administrativne djelatnosti	1 487	1 360	1 365	4 730
Javna uprava i obrana	2	2	2	1 365
Obrazovanje	296	251	252	2
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb	55	59	63	252
UKUPNO	72 459	66 546	66 631	65

Izvor: vlastiti uradak prema: www.dzs.hr

Iz prethodne je tablice vidljivo da je ukupan broj poduzeća i zadruga bio najveći 2010. godine, dok se u posljednje tri godine promatranog razdoblja (2010.-2013) neznačajno mijenjao. Najveći broj poduzeća i zadruga je u sklopu trgovine na veliko i malo te u prerađivačkoj industriji dok je najmanji broj poduzeća i zadruga u djelatnostima javne uprave i obrane te opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom.

Ako se promatra tehnologija kao varijabla koja ima utjecaja na potražnju za radom može se uočiti da s većim napretkom tehnologije dolazi do restrukturiranja i nestajanja klasičnih zanimanja te se sve više ističe potreba za stručnim, visokoobrazovanim radnicima koji se brzo prilagođavaju tehnološkim promjenama. Ipak, Republika Hrvatska po tom pitanju značajno zaostaje za razvijenim zemljama Europske Unije i svijeta. Naime, u Hrvatskoj još uvijek postoji određeni otpor prema tehnološkim promjenama, posebice u radnika koje je teško uvjeriti da njihov rad nije potreban tržištu. Kako bi se smanjio utjecaj tehnoloških promjena na nezaposlenost potrebno je prilagoditi sustav obrazovanja te poticati proces cjeloživotnog učenja, u koji je još uvijek uključen nedovoljan broj hrvatskih građana jer nisu dovoljno upoznati sa tim procesom i njegovim koristima ili pak nemaju mogućnosti za cjeloživotno obrazovanje.

Na količinu potražnje za radom utječe i visina troškova rada. Ako su troškovi rada visoki poslodavci će ih pokušati smanjiti povećanjem drugih proizvodnih inputa, što može negativno utjecati na zaposlenost, odnosno smanjiti potražnju za radom. Prema podacima Hrvatskog Zavoda za statistiku vidi se da se iz godine u godinu troškovi rada povećavaju, no ne u značajnim iznosima. Plaće se s godinama neznatno povećavaju, dok su socijalni doprinosi iz godine u godinu slični prošlim rezultatima. No, u 2012. godini su se troškovi obrazovanja gotovo prepolovili što svakako predstavlja velik problem. Poslodavci bi trebali ulagati u ljudski kapital putem povećanja obrazovanosti kako bi im u konačnici to donijelo konkurentsku prednost. Ostali su troškovi u 2012. godini također gotovo prepolovljeni u odnosu na prošlu, kao i subvencije.

3.3. Nezaposlenost

„Najveći gospodarski, ali i društveni problem današnjice je nezaposlenost koja je nastala pojavom privatnog vlasništva i najamnog rada, a posljedice su joj siromaštvo i bijeda.“ [30]

Nezaposlenost je stanje u kojemu se dio radno sposobnih članova društva koji aktivno traže zaposlenje ne može zaposliti primjereno svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz uobičajenu plaću. *„U nezaposlene se ubrajaju i svi članovi društva koji su djelomično zaposleni, ali njihova radna snaga nije u punoj mjeri iskorištena, ne rade puno radno vrijeme i nemaju primanja dostatna za normalno uzdržavanje.“* [31]

Tržište rada čine ponuda rada i potražnja za radom, s time da ponudu rada predstavljaju poslodavci koji traže odgovarajuće osobe za obavljanje određenog posla, a potražnju za radom nezaposleni koji nude svoje rad, znanje i sposobnosti poslodavcu. Obzirom da poslodavci od potencijalnih zaposlenika traže što veću kvalitetu rada za što manju cijenu rada, a kandidati za posao od poslodavca traže što kraće radno vrijeme i lakši posao uz što veća primanja razumljivo je da između tih dviju suprotstavljenih strana često dolazi do sukoba. Uz to zaposlenici traže i razne povlastice koje se od strane nekih poslodavaca ne nude, kao što su dopunsko zdravstveno osiguranje, životno osiguranje, korištenje mobilnog telefona i službenog automobila u privatne svrhe, božićnice i razne potpore, nagrade za rad i naknade za troškove.

Hrvatski zavod za zapošljavanje je mjesto na kojem se u Hrvatskoj susreću ponuda rada i potražnje za radom jer nudi pregled slobodnih radnih mjesta i pregled potencijalnih zaposlenika. *„Na zavod je registrirano 239.765 osoba iz cijele države, a broj slobodnih radnih mjesta iznosi 21.737.“* [32]

---

[30] M. Bušelić, op.cit., str.89.

[31] Bejaković P., „Nezaposlenost“, Zagreb, Institut za javne financije, 2003., http://www.ijf.hr/pojmovnik/PDF/4-03.pdf(pristupljeno 25. veljača 2017.)

[32] Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://statistika.hzz.hr/ (pristupljeno 27. veljača 2017.)

Nezaposlene osobe na portal postavljaju svoje životopise nakon što se registriraju na zavod i njihovi podaci su onda dostupni poslodavcima. S druge strane poslodavci na portal objavljuju natječaje za poslove koje registrirani ali i neregistrirani korisnici mogu pretraživati.

Ponudu poslova Hrvatski zavod za zapošljavanje tako dijeli prema djelatnostima, prema županijama i prema oblicima rada, a ujedno se Zavod i sastoji od regionalnih i područnih ureda kako bi bili dostupni svakome za sve informacije i stručnu pomoć.

Temeljni cilj tržišta rada jest izjednačavanje ponude rada i potražnje za radom, i to cijena rada i količine rada. Pojava viška ponude rada uzrokovat će pad nadnica, a suprotno tome, višak potražnje za radom uzrokovat će povećanje nadnica, ali će se te promjene javljati sporim tempom te samo u nekoj mjeri.

Na tržištu rada nije moguće uskladiti ponudu i potražnju rada zbog rada kao faktora proizvodnje koji je segmentiran na brojna odvojena tržišta, i to s obzirom na stručnu spremu, radno iskustvo, prostor i drugo. *„Ponuda rada ovisi o osobnim izborima pojedinaca prije ulaska na tržište rada, a time dolazi do neusklađivanja sa potražnjom za radom što vodi do nedostatka potražnje za pojedinim poslovima i viška radne snage nad drugima.“* [33]

Nezaposlenost je primarni problem koji se javlja na tržištu rada, a analizira se i prati putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koji ima podatke o registriranoj nezaposlenosti te Državnog zavoda za statistiku koji prati zaposlenost i plaće.

U Republici Hrvatskoj postoje dva načina prikupljanja podataka o nezaposlenima. Prvi način se odnosi na evidenciju nezaposlenih prijavljenih na zavodu za zapošljavanje (administrativno mjerenje nezaposlenosti), a drugi na periodično anketiranje uzorka radne snage (statističko mjerenje radne snage) u skladu s međunarodnim standardima Međunarodne organizacije rada. Anketna nezaposlenost je u pravilu konstantno niža od registrirane nezaposlenosti, a ujedno je i pogodniji i točniji način pregleda stope nezaposlenosti.

[33] A. Obadić, *Makroekonomika tranzicijskog tržišta rada*, Zagreb, Politička kultura, 2005., str.206.

„Prema načinu na koji mjerimo nezaposlenost razlikujemo i način definiranja nezaposlene osobe.“ [34]Prema definiciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje nezaposlene osobe su osobe u dobi od 15 do 65 godina sposobne ili djelomično sposobne za rad koje nisu u radnom odnosu, aktivno traže posao i raspoložive su za rad te zadovoljavaju sve kriterije iz odredbe Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, a evidentirane su u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.[35]*„Nezaposlena osoba prema Anketi o radnoj snazi je osoba koja tijekom anketnog tjedna ima 16 ili više godina, koja ne radi, ali je sposobna za rad te(1) ako je u protekla četiri tjedna aktivno tražila zaposlenje, (2) čekala da bude ponovno pozvana na posao s kojeg je privremeno udaljena, (3) tražila posao, ali je prestala zbog nastupa bolesti ili je (4) čekala da se javi na novi posao u roku od 30 dana.“* [36]

Potrebno je znati kako se radno sposobno stanovništvo dijeli na aktivno stanovništvo (radna snaga) i neaktivno stanovništvo. Neaktivno stanovništvo čine osobe do navršenih 16 godina i osobe u radno sposobnom stanovništvu koje nisu zaposlene ili nezaposlene, odnosno tu se najčešće radi o osobama koje se školuju, umirovljene su, obavljaju kućanske i obiteljske obaveze i drugo, a to znači da te osobe ne pripadaju tržištu rada. S druge strane aktivno stanovništvo ili radnu snagu označava aktivno sudjelovanje u procesu rada, što znači da obuhvaća osobe koje su zaposlene i nezaposlene osobe koje aktivno traže posao, a dio su radno sposobnog stanovništva starijeg od 16 do 65 godina.

„Stope zaposlenosti i nezaposlenosti kao i zapošljavanja često se koriste kao indikatori zdravlja nekog gospodarstva, te je stoga važno znati na koji se način mjere.“ [37]Najčešća mjera za nezaposlenost je stopa nezaposlenosti koja predstavlja omjer između broja nezaposlenih osoba i broja osoba u radnoj snazi tj. aktivnog stanovništva ili radne snage izražen kao postotak.

---

[34] Bejaković P.„Nezaposlenost“, Institut za javne financije, Pojmovnik UDK 331.56, Financijska teorija i praksa, vol. 27, no. 4, Zagreb, prosinac 2003., str.659., http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=8931(pristupljeno 25.veljača 2017.)

[35] Hrvatski zavod za zapošljavanje, https://statistika.hzz.hr/ (pristupljeno 25. veljača 2017.)

[36]C. R. McConnell, S. L. Brue, op.cit., str.547.

[37] M. Bušelić, op.cit., str.91.

Čimbenici koji djeluju na mjerenje stope nezaposlenosti su:

- nerealistična očekivanja visine plaća odnosno ako netko odbije posao zbog male plaće, takvu bi osobu trebalo izbrisati iz statusa nezaposlene osobe
- obeshrabreni radnici odnosno radnici koji dugotrajno i bezuspješno traže posao
- radnici koji rade nepuno radno vrijeme odnosno radnici koji su zaposleni, ali su u potrazi za poslom s punim radnim vremenom
- radnici koji rade na „crno“ odnosno radnici koji rade, ali nisu službeno prijavljeni

Sljedeća tablica prikazuje radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu u 2015. godini, a iz nje se može vidjeti kako stopa nezaposlenosti izračunata kao udio nezaposlenih u ukupnoj radnoj snazi iznosi 16,27%, a stopa zaposlenosti izračunata kao udio zaposlenih u ukupnoj radnoj snazi iznosi 83.73 %.

Tablica 3: Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu 2015. godine (u tisućama)

OBILJEŽJE	**UKUPNO**	**%**	**MUŠKARCI**	**%**	**ŽENE**	**%**
RADNO SPOSOBNO STANOVNIŠTVO	3.603	-	1.719	-	1.883	-
Aktivno stanovništvo	1.899	100%	1.017	100%	882	100%
Zaposleni	1.590	83,73%	858	84,37%	732	82,99%
Nezaposleni	309	16,27%	160	15,63%	150	17,01%
Neaktivno stanovništvo	1.704	-	702	-	1.002	-

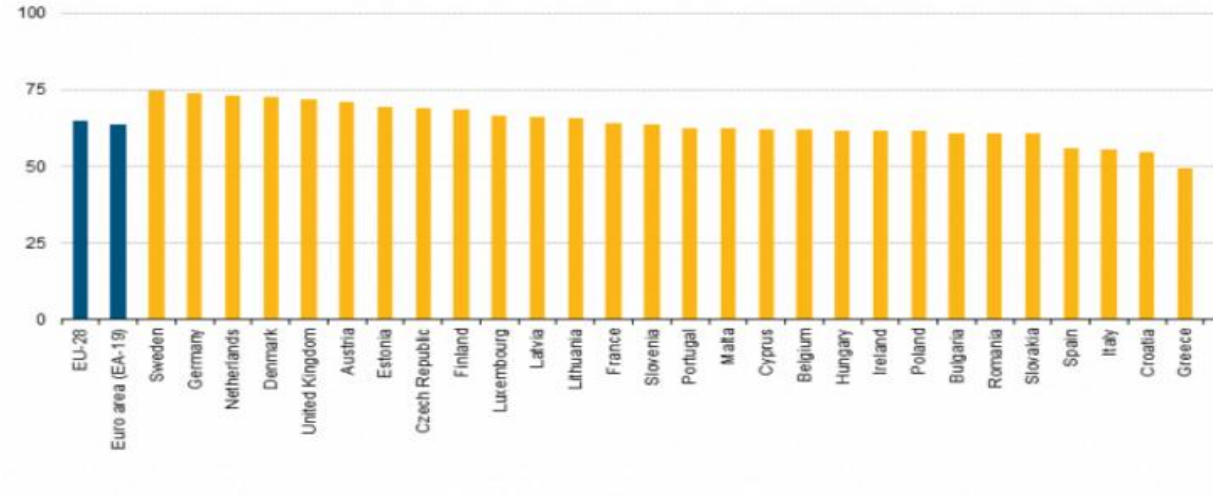
Izvor: Državni zavod za statistiku, baze podataka 2015.

Iz navedenog u tablici vidimo da je udio aktivnog stanovništva u radno sposobnom stanovništvu (52,7%) veći od udjela neaktivnog stanovništva u radno sposobnom stanovništvu (47,3%), te da je ženska populacija u većini unutar radno sposobnog stanovništva, ali ipak više muške populacije spada u aktivno stanovništvo. Tomu je razlog veći broj žena koje spadaju u neaktivno stanovništvo zbog obiteljskih obaveza i manje ponude poslova na tržištu rada, te diskriminacije što vidimo iz izračunatih stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti u usporedbi sa muškom populacijom.

Europska unija se sastoji od 28 država članica, a uspoređujući stope zaposlenosti i nezaposlenosti Hrvatske sa njima na sljedećim grafikonima dolazimo do zaključka da se nalazimo na lošem položaju i situaciju možemo nazvati kriznom.

Pomoću Statističkog ureda Europskih zajednica (Eurostata) koji publicira službenu statistiku Europske unije i europskog područja možemo pratiti te pokazatelje, i uspoređivati ih sa ostalim državama.

Grafikon 7: Stopa zaposlenosti članica EU 2015. godine



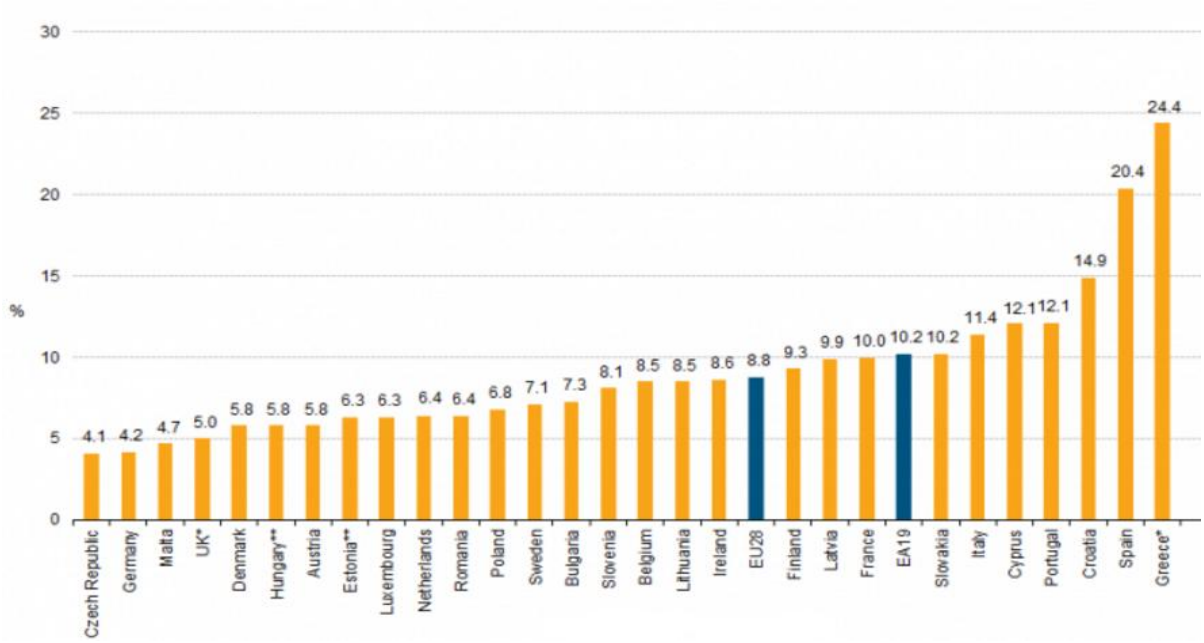
Izvor: Eurostat, 2015. 'Statistika zaposlenosti', preko stranice:
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hr

Prema objavljenim podacima Eurostata najveću stopu zaposlenosti od 75% ima Švedska, a slijede je redom Njemačka, Nizozemska, Danska, Ujedinjeno Kraljevstvo itd., dok najmanju stopu zaposlenosti od 49% ima Grčka.

Sa stopom zaposlenosti od 55% Hrvatska se nalazi na pretposljednjem mjestu u skupini zemalja sa najnižim stopama zaposlenosti zajedno sa Grčkom, Italijom i Španjolskom, što znači da manju stopu zaposlenosti od nje ima jedino Grčka.

Ako usporedimo Švedsku i Grčku stopu zaposlenosti, u Švedskoj je ona za 53% veća, a uspoređujući je sa Hrvatskom tada je za 36% veća.

Grafikon 8: Stope nezaposlenosti članica EU 2015. godine



Izvor: Eurostat, 2015. 'Statistika nezaposlenosti' preko stranice: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Prema objavljenim podacima Eurostata najmanju stopu nezaposlenosti od 4,1% ima Češka, a slijede je redom Njemačka, Malta, Ujedinjeno Kraljevstvo, Danska itd., dok najveću stopu nezaposlenosti od 24,4% ima Grčka.

Po stopi nezaposlenosti od 14,9% Hrvatska se nalazi u skupini zemalja sa najvišim stopama nezaposlenosti zajedno sa Grčkom, Španjolskom, Portugalom i Ciprom, gdje veće stope nezaposlenosti od nje imaju jedino Grčka i Španjolska.

Ukoliko usporedimo Češku i Grčku stopu nezaposlenosti, u Češkoj je ona 5,9 puta niža, a uspoređujući je sa Hrvatskom tada je za 3,6 puta niža.

U Republici Hrvatskoj javljaju se tri vrste nezaposlenosti, a to su ciklička, strukturna i frikcijska.

Frikcijska nezaposlenost je najblaži oblik nezaposlenosti, a označava privremenu nezaposlenost koja nastaje uslijed dobrovoljnog napuštanja posla, prelaska s jednog na drugi te zbog novih i ponovnih ulazaka u radnu snagu. Razlikujemo dva izvora frikcijske nezaposlenosti, a to su nezaposlenost traženja i nezaposlenost čekanja. Nezaposlenost traženja nastaje zbog toga što pojedinci traže najbolju ponudu plaće, a poslodavci najbolje radnike da popune slobodna radna mjesta. *„Nezaposlenost čekanja predstavlja višak ponude rada uzrokovane neravnotežnim nadnicama na tržištu rada.“* [38]

Ciklička nezaposlenost predstavlja promjene u stopama nezaposlenosti zbog javljanja gospodarskih ciklusa, u uvjetima niske potražnje za radom na tržištu rada zbog pada proizvodnje, pa je poznata i pod nazivom nezaposlenost zbog nedostatka potražnje*. „Pojava krize i depresije uzrokuju veće stope nezaposlenosti iz razloga što su poslodavci primorani otpuštati radnike uslijed nedostatka potražnje, odnosno uslijed smanjenja proizvodnje poduzeća trebaju sve manje radnika, nove ne trebaju, a stare otpuštaju.“* [39]

Strukturna nezaposlenost je pak najgori oblik nezaposlenosti, a označava dugoročnu nezaposlenost na koju jedino država može i mora utjecati svojim mjerama i reformama, a rezultat je nepodudaranja potražnje za radom i ponude rada. Detaljnije se problem strukturne nezaposlenosti objašnjava nepodudaranjem znanja i vještina rada radne snage sa zahtjevima nuditelja posla.

Sagledavajući nezaposlenost kao cjelinu, možemo je dijeliti na otvorenu i prikrivenu nezaposlenost. Podaci o stopi otvorene nezaposlenosti su dostupni i javni, odnosno mogu se pratiti, dok prikrivena nezaposlenost nije točno odrediva ali se smatra da u razvijenim državama iznosi oko 4%, a u nju spadaju osobe koje su između dva posla, odnosno između zaposlenja te nisu prijavljene na Zavod za zapošljavanje.

[38] Ibidem, str.557.-564.

[39] Ibidem, str.564.-566.

3.3.1. Struktura nezaposlenih prema razini obrazovanja

Nezaposlenost gledano prema stupnju obrazovanja značajan je problem današnjice, te iako stopa zaposlenosti korelira sa stupnjem obrazovanja, nezaposlenost visokoobrazovanih osoba je previsoka.

Dakle u situaciji kada postojeće tržište rada ne može apsorbirati sve visokoobrazovane osobe jer je ponuda visokoobrazovane radne snage veća od potražnje dolazi do nezaposlenosti ili do obrazovne neusklađenosti koja može biti:

- horizontalna (predstavlja nepodudaranje vrste zanimanja stečenog obrazovanjem i vrste zanimanja u kojoj se pojedinac uistinu nalazi na tržištu)
- vertikalna (predstavlja nepodudaranje razine obrazovanja zaposlene osobe s razinom potrebnom za zanimanje u kojem se nalazi)

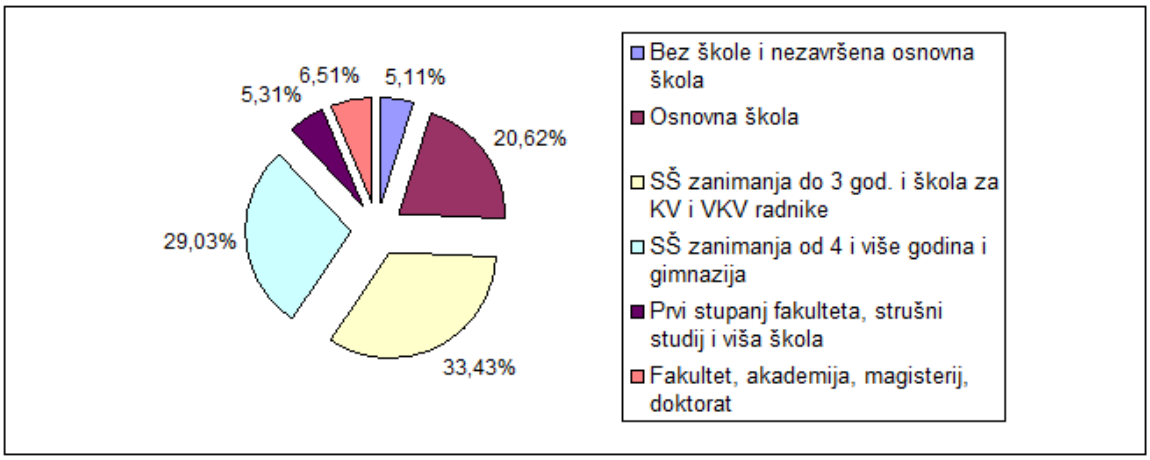
Shodno tome se postavlja pitanje da li su upisne kvote na fakultetima u skladu sa ponudom rada na tržištu rada i u kojem se stupnju studenti obrazuju kao višak radne snage za buduće sudjelovanje na tržištu rada.

Ipak broj visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj kontinuirano raste i približava se europskom prosjeku, a ujedno je i udio zaposlenih iz skupine visoke stručne spreme u porastu.

Najveći broj nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj predstavljaju osobe sa srednjom stručnom spremom, a ujedno je njih i najviše na tržištu rada, dok najmanji broj nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj predstavljaju osobe sa visokom stručnom spremom, međutim zabrinjavajuća je činjenica da su to pretežito osobe mlađe od 30 godina.

Iz sljedećeg grafikona koji prikazuje strukturu nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja u studenom 2015. godine vidimo da je najviše nezaposlenih osoba sa srednjom školom do 3 godine i školom za kvalificirane i visoko kvalificirane radnike (33,43%) te osoba sa srednjom školom od 4 i više godina i gimnazijom (29,03%), dok najmanji broj nezaposlenih čine osobe bez škole i nezavršenom osnovnom školom (5,11%), te osobe sa prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom (5,31%).

Grafikon 9: Struktura nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja (stanje u studenom 2015. godine)



Izvor: vlastiti uradak prema: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR_Nezaposlenost-Zaposljavanje_02_2015.pdf

U Republici Hrvatskoj, kao i u brojnim drugim zemljama Europske unije poput Njemačke, Austrije, Francuske itd. visokoobrazovani radnici su bolje pozicionirani i bolje plaćeni od onih koji imaju nižu razinu obrazovanja, te imaju manju vjerojatnost dugoročne nezaposlenosti, odnosno lakše pronalaze posao. Jasno je kako su takvi pojedinci svoj ulog u obrazovanje smatrali investicijom koja im je u budućnosti omogućila sigurnost i društveni položaj. Ipak, budući da je nezaposlenost veliki problem hrvatskog gospodarstva, nerijetko se događa da oni koji su duže vrijeme nezaposleni prihvaćaju posao s nižom razinom plaće za koji je potrebna niža razina obrazovanosti od one koju takvi pojedinci posjeduju.

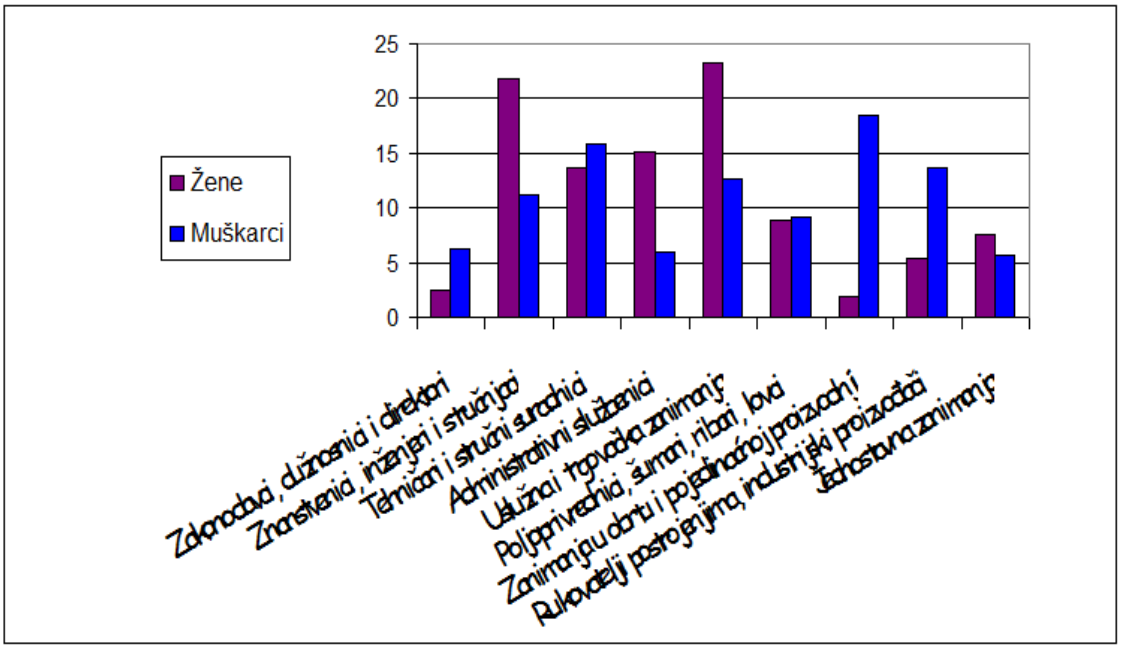
Razina obrazovanja stanovništva države je direktno povezana sa gospodarskim rastom države, a ujedno je bitna i kvaliteta obrazovnog sustava koja se očitava u stvaranju vještina i znanja za sadašnje i buduće potrebe na tržištu rada. Prema tome državna ulaganja u obrazovanje čine prioritet za pozitivan rast i razvoj društva, a ona su se u Republici Hrvatskoj posljednjih godina smanjivala. Prema podacima iz 2015. godine Republika Hrvatska je za obrazovanje prosječno izdvajala 3,5% bruto domaćeg proizvoda, dok je prosjek izdvajanja za obrazovanje u Europskoj uniji iznosio oko 4,5%.

Obrazovna struktura stanovništva u Republici Hrvatskoj još nije na razini razvijenijih država Europske Unije, a prisutan je i problem niže kvalitete obrazovnog sustava u odnosu na njih, te problem nedovoljnog razvitka cjeloživotnog učenja, kojem zbog brzog napretka gospodarstva u suvremenom svijetu raste važnost.

3.3.2. Struktura zaposlenih po glavnim rodovima zanimanja i prema spolu

Unatoč tome što žene čine 52% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske te što je ženska populacija u većini unutar radno sposobnog stanovništva, stope zaposlenosti žena manje su odnosu na stope zaposlenosti muškaraca, a razlog tome je veći udio muške populacije u aktivnom stanovništvu, odnosno veći udio ženske populacije u neaktivnom stanovništvu što je posljedica obiteljskih obaveza, manje ponude poslova na tržištu rada te neadekvatnog vrednovanja žena na tržištu rada, odnosno diskriminacije o čemu je bilo riječ u poglavlju o diskriminaciji. Diskriminacija je prisutna i kod zanimanja, što je moguće uočiti ukoliko se usporede zanimanja u kojima prednjače muškarci u odnosu na zanimanja u kojima prednjače žene.

Grafikon 10: Struktura zaposlenih osoba po glavnim rodovima zanimanja i prema spolu, stanje u 2013. godini



Izvor: vlastiti uradak prema: www.dzs.hr

Na prethodnom je grafikonu prikazana struktura zaposlenih po glavnim rodovima zanimanja i prema spolu u 2013. godini. Naime, ukupno gledajući, najveći broj zaposlenih čine zaposleni u uslužnim i trgovačkim zanimanjima te znanstvenici, inženjeri i stručnjaci. Također, u te dvije kategorije zanimanja veći postotak zaposlenosti otpada na žene. S druge strane, muškarci prednjače kod zanimanja u obrtu i u pojedinačnoj proizvodnji. Dakle najveća odstupanja vezana uz spol vidljiva su kod uslužnih i trgovačkih zanimanja gdje je značajno veći udio žena, te kod zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji gdje je veći udio muškaraca.

3.3.3. Demografska kretanja

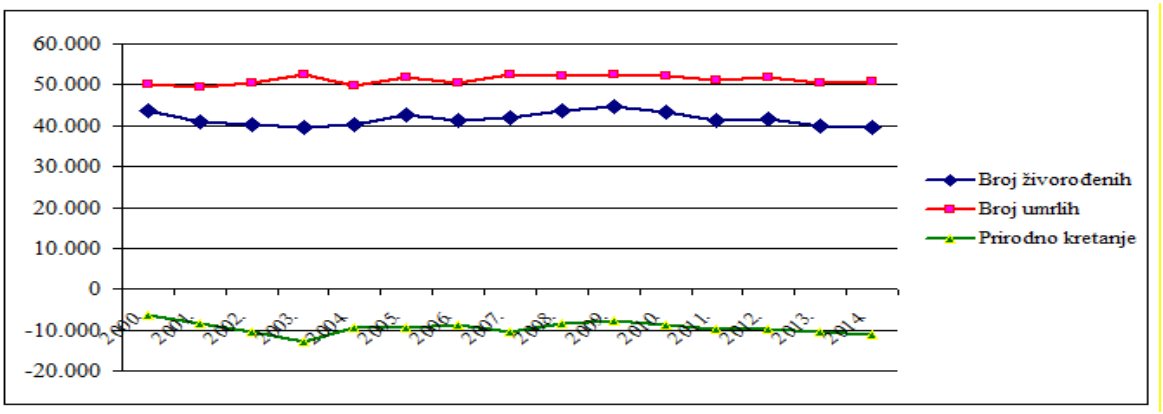
Stanovništvo neke zemlje mijenja svoju strukturu i obilježja pod utjecajem brojnih čimbenika koji mogu biti direktni ili indirektni te se mogu svesti pod pojam društveno-gospodarskog razvoja*. „Promjene koje pritom nastaju i same djeluju na taj razvoj, a moguće su dvije posljedice: usporavanje ili stimuliranje a ovisne su o specifičnim obilježjima pojedine zemlje.“* [40]

Demografska kretanja mogu značajno utjecati na tržište rada, a u nastavku će rada biti dan uvid u prirodno (natalitet i mortalitet) i mehaničko (migracije) kretanje stanovništva u Republici Hrvatskoj.

Na grafikonu u nastavku može se vidjeti prirodno kretanje stanovništva u Republici Hrvatskoj od 2000. do 2014. godine. Naime, u promatranom razdoblju je broj umrlih svake godine veći od broja rođenih. Situaciju dodatno pogoršava činjenica da se broj rođenih iz godine u godinu smanjuje, što se posebno može vidjeti u razdoblju od 2009. do 2014. godine. S druge strane, broj umrlih se značajno ne mijenja, te godišnje iznosi oko 50.000. Navedeni podaci pokazuju kako se broj radno aktivnog stanovništva kontinuirano smanjuje, što negativno utječe na tržište rada.

[40] A.Wertheimer-Baletić,*Stanovništvo i razvoj*, Zagreb, MATE, 1999., str.143.

Grafikon 11: Prirodno kretanje stanovništva u Hrvatskoj od 2000. do 2014. godine



Izvor: vlastiti uradak prema:
http://www.hzjz.hr/wpcontent/uploads/2015/08/Prirodno_kretanje_2014.pdf

Najveći problem vezan za migracije je tzv. odljev mozgova. Svaki treći Hrvat s diplomom svoje znanje i talente stavlja na raspolaganje nekoj drugoj državi, a to je posljedica nemogućnosti zaposlenja mladih i visokoobrazovanih osoba, o čemu dovoljno govori stopa nezaposlenosti mladih od čak 40%. Privlačnu destinaciju za mlade i visokoobrazovane osobe tako čine razvijene zemlje Europske Unije, čime se povećava zaposlenost velikih i gospodarski razvijenijih zemalja Europske Unije, a istovremeno se povećava nezaposlenost u manjim i gospodarski slabije razvijenim zemljama Europske Unije.

3.3.4. Siva ekonomija

Izraz siva ekonomija ili sivo tržište u najširem smislu označava ekonomske aktivnosti nad kojima država nema odgovarajući nadzor, odnosno koje se nalaze na rubu zakona ili u tzv. "sivoj" zoni, dok se u užem smislu pod time podrazumijevaju "normalne" ekonomske aktivnosti vezane uz obične robe i usluge, a koje nisu zakonski prijavljene, npr. angažiranje radnika na crno, neplaćanje poreza na kupoprodaju i sl. Zajednička je crta svih aktivnosti obuhvaćenih pojmom siva ekonomija da „nešto nije u redu ili sa samim aktivnostima ili s informacijama o njima“.

Kao tip ekonomske aktivnosti ilegalna ekonomija obično uključuje vrlo širok skup djelatnosti kao na primjer proizvodnju i distribuciju droge, prostituciju, kocku, falsificiranje, prisilnu naplatu dugova, zelenaštvo, ucjene, otmice, reketaranje, krađu i tako dalje.

Uvjeti i uzroci za pojavu sive ekonomije mogu se podijeliti na:

- ekonomske faktore (u koje spadaju financijski problemi, visoki porezi, vjerojatnost utvrđivanja odnosno nada da utaja poreza neće biti otkrivena, strogost sankcija odnosno nada da sankcije neće biti oštre, očekivani profit odnosno visoki profit zbog visoka rizika i dr.)
- psihološke faktore (koji se odnose na nepovjerenje u državu i njezine ekonomske mjere, neslaganje s ciljevima i sredstvima ekonomske politike kao i stajalište prema riziku)
- faktore oportuniteta (gdje se kao najvažniji faktori ističu radno iskustvo i obrazovanje značajno za nalaženje posla i njegovo uspješno obavljanje izvan okvira zakonske regulative)

Budući da nije oporezovana, takva ekonomija ne pridonosi bruto domaćem proizvodu države, pa će njezinim širenjem biti najpogođeniji porezni obveznici na čija se leđa slijevaju sva davanja. Poreznim obveznicima država daje socijalnu pomoć ili socijalno osiguranje, dok ljudi koji rade u ovom obliku ekonomije to nemaju, a taj broj ljudi u zemljama u razvoju ide preko 70 % i većinu čine žene.

„Udio sive ekonomije u Hrvatskoj 2015. godine činio je oko 30% iznosa BDP-a, a budući su čak dvije trećine sive ekonomije vezane uz neprijavljeni rad poduzete su mjere za njegovo suzbijanje kroz izmjene Zakona o radu i Zakona o mirovinskom osiguranju koje su prema izvješću Državnog inspektorata utjecale na pad broja radnika "na crno"." [41]

[41] Poslovni.hr, „Siva ekonomija čini oko 30% hrvatsjog BDP-a", http://www.poslovni.hr/hrvatska/siva-ekonomija-cini-oko-30-posto-hrvatskoga-bdp-a-292770 (pristupljeno 15. veljača 2017.)

U Europi je prosjek sive ekonomije 2014. godine iznosio 18,5%, dok je stopa u Republici Hrvatskoj iznosila 28%, što znači da je u Republici Hrvatskoj ta stopa veća za 51,35% od prosječne europske. *„Dakle Hrvatska je među najlošijim državama uEuropi po udjelu sive ekonomije, a lošije je stanje obračunato jedino u Bugarskoj koja ima 31% gospodarstva u sivoj zoni.“* [42]

Danas je u Republici Hrvatskoj stupanj sive ekonomije iznimno visok i to pretežno iz razloga visoke stope nezaposlenosti, te je stoga najčešći razlog neprijavljen rad, dok su česti razlozi još i neevidentiranje prekovremenog rada, isplata plaća na ruke, prodaje na ulici te ilegalne djelatnosti kao što su one vezane za droge, prostituciju, kockanje, krađe, ucjene i drugo. Najčešće se javlja u graditeljstvu, trgovini, turizmu i ribarstvu.

3.3.5. Mjere aktivne politike zapošljavanja

Tržište rada u Republici Hrvatskoj pokazuje ozbiljne slabosti kao što su niska stopa aktivnosti pri zapošljavanju, visoka stopa nezaposlenosti i nepovoljan demografski trend. Zbog lošeg stanja na tržištu rada dio radno sposobnog stanovništva posao pronalazi u sivoj ekonomiji koja u Republici Hrvatskoj iznosi visokih 30% BDP-a, dok u Europskoj Uniji iznosi 19%. Nakon što je 2008. godine u Republici Hrvatskoj nastupila ekonomska kriza stanje se na tržištu rada znatno pogoršalo, te je paralelno sa smanjenjem dohotka, smanjenjem potrošnje i investicija te rastom cijena, kontinuirano rasla i nezaposlenost. Osim što je posljedica gospodarske i financijske krize, nezaposlenost je u Republici Hrvatskoj uvelike uvjetovana i nedostatkom strukturnih promjena u gospodarstvu. Zatvaranje radnih mjesta u kontekstu likvidacija i stečaja velikog broja poduzeća, nije bilo praćeno otvaranjem dostatnog broja novih radnih mjesta u privatnom sektoru.

[42] Nezavisni hrvatski sindikati, „Po udjelu sive ekonomije Hrvatska je druga najlošija država u Europi“, http://www.nhs.hr/novosti/po_udjelu_sive_ekonomije_hrvatska_je_druga_najlosija_drzava_u_europi_17668/ (pristupljeno 15. veljača 2017.)

„Razmjerno visoke realne nadnice i plaće, institucionalna nefleksibilnost te opća neusklađenost ponude i potražnje rada čine se najvećim preprekama za dinamičnije djelovanje tržišta rada.“ [43]

U politici zapošljavanja Republike Hrvatske postoje aktivne i pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti koje su namijenjene smanjenju nezaposlenosti i sprječavanju degradacija položaja ugroženih skupina na tržištu rada.

Aktivne mjere suzbijanja nezaposlenosti potiču potražnju za radom, a to se ostvaruje različitim programima za otvaranje novih radnih mjesta, prekvalifikacijom i stručnim osposobljavanjem radnika. Za očekivati je da će povećana proizvodnja, ali i porast kupovne moći građana te povećana potražnja za robom i uslugama biti krajnji ishod tih mjera.

Razlikuju se direktne i indirektne aktivne mjere za suzbijanje nezaposlenosti.

„Direktne mjere za suzbijanje nezaposlenosti imaju za cilj podizanje kupovne nezaposlenih osoba, a samim time i povećanje proizvodnje i potražnje za uslugama što dovodi do otvaranja novih radnih mjesta, a u njih ubrajamo:

- otvaranje novih radnih mjesta kroz javne radove,
- posredovanje i savjetovanje pri zapošljavanju od strane službi za zapošljavanje,
- pomoć pri samozapošljavanju,
- osposobljavanje i prekvalifikacija
- sufinanciranje zapošljavanja
- poticanje geografskih, ekonomskih i profesionalnih aktivnosti,
- skraćivanje radnog vremena,
- smanjenje naknade za nezaposlene.“ [44]

[43] Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, „Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske“, Bruxelles, 2008., str.6., www.hzz.hr/
(pristupljeno 15.veljača 2017.)

[44] M. Bušelić, op.cit., str.99.

Javni radovi predstavljaju mjeru koja nije profitabilna i ne pridonosi proizvodnji, ali ipak dovodi do jačanja kupovne moći građana. To su obično kratkotrajni radovi koji su često vezani uz sezonu, a uglavnom ih obavljaju nezaposlene osobe starije dobi.

Posredovanje i savjetovanje službi zapošljavanja uz dobru organizaciju smatra se jeftinom i učinkovitom mjerom čiji je smisao stavljanje nezaposlene osobe odmah na raspolaganje na tržište rada. Ova je mjera efikasna samo ako se otvara veći broj radnih mjesta, te se zajedno sa osposobljavanjem i prekvalifikacijom najviše koristi u Hrvatskoj o čemu nam govori podatak da ju je u 2014. godini koristilo 11 tisuća osoba.

Poticanje samozapošljavanja je mjera usmjerena prema onima koji svoju nezaposlenost žele riješiti ostvarivanjem vlastitih poduzetničkih ideja, a uključuje savjetovanje i osposobljavanje za poduzetništvo te financijsku i organizacijsku pomoć kao što je kreditiranje, odgoda poreznih obveza, oslobađanje od administrativnih prepreka za registriranje poduzeća i sl. Postotak neuspjeha ove mjere kreće se preko 13%, što znači da je poprilično riskantna.

Osposobljavanje i prekvalifikacija su relativno skupe mjere, no u kombinaciji s drugim mjerama mogu biti poprilično korisne, te se njima uglavnom rješava problem strukturne nezaposlenosti. Za uspješnost ove mjere važno je uskladiti sustav obrazovanja s potrebama tržišta rada budući da trend ukazuje da što je bolja izobrazba i osposobljenost radnika, nezaposlenost je manja, radnici su fleksibilniji i bolje se snalaze na radnim mjestima.

Sufinanciranja zapošljavanja je vrlo upotrebljiva mjera za rješavanje problema strukturalne nezaposlenosti tj. kao pomoć pri zapošljavanju osoba s faktorima otežane zapošljivosti, no postavlja se pitanje bi li osobe čiji je rad subvencioniran i same pronašle posao. Nadalje, pokazalo se da ponekad ima i poteškoća pri prijelazu sa subvencioniranog rada na rad bez subvencije jer poslodavci nakon isteka određenog roka vrlo često otkazuju posao radnicima da bi zaposlili one za koje će iznova primati subvenciju.

Poticanje geografske i ekonomske mobilnosti je mjera koja nastoji smanjiti strukturalnu nezaposlenost putem poticanja poduzeća na otvaranje radnih mjesta u područjima visoke nezaposlenosti (ali obično je potrebno dodatno obrazovanje i prekvalifikacija radnika u tim regijama) i putem poticanja radnika na preseljenje u ona područja gdje će moći naći posao (međutim to nije jednostavno zato što su ljudi vezani uz svoju obitelj i socijalnu okolinu).

Skraćivanje radnog vremena zaposlenima da bi se zaposlili novi radnici nije popularna mjera jer uz istu razinu proizvodnje poslodavci imaju veće troškove. Najveću korist od ove mjere ima država koja smanjuje svoje troškove budući da isplaćuje manje naknade za nezaposlenost.

Smanjenje iznosa naknada za nezaposlene je mjera koja se odnosi na smanjenje realne vrijednosti naknade za nezaposlenost i vrijeme kroz koje se ta naknada dobiva, čime se vrši pritisak na nezaposlene da aktivno traže novi posao ili da prihvate ponuđeni posao. Općenito ova se mjera koristi za smanjenje frikcijske ili privremene nezaposlenosti.

„Indirektne mjere za suzbijanje nezaposlenosti su prije svega usmjerene na povećanje proizvodnje i time otvaranje novih radnih mjesta, te se odnose na:

- *privatizaciju poduzeća,*
- *fondove za kreditiranje malih i srednjih poduzeća,*
- *smanjenje poreza poslodavcima za svakog novog zaposlenog radnika.“* [45]

Pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti se zasnivaju na pružanju socijalne i materijalne pomoći nezaposlenima u periodu nezaposlenosti, te se njima pokušava smanjiti ponuda radne snage. One ne predstavljaju trajno rješenje jer su kratkoročne i zahtijevaju financijsku podršku od države, što ih čini manje prihvatljivima u odnosu na aktivne mjere suzbijanja nezaposlenosti.

[45] Ibidem, str.100.

„Neke od pasivnih mjera su:

- *smanjenje dobne granice za odlazak u mirovinu,*
- *stipendije za nastavak školovanja,*
- *stimuliranje rada jednog člana obitelji kroz razne bonuse.“* [46]

Gledano dugoročno ovakve mjere nisu učinkovite jer je primarni cilj mjera za suzbijanje nezaposlenosti povećanje broja zaposlenih, a ne smanjenje ponude rada.

Među pasivne mjere spada i materijalna zaštita nezaposlenih, odnosno novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti, novčane pomoći te naknade troškova za vrijeme obrazovanja. Takav sustav naknada treba organizirati na način da štiti nezaposlene, ali i da ih potiče na što brže pronalaženje posla.

Aktivnim i pasivnim mjerama suzbijanja nezaposlenosti zajedničko je stvaranje fleksibilnijeg tržišta rada i smanjenje nezaposlenosti, no one same nisu dovoljne za rješenje nezaposlenosti, iako je njihova uloga u smanjivanju negativnih učinaka izuzetno važna jer se njima, premda još nedovoljno, povećava potražnja za radom.

[46] loc.cit.

4. TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ I ODABRANIM ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

U Europskoj Uniji je politika zapošljavanja trenutno u procesu prilagodbe izazovima koje je pred zemlje članice stavila svjetska financijska i gospodarska kriza[47]*budući da su one razotkrile razne nedostatke u europskom gospodarstvu. Također je razumljivo da se prilagodba tržišta rada pod utjecajem globalne krize odvijala različito od zemlje do zemlje, te je isto tako imala različite posljedice na određene socio-ekonomske skupine ljudi.

Statistika pokazuje da Europska Unija ima niže stope rasta u odnosu na svoje glavne konkurente, odnosno SAD, Japan i Kinu, a uzroci tome leže u niskoj razini ulaganja u područje istraživanja i razvoja, te inovacija i nedovoljnoj uporabi informacijskih i komunikacijskih tehnologija. Pored toga poslovni sektor u Europskoj Uniji je također manje sklon prihvaćanju inovacija i prilagodbi na suvremene trendove u poslovanju temeljene na visokim tehnologijama i održivom rastu. Niska stopa zaposlenosti članica Europske Unije gdje osobito nisku stopu zaposlenosti imaju žene i stariji radnici u usporedbi s ostalim dijelovima svijeta drugi je ključan problem. Iako se broj slobodnih radnih mjesta u prosjeku nije mnogo promijenio posljednjih godina, nezaposlenost je rasla. Na ovaj ukupni negativni trend u prvom redu utječe sve veća neusklađenost ponude i potražnje rada. S ciljem rješavanja spomenute neusklađenosti neke države članice Europske Unije povećavaju sredstva namijenjena aktivnim politikama zapošljavanja i javnim službama za zapošljavanje, dok neke druge smanjuju izdvajanja za te namjene u svrhu ispunjenja ciljeva fiskalne konsolidacije i povećanja učinkovitosti javnih službi za zapošljavanje. Općenito postoji veliki rizik da ljudi koji nisu u doticaju ili su tek slabo vezani uz svijet rada izgube doticaj s tržištem rada i nađu se na marginama siromaštva i socijalne isključenosti. Ubrzano starenje stanovništva treći je ključni problem europskog gospodarstva, a odnosi se na smanjenje broja radnog aktivnog stanovništva koje će se dogoditi nakon postupnog umirovljenja baby-boom generacije.

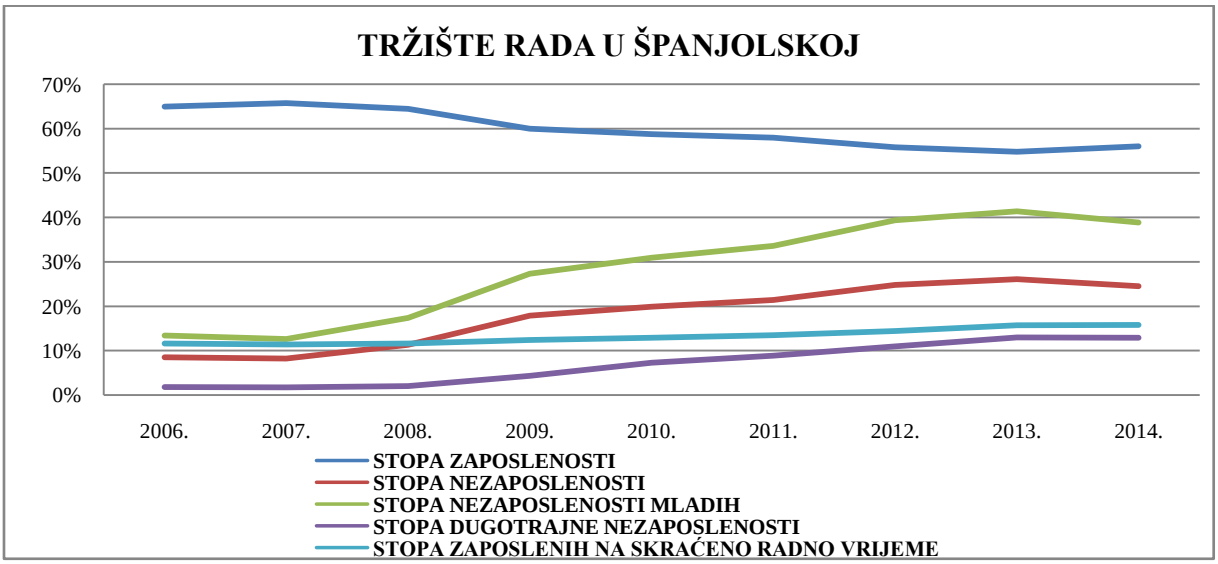
[47] Financijska i gospodarska kriza koja je započela 2008. godine u SAD-u prouzročila je brojne turbulencije u svjetskom gospodarstvu što se očitovalo u smanjenoj agregatnoj potražnji i smanjenoj potrebi za zaposlenima.

Veći broj umirovljenika u odnosu na radno aktivno stanovništvo može dovesti do dodatnog opterećenja za postojeći mirovinski sustav te ugroziti europski sustav socijalne sigurnosti i blagostanja.

U svrhu analize tržišta rada u razdoblju od 2006. do 2014. godine na temelju ključnih pokazatelja stanja na tržištu rada (stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti, stopa nezaposlenosti mladih, stopa dugotrajne nezaposlenosti i stopa zaposlenih na skraćeno radno vrijeme) uzete su četiri zemlje članice Europske Unije: Španjolska, Slovenija, Švedska i Hrvatska. Među njima najveće tržište rada ima Španjolska, a najmanje Slovenija. Fokus je pri analizi prethodnih tržišta rada stavljen na krizu 2008.godine, što znači da se putem ključnih pokazatelja kretanja gospodarstva analizira stanje na tržištu rada prije i nakon krize, a kao vremenski okvir uzeto je razdoblje od 2006.do 2014.godine.

Španjolska je smještena na Pirinejskom poluotoku, na jugozapadu Europe. Najvažniji sektori španjolskog gospodarstva su: veleprodaja i maloprodaja, promet, usluge smještaja i prehrane, javna uprava, obrana, obrazovanje, zdravstvene djelatnosti i socijalna skrb te industrija (17,5%).

Grafikon 12: Tržište rada u Španjolskoj



Izvor: Eurostat

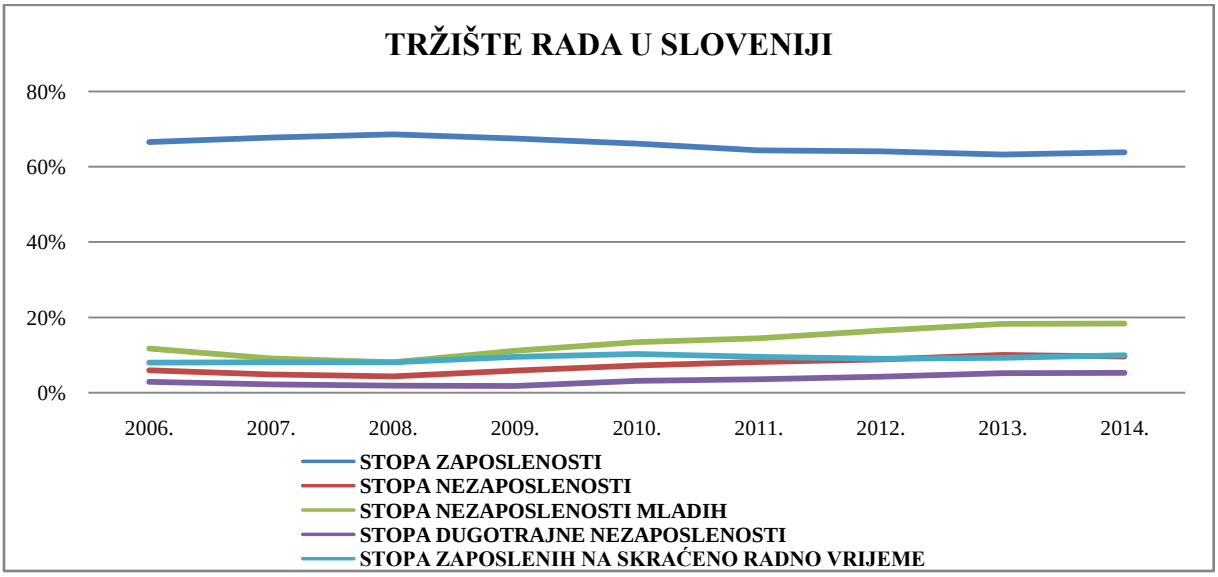
Uslijed svjetske gospodarske krize najznačajnije promjene na tržištu rada, u usporedbi s ostalim odabranim zemljama za ovu analizu doživjela je Španjolska.

Možemo primijetiti kako promjene koje su se događale na tržištu rada do 2008. godine nisu bile niti približno značajne kao one koje su uslijedile nakon 2008. godine. Stopa zaposlenosti se od 2006. godine pa do početka krize 2008. godine nije značajno mijenjala, te se kretala između 65% (2006. i 2008.) i 66% (2007.), dok je stopa nezaposlenosti porasla sa 8,5% (2006.) na 11,3% (2008.), a porasla je i stopa nezaposlenosti mladih sa 13,4% (2006.) na 17,4% (2008.). Porast bilježi i stopa dugotrajne nezaposlenosti budući da se povećala sa 1,8% (2006.) na 2% (2008.), dok se stopa zaposlenih na skraćeno radno vrijeme nije značajno mijenjala, te se kretala između 11% (2007.) i 12% (2006. i 2008.).

Negativne pokazatelje na tržištu rada Španjolska je imala i prije krize, koja je te trendove samo ubrzala. U razdoblju od 2008. godine do 2013. godine stopa zaposlenosti se konstantno smanjivala do razine od 54,8% (2013.), dok je u 2014. godini porasla na 56%. S druge strane stopa nezaposlenosti se u tom razdoblju konstantno povećavala do razine od 26,1% (2013.), dok je u 2014. godini pala na 24,5%. Najdrastičniju promjenu nakon 2008. godine imala je stopa nezaposlenosti mladih koja je do 2009. godine porasla za 9,9%, te je iznosila 27,3%, a nastavila je rasti do 2013. godine kada je iznosila 41,4%, ali je u 2014. godini pala na 39,9%. Prema tome Španjolska pripada skupini zemalja sa najvišim stopama nezaposlenosti mladih u Europskoj Uniji. Kod stope dugotrajne nezaposlenosti je nakon krize također zabilježen konstantan rast do razine od 13% (2013.), ali u 2014. godini dolazi do malog smanjenja, te ona iznosi 12,9%. Isto vrijedi za stopu zaposlenih na skraćeno radno vrijeme koja nakon krize raste do razine od 16% (2013.), a u 2014.godini također iznosi 16%.

Slovenija je smještena u južnom dijelu Srednje Europe. Najznačajniji sektori slovenskog gospodarstva su: industrija (27,1%), veleprodaja i maloprodaja, promet, usluge smještaja i prehrane, javna uprava, obrazovanje, zdravstvene djelatnosti te socijalna skrb.

Grafikon13: Tržište rada u Sloveniji



Izvor: Eurostat

Sve do 2008. godine tržište rada u Sloveniji bilježi pozitivne pokazatelje, međutim onda dolazi do promjena zbog svjetske ekonomske krize.

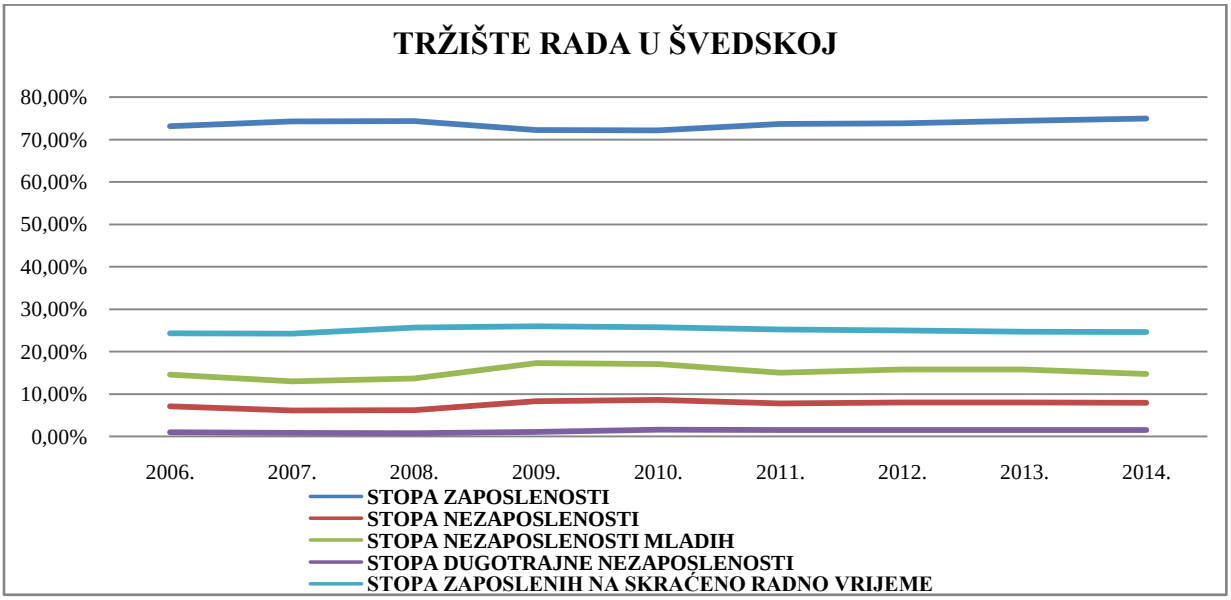
U razdoblju od 2006. do 2008. godine došlo je do porasta stope zaposlenosti sa 67% na 69%, pada stope nezaposlenosti sa 6% na 4,4%, te pada stope nezaposlenosti mladih sa 11,8% na 8,1%. Pad stope dugotrajne nezaposlenosti trajao je od 2006. do 2009. godine (sa 2,9% na 1,8%) dok je stopa zaposlenih na skraćeno radno vrijeme u istom razdoblju zabilježila rast od 2% (sa 8% na 10%).

Dok se od 2008. do 2013. godine stopa zaposlenosti konstantno smanjivala do razine od 63%, a blagi oporavak možemo vidjeti u 2014. godini kada doseže 64%. Suprotan trend kretanja možemo uočiti kod stope nezaposlenosti koja je u istom razdoblju kontinuirano rasla te dosegla razinu od 10,1%, a u 2014. se godini smanjuje na 9,7%. Stopa nezaposlenosti mladih nakon 2008. godine neprestano raste sve do 2014. godine kada dostiže 18,4%, a najveći skok od 3,1% dogodio se između 2008. i 2009. godine.

Nadalje, stopa dugotrajne nezaposlenosti nakon 2009. godine konstantno raste sve do 2014. godine kada doseže 5,3%, dok se stopa zaposlenih na skraćeno radno vrijeme nakon 2009. godine smanjuje na razinu od 9% u 2012. godini, nakon čega opet raste, te u 2014. godini doseže 10%.

Švedska je smještena na sjeveru Europe te ima najveći broj stanovnika od svih nordijskih zemalja. Najvažniji sektori švedskog gospodarstva su: javna uprava, obrana, obrazovanje, zdravstvene djelatnosti, socijalna skrb, industrija (19,7%), veleprodaja i maloprodaja te promet i usluge smještaja i prehrane.

Grafikon14: Tržište rada u Švedskoj



Izvor: Eurostat

Svjetska gospodarska kriza je od zemalja uzetih za analizu najmanji utjecaj imala na Švedsku, budući da njezino tržište rada u usporedbi s ostalim tržištima rada koji su uzeti za analizu ima najveću stopu zaposlenosti.

U razdoblju prije krize stopa zaposlenosti je porasla sa 73,1% (2006.) na 74,3% (2008.), ali nakon 2008. godine pada do najniže razine od 72,1% u 2010. godini, dok nakon toga konstantno raste do najviše vrijednosti od 74,9% koju postiže u 2014. godini.

Stopa nezaposlenosti se prije krize smanjila sa 7,1% (2006.) na 6,2% (2008.), ali nakon 2008. godine raste sve do 2010. godine, kada joj je vrijednost najviša, te iznosi 8,6%, a nakon toga pada na razinu od 7,8% (2011.) oko koje se nastavlja kretati sve do 2014. godine kada iznosi 7,9%. Trend pada prije krize prisutan je i kod stope nezaposlenosti mladih koja se smanjila sa 14,6% (2006.) na 13,7% (2008.), međutim nakon 2008. godine naglo raste, te u 2009. godini postiže najvišu vrijednost od 17,3%, a potom pada na razinu od 15% (2011.) oko koje se nastavlja kretati sve do 2014. godine kada iznosi 14,7%.

U usporedbi s drugim zemljama koje su uzete za analizu Švedska ima najnižu stopu dugotrajne nezaposlenosti, budući da se od 2006. do 2008. godine kreće oko 1%, nakon čega možemo uočiti mali porast od 1% u 2010. godini kada iznosi 2%, te se oko te razine nastavlja kretati sve do 2014. godine. Sa dolaskom krize stopa zaposlenih na skraćeno radno vrijeme raste sa 24,3% (2006.) na 26% (2009.), a nakon toga uočavamo dugi trend pada sve do 2014. godine kada iznosi 24,6%.

Tržište rada ima presudnu ulogu u određivanju životnog standarda u Republici Hrvatskoj. Zbog svjetske ekonomske krize tijekom proteklog desetljeća veliki je broj trgovačkih društava završio u stečaju ili likvidaciji, što je dovelo do otpuštanja velikog broja radnika, a otvarao se nedovoljan broj novih radnih mjesta, pa se rast stope nezaposlenosti nije mogao prekinuti. Osim toga prisutan je veliki jaz između ponude i potražnje za radnom snagom, te velika neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada.

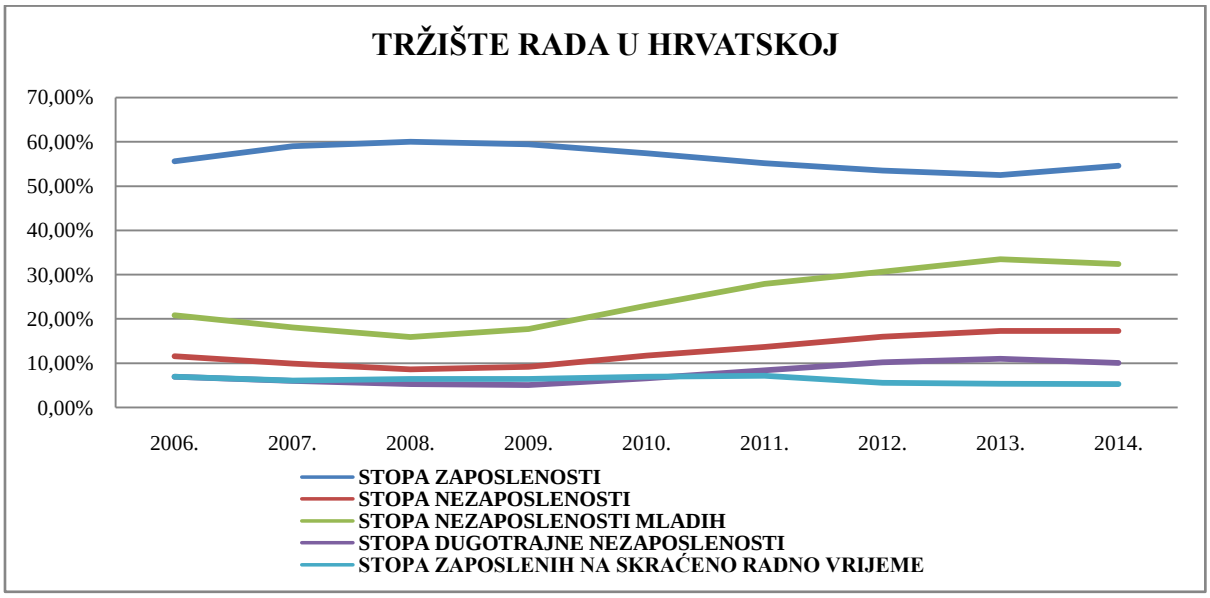
Posljedicama globalne ekonomske krize najpogođenija je ujedno i najranjivija skupina na tržištu rada, odnosno mladi, kojima u nedostatku radnog iskustva i praktičnih vještina prijeti dugotrajna nezaposlenost (osobito mladim ženama), odnosno scenarij izgubljenog naraštaja koji će biti prisiljeni živjeti na granicama tržišta rada. Izuzetno visoka stopa nezaposlenosti mladih koja prema podacima iz 2016. godine pokazuje da je u Republici Hrvatskoj svaka treća mlada osoba (starosti ispod 25 godina) koja aktivno sudjeluje na tržištu rada nezaposlena izrazito je zabrinjavajuća činjenica. Krajem lipnja 2016. godine, od ukupnog broja nezaposlenih, bez posla je bilo 30,7 posto mladih. Više nezaposlenih mladih ljudi od Hrvatske ima jedino Španjolska, a na trećem je mjestu Grčka.

Valja napomenuti kako je ovako visoka stopa nezaposlenosti mladih u korelaciji s visokom općom stopom nezaposlenosti. Podatak o stanju nezaposlenosti mladih u godinama prije krize otkriva da je i tada ona bila značajno visoka te jednako tako bila među najvišima u usporedbi s tadašnjim članicama Europske Unije: U Republici Hrvatskoj je 2008. godine svaka četvrta mlada osoba imala status nezaposlenog, a nešto lošiji pokazatelj je imala samo Španjolska. Neke članice Europske Unije kao primjerice Njemačka i Austrija uspjele su stopu nezaposlenosti mladih održati na relativno niskoj razini u usporedbi s prosjekom Europske Unije, dok neke druge članice Europske Unije kao primjerice Španjolska, Grčka i Hrvatska imaju stopu nezaposlenosti mladih dvostruko veću od prosjeka Europske Unije.

Veliki problem prisutan je i u mirovinskom sustavu zbog starenja stanovništva, negativnih stopa nataliteta, te ponajprije broja zaposlenih na jednog umirovljenika čiji se omjer gotovo izjednačio. Radni vijek u Republici Hrvatskoj prema rezultatima Hrvatske gospodarske komore iznosi u prosjeku 31 godinu, što je među najkraćima među članica Europske unije (gotovo 10 godina manje od Švedske ili Nizozemske), a jedan od razloga tomu je rastući je trend odlaska u mirovinu pod uvjetima prijevremene starosne mirovine. U pravilu pravo na starosnu mirovinu stanovnici Republike Hrvatske imaju od dana navršavanja 65. godine života pod uvjetom da su izvršili najmanje 15 godina radnog staža. Posljednjih je pet godina u Republici Hrvatskoj pod uvjetima prijevremene starosne mirovine prosječno godišnje odlazilo 15,7 tisuća, dok je pod uvjetima pune starosne mirovine odlazilo 16,6 tisuća osoba.

Hrvatska je smještena u južnom dijelu Srednje Europe. Najznačajniji sektori hrvatskog gospodarstva su: veleprodaja i maloprodaja, promet, usluge smještaja i prehrane, industrija (21,2%), javna uprava, obrana, obrazovanje te djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi.

Grafikon 15: Tržište rada u Hrvatskoj



Izvor: Eurostat

Hrvatska ima najnižu stopu zaposlenosti od zemalja uzetih za analizu što se može vidjeti iz promatranog razdoblja (2006.-2014.) u kojem se kretala između 52 i 60%.

Stopa zaposlenosti je prije krize porasla sa 55,6% (2006.) na 60% (2008.) što ujedno predstavlja njezinu najvišu vrijednost, ali je nakon krize konstantno padala sve do razine od 52,5% (2013.) koja ujedno predstavlja njezinu najnižu vrijednost. Blagi oporavak vidljiv je u 2014. godini kada doseže 54, 6%. Suprotan trend možemo uočiti u kretanju stope nezaposlenosti koja je prije krize pala sa 11,6% (2006.) na 8,6% (2008.), što je ujedno njezina najniža vrijednost, ali je nakon krize konstantno rasla sve do razine od 17,3% (2013.) koja je ujedno njezina najviša vrijednost. U 2014. godini također iznosi 17,3%. Najveće oscilacije imala je stopa nezaposlenosti mladih koja se prije krize smanjila sa 20,8% (2006.) na 15,9% (2008.), a to je njezina najniža vrijednost, ali se nakon krize povećala sa 15,9% (2008.) na 33,5% (2013.), a to joj je najviša vrijednost. Blago smanjenje vidljivo je u 2014. godini kada iznosi 32,4%.

Porast se nakon krize dogodio i kod stope dugotrajne nezaposlenosti koja se sa svoje najniže razine od 5,1% (2009.) povećala na svoju najvišu razinu od 11% (2013.), dok je u 2014. godini blago pala, te iznosi 10%. Stopa zaposlenih na skraćeno radno vrijeme najvišu vrijednost bilježi 2011. godine kada iznosi 7,2%, a nakon toga konstantno pada do svoje najniže vrijednosti od 5,3% u 2014. godini.

U usporedbi sa ostalim zemljama koje su uzete za analizu u promatranom razdoblju Hrvatska ima najlošije tržište rada po svim ključnim pokazateljima, osim po stopi nezaposlenosti mladih i stopi dugotrajne nezaposlenosti, kod kojih se nalazi na pretposljednjem mjestu. To znači da višu stopu nezaposlenosti mladih i višu stopu dugotrajne nezaposlenosti ima samo Španjolska.

S druge strane Švedska ima najbolje tržište rada po svim ključnim pokazateljima, osim po stopi nezaposlenosti kod koje se nalazi na drugom mjestu, što znači da nižu stopu nezaposlenosti ima samo Slovenija.

Dakle, općenito možemo reći da od zemalja uzetih za analizu u promatranom razdoblju najbolje pokazatelje stanja na tržištu rada imaju Švedska i Slovenija, a najlošije Španjolska i Hrvatska.

Usporedi li se i aktualno stanje ključnih pokazatelja hrvatskoga tržišta rada sa stanjima ključnih pokazatelja tržišta rada ostalih članica Europske Unije, činjenice govore da se Hrvatska nalazi među trima najlošije rangiranim članicama prema sedam ključnih pokazatelja tržišta rada, a to su: stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti, stopa nezaposlenosti mladih, stopa aktivnosti stanovništva, udio dugotrajno nezaposlenih, udio vrlo dugotrajno nezaposlenih i prosječno trajanje duljine radnog vijeka.

Dakle trenutno stanje hrvatskog tržišta rada otkriva dosta nepovoljnu strukturu i nezadovoljavajuću dinamiku promjena, i kada se uspoređujemo s ostalim članicama Europske Unije, i kada se uspoređujemo sami sa sobom.

Iako je svjetska ekonomska kriza 2008. godine ostavila negativne posljedice na Hrvatsko tržite rada ipak je situacija u kojoj su mladi u Republici Hrvatskoj, u kojoj je poslovna okolina u Republici Hrvatskoj, u kojoj je gospodarstvo u Republici Hrvatskoj, u kojoj je općenito tržište rada u Republici Hrvatskoj itd. ponajprije uzrokovana nedostatkom strukturnih reformi u gospodarstvu, te lošom i neadekvatnom politikom i nebrigom nadležnih institucija vlasti.

Poučeni iskustvima prijašnjih razdoblja recesija, možemo zaključiti da oporavak tržišta rada četiri do pet godina zaostaje za oporavkom bruto domaćeg proizvoda.

Glavni preduvjeti za oporavak tržišta rada su pravodobne makroekonomske politike i povoljna investicijska klima koje potiču nova ulaganja i otvaranje novih radnih mjesta.

Uz potrebne reforme cjelovitog sustava (obrazovni sustav, mirovinski sustav, zdravstveni sustav, javna uprava, javne tvrtke, pravosuđe itd.) osobitu težinu imaju promjene u obrazovnom sustavu koje ga moraju približiti potrebama poslodavaca i omogućiti njegovo prilagođavanje stalnim i brzim promjenama zahtjeva na tržištu rada, čak i u domeni predviđanja budućih zanimanja.

Bez toga neće biti ni stvarnog napretka na tržištu rada, ni poboljšanja konkurentnosti gospodarstva, dok će visoka strukturna nezaposlenost sprječavati snižavanje opće stope nezaposlenosti do poželjnih razina.

5. ZAKLJUČAK

Temeljni uvjeti za postojanje tržišta rada su radnici i poslodavci, pa se ono može definirati kao mjesto gdje se kroz ponudu i potražnju rada omogućava zapošljavanje radnika u nekom društvu, te se određuje temeljna cijena rada za određene poslove. Najvažniji faktor za uspjeh i daljnji napredak poduzeća na današnjem modernom tržištu rada nedvojbeno čine ljudski resursi. Također na tržištu rada djeluju različite institucije čija je osnovna zadaća zaštita radnih odnosa, te prava radnika i poslodavaca. Veliki problem današnjeg društva, pa tako i tržišta rada je diskriminacija, a u RH je najočitija diskriminacija žena. Spriječavanje diskriminacije dužnost je svake države putem osiguravanja preduvjeta i kreiranja učinkovitih mjera za njeno suzbijanje, a zato je između ostalog potrebno senzibiliziranje i educiranje javnosti. Primarni problem tržišta rada svake države je nezaposlenost, a u RH je ona izrazito visoka što se očituje i u iznimno visokom stupnju sive ekonomije, a uvjetovana je gospodarskom i financijskom krizom te nedostatkom strukturnih promjena u gospodarstvu. Iz tog razloga u politici zapošljavanja RH i drugih zemalja postoje aktivne i pasivne mjere suzbijanja nezaposlenosti koje su namijenjene smanjenju nezaposlenosti i spriječavanju degradacija položaja ugroženih skupina na tržištu rada, a istovremeno se teži sigurnosti zapošljavanja i usklađivanju obrazovnog sustava s potrebama na tržištu rada. Obilježja koja najbolje opisuju stanje na tržištu rada u RH su: niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva, visoka stopa nezaposlenosti, problem dugotrajne nezaposlenosti i visoka strukturna neusklađenost ponude i potražnje. Iako u usporedbi s ostalim članicama Europske Unije ima jedan od najkraćih radnih vjekova, te mirovinski sustav koji dozvoljava prijevremeno umirovljenje RH ima jednu od najviših stopa nezaposlenosti mladih i sada i prije krize, te visoku nezaposlenost visokoobrazovanih osoba koja proizlazi iz neusklađenosti obrazovnog sustava sa potrebama na tržištu rada, odnosno obrazovna struktura, kao i kvaliteta obrazovnog sustava RH još nije na razini razvijenijih država Europske Unije. Iz toga proizlazi da se RH nalazi među trima najlošije rangiranim članicama Europske Unije. Glavni preduvjeti za oporavak tržišta rada Republike Hrvatske su pravodobne makroekonomske politike i povoljna investicijska klima koje potiču nova ulaganja i otvaranje novih radnih mjesta te reforme cjelovitog sustava.

POPIS LITERATURE

Knjige

1. Baumol, J.W.&S. A. Blinder,*Economics, Principles and Policy, The Dryden Press Harcourt Brace & Company*, Orlando, 1994.
2. Bušelić, M.,*Tržište rada-teorijski pristup*, Pula, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet za ekonomiju i turizam „Dr.Mijo Mirković“,2014.
3. McConnell,R. C. &.Brue L. S., *Suvremena ekonomija rada*, Zagreb, MATE, 1994.
4. Crnković-Pozaić, S.,*Buduće potrebe na tržištu rada – možemo li bez imigracije*,Zagreb, HGK, 2008.
5. Čavrak, V.,*Gospodarstvo Hrvatske*, Zagreb, Politička kultura, 2011.
6. Jambrek, I. iI. I. Penić, *Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor, motivacija zaposlenika kao najbitniji čimbenici uspješnosti poslovanje poduzeća*, Zagreb, 2008.
7. Obadić, A., *Makroekonomika tranzicijskog tržišta rada*, Zagreb,Politička kultura, 2005.
8. Obadić, A.,*Ocjena stanja hrvatskog tržišta rada i njegova mobilnost*, Zagreb, Ekonomski fakultet Zagreb, Međunarodna konferencija, Zbornik radova iz područja gospodarstva i društva, 2008.
9. Pavić, I., Đ. Benić i I. Hashi, *Mikroekonomija*,3. izdanje, Split, Ekonomski fakultet Split, 2009.

Internet stranice

1. Alpeza, M.,„Znanje kao konkurentska prednost“, 2010., http://www.efos.unios.hr/competitive-intelligence/wp-content/uploads/sites/370/2013/04/BI_Znanje-kao-konkurentska-prednost_Alpeza.pdf (pristupljeno 05. lipanj 2016.)
2. Bejaković, P.,„Nezaposlenost“, Zagreb,Institut za javne financije, Pojmovnik UDK 331.56, Financijska teorija i praksa, vol. 27, no. 4 Prosinac 2003.,

http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=8931(pristupljeno 25. veljača 2017.)
3. Bejaković, P.,„Nezaposlenost“, Zagreb,Institut za javne financije,2003., http://www.ijf.hr/pojmovnik/PDF/4-03.pdf (pristupljeno 25. veljača 2017.)
4. Članak „Fleksigurnost“, Politika zapošljavanja EU, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en(pristupljeno 06. lipanj 2016.)
5. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva,„Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske“, Bruxelles, 2008.www.hzz.hr/ (pristupljeno 15. veljača 2017.)
6. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava,„Smjernice za provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja za 2014. godinu“, https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Sjednice/Arhiva/126.%20-%2010.pdf, (pristupljeno 11. lipanj 2016.)
7. Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://statistika.hzz.hr/ (pristupljeno 27. veljača 2017.)
8. Zakon.hr, „Zakon o suzbijanju diskriminacije“, https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije (pristupljeno 15. veljača 2017.)
9. Poslovni.hr, „Siva ekonomija čini oko 30% hrvatsjog BDP-a“, http://www.poslovni.hr/hrvatska/siva-ekonomija-cini-oko-30-posto-hrvatskoga-bdp-a-292770 (pristupljeno 15. veljača 2017.)
10. Nezavisni hrvatski sindikati, „Po udjelu sive ekonomije Hrvatska je druga najlošija država u Europi“, http://www.nhs.hr/novosti/po_udjelu_sive_ekonomije_hrvatska_je_druga_najlosija_drzava_u_europi_17668/ (pristupljeno 15. veljača 2017.)

POPIS ILUSTRACIJA

Tablice

1. Tablica 1: Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome od 2008. do 2013. godine.
2. Tablica 2: Broj registriranih poduzeća i zadruga u Republici Hrvatskoj prema djelatnosti koju obavljaju od 2010. do 2013. godine.
3. Tablica 3: Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu 2015. godine.

Grafikoni

1. Grafikon 1: Broj stanovnika u radno sposobnoj životnoj dobi (15-65) od 2010. do 2015. godine.
2. Grafikon 2: Prosječna neto plaća u Hrvatskoj od 2008. do 2013. godine.
3. Grafikon 3: Broj nezaposlenih osoba koji su koristili novčanu naknadu od 2008. do 2013. godine.
4. Grafikon 4: Stope rasta BDP-a od 2009. do 2016. godine
5. Grafikon 5: Godišnji indeksi prometa industrije (2010. godina je bazna)
6. Grafikon 6: Kretanje industrijske proizvodnje, zaposlenih i proizvodnosti rada u 2012. i 2013. godini.
7. Grafikon 7: Stopa zaposlenosti članica EU 2015. godine.
8. Grafikon 8: Stopa nezaposlenosti članica EU 2015. godine
9. Grafikon 9: Struktura nezaposlenih osoba prema razini obrazovanja (stanje u studenom 2015. godine)
10. Grafikon 10: Struktura zaposlenih osoba po glavnim rodovima, zanimanjima i prema spolu (stanje u 2013. godini)
11. Grafikon 11: Prirodno kretanje stanovništva u Hrvatskoj od 2000. do 2014.godine
12. Grafikon 12: Tržište rada u Španjolskoj
13. Grafikon 13: Tržište rada u Sloveniji
14. Grafikon 14: Tržište rada u Švedskoj
15. Grafikon 15: Tržište rada u Hrvatskoj

Slike

1. Slika 1: Prikaz osnovne podjele stanovništva radne dobi
2. Slika 2: Izbor između rada i dokolice
3. Slika 3: Krivulja ponude rada pojedinca i tržišna krivulja ponude rada
4. Slika 4: Potražnja za radom u uvjetima savršene i nesavršene konkurencije

SAŽETAK

Tržište rada je mjesto gdje se kroz ponudu i potražnju rada omogućava zapošljavanje radnika u nekom društvu, te se određuje temeljna cijena rada za određene poslove. Pritom ponudu rada čine radnici, a potražnju za radom čine poslodavci. Na potražnju za radom u Republici Hrvatskoj je posljednjih nekoliko godina negativno utjecala gospodarska situacija koja se očituje u negativnim kretanjima stope rasta BDP-a, nedovoljna razina industrijske proizvodnje i proizvodnosti rada, smanjenje broja poduzeća što je za sobom povuklo zatvaranje radnih mjesta, otpor prema tehnološkim promjenama i visoki troškovi rada, dok je na ponudu rada negativno utjecalo smanjenje radno sposobnog stanovništva, niska i neusklađena razina plaća s količinom i kvalitetom rada, te visina novčane naknade za nezaposlene kao i karakteristike radne snage, a to su: obrazovanje, dob i spol. Dakle, u ovom se radu analiziraju obilježja hrvatskog tržišta rada čija su negativna kretanja uvjetovana ekonomskom krizom i nedostatkom strukturnih reformi u gospodarstvu, a ona su: visoka stopa nezaposlenosti, problem dugotrajne nezaposlenosti, niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva te visoka struktura neusklađenost ponude i potražnje za radom. Shodno tome Republika Hrvatska se nalazi među trima najlošije rangiranim članicama Europske Unije prema sedam ključnih pokazatelja tržišta rada. Osnovni preduvjeti za oporavak tržišta rada u Republici Hrvatskoj su pravodobne makroekonomske politike i povoljna investicijska klima koje potiču nova ulaganja i otvaranje novih radnih mjesta, te reforme cjelovitog sustava.

Ključne riječi: tržište rada, ponuda rada, potražnja za radom, reforme

SUMMARY

The labor market is a place where the supply and demand of workplaces make employment possible in particular society and it determines the basic payment level for certain jobs,while the supply of labor market are workers and labor demand are employers. In Republic of Croatia, in the last few years, the economic situation had a negative effect on the labor demand, which is reflected in the fall of GDP, insufficient level of industrial production and labor productivity and in lower number of companies. All that is caused by abolishment of workplaces, resistance to technological changes and high labor costs, while the labor supply was negatively affected by decrease of the working age population, too low salaries in comparison with the amount and quality of the work, amount of unemployment benefits and labor force characteristics, namely: education, age and sex. So, in this thesis are analyzed characteristics of the Croatian labor market whose negative trends are caused by by the economic crisis and the lack of structural reforms in the economy, namely: high unemployment rate, long-term unemployment problem, low economic activity rate of population and high mismatch of supply and demand for work. Considering that, Republic of Croatia is currently among the three lowest-ranked members of the European Union, according to the seven key indicators of the labor market. The basic conditions for the recovery of Croatian labor market are timely macroeconomic policies and better investment climate which encourage new investments, opening of workplaces, and reform an integral system.

Key words: labor market, labor supply, labor demand, reforms