Konkurentno i nekonkurentna tržišta rada

Celija, Maja

Master's thesis / Diplomski rad

2015

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:137:936210

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“

Maja Celija

KONKURENTNA I NEKONKURENTNA TRŽIŠTA RADA

Diplomski rad

Pula, 2015.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli

Fakultet ekonomije i turizma

„Dr. Mijo Mirković“

KONKURENTNA I NEKONKURENTNA TRŽIŠTA RADA

Diplomski rad

Ime i prezime: Maja Celija

Smjer i status: Turizam i razvoj, redovni

Matični broj: 255 - ED

Kolegij: Ekonomija rada i ljudski potencijali

Mentor: Doc. dr. sc. Sanja Blažević

Pula, 2015.

SADRŽAJ

1. UVOD....1
2. TRŽIŠTE RADA....2
2.1. Potražnja za radom....3
2.2. Ponuda rada....4
2.3. Specifičnosti tržišta rada....5
3. FLEKSIBILNOST TRŽIŠTA RADA....7
3.1. Usporedba europskih zemalja te Sjedinjenih Američkih Država....10
3.2. Politika i direktive Europske unije o fleksibilnosti tržišta rada....15
3.3. Koncept fleksigurnosti....17
4. UTJECAJ MIGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA....23
4.1. Migracijske teorije....26
4.2. Modeliranje migracijskih efekata na tržištu rada....27
4.3. Utjecaj migracija na europsko tržište rada....30
4.4. Migracijski trendovi u Hrvatskoj....33
5. EUROPSKO TRŽIŠTE RADA....38
5.1. Aktualno stanje i izazovi na tržištu rada EU....43
5.2. Tržište rada u Njemačkoj....46
5.3. Problematika, izazovi i trendovi hrvatskog tržišta rada....50
6. AUSTRALSKO TRŽIŠTE RADA....55
7. ZAKLJUČAK....62
LITERATURA....64
POPIS TABLICA....67
POPIS GRAFIČKIH PRIKAZA....68
POPIS SLIKA....69

1. UVOD

Temeljne komponente tržišta rada su potražnja za radom i ponuda rada uz pojavu specifičnih čimbenika. Na takvom tržištu poduzeće je kupac, a radnik je prodavač svojih vještina i znanja. S obzirom na specifičnosti i karakteristike koje proizlaze iz tržišta rada u odnosu na klasično tržište proizvoda ono može biti konkurentno ili nekonkurentno, a s drugim tržištima dijeli karakteristike kao što su konkurencija ili sukob.

Uz uvod i zaključak, rad se sastoji od pet poglavlja. U prvom poglavlju govori se o potražnji za radom i ponudi rada te o pojavi specifičnih čimbenika na tržištu rada.

U drugom poglavlju riječ je o fleksibilnosti tržišta rada te je dana usporedba europskih zemalja i Sjedinjenih Američkih Država kako bi se uvidjele razlike između zemalja koje imaju fleksibilno tržište rada i onih koji imaju rigidno tržište rada. U poglavlju se govori i o konceptu fleksigurnosti te se daje primjer Danske i Nizozemske koje se često priznaju kao vodeće EU države koje su, svaka na svoj način, najbolje provele aranžmane fleksigurnosti.

U trećem, opširnijem, poglavlju pozornost se pridaje migracijama i njihovom utjecaju na tržište rada. Jedna od glavnih poteškoća u praćenju, usporedbi i predviđanjima međunarodnih radnih migracija je raznovrsnost njezinih oblika te se iz tog razloga koriste brojne teorije. Osim opisivanja migracijskih teorija, opisuje se utjecaj migracija na europsko tržište rada te migracijski trendovi prisutni u Hrvatskoj.

Četvrto poglavlje bavi se tržištem rada u Europi gdje je dan primjer Njemačke kao konkurentnog tržišta rada, a obuhvaća i aktualno stanje te izazove na tržištu rada Europske Unije. U istom se poglavlju pozornost pridaje i problematici, izazovima te trendovima koji prate Hrvatsku na tom području.

U zadnjem poglavlju radi se o svjetskom tržištu rada u kojem je pozornost usmjerena ka australskom gospodarstvu kao jednom od najrazvijenijih u svijetu što se zadnjih godina, kao nikad prije, očituje kroz sve veću živost, konkurentnost i fleksibilnost.

Prilikom pisanja i istraživanja rada korištene su znanstvene metode. Najviše upotrebljavana metoda bila je metoda deskripcije, klasifikacije i analize, dok je statistička metoda upotrebljavana za sve statističke podatke navedene u tekstu.

2. TRŽIŠTE RADA

Tržištem rada upravljaju sile ponude i potražnje. Poslodavci unajmljuju radnike, a radnici nalaze zaposlenje putem tržišta rada.[1] Takvo tržište uključuje pripremu radnika, njihovo zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samom poslu. Trguje se vještinama, znanjem, potencijalom, vremenom. Poduzeće će sukladno zahtjevima pozicije, ponudi rada, cijeni odnosno plaći za koju može dobiti određenu razinu kvalitete te prema evaluaciji kandidata, odlučiti što će kupiti.

Tržište rada je nemilosrdno, kao i svako drugo. Najbolji "proizvod" bit će najskuplji, najlakše će se prodati te će za njim biti najveća potražnja. Iskustvo, obrazovanje i ocjene, nagrade, rezultati, vještine, potencijal, intelektualni kapaciteti te sposobnost napredovanja na svim područjima čine radnike sjajnim proizvodom.

Tržište rada dijeli s drugim tržištima karakteristike kao što su konkurencija ili sukob. Obično ima mnogo tražilaca radnog vremena, a gotovo uvijek ima mnogo ponuđača. Malo je tržišta koja su toliko konkurentna kao tržište rada. Na konkurentnom tržištu rada, potražnja za radom je cijenama prilagođen zbroj potražnje za radom samostalnih poslodavaca, a ponuda rada je zbroj odgovora pojedinih radnika na razne nadnice.[2]

Ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti određuju tržišna ponuda i potražnja. Konkurentno tržište znači kako je puno teže izdvojiti se jer kvalitete i vještine značajno određuju uspjeh. Izbor je velik, a potražnja je ograničena. S obzirom na loše gospodarsko stanje u mnogim zemljama, potražnja se smanjuje što rezultira porastom broja nezaposlenih.

Susretom ponude i potražnje tržište počinje djelovati. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada ima zadatak objasniti i razlučiti čimbenike koji utječu na njihovo formiranje i kretanje. Dok funkcija potražnje ima kontinuirano silaznu putanju, funkcija ponude ima kontinuirano uzlaznu putanju.

---

[1]Par. Bowles, S., Edwards, R., "Razumijevanje kapitalizma", Školska knjiga, Zagreb 1991., str. 158.
[2]Par. Campbell, C. R. and Brue, S.L., "Suvremena ekonomija rada", treće izdanje, McGraw-Hill (prijevod MATE, Zagreb, 1993), Teorija savršeno konkurentnog tržišta rada, str. 155. - 190.

Funkcije se presijecaju u točci gdje je količina potražnje jednaka količini ponude rada, a tu točku nazivamo ravnotežnom točkom. U uvjetima savršene konkurencije ravnoteža se na tržištu rada uspostavlja automatski.

2.1. Potražnja za radom

Kod potražnje za radom, među brojnim faktorima koji ju određuju, valja izdvojiti nekoliko ključnih čimbenika:

Cijena radne snage tj. nadnica, temeljni je element koji određuje količinu potražnje. Naravno da će poslodavac zaposliti više radne snage ako je cijena rada niska, i obrnuto, rast cijene radne snage rezultirat će smanjenom potražnjom.

Promjena tehnologije znatno utječe na potražnju. Nove tehnologije rezultiraju smanjenjem potražnje za radnom snagom u postojećoj proizvodnji, ali utječu na kreiranje dodatne potražnje za novonastalim zanimanjima i profesijama.

Promjene cijene ostalih faktora. Utjecaj cijena ostalih faktora analiziramo pod uvjetom da tehnologije ostaju nepromijenjene. Način na koji će ostali faktori utjecati na cijenu rada zavisi o njihovu odnosu u kojem oni mogu biti supstituti ili komplementi.

Očekivanja. Potražnja za radom ne ovisi samo o trenutnim potrebama poslodavaca, nego i o njihovim predviđanjima kretanja u budućnosti. Ukoliko poslodavac očekuje rast potražnje za njegovim proizvodima (u relativno duljem razdoblju) tada će težiti angažiranju nove radne snage. Očekivanja su vezana i uz mogućnost institucionalne intervencije na tržištu rada. Ako poslodavac očekuje snažniju državnu regulaciju na tržištu rada, tada će smanjiti svoja očekivanja i utjecati na pad potražnje.

Preferencije poslodavaca determiniraju relativno značenje drugih faktora (cijene, tehnologije…) u određivanju količine rada koju će oni potraživati. Ovdje se ne radi samo o utjecaju na količinu, nego i na vrstu odnosno dob zaposlenih. Ako poslodavac preferira iskusniju radnu snagu, logično je da će zapošljavati relativno starije osobe. [3]

[3] Par. Družić, I., "Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva", Politička kultura, Zagreb 2004., str.91.

Kod razmatranja funkcije potražnje u savršenoj konkurenciji vrijede sljedeće opće pretpostavke:

- potražnja za radnom snagom isključivo je tržišna potražnja,
- troškovi radne snage mjere se isključivo nadnicom po satu rada,
- maksimalizirati profit je jedini cilj poslodavca,
- tržište rada je savršeno konkurentno,
- produktivnost je u svakoj jedinici vremena konstantna te je svaki radnik jednako učinkovit što znači da postoji savršena supstitutivnost rada.

2.2. Ponuda rada

Suvremena stajališta definiraju ponudu rada kao funkciju izbora pojedinaca između različitih profesija pri čemu visina nadnice nije uvijek jedini kriterij po kojem se formira ponuda. Cilj svakog pojedinca je životna ugodnost, ali i ostvarenje dohotka kako bi se ona zadovoljila. Ponuđač donosi odluku kako će i u kojem omjeru zadovoljiti ciljeve pojedinaca.

Ponudu radne snage moguće je analizirati kao izbor između aktivnosti koje generiraju dohodak i onih aktivnosti koje ga ne generiraju. Rad se može smatrati aktivnošću kojoj se pojedinac dobrovoljno podvrgava kako bi si mogao priuštiti osobnu potrošnju odnosno zadovoljstvo dokolice.

Kao i funkcija potražnje radne snage, i ponuda ima svoje determinante te ovisi o različitim varijablama:

Cijena, odnosno ponuđena nadnica ima ključnu ulogu u odlučivanju gdje će i koliko radne snage biti ponuđeno na tržištu. Pri tome, visina ponuđene plaće predstavlja temelj egzistencije za radnika.

Promjene u cijeni rada na ostalim tržištima kazuju da postoje alternativna tržišta rada na kojima postoji potražnja za istom profesijom.

Vrijeme kvalifikacije. Pojedinac stavlja u omjer vrijeme koje mu je potrebno za ostvarenje određene profesije i koristi koje očekuje. Ova varijabla ima bitnu ulogu pri opredjeljenju za pojedino zanimanje.

Očekivanja također bitno utječu na ponudu radne snage. Formiranje ponude radne snage uglavnom je rezultat dugoročnog ulaganja, a kako se sveukupni, a osobito tehnološki razvitak dinamizira velikom brzinom, neizvjesnost je u stalnom porastu te se iz tog razloga sve veća pozornost pridaje očekivanjima.

Preferencije determiniraju relativno značenje drugih faktora u određivanju količine ponuđenog rada. [4]

2.3. Specifičnosti tržišta rada

Temeljna specifičnost tržišta rada proizlazi iz obilježja tržišta dobara i usluga s jedne i rada kao ljudske aktivnosti s druge strane. Rad, kao izrazito socijalna i zajednička aktivnost segmentiran je na individualna tržišta koja ovise o radnom iskustvu, kvalifikaciji, prostornom razmještaju i sl. Radnici se u okviru iste kvalifikacije razlikuju po potrebama, socijalnim preferencijama, individualnoj produktivnosti itd., što umanjuje mobilnost na strani ponude i informiranost na strani potražnje. Smanjena mobilnost radne snage te sporiji protok relevantnih informacija uvjetovali su činjenicu nepostojanja jedinstvenog tržišta rada.

Na specifičnosti tržišta rada utječu brojni statični i dinamički čimbenici. U statične možemo ubrojiti inferiornu pregovaračku poziciju radnika koja proizlazi iz činjenice da na tržištu gotovo uvijek postoji višak ponude. Takva situacija automatski stavlja poslodavce u povoljniji položaj. Dok se radnik nalazi u situaciji manjka radnih mjesta i potrebe za zaposlenjem, poslodavci su u poziciji da mogu birati između mnoštva nezaposlenih.

Tržište rada ima dvije posebne osobine. Prva se odnosi na tzv. čišćenje odnosno postizanje i održavanje situacije u kojoj nema ni viška ponude ni viška potražnje pri postojećim cijenama. Dok na tržištu roba može doći do tzv. čišćenja, na tržištu rada gotovo nikad ne dolazi do "čišćenja" ili do nedostatka viška ponude, a ako se to i desi, takvo stanje traje kratko.

Druga osobina je ta da na tržištu rada smanjenje nadnica može povećati nezaposlenost umjesto da je smanji.

[4] Par. Družić, I., "Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva", Politička kultura, Zagreb 2004., str.115.

Da bi se mogle objasniti i shvatiti složene pojave na tržištu rada, potrebno je razmatranju ovog fenomena poći od modela savršenog tržišta rada. Savršeno konkurentno tržište rada ima sljedeće karakteristike koje ga razlikuju od ostalih tržišta rada:

- velik broj poduzeća koja se međusobno natječu u unajmljivanju specifične radne snage da upotpune identična radna mjesta,
- brojne kvalificirane radnike koji imaju identične vještine i stručna znanja te koji samostalno nude svoje radne snage,
- slobodno "ponašanje nadnica" tj. ni poslodavci niti poduzeća ne mogu utjecati na tržišnu nadnicu,
- kvalitetnu, besplatnu informaciju i pokretljivost rada. [5]

[5] McConnell, C., Brue, S., "Suvremena ekonomija rada", MATE, Zagreb 1994., str. 156.

3. FLEKSIBILNOST TRŽIŠTA RADA

Kako se poduzeća, gospodarstva i zemlje susreću sa sve većom konkurencijom otkako su tržišta otvorena globalnom natjecanju, konkurentnost pojedinog poduzeća ili gospodarstva na globalnom tržištu uvelike ovisi o mogućnosti uspješne prilagodbe promjenama tržišta i iskorištavanju mogućnosti najnovijih tehničkih i tehnoloških dostignuća.[6]

Mnogi stručnjaci smatraju da je stvaranje fleksibilnih tržišta rada jedan od odgovora za rješavanje stalnih visokih razina nezaposlenosti u mnogim dijelovima svijeta. Fleksibilna tržišta rada su vrlo važna za tvrtke koje se žele natjecati u globalnom gospodarstvu.

Konkurentnost tvrtke ponajviše ovisi o njezinoj sposobnosti da se promijeni te usvaja i primjenjuje najnovija tehničko-tehnološka dostignuća. Kako bi poduzeće brzo odgovorilo novim zahtjevima i mogućnostima, ono mora imati radnu snagu koja je fleksibilna i u smislu zapošljavanja i otpuštanja, kao i u prilagodljivosti vještina i poslova.

Povećanje fleksibilnosti radnog vremena može pomoći poduzeću u zadržavanju istih izdataka za zaposlene. Nadalje, poticanje radne fleksibilnosti može omogućiti povećanje ponude radne snage, a povećanje fleksibilnosti u sustavu plaća i organizacije rada može unaprijediti proizvodnost tvrtke.

Fleksibilna tržišta rada također imaju tendenciju većega gospodarskog rasta, djelomice stoga što poduzeća postaju konkurentnija i profitabilnija. U gospodarstvima u tranziciji povećanje konkurentnosti i gospodarskog rasta dugoročno vodi većoj zaposlenosti i višim plaćama. Za radnike, fleksibilno tržište rada, može značit mogućnost lakšeg pronalaska posla, mogućnost prelaska na bolje plaćeni posao te mogućnost učenja novih vještina, iako je sigurnost radnog mjesta znatno manja. U modernom društvu potrebe radnika su se promijenile. Sve više ljudi teži ravnoteži između posla i drugih interesa, kao što su obitelj, obrazovanje i odmor. Praksa fleksibilnoga rada pogotovo pomaže starijim ljudima i ženama s djecom koji su još uvijek dio radne snage.

[6] J. Lowther, "Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju", Financijska teorija i praksa 27, Zagreb 2003.,str. 457.-479.

Na makrorazini fleksibilizacija tržišta rada može se definirati kao sposobnost tržišta rada da se brzo prilagodi promijenjenim gospodarskim uvjetima, uključujući i mogućnosti ublažavanja raznovrsnih vanjskih šokova koji mogu pogoditi gospodarstvo, dok se na mikrorazini fleksibilizacija tržišta rada može objasniti kao sposobnost da poduzeće i zaposleni prilagode razinu i vrijeme radnih inputa s obzirom na promjene potražnje, da prilagođavaju plaće sukladno proizvodnosti i/ili profitabilnosti te da promijene obveze i/ili zadatke zaposlenih ovisno o promjenama potražnje.

Kao četiri glavne vrste fleksibilnosti navode se fleksibilnost radnog vremena, fleksibilnost zaposlenja, zatim fleksibilnost plaća i fleksibilnost organizacije rada. Fleksibilizacija rada može imati različita tumačenja. Jedno od tumačenja je negativna fleksibilizacija, a ona podrazumijeva veću dostupnost i prilagodljivost radnika promjenama i zahtjevima poslodavca. Većina se sindikata protivi tom obliku fleksibilizacije i zalažu se za fleksibilizaciju u interesu radnika, koja im pruža veću slobodu pri organizaciji rada i privatnog života, a stvaranjem boljih mogućnosti profesionalnog napredovanja potiče razvoj vještina i ambicija zaposlenih. Idealno bi bilo ostvariti tržište rada koje će zadovoljiti potrebe svih socijalnih patnera, poslodavaca i sindikata.

U većini primjera to je složeno usklađivanje lakše postići decentraliziranim kolektivnim pregovaranjem, kada obje strane, poslodavci i sindikati, imaju veću ulogu i slobodu pri ostvarivanju svojih ciljeva. No, osim što razvijaju partnerski odnos, sindikati i poslodavci također bi trebali podijeliti odgovornosti za razvoj stručnosti i vještina radnika te im pomoći pri očuvanju visoke razine zapošljivosti.

Fleksibilne mjere se mogu uvesti jednostranim djelovanjem poslodavaca, zakonodavstvom, kolektivnim pregovaranjem, individualnim ugovorima o radu, socijalnim dijalogom ili kombinacijom tih metoda. U pojedinim se zemljama te prilike razlikuju ovisno o tome koje odluke poslodavci mogu donijeti praktično odriješenih ruku, s tim da je, naravno, manevarski prostor manji ako se određeno područje podrobno regulira zakonom ili kolektivnim pregovaranjem. Premda su kolektivno pregovaranje i zakonodavstvo važna sredstva u pregovaranju o pravilniku o radu i radnoj organizaciji, uprave poduzeća obično jednostrano utvrđuju i provode većinu takvih pravila i organizacijskih promjena.

U tradicionalnom hijerarhijskom sustavu upravljanja direktori i nadzornici utvrđuju i provode pravila, no suvremene tehnike menadžmenta jače naglašavaju sudjelovanje zaposlenih poput timskog rada.

U provedbi fleksibilnosti poslodavci nastoje surađivati i savjetovati se s radnicima ili njihovim sindikatima. Zakonodavstvo se može koristiti za promicanje fleksibilnosti, no ono je po svojoj prirodi manje uspješan način promicanja fleksibilnosti nego postupci koje uglavnom nadziru uobičajene strane u radnom odnosu, a to su poslodavci i radnici.

Kolektivno pregovaranje, u usporedbi sa zakonodavnim određenjem, ima prednost što je ono fleksibilniji instrument koji omogućuje onima na koje se promjene odnose da utvrde vrstu promjena te brzinu i načine njihova provođenja. U usporedbi s jednostrano donesenim odlukama poslodavaca ili individualnim ugovorima o radu, kolektivno pregovaranje ima prednost što ga radnici smatraju legitimnim jer putem svojih predstavnika mogu izraziti svoja stajališta.

Pojedinačni ugovori o radu omogućuju radnicima i poslodavcima određivanje uvjeta ovisno o posebnim situacijama tako da se za obje strane ostvari maksimalna fleksibilnost. Ti su ugovori pogodni i za poslodavca u uvjetima nejednake pregovaračke moći.

Glavni čimbenici koji utvrđuju sposobnost i načine provođenja mjera fleksibilizacije jesu:

- pravila koja određuju okvir kolektivnih radnih odnosa te pojedinačnih uvjeta rada i zapošljavanja,
- opseg stvarne primjene kolektivnog pregovaranja,
- način na koji poslodavci iskorištavaju svoja upravljačka prava. [7]

Poslodavci često potiču i vode akcije za fleksibilizacijom tržišta rada jer mnogi imaju koristi od lakšeg zapošljavanja i otpuštanja radnika. No, čini se da sve više prepoznaju ograničenja prednosti čestih otkaza i privremenog zapošljavanja.

Kako globalna tržišta postaju sve zahtjevnija, a u većini industrija prevladava približno jednaka tehnologija, poslodavci otkrivaju da im je potrebna fleksibilna i dobro osposobljena radna snaga te se sve više oslanjaju na druge oblike fleksibilnosti tržišta rada, kao što su fleksibilnost vještina, plaća i organizacije rada jer se čini da te vrste fleksibilnosti omogućuju višu proizvodnost i veći profit. Oblikovanje i provedba sustava za povećanje tih vrsta fleksibilnosti često se ostvaruje u suradnji sa sindikatima.

---

[7] J. Lowther, "Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju", Financijska teorija i praksa 27, Zagreb 2003.,str. 457.-479.

Ipak su i dalje u mnogim poduzećima i zemljama uprave nesklone uključivanju sindikata u rješavanje pitanja menadžmenta, posebice u zemljama s tradicionalno lošim odnosima radnika i poslodavaca.

Provedba mjera fleksibilnosti radne snage, posebno fleksibilnosti vještina i organizacije rada, zahtijeva sofisticirani menadžment. Stoga se pri usvajanju svakoga od tih sustava poduzeća moraju jednako pozorno usmjeriti na osposobljavanje menadžmenta, kao i na osposobljavanje radnika.

3.1. Usporedba europskih zemalja te Sjedinjenih Američkih Država

Zemlje poput Italije, Španjolske, Francuske i Hrvatske, koje imaju vrlo rigidno tržište rada, imaju veću stopu nezaposlenosti i niže stope gospodarskog rasta nego Sjedinjene Američke Države, Njemačka, Velika Britanija, Nizozemska i Irska koje imaju fleksibilnije tržište rada jer su u prvoj skupini zemalja troškovi zapošljavanja i otpuštanja radnika visoki, što dovodi do visoke nezaposlenosti. Ovakvi podaci dokazuju da postoji jasna povezanost stope fleksibilnosti tržišta rada i troškova rada, te stope nezaposlenosti i gospodarskog rasta.

U studenom 2014. godine sezonski prilagođena stopa nezaposlenosti u 28 zemalja EU-a iznosila je 10 %, blago se smanjivši u odnosu na listopadskih 10,1 %. Spustila se i u odnosu na mjesec studeni 2013. kada je iznosila 10,7 %. U eurozoni[8] se stopa nezaposlenosti u studenom 2014. godine zadržala na listopadskih 11,5 %, ali je smanjena u odnosu na isti mjesec godinu prije kada je iznosila 11,9 %. Najniže su stope nezaposlenosti u EU28 u studenom 2014.godine ponovo bilježile Austrija i Njemačka, a najvišu stopu nezaposlenosti imali su Španjolska te Cipar. Najveći rast stope nezaposlenosti na godišnjoj razini zabilježen je u Italiji te Finskoj. Nezaposlenost je pala u Njemačkoj u prosincu 2014. godine treći mjesec zaredom i sada je na rekordno niskoj razini.[9]

[8] Zona 19 članica EU-a koje su prihvatile Euro kao svoju službenu valutu. Članice Eurozone su: Austrija, Belgija, Cipar, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Njemačka, Portugal, Slovenija, Slovačka i Španjolska.

[9]Nezaposlenost u Njemačkoj rekordno niska, Hrvatska u samom vrhu EU, izvor: www.direktno.hr (12.07.2015.)

Stopa nezaposlenosti u Sjedinjenim Američkim Državama pala je u prosincu 2014. godine na najniži nivo u posljednjih šest godina, dok je u porastu otvaranje novih radnih mjesta. Otvoreno je 248.000 radnih mjesta, a stopa nezaposlenosti je pala za 0,2 % te iznosi 5,9 %. [10]

U većini europskih zemalja vlade su pokazale jasnu predanost socijalnom partnerstvu u provođenju fleksibilnosti tržišta rada. Europske zemlje koje su uspješno smanjile nezaposlenost kao Irska, Danska i Nizozemska uvele su fleksibilnost usvajajući prijedloge vlada, socijalnih partnera i mjerodavnih ustanova vezanih za promijenjenu globalnu konkurentnu okolinu. To potvrđuje da nije nužno usvojiti američki model radnih odnosa kako bi se razvila fleksibilnija radna snaga.

Djelovanje države potrebno je kako bi se odredio okvir za poticanje kolektivnog pregovaranja kao načina rješavanja promjenjivih okolnosti u svijetu rada. Ponekad država intervenira na izravniji način na tržištu rada kako bi nadoknadila slabosti kolektivnog pregovaranja kao što je slučaj sa Irskom i Norveškom.

U zemljama poput Australije, Novog Zelanda, Velike Britanije i SAD-a, država nema aktivnu ulogu i uglavnom ostavlja poslodavcima i sindikatima slobodu utvrđivanja uvjeta zaposlenja, kao i načina njihovih međusobnih odnosa.

Europske zemlje koje su drastično smanjile nezaposlenost zahvaljujući fleksibilnosti tržišta rada su Irska i Nizozemska. U Irskoj se još uvijek kolektivnim pregovaranjem, a ne zakonima, utvrđuju pitanja kao što su rad nedjeljom, raspored rada u smjeni, minimalni broj sati u ugovoru o radu itd. Irska je vlada dopustila da poslodavci utvrđuju pitanja funkcionalne, numeričke i vremenske fleksibilnosti ili da o njima pregovaraju socijalni partneri na lokalnoj razini te je utvrdila zakonodavni okvir politike tržišta rada. No, Irska još uvijek ima najslabije regulirano tržište rada u Europi. To gospodarstvu i zaposlenima omogućuje fleksibilnost da brzo odgovore na promjenu okolnosti. Ujedno, to je jedan od najvažnijih razloga zašto je Irska postala posebno privlačna kao mjesto za izravna strana ulaganja.

Tijekom 1980-ih Irska je još uvijek bila tradicionalno industrijsko i poljoprivredno društvo koje se nije uspjelo prilagoditi potrebama globalnoga gospodarstva. Irski su radnici većinom bili zaposleni na jednom te istom poslu na kojemu su se tijekom cijeloga života koristili znanjima i sposobnostima stečenima na početku radnog vijeka, dok je prevladavao

[10] Stopa nezaposlenosti u SAD-u najniža od 2008. godine, izvor: www.avaz.ba (12.07.2015.)

hijerarhijski menadžerski sustav upravljanja. Od tada su irski radnici sve više i bolje obrazovani, daju prednost timskome radu i inicijativi, a ne klasičnoj masovnoj proizvodnji i jakom nadzoru.

Mnogi uživaju u izazovima razvijanja mnogobrojnih vještina, fleksibilne godišnje satnice povremenog rada te u mogućnostima dobiti i novčanih koristi u fleksibilnom sustavu plaća poput podjele dobiti. Irska su poduzeća shvatila da je ključ uspjeha u zadovoljavanju potreba potrošača i poslovnih subjekata na svjetskom tržištu te u odanim i obrazovanim radnicima.

Stoga se povećala konkurentnost irskoga gospodarstva utemeljenoga na visokoj kakvoći, suvremenoj tehnologiji i modernim organizacijskim modelima poput upravljanja ukupnom kvalitetom, proizvodnji točno potrebne količine proizvoda bez stvaranja zaliha, proizvodnji po zahtjevima svjetske kvalitete i organizaciji znanja, što zahtijeva obrazovane i fleksibilne radnike.

U Nizozemskoj je visoka razina fleksibilne zaposlenosti ostvarena zahvaljujući temeljnim promjenama u stajalištima o fleksibilnom radu. Te promjene su potaknuli poslodavci, radnici i agencije za privremeno zapošljavanje,a službeno su potvrđene nizozemskim zakonodavstvom.

Više od 40% nizozemskih zaposlenika danas radi s nepunim radnim vremenom. Preko 10% njih zaposleno je s fleksibilnim ugovorom o radu, a oko 3,2% zaposleno je putem agencija za privremeno zapošljavanje. To su neusporedivo najveći udjeli u EU.[11]

Privremeni ugovori također su popularni među osobama s visokim obrazovanjem, tako da oni čine oko trećine zaposlenih na određeno vrijeme. Privremeni rad omogućuje nedavno diplomiranima da u kratkom vremenskom razdoblju rade za različite tvrtke, upoznaju različite radne okoline i ovladaju nizom vještina.

Nizozemski zakon prepoznaje da su poslodavci u novom konkurentskom okruženju suočeni s promjenjivim potrebama za radnom snagom, a uzima u obzir i želje ljudi glede posla.

[11] J. Lowther, "Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju", Financijska teorija i praksa 27, Zagreb 2003.,str. 469

Mnogi se ljudi ne žele cijeli radni vijek vezati za jednog poslodavca, a većina nastoji uskladiti rad i druge interese. Mnoge osobe žele raditi, ali ne s punim radnim vremenom. Ipak, svi oni nastoje imati zaštitu utvrđenu zakonom i ostvariti prava iz rada.

Zemlja sa vjerojatno najfleksibilnijim tržištem rada u svijetu su Sjedinjene Američke Države. Pitanje je što čini američko tržište rada tako fleksibilnim. Jedan od razloga zasigurno je mala uloga zakonodavstva na tržištu rada.

Američki radni odnosi uglavnom se reguliraju kolektivnim pregovaranjem, ponajviše za proizvodne radnike tzv. plave ovratnike, i pojedinačnim ugovorima koji većinom obuhvaćaju druge kategorije zaposlenih.

Postupak kolektivnog pregovaranja uglavnom se regulira odgovarajućim zakonom kojim se definira određivanje skupina radnika za koje se pregovara, potvrđuje ekskluzivnost pregovarača te ustanovljuje dužnost pregovaranja. Kolektivno je pregovaranje vrlo decentralizirano.

Diljem svijeta vodi se velika rasprava o tome je li fleksibilnost američke radne snage dobra ili ne. Kao pozitivno ističe se to što pojedinci mogu odlučiti o vlastitim ciljevima i određivati svoje profesionalno napredovanje. Osobe sa specifičnim vještinama i vještinama velike vrijednosti mogu postići veća primanja jer stalno postoji mogućnost da prijeđu u neku drugu tvrtku. Kako poduzeća sve više temelje svoju konkurentnost na sposobnosti prilagođavanja promjenama na tržištima i primjeni novih tehnologija, a razvijena se gospodarstva temelje na znanju, poduzeća moraju nastojati zadržati kvalificirane i iskusne radnike te im daju više ovlasti i novca.

Od kraja 1980-ih i 1990-ih godina načini upravljanja su se uvelike promijenili, kada je u modi bilo otpuštanje radnika kao način smanjivanja troškova, a sada se konkurentnost nastoji postići stvaranjem skupine odanih zaposlenika predanih tvrtki i njezinoj misiji. Čini se da i uprave tvrtke imaju koristi od lakšeg zapošljavanja i otpuštanja radnika s obzirom na potražnju. Zahvaljujući fleksibilnosti plaća i rada, američke su tvrtke povećale proizvodnost i profitabilnost. Fleksibilnost rada navodi se kao jedan od najvažnijih razloga znatnog ekonomskog porasta i povećanja proizvodnosti što ga je američko gospodarstvo ostvarilo tijekom posljednjih 20 godina.

Kad govorimo o fleksibilnosti na hrvatskom tržištu rada, s obzirom na već spomenuta obilježja hrvatskog tržišta rada kao što su visoka stopa nezaposlenosti, nekonkurentnost

poduzeća i razvijena siva ekonomija koja ima negativan učinak na državni proračun te stvara socijalnu nesigurnost, može se zaključiti da je ono još uvijek daleko od relativno fleksibilnih tržišta rada razvijenih europskih zemalja te vrlo fleksibilnog tržišta u SAD-u.

Ispitivanja stajališta poslodavaca i radnika pokazuju da hrvatsko društvo tek treba promijeniti svoj stav prema radu. Hrvatski se radnici moraju natjecati s visokoosposobljenim te visokofleksibilnim radnicima u SAD-u i EU. To se ne može učiniti u okružju u kojemu je uobičajeno zaposlenje na jednome radnom mjestu tijekom cijeloga radnog vijeka korištenjem jedne vještine u poduzeću s vrlo hijerarhijski organiziranom strukturom tvrtki.

U usporedbi sa zemljama OECD-a[12], Hrvatska nema potrebnu paletu mjera aktivne politike zapošljavanja, što je sastavni dio razvojnih programa svih naprednijih zemalja. Hrvatska također zaostaje za razvijenim zemljama OECD-a po ulaganju u programe aktivne politike zapošljavanja, kao što su posredovanje pri zapošljavanju, osposobljavanje, usavršavanje i prekvalifikacija, poticanje samozapošljavanja te subvencioniranje plaća i zapošljavanja. Reforma hrvatskog Zakona o radu kojom bi se ostvarila blaža regulacija, kao irskim zakonom o radu, mogla bi pridonijeti poboljšanju konkurentnosti, povećanju životnog standarda i smanjenju nezaposlenosti u Hrvatskoj.[13]

S obzirom na ostvarivanje mjera tržišta rada, uloga socijalnih partnera u Hrvatskoj je ostvariti kompromis fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti zaposlenja, što je od koristi za radnike, poslodavce i gospodarstvo u cjelini. Radnici trebaju odgovarajuće uvjete rada i sigurnost primanja. Kako hrvatski poslodavci budu poticali inovativnost i složenost svojih proizvoda i usluga, trebat će i sve osposobljeniju i stručniju radnu snagu koja je dovoljno fleksibilna za obavljanje raznovrsnih zadataka. Hrvatske tvrtke bi trebale staviti naglasak na razvoj ljudskog potencijala te upotrebom suvremenih tehnika upravljanja ljudskim resursima omogućiti da

---

[12] Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj (engleski: Organisation for Economic Cooperation and Development ili OECD,francuski: Organisation de coopération et de développement économiques ili OCDE) je međunarodna ekonomska organizacija osnovana 14. prosinca 1960.godine. Zemlje članice: Austrija, Belgija, Kanada, Danska, Francuska, Njemačka, Grčka, Island, Irska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Portugal, Španjolska, Švedska, Švicarska, Turska, Velika Britanija, Sjedinjene Američke države, Japa, Finska, Australija, Novi Zeland, Meksiko, Češka, Južna Koreja, Mađarska, Poljska, Slovačka, Čile, Izrael, Slovenija, Estonija.

[13] Par. J. Lowther, "Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju", Financijska teorija i praksa 27, Zagreb 2003.,str. 476

zaposleni mogu obavljati raznovrsne složene zadaće i rješavati različite probleme. Sindikati bi trebali imati aktivnu ulogu u ostvarivanju društva u kojemu su uobičajene fleksibilnost vještina, promjene posla i cjeloživotno obrazovanje.

Povećanje fleksibilnosti hrvatske radne snage samo je dio potrebnih promjena koje bi osposobile hrvatske radnike i poslodavce za natjecanje s najboljima na svijetu, npr. povećanjem konkurentnosti radne snage u smislu ovladavanja vještinama i snižavanja troškova rada. Drugi važni aspekti te promjene jesu reforma obrazovanja, usavršavanje, osposobljavanje i obučavanje odraslih, porezna politika, reforma mirovinskoga i zdravstvenog sustava, unaprjeđenje znanja menadžmenta i korporacijskog upravljanja te poboljšanje infrastrukture. Sva navedena područja međusobno su povezana te će bez odgovarajućeg pristupa i aktivne uloge socijalnih partnera i drugih dijelova društva zakonodavne promjene povećanja fleksibilnosti tržišta rada imati mali učinak na hrvatsku konkurentnost.[14]

3.2. Politika i direktive Europske unije o fleksibilnosti tržišta rada

Europska Unija se suočava s tri problema koja se odnose na tržište rada, koja mora rješavati istodobno s pokušajem smanjenja tehnološkog jaza koji postoji s obzirom na Sjedinjene Američke Države. Ti problemi su: stanovništvo koje stari, stalni valovi imigranata s Juga i Istoka te nestajanje načela jednoga radnog mjesta za cijeli radni vijek. Posljedično, postoji sve veći rizik od segmentiranja tržišta radne snage u Europi, što će najviše pogoditi slabe marginalne skupine, a posebice imigrante, nekvalificirane radnike i starije osobe.

Stopa nezaposlenosti u Europskoj Uniji iznosi oko deset posto, a prema konsenzusu iz 1980. godine, rast zaposlenosti u EU mogao bi se ostvariti samo u onoj mjeri u kojoj bi se istodobno povećala fleksibilnost tržišta rada.

Važno političko pitanje u EU jest je li moguće ostvariti znatniji rast zaposlenosti bez ekonomskih i socijalnih troškova koji prečesto prate povećanu fleksibilnost tržišta rada. Neuspjeh u rješavanju tih problema mogao bi dovesti do političkih nestabilnosti i socijalnih nemira. Najvažnije pitanje glede promjena u svijetu rada jest potreba da se ostvari

[14]J. Lowther, "Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju", Financijska teorija i praksa 27, Zagreb 2003.,str. 457-479

odgovarajuća ravnoteža fleksibilnosti, koja je potrebna poslodavcima, i sigurnosti s obzirom na perspektive radnih mjesta, kojoj teže radnici. Da bi se takva ravnoteža mogla postići potrebna je i bolja organizacija rada.

Postoji nekoliko glavnih direktiva Europske Unije o tržištu rada koje se odnose na njegovu fleksibilnost. Dok neke od njih smanjuju, druge povećavaju fleksibilnost, a one su sljedeće:

- Direktiva Vijeća 91/383/EEC od 25. lipnja 1991. sadržava mjere za poticanje i poboljšanje sigurnosti te zaštitu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili u privremenom radnom odnosu.
- Direktiva Vijeća 91/533/EEC od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da informira radnike o uvjetima iz ugovora o radu ili iz radnog odnosa.
- Direktiva Vijeća 93/104/EC od 23. studenog 1993. o pitanjima organizacije radnog vremena, koja utvrđuje minimalno razdoblje dnevnoga, tjednoga i godišnjeg odmora, stanke na radu i maksimalno trajanje tjednoga radnog vremena.
- Direktiva Vijeća 94/45/EC od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskoga radničkog vijeća radi unapređenja prava na informiranje i savjetovanje radnika u velikim poduzećima.
- Direktiva Vijeća 1997/81/EC od 15. prosinca 1997 koja se odnosi na rad s nepunim radnim vremenom.
- Direktiva Vijeća 1999/70/EC od 28. lipnja 1999. koja se odnosi na ugovor o radu na određeno vrijeme.
- Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27. studenog 2000. koja utvrđuje opći okvir ravnopravnosti u zapošljavanju i radu.
- Direktiva Vijeća 2001/86/EC od 8. listopada 2001. sadržava dopunu statuta europskog poduzeća o uključenosti radnika u upravljanje.
- U ožujku 2002. godine Europska je komisija podržala novu direktivu koja bi svim radnicima što pronalaze zaposlenje putem agencija za privremeno zapošljavanje nakon šest tjedana rada osiguravala ista prava kao osobama zaposlenima puno radno vrijeme.[15]

[15]J. Lowther, "Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju", Financijska teorija i praksa 27, Zagreb 2003.,str. 457.-479.

3.3. Koncept fleksigurnosti

Posljednjih godina na području tržišta rada sve se više koristi koncept fleksigurnosti (eng. flexicurity), koji najjednostavnije rečeno označava istovremenu fleksibilnost i sigurnost radnog mjesta. Model fleksigurnosti prvi puta je uveden u Danskoj, a riječ je o novom konceptu na tržištu rada koji kombinira između fleksibilnosti tržišta rada i visokog stupnja socijalne i dohodovne zaštite i zaštite pri zapošljavanju.[16]

Dakle, fleksigurnost je kombinacija jednostavnog zapošljavanja i otpuštanja (fleksibilnost za poslodavce) i visokih naknada za nezaposlene (sigurnost za radnike). Upravo se u okviru europske politike zapošljavanja krajem 1990ih godina počelo razmišljati o primjeni uspješnog danskog koncepta fleksigurnosti.

Prvi ju je promovirao danski socijal-demokratski premijer Poul Nyrup Rasmussen, za vrijeme svojeg mandata od 1992. do 2001. godine. Ovom mjerom Danska je u samo pet godina smanjila nezaposlenost za 50%. Stopa nezaposlenosti u Danskoj je 2014. godine iznosila 6,6%. Danska je proglašena jednom od najkonkurentnijih u Europskoj Uniji. Fleksigurnost je postala jedna od najtraženijih mjera širom Europe, osobito u zemljama koje se suočavaju sa nezaposlenošću i gospodarskom recesijom.[17]

Dansko ministarstvo zapošljavanja definira fleksigurnost kao "zlatni trokut" koji je prikazan na slici br.1, a sastoji od tri bitne komponente:

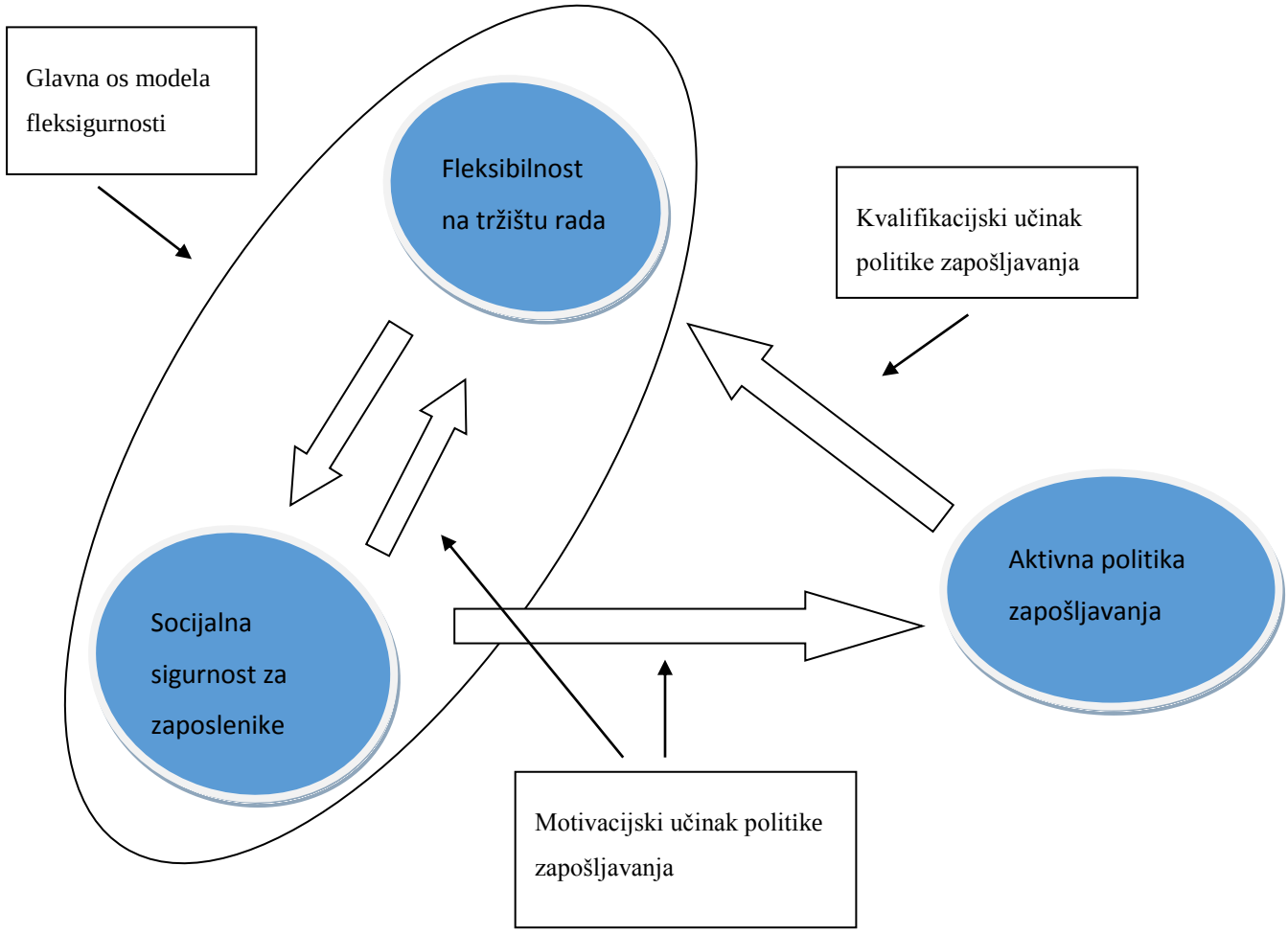
- fleksibilnost na tržištu rada – ugovori o radu dozvoljavaju poslodavcima lako otpuštanje i zapošljavanje.

- socijalna sigurnost za zaposlenike – biti nezaposlen ne predstavlja veliki problem za Dance. Osoba koja izgubi posao će dobiti dobru naknadu za nezaposlenost te druge oblike pomoći.

[16]Sultana, R. G., "Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje", ELGPN Concept Note No.1 ,Zagreb 2013.
[17] Fleksigurnost-budućnost europskog zapošljavanja?, izvor: www.posao.hr (01.03.2015.)

- aktivna politika zapošljavanja – podrazumijeva programe prekvalificiranja shodno potrebama tržišta ali i stroge sankcije onima koji zloupotrebljavaju svoj status nezaposlene osobe. Kako bi dobivali naknadu za nezaposlenost, osobe se moraju aktivno uključiti u traženje novog posla i/ili programe prekvalifikacije.[18]

Slika br.1: "Zlatni trokut" fleksigurnosti



Izvor: Izrada autorice prema Paul de Beer, Trudie Schils, "The Labour Market Triangle: Employment Protection, Unemployment Compensation and Activation in Europe",UK 2009., Edward Elgar Publishing Limited

[18] Fleksigurnost-budućnost europskog zapošljavanja?, izvor: www.posao.hr (01.03.2015.)

Politika fleksigurnosti ujedinjava područje radnog zakonodavstva, aktivne politike zapošljavanja, sustava socijalne sigurnosti i cjeloživotnog učenja. Ta četiri područja djelovanja trebala bi definirati sustav fleksigurnosti da bi se sigurnost zaposlenja promijenila u sigurnost zapošljivosti.[19] Politika fleksigurnosti je za svaku zemlju pitanje konsenzusa među glavnim interesnim skupinama na tržištu rada, na kojem su glavni akteri socijalni partneri. S toga stajališta fleksigurnost je i rezultat socijalnoga dijaloga i stoga se može očekivati da ima različita obilježja.

Nakon razočaravajućih rezultata Lisabonske strategije iz 2000. godine, u okviru europske politike zapošljavanja počelo se razmišljati o konceptu fleksigurnosti. Ponovno pokretanje Lisabonske strategije u 2005. godini stavilo je naglasak na trening i cjeloživotno učenje što ujedno čini i središnji dio koncepta fleksigurnosti.

U veljači 2005. godine postavljena su dva temeljna cilja: postizanje razine ukupne stope zaposlenosti od 70% i investicije u istraživanje i razvoj u iznosu od 3% BDP-a do 2010. godine. Ključan trenutak u promišljanju provođenja politika zapošljavanja Europske unije dogodio se u studenom 2007. godine kada je Europski parlament potvrdio rezoluciju pod nazivom Common Principles of Flexicurity. Bio je to odgovor Parlamenta na priopćenje Europske komisije pod nazivom Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Logička podloga za integrirani pristup fleksigurnosti je potreba za postizanjem ciljeva iz obnovljene Lisabonske strategije. Prije svega, to se odnosi na postizanje većeg broja poslova i boljih poslova i u isto vrijeme modernizaciju europskih socijalnih modela, koji zahtijevaju politike koje obuhvaćaju fleksibilnost tržišta rada, organizaciju rada i radne odnose, te zaštitu zapošljavanja i socijalnu sigurnost.

Kreatori ekonomske politike u EU shvatili su da je jedini način da uspiju biti i dalje konkurentni u 21. stoljeću posjedovanje visoko obrazovne radne snage i prilagodljivih kompanija koje su se sposobne uhvatiti u koštac s globalnim promjenama kako bi povećale produktivnost i unaprijedile inovacije. Navedeno potvrđuje kako fleksibilnost mora biti u interesu radnika i poslodavaca, a može se postići promoviranjem prilagodljivih i pouzdanih ugovornih sporazuma.

---

[19]Sultana, R. G., "Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje", ELGPN Concept Note No.1 ,Zagreb 2013.

U rezoluciji Europskog parlamenta ističe se da fleksigurnost može biti strategija za reformu tržišta rada i kao takva mora biti sveobuhvatna, uključujući sve postojeće aspekte socijalne politike i politike zapošljavanja na nacionalnoj i EU razini.

Europski parlament smatra da je u današnjim modernim vremenima osnovni problem europskog tržišta rada nedovoljna ponuda kvalificirane i prilagodljive radne snage u konkurentnim i inovativnim poduzećima.

U prosincu 2007. godine Europsko vijeće je usvojilo novi koncept politika zapošljavanja koje čine uravnoteženu grupu zajedničkih principa fleksigurnosti, a navedeni principi trebali bi uključiti promicanje stabilnih odnosa zapošljavanja i održivih politika na tržištu rada, aktivnosti za prilagodljive i pouzdane ugovorne odnose i akcije protiv uvredljivih postupaka osobito u određenim ne-standardnim ugovorima, zatim suzbijanje segmentacije na tržištu rada promoviranjem sigurnosti zapošljavanja i sigurnosti zaposlenja, usklađivanje poslovnog i privatnog života i promicanje koncepta „doličnog posla“, partnerstvo između vlade, socijalnih partnera i civilnog društva u upravljanju promjenama. Nadalje, jednakost spolova i promicanje jednakih mogućnosti za sve, projektiranje i provedba nacionalnih putova u uskom postupku konzultacija sa socijalnim partnerima u suglasju sa nacionalnim običajima i praksom, poboljšanje prilagodljivosti kompanija i radnika jačanjem sigurnosti promjene posla boljom mobilizacijom aktivnih politika zapošljavanja, kombiniranje aktivnih politika zapošljavanja sa investicijama u cjeloživotno učenje kako bi se unaprijedilo zapošljavanje i oblikovanje makroekonomskog okvira za uravnotežen i održiv rast, te veći broj boljih poslova.

Danas je gotovo polovica članica EU razvila sveobuhvatan pristup fleksigurnosti koji se kombinira cjeloživotnim obrazovanjem, aktivnim politikama na tržištu rada i sustavom socijalne sigurnosti. Vijeće EU je uspjelo pobuditi svijest o koristima koje mogu donijeti politike fleksigurnosti. Fleksigurnost je sada prihvaćena u cijeloj Europi kao ključan pristup koji čini tržišta rada odgovornijima prema promjenama koje proizlaze iz globalizacije. To je značajan napredak u odnosu na 2006. godinu kada je samo nekolicina zemalja započela s razvojem inicijativa za pristup fleksigurnosti (Austrija, Finska, Irska, Italija, Slovenija, Francuska).

Iako ne postoji država koju možemo smatrati ‘utjelovljenjem’ režima fleksigurnosti, Danska i Nizozemska često se priznaju kao vodeće EU države koje su, svaka na svoj način, najbolje provele aranžmane fleksigurnosti poštujući tzv. zlatni trokut.

Postoje sličnosti, ali i bitne razlike između Danskog i Nizozemskog modela fleksigurnosti, kao što je prikazano u Tablici 1.

Tablica 1 : Fleksigurnost u Nizozemskoj i Danskoj

<table>
<tr><th>Nizozemski pristup fleksigurnosti</th><th>Danski pristup fleksigurnosti</th></tr>
<tr><td>promicanje korištenja atipičnih, fleksibilnih oblika zapošljavanja (kroz pristup beneficijama onima koji imaju ugovore na određeno vrijeme, privremene ili honorarne ugovore);
dok u isto vrijeme omogućuju takve fleksibilne oblike zapošljavanja sa sličnim pravima vezanim za uvjete rada i socijalnu sigurnost kao kod standardnog zaposlenja;
takav pristup vjerojatnije će biti privlačan državama koje imaju velik broj ’nestandardnih’ djelatnika (npr. honorarne djelatnike, djelatnike na određeno ili privremene djelatnike).</td><td>Manja zabrinutost za atipične vrste zaposlenja, usmjerenost na:
više fleksibilnosti za sve djelatnike kroz nove načine organizacije posla ili kroz različitije i fleksibilnije uređivanje radnoga vremena, praćeno s labavom zakonskom zaštitom zaposlenika;
povećane naknade za nezaposlene, koje pružaju sigurnost prihoda nezaposlenim osobama;
aktivne politike tržišta rada usmjerene na unapređenje vještina i aktivaciju nezaposlenih osoba.</td></tr>
<tr><td colspan="2">U oba pristupa je socijalni dijalog u središtu svih napora oblikovanja i ozakonjenja politika fleksigurnosti.</td></tr>
</table>

Izvor: Sultana, R. G., "Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje", ELGPN Concept No.1, Zagreb 2013.

Nizozemski i danski model pokazuju da su moguće brojne različite inačice fleksigurnosti. Ova dva nacionalna slučaja pobudila su zanimanje za fleksigurnost i kod akademske zajednice te kod političara i kreatora politike, a takvo zanimanje uvelike proizlazi iz činjenice da su obje zemlje uspjele bitno poboljšati svoju situaciju na tržištu rada od sredine 1990-ih godina, smanjujući pritom stope nezaposlenosti na najnižu, a stope zaposlenosti na najvišu

razinu u Europi. Modeli fleksigurnosti u ove dvije zemlje sve se češće spominju kao objašnjenje njihovog uspješnog razvoja tržišta rada.

Koncept fleksigurnosti u Hrvatskoj je još uvijek daleko od njegove stvarne primjene u praksi, s obzirom da socijalni partneri, Hrvatska udruga poslodavaca i sindikati, gledaju još uvijek na taj pojam s različitih gledišta. Hrvatska udruga poslodavaca i dalje čvrsto inzistira na fleksibilnosti, a sindikati na sigurnosti.

S obzirom da je riječ o relativno novom području istraživanja, još uvijek nije moguće dati dobro utvrđene primjere o efektima i uspjehu tog koncepta. Iz danskog iskustva može se zaključiti da velika država blagostanja s visokom razinom poreza i socijalnih naknada nije neuskladiva s dinamičnim i dobro djelujućim tržištem rada.[20]

[20]Obadić, A., "The Danish flexicurity labour market policy concept", Paper No. 09-04, Zagreb 2009.

4. UTJECAJ MIGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA

"Migracija ili mehaničko kretanje stanovništva (emigracija i imigracija), uz prirodno je kretanje stanovništva (natalitet i mortalitet), glavna odrednica broja stanovnika na nekom području, a time i potencijalne količine rada."[21]

U širem smislu, migracija je prostorna pokretljivost stanovništva dok je u užem smislu trajna promjena mjesta stalnog boravka pojedinca ili skupina stanovništva.

Emigracija ili iseljavanje je proces odseljavanja stanovništva s nekog prostora uzrokovan njegovim određenim, za stanovništvo odbojnim tzv. push faktorima, ili mnogo češće jačim privlačnim tzv. pull faktorima nekog drugog prostora, u koji se stanovništvo seli.

Imigracija ili useljavanje je proces useljavanja stanovništva na neki prostor, uzrokovan njegovim određenim, za stanovništvo privlačnim čimbenicima. Prostorno kretanje stanovništva s globalizacijom postaje sve važniji čimbenik koji oblikuje globalnu ekonomiju.

Migracija se događa kada postoji mogućnost za povećanje životne zarade, međutim, ona će se dogoditi kada je sadašnja vrijednost očekivanih povećanih zarada veća od sadašnje vrijednosti troškova ulaganja. Odrednica međunarodnih migracija je potražnja za niže obrazovanom radnom snagom koja nadilazi ponudu u razvijenim zemljama.

Troškovi koji su vezani za migracije su izdaci za prijevoz, izgubljeni dohodak tijekom preseljavanja, psihički problemi zbog napuštanja obitelji i prijatelja, gubitak povlastica iz staža i gubitak mirovinskih povlastica. I drugi čimbenici kao što su dob, obiteljske prilike, obrazovanje, udaljenost i nezaposlenost također utječu na odluku o migriranju.

Međunarodna migracija posljedica je uključivanja zemlje, sirovina i rada u nerazvijenim zemljama na tržišta svjetske ekonomije čime se narušava tradicionalni poredak i struktura gospodarstva nerazvijenih zemalja, što kao posljedicu ima povećanje sklonosti domaćeg stanovništva migriranju. Dolasci novih imigranata su sve vjerojatniji kako se broj imigranata u nekoj zemlji povećava.

[21]Penava, M.,"Utjecaj migracija na europsko tržište rada", Ekonomska misao i praksa, br.2.,Zagreb 2011., str.336

Poticanje novih industrija također potiče doseljavanje novih stanovnika jer je malo vjerojatno zadovoljavanje potražnje za radnom snagom samo iz domaće ponude. Na međunarodnu migraciju utječe jezik kojim se govori u zemlji odredišta te kultura u toj zemlji. Na međunarodnu migraciju između ostalog utječe potreba za radnim dozvolama, imigracijske kvote te zabrane migriranja koje smanjuju intenzitet migriranja, porezi koje država useljavanja nameće te transferi koji postoje povećavaju želju za useljavanjem u tu zemlju ako su porezi niski ili ako su transferi visoki.

Današnja brzina i dostupnost informacija omogućuju relevantne spoznaje o novim prostorima i o uvjetima života i rada i u najudaljenijim zemljama, što smanjuje rizike koje sa sobom nose promjena radnoga mjesta pa smanjuje i špekulativne migracije. Ponuda i potražnja uključuju i troškove, a oni su posebno značajni u recesijama kada je tržište rada oštro, a mogućnosti angažiranja resursa ograničene. Ako postoji visoka nezaposlenost u odnosu prema ponudi radnih mjesta, smanjuje se vjerojatnost nalaženja posla, posebno posla sa zadovoljavajućim nadnicama. Te vjerojatnosti potencijalni migranti vrednuju i u kontekstu očekivanja u matičnoj zemlji.

Uz pretpostavku pune zaposlenosti u obje zemlje, pozitivni efekti migracije na proizvod i dohodak javljaju se samo u zemlji imigracije, dok se u zemlji emigracije ukupni dohodak i proizvod smanjuju. U slučaju da su emigranti prije migracije bili nezaposlene osobe, zemlja podrijetla također profitira jer tada njen ukupni proizvod ostaje nepromijenjen, a proizvod per capita raste. Novčane doznake koje emigranti šalju u svoje matične zemlje nekada su itekako značajne, a to dokazuje podatak da su novčane doznake koje šalju migranti rasle eksponencijalno: od 132 mlrd. USD u 2000. godini na procijenjenih 414 mlrd. USD u 2009. godini.

Primjerice, 2008. godine Tajikistan je imao novčane doznake u visini 49,6% BDP-a, Tonga 37,7% BDP-a, u Bosni i Hercegovini doznake su dosezale i do 23% BDP-a, no u 2008. pale su na 14,8% BDP-a itd. Ovakvi podaci govore da zapravo dio povećanog proizvoda odlazi i u zemlju emigracije. [22]

S druge strane, neće se svi imigranti zaposliti u zemlji odredišta, što predstavlja gubitak te zemlje gledano u terminima per capita proizvoda, ali i fiskalnih izdataka na socijalna davanja

[22] United Nations Department of Economic and Social, Affairs, Population Division, Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision, http://esa.un.org/migration.

i ostalih transfera. Visokoobrazovana radna snaga čini posebnu kategoriju čija je emigracija izrazito negativna po zemlju emigracije, bilo zbog budućih zarada, bilo zbog gubitaka na povrat na investicije uložene u obrazovanje tih pojedinaca.

Situacija pri kojoj između dva geografski udaljena tržišta rada troškovi migracije ne postoje, gdje su migranti i domaći stanovnici savršeni supstituti u proizvodnji, a kapital nije mobilan predstavlja najjednostavniji teorijski model migracija. U takvoj idealno zamišljenoj situaciji radnici migriraju na tržište s višom nadnicom te se tako zaposlenost na tom tržištu povećava, a na tržištu s nižom nadnicom smanjuje. No, zaposlenost domaćih radnika na tržištu s višom nadnicom zapravo se smanjuje jer ih je manje voljno raditi pri nižoj nadnici te se u tom smislu domaći radnici odupiru imigrantima optužujući ih kako smanjuju domaće nadnice na tako niske razine da se više ne isplati raditi. Ovaj model prenaglašava negativan utjecaj imigracije na domaće radnike jer negira indirektne efekte na potražnju za radom. Imigranti troše dobra što znači da potražnja za dobrima raste, što dalje vodi do rasta potražnje za radom. Ukoliko dođe do ovakve situacije, i zaposlenost i nadnice domaćih radnika mogle bi porasti.

Ukoliko napustimo pretpostavku o homogenosti radnika i pretpostavimo da imamo dvije skupine radnika: visokoobrazovane (kvalificirane) i niže obrazovane (nekvalificirane), te se uzme u obzir rigidnost nadnica koja je karakteristična za Europu, povećanje zaposlenosti jedne kategorije povećat će potražnju za drugom, ako su navedene skupine radnika komplementarne. Ukoliko su radnici supstituti, povećanje određene skupine imat će negativan utjecaj na supstitute odnosno na skupinu koja ima istu razinu obrazovanja.

Potrebno je empirijski pokušati doći do stvarnih učinaka migracije jer u osnovi ekonomska teorija nema točno definirane učinke migracije. Modeli konkurentnog tržišta rada sugeriraju da bi s porastom broja imigranata nadnice konkurentnih faktora trebale pasti, no veliki broj studija ne uspijeva potvrditi model. Tako mjereni utjecaj imigracije na nadnice domaćih radnika fluktuira od studije do studije, a ponekad i unutar same studije, ali se čini da je sredina negdje oko nule.

4.1. Migracijske teorije

Iako je u teoriji jednostavno vidjeti kako migracije utječu na tržište na kojem imamo imigraciju ili emigraciju te koji su efekti migracija, u stvarnosti je situacija daleko složenija. Brojne institucije tržišta rada ograničavaju brza prilagođavanja nadnica u slučajevima kada dođe do šoka na strani ponude, kao što je val imigranata, i tako sprječavaju tržište od čišćenja i dolaska u ravnotežu te stoga prave efekte imigracije na tržište rada možemo vidjeti tek nadopunjujući teoriju empirijskim zaključcima.

Trenutni tokovi i trendovi u migracijama pokazuju da se današnji migracijski procesi ne mogu objasniti samo jednom univerzalnom teorijom, već postoji mnogo teorija koje su se razvile neovisno jedna o drugoj i koje se oslanjaju na različite koncepte i pretpostavke.

Neke od najvažnijih migracijskih teorija su sljedeće:

Neoklasična teorija polazi od standardnih postavki neoklasike te govori kako pojedinci migriraju radi maksimizacije svoje koristi (dohotka), uz dano budžetsko ograničenje (nadnicu). Brojna empirijska istraživanjapotvrđuju pretpostavku da pojedinac migrira zato što očekuje kako će se vrijednost njegovih životnih neto zarada povećati migracijom.

Nova ekonomika migracija – odluka o migriranju donosi se na grupnoj razini; migracija se smatra strategijom obitelji ili kućanstva kojom pojedini članovi ne samo da žele maksimizirati očekivani dohodak nego i minimizirati rizik diverzificirajući izvore prihoda.Važna je implikacija ove teorije da razlike u nadnicama nisu nužan uvjet migracija te da privredni razvoj i izjednačavanje razlika u nadnicama ne znači nužno i smanjenje migracijskih pritisaka.

Prema *teoriji dualnog tržišta rada* glavna je odrednica međunarodnih migracija potražnja za niže obrazovanom radnom snagom koja nadilazi ponudu u razvijenim zemljama.

Teorija svjetskih sustava smatra kako je međunarodna migracija proizvod uključivanja zemlje, sirovina i rada u nerazvijenim zemljama na tržišta svjetske ekonomije prilikom čega se narušava tradicionalni poredak i struktura gospodarstva nerazvijenih zemalja, što kao posljedicu ima povećanje sklonosti domaćeg stanovništva migriranju.[23]

[23] Penava, M.,"Utjecaj migracija na europsko tržište rada", Ekonomska misao i praksa, br.2.,Zagreb 2011., str.335-362

Teorija mreže, institucionalna teorija te teorija kumulativne uzročnosti nastoje objasniti akceleraciju migracija, odnosno objašnjavaju kako se uzroci početnih migracija mogu razlikovati od novih uvjeta i stoga novih uzroka dodatnih migracija, te su s vremenom, kako se broj imigranata u nekoj zemlji povećava, dolasci novih imigranata sve vjerojatniji.

4.2. Modeliranje migracijskih efekata na tržištu rada

U posljednjih nekoliko desetljeća provela su se opsežna ekonometrijska istraživanja o utjecaju migracija na ishode tržišta rada, no uglavnom na podacima za SAD. Empirijski rezultati su raznoliki, a utjecaj migracija na ishode na tržištu rada nije uvijek jasan. Ključno pitanje koje se javlja za svaku pojedinu zemlju je kako imigracija stvarno utječe na njenu ekonomiju tj. može li se taj utjecaj imigranata na domaće nadnice i zaposlenost kvantificirati, koji su problemi empirijske procjene te kako interpretirati empirijske nalaze.

Kako bi analiza bila dobro provedena potrebne su statističke informacije o imigrantima i njihovim karakteristikama, poput razine obrazovanja i/ili kvalifikacija. No, empirijske analize, ponajviše europskih zemalja, nailaze na poteškoće pri prikupljanju tih podataka. Teoretska predviđanja utjecaja imigracije na nadnice domaćih radnika ovise prvenstveno o modelu koji se upotrebljava. Rezultati često variraju od studije do studije ali i unutar jedne studije ako se primijeni druga metodologija.

Većina donedavnih radova nalazi kako je utjecaj imigracije na nadnice i mogućnost zaposlenja domaćih radnika ili mali ili nepostojeći. Ipak, općeniti je zaključak da imigracija ima umjereno negativan, ali iznimno kompleksan utjecaj. Pri tome su najvažnije odluke je li zemlja odredišta otvorena međunarodnoj trgovini te stupanj zamjenjivosti imigranata i domaćih radnika. U modelu zatvorene ekonomije imigracija će smanjiti cijenu faktora s kojima je savršeni supstitut, imat će nejasan efekt na cijenu faktora s kojima je nesavršeni supstitut te će povećati cijenu faktora kojima je komplement dok u Heckscher-Ohlinovom modelu otvorene ekonomije neće doći do promjene cijene faktora, nego do promjene u proizvodnji. Naime, imigracija će uzrokovati povećanje proizvodnje radno-intenzivnih

dobara. U tom slučaju pojavljuje se problem objašnjenja ekonomskih razloga za migraciju jer jednake nadnice neće privući nikoga.[24]

Jedna od najčešćih metoda mjerenja utjecaja imigranata na domaće tržište rada je cross-section analiza. Pri toj se analizi uspoređuju promjene u odabranim ishodima tržišta rada u različitim područjima i/ili sektorima u kojima se šok ponude, a pritom se misli na nove imigrante, dogodio u različitom intenzitetu. Takve analize, najčešće rađene za SAD, često su kritizirane, pa čak i od strane ekonomista koji su koristili iste jer je mobilnost domaćih radnika u SAD-u jako velika, čime se neutralizira utjecaj imigranata.

No, to nije slučaj u Europi koju karakterizira izrazito niska unutarnja mobilnost radnika. Osim cross-section analize preporuča se i korištenje panel analize jer cross-section u obzir uzima samo trenutno stanje na tržištu rada, dok je razdoblje promatranja kod panela duže.

Jean Grossman je 1982. godine provela istraživanje o utjecaju porasta broja imigranata na nadnice i zaposlenost domaćih radnika u SAD-u. S njenim istraživanjem počelo je i razdoblje velikog broja radova autora koji slijedi njen predložak, samo proširujući model koji ona koristi. Takav model je model prostorne korelacije koji pretpostavlja da imigracija u zatvoreno tržište rada utječe na strukturu nadnica na tom tržištu, i to podižući nadnice komplementarnim radnicima i snižavajući ih supstitutima.[25] Ako su tijekovi imigranata na domaće tržište rada slučajni i ako domaći radnici ne odgovaraju na te šokove ponude, prostorna korelacija između ishoda na tržištu rada i opsega imigracije identificirat će utjecaj imigracije. Tipične analize regresiraju mjeru ekonomskih ishoda (nadnice, stope zaposlenosti, produktivnosti) domaćih radnika (ili promjenu u toj mjeri) na relativan broj imigranata u tom području (ili promjenu u relativnom broju). Regresijski se koeficijent interpretira kao „utjecaj“ imigracije na strukturu domaćih nadnica. Kod ovakvog pristupa javljaju se dva problema. Prvi problem je da se imigranti možda ne alociraju slučajno na određena tržišta rada, a ako se imigranti endogeno koncentriraju u nekom području, imamo prividnu pozitivnu korelaciju između imigracije i nadnica. Drugi problem je da domaći radnici mogu odgovoriti na ulazak imigranata na lokalno tržište rada premještanjem svog rada ili kapitala na druga područja sve dok se domaće nadnice i povrat na kapital ne izjednače u svim regijama. Iz tog

[24]Par. Penava, M.,"Utjecaj migracija na europsko tržište rada", Ekonomska misao i praksa, br.2.,Zagreb 2011., str.341
[25] Par. Penava, M.,"Utjecaj migracija na europsko tržište rada", Ekonomska misao i praksa, br.2.,Zagreb 2011., str.341

razloga usporedba gradova ne pokazuje da imigracija utječe na neka područja, budući da utječe na sva područja, pa su uz navedene probleme i rezultati empirijskih istraživanja pomalo zbunjujući.

Borjas 1987. godine u svom radu analizira veličinu konkurencije na tržištu rada između imigranata, manjina i domaćih radnika na podatcima za SAD te dolazi do saznanja kako su efekti povećanja ponude rada na zarade domaćih radnika numerički jako mali, tako da čak i ako su imigranti supstituti s nekim grupama domaćih radnika, brojčani je utjecaj na nadnice trivijalan. No, s druge strane, povećanje ponude imigranata ima priličan utjecaj na zarade samih imigranata. Rezultati pokazuju da će povećanje ponude imigranata od 10% smanjiti nadnice imigranata za isto toliko.[26]

Autor LaLonde 1991. godine i autor Topel 1993. godine koriste cross-section model na pojedinačnoj razini kako bi procijenili utjecaj imigracije na SAD te dolaze do sličnog zaključka. Zaključuju kako viša imigracija umjereno snižava nadnice nedavnih imigranata (onih koji su u SAD-u manje od 5 ili 10 godina), ali ima jako mali ili uopće nema utjecaj na ostale grupe, uključujući mlade domaće radnike. Također zaključuju kako, budući da su rezultati za zarade slični onima za nadnice, imigracija prvenstveno utječe na nadnice, a ne na stope zaposlenosti ili sate rada.

Autori Winter-Ebmer i Zweimuller 1996. godine proučavaju utjecaj imigracije na austrijsko tržište rada te pritom upotrebljavaju pristup u kojem dijele tržište rada prema industrijama te prostornu korelaciju. Na oba načina dobivaju pozitivan utjecaj imigracije na domaće nadnice.

Zbog očitih nedostataka prostorne korelacije, Borjas, Freeman i Katz 1992. godine predlažu alternativnu metodologiju procjene utjecaja imigracije na tržište rada. Autori zaključuju kako procijenjeni efekt imigracije na rezultate na tržištu rada domaćih radnika zavisi isključivo o empirijskom eksperimentu koji se upotrebljava. Također zaključuju kako rezultati ne ovise samo o regresiji nego i o geografskom području koje je obuhvaćeno regresijom, što je područje veće, veći su negativni efekti imigracije. Razlozi su za ovo dvojaki. Prvi je taj da domaći radnici odgovaraju na imigraciju emigracijom, a drugi da kapital može odgovarati na promjenu u ponudi rada zbog imigracije. Zbog ovih nedostatka pristup analize faktora

[26] Par. Penava, M.,"Utjecaj migracija na europsko tržište rada", Ekonomska misao i praksa, br.2.,Zagreb 2011., str.343

razmjera ne proučava posebna područja, već proučava imigraciju preko njenog utjecaja na nacionalnu ponudu rada s različitim vještinama.

4.3. Utjecaj migracija na Europsko tržište rada

Slobodno kretanje radnika temeljno je pravo koje omogućuje državljanima jedne europske zemlje da rade u drugoj europskoj zemlji pod istim uvjetima koje imaju i državljani te domicilne zemlje.[27]

Tržište rada Europske unije se suočava s manjkom radne snage usprkos visokoj nezaposlenosti. Razlozi mogu biti sljedeći: s jedne strane imamo različite preferencije, kvalifikacije i regionalne nepodudarnosti između ponude i potražnje za radom, a s druge prevladavajuće demografske trendove u EU. Dvije su opcije kako bi se taj problem nadvladao. Jedna opcija je porast priljeva imigranata, kako visoko, tako i nisko kvalificiranih, a druga je povećanje mobilnosti domaćih radnika.

Praksa pokazuje da slabije razvijene zemlje Europske unije imaju relativno dinamičniji rast BDP-a, plaća i ponude radnih mjesta od razvijenijih zemalja, što je pretpostavka za daljnja pozitivna očekivanja.

Ako razvijene zemlje Europske unije nisu u recesiji, onda je i tržište rada blago, pa se situacija mijenja u korist potencijalnih imigranata. U toj situaciji nezaposlenost teži prirodnoj stopi i realna nadnica ima tendenciju porasta. To je scenarij u kojem radna snaga razvijenih zemalja Unije dodatno slobodno vrijeme više vrednuje od radnog vremena, a to omogućuje zapošljavanje imigranata. Zbog demografske situacije u EU ponuda radne snage imat će sve užu bazu, što također pozitivno utječe na potencijalne migrante.

Razvitkom novih zemalja članica migracijski pritisci će se smirivati i ostvarivati će se sloboda kretanja i izjednačivanja uvjeta rada i životnog standarda. Smirivanje i usmjeravanje migracija između slabije razvijenih i više razvijenih zemalja EU podrazumijeva rast investicijskih inicijativa, strukturne promjene i rast u slabije razvijenim zemljama.

---

[27]Obadić,A.,"Kretanje hrvatske ponude rada i njen utjecaj na migracijske tijekove", Migracijske i etničke teme 24,str. 91–108,Katedra za makroekonomiju i gospodarski razvoj, Ekonomski fakultet, Zagreb 2008.

Tijekom tranzicijskog razdoblja, koje traje sedam godina nakon što je deset novih članica (Češka, Estonija, Cipar, Latvija, Litva, Mađarska, Malta, Poljska, Slovenija i Slovačka) pristupilo Europskoj uniji 1. svibnja 2004., te nakon što su joj dvije zemlje članice (Bugarska i Rumunjska) pristupile 1. siječnja 2007., određeni uvjeti koji ograničavaju slobodno kretanje radnika mogu se primijeniti među zemljama članicama. To su ograničenja koja se odnose na slobodu kretanja radnika radi zapošljavanja te se ona razlikuju među pojedinim zemljama članicama. Prijelaznim sporazumima u ugovorima o pristupanju sklopljenim 16. travnja 2003., prilikom pristupanja deset budućih zemalja članica, te sporazumima od 25. travnja 2005., prilikom pristupanja Bugarske i Rumunjske, određeno je da će dvije godine nakon pristupanja novih članica pristup tržištima rada starih članica EU ovisiti o njihovim nacionalnim zakonima i politikama. To praktično znači da ako se neki radnik iz novih zemalja članica želi zaposliti u starim članicama EU, mora imati radnu dozvolu.

Nacionalne mjere mogu se produljiti za sljedeće tri godine. Nakon toga zemlje članice EU koje su primijenile nacionalne mjere mogu ih nastaviti primjenjivati sljedeće dvije godine, ali samo ako na njihovu tržištu rada postoje ozbiljni poremećaji. Prijelazni sporazumi ne mogu se ni u jednom slučaju produljiti na dulje od maksimalnih sedam godina.

Važno je i naglasiti da svi radnici koji dolaze iz skupine zemlja koje su pristupile EU, 1. svibnja 2004. ili 1. siječnja 2007., imaju prioritet u odnosu na radnike koji dolaze iz trećih zemalja. Jednom kada je radnik dobio pristup tržištu rada starih zemalja članica, ima jednaka prava kao i radnici s državljanstvom starih članica EU. Svaka nova zemlja članica ima pravo primijeniti jednaka ograničenja na radnike iz starih zemalja članica, kakva ta zemlja primjenjuje na njihove radnike.

Ugovor o pristupanju Cipra i Malte ne sadržava ograničenja slobodnoga kretanja njihovih radnika. Naime, riječ je o malim zemljama čiji broj nezaposlenih ili potencijalno zainteresiranih radnika za odlazak na rad u stare članice EU ne može ugroziti tržište rada tih zemalja.

Danas je ukupno devet starih članica EU potpuno otvorilo svoje tržište rada prema deset novih članica koje su ušle u EU 1. svibnja 2004., a među prvima su to učinile Velika Britanija, Irska i Švedska.[28]

[28]One su u potpunosti liberalizirale svoje tržište rada tijekom prve faze prijelaznog razdoblja, koja je počela 1. svibnja 2004. i trajala do 30. travnja 2006. (European Commission, 2007: 3)

Nakon proširenja 2007. godine, deset članica EU-25 (Češka, Estonija, Cipar, Latvija, Litva, Poljska, Slovenija, Slovačka, Finska i Švedska) liberaliziralo je svoje tržište rada i za radnike koji dolaze iz Bugarske i Rumunjske. Ostale zemlje članice zadržale su sustav radnih dozvola iako su pojednostavile proceduru. Rumunjska i Bugarska ne ograničavaju ulazak radne snage radnicima iz onih članica EU-25 koje i dalje primjenjuju restrikcije na Bugarske i Rumunjske radnike.

Obrazac kretanja međunarodnih migranata znatno se promijenio u posljednjih nekoliko desetljeća te pod utjecajem globalizacije postaje sve važniji čimbenik koji oblikuje globalnu ekonomiju. Sve do druge polovice 20. stoljeća većina je europskih zemalja bila tradicionalno emigrantska, no nakon tog razdoblja migrantski se tijekovi mijenjaju i Europa postaje glavno odredište svjetskih migranata. Prema procjenama UN-a, u Europi je od 1990. do 2010. godine broj imigranata porastao s 49,4 milijuna na 69,8 milijuna.[29]

Naime, pretpostavka je da migranti idu tamo gdje su zaposlenost i nadnice visoke, a nezaposlenost niska, no Europa je postala atraktivna imigrantima usprkos visokim stopama nezaposlenosti i često niskim stopama zaposlenosti. To je dovelo do potrebe pronalaska nove varijable koja bi eliminirala te razlike i omogućila usporedni prikaz utjecaja migracija. Takva je varijabla jedinični trošak rada koji predstavlja vezu između proizvodnosti rada i troškova rada u proizvodnji, odnosno pokazuje koliko je neka zemlja troškovno konkurentna u odnosu na neku drugu zemlju. Pomoću tog pokazatelja ocijenio se učinak imigracije na europska tržišta rada, a procijenjena regresija pokazuje da kako broj imigranata raste, raste i jedinični trošak rada, što znači da pada konkurentnost zemlje. Takva činjenica čini pitanje utjecaja migracija na europsko tržište rada sve aktualnijom temom.

S druge strane, ako se u obzir uzmu procesi demografskog starenja i usporenog ekonomskog rasta, priljev imigranata pokazao se načinom usporavanja navedenih trendova. Demografski su trendovi u EU izrazito negativni. Prema procjenama Europske komisije od 2010. do 2030. godine europsko će se stanovništvo u radnoj dobi smanjiti za 20 milijuna, a udio starog stanovništva (65+) porast će s oko 23% na 40%. [30]

[29]UN, International Migrant Stock: The 2008 Revision, http://esa.un.org/migration/p2k0data.asp
[30] Par. Penava, M.,"Utjecaj migracija na europsko tržište rada", Ekonomska misao i praksa, br.2.,Zagreb 2011., str.336

Većina zemalja ima prirodnu depopulaciju te sve starije stanovništvo sa sve većim udjelom osoba starijih od 65 godina i sve manjim udjelom mladih. Takvo negativno kretanje stanovništva negativno utječe na demografski i ekonomski razvoj gospodarstva kao što su niži rast BDP-a *per capita*, usporavanje ekonomskog rasta i smanjena konkurentnost, ali i negativan utjecaj starog stanovništva na socijalne i mirovinske sustave.

Pitanje migracija je stoga sve značajnije te svaka zemlja, ukoliko još to nije učinila, mora donijeti odluku kako o razini migracija, tako i o natalitetnim politikama. Iako su brojne studije pokušale procijeniti utjecaj imigracije na tržište rada znanstvenici i nositelji ekonomske politike još uvijek nisu u stanju jednoznačno odrediti utjecaj imigracija na domaće radnike i domaće tržište rada.

Migracije su općenito statistički najlošije praćena demografska pojava te iz tog razloga rezultati variraju. Europske su zemlje generalno skeptične prema imigrantima, no brojne studije pokazuju kako je utjecaj imigranata na europsko tržište rada slabo izražen te kako imigracija može dovesti do probitaka na tržištu rada i smanjenja tenzija prema imigrantima ukoliko bi se imigracijska politika racionalno i transparentno uredila. Budući da su imigranti mobilniji i efikasniji u iskorištavanju prilika na tržištu rada, imaju i veći potencijal da nadoknade neusklađenosti ponude i potražnje te na taj način pozitivno utječu na tržište rada. U tom se kontekstu predlaže donošenje zajedničke imigracijske politike koja bi bila pomno planirana, čime bi se dovelo do pomlađivanja i ekonomskog rasta Europe.

4.4. Migracijski trendovi u Hrvatskoj

Duga je tradicija iseljavanja Hrvata s područja današnje Republike Hrvatske i okolnih prostora na kojima Hrvati čine autohtono stanovništvo. Tijekom višestoljetnog razdoblja iseljavanja, Hrvati su se u većem broju preseljavali, osim u europske države, i u prekomorska odredišta, diljem Sjeverne i Južne Amerike te Australije i Novog Zelanda. Sukladno procjenama Ministarstva vanjskih i europskih poslova, u iseljeništvu živi oko 3.000.000 Hrvata i njihovih potomaka. Rasprostranjeno hrvatsko iseljeništvo je veliko bogatstvo, ali i svojevrsni prirodni rezervoar osoba koje su zainteresirane za mogući povratak. [31]

[31]Migracijska politika Republike Hrvatske za razdoblje 2013-2015. godine, Hrvatski sabor, Klasa: 022-03/13-01/15 Zagreb, 22. veljače 2013.

Ratna razaranja 90-ih godina prouzročila su zadnji migracijski val, dok je cijelo 20. stoljeće obilježeno većim ili manjim migracijama Hrvata uglavnom iz ekonomskih ili etničkih razloga. Ekonomski poticaj emigriranju prepoznaje se u potrebi visokokvalificiranih radnika da potraže posao u inozemstvu, zbog restrukturiranja gospodarstva te gubitka istočnoeuropskih tržišta, što je rezultiralo povećanom nezaposlenošću u industrijskim granama poput strojogradnje, brodogradnje, elektronske i kemijske industrije. Migracijske stope imaju izrazito negativan učinak na hrvatska demografska kretanja. Veliki razmjeri migracijskih procesa čine Hrvatsku, uz Irsku, najintenzivnijim emigracijskim područjem u Europi.

Hrvatski je sabor 22. veljače 2013. godine na temelju članaka 10. i 81. Ustava Republike Hrvatske donio migracijsku politiku Republike Hrvatske za razdoblje 2013. – 2015. godine. Zadaća ove migracijske politike je maksimalno olakšati povratak svim zainteresiranim hrvatskim iseljenicima. [32] Migracijska politika RH posebnu pažnju posvećuje željenim učincima migracijskih kretanja te načinu na koji će se ti učinci postići, a svrha koju se želi postići njenim usvajanjem jest osigurati da migracijska kretanja u Republici Hrvatskoj budu u korist gospodarskog i socijalnog razvitka države i društva.

Kako bi se postigla svrha i ostvario zadani cilj, Migracijskom politikom RH uobličuje se okvir kojim se stvaraju preduvjeti za takva migracijska kretanja kojima će se poticati one vrste i oblike migracija kojima se potiče gospodarski rast i napredak Republike Hrvatske i kojom se daje puni obol dogovorenoj zajedničkoj politici Europske unije u području migracija. Slijedom toga, Migracijska politika utvrđuje mjere koje je potrebno provesti u sljedećim područjima: viznoj politici, statusnim pitanjima stranaca, stjecanju hrvatskog državljanstva, azila, integracijske politike, neregularnih migracija i hrvatskog iseljeništva.

Prioritet Migracijske politike RH, sukladno sa Štokholmskim programom je i identificiranje zajedničkih interesa s trećim državama i razvijanje migracijskih profila trećih država s ciljem razvoja kooperativne imigracijske politike, posebice u području borbe protiv neregularnih migracija. Naglašava se i potreba politike održivog povratka, dopunjenog poticanjem dragovoljnog povratka.

[32]Migracijska politika Republike Hrvatske za razdoblje 2013-2015. godine, Hrvatski sabor, Klasa: 022-03/13-01/15 Zagreb, 22. veljače 2013.

Prema projekcijama Državnog zavoda za statistiku, hipoteze o migracijama stanovništva Hrvatske do 2051. godine zasnovane su na dugoročnim tendencijama promjene migracijskog salda, uz pretpostavku pristupanja Europskoj uniji kao zajedničkom području unutar kojeg se kontroliraju migracijski tijekovi.

Tablica 2 : Migracijski saldo u Hrvatskoj od 2004. do 2051. (u tisućama)

Razdoblje	Migracijski saldo		
	Niski	Srednji	Visoki
2004.-2006.	9,3	10,0	10,8
2006.-2011.	1,2	4,1	6,9
2011.-2016.	-0,6	2,4	5,4
2016.-2021.	0,2	3,2	6,2
2021.-2026.	1,7	4,7	7,7
2026.-2031.	2,3	5,3	8,6
2031.-2036.	2,7	5,7	9,4
2036.-2041.	3,1	6,1	10,2
2041.-2046.	3,5	6,5	10,9
2046.-2051.	3,8	6,8	11,7

Izvor: Ekonomski institut (2007.) prema DZS-u

Projekcije predviđaju da će gotovo cijela Europa postati veliko imigracijsko područje, pri čemu će najveći broj imigranata dolaziti iz trećih zemalja. Tranzicijske zemlje kao što su nove članice Unije, u početnom će razdoblju imati više emigranata od imigranata, dok se takve promjene za Hrvatsku ne očekuju. Sve varijante demografskih projekcija do 2051. predviđaju

pozitivan migracijski saldo u gotovo svim razdobljima, njegovo smanjenje do 2016. i postupno povećanje nakon toga .[33]

Također, projekcije pokazuju da se broj radno sposobnog stanovništva Hrvatske smanjuje, dok broj starog i ovisnog stanovništva raste. U skladu s postojećim trendovima stanovništvo Hrvatske moglo bi se smanjiti za 6,1% u razdoblju 2005. - 2025. i za 19% do 2050. Isto tako, izgledno je da će se skupina stanovništva u dobi od 60 i više godina povećavati s trenutačnih oko 22% na 29,5% do 2025., odnosno na 35,5% do 2050. godine.

Važno je naglasiti da ukupni migracijski saldo ne predstavlja veliki udio u ukupnome hrvatskom stanovništvu, no ipak je važno pratiti migracijska kretanja iz razloga što bi se Hrvatska mogla suočiti s većom mobilnošću svoje radne snage, potaknutom odlaskom mladih znanstvenika na znanstveno usavršavanje, studenata na dodiplomske, diplomske i poslijediplomske studije u inozemstvo, kao i stručnjaka na kraće ili dulje usavršavanje, a u tom slučaju valja računati i na "opasnost" njihova ostanka u inozemstvu.

S obzirom na to da su države članice EU suočene sa sličnim demografskim trendovima, dugoročno se Hrvatska nemože osloniti samo na uvoz radne snage iz država članica EU, već će morati poraditi na osmišljavanju migracijske politike koja će se odnositi i na građane trećih država. Ta migracijska politika mora biti usuglašena s migracijskom politikom EU za koju se predviđa da će u nadolazećem periodu biti u fazi intenzivne izgradnje. Iskustva starih država članica pokazuju da su migranti iz trećih država nezaobilazni faktor nesmetanog ekonomskog razvoja jer popunjavanju radna mjesta za koja nacionalni i europski građani nisu kvalificirani, ili za koja ne postoji dovoljni interes.

Hrvatska je s ulaskom u EU otvorila svoje tržište rada za građane iz drugih država članica. To znači da se europski građani mogu zapošljavati u Hrvatskoj bez radnih dozvola ili bilo kojih drugih ograničenja. Pri javljanju na natječaje europski građani ni na koji način ne smiju biti diskriminirani, dok se obveza poznavanja hrvatskog jezika može primjenjivati samo u određenim situacijama te na individualnoj osnovi, od slučaja do slučaja. S radnicima migrantima iz EU mora se postupati jednako kao i s domaćim radnicima u pogledu uvjeta rada te socijalnih i poreznih olakšica, s tim da se prava koja proističu iz rada odnose ne samo na radnike već i na članove njihovih obitelji. Na hrvatskom tržištu rada najveći broj stranaca

[33]Ekonomski institut (2007.) prema DZS-u

državljani su zemalja jugoistočne Europe koje su s Hrvatskom nekoć činile bivšu državu. S obzirom na to da je riječ o državama koje nisu članice EU, za njihove državljane i nakon ulaska u Uniju vrijedi vizni režim, odnosno režim kvota radnih dozvola koji se utvrđuje prema potrebama tržišta rada.

Ipak, samim ulaskom Hrvatske u EU nije došlo do značajnijih promjena na tržištu rada. Iako su plaće u Hrvatskoj veće nego u nekim novim državama članicama, one su još uvijek daleko od prosjeka u starim državama članicama koje predstavljaju glavni cilj migracije radne snage s Istoka na Zapad kontinenta. Osim toga, hrvatsko tržište rada još uvijek je vrlo kruto. Troškovi otpuštanja i zapošljavanja su vrlo visoki, a sustav tržišta rada kao takav nije dovoljno fleksibilan. Ovakva situacija trebala bi se početi mijenjati jer bi se Hrvatska nakon izlaska iz krize mogla suočiti s manjkom radne snage, pogotovo visoko kvalificirane, te će postojati rastuća potreba za privlačenjem radnika iz drugih država članica.

5. EUROPSKO TRŽIŠTE RADA

Stopa zaposlenosti je udio zaposlenih u stanovništvu te prema podacima Eurostata, u EU u cjelini stopa zaposlenosti u dobnoj skupini od 20 do 64 godine u prošloj je godini uvećana prvi put od izbijanja financijske krize, na 69,2 %, sa 68,4 % u 2013. godini.

Stopa zaposlenosti u toj dobnoj skupini porasla je u gotovo svim članicama 2014. godine, a u skupini četiri zemlje koje su zabilježile najsnažniji njezin rast uz Hrvatsku još su se našle Mađarska, Portugal i Litva. U Hrvatskoj je stopa zaposlenosti u 2014. iznosila 59,2 %, što znači da je uvećana za dva postotna boda u usporedbi s 57,2 % u 2013. godini. No, Hrvatska je i dalje u skupini četiri zemlje EU-a sa stopom zaposlenosti nižom od 60 %. Ta skupina još uključuje Grčku, sa stopom zaposlenosti od 53,3 %, te Španjolsku i Italiju, gdje su stope zaposlenosti od po 59,9 %. Među 28 zemalja članica stope zaposlenosti iznad 75% zabilježene su u pet zemalja, u Švedskoj (80%), Njemačkoj (77,7%), Velikoj Britaniji (76,2 %), Nizozemskoj (76,1 %) i Danskoj (75,9 %).

Stopa nezaposlenosti je udio nezaposlenih u radnoj snazi, tj. u zbroju zaposlenih i nezaposlenih. Prvi puta od postojanja EU 2012. godine imala je dvoznamenkastu (10,4%) stopu nezaposlenosti. Od 2008.- 2013. godine stopa nezaposlenosti u zemljama (EU-27 i RH) povećana je sa 7,0% na 10,8%.[34]

Tablica br. 3 prikazuje kretanje stope nezaposlenosti u zemljama članicama Europske unije 2008. i 2014. godine. Podaci Eurostata prikazani u tablici br. 3 pokazuju da Hrvatska i Cipar dijele treće mjesto po nezaposlenosti u Europskoj uniji 2014. godine. Na prvom mjestu je Grčka sa stopom nezaposlenosti od 25,8%, a slijedi Španjolska sa 23,7%. Najniže stope u 2014. godini imale su Njemačka i Austrija, a na razini cijele Europske unije nezaposlenost te iste godine iznosila je 9,9%, dok je u 2008. godini ta stopa iznosila 7%.

[34] Zaposlenost i nezaposlenost u Hrvatskoj i EU, izvor: www.poslovni-info.eu (12.07.2015.)

Tablica 3 : Razina stope nezaposlenosti u članicama EU

Zemlja	*Razina stope nezaposlenosti (%)*	
	2008. god.	*2014. god.*
Austrija	*3,8*	*4,9*
Belgija	*7,0*	*8,4*
Bugarska	*5,6*	*10,8*
Cipar	*3,7*	*16,4*
Češka	*4,4*	*5,8*
Danska	*3,4*	*4,8*
Estonija	*5,5*	*23,7*
Finska	*6,4*	*8,9*
Francuska	*7,4*	*10,3*
Grčka	*7,8*	*25,8*
Hrvatska	*8,4*	*16,4*
Irska	*6,4*	*13,1*
Italija	*6,7*	*12,9*
Latvija	*7,7*	*10,7*
Litva	*5,8*	*9,4*
Luksemburg	*4,9*	*5,9*
Mađarska	*7,8*	*7,3*
Malta	*6,0*	*5,8*
Nizozemska	*3,1*	*6,7*
Njemačka	*7,5*	*4,8*
Poljska	*7,1*	*8,0*
Portugal	*8,5*	*13,4*
Rumunjska	*5,8*	*6,4*
Slovačka	*9,6*	*12,5*
Slovenija	*4,4*	*9,7*
Španjolska	*11,3*	*23,7*
Švedska	*6,2*	*7,8*
UK	*5,6*	*5,9*
EU 28	*7,0*	*10,8*

Izvor: Eurostat, izrada autorice

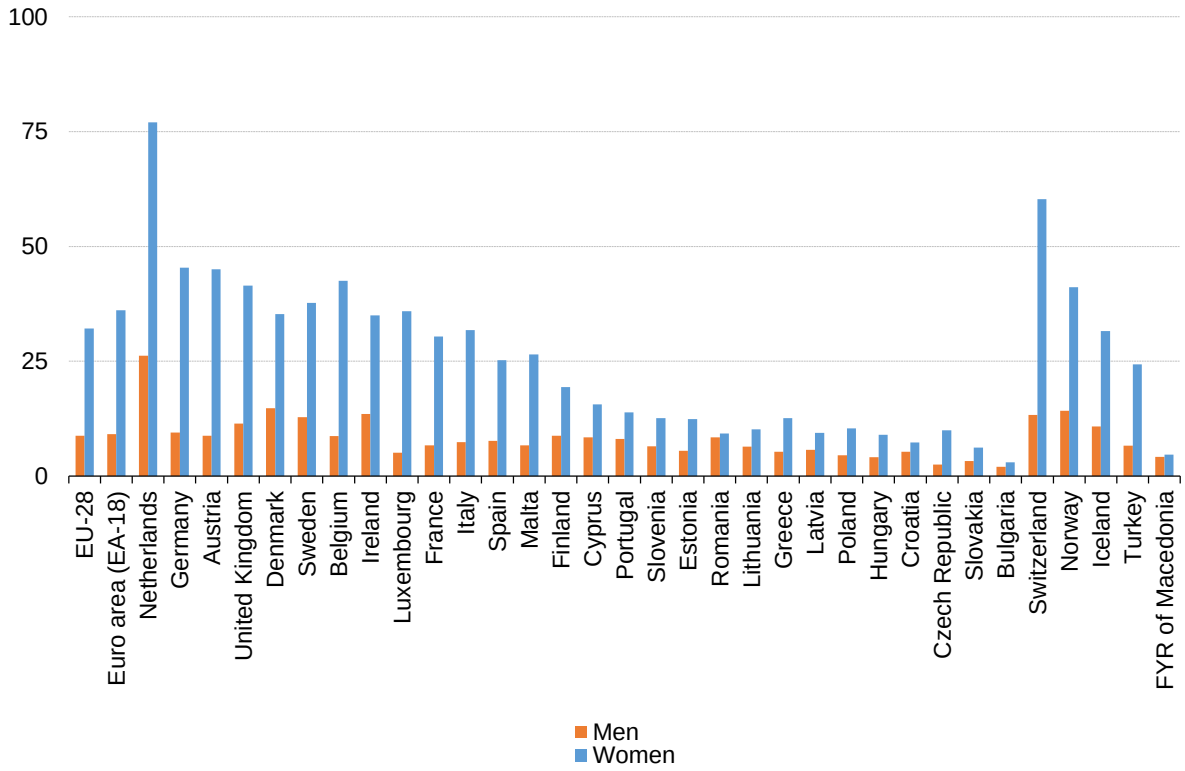
Hrvatska je izdvojena i u skupini četiri zemalja EU-a koje su već dosegnule ili premašile ciljane nacionalne stope zaposlenosti u 2020., u sklopu strategije Europa 2020. Hrvatska je tako već u 2014. premašila zacrtanu stopu zaposlenosti u 2020. od 59%. Na razini EU-a, za 2020. cilja se stopa zaposlenosti od najmanje 75%. U toj skupini zemalja su i Njemačka, koja je također premašila ciljanu zaposlenost od 77%. Slijede Malta, koja je ciljanu razinu za 2020. nadmašila za 3,4 postotna boda te Švedska, koja je dosegnula zacrtanih 80%.[35]

Udio radne snage u EU-28 u dobnoj skupini od 15 do 64 godine čije je glavno zaposlenje s nepunim radnim vremenom postupno je rastao s 16,0 % u 2003. na 19,5 % u 2013. godini. Grafikon br.1 pokazuje da je daleko najveći udio radnika, s nepunim radnim vremenom u 2013. godini u dobnoj skupini od 15 do 64 godine, zabilježen u Nizozemskoj (50,0 %), nakon koje slijede Njemačka, Austrija, Ujedinjena Kraljevina, Danska, Švedska, Belgija i Irska, u kojima približno četvrtina zaposlenih radi s nepunim radnim vremenom. Suprotno tome, rad s nepunim radnim vremenom bio je relativno neuobičajen u Bugarskoj (2,5 % zaposlenih) i Slovačkoj (4,5 %).[36]

[35] Hrvatska u skupini četiri zemlje EU-a s najvećim rastom zaposlenosti u 2014., izvor: www.novilist.hr (12.07.2015)

[36] Statistika zaposlenosti, www.ec.europa.eu

Grafikon br.1: Osobe koje rade nepuno radno vrijeme, dobna skupina 15 do 64, 2013. (% ukupne zaposlenosti)



Izvor:Eurostat,http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment statistics/hr(26.02.2015.)

Učestalost rada s nepunim radnim vremenom znatno se razlikuje između muškaraca i žena. U EU-28 gotovo je jedna trećina (32,1 %) zaposlenih žena u dobi od 15 do 64 godine tijekom 2013. radila s nepunim radnim vremenom, što je puno više od odgovarajućeg udjela muškaraca (8,8 %).

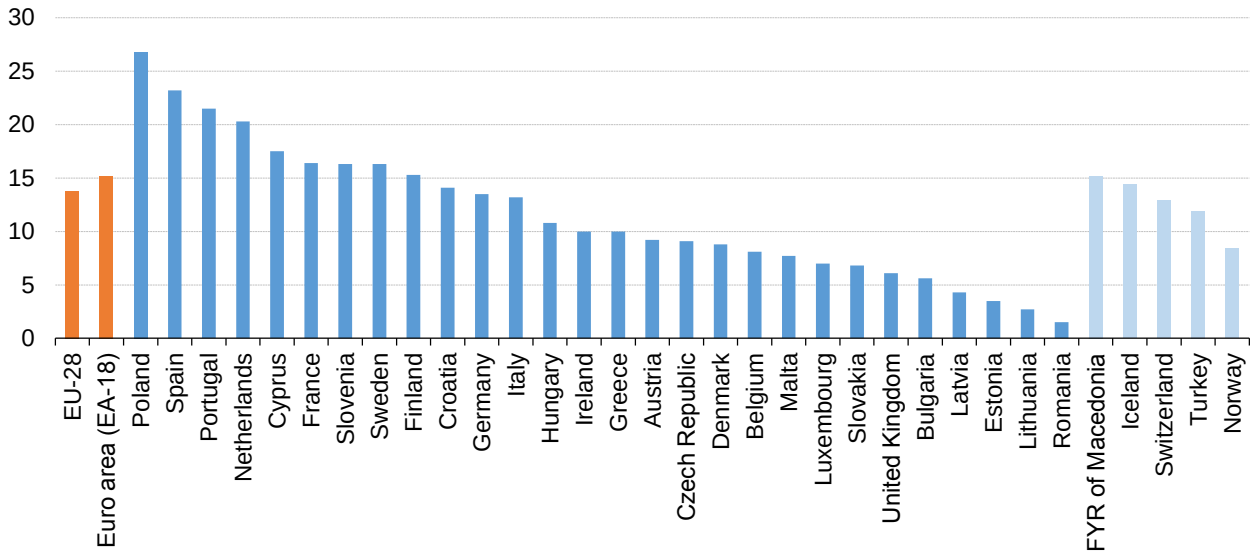
U 2013. godini više od tri četvrtine (77,0 %) svih zaposlenih žena u Nizozemskoj radilo je s nepunim radnim vremenom, što je daleko najviša stopa među državama članicama EU-a.[37]

Grafikon broj 2. pokazuje postotke ukupnog broja zaposlenih osoba s ugovorom ograničenog trajanja odnosno rada na određeno vrijeme. Prema grafikonu možemo vidjeti da je 2013. godine udio zaposlenih s takvim ugovorom u EU-28 iznosio 13,8 %.

[37] Statistika zaposlenosti, www.ec.europa.eu

Također, vidimo da je u Poljskoj više od četvrtine (26,8 %) zaposlenih imalo ugovor na određeno vrijeme, dok je taj udio iznosio više od petine u Španjolskoj (23,2 %), Portugalu (21,5 %) i Nizozemskoj (20,3 %). U ostalim državama članicama EU-28 udio zaposlenih s ugovorom na određeno vrijeme kretao se od 17,5 % na Cipru do 2,7 % u Litvi i 1,5 % u Rumunjskoj.

Grafikon br. 2: Osobe s ugovorom o radu na određeno vrijeme, dobna skupina 15 do 64, 2013. (% ukupnog broja zaposlenih osoba)



Izvor:Eurostat,http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment statistics/hr (26.02.2015.)

Znatne razlike u sklonosti prema upotrebi ugovora na određeno vrijeme među državama članicama EU-a mogu, barem u određenoj mjeri, odražavati nacionalne prakse, ponudu i potražnju radne snage, procjene poslodavaca o potencijalnom rastu/zastoju i lakoću kojom poslodavci mogu zapošljavati ili otpuštati zaposlenike.[38]

[38] Statistika zaposlenosti, www.ec.europa.eu

5.1. Aktualno stanje i izazovi na tržištu rada EU

Današnja Europska unija rezultat je napora koji od 1950. godine ulažu zagovaratelji i promicatelji ideje o ujedinjenoj Europi. Europska unija je danas usavršen oblik multisektoralnog ujedinjenja, a njezina se nadležnost prostire na ekonomiju, industriju, socijalna pitanja, politiku, građanska prava i vanjsku politiku 28 zemalja članica.[39]

Europsko tržište rada prema brojnim pokazateljima zaostaje u dinamici u odnosu na tržište rada SAD-a. Još od početka 1990-ih ističe se kako su tzv. krutosti na tržištu rada jedan od glavnih razloga visoke nezaposlenosti u Europi. Sve to smanjuje potražnju za radom i onemogućuje gospodarstvu da se suočava s neizvjesnošću i strukturnim promjenama. Kako bi se ubrzalo smanjivanje toga jaza te povećala konkurentnost europskoga gospodarskog prostora, izrađen je poseban program poticanja pozitivnih trendova koji uključuju i dinamiziranje pokazatelja na tržištu rada. Riječ je Lisabonskoj strategiji u kojoj su identificirane brojne ciljane vrijednosti koje bi trebale omogućiti da zajedničko europsko tržište bude mjesto rastuće zaposlenosti i visokih stopa rasta.

Jasan trend porasta stopa zaposlenosti prisutan je još od 2000. godine, kada je donesena Lisabonska strategija ili Lisabonska agenda. Posljednjih godina u EU je učinjen znatan napredak prema ispunjavanju Lisabonskih ciljeva, posebno nakon 2005. godine. Europska komisija smatra kako Europa može uspjeti ukoliko djeluje zajednički, kao Unija, uz potrebnu strategija koja će pomoći da izađe iz krize i pretvori EU u pametnu, održivu i uključivu ekonomiju koja će ostvarivati visoke stope zaposlenosti, produktivnosti i društvene povezanosti. Strategija Europa 2020. donosi viziju europske socijalne tržišne ekonomije za 21. stoljeće.

Europska unija mora definirati gdje želi biti 2020. godine. S tom namjerom Europska komisija predlaže sljedeće glavne ciljeve EU:

- 75 % populacije u dobi između 20- 64 godina trebalo bi biti zaposleno.
- 3 % BDP-a EU treba investirati u istraživanje i razvoj.
- Treba ispuniti klimatsko-energetske ciljeve „20/20/20“ (uključujući i povećanje do 30 % smanjenja emisije ukoliko okolnosti dozvoljavaju).

[39]Obadić, A., "Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti; trendovi i novi koncepti politike zapošljavanja u Europskoj Uniji i Hrvatskoj" str. 49.-80., Zagreb 2009.

- Postotak osoba koje rano napuste školovanje trebao bi biti ispod 10 %, a najmanje 40 % mlađe generacije trebalo bi završiti tercijarni stupanj obrazovanja.
- 20 milijuna manje ljudi trebalo bi biti u opasnosti od siromaštva. [40]

Do 2020. godine Europska unija želi povisiti stopu zaposlenosti radne snage (20-64 godine) na 75%, za što je posebno nužna veća participacija žena, mladih i starijih te bolja integracija useljenika na tržištu rada. Potrebno je ojačati veze između obrazovanja, poslovnog sektora, istraživanja i razvoja, te poticati mobilnost studenata i formalno priznavanje neformalnog obrazovanja. Znanja i vještine se ne poklapaju u dovoljnoj mjeri s potrebama tržišta rada, što stvara neravnotežu između ponude i potražnje, odnosno strukturalnu nezaposlenost. Naglasak je potrebno staviti na poduzetništvo i kreativnost, inovacije i inženjerstvo. Cjeloživotno obrazovanje sve više postaje nužnost ne samo za visokoobrazovane, pogotovo za mlade čija stopa nezaposlenosti je posebno visoka.

Komisija predlaže politike fleksigurnosti na tržištu rada kroz povećanje fleksibilnosti tržišta rada i obrazovanja radnika te jačanje sustava socijalne sigurnosti i primjenu aktivnih mjera jačanja vještina kroz obrazovne programe za zapošljavanje, sa svrhom smanjenja strukturalne nezaposlenosti i povećanja participacije na tržištu rada. Model fleksigurnosti će kao kompromisni socijalni model doprinijeti u procesu modernizacije i liberalizacije tržišta rada, postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života te osiguranju održivog socijalnog modela. Stjecanje novih vještina je ključno za prilagodbu radnika i povećanje produktivnosti.

Zadatak da se osigura budući ekonomski rast zbog utjecaja krize je sada također mnogo teži. Još uvijek krhka situacija u financijskom sustavu usporava oporavak, dok tvrtke i kućanstva imaju problema s posuđivanjem, trošenjem i ulaganjem.

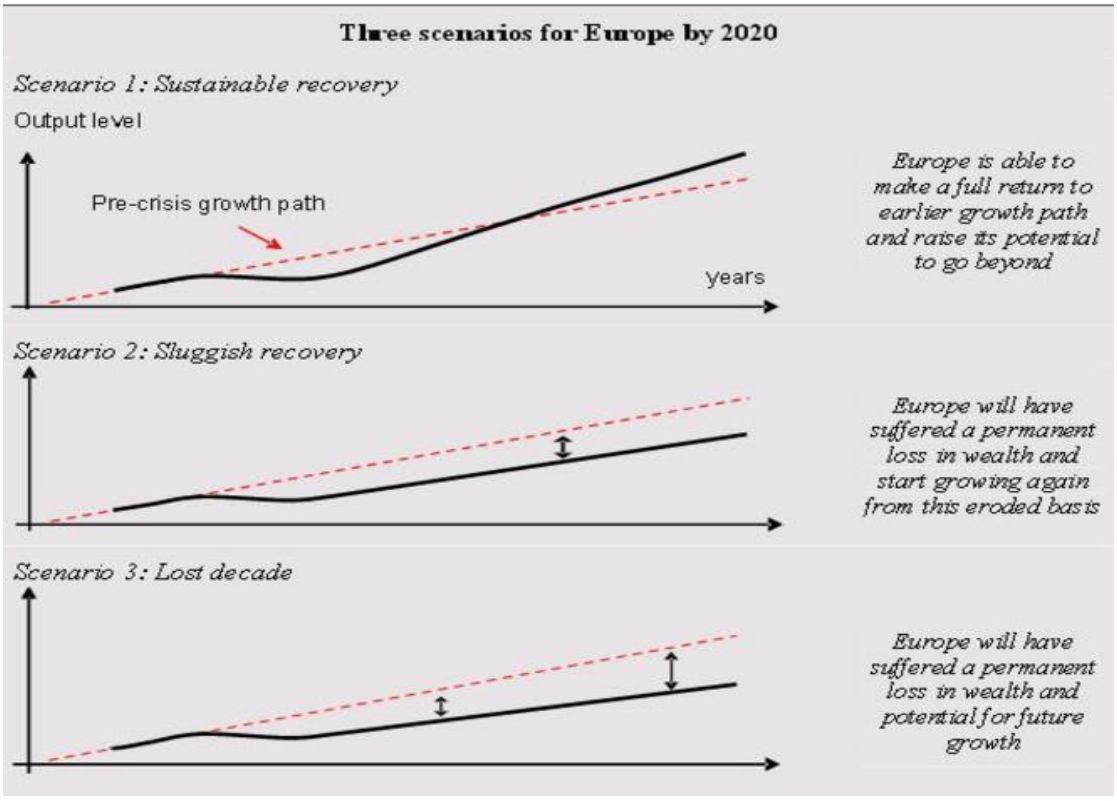
Potencijal rasta se prepolovio tijekom krize. Postoji rizik od gubitka mnogih investicijskih planova, talenata i ideja zbog nesigurnosti, trome potražnje i nedostatka sredstava. Izlazak iz krize je trenutačni izazov, no najveći je izazov izbjeći refleksnu reakciju pokušaja vraćanja na

[40] Priopćenje komisije, EUROPA 2020., Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast, Bruxelles, 3.3.2010. ,COM (2010)

situaciju koja je bila prije krize. Čak i prije krize postojala su mnoga područja u kojima Europa nije dovoljno brzo napredovala u usporedbi s ostatkom svijeta.

Ono što je prikazano na slici br. 2 jest da je Europi ostavljen jasan, ali težak izbor. Ili će se zajednički suočiti s neposrednim izazovom oporavka i dugoročnim izazovima kao što su globalizacija, pritisak na resurse i starenje, kako bi nadoknadila nedavne gubitke, povratila konkurentnost, potakla produktivnost i stavila EU na put prema napretku. Ovakav scenarij je na slici nazvan „sustainable recovery“ ili „održiv oporavak“. Prema scenariju broj dva nazvanom „sluggish recovery“ ili „tromi oporavak“ EU će nastaviti u sporom i uglavnom nekoordiniranom ritmu s reformama, i tako riskirati da završi s trajnim gubitkom bogatstva te tromim postotkom rasta koji može dovesti do visokih stopa nezaposlenosti i socijalne bijede, a zatim i do relativnog pada na svjetskoj sceni prikazanog scenarijem broj tri „lost decade“ ili „izgubljeno desetljeće“.

Slika br. 2: Tri scenarija za Europu 2020.



Izvor: European Commission (2010); Europe 2020 – A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth, str. 7.

Povećanje konkurentnosti je europski izazov u odnosu na Sjedinjene Američke Države. Izmjene i prilagodbe u obrazovnim sustavima i na tržištu rada, uz povećanje ulaganja u istraživanje i razvoj, biti će presudne karike na tom putu. Također je važno istaknuti kako liberalizacija na unutarnjem tržištu usluga donosi pozitivne učinke na rast ulaganja u većinom uslužno orijentiranom europskom gospodarstvu. Stoga Europa svoju budućnost vidi kroz nastavak liberalizacije unutarnjeg tržišta, dok se od javnih sektora očekuju fiskalno disciplinirane politike usmjerene na uravnoteživanje proračuna, prije nego deficitarne intervencije koje bi dodatno opteretile europsku budućnost.

Može se zaključiti kako povećanje konkurentnosti i zaposlenosti na razini Europske unije traži prije svega povećanje koordinacije gospodarskih politika država članica u preciziranju i provedbi mjera koje se odnose na ovu strategiju.[41]

5.2. Tržište rada u Njemačkoj

Nakon što je njemačko tržište rada preživjelo recesiju, Njemačke kompanije su 2010. godine počele zapošljavati sve više ljudi te se smatralo da bi broj nezaposlenih mogao pasti ispod tri milijuna. Već tada njemačko tržište rada bilježi iznenađujuće dobre rezultate te u vrijeme gospodarskog oporavka bilježi i pad nezaposlenosti. Institut za ekonomska istraživanja i Institut za makroekonomiju i konjunkturu složili su se da bi broj nezaposlenih u kriznim godinama mogao porasti do pet milijuna. Stoga nije ni čudno da su stručnjaci bili začuđeni ovim razvojem događaja 2010. godine.[42]

Iako Njemačka usprkos lošoj situaciji koja vlada svjetskom ekonomijom bilježi niske stope nezaposlenosti i stabilne stope gospodarskog rasta, iza takozvanog njemačkog gospodarskog čuda stoji i podređeni stalež nisko plaćenih zaposlenika na čijim prihodima se baš i ne osjeti gospodarska stabilnost države, koji su se, dapače, u posljednjih deset godina smanjili.

Nadalje, zbog vladine politike koja namjerava zadržati plaće na niskoj razini kako bi obeshrabrila selidbu poduzeća u inozemstvo i potaknula dodatnu obuku postojećih radnika,

[41] European Commission (2010); Europe 2020 – A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf

[42] Dobri rezultati njemačkog tržišta rada, izvor: www.poslovni.hr (25.02.2015.)

plaće tih zaposlenika vjerojatno još dugo neće rasti. To znači da će se oni još dugo morati oslanjati na vladine programe pomoći kako bi uspjeli spojiti kraj s krajem. Razlozi svega ovoga počivaju u činjenici da Njemačka nema određen iznos minimalne plaće na saveznoj razini. Ali, drugi razlozi nalaze se u novijoj njemačkoj politici, koja želi održati nisku stopu nezaposlenosti i dobiti potporu poslodavaca.

Prema podacima Instituta za istraživanje zaposlenosti iz 2011. godine 1,37 milijuna osoba koje su zaposlene na puno radno vrijeme, pola radnog vremena ili su samozaposlene ovisno je o financijskoj pomoći države. Njemačka povijest snažnih sindikata omogućila je državi da se drži podalje od pregovora o nadnicama. Taj sustav još uvijek funkcionira za sektore kao što je građevinski, u kojemu nekvalificirani radnik zarađuje 11 eura po satu. No, u uslužnim sektorima plaće znaju iznositi i 640 eura na mjesec, a prosječna njemačka mjesečna plaća u 2010. godini je iznosila 2366 eura. [43]

Savez Udruga njemačkih poslodavaca tvrdi kako bi uvođenjem minimalne plaće poskupila cijena rada, što bi dovelo do rasta nezaposlenosti, jer bi se poduzeća preselila u druge države. No, druga struja ekonomista govori kako će vlada morati nastaviti potpomagati ove zaposlenike ukoliko nadnice nekvalificiranih radnika ostanu tako male.

Osim što je Njemačka država koja obuhvaća veliko zemljopisno područje i ima velik broj stanovnika, to je zemlja sa jakim gospodarstvom ali i starim stanovništvom. Zahvaljujući sve starijem stanovništvu, stabilnom gospodarstvu i mjerama protiv inflacije, Njemačka 2011. godine bilježi stopu nezaposlenosti na najnižoj razini u posljednjih 18 godina te se iste godine suočava s manjakom radne snage.

U Njemačkoj je 2013. godine otvoreno više od 43 tisuće radnih mjesta u IT sektoru, a procjenjuje se da će ta brojka u sljedećih nekoliko godina narasti na 90 tisuća radnih mjesta. Naime, broj zaposlenih IT profesionalaca raste dvoznamenkastom stopom posljednjih nekoliko godina.

[43] Njemačko bogatstvo skriva siromašne radnike, izvor: www.poslovni.hr (26.2.2015.)

Njemački zavod za zapošljavanje u potrazi za kvalificiranim radnicima okreće se prema Španjolskoj, Portugalu ili Grčkoj pošto u Njemačkoj vlada manjak stručnjaka, a u tim je zemljama stotine tisuća ljudi u jeku krize ostalo bez posla. Najtraženiji su inženjeri, IT stručnjaci i osoblje koje je kvalificirano za njegu bolesnika. No, njemački zavod za zapošljavanje u potrazi za radnom snagom ne zaobilazi ni Hrvatsku i Bugarsku. U obje zemlje se zanimljivim smatra potencijal kvalitetno obrazovanih inženjera, njegovateljica i njegovatelja i stručnog osoblja. Svaki sedmi useljenik Europske unije je 2007. godine odlazio u Njemačku, danas je riječ o svakom trećem.

Najveća financijska kriza, koja je počela 2008. godine, masovno forsira useljavanje u Njemačku. Međutim nisu Grci, Portugalci i Španjolci ti koji u prvom redu masovno odlaze u ovu zemlju. To su prije svih ljudi iz srednje i istočne Europe. I oni uglavnom nalaze posao. Zbog toga ih nazivaju "socijalni turisti". Predstavnici industrije i srednje velikih poduzeća dobivaju konačno ono što im treba. Riječ je o pravom "boomu" za dobrobit useljenika, kao i domaćeg gospodarstva. Snažna konjuktura njemačkog gospodarstva je bila i još uvijek je ta koja je mogla prihvatiti one koji su od 2008. godine u južnoj, istočnoj i srednjoj Europi uslijed krize ostali bez posla.

Njemački gradovi i općine ciljano traže stručnu radnu snagu u inozemstvu. Prije svega u Europi. Useljavanje stručne radne snage se potiče javnim sredstvima, primjerice sredstvima iz fondova EU-a. Tako je oko 9000 mladih građana iz EU-a željelo doći, što je mnogo više nego što se očekivalo. Ovakva situacija u Njemačkoj je prije svega rezultat ponude i potražnje. Glavna prepreka još masovnijeg dolaska stranaca je manjkavo poznavanje njemačkog jezika. Njemačka je i danas najveći uvoznik radne snage iz drugih članica EU-a, ali u nekim sektorima sve više i iz trećih zemalja.

U 2014. godini broj nezaposlenih se smanjio za 14.000 na 2.87 milijuna, daleko više od očekivanja ekonomista. Njemačko tržište rada je vrlo blizu pune zaposlenosti i ne pokazuje značajne znakove usporavanja usprkos sporijem rastu ekonomije. No, nedostatak stručnih radnika postaje prijetnja gospodarskom rastu Njemačke.

Naime, istraživanje Boston Consulting Groupa pokazalo je da bi na njemačkom tržištu rada do 2020. godine moglo nedostajati 2,4 milijuna radnika, a što bi do 2030. godine moglo porasti na minus od zabrinjavajućih 10 milijardi radnika. Ovakav kronični nedostatak kvalificirane radne snage ukazuje na to da bi najveće europsko gospodarstvo te glavni motor oporavka eurozone mogao početi zakazivati već iduće godine. Ovakva situacija na

njemačkom tržištu rada mogla bi imati jednako štetne posljedice kao i visoka nezaposlenost u drugim državama eurozone jer manjak radne snage rezultira usporavanjem gospodarskog rasta, dovodi do inflacije plaća te otežava pokretanje i razvoj poduzetništva.

Problem s dovođenjem radne snage jest što nitko ne želi da Njemačka postane useljenička zemlja. Kako bi iz zemalja koje ne pripadaju Europskoj uniji privukla što više željenih stručnjaka, njemačka vlada namjerava uvesti tzv. plave karte. Sjedinjene Američke Države već odavno ima svoju "zelenu kartu". Europa bi uskoro trebala dobiti plavu. Zakonska podloga na razini Europske unije već postoji, i to od 2009. godine. Njemačka je vlada s provedbom pravila "plave karte" pričekala tri godine. I to prije svega zato što ova zemlja još ne želi službeno postati useljenička, i to unatoč nedostatku stručne radne snage.

Stručnjaci Nijemcima za prevenciju projeciranog deficita radnika 2030. godine preporučuju povećanje broja imigranata na 100.000 godišnje, povećanje uključenosti radno sposobnih žena na tržištu rada sa 71 na 80 %, kao i osoba starijih od 65 godina sa 4 na 10 % , a sve to uz povećanje stope rasta produktivnosti radnika.

Primjenom EU-smjernice, njemačka vlada namjerava granicu prihoda uskoro sniziti sa 66.000 na 44.000 eura. Useljenik bi tim primanjima stekao uvjete za boravišnu dozvolu na tri godine nakon čega bi slijedila neograničena dozvola boravka. Stručnjaci kojima poslodavac od samog početka jamči bruto godišnju zaradu od 48.000 eura neograničenu boravišnu dozvolu stekli bi odmah. Isto vrijedi i za bračne partnere koji više neće, kao dosad, morati podnijeti dokaz o poznavanju njemačkog jezika. Za branše u kojima vlada poseban manjak radne snage, poput strojarskih inženjera i tehničara, prag obvezne godišnje zarade trebao bi čak biti snižen na 35.000 eura. Kako bi se zadržalo i strane studente koji su dosad nakon završenog studija u pravilu bili prisiljeni napustiti Njemačku, odsad se i za tu skupinu stranaca pripremaju promjene. Studentima bi nakon uspješno završenog studija bio automatski omogućen jednogodišnji rad te nakon toga i trajni ostanak ako pronađu posao u skladu sa svojim zanimanjem. Isto vrijedi i za mlade zanatlije koji u Njemačkoj završe izobrazbu. Najviša prepreka za useljevanje stručnjaka iz neke od zemalja koje nisu članice Europske unije dosad je bila visina zarade na novome radnome mjestu u Njemačkoj, koju je potencijalni useljenik morao dokazati kako bi se mogao useliti. Za sada ta granica iznosi 66.000 eura (bruto godišnje), što je, u tomu se slažu i predstavnici poslodavaca i sindikata, realno gledano previsoko. Stoga i ne čudi to što je godišnje na taj način radnu i boravišnu dozvolu steklo svega 150 stranih stručnjaka.

5.3. Problematika, izazovi i trendovi hrvatskog tržišta rada

Hrvatsko tržište rada je u nastojanju da se približi standardnim tržišnim ekonomijama sklono značajnim promjenama. S jedne strane na tržište rada u Hrvatskoj utječu dugoročni negativni demografski trendovi, a s druge strane razvojno-gospodarski procesi koji su u 90-im godinama drastično reducirali potražnju za radnom snagom. Oba razloga kontinuirano proizvode neravnotežu na domaćem tržištu rada pri čemu dominiraju gospodarska zbivanja.

Iako unutarnji razlozi formiranja tržišta rada igraju glavnu ulogu, ne smiju se zanemariti vanjski faktori poput globalizacije i istočnoeuropske tranzicije. Unutarnje faktore čine potražnja za radom i ponuda rada.

Tijekom 2014. godine došlo je do promjena na tržištu rada u Hrvatskoj. No, razlikuju se trendovi promjena prema administrativnim i anketnim izvorima podataka, ali i jedni i drugi ukazuju na pozitivnu promjenu prosječne godišnje stope nezaposlenosti, od zaustavljanja njezina porasta, prema Anketi o radnoj snazi, do ostvarenoga pada od 0,6 postotnih bodova prema administrativnim izvorima, u usporedbi s 2013. godinom. Godišnji prosjek registriranoga broja zaposlenih od 1.342.149 osoba smanjio se 2014. godine za 1,6%, ali s relativno blažim intenzitetom u odnosu na godinu prije kada je smanjenje iznosilo 2,2%. Registrirana nezaposlenost značajno se smanjila u 2014. godini. U usporedbi s 2013. godinom, prosječni broj nezaposlenih manji je za 16.925 osoba ili 4,9%. Smanjenju registrirane nezaposlenosti djelomično je pridonijelo uvođenje zahtjevnijih uvjeta u pogledu aktivnog traženja posla i raspoloživosti za rad, a osim toga, značajno je smanjen broj novoprijavljenih na evidenciju nezaposlenih (za 6,6%) uz istodobno povećanje broja zaposlenih s evidencije (za 3,8%). Pod utjecajem snažnoga smanjenja broja nezaposlenih te usporenijeg pada broja zaposlenih osoba tijekom 2014. godine, blago se smanjila i prosječna godišnja stopa registrirane nezaposlenosti od 20,2% u 2013. na 19,6% u 2014. godini. Prosječna stopa anketne nezaposlenosti za 2014. godinu iznosila je 17,3% kao i 2013. godine.[44]

[44] Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2014., ISSN 1331-2618 Zagreb, svibanj 2015.

Iako su ovakvi blagi pomaci u sferi zaposlenosti i nezaposlenosti RH pozitivni, analitičari Hrvatske gospodarske komore upozoravaju da su pozitivni pomaci preskromni da bi značili oporavak tržišta rada. Hrvatska je i dalje članica EU s trećom najvišom stopom nezaposlenosti, a tržište rada je suviše rigidno i nefleksibilno dok je mogućnost zapošljavanja različitih skupina ljudi ograničena.

Gospodarska struktura koja predstavlja vanjski faktor hrvatskog tržišta rada predstavlja ključno ograničenje tržišta rada. Jedna od posljedica transformacije u želji da se poveća produktivnost je nezaposlenost. Iako je došlo do rasta uslužnog sektora te malih i srednjih poduzeća, takvo povećanje zaposlenosti nije moglo kompenzirati pad zaposlenosti u industriji.

Nezaposlenost u Hrvatskoj zaista predstavlja dugotrajnu pojavu koja je pokazivala vrlo visok stupanj neosjetljivosti na reforme, reorganizacije, promjene u zakonodavstvu i dr.

U tranzicijskom razdoblju, velike poteškoće u gospodarstvu naše zemlje snažno su se reflektirale na tržištu rada, i to u dva smjera: drastično opadanje zaposlenosti i drastičan porast nezaposlenosti.

Nedostatak učinkovite interakcije tržišta rada i obrazovnog sustava naglašava neravnotežu i konstantu potrebu za usklađivanjem ponude i potražnje vještina na tržištu rada. Razina samozapošljavanja je nedovoljna i odraz je manjka učinkovitih mjera za potporu i promicanje samozapošljavanja, ali i prisutnost brojnih administratvinih barijera koje općenito stvaraju nepovoljnu poduzetničku klimu.

Određene specifične skupine populacije posebno su pogođene nepovoljnom situacijom na tržištu rada, pogotovo mladi, žene i starije osobe, branitelji, osobe s posebnim potrebama, pripadnici nacionalnih manjina te dugotrajno nezaposlene osobe. Hrvatski zavod za zapošljavanje i druge javne institucije nemaju dostatne kapacitete za učinkovito ispunjavanje uloge posrednika između ponude i potražnje za radom, kako na nacionalnoj, tako i na regionalnoj i lokalnoj razini. Problem koji je prisutan na današnjem tržištu rada je i nepostojanje sveobuhvatnog sustava praćenja te vrednovanja učinkovitosti aktivnih mjera politike tržišta rada.

Postojeći strukturni problemi na tržištu rada posljedica su nesigurnosti u gospodarskom okruženju, nedovoljne konkurentnosti RH na međunarodnom tržištu, kao i širih društveno gospodarskih zbivanja kroz protekla dva desetljeća, a potencirani su početkom globalne ekonomske i financijske krize krajem 2008. godine i ulaskom Hrvatske u razdoblje recesije,

što se očitovalo izrazito negativnim trendovima. Tako se u razdoblju od 2008. do 2012. godine stopa nezaposlenosti skoro udvostručila, sa 8,4% na 15,9%. Prema stopi zaposlenosti od 55,4% u 2012. godini Hrvatska je zajedno s Grčkom (55,3%) na samom dnu EU, a stopa nezaposlenosti mladih od 43% u 2012. godini svrstava Hrvatsku na treće mjesto u EU, odmah ispod Španjolske (53,2%) i Grčke (55,3%) .[45]

Sadašnje stanje na tržištu rada ukazuje na to da treba povećati zapošljivost radno sposobnog stanovništva, smanjiti udio sive ekonomije, krutost tržišta rada, a povećati produktivnost radne snage.

S obzirom da je rast potencijalnog BDP-a u dugom roku određen varijablama rada i kapitala, jasno je kako kreatori ekonomske politike moraju što prije krenuti u reformu tržišta rada. Reformu tržišta rada mora pratiti gospodarski rast te reforma javne uprave jer inače reforme tržišta rada neće imati očekivan učinak.

U uvjetima nepovoljnih demografskih trendova i vrlo niske ekonomske aktivnosti hrvatskog stanovništva, koja iznosi čak ispod 50%, i jedne od najnižih stopa zapošljavanja u Europskoj uniji, nedopustivo je ne reagirati na tako veliki udio nezaposlenih mladih. Stoga reforme na tržištu rada trebaju prije svega težiti većoj fleksibilnosti tržišta rada, većoj mobilnosti radne snage, ali i smanjivanju troškova rada za poslodavce. Nadalje, nužna je i reforma sustava obrazovanja koja prije svega treba težiti porastu usklađenosti postojeće ponude rada i potreba na tržištu rada.

Dugoročni procesi koji djeluju na tržište rada u našoj zemlji, a u svezi kojih se treba pripremiti na posljedice jer će oni određivati buduću konkurentsku prednost ili činiti ograničenje u razvoju su sljedeći:

- Starenje stanovništva. Hrvatska ima negativni porast stanovništva. Posljedice starenja stanovništva su starenje radno sposobnog stanovništva, stoga i radne snage, smanjenje apsolutnog broja radno sposobnog stanovništva.

[45]Hrvatska i fondovi Europske Unije 2014.-2020., Ulaganje u budućnost, Konzultacijski dokument, Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske Unije, Zagreb 2013.

- Globalizacija i nagli tehnološki napredak. Budući da će održivi gospodarski razvoj biti moguć samo ako se uključimo u svjetsku konkurenciju, tj. zatvaranje u nacionalne ekonomije više nije moguć, uspjeh se neće moći graditi na jednoj trajnoj prednosti već će se stalno morati jačati postojeća ili tražiti nova prednost pred konkurentima. Glavni adut u globalnoj konkurenciji su znanja i vještine radne snage, pa je stoga osnovni mehanizam promjena obrazovanje.
- Veća fluktuacija na tržištu rada. Budući da je danas poduzeće uglavnom nositelj troška prilagođavanja, u uvjetima viška ponude rada poslodavci će zamjenjivati radnike dok ne nađu odgovarajući splet sposobnosti i vještina, umjesto da ulažu u postojeće radnike.
- Smanjena mogućnost utjecaja države na nacionalno gospodarstvo. Uloga države sve više će biti da se osigura povoljno okruženje za poduzeća, sa što manje administriranja, s niskim porezima i brzim reagiranjem na promjenu u uvjetima koje nude konkurentske zemlje. [46]

U razdoblju od 2014. do 2020. godine Republici Hrvatskoj su na raspolaganju 8,029 miljardi eura iz europskih strukturnih i investicijskih fondova za provedbu Kohezijske politike. Ta sredstva su sukladno strategiji Europa 2020 i Zajedničkom strateškom okviru namjenjena za ciljeve zapošljavanja, povećanog ulaganja u istraživanje i razvoj, prilagodbu klimatskim pomjenama, povećanje energetske učinkovitosti, korištenje obnovljivih izvora energije, ulaganje u obrazovanje te smanjenje siromaštva i jačanje socijalne uključenosti. Među šest strateških područja u kojima se očekuju promjene korištenjem sredstava iz europskih strukturnih i investicijskih fondova su konkurentnost koja se odnosi na razvoj konkurentnih i inovativnih poduzeća te zapošljivost koja podrazumijeva povećanje sudjelovanja na tržištu rada i poboljšanje dostupnosti te kvalitete obrazovanja.[47]

Kao glavne izazove za RH Europska komisija ističe sljedeće:

- nedovoljan razvoj na znanju utemeljenih čimbenika rasta i nedovoljna povezanost čvorišta rasta
- niska razina sudjelovanja na tržištu rada, posebno mladih, te neučinkovit obrazovni

[46]Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, "Prijedlog zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti", Zagreb, svibanj 2008., str. 3

[47] Hrvatska i fondovi Europske Unije 2014.-2020., Ulaganje u budućnost, Konzultacijski dokument, Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske Unije, Zagreb 2013.

sustav i teška socijalna situacija

- neučinkovita javna uprava na središnjoj i lokalnoj razini te slaba uključenost civilnog društva i socijalnih partnera.

Ulaganjima iz Europskih strukturnih i investicijskih fondova nastojat će se ispraviti neravnoteža i postići bolja usklađenost ponude i potražnje vještina na tržištu rada, povećati fleksibilnost tržišta podupiranjem stvaranja fleksibilnih radnih mjesta i radnog okruženja, sposobnog za prilagodbu na promjenjivo poslovno okruženje. Podupirat će se mjere usmjerene na poboljšanje učinkovitosti tržišta rada, kao i učinkovitosti institucija koje na njemu djeluju. Očekuje se povećanje zapošljivosti radno sposobnog stanovištva boljom interakcijom tržišta rada i obrazovnog sustava, kao i većim uključivanjem poslovnih subjekata u cilju osiguravanja potrebnih vještina. Posebno će se podupirati programi kojima se povećava sudjelovanje specifičnih skupina na tržištu rada, a čiji je položaj na tržištu izrazito nepovoljan.

Podupirat će se otvaranje radnih mjesta i veća regionalna mobilnost rada u slabije razvijenim područjima, diverzifikacija gospodarske djelatnosti i otvaranje novih malih poduzeća u udaljenim, ruralnim i obalnim područjima te jačanje lokalnih mreža i inicijativa za zapošljavanje.

6. AUSTRALSKO TRŽIŠTE RADA

Australsko gospodarstvo jedno je od najrazvijenijih u svijetu što se zadnjih godina, kao nikad prije, očituje kroz sve veću živost, konkurentnost i fleksibilnost. Iako je gospodarstvo Australije mnogo manje od onog u Sjedinjenim Državama ili Japanu, veće je od gospodarstva u Švedskoj, Belgiji i Švicarskoj. Zauzima trinaesto mjesto među najvećim gospodarstvima na svijetu, a odlikuje ga visok ekonomski rast, niska inflacija, niske kamatne stope, konkurentan poslovni sektor, fleksibilno tržište radne snage i djelotvorna demokratska uprava.

Dokaz da je Australija klasična zemlja useljavanja potvrđuju podaci da je u njoj do kraja Drugog svjetskog rata boravilo 90% doseljenika iz Velike Britanije. Poslije su do 1970. godine prevladavali useljenici iz Srednje i Istočne Europe, Italije i Grčke, koji su se zapošljavali prije svega u sve jačoj industriji.[48]

Od 1965. do 1975.godine doselilo se mnogo ljudi s Bliskoga istoka i iz Indije, a kada je poslije 1973. godine napuštena politika "bijele Australije" počeli su prevladavati useljenici iz Oceanije, Jugoistočne Azije i Kine.

Prema "Zakonu o useljavanju" (1986.), Australija je 1996. godine prihvatila 97.000 useljenika, a prednost su imali članovi obitelji već doseljenih, poduzetnici te oni deficitarnih zanimanja. Većinu stanovništva čine Europljani (93%), Azijci (5%) te Aboridžini (2%).

Australija ima dobro razvijen okvir suvremene ekonomske politike te je to zasigurno jedan od razloga njenog uspjeha. Nadalje, političke reforme su u velikoj mjeri doprinijele da se osigura stvaranje konkurentnog svjetskog gospodarstva koje uz to ostaje jedno od područja koje privlači brojna strana ulaganja. Institucionalna struktura je promišljena, stabilna i konkurentna te osigurava poslovnu sigurnost koja će omogućiti održiv rast.

Australija ima:

- pozitivan položaj proračuna - u suficitu;
- vjetski sustav s razboritim zakonodavstvom;

[48] Australsko gospodarstvo, izvor: www.croatia.embassy.gov.au (27.02.2015.)

- snažne i tržišno orijentirane gospodarske propise i propise o nesolventnosti;
- dobru konkurentnost na ključnim područjima kao što su telekomunikacije, električna energija i plin;
- otvoreno gospodarstvo koje trgovinu i ulaganja olakšava veoma niskim carinskim i drugim ograničenjima;
- novi sustav radne snage i oporezivanja.[49]

Ključni element vladinog programa za strukturnu reformu od 1996. godine je donošenje novih propisa i pomoći na tržištu radne snage. Značajne su reforme tržišta radne snage podrazumijevale pomak od centraliziranih cijena i korak prema ugovaranju pri čemu plaće ovise o uvjetima rada pojedinih tvrtki. Na tržištu rada su se dogodili brojni pozitivni pomaci u proteklih deset godina, što se vidjelo kroz povećanje produktivnosti.

Kompleksni centralizirani sustav temeljen na nagrađivanju radnika sada je zamijenjen decentraliziranim u kojem mnogi radnici sklapaju ugovore u skladu s potrebama tvrtki. Tržište rada se uslijed ovih promjena može bolje prilagoditi promjenama u gospodarstvu, a time se rješavaju problemi vezani za otvaranje novih radnih mjesta te se povećava produktivnost. Zaposlenost je porasla za 3,4% godišnje do svibnja 2000. godine, a stopa nezaposlenosti je najniža u posljednjih deset godina.

Prema makroekonomskim pokazateljima u razdoblju od 2003. do 2010. godine stopa nezaposlenosti u Australiji oscilira iz godine u godinu te se kreće oko brojke od 5 %. Dugoročna nezaposlenost se kreće u rasponu od 15% do 20 %.

Reforme na području radne snage i sklapanje ugovora o radu dovele su do visokog rasta zapošljavanja , ali ne i do povećanja plaća zbog inflacije. Godišnji rast stope iflacije varira iz godine u godinu u razdoblju od 2003. godine do 2010. godine te je najniži porast ostvaren u 2009. godini u iznosu od 1,8 % dok je najviši porast od 4,4% ostvaren u 2008. godini.

U proteklih 15 godina promijenila se struktura australskog izvoza, uglavnom, zbog novih međunarodnih poslovnih mogućnosti i veće konkurentnosti australskih tvrtki, kao i zbog nižih carinskih stopa i mikroekonomskih reformi. Danas izvoz gotovih industrijskih proizvoda (28 milijardi dolara) i usluga (26 milijardi dolara) premašuju izvoz ruda (25 milijardi dolara) i poljoprivrednih proizvoda (22 milijarde dolara).

[49] Australsko gospodarstvo, izvor: www.croatia.embassy.gov.au (27.02.2015.)

Godine 1985., australska Vlada je objavila nacrt pod nazivom "Bijeli dokument". Tim se nacrtom preporučuje proširenje porezne osnovice kroz usvajanje sveobuhvatnog poreza na potrošnju, uvođenje poreza na kapitalne dobitke i poreza na ostale dohotke i pogodnosti uz plaću.

Porez na kapitalne dobitke i porez na ostale dohotke i pogodnosti uz plaću uvedeni su u drugoj polovici 1980-ih godina, a porez na dobra i usluge 2000. godine. U srpnju 2000. godine australska vlada provodi reformu poreznog sustava s ciljem stvaranja novog sustava oporezivanja. Nova mjera oporezivanja je porez na dobra i usluge u iznosu od 10% na određena dobra, koji je zamjenio postojeći porez na prodaju trgovca na veliko. Smanjen je porez na dohodak i proširene su neizravne porezne osnovice, pa se sustav pojednostavljuje, smanjuju se nejednakosti i povećava pravednost.

Rezultat ovih promjena biti će smanjenje poslovnih troškova za oko 7 milijardi dolara godišnje, a cijene izvoznika će se smanjiti za oko 3,5 milijarde dolara. Reforme poslovnih poreza uključuju smanjenje poreza tvrtki sa 36 na 34% za obračunsko razdoblje 2000. do 2001., a nakon toga će doći do daljnjeg smanjenja na 30%. Cilj reforme bio je smanjiti ukupna porezna opterećenja za tvrtke i pojedince, ponuditi im olakšice na štednju, rad i ulaganja.

Sustav oporezivanja koji vlada u Australiji moderan je i konkurentan, a omogućio je i veliko smanjenje troškova za vođenje poslova, smanjenje u cijenama prijevozničkih usluga te ukidanje starih i nepovoljnih poreza. U razdoblju od 1999. do 2000. godine porezna uprava uvela je "e-tax" ili elekronički porez kako bi porezni obveznici mogli ispuniti svoje porezne prijave i dostaviti ih poreznom uredu putem interneta.

Australija je zahvaljujući svom snažnom gospodarstvu postala bitnim čimbenikom u svjetskim financijskim krugovima.

Ona je:

- članica Foruma za financijsku stabilnost koji se sastoji od Skupine 7 najrazvijenijih država (G7) uz dva pridružena člana;
- članica novoosnovane Skupine 20 najrazvijenijih zemalja koje imaju najveće značenje u međunarodnom financijskom sustavu;
- Australska burza je druga po veličini u svojoj regiji, a Sydneyska burza (Sydney Futures Exchange) je najveća po svojim novinama u regiji.

- Australija je članica Ujedinjenih Naroda te Commonwealtha, OECD-a, Svjetske banke, WTO-a, Međunarodnog monetarnog fonda, ASEAN-a. (Hrvatska gospodarska diplomacija, 2012).[50]

Australija je priznata kao financijski centar regije zbog sljedećih karakteristika: dobro reguliran, vrhunski djelotvoran financijski sustav te visoko razvijeno, transparentno vanjsko tržište koje nudi širok raspon vrhunskih proizvoda uključujući i dionički kapital, jamstva i fondove. Zatim, vrhunska svjetska tehnologija informacija i telekomunikacija te visoko osposobljena i višejezična radna snaga kao i vrhunski svjetski sustav financijskih propisa i zakonskih odredbi.

U svibnju i lipnju 2006. godine godine u Australiji je otvoreno čak sto tisuća radnih mjesta, stopa nezaposlenosti u dijelovima zemlje bogatim rudama spustila se ispod prosjeka i iznosi oko 3,5 posto, dok se stopa za čitavu Australiju kreće oko 4,6 posto.[51]

Iste godine u srpnju otvoreno je još pet tisuća novih radnih mjesta zahvaljujući većim aktivnostima u rudarstvu i graditeljstvu. Velika potražnja za sirovim materijalima i graditeljski boom u Aziji potaknuo je kompanije na proširenje postojećih kapaciteta i zapošljavanje dodatne radne snage.

Otvaranje novih radnih mjesta kroz spomenuto razdoblje uz istodobno nisku stopu nezaposlenosti dovelo je do izraženog povećanja plaća, što je uz kontinuirani rast cijena nafte potenciralo inflaciju pa je reagirala australska centralna banka povećavajući kamatnu stopu dva puta u zadnja četiri mjeseca. Kompanije Rio Tinto Group, BHP Billiton, Foortescue Metals Group najavile su investicije i povećanje kapaciteta u vrijednosti 6,6 milijardi dolara.

No, nakon pet godina situacija se promjenila te je Australija u prosincu 2011. godine neočekivano izgubila 29.300 zaposlenih i tako drugim uzastopnim mjesečnim padom zaposlenosti došla u najgoru situaciju još od 1992. godine. Razlog ukupnog pada zaposlenosti je snažan pad povremeno zaposlenih kojih je u prosincu bilo za 53.700 manje u odnosu na godinu ranije, dok je broj stalno zaposlenih porastao za 24.500. Stopa participacije u prosincu je pala 65,2%, a stopa nezaposlenosti zadržala se na 5,2%.[52]

[50] Australsko gospodarstvo, izvor: www.croatia.embassy.gov.au (27.02.2015.)
[51] Australija u srpnju otvorila 5000 radnih mjesta, izvor: www.poslovni.hr (27.02.2015.)
[52] Australsko tržište rada najgore u posljednjih 20 godina, izvor: www.banka.hr (26.02.2015.)

Ali Australija je reagirala na ovakvu situaciju te je 2014. godine učinila ono što se mnogim državama čini nemogućim. Revitalizirala je nacionalno tržište rada te je u mjesec dana otvoreno je 121.000 radnih mjesta. Canberra je pokrenula veoma inovativnu kampanju čiji je cilj bio potaknuti stvaranje radnih mjesta, a cijela australska nacija odgovorila je na kampanju s velikim entuzijazmom. Projekt pod nazivom "Jobs 2014" je za cilj imao stvoriti 30.000 radnih mjesta u samo osam tjedana, a koja bi bila rezervirana za australske građane. Canberra je upravljanje projektom prepustila kvartovima i lokalnim zajednicama, prebacujući veći dio provedbe na mikro-nivo. Rezultati koje je projekt pokazao u osmom mjesecu prošle godine zapanjujući su. Otvoreno je preko 121.000 novih radnih mjesta, što znači skoro 4.000 novih radnih mjesta dnevno.[53] Australska vlada je krajem lipnja 2014. godine zatražila od svih poslodavaca da, ovisno o mogućnostima, nađu način da stvore prostor za mlade Australce. Da li se radi o nekoliko sati rada dnevno, sezonskim poslovima ili poslovima na određeno, cilj je bio u stvaranju impulsa koji će pokrenuti tržište rada što su poslodavci i učinili.

Prema informacijama koje daje Australski institut za ljudske resurse, 7 od 10 poslodavaca u Australiji se suočava s deficitom kvalificirane radne snage, a 85% njih smatra da su imigracije kvalificiranih radnika neophodne za uspjeh poslovanja njihovih organizacija.

Australska državna agencija zadužena za turizam pod imenom PARIZ, objavila je 2013. godine oglas za šest radnih mjesta iz snova na njenom teritoriju. Jedno radno mjesto podrazumjeva čuvanje prirode, a kandidat koji se izbori za ovaj posao kao glavni zadatak imao bi buđenje klokana i plivanje sa delfinima, precizira se u oglasu. Drugo radno mjesto, na primjer, jeste gastronomski izviđač čija je uloga obilazak i kontrola najboljih australskih barova i restorana. U ponudi je i radno mjesto fotografa koji će fotoaparatom bilježiti najnovije atrakcije u Melburnu, prenio je francuski časopis Kapital. Svih šest radnih mjesta podrazumjevaju angažman na šest mjeseci, a za svaki posao predviđena je plaća od oko 13.000 eura mjesečno. Nudeći ove poslove iz snova, Australija zapravo pokušava promovirati imidž perspektivne zemlje, prije svega među mladim ljudima diljem zemlje, koji čine četvrtinu njenih stranih posjetioca te ih potaknuti da tu provedu svoje praznike, upoznaju zemlju, ali i steknu saznanja o uvjetima rada i mogućnostima zarađivanja. Kada je 2009. agencija za turizam imala sličnu akciju na oglas se javilo oko 35.000 ljudi iz 200 zemalja širom svijeta.

[53] Ekonomsko čudo u Australiji:121.000 novih radnih mjesta za mjesec dana, izvor**:** www.index.hr (26.02.2015.)

Australska je vlada također uredila program imigracije kvalificiranih radnika kako bi zadovoljila potrebe vlastitog gospodarstva. U skladu s tim, napravljen je popis deficitarnih zanimanja koja imaju prednost pri zapošljavanju u Australiji. Na popisu deficitarnih zanimanja nalazi se širok spektar istih: od knjigovođa, menadžera, inženjera, medicinskih radnika, do tesara, bravara i vodoinstalatera.

Ako zanimanje osobe koja traži posao odgovara nekom od zanimanja s liste, prilika za dobivanje vize je veća. Osoba koja traži vizu mora imati adekvatno znanje engleskog jezika potvrđeno IELTS[54] testom, mora imati između 18 i 50 godina , minimum 3 godine rada u struci ili zanimanju sličnom onom za koji se osoba školovala, odobrenu provjeru vještina od strane odgovornog tijela za provjeru radnih sposobnosti , minimum od 60 bodova na bodovnom testu za kvalificirane migracije i dobro zdravlje. U slučaju da osoba raspolaže sa svim performansama koje zahtjeva viza za neovisnog kvalificiranog radnika, ona mora imigracijskom odboru poslati pismo tzv. "Izraz zainteresiranosti" (Expression of interest - EOI) navodeći svoje kvalifikacije, na temelju kojeg će australska vlada, ukoliko smatra da osoba zadovoljava uvjete, pozvati tu osobu da se aplicira za vizu u roku od 60 dana od trenutka kad primi poziv.

Drugi način za dobiti vizu i posao u Australiji jeste dobiti vizu nominiranog kvalificiranog radnika, pri čemu za osobu koja traži vizu mora jamčit neka teritorijalna vlada ili rezignirano područje. I kod ove vize osoba kvalifikacijama mora odgovarati konsolidiranoj listi zanimanja koja se sastoji od zanimanja koja su potrebna pojedinim državama. I ova lista obuhvaća širok spektar zanimanja. Rezignirana područja koja trenutno sponzoriraju zapošljavanje stranih imigranata su Victoria, Južna i Zapadna Australija, Novi Južni Wales, Queensland i Sjeverni teritorij.

Posao u Australiji možete dobiti i ukoliko pronađete poslodavca. Da bi osoba dobila vizu sponzoriranog radnika, za nju mora jamčiti poslodavac koji je već registriran kao provjereni sponzor i koji je toj osobi ponudio radnu poziciju. Osoba koja traži posao ne mora sama tražiti poslodavca već se može dogoditi da sama država pronađe poslodavca osobi koja traži posao na temelju pisma o EOI i kvalifikacijama te osobe.

[54] IELTS (International English Language Testing System) najpopularniji je ispit iz engleskog jezika na svijetu. Svake se godine polaže više od dva milijuna IELTS ispita.

Prema podacima Ministarstva za useljeničke poslove, zaključno s 30. lipnjom 2014. godine, u Australiju je došlo 108,87 tisuća radnika iz inozemstva koji su nositelji vize 457 (za radnike sa stručnim kvalifikacijama iz inozemstva).

Ukoliko se podaci o broju odobrenih viza tijekom 2013/14. usporede s brojem izdanih godinu dana ranije, onda se zaključuje da je broj odobrenih viza bio za 25 posto manji.

Predstavnici sindikata i stručnjaci za useljeničku politiku iznose zabrinutost zbog visokog broja migranata, koji dolaze s privremenim boravišnim vizama s pravom na zaposlenje jer, kako tvrde, time povećavaju stopu nezaposlenosti u Australiji. Procjene su da najmanje milijun migranata u Australiji boravi na nekoj vrsti vize, koja im omogućuje privremeni boravak i pravo rada, među kojima su i nositelji viza 457.

Na prostoru Australije 52.000 ljudi dobilo je vizu 457 tijekom financijske 2013/14. godine, od čega je za kvalificirane kuhare odobreno 2.720 viza, slijede konobari sa 2550, potom menadžeri u ugostiteljstvu 2.070, kompjuterski programeri 1.900, specijalisti za marketing 1.470, sveučilišni predavači 1.290 i 1.270 liječnika opće prakse.

Ukoliko se pogleda zemlja podrijetla migranata s dobivenim vizama, najviše ih je došlo iz Indije 23,2 posto, Velike Britanije 18,3 i Irske 7,2 posto.

Između svibnja i lipnja prošle godine, broj zahtjeva za zapošljavanje stručnjaka iz inozemstva povećan je za devet posto, na 5.010.[55]

[55] Australija traži specijalne radnike, izvor: www.posao.hr (12.07.2015.)

7. ZAKLJUČAK

Iskustvo, obrazovanje i ocjene, nagrade, rezultati, vještine, potencijal, intelektualni kapaciteti te sposobnost napredovanja na svim područjima tržišta rada čine radnike sjajnim proizvodom, a konkurentno tržište znači kako je puno teže izdvojiti se jer kvalitete i vještine značajno određuju uspjeh.

Konkurentnost tvrtke ponajviše ovisi o njezinoj sposobnosti da se promijeni te usvaja i primjenjuje najnovija tehničko-tehnološka dostignuća, a s obzirom da globalna tržišta postaju sve zahtjevnija, poslodavci otkrivaju da im je potrebna fleksibilna i dobro osposobljena radna snaga te se sve više oslanjaju na druge oblike fleksibilnosti tržišta rada, kao što su fleksibilnost vještina, plaća i organizacije rada jer se čini da te vrste fleksibilnosti omogućuju višu proizvodnost i veći profit. Fleksibilna tržišta rada također imaju tendenciju većega gospodarskog rasta, djelomice stoga što poduzeća postaju konkurentnija i profitabilnija, a u gospodarstvima u tranziciji povećanje konkurentnosti i gospodarskog rasta dugoročno vodi većoj zaposlenosti i višim plaćama.

Kad govorimo o fleksibilnosti na hrvatskom tržištu rada, s obzirom na spomenuta obilježja hrvatskog tržišta rada kao što su visoka stopa nezaposlenosti, nekonkurentnost poduzeća i razvijena siva ekonomija koja ima negativan učinak na državni proračun te stvara socijalnu nesigurnost, može se zaključiti da je ono još uvijek daleko od relativno fleksibilnih tržišta rada razvijenih europskih zemalja te vrlo fleksibilnog tržišta u SAD-u. Povećanje fleksibilnosti hrvatske radne snage samo je dio potrebnih promjena koje bi osposobile hrvatske radnike i poslodavce za natjecanje s najboljima na svijetu.

Ključno pitanje koje se javlja u četvrtom poglavlju jest kako migracije utječu na ekonomiju pojedinih zemalja. Kad je riječ o zemljama članicama EU zaključak je da će se razvitkom novih zemalja članica migracijski pritisci smirivati te će se ostvarivati sloboda kretanja i izjednačivanja uvjeta rada i životnog standarda. Smirivanje i usmjeravanje migracija između slabije razvijenih i više razvijenih zemalja EU podrazumijeva rast investicijskih inicijativa, strukturne promjene i rast u slabije razvijenim zemljama.

Još od početka 1990-ih ističe se kako su tzv. krutosti na tržištu rada jedan od glavnih razloga visoke nezaposlenosti u Europi. Sve to smanjuje potražnju za radom i onemogućuje gospodarstvu da se suočava s neizvjesnošću i strukturnim promjenama. Kako bi se ubrzalo smanjivanje toga jaza te povećala konkurentnost europskoga gospodarskog prostora, izrađen je poseban program poticanja pozitivnih trendova. Riječ je Lisabonskoj strategiji u kojoj su identificirane brojne ciljane vrijednosti koje bi trebale omogućiti da zajedničko europsko tržište bude mjesto rastuće zaposlenosti i visokih stopa rasta. Europi je ostavljen jasan, ali težak izbor. Ili će se zajednički suočiti s neposrednim izazovom oporavka i dugoročnim izazovima kao što su globalizacija, pritisak na resurse i starenje, kako bi nadoknadila nedavne gubitke i povratila konkurentnost ili će nastaviti u sporom i uglavnom nekoordiniranom ritmu s reformama, i tako riskirati da završi s trajnim gubitkom bogatstva te tromim postotkom rasta koji može dovesti do visokih stopa nezaposlenosti i socijalne bijede.

U zadnjem je poglavlju dan primjer konkurentnog i uspješnog tržišta rada s ciljem analize takvog tržišta i težnje drugih zemalja da krenu u takvom smjeru. Australija ima dobro razvijen okvir suvremene ekonomske politike te je to zasigurno jedan od razloga njenog uspjeha. Nadalje, političke reforme su u velikoj mjeri doprinijele da se osigura stvaranje konkurentnog svjetskog gospodarstva koje uz to ostaje jedno od područja koje privlači brojna strana ulaganja. Institucionalna struktura je promišljena, stabilna i konkurentna te osigurava poslovnu sigurnost koja će omogućiti održiv rast.

LITERATURA

KNJIGE:

1. Bowles, S., Edwards, R., **"Razumijevanje kapitalizma"**,Školska knjiga, Zagreb 1991.
2. Campbell, C. R. and Brue, S.L., **"Suvremena ekonomija rada"**, treće izdanje, MATE, Zagreb, 1993.
3. Družić, I., **"Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva"**, Politička kultura, Zagreb 2004.
4. Kulušić, J., **"Isplati li se fleksibilnost: hrvatsko tržište rada"**,TIM press, Zagreb 2009.
5. McConnell, C., Brue, S., **"Suvremena ekonomija rada"**, MATE, Zagreb 1994.
6. Obadić, A., **"Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti; trendovi i novi koncepti politike zapošljavanja u Europskoj Uniji i Hrvatskoj",** Sveučilišna tiskara d.o.o., Zagreb 2009.
7. Stiftung-Ebert, F., **"Strategije protiv nezaposlenosti"**, Ured u Zagrebu, Zagreb 2001.

ZNANSTVENI ČLANCI:

1. J. Lowther, **"Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju",** Financijska teorija i praksa 27, Zagreb 2003.,str. 457.-479.
2. Obadić,A.,**"Kretanje hrvatske ponude rada i njen utjecaj na migracijske tijekove",** Migracijske i etničke teme 24, str. 91–108, Ekonomski fakultet, Zagreb 2008.
3. Obadić, A., **"The Danish flexicurity labour market policy concept",** Paper No. 09-04, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb 2013.
4. Penava, M., **"Utjecaj migracija na europsko tržište rada"**, Ekonomska misao i praksa, god. XX, br.2., str. 335-362, Zagreb 2011.
5. Sultana, R., G., **"Fleksigurnost: Implikacije za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje"**, ELGPN Concept Note No.1 ,Zagreb 2013.

PUBLIKACIJE:

1. **Analitički bilten broj 2,** Hrvatski zavod za zapošljavanje, ISSN 1849-3386, Zagreb 2014.
2. **Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast,** Priopćenje komisije EUROPA 2020, Bruxelles 2010.
3. **Godišnjak 2014.,** Hrvatski zavod za zapošljavanje, ISSN 1331-2618 Zagreb, svibanj 2015.
4. **Hrvatska i fondovi Europske Unije 2014.-2020., Ulaganje u budućnost,** Konzultacijski dokument, Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske Unije, Zagreb 2013.
5. **Mjesečni statistički bilten 12/2014,** Hrvatski zavod za zapošljavanje, ISSN 1849-3387 Zagreb, siječanj 2015.

INTERNET IZVORI:

1. **Banka.hr** "Australsko tržište rada najgore u posljednjih 20 godina", http://www.banka.hr/svijet/australsko-trziste-rada-najgore-u-posljednjih-20-godina (26.02.2015.)
2. **Croatia.embassy.gov.au** "Australsko gospodarstvo" , http://www.croatia.embassy.gov.au/zgrbcroatian/Gospodarstv1.html (27.02.2015.)
3. **Ec.europa.eu** "European Commission (2010); Europe 2020 – A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth", http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf (28.02.2015.)
4. **Ec.europa.eu** "Statistika zaposlenosti", http://ec.europa.eu/eurostat/statistics/explained/index.php/Employment_statistics/hr (28.02.2015)
5. **Esa.un.org** "Internatioanl Migrant Stock : The 2008 Revision", http://esa.un.org/migration/ (28.02.2015.)
6. **Index.hr** "Australsko čudo: 121.000 novih radnih mjesta u mjesec dana", http://www.index.hr/vijesti/clanak/australsko-cudo-121000-novih-radnih-mjesta-u-mjesec-dana/772260.aspx (26.02.2015.)

7. **Posao.hr** "Fleksigurnost-sigurnost europskog zapošljavanja?" http://www.posao.hr/articles-all.php?ID=102&page=1 (01.03.2015.)
8. **Poslovni.hr** "Dobri rezultati njemačkog tržišta rada", http://www.poslovni.hr/strane-kompanije/dobri-rezultati-njemackog-trzista-rada-157332 (25.02.2015.)
9. **Poslovni.hr** "Manjak radnika muči Njemački grad", http://www.poslovni.hr/svijet-i-regija/manjak-radnika-muci-njemacki-grad-217983 (27.02.2015.)
10. **Poslovni.hr** "Njemačko bogatstvo skriva siromašne radnike", http://www.poslovni.hr/strane-kompanije/njemacko-bogatstvo-skriva-siromasne-radnike-186753 (26.02.2015.)

POPIS TABLICA

Tablica 1 : Fleksigurnost u Nizozemskoj i Danskoj.....21

Tablica 2 : Migracijski saldo u Hrvatskoj od 2004. do 2051. godine (u tisućama).....35

Tablica 3 : Razina stope nezaposlenosti u članicama EU.....39

POPIS GRAFIČKIH PRIKAZA

Grafički prikaz 1 : Osobe koje rade nepuno radno vrijeme, dobna skupina 15 do 64, 2013. (% ukupno zaposlenih).....41

Grafički prikaz 2 : Osobe s ugovorom o radu na određeno vrijeme, dobna skupina 15 do 64, 2013. (% ukupnog broja zaposlenih osoba).....42

POPIS SLIKA:

Slika 1 : "Zlatni trokut" fleksigurnosti.....18

Slika 2 : Tri scenarija za Europu 2020.....45