

Analiza kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2008.-2020. godine

Žagar, Maja

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:940453>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-23**



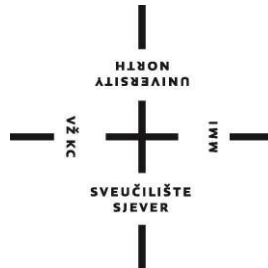
Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



SVEUČILIŠTE SJEVER

SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN



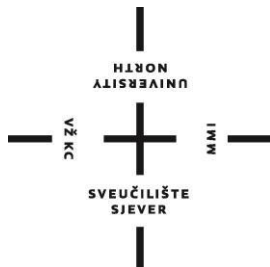
DIPLOMSKI RAD

**ANALIZA KRETANJA ZAPOSLENOSTI U
HRVATSKOJ U RAZDOBLJU OD 2008. – 2020.
GODINE**

Maja Žagar

Varaždin, 2022.

SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN
Studij POSLOVNA EKONOMIJA



DIPLOMSKI RAD

**ANALIZA KRETANJA ZAPOSLENOSTI U
HRAVTSKOJ U RAZDOBLJU OD 2008.-2020.
GODINE**

Student:

Maja Žagar

Mentor:

izv. prof. dr. sc. Ante Rončević

Varaždin, 2022.

SAŽETAK

S obzirom na recesiju 2008. godine, gospodarstvo u Hrvatskoj na putu oporavka je od 2015. godine, međutim tržište rada još uvijek nije na zadovoljavajućoj razini. Unatoč padu nezaposlenosti, Hrvatska još uvijek pripada zemljama s najvišom stopom nezaposlenosti u EU, a stope zaposlenosti i aktivnosti među najnižima su u Europskoj uniji. Samim ulaskom u EU, 2013. godine dolazi do smanjivanja ukupnog broja stanovništva, a posljedica su velikog iseljavanja radno sposobnog stanovništva u bogatije europske zemlje. Slijedom navedenog, može se vidjeti da je stopa zaposlenosti u Hrvatskoj jedan od vodećih gospodarskih i društvenih problema, ali i tematika kojoj se ne pridonosi toliko pažnje. Upravo radi toga, analiza zaposlenosti u Hrvatskoj izabrana je kao tema pisanja diplomskog rada. Predmet istraživanja rada je analizirati kretanje zaposlenosti u Hrvatskoj u zadanom razdoblju od 2008. – 2020. godine. Analizom se želi istražiti kretanje zaposlenosti u RH prema županijama, spolu, dobi i stupnju obrazovanja. Poseban osvrt odnosit će se na analizu zaposlenosti mladih u Hrvatskoj, korištenje aktivnih mjera za zapošljavanje te će se na temelju Nacionalne strategije RH do 2030. godine, objasniti buduće smjernice i prognoze razvoja s obzirom na predmet istraživanja.

Ključne riječi: zaposlenost, radno sposobno stanovništvo, zaposlenost mladih, Republika Hrvatska, aktivne mjere zapošljavanja

ABSTRACT

Given the recession of 2008, the Croatian economy has been on the road to recovery since 2015, but the labor market is still not at a satisfactory level. Despite falling unemployment, Croatia still belongs to the countries with the highest unemployment rate in the EU, and employment rates and activities are among the lowest in the European Union. With the accession to the EU in 2013, the total population decreased, and the result was a large emigration of the working age population to richer European countries. Following the above, it can be seen that the employment rate in Croatia is one of the leading economic and social problems, but also a topic that does not receive much needed attention. Precisely because of this, the analysis of employment in Croatia was chosen as the topic of writing the paper. The subject of the research will be the analysis of employment trends in Croatia in the given period from 2008 to 2020. The analysis aims to investigate the trend of employment in the Republic of Croatia according to counties, gender, age and level of education. Special attention will be paid to the analysis of youth employment in Croatia, the use of active employment measures and based on the National Strategy of the Republic of Croatia until 2030, future guidelines and development forecasts with regard to the subject of research will be explained.

Key words: employment, working age population, youth employment, Republic of Croatia, active employment measures

Prijava diplomskog rada

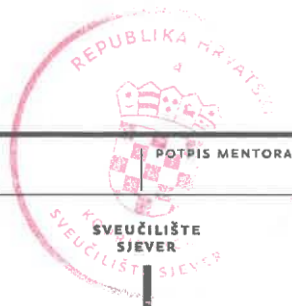
Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL	Odjel za ekonomiju		
STUDIJ	diplomski sveučilišni studij Poslovna ekonomija		
PRISTUPNIK	Maja Žagar	MATIČNI BROJ	
DATUM	16.05.2022.	KOLEGIJ	Makroekonomija 2
NASLOV RADA	Analiza kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2008.-2020. godine		
NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU	Analysis of employment trends in Croatia in the period from 2008-2020		
MENTOR	Ante Rončević	ZVANJE	prof. dr. sc.
ČLANOVI POVJERENSTVA	1. prof.emer.dr.sc. Ljubo Jurčić, predsjedj. 2. izv.prof. dr. sc. Dinko Primorac, član 3. prof. dr. sc. Ante Rončević, mentor 4. doc. dr. sc. Trina Mjeda, zamj. član 5.		

Zadatak diplomskog rada

BROJ	415/PE/2022
OPIS	<p>Nakon recesije u prošlom desetljeću hrvatsko gospodarstvo još je na putu oporavka. Tržište rada još uvijek nije na zadovoljavajućoj razini zaposlenosti. Unatoč padu nezaposlenosti, Hrvatska još uvijek pripada zemljama s najvišom stopom nezaposlenosti u EU, a stope zaposlenosti i aktivnosti među najnižima su u Europskoj uniji. Od ulaska u EU 2013. godine dolazi do smanjivanja ukupnog broja stanovništva zbog velikog iseljavanja radno sposobnog stanovništva u bogatije europske zemlje. Premda se stopa nezaposlenosti značajno smanjila, stopa zaposlenosti u Hrvatskoj jedan od vodećih gospodarskih i društvenih problema.</p> <p>U radu je potrebno istražiti tržište rada u Hrvatskoj, njegova obilježja te vladine politike u promatranom razdoblju. Analizirati sastavnice Nacionalne razvojne strategije do 2030. godine u kontekstu poboljšanja uvjeta na tržištu rada i povećanja zaposlenosti u Hrvatskoj. Analizirati i prikazati kretanje zaposlenosti u promatranom razdoblju. Na kraju izvesti zaključke.</p>

ZADATAK URUČEN 16.05.2022.



POTPIS MENTORA

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Predmet istraživanja.....	1
1.2. Ciljevi, hipoteze i metode istraživanja.....	1
1.3. Struktura rada	3
2. POVIJEST SUVREMENE ZAPOSLENOSTI U HRVATSKOJ	4
3. ZAPOSLENOST	6
4. TRŽIŠTE RADA.....	10
4.1. Obilježja tržišta rada u Hrvatskoj	11
4.2. Politike na tržištu rada	14
4.2.1. Aktivna politika zapošljavanja.....	15
4.2.2. Pasivna politika zapošljavanja	18
5. NACIONALNA RAZVOJNA STRATEGIJA RH DO 2030. GODINE.....	20
5.1. Razvojni izazovi i potencijali Hrvatske u idućem desetljeću – zaposlenost i tržište rada	21
5.2. Strateški cilj – obrazovanje i zaposlenost.....	23
6. ANALIZA KRETANJA ZAPOSLENOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ U RAZDOBLJU OD 2008. – 2020. GODINE.....	26
7. RASPRAVA.....	68
8. ZAKLJUČAK	70
9. LITERATURE	73
Popis tablica	78

1. UVOD

Zaposlenost predstavlja važan dio gospodarskog i društvenog sustava svake zemlje. Ekonomski gledano, zapošljavanje osigurava prihode pojedincima i obiteljima, oživljava domaću potražnju za robom i uslugama i potiče ukupni rast. Društveno, zapošljavanje može potaknuti socijalno ozdravljenje, potaknuti povratak iseljenih osoba i dugoročno poboljšati socijalnu skrb. Rast zaposlenost ovisi o nizu čimbenika kao što su povećanje društvenog proizvoda, viši stupanj proizvodnosti rada te proizvodnje kao i usklađenost obrazovanja sa zahtjevima tržišta rada. Tržište rada može se označiti kao polazište prilikom prosuđivanja stanja nacionalnog gospodarstva i društva u cjelini. U ekonomiji koja se brzo mijenja, zahtjevi poslodavaca za vještinama stalno se razvijaju. Programi osposobljavanja i obrazovanja radne snage moraju ići u korak s promjenjivim zahtjevima kako bi se radnici kratkoročno pripremili za poslove i dugoročne karijere. Kako bi se zadovoljile potrebe poslovne radne snage, programi moraju pomoći u uklanjanju praznina u vještinama i rješavanju neusklađenosti koje postoje između ponude i potražnje za radnicima. Proučavajući tržište rada u Hrvatskoj, tijekom 1990-ih, demografske pojave i procesi imali su nepovoljne posljedice s obzirom na radnu snagu dok danas u uvjetima moderne ekonomije, Hrvatska se suočava s izazovima koje donosi globalizacija, starenje stanovništva, financijska kriza i neminovno zdravstvena pandemija.

1.1. Predmet istraživanja

Za razliku od istraživanja nezaposlenost u Hrvatskoj, kretanje zaposlenosti tema je koja se puno rjeđe istražuje i posvećuje pažnja. Međutim, zaposlenost je također jedan od glavnih pokazatelja koji determinira stvarnu sliku stanja hrvatskog tržišta rada. Cilj svake države pa tako i Hrvatske je povećanje gospodarskog rasta i kvalitete života, a kao jedan od čimbenika kako to i postići nameće se povećanje stope zaposlenosti. Slijedom navedenog, predmet istraživanja diplomskog rada temeljit će se na analizi kretanja zaposlenosti u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2008.-2020. godine.

1.2. Ciljevi, hipoteze i metode istraživanja

Glavni ciljevi istraživanja diplomskog rada jesu istražiti kretanje zaposlenosti u RH prema određenim kategorijama odnosno prema županijama, prema položaju u zaposlenju, prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja te područjima djelatnosti za razdoblje od 2008. do 2020. godine. Nadalje, kao jedan od ciljeva postavlja se i analiza zaposlenosti mladih u Hrvatskoj,

korištenje aktivnih mjera za zapošljavanja te će se nastojati objasniti buduće prognoze i smjernice kroz Nacionalnu razvojnu strategiju Republike Hrvatske do 2030. godine. S obzirom na navedene ciljeve proizlaze dvije hipoteze:

H1: U razdoblju od 2008. do 2020. godine Hrvatska bilježi rast ukupne zaposlenosti.

U Hrvatskoj se često spominje i kritizira stopa nezaposlenost, a malo se zna kako se kreće sama zaposlenost kroz navedeno razdoblje. Stopa zaposlenosti smatra se jednom od najrasprostranjenijih i najkorisnijih metoda za procjenu stanja i kretanja na tržištu rada u određenoj zemlji. Ona predstavlja omjer broja zaposlenih i radno sposobnog stanovništva. S obzirom na to da je stopa zaposlenosti izražena kao postotak, omogućuje usporedbu među zemljama. Općenito se smatra da visoka stopa zaposlenosti ima pozitivan učinak na BDP zemlje. Slijedom navedenog cilja rada je analizirati kretanje zaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2008. do 2020. godine te uvidjeti bilježi li ono pozitivan ili negativan trend kroz promatrani period.

H2: Mjera potpore za samozapošljavanje u sklopu aktivne politike za zapošljavanje bilježila je najveći broj korisnika u Hrvatskoj za razdoblje od 2008. do 2020. godine.

Jedan od alata koji se koristi za poticanje zapošljavanja u Hrvatskoj jesu mjere aktivne politike zapošljavanja koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), a usmjerene su na poticanje i povećanje zaposlenosti te integraciju na tržište rada onih skupina nezaposlenih osoba koje se zbog određenih razloga nalaze u nepovoljnom položaju s posebnim naglaskom na mlade, starije osobe, dugotrajno nezaposlene, niskokvalificirane i neaktivne osobe te žene. Cilj rada je istražiti efikasnost navedenih mjera i prednosti koje one donose za tržište rada i zaposlenost u Hrvatskoj. Kada se konkretno govori o mjeri potpore za samozapošljavanje ono je od značajne važnosti za gospodarstvo jer doprinose stvaranju novih radnih mjesta, a samim time i rastu gospodarstva i zaposlenosti. Kroz ovu hipotezu želi se uvidjeti u kojoj se količini navedena mjera koristila u razdoblju od 2008. – 2020. godine te broji li najveći broj korisnika u sklopu provedenih mjera aktivne politike.

Prikupljeni podaci jesu sekundarni te će se kao takvi analizirati. Podaci su javno dostupni te prikupljeni na internetskim stranicama (HZZ, Eurostat, Državni zavod za statistiku) koje sadrže statističke podatke i izvješća. Rad se sastoji od teorijskog i empirijskog dijela. Proučavajući dostupnu literaturu nastoji se analizirati zaposlenost u Hrvatskoj uz nekoliko metoda. Metodom deskripcije opisat će se glavni pojmovi, grafički prikazi, činjenice i pojave vezane uz predmet rada, kao i krajnji rezultati do kojih se došlo analiziranjem podataka.

Metodom komparacije usporedit će se podaci prikupljeni za iste činjenice, ali u različitom vremenskom periodu odnosno kroz godine. Njome se želi istaknuti što je zajedničko pojavama te koje su njihove razlike. Metodom analize, analizirat će se sekundarni podaci o zaposlenosti u RH te uz pomoću toga kompleksno stanje zaposlenosti raščlanit će se na određene dijelove. Dok će se metodom sinteze navedeni podaci povezati u složenu cjelinu na temelju čega će se izvest zaključak.

1.3. Struktura rada

Rad započinje uvodom koji obuhvaća važne činjenice o analiziranoj temi te osim toga daje pregled predmeta istraživanja, ciljeva, hipoteza i metoda rada kao i izvora sekundarnih podataka. Nakon toga, slijedi teorijska razrada teme gdje se definiraju bitni pojmovi vezani za temu rada odnosno pojam zaposlenosti, kao i tržište rada. Nadalje, uvidjet će se čimbenici koji mogu utjecati na stopu zaposlenosti. Nakon toga, napravljen je pregled aktivnih i pasivnih politika koje provodi Hrvatska sa ciljem povećanja ukupne zaposlenosti kao i budućih prognoza i smjernica razvoja RH do 2030. godine. Slijedom navedenog, analiziraju se podaci o kretanju zaposlenosti RH s posebnim osvrtom na zaposlenost mladih te mjerama koje Hrvatska koristi u svrhu povećanja istoga odnosno koje mjere zapošljavanja se u Hrvatskoj najviše koriste. Zaključni dio sadrži raspravu u kojoj su prezentirani zaključci iz istraživačkog dijela kao i zaključak na temelju cjelokupnog rada.

2. POVIJEST SUVREMENE ZAPOSLENOSTI U HRVATSKOJ

Kako navodi Matković (2009) rad kao ljudska aktivnost koja pridonosi stvaranju upotrebne vrijednosti za robe i usluge predstavlja nit vodilju kroz povijest čovječanstva. Naime, načini obavljanja rada uveliko su se mijenjali, a oblici rada i radni odnosi koji postoje danas, prije samo nekoliko generacija nisu postojali. Primjerice plaćeni rad, osobito rad za plaću kao i stalno zaposlenje bili su prije iznimka nego pravilo. Začetak radnog života u Hrvatskoj, seže u 19. stoljeće koje obilježavaju kolonije, kmetovi i zakupnici te proizvodnja i potrošnja unutar pojedinog kućanstva uz uporabu lokalnih resursa poput šuma ili pašnjaka. S obzirom da su postojala vlastela i carstva, sav višak vrijednosti odnosno porezi i davanja prisvajali su upravo oni. Sela su bila karakterizirana kao autarkična, a podjela rada i robno-novčana razmjena bila je nerazvijena. Slijedom navedenog, kućanstva su proizvodila samo robe i usluge koje su im bile nužno potrebne što predstavlja osnovni način podmirivanja egzistencije. Kako navodi Mirković (1968) iako se od 1848. godine feudalni odnosi ukidaju, a samim time i seoske kućne zadruge, većina stanovništva u pred-modernom dobu i dalje živi od zemlje i na zemlji. U sjevernoj Hrvatskoj 1890. godine kao glavni izvor prihoda navodi se poljoprivreda kojom se je bavilo čak (85%) stanovništva.

Karaman (1991) u svom radu ističe da se je trgovinom bavio velik broj građana, ponajviše djelujući lokalno ili kao putujući ili sajmišni trgovci. Po gradovima su uglavnom djelovali trgovci – kramari s ciljem opsluživanja plemenitaške potrošnje luksuzne i uvozne robe. Nadalje, osim veletrgovaca plemenitaša koji su zapošljavali veći broj ljudi, postojale su i poduzetne grupacije trgovaca na širem području Hrvatske trgujući u smjeru primorskih luka odnosno Slavonije. Navedena poduzeća po svom obujmu su bila vrlo mala, a zaposlenost je određena na temelju hirovitih odluka poslodavca i poslovne sreće. Prema Matković (2009) trgovina kao djelatnost 1889. godine zapošljavala je tek jednu četvrtinu broja ljudi zaposlenih u proizvodnom sektoru.

Nasuprot trgovini, zaposlenost u ugostiteljstvu nije se uvelike razlikovala, shodno navedenom u ovom sektoru ljudi su se vrlo rijetko zapošljavali te je sve ovisilo o sitnim poslovnim pothvatima kao što su krčme, gostionice, restorani ili svratišta. Razvoj ugostiteljstva u Hrvatskoj povezuje se s razvojem turizma, pojavom željeznica, parobrodskih linije i linija dugih plovidbi. Nastanak sajmišnih središta i razvoj obrtništva u drugoj polovici 19. stoljeća uzrokovao je pojavu prvih hotela. Nadalje, nastaju prve gostionice, svratišta i hosteli, smještajni

objekti namijenjeni hodočasnici, a samim time jača turistički sektor i raste broj ugostiteljskih objekata.¹

Matković (2009) ističe da su tokom cijelog razdoblja sustavno djelovale država i crkva koje su predstavljale dva velika poslodavca na temelju pravila birokracije. Poslovi u upravama, sudstvu i policiji sastavni su dio javno društvenih službi, a prema svom opisu bili su najbliži današnjoj definiciji zaposlenja. Sektori obrazovanja i zdravstva kroz razdoblje 19. stoljeća još uvijek su bili u svojim začecima, a samim time i zaposlenost u tim sektorima je bila relativno mala sve do kraja 19. stoljeća kada dolazi do njihove ekspanzije. Zajedno s time, kraj 19. stoljeća označava i jačanje financijskog sektora odnosno povećava se broj banaka i štedionica u sjevernoj Hrvatskoj. Početkom 20. stoljeća tek oko desetine stanovništva u Hrvatskoj činilo je urbano stanovništvo. U gradovima su većinom djelovali sitni obrtnici te trgovci. Obrti su pretežito bile male majstorske radionice ustrojene prema strogim pravilima i djelatnim nadležnostima gdje je plaća imala sporednu ulogu. Moderniziranje obrtništva započinje krajem 19. stoljeća kada dolazi do nastanka pojedinačne proizvodnje dobara i usluga s relativno ograničenim kapitalom i tehnološkim temeljima. Navedene obrte karakterizira posao koji obavlja jedna samozaposlena osoba dok su veći obrti zapošljavali prosječno dva zaposlenika gdje su odnosi bili osobni, kontrola izravna, a podjela rada rudimentalna.

Prema Lučić-Lozak (2018) začetak industrije u Hrvatskoj započeo je u srednjem vijeku zajedno s razvojem manufakture. Kako navodi Družić (2004) sektori industrije, trgovine, ugostiteljstva i rudarstva u vrijeme dva svjetske rata ostvarili su oko 10% proizvodnog kapitala. Matković (2009) navodi da se je rad u industriji relativno kasno i polagano razvijao što je posljedica nedostatka akumulacije kapitala, ali i manjim dijelom unutarnjih carinskih i poreznih politika Beča. Industrijska postrojenja u drugoj polovici 18. stoljeća zapošljavaju mali udio radnika i kratkog su trajanja dok sredina 19. stoljeća obilježava razdoblje začetka stabilnih industrija, ponajprije šumarskih pogona i pilana, a kasnije i prehrambene industrije. Sama lokacija pogona bila je većinom blizu šuma i plodnih krajeva, te gradovi nisu predstavljali velike industrijske baze s iznimkom Rijeke. Međutim, krajem 19. stoljeća industrija se počinje razvijati u gradovima zbog zahtjeva za radnom snagom i infrastrukturom, a kao inferioran način zaposlenja i dalje je predstavljao rad za vlastiti račun u pojedinačnoj proizvodnji ili seoskom imanju.

¹ Enciklopedija, <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=63009> (pristupljeno, 24. ožujka 2022.)

Matković (2009) navodi da je početkom dvadesetog stoljeća Hrvatska još uvijek bila zemlja s nerazvijenom industrijom, nevelikom državnom birokracijom i javnim službama, a radnici uglavnom zaposleni u poljoprivredi ili tradicionalnom sitnom obrtu. Međutim, upravo u ovom razdoblju dolazi do kvalitativnog pomaka u poimanju zaposlenosti. Osiguravanje životne egzistencije isključivo prodajom vlastitog rada za plaću u okviru zaposleničkog odnosa prepoznaje se kao norma, a s time se prepoznaju i vezani društveni rizici (ozljede na radu, nezaposlenost, bolest i starost radnika). Time se počinje podrazumijevati da je radnik zaposlen u organizaciji, unutar strogo definiranog vremenskog okvira, pod izravnim nadzorom nadređenih, koristeći poslodavčeve alate, materijale i prostorije, te radeći na specijaliziranim zaduženjima. Dakle, stvoren je temelj svijeta rada u suvremenom značenju, s institucionaliziranim radnim odnosima, konkretnim zanimanjima te prepoznatljivim privrednim sektorima.

3. ZAPOSLENOST

Prema Bejaković (2021) zaposlenost predstavlja važan segment svakog društva. Ljudi se često definiraju prema onome što rade u životu. U sociološkom i ekonomskom smislu, zaposlenost je bitna za stvaranje smisla, dohotka, socijalne stabilnosti i kvalitete života. Ono se još može nazvati „ljepilom koje držiš društvo na okupu“. Rad omogućava neovisnost i socijalnu uključenost, stoga je „*povećanje stope zaposlenosti primarni cilj socijalne politike i politike tržišta rada razvijenih industrijskih zemalja*“.

Leksikografski zavod Miroslav Krleža definira zaposlenost kao djelatnost ljudi odnosno radnu aktivnost za novac koju obavljaju za sebe ili su plaćene kako bi radili za nekog drugog. Prema parametru zaposlenosti nastaje podjela na zaposleno, radno neaktivno i nezaposleno stanovništvo. Zaposlenost može biti trajna ili povremena, na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili skraćenim radnim vremenom. Razina zaposlenosti od velikog je značaja za ekonomsko, socijalno i političko stanje društva, slijedom navedenog predstavlja temeljni cilj ekonomske politike.²

Zaposlenost se uostalom može izraziti kao „*broj osoba ili radnih mjesta u ekvivalentima punog radnog vremena ili u broju radnih sati*“. Statistički podaci o zaposlenosti nerijetko se

² Leksikografski zavod Miroslav Krleža, <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=66883> (pristupljeno, 25. ožujka 2022.)

prezentiraju kao stopa zaposlenosti na temelju čega bi se „zanemarile promjene u broju stanovnika država te olakšale usporedbe među državama različitih veličina“. Stope zaposlenosti uglavnom se prikazuju za radno sposobno stanovništvo u dobi od 15 do 64 godine.

3

Državni zavod za statistiku definira zaposlene osobe kao sve one koje su „zasnovale radni odnos s poslodavcem, na određeno ili neodređeno vrijeme, neovisno o duljini radnog vremena i vlasništvu pravne osobe“. Slijedom navedenog, zaposlenim osobama smatraju se pripravnici, osobe na roditeljskom dopustu i bolovanju, osobe koje su iz bilo kojeg razloga odsutne s posla do prekida radnog odnosa te osobe koje rade u vlastitome trgovačkom društvu, poduzeću, obrtu ili slobodnoj profesiji.⁴

U svom radu Nesporova (2000) ističe dvostruko značenje zaposlenosti odnosno zaposlenost za radnika implicira dohodak, izgradnju osobnih performansi i vještina, zadovoljstvo radom i društveni status, dok za društvo znači glavni izvor bogatstva. Mnogi pobornici jamstva za posao vide zapošljavanje ne samo kao ekonomski značaj, već i kao ljudsko pravo. Wray i Forstater (2004) kako je navedeno u radu Wray (2009) opravdavaju pravo na rad kao temeljni preduvjet socijalne pravde u svakom društvu u kojem je prihod od rada važna odrednica pristupa resursima.

Prema Lamza Maronić i Tokić (2012) ulaganje u stanovništvo i kvalitetu života izravno je povezano s razvojem društva u cijelosti. Bez radnog kontingenta nema ni gospodarskog razvoja. Globalizacija predstavlja proces koji zahvaća cijeli svijet, a analizom zaposlenosti dobivaju se podaci što se sve može ponuditi navedenom procesu. Ono daje podatke o cjelokupnom stanovništvu odnosno radnoj snazi, aktivnosti stanovnika, stupnju obrazovanja. Prema Bogunović (2006:35) „broj stanovnika i ekonomska snaga određuju veličinu unutarnjega tržišta, a dobna struktura i obrazovanost ukazuju na radnu sposobnost, uzdržavano stanovništvo i na stanje ljudskoga kapitala“.

Temelj za analiziranje ekonomske strukture ukupnog stanovništva predstavlja radno aktivno stanovništvo odnosno radna snaga koja aktivno participira u procesu rada. Prema podacima *Eurostat Statistic Explained* radno aktivno stanovništvo uključuje zaposlene i nezaposlene osobe. U radnu snagu podrazumijevaju se i osobe koje su privremeno odsutne zbog

³ Eurostat Statistics Explained, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=225252 (pristupljeno, 25. ožujka 2022.)

⁴ Državni zavod za statistiku, <https://podaci.dzs.hr/media/wsdkedwa/sljh2018.pdf> (pristupljeno, 25. ožujka 2022.)

bolesti, godišnjeg odmora, obrazovanja ili osposobljavanja, a imale su zaposlenje ili samostalnu djelatnost.⁵

Wertheimer-Baletić (1999:398) kako je navedeno u radu Obadić i Smolić (2007) navodi da „*radni kontingent stanovništva predstavlja broj stanovnika u životnoj dobi koju s obzirom na fiziološku sposobnost rada u određenom radnom vremenu i s određenim stupnjem intenzivnosti nazivamo radna snaga ili radno sposobna dob*“. Karakteristično za radni kontingent je to da ono predstavlja samo demografski okvir za formiranje radne snage dok su dobne granice za određivanje radne dobi najčešće između 15. i 64. godine. Prema Campbell i Brue (1992) ekonomski aktivno stanovništvo jesu sve zaposlene osobe koje rade:

- a) puno radno vrijeme,
- b) pola radnog vremena ili više,
- c) manje od polovice prosječnog radnog vremena,
- d) sve osobe koje aktivno obavljaju određeno zanimanje, ali nisu u radnom odnosu (aktivni u poljoprivredi, zanatstvu),
- e) nezaposlene osobe u određenom razdoblju (duže od jednog mjeseca),
- f) nezaposleni koji su prije bili zaposleni i
- g) osobe koje prvi put traže posao.

Prema Bejaković (2007:121) u današnje vrijeme strogo postojane razlike između zaposlenosti i nezaposlenosti se mijenjaju, pojavom fleksibilnosti rada ili rada od kuće, ljudi ne moraju biti stalno zaposleni, a ipak ostvaruju financijska sredstva za život. U mnogim zemljama, kao i u Hrvatskoj vrijede dva izvora podataka o kretanju zaposlenosti i nezaposlenosti. U prvi izvor spadaju administrativni podaci ili podaci o evidentiranim nezaposlenima prijavljenim na Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) dok drugi izvor predstavljaju pokazatelji ankete radne snage koju provodi Državni zavod za statistiku od 1996. godine, u skladu s pravilima i uputama Međunarodne organizacije rada (MOR) i Europskog ureda za statistiku. Na taj način omogućava se metodološka usporedivost s istraživanjima u zemljama EU. Prema pravilima MOR-a nezaposlenom osobom može se smatrati ona u dobi između 15. i 74. godine „*koja je bez posla, ali proteklih mjesec dana*

⁵ Eurostat Statistics Explained, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=225252 (pristupljeno, 25. ožujka 2022.)

aktivno traži posao i sposobna je početi raditi tijekom slijedeća dva tjedna“. Dok, osoba koja nije aktivno tražila posao jer je imala obavezu primjerice, učenja za ispit, a prijavljena je na HZZ-u, smatra se nezaposlenom prema administrativnim podacima, ali ne i prema pravilima MOR-a.

Može se zaključiti da je značaj rada u suvremenim društvima rezultat dugog povijesnog procesa. Ono nije samo nezamjenjivo sredstvo za jačanje individualnog osjećaja korisnosti i pripadnosti, već i osiguravanje financijskih sredstava. Za pojedinca, rad je važna značajka u strukturiranju osobnog i društvenog identiteta, način zarađivanja novca što omogućuje pristup brojnim robama, uslugama i aktivnostima, pridonosi povećanju samopouzdanja i samopoštovanja te osjećaju vlastite vrijednosti koji osigurava osjećaj doprinosa društvu ili općem dobru. Kada se proučava značaj rada za društvo može se zaključiti da ono pridonosi promicanju ravnoteže i sigurnosti zajednice, povećanju građanskog sudjelovanja, smanjenju javne potrošnje u smislu niza socijalnih davanja te promicanju društvenog i gospodarskog razvoja i organiziranju društvenog života na makro razini.

Nadalje, zaposlenost zajedno sa nezaposlenosti čini važan segment svake države te se reflektira na razvoj gospodarstva, ali ima i bitan učinak za društvo. Bazirajući se konkretno na zaposlenost, ono predstavlja pozitivan segment tržišta rada te je osnovni cilj svake zemlje da uspostavi zadovoljavajuću stopu zaposlenosti. Punu zaposlenost teško je ostvariti, međutim države trebaju nastojati težiti većoj stopi zaposlenosti kroz razne programe aktivne politike, ali i osigurati i stvarati nova radna mjesta čime se stvara veća produktivnost. Osim na makroekonomskoj razini, zaposlenost predstavlja i pozitivni aspekt na mikro razini. S obzirom da ono utječe ne samo na materijalnu egzistenciju već i psihološku komponentu svakog pojedinca, zaposlene osobe u velikoj su prednosti u odnosu na nezaposlene jer imaju mogućnosti osigurati i podmiriti svoje obveze i kvalitetnije živjeti.

4. TRŽIŠTE RADA

Zaposlenost ovisi o promjenjivim odnosima ponude i potražnje ljudskog rada uspostavljenog na tržištu rada. Smith (1904) kako je navedeno u radu Perin (2013:150) ističe da je: „*Rad bio prva cijena, izvorni novac za kupovinu kojim su se plaćale sve stvari. Niti zlatom niti srebrom, već radom su se izvorno kupovala sva blaga svijeta.*” Sam pojam tržište rada uvodi Ricardo David u svom djelu „Principles of Political Economy and Taxation“ (1817) gdje navodi da rad ima cijenu po kojoj se proizvodi i cijenu po kojoj se prodaje te poistovjećuje rad s drugim robama.

Suvremeni autori imaju razne definicije tržišta rada pa tako Drašković i sur. (2021) tvrde da je tržište rada kompleksno i važno područje gospodarskog i društvenog sustava, jer ono valorizira vrijednost radne snage, utvrđuje uvjete rada, visinu plaće, visinu i jamstva zaposlenosti, mobilnosti radne snage, dinamiku nezaposlenosti. Kako navode Čupić i Muštra (2021) tržište rada nije samo jedno od najsloženijih tržište nego i aspekt koji prikazuje kompleksnost socioekonomskih odnosa.

Nadalje, u svom radu Grbac (2010) definira tržište rada kao međudjelovanje ponude i potražnje radnika, uključujući njihovu pripremu, zapošljavanje, usavršavanje, napuštanje posla, pronalazak posla te konkurenciju u pronalasku posla. Dok, Crnković-Pozaić i sur. (1994) prema Perin (2013) objašnjavaju tržište rada kao mjesto gdje poslodavci vrbuju radnicima odnosno mjesto gdje se nalaze podaci o radnicima i slobodnim radnim mjestima. Nadalje, Muntaner i sur. (2017) imaju sličnu definiciju prethodno navedenoj koja ističe da je tržište rada područje u kojem ponuda rada zadovoljava potražnju za radnom snagom. Zapošljavanje se odnosi na formalni odnos između onih koji prodaju svoj rad i onih koji ga kupuju (odnos između zaposlenika i poslodavaca). Putem ovog formalnog odnosa, poslodavci profitiraju od produktivne aktivnosti zaposlenika koji prodaju svoj rad u zamjenu za novčanu naknadu.

Prema Božiković (2021:91) tržište rada dio je „*slobodnog kretanja robe, kapitala i rada na lokalnoj, nacionalnoj i svjetskoj razini*“. Potražnja za radnom snagom predstavlja spremnost poslodavca da zaposleni određeni broj osoba, međutim ono može biti samo kratkoročno. Potražnja za radom varira zavisno o potražnji za proizvodom ili uslugom odnosno ona će biti veća kada je proizvodnost rada veća te ako taj određeni proizvod postiže veću vrijednost. Postoje razni faktori koji diktiraju potražnju za radom kao što su razvoj tehnologije, nadnice, te preferencije poslodavca. Može se reći da je osnovni čimbenik potražnje za rad, niža cijena radne snage jer kada je cijena rada viša dolazi do porasta nezaposlenosti ili sporijeg zapošljavanja pri

nepromijenjenim ostalim uvjetima. Potražnju za radnom snagom ne odlučuje samo poslodavac na temelju trenutnih potreba, već se sagledavaju i predviđanja o budućim kretanjima. Hrvatsku obilježava velika ponuda rada, ali i mala potražnja te nestručnost i slaba pokretljivost radne snage. Shodno tome, potrebno je uvidjeti buduće potrebe za radnim mjestima, školovati se za ta usmjerenja i time ujednačiti ponudu i potražnju. Drašković i sur. (2021) ističu da ukupna ponuda rada ovisi o nekoliko čimbenika, a to su:

- a) ukupan broj stanovnika,
- b) sudjelovanje radnika u ukupnom stanovništvu,
- c) prosječan broj radnih sati tjedno ili godišnje te
- d) kvaliteta, količina i kvalifikacija posla.

4.1. Obilježja tržišta rada u Hrvatskoj

Kako navodi Benić (1995) stanje na tržištu rada direktno utječe na proizvodnju i gospodarski rast te djelovanje navedenog sustava i njegovo reguliranje od velike su važnosti za gospodarstvo i Republiku Hrvatsku. Božiković (2021) u svom radu govori da hrvatsko gospodarstvo karakterizira visoka nezaposlenost i sporost otvaranja novih radnih mjesta, a kao uzrok tome može se navesti nefleksibilno tržište rada. Tržište rada u Hrvatskoj pod utjecajem je procesa globalizacije, demografskih trendova, ali i gospodarskih procesa koji su devedesetih godina 20. stoljeća uzrokovali smanjenje potražnje za radnom snagom. Unatoč određenim poboljšanjima koja su uslijedila nakon globalne krize, Hrvatska i dalje vodi „bitku“ s neaktivnošću i dugotrajnom nezaposlenosti. To se posebno odnosi na žene i mlade koji ne prolaze najbolje na tržištu rada. Stopa mladih koji nisu u zapošljavanju, obrazovanju ili obuci ostaje ključni izazov za državu, a broj mladih Hrvata koji napuštaju zemlju raste, ukazujući nadalje na činjenicu da se zemlja bori s otvaranjem radnih mjesta općenito, a posebice za nekvalificiranu mladež.

Prema Bejaković i Gotovac (2011) zaposlenost najčešće predstavlja izazov za mlade osobe, iako oni nalaze posao razmjerno brže od ostalih skupina nezaposlenih osoba najčešće se radi o zaposlenju na određeno ili na privremenim poslovima što dovodi do poteškoća pri pronalasku stalnog zaposlenja koji im pruža priliku za profesionalni i osobni razvoj. Botrić (2009:37) ističe da slijedom navedenog, mladi većinom prelaze iz stanja zaposlenosti u nezaposlenost prije nego što pronađu stalnom zaposlenje. Također, navodi da „*određeni dio*

mladih ulazi u dugotrajnu nezaposlenost koji imaju malo ili uopće nemaju radnog iskustva te su izloženi socijalnoj isključenosti i ovisnosti o sustavu socijalne skrbi“.

Nadalje, veliki problem s kojim se suočava Hrvatska je i ubrzano starenje stanovništva, a kao posljedica toga je smanjenje radno sposobne snage, te će takve tekuće demografske promjene rezultirati manjim brojem sudionika na tržištu rada, posebno u uvjetima smanjenja nataliteta, što se negativno odražava na mirovinski i zdravstveni sustav zemlje, javne financije i općenito makroekonomsko blagostanje.⁶ Istraživanje Nejašmić i Toskić (2013) ukazuje na činjenicu starenja stanovništva na temelju konkretnog razdoblja od 2001. do 2031. godine. Indeks starosti za 2031. godinu prema procjenama iznositi će 188,6 što znači dva stara stanovnika na jednog mladog. Usporedbom 2031. godine sa 2001. godinom navedeni indeks tada je iznosio 91,8 odnosno bio je dvostruko manji. Prema tome može se zaključiti da će ukupna populacija u Hrvatskoj 2031. godine pripadati 5. tipu (koji označava vrlo duboka starost) odnosno Hrvatsku će u skoroj budućnosti karakterizirati dobni sastav stanovništva sličan onome kakav je popis stanovništva za 2011. zabilježio u njezinim demografski najugroženijim područjima (Ličko – senjska županija). Smanjenjem i starenjem radnog kontingenta smanjuje se i veličina radne snage. Dolazi do toga da će se dobna struktura zaposlenih promijeniti odnosno dolazi do smanjenja udjela mlađe radne snage u rasponu od 15 – 44 godine starosti što znači da će prevladavati stariji zaposleni radnici, a za njih je karakteristična teža prilagodba tehnološkom napretku, niža proizvodnost rada te nedovoljna poduzetnost. Slijedom navedenog, opisani dominantni demografski procesi u Hrvatskoj utjecat će na pogoršanje odnosa broja umirovljenika i zaposlenih osoba. S obzirom na to, omjer ovisnosti u mirovinskom sustavu bit će ispod razine održivosti ako se ne poveća stopa aktivnosti i zaposlenosti. Rutkowski (2003) u radu govori da niska stopa aktivnosti odražava slabe mogućnosti zaposlenja i povezana je s učinkom obeshrabrenih radnika odnosno dolazi do toga da nezaposlene osobe prekidaju svoju potragu za zaposlenjem jer su se njihovi prethodni pokušaji pronalaska posla pokazali uzaludnima, pa prestaju tražiti posao i naizgled se povlače iz radne snage.

Kako je navedeno u članku Lamza Maronić i Tokić (2012) upravo stanovništvo predstavlja jedan od najvažnijeg čimbenika društveno – ekonomskog razvoja neke zemlje jer je generator radne snage. Uz pomoć radne snage utvrđuje se smjer i tempo gospodarskog razvoja. Temeljem navedenog, mogu se uspostaviti manje ili više poželjni uvjeti življenja na

⁶ The World Bank (2019), National Development Strategy Croatia 2030 Policy Note: Labor Market, <https://hrvatska2030.hr/wp-content/uploads/2020/10/Labor-Market.pdf> (pristupljeno, 05. travnja 2022.)

određenom teritoriju, općini, županiji ili državi. Međutim, stanovništvo se mijenja iz godine u godinu, a navedene promjene mogu biti brojčane (rast ili pad broja stanovnika) te promjene u samoj strukturi. Što je stanovništvo brojnije ono uzrokuje porast potražnje roba i usluga, a samim time potiče stvaranje novih tehnologija, kreativnosti u radu, bogatije radno iskustvo, proizvodnju novih znanje i racionalnu upotrebu resursa. Kako navode Obadić i Smolić (2007:8) uslijed procesa globalizacije i starenja stanovništva dolazi do sve većeg jaza između „*obrazovnih i kvalifikacijskih karakteristika radnika i potreba na tržištu rada*“. Shodno tome, potrebna je prilagodba poduzeća i radnika navedenim procesima.

Hrvatska se bori da svojim radnicima pruži jake temelje i tehničke vještine. Nedostatak temeljnih vještina kod mladi ima negativne dugoročne posljedice kako za pojedinca (ograničenje sposobnosti učenja, a kasnije i pronalaženje te zadržavanje posla) tako i za gospodarstvo u cjelini. Nadalje, hrvatski obrazovni sustav ne uspijeva proizvesti adekvatan broj diplomanata znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM), iako je sudjelovanje u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju (TVET) visoko, nastavni planovi i programi koji se predaju ne odražavaju potrebe poslodavaca. Navedeni nedostaci će i dalje ograničavati povećanje produktivnosti na tržištu rada te potencijalno utjecati na budućnost i daljnje širenje uslužnog sektora u zemlji. Uslužni sektor dobiva na značaju u smislu udjela zaposlenosti i najbrže se razvija u podsektorima koji se više oslanjaju na relativno kvalificiranije radnike. Zbog brzih tehnoloških promjena, udio radnika zaposlenih u nerutinskim kognitivnim zanimanjima (koji imaju tendenciju da budu visokokvalificirani) značajno raste, dok je udio niskokvalificiranih radnika zaposlenih da obavljaju ručni rad u padu. Tako navedeni obrasci, zajedno s pomakom u zaposlenosti prema uslužnom sektoru, doprinose rastućoj podjeli vještina unutar radne snage, što dovodi do situacije u kojoj visokokvalificirani radnici dobivaju, a nisko kvalificirani radnici gube čime se potencijalno dodatno povećava nejednakost.⁷

Kako navode Jakovac i Tomac (2019) razvoj tehnologije kreira jaz među vještinama, pa pojedinci i država moraju hitno reagirati da navedeno ublaže. Ono znači da će veliki broj ljudi ostati bez posla te će se morati prilagođavati navedenom kretanju. Slijedom navedenog, postoji mogućnost da u ranoj fazi više radnih mjesta nestane od onih koja se otvaraju. No, važno je istaknuti da zahvaljujući razvoju tehnologije stvara se ubrzani gospodarski rast, a poslovi budućnosti i vještine sekundarni su učinak navedenog. Međutim, osim jaza između vještina,

⁷ The World Bank (2019), National Development Strategy Croatia 2030 Policy Note: Labor Market, <https://hrvatska2030.hr/wp-content/uploads/2020/10/Labor-Market.pdf> (pristupljeno, 05. travnja 2022.)

stvvara se i jaz između ponude i potražnje za radom pod utjecajem nove tehnologije, organizacijske strukture, novih tržišta te nove razine konkurencije. Shodno tome, javlja se potreba za stjecanje novih znanja i vještina zaposlenika, mladih koji su u procesu obrazovanja te nezaposlenih koji su u pronalasku za nova radna mjesta kako bi se prilagodili nastalim promjenama.

4.2. Politike na tržištu rada

Nesporova (2000) u svom članku ističe da je zaposlenost s obzirom na segment ponude uvjetovana demografskim čimbenicima, ali također ovisi i o obrazovnoj, zdravstvenoj i socijalnoj politici kao i uređenosti tržišta rada. S obzirom na segment potražnje, zaposlenost ovisi o potražnji za radom, koju određuje ekonomski i socijalni razvoj, a regulira nacionalna fiskalna i monetarna politika, te strukturna, ekonomska, tehnološka i regionalna politika, kao i politika dohotka, socijalna politika i politika tržišta rada. Slijedom navedenog, nacionalna politika zapošljavanja predstavlja sveobuhvatni i multidisciplinarni pristup problemima zapošljavanja.

Na tržištu rada, kao posljedica više čimbenika, postoji neravnoteža između ponude i potražnje za zaposlenicima odnosno radnim mjestima. Stručnjaci iz područja ekonomske teorije i prakse su konstantno u pronalasku pristupa i alata kako ublažiti navedeni problem. Jedan od mogućih pristupa promicanja zapošljavanja osoba bez posla je korištenje instrumenata politika koje provodi tržište rada. Oni su namijenjeni za poduzeća i pojedince te potiču poduzeća za otvaranje novih radnih mjesta ili nastoje motivirati pojedince da pokažu više inicijative.

Obadić (2003) politike na tržištu rada definira kao skup različitih mjera kao primjerice javno posredovanje u zapošljavanju ili distribucijskih aspekta na tržištu rada s primarnim ciljem unapređenja „matching“ procesa. Kako navodi u svom radu Komljenović (2020) ono doprinosi povećanju broja zaposlenih, a u politici zapošljavanja Republike Hrvatske postoje aktivne i pasivne mjere zapošljavanja. Navedene politike provodi Ministarstvo rada i mirovinskog sustava te Hrvatski zavod za zapošljavanje. Aktivne i pasivne politike čine način na temelju kojeg država intervenira na tržištu rada orijentiran prema specifičnim grupama te ih se uvršava u politike na strani ponude.

4.2.1. Aktivna politika zapošljavanja

OECD definira aktivnu politiku zapošljavanja kao aktivni program tržišta rada koji obuhvaća sve socijalne rashode osim rashoda za obrazovanje, usredotočene ka poboljšanju mogućnosti korisnika da pronađu plaćeno zaposlenje ili pronađu drugo rješenje kako da uz pomoć svojih vještina privređuju. Kao primarni cilj aktivne politike navodi se povećanje mogućnosti za zapošljavanje onih koji posao traže te poboljšanje uparivanja slobodnih radnih mjesta i nezaposlenih radnika.⁸

Kako Bejaković (2003) u svom radu ističe aktivne mjere politike zapošljavanja doprinose unapređenju kvalifikacijske strukture nezaposlenih osoba čime se poboljšava njihova profesionalna mobilnost i mogućnosti zapošljavanja. Slijedom navedenog, kao aktivne mjere politike zapošljavanja navode se obrazovanje, prekvalifikacija, dokvalifikacije kao i stručno osposobljavanje čime se nastoji pomoći nezaposlenim osobama da na produktivan način iskoriste vrijeme nezaposlenosti te unaprijede otprije stečena znanja i vještine. Pored profesionalnog usavršavanja, mnoge zemlje prakticiraju i različite socijalno-psihološke mjere kako bi se smanjile teškoće dugotrajne nezaposlenosti čije posljedice mogu uzrokovati siromaštvo i socijalnu isključenost.

Matković (2008) ističe da su se mjere aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj počele primjenjivati krajem 1992. godine utemeljene na prijašnjim politikama obrazovanja i subvencioniranja zapošljavanja prije tranzicije. U periodu od 1993. do 1996. započinje prvo provođenje mjera koje su obuhvaćale: *„obrazovanje nezaposlenih i osoba s ugroženim radnim mjestima te subvencioniranje zapošljavanja bolje obrazovanih mladih bez radnog iskustva, branitelja, žrtava rata i pripadnika pojedinih teže zapošljivih skupina“*. Bejaković (2016) navodi da se s vremenom sve manje primjenjuju mjere obrazovanja jer su pod utjecajem subvencija za zaposlenike, a također ni *„poslodavci nisu bili skloni mjerama koje su namijenjene teže zapošljivim skupinama nezaposlenih osoba“*. Međutim, 1996. zbog nedostatka resursa i određenih izmjena u zakonima sve su mjere obustavljene a 1997. godine Hrvatska nije uopće provodila aktivnu politiku zapošljavanja. Kako Matković (2008) u svom radu govori, tijekom slijedećih nekoliko godina unatoč organizacijskim promjenama, mjere aktivne politike na tržištu rada u Hrvatskoj koristilo je jako mali broj korisnika. Razlog tome proizlazi iz činjenice da su mjere bile brojne i netransparentne kako za korisnike tako i za

⁸ Aktivne politike tržišta rada, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_hr.pdf (pristupljeno, 04. travnja 2022.)

poslodavce te nisu bile kontinuirane zbog izvora i izdašnosti potpora, instrumenata primjene kao i uvjeta i postupaka korištenja. Dok Šošić (2005) ističe da su mjere ponajviše stavljale fokus na subvencije za zapošljavanje koje nedostatan unaprjeđuju znanja, stručnost i vještine nezaposlenih i ne doprinose općem poboljšanju zapošljivosti korisnika.

Obadić (2003) naglašava da se s povećanjem broja nezaposlenih osoba povećava i udio aktivnih mjera na tržištu rada. Na samim počecima, one su se primjenjivale u zemljama zapadne Europe, međutim rezultati su bili slabi, a razlog tome pronalazio se je u slabom prepoznavanju potrebitih ciljnih skupina za određene dodatne edukacije, ali s vremenom broj novozaposlenih koji su proizlazili iz navedenih programa se je povećavao. Kao najveći nedostatak mjera aktivne politike navodi se financiranje istih s obzirom da ono proizlazi iz državnog proračuna kao i za mjere pasivne politike, ali tek ostatkom sredstava, nakon što su isplaćene sve naknade za nezaposlene. Prema Bejaković i Gotovac (2011) mjere aktivne politike učinkovitije su onda kada su točno i precizno usmjerene odnosno kada odgovaraju potrebama na tržištu rada i uključuju inicijative socijalnih partnera u njihovom kreiranju, kontroli i razvoju.

Burda (1995) u radu Obadić (2003) tvrdi da su aktivne politike zapošljavanja veliki značaj imale u razdoblju strukturnih promjena tijekom postupka reorganizacije, kada je velik broj zaposlenika u državnim firmama moralo napustiti svoje zaposlenje. Nadalje, one se mogu iskazati kroz dvije komponente odnosno socijalnu komponentu kroz javne radove, potpore za otvaranje novih radnih mjesta i subvencije za nadnice te komponentu jačanja ljudskog kapitala kroz treninge u centrima za zapošljavanje i sl. Fraser (1999:153) kako je navedeno u radu Obadić (2003) kao temeljne ciljeve određenih mjera aktivne politike na tržištu rada navodi:

- a) smanjivanje neusklađenosti odnosno smanjivanje otpuštanja zaposlenika i povećanje zapošljavanja onih koji traže zaposlenje
- b) unaprjeđenje postojećih vještina i znanja
- c) poticanje potražnje za radom u područjima s velikom količinom radne snage
- d) podržavanje ponude rada u područjima s manjkom radne snage odnosno jačanje mobilnosti te
- e) stvaranje jednakih prilika zapošljavanja za sve sudionike tržišta rada.

Prema *Hrvatskom zavodu za zapošljavanje* važeće mjere aktivne politike u Republici Hrvatskoj za 2022. godinu jesu:

- a) potpore za zapošljavanje / zapošljavanje - zeleno digitalno

- b) potpore za pripravništvo / pripravništvo – zeleno digitalno / pripravništvo u javnim službama
- c) potpore za usavršavanje
- d) potpore za samozapošljavanje / samozapošljavanje – zeleno digitalno
- e) proširenje poslovanja
- f) biram Hrvatsku – povratak u RH
- g) biram Hrvatsku – preseljenje unutar RH
- h) obrazovanje nezaposlenih osoba i ostalih tražitelja zaposlenja
- i) osposobljavanje na radnom mjestu
- j) osposobljavanje na radnom mjestu i u ustanovama za obrazovanje odraslih
- k) obrazovanje za temeljne vještine osobnog i profesionalnog razvoja
- l) javni rad / javni rad uklanjanje posljedica katastrofe
- m) stalni sezonac
- n) zadržavanje radnih mjesta (COVID 19)
- o) očuvanje radnih mjesta – skraćivanje radnog vremena.⁹

Uspjeh aktivne politike na tržištu rada ne ovisi samo o razinama rashoda, već što je najvažnije o dizajnu mjera i načinu na koji se provode.

- a) **Savjetovanje i pomoć pri traženju posla:** su mjere koje su uglavnom korisne kratkoročno nezaposlenima, ali i dalje mogu imati vrijednu ulogu izvan toga ako su individualizirane ili kreirane „po mjeri“. Individualizacija polazi od raznih oblika podrški uključujući strukovno osposobljavanje, pomoć pri traženju posla, 'motivacijski' tečajevi i socijalna podrška.
- b) **Subvencije poslodavcima:** su relativno skupi programi i obično su usmjereni na skupine u nepovoljnom položaju za koje su se druge mjere pokazale neučinkovitima. Takve mjere mogu imati značajnu ulogu u pozitivnom utjecaju na stavove poslodavaca prema dugoročno nezaposlenima, dovodeći dvije skupine u kontakt jedna s drugom i pružajući priliku kako bi poslodavci 'testirali' buduće zaposlenike uz troškove niže od pune plaće.
- c) **Sheme izravnog zapošljavanja/otvaranja radnih mjesta:** najčešće su usmjerene na srednjoročno i dugotrajno nezaposlene. Obično su stabilnije i dugotrajnije kako bi se osigurala njihova učinkovitost i isplativost.

⁹ Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://mjere.hr/katalog-mjera/arhiva-mjere-2021/> (pristupljeno, 06. travnja 2022.)

d) Obuke: većinom imaju pozitivne i dugoročne učinke, ali su cjenovno skupe. Osposobljavanje na radnom mjestu, opći programi i strukovno osposobljavanje svi su prikladni, ali za različite svrhe. Studije pokazuju da opći programi doprinose boljem usklađivanju vještina, osobito nakon prvog ulaska na tržište rada, tijekom (certificiranog) strukovnog osposobljavanja pokazalo se da su programi (na radnom mjestu ili u kombinaciji s osposobljavanjem u školi) vrlo učinkovit u olakšavanju prijelaza sa obrazovanja na posao.¹⁰

4.2.2. Pasivna politika zapošljavanja

Prema Bejaković (2003) kao glavna svrha pasivne politike zapošljavanja navodi se unaprjeđenje i zaštita materijalnog položaja nezaposlenih osoba. Crnković – Pozaić (1994) kako je navedeno u radu Kacun (2002) tvrdi da se pasivnim mjerama nastoji smanjiti ponuda radne snage kroz programe pružanja socijalne i materijalne pomoći. Međutim, pasivne mjere ne donose dugoročne učinke te uz to zahtijevaju financijsku pomoć države i smatraju se manje prihvatljivima.

Božiković (2021) ističe da osim socijalne sigurnosti, pasivne mjere imaju i ekonomski učinak što znači da osoba ne mora nužno prihvatiti posao koji ne odgovara njegovim znanjima i vještinama jer će na odgovarajućem radnom mjestu koje je u skladu s njegovim sposobnostima postići bolju efikasnost i time bolje pridonijeti gospodarstvu. Pasivna politika tržišta rada na određeni način potiče nezaposlene osobe na dulje razdoblje neaktivnosti te kratkotrajno smanjuje ponudu na tržištu rada. Kako navodi Bejaković (2003) postoje određena pravila za stjecanje prava na novčanu naknadu, što znači da novčanu naknadu stječe osoba koja je bila zaposlena određeni broj mjeseci, a sam prestanak radnog odnosa nije se dogodio njenom krivnjom ili sporazumom. Također, samo trajanje prava na novčanu naknadu povezano je s radnim stažom korisnika dok se raspon novčane naknade utvrđuje na temelju prethodne plaće korisnika, ali može i iznositi jednako za sve korisnike. Postoje razni oblici materijalnih pomoći za nezaposlene kao što su:

¹⁰ Europska komisija, European Semester: Thematic factsheet – Active labour market policies – 2017 https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_hr (pristupljeno, 01.lipnja 2022.)

- a) novčana pomoć Zavoda za zapošljavanje nezaposlenoj osobi koja sama ili uz pomoć Zavoda pronade posao izvan mjesta prebivališta u obliku jednokratne novčane pomoći, naknade za selidbene troškove za nju, bračnog druga i djecu, pomoć za uzdržavanje te pomoć u plaćanju troškova stanovanja ili doplatka za djecu
- b) novčana pomoć nezaposlenoj osobi za vrijeme obrazovanja u obliku naknade troškova javnog prijevoza, obveznih udžbenika, prehrane i raznih propisnih pomagala
- c) pravo na mirovinsko osiguranje koje ostvaruju nezaposlene osobe koje imaju godine života za starosnu mirovinu, ali im za starosnu mirovinu nedostaje do pet godina mirovinskog staža, također ovo pravo ostvaruju i žene koje u trenutku prestanka radnog odnosa imaju dijete mlađe od godinu dana, te
- d) pravo na zdravstveno osiguranje koje ostvaruju nezaposlene osobe s prebivalištem u Hrvatskoj bez zdravstvenog osiguranja po drugoj osnovi, a pravovremeno su se prijavile Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

Može se zaključiti da pasivne mjere zapošljavanja zapravo potiču neaktivnost nezaposlenih osoba na dulje vrijeme, dok se aktivnim mjerama pokušava poboljšati i olakšati postupak pronalaska posla ili ponovnog zapošljavanja. Za razliku od pasivne politike tržišta rada koja je usmjerena na financijsku sigurnost tijekom razdoblja kada je dohodak iz radnog odnosa izgubljen, aktivne politike predstavljaju programe i mjere usmjerene na održavanje zaposlenosti ili ponovno uključivanje nezaposlenih osoba u rad. Slijedom navedenog dolazi se do zaključka da aktivna politika tržišta rada ima prednost u odnosu na pasivnu politiku, ne samo da povećava konkurentnost, vještine i zaposlenost već pomaže u održavanju motivacije onih koji aktivno traže posao odnosno aktivna politika nema samo korektivnu već i preventivnu funkciju kao i fokus na održivost. Međutim, važno je istaknuti da je mjere aktivne politike potrebno razviti s velikom dozom društvene odgovornosti, uzimajući u obzir složenost tržišta rada, složene strukture nezaposlene radne snage, kao i korespondencije između potreba tržišta rada i obrazovnih postignuća tražitelja posla, profesionalnih vještina i kompetencija.

5. NACIONALNA RAZVOJNA STRATEGIJA RH DO 2030. GODINE

Od iznimne važnosti za daljnji razvoj Hrvatske je određivanje razvojne strategije na temelju koje će se usmjeriti razvoj društva i gospodarstva u cijelosti. Slijedom navedenog, Hrvatska Vlada je 2018. godine započela s izradom Nacionalne razvojne strategije do 2030. godine koja predstavlja temeljni dokument i sveobuhvatni akt dugoročnog strateškog planiranja. Navedeni dokument obuhvaća strateške okvire koji uključuju viziju, razvojne smjerove i strateške ciljeve Hrvatske u 2030. godini. Ostvarenjem postavljenih razvojnih smjerova i ciljeva pridonosi se ostvarenju vizije Hrvatske za 2030. godinu koja glasi: „*Hrvatska je u 2030. godini konkurentna, inovativna i sigurna zemlja prepoznatljivog identiteta i kulture, zemlja očuvanih resursa, kvalitetnih životnih uvjeta i jednakih prilika za sve*“.¹¹

Bitne točke na koje se je nužno bazirati u budućnosti, a dio su i razvojne strategije su:

- a) **tehnološke promjene i rastuća uloga umjetne inteligencije** - kada je riječ o tehnologije neupitno je da ona predstavlja pokretač produktivnosti i konkurentnosti u 21. stoljeću. Uz pomoć tehnologije stvaranju se novi, kreativni i inovativni načini obavljanja tradicionalnih aktivnosti u svim sferama poslovanja. Shodno tome, može se zaključiti da moderna tehnologija ugrožava tradicionalna radna mjesta i unosi promjene na tržištu rada jer roboti mogu obavljati određene definirane procedure, a umjetna inteligencija ima potencijal zamijeniti i visokoobrazovane radnike. Kao pozitivna stavka i poveznica tehnologije i tržišta rada je zasigurno povećanje potražnje za radnicima u visokotehnološkim industrijama.
- b) **starenje stanovništva i nepovoljni demografski trendovi u Europi** - kao što je već prethodno u radu spomenuto izazov za tržište rada kako u velikim europskim državama tako i u Hrvatskoj predstavljaju nepovoljni demografski trendovi odnosno povećanje omjera starijeg stanovništva što za posljedicu ima smanjenje radno sposobnih stanovnika. Navedeno dovodi do rasta potražnje socijalnih i zdravstvenih usluga, ali i dovodi u pitanje održivost mirovinskih sustava i javnih financija.
- c) **klimatske promjene i održivo korištenje resursa** - jedan od najvećih globalnih izazova 21. stoljeća za čitavo čovječanstvo jesu klimatske promjene i njihov utjecaj na

¹¹ Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine, NN 13/2021, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_02_13_230.html (pristupljeno, 25. srpnja 2022.)

održivost resursa. Svjedoci smo povećanja broja, suša, požara, poplava što pridonosi smanjenju prirodnih resursa i bioraznolikosti. Ono ima nemjerljiv utjecaj na gospodarstvo, poljoprivredu, zdravlje ljudi i migracije što za posljedicu ima sve veći broj geopolitičkih nestabilnosti.

- d) **rastuća urbanizacija i očuvanje kvalitete života** - prema predviđanjima do 2030. godine dvije trećine svjetskog stanovništva živjeti će u gradovima. Iako su gradovi s pozitivne strane plodno tlo ekonomskih mogućnosti, s negativne strane gradovi su najveći „proizvođači“ emisija stakleničkih plinova te u njima živi veliki broj siromašnih ljudi. Posljedica toga je velika izloženost ljudi onečišćenju okoliša i zagušenosti prometa što utječe na kvalitetu življenja.
- e) **sigurnosni izazovi** - terorizam, ilegalne i nekontrolirane migracije, vojni napadi i terorizam neki su od oblika sigurnosnih izazova, a kreiraju se i novi izazovi osobito kibernetičke prijetnje. Razvojem tehnologije stvaraju se nove razvojne prilike, ali jednako tako stvaraju se i temelji za nove oblike sigurnosnih prijetnji koji utječu na gospodarstvo i društvo u cjelini. Sve češći rizici vezani su i uz prirodne katastrofe koji svojim djelovanjem stvaraju ljudske žrtve i materijalne štete.¹²

5.1. Razvojni izazovi i potencijali Hrvatske u idućem desetljeću – zaposlenost i tržište rada

S obzirom da je jedan od ciljeva Hrvatske povećanje cjelokupne produktivnosti ono zahtjeva prvenstveno povećanje kvalitete ljudskog kapitala kroz obrazovanje i poticanje uključivanja neaktivnog stanovništva na tržište rada, razvoj moderne tehnologije, poticanje inovativnosti poduzeća i provedbu strukturnih reformi radi učinkovitijeg funkcioniranja institucija. Slijedom navedenog, dolazi se do dinamičnog i produktivnog gospodarstva koje proizvodi inovativne, kvalitetne i konkurentne proizvode i usluge. Gospodarstvo koje karakterizira dinamična i raznovrsna ekonomska struktura ima mogućnost pružiti stabilan i održiv temelj za povećanje životnog standarda, smanjenje socijalnih nejednakosti i jačanje društvene uključenosti.

¹² Ibid.

Nadalje, demografska struktura od velike je važnosti za rast gospodarstva Hrvatske. Unaprjeđenjem navedenog odnosno prirodnih kretanja i migracija povećava se mogućnost razvoja. Kako se navodi u Strategiji Hrvatske za 2030. ono se želi postići povratkom iseljenih ljudi, privlačenjem poduzetnika, talenata i radno sposobnih ljudi te demografskom obnovom. Hrvatska se suočava s problemom da čak pet županija u Slavoniji ima negativna demografska kretanja uzorkovana iseljavanjem mladih, a slijedom navedenog i nizak natalitet. Navedeno zajedno s velikom neaktivnosti dovodi do niskog potencijala za razvoj tog dijela Hrvatske. Kao jedno od rješenja za migracije radno sposobnog stanovništva navodi se postizanje visoke razine gospodarskog razvoja i kvalitete života te unaprjeđenje rada institucija kao i unaprjeđenje povjerenja u njih. Iako je zaposlenost u Hrvatskoj proteklih godina kontinuirano rasla, ono je bilo upravo djelom migracija ulaskom Hrvatske u EU te se je pojavio problem nedostatka radne snage. Prema prognozama, u budućnosti se očekuje ponovno problem nedostatka radne snage, a uzrok tome navodi se nedovoljna iskoristivost potencijala radno sposobnog stanovništva. Kako bi se postiglo povećanje radne snage, potrebno je aktivirati veći broj ljudi na tržištu rada. Međutim, kao izazov novog desetljeća za Hrvatsku navodi se i zaposlenost mladih, te zaposlenost osoba s nižom razinom kvalifikacija i vještina. Prema tome, potrebno je kreirati aktivne politike na tržištu rada s fokusom na navedeno.¹³

Nadalje, o rastu gospodarstva ne ovisi samo dostupnost radne snage nego i kompetencije, sposobnosti i znanje ljudskog kapitala s kojim društvo upravlja. Prema podacima o indeksu ljudskog kapitala, Svjetska banka za 2020. godinu je objavila da je Hrvatska zauzela 31. mjesto od ukupno 174. države, što znači da danas u Hrvatskoj dijete nakon završenog obrazovanja dosegne 71% od maksimalne produktivnosti. Prema navedenom, može se zaključiti da postoje mogućnosti za poboljšanja u smjeru kvalitete ljudskog kapitala kroz proces obrazovanja i cjeloživotnog obrazovanja. S obzirom da razvoj modernih tehnologija danas, utječe na sve sfere života pa tako i na znanje, vještine i kompetencije pojedinaca koje su postale temelj konkurentske prednosti, Hrvatska je osmislila reforme u obrazovanju radi bolje prilagodbe suvremenom tržištu rada koje će povećati učinkovitost i potencijal rasta u idućem desetljeću. Jedan od ciljeva kojem teži Hrvatska razvojnom Strategijom je i omogućavanje jednakih prilika i uključenje mladih, nezaposlenih, isključenih i starijih osoba inicijativom za zaštitu prava i položaja žena na tržištu rada kao i potporom za starije osobe i ranjive skupine. U Hrvatskoj se

¹³ Ibid.

na taj način želi smanjiti rizik siromaštva i socijalne isključenosti starijih te nejednakost između muškaraca i žena.¹⁴

5.2. Strateški cilj – obrazovanje i zaposlenost

Obrazovanje predstavlja temelj za pripremu odraslih ljudi za životu u zajednici te pridonosi razvoju znanja, vještina i sposobnosti pojedinca. Obrazovanje pridonosi stvaranju gospodarskih i društvenih promjena te je investicija s najvećim i najtrajnijim povratom za društvo i gospodarstvo. Osim formalnog obrazovanja, danas je sve važnije cjeloživotno obrazovanje radi brže i bolje prilagodbe naglim promjenama uzrokovanih globalizacijom, razvojem tehnologija te tržišta rada. *„Za održivu budućnost važan je kvalitetan sustav odgoja i obrazovanja koji omogućava sustavno obrazovanje i stjecanje temeljnih kompetencija za cjeloživotno učenje, stjecanje strukovnih i visokoobrazovnih kvalifikacija te obrazovanje u skladu s potrebama gospodarstva i tržišta rada“*. Ono na što se treba usmjeriti je i kvaliteta programa obrazovanja za odrasle kako bi se povećala produktivnost radne snage što predstavlja temelj za stvaranje konkurentskog i investicijski povoljnog hrvatskog gospodarstva.

Povezanost obrazovanja i tržišta rada značajna je za razvoj gospodarstva. Shodno tome, provodit će se mjere u kojima će se upisna politika usklađivat s potrebama razvoja tržišta rada, gospodarstva i društva te će se time olakšati cjeloživotno učenje osobama na tržištu rada svih dobnih skupina. Nadalje, kako bi usklađenost tržišta rada i visokog obrazovanja bila bolja, uvodit će se programi za stjecanje dodatnih multi i interdisciplinarnih kompetencija tijekom studiranja u skladu s potrebama poslodavaca, ali i mogućnost personalizacije studijskog programa. Ono što će se posebno poticati je:

- a) stjecanje potrebitih vještina na temelju praktičnog rada i stručne prakse kroz studiranje
- b) razvijanje aktivnosti profesionalnog usmjeravanja uz praćenje zapošljivosti osoba s kvalifikacijama
- c) unaprjeđivanje sustava stipendiranja radi lakšeg studiranja onih slabijeg socijalnog statusa te
- d) poticanje internacionalizacije visokog obrazovanja.

¹⁴ Ibid.

Problemi s kojima se je suočavalo tržište rada u Hrvatskoj prije pandemije zasigurno su bili posljedica nedostatka radne snage, što je prethodilo starenju stanovništva, padu stope fertiliteta, ranom umirovljenju i migracijama te niskoj stopi aktivnosti mladih i žena. Izazovi danas sve više su povezani i s razvojem tehnologije koja donosi promjene u svim oblicima rada.¹⁵

Zdravstvena kriza sa sobom je donijela i nove probleme. Pa tako, rizik nezaposlenosti prema prognozama najviše će osjetiti zaposlenici u području turizma, ugostiteljstva te povezanim industrijama i trgovini, a najizloženiji riziku biti će ranjive skupine bez tercijarnog obrazovanja kao i zaposlenici u malim i mikro poduzećima. „*S obzirom na strukturu hrvatskoga gospodarstva i važnost uslužnih djelatnosti, posebice turizma u sljedećem razdoblju rješavat će se problemi nezaposlenosti s obzirom na strukturni manjak radne snage kao i potencijalni novi val iseljavanja ako oporavak gospodarstva i podizanje kvalitete radnih mjesta ne budu dovoljno dinamični*“.¹⁶

Tržište rada u Hrvatskoj suočeno je i s nedovoljno usklađenim vještinama radne snage i potrebama tržišta. Navedeno se najviše očituje u strukovnim i tehničko strukovnim zanimanjima te zbog toga mlade osobe nakon obrazovanja imaju najviše problema u pronalasku zaposlenja, pri čemu ne nastavljaju s obrazovanjem i ulaze u takozvani NEET status (engl. Not in Education, Employment or Training - označava mlade ljude koji nisu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju). S obzirom na strukturne slabosti tržišta rada, ali i povećanje broj nezaposlenih zbog zdravstvene krize, cilj je unaprjeđenje djelovanja tržišta rada i kvalitetnog, održivog i primjereno plaćenog zaposlenja za sve. Povećanjem zaposlenosti i razine plaća nastoji se smanjiti udjel zaposlenih na određeno vrijeme, iskorijeniti zlouporaba atipičnih oblika radnog odnosa i radnog angažmana te osigurati učinkovitiju zaštitu radnih i socijalnih prava svih zaposlenih. Nadalje, zakonodavni okvir kojim se definira rad i tržište rada uskladit će se s promjenama na tržištu kako bi se postigla veća zaposlenost, iskoristio potencijal stvaranja novih oblika rada s ciljem stvaranja novih radnih mjesta, stvorili preduvjeti za stabilnost i sigurnost radnih mjesta, zakonskim rješenjima usmjerenim na prava radnika i fleksibilnu organizaciju rada u slučaju promjena u poslovnom i radnom okruženju. U svrhu jačanja suradnje dionika na tržištu rada i poboljšanja funkcioniranja tržišta kreirat će se integrirani informacijski sustav koji će jamčiti usklađivanje ponude i potražnje za radnicima odgovarajućih kompetencija. Upravo zbog promjenjivih uvjeta tržišta rada, javlja se potreba za kontinuiranim usavršavanjem i razvijanjem kompetencija. Slijedom navedenog, pažnja će se

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

usmjeriti na profesionalni razvoj i tehnike profiliranja nezaposlenih i radno sposobnih neaktivnih osoba kako bi uspješnije utvrdile prilike za usklađivanje njihovih kompetencija s potrebama na tržištu rada.¹⁷

Kao što se može zaključiti povećanje zaposlenosti i aktivnosti na tržištu rada je dugotrajan cilj. S obzirom da Hrvatska ima nisku stopu zaposlenosti i aktivnosti u odnosu na druge zemlje EU ono bi trebalo biti motivacija za aktivaciju radno sposobnog stanovništva, a posebice žena. U skladu s tim oblikovat će se politika unaprjeđenja ljudskih potencijala i demografska politika kako bi se razvila ravnoteža između poslovnog i obiteljskog života, ponajprije mladih obitelji i žena. Navedeno podrazumijeva: „*jača ulaganja u infrastrukturu i usluge povezane sa skrbi o djeci i članovima obitelji, zaštitu prava majki i žena na tržištu rada te promicanje odgovornosti poslodavaca u rješavanju određenih obiteljskih potreba mladih radnika, naročito žena i majki*“.¹⁸

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

6. ANALIZA KRETANJA ZAPOSLENOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ U RAZDOBLJU OD 2008. – 2020. GODINE

Kao što je navedeno u uvodnom dijelu diplomskog rada predmet istraživanja temeljit će se na analizi kretanja zaposlenosti u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2008. do 2020. godine. Glavni ciljevi istraživačkog dijela rada jesu analizirati kretanje zaposlenosti u Hrvatskoj prema određenim varijablama. Kroz analizu uvidjet će se kretanje ukupne zaposlenosti u Hrvatskoj od 2008. do 2020. godine, zatim će se promotriti zaposlenost u županijama, prema položaju zaposlenja, prema spolu, dobi i stupnju obrazovanja te područjima djelatnosti. Nadalje, analizirat će se i zaposlenost mladih u RH te korištenje aktivnih mjera tržišta rada u sklopu zapošljavanja. Uz pomoć tablica, slika i grafikona na što jednostavniji i jasniji način vizualizirat će se određene razlike u kretanju zaposlenosti s obzirom na navedene kategorije.

Prikupljeni podaci jesu sekundarni i javno dostupni na internetskim stranicama koje sadrže statističke podatke i izvješća (DZS, Eurostat, Hrvatski zavod za zapošljavanje) te će se kao takvi analizirati. Prilikom traženja i analize podataka na navedenim internetskim stranicama, došlo je do određenih poteškoća te se podaci o kretanju stope zaposlenosti u EU, kretanju zaposlenih u Rh prema položaju u zaposlenju te kretanju ukupnog broja zaposlenih u RH prema djelatnosti zbog nemogućnosti pronalaska podataka za 2008. godinu, analiziraju za razdoblje od 2009. do 2020. godine. Mjesto analiziranja podataka je metoda za stolom odnosno desk metoda. S obzirom na navedene ciljeve postavljene su dvije hipoteze:

H1: U razdoblju od 2008. do 2020. godine Hrvatska bilježi rast ukupne zaposlenosti.

H2: Mjera potpore za samozapošljavanje u sklopu aktivne politike za zapošljavanje brojila je najveći broj korisnika u Hrvatskoj za razdoblje od 2008. – 2020. godine.

Tablica 1. Kretanja zaposlenosti u RH u razdoblju od 2008. do 2020.godine

GODINA	Aktivno stanovništvo	Ukupno zaposleni	U pravnim osobama svih oblika vlasništva	U obrtu i slobodnim zanimanjima	Zaposleni osiguranici i poljoprivrednici
2008.	1.791.546	1.554.805	1.252.089	264.672	38.044
2009.	1.761.958	1.498.784	1.211.085	252.404	35.295
2010.	1.734.879	1.432.454	1.168.179	231.936	32.339
2011.	1.716.571	1.411.238	1.159.657	220.637	30.944
2012.	1.719.440	1.395.116	1.153.497	212.851	28.768
2013.	1.709.410	1.364.298	1.132.246	206.658	25.394
2014.	1.670.336	1.342.149	1.120.507	198.911	22.731
2015.	1.642.474	1.356.568	1.141.222	194.142	21.204
2016.	1.632.279	1.390.419	1.177.004	193.524	19.891
2017.	1.601.165	1.407.198	1.195.387	192.233	19.578
2018.	1.671.122	1.517.580	1.305.439	192.665	19.476
2019.	1.683.718	1.555.068	1.341.433	194.348	19.287
2020.	1.694.693	1.543.869	1.336.081	188.602	19.186

Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)

Tablica 1. daje prikaz podataka o kretanju ukupne zaposlenosti u RH u razdoblju od 2008. do 2020. godine. Nadalje, u tablici se može vidjeti i ukupan broj aktivnog stanovništva nasuprot ukupno zaposlenima, kao i podaci o broju osoba zaposlenih u pravnim osobama svih oblika vlasništva, broju zaposlenih u obrtu i slobodnim zanimanjima te broju osiguranika i poljoprivrednika. Analizirajući podatke može se zaključiti da se je situacija na tržištu rada u Hrvatskoj kontinuirano počela pogoršavati od 2008. godine s obzirom na utjecaj globalne financijske krize. Financijska kriza „uspavala“ je svjetski financijski sustav te je prouzročila globalnu ekonomsku krizu i krizu radnih mjesta. Slijedom navedenog, financijska kriza materijalizirala se je kroz naglo usporavanje priljeva kapitala, smanjenje međunarodne trgovine i pada poslovnog povjerenja, što je zauzvrat rezultiralo značajnim padom agregatne potražnje odnosno smanjenju proizvodnje, a samim time i smanjenje potrebe za radnom snagom. Brkić (2015) govori da je svjetska financijska kriza pokrenula duboku i trajnu recesiju u Hrvatskoj što se jako odrazilo na tržište rada. Među državama članicama EU, Hrvatska spada u zemlje s najjačim kumulativnim padom gospodarske aktivnosti i najlošijim učinkom na tržištu rada u zadnjih par godina.

Dok je 2008. godine ukupni broj zaposlenih iznosio (1.554.805) stanovnika, u 2009. zabilježen je pad zaposlenosti na (1.498.784) zaposlenih osoba odnosno ukupan broj zaposlenih

smanjio se je za (56.021) osobu. Osim smanjenja broja zaposlenih, dolazi i do pada BDP-a, rasta siromaštva, smanjenja potrošačke moći. Slijedom navedenog, stopa BDP u 2008. godini iznosila je (2%) da bi u 2009. bila negativna i pala na (-7,3%). Paralelno s BDP-om smanjuje se i osobna potrošnja odnosno potrošačke navike se mijenjaju i sukladno tome potrošači troše manje te je ona u 2008. iznosila (8,7%) da bi u 2009. bila negativna i pala na (-5,9%). Učinak ekonomske krize uveliko je utjecao na hrvatsko gospodarstvo i tržište rada. Iako je oporavak od krize u mnogim zemljama započeo već 2010. godine ono nije slučaj kad je u pitanju Hrvatska.

Od 2009. do 2014. godine kontinuirano se je smanjivao broj zaposlenih, a navedeni trend zaustavio se je tek 2015. godine kada se vidi porast u broj zaposlenih u odnosu na prethodnu godinu. U 2015. godini, Hrvatska bilježi (1.356.568) zaposlenih što je u odnosu na prethodnu 2014. kada je bilo ukupno (1.342.149) zaposlenih, povećanje za (14.419) osoba, a u odnosu na 2008. smanjenje za (198.237) zaposlenih. Usporedno s navedenim u šestogodišnjem razdoblju od 2009. do 2014. godine Hrvatska bilježi i negativnu stopu BDP-a. Iako se je ona smanjila 2010. godina sa (-7,3%) na (-1,5%) i u 2011. na (-0,3%) u 2012. godine dolazi do rasta negativne stope na (-2,3%) da bi konačno u 2014. godini bila zabilježena stopa od (-0,1%). Kao što je slučaj sa zaposlenosti i stopa BDP-a u 2015. godini napokon bilježi pozitivan trend te je poprimila vrijednost od (2,4%), a 2016. godine iznosila je (3,5%). Kada je riječ o osobnoj potrošnji, ona je u odnosu na 2009. godinu kada je bila negativna narasla u 2010. na (0,7%), da bi u razdoblju od 2012. do 2014. godine opet imala negativan predznak te je u 2014. iznosila (-2,8%).

Zaposlenost je pokazala umjeren rast nakon recesije te se je u razdoblju od 2016. do 2018. godine broj zaposlenih povećao za (161.012) osoba. Najveći broj zaposlenih osoba u promatranom periodu Hrvatska je imala 2019. godine s ukupno (1.555.068) zaposlenih što je u odnosu na prethodnu 2018. godinu povećanje za (37.488) osoba, a u odnosu na početnu 2008. porast zaposlenih za (263) osoba dok je stopa BDP-a iste godine iznosila (2,9%), a stopa osobne potrošnje iznosila je (3,5%).

U 2020. godini opet se bilježi pad broja zaposlenih osoba u odnosu na prethodnu 2019. godinu za (11.199) osoba te je ukupno bilo (1.543.869) zaposlenih osoba. Razlog pada zaposlenosti u 2020. godini zasigurno je posljedica zdravstvene pandemije, slijedom čega dolazi do gospodarskih poteškoća koje su se negativno odrazile na hrvatsko tržište rada te je pad broja zaposlenih osoba bio neizbježan. Slabljenje gospodarskih aktivnosti 2020. godine uzrokovale su neminovan pad gospodarskog rasta odnosno snažan pad BDP-a od čak (-8,1%) koji pripada jednom od najvećih među državama članicama EU dok je osobna potrošnja pala

na (-6,2%). Jedino su Španjolska (-10,8%), Grčka (-9,0%), Italija (-8,9%), Portugal (-8,4%), i Malta (-8,2%) bilježile veći pad BDP-a od Hrvatske, a jedina zemlja koja je zabilježila rast bila je Irska sa (+5,9%).

Razlog snažnog pada BDP-a u 2020. godini u Hrvatskoj je zasigurno u tome što hrvatsko gospodarstvo velikim dijelom ovisi o prihodima turizma koji utječu na stvaranje BDP-a. Pandemija je uzrokovala „lockdown“ gospodarstva odnosno određenih gospodarskih aktivnosti, ograničila je protok roba, usluga i ljudi što je prouzročilo smanjenje domaće i inozemne potražnje odnosno izvoz usluga. Izvoz roba i usluga u 2019. godini bilježio je (6,8%) da bi se 2020. godine dogodio pad od čak (-25,0%). S obzirom na navedene podatke, zaposlenost se je u Hrvatskoj u 2020. godini relativno blago smanjila u odnosu na snažan pad BDP-a, a razlog tome jesu mjere Vlade za očuvanje radnih mjesta koje u ublažile nastanak veće krize na tržištu rada.

Nadalje, kao što se iz tablice 1. može iščitati najveći broj zaposlenih jesu zaposleni u pravnim osobama svih oblika vlasništva. Njihov broj je od 2015. godine vidljivo rastao kada je iznosio ukupno (1.141.222) zaposlenih osoba što je za (20.715) osoba više u odnosu na prethodnu 2014. godinu. Broj se je povećavao sve do 2019. godine kada je bilo (1.341.433) zaposlenih da bi u 2020. godini taj broj iznosio (1.336.081) osoba, što je označava smanjenje u odnosu na 2019. Osobe koje su zaposlene u obrtu ili se bave slobodnim zanimanjima u 2008. godini bilježile su broj od (264.672) te je taj broj padao od 2009. do 2018. godine da bi u 2019. godini opet porastao na (194.348) što je i dalje manje nego 2008. godine. 2020. godine navedeni broj opet pada na (188.602) što znači pad za (76.070) osoba u odnosu na početnu 2008. Kada je riječ o zaposlenicima osiguranicima i poljoprivrednicima, vidljiva je činjenica kako njihov udio iz godine u godinu kontinuirano smanjivao te je u 2020. godini iznosio (19.186) što je za (18.858) osoba manje nego što je to bilo 2008. godine kada je taj broj bio (38.044).

Grafikon 1. Zaposleni prema položaju u zaposlenju u RH u razdoblju od 2009. do 2020. godine izraženo u (%)



Izvor: izrada autora prema podacima DZS, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno 12. svibnja 2022).

Analizirajući zaposlene osobe prema položaju u zaposlenju što prikazuje Grafikon 1., zaposleni u privatnom i javnom sektoru kroz cijelo promatrano razdoblje imaju najveći udio koji je od 2009. do 2020. godine porasta za (9,2%) odnosno sa (78,4%) na (87,6%). Udio zaposlenih u navedenom sektoru rastao je od 2012. kada je bio (78,8%) do 2018. kada bilježi (87,9%) da bi se do 2020. godine smanjio za (0,2%). Samo zaposlenici koji sami rade zauzimaju drugo mjesto prema ukupnom broju zaposlenih. U 2009. godini njihov udio bio je (14,3%) te se je povećao u 2010. godini za (0,8%) kada je bilo ukupno (15,1%) samo zaposlenika. Međutim važno je naglasiti da se njihov udio smanjuje od 2011. godine kada je iznosio (14,9%) da bi u 2020. godini bilježio udio od (6,2%) što označava pad od (8,9%). Zatim slijede samo zaposlenici koji zapošljavaju radnike čiji postotak tijekom svih promatranih godina oscilira i varira oko 5%, a za 2020. godinu iznosi (5,3%). Pomažući članovi bilježe najmanji udio koji je 2011. bio najveći (3,1%) dok je u 2020. godini pao na (0,9%).

Tablica 2. Kretanje stope zaposlenosti EU u razdoblju od 2009. do 2021. godine

GEO (Labels)	TIME 2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
European Union - 27 countries (from Euro area - 19 countries (from 2015)	62,8	62,6	62,8	62,6	62,5	63,2	64,1	65,2	66,4	67,3	68,1	67,0	68,4
Belgium	61,6	62,0	61,9	61,8	61,8	61,9	61,8	62,3	63,1	64,5	65,3	64,4	65,3
Bulgaria	61,6	58,9	57,6	58,0	58,6	60,2	62,1	62,6	66,0	66,8	69,2	67,6	68,1
Czechia	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0	70,2	72,0	73,6	74,8	75,1	74,4	74,4
Denmark	73,5	71,8	71,6	71,0	70,7	71,1	72,0	72,7	73,2	74,1	75,0	74,4	75,5
Germany (until 1990 former territory)	69,4	70,3	71,8	72,0	72,5	72,8	73,0	73,7	74,3	74,9	75,7	74,4	75,8
Estonia	64,2	62,0	65,7	68,0	69,2	70,2	72,1	72,4	74,5	75,0	75,5	74,0	74,0
Ireland	63,6	61,0	60,0	59,9	61,7	63,1	64,7	66,4	67,6	68,5	69,4	66,5	69,8
Greece	60,7	58,8	54,9	50,4	48,5	49,2	50,7	51,8	53,2	54,5	56,1	53,7	57,2
Spain	60,0	58,8	58,0	55,8	54,8	56,0	57,8	59,5	61,1	62,4	63,3	60,9	62,7
France	64,5	64,4	64,3	64,4	64,4	64,5	64,7	65,0	65,6	66,1	66,4	66,1	67,2
Croatia	59,4	57,4	55,2	53,5	52,5	54,6	56,0	56,9	58,9	60,6	62,1	62,0	63,4
Italy	56,9	56,3	56,3	56,1	55,0	55,3	56,0	57,1	57,9	58,5	59,0	57,5	58,2
Cyprus	69,0	68,9	67,6	64,6	61,7	62,1	62,7	63,7	65,6	68,6	70,5	69,9	70,8
Latvia	60,0	58,2	60,6	62,8	64,8	66,1	68,0	68,6	70,0	71,7	72,2	71,5	69,9
Lithuania	59,9	57,6	60,2	62,0	63,7	65,7	67,2	69,4	70,4	72,4	73,0	71,6	72,4
Luxembourg	65,2	65,2	64,6	65,8	65,7	66,6	66,1	65,6	66,3	67,1	67,9	67,2	68,4
Hungary	57,2	57,0	57,6	58,6	60,1	63,6	65,9	68,5	70,2	71,4	72,2	71,9	73,1
Malta	55,3	56,2	57,9	59,9	62,2	63,9	65,1	67,2	69,2	71,9	73,1	73,7	75,0
Netherlands	76,2	75,5	75,7	75,9	75,1	74,6	75,6	76,4	77,4	78,7	79,7	79,3	80,1
Austria	70,3	70,8	71,1	71,4	71,4	71,1	71,1	71,5	72,2	73,0	73,6	71,7	72,4
Poland	57,2	57,0	57,5	58,0	58,4	60,2	61,6	63,5	65,3	66,6	67,5	67,8	70,3
Portugal	63,0	62,3	61,8	59,3	58,8	61,2	62,8	64,2	67,0	69,0	69,8	68,5	70,1
Romania	49,5	52,1	51,9	52,6	52,6	53,7	54,9	55,8	58,0	60,2	60,2	60,2	61,9
Slovenia	67,1	65,5	63,8	63,6	62,8	63,4	64,7	65,3	68,7	70,6	71,3	70,1	71,4
Slovakia	61,8	60,4	61,0	61,4	61,6	62,7	64,5	66,7	68,1	69,5	70,4	69,5	69,4
Finland	67,9	67,1	68,0	68,4	68,1	68,0	67,6	68,2	69,1	71,1	72,0	71,2	72,7
Sweden	71,7	71,6	73,1	73,3	73,9	74,4	75,0	75,7	76,3	76,8	76,6	74,9	75,4

Izvor: Eurostat,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_2807503/default/table?lang=en (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)

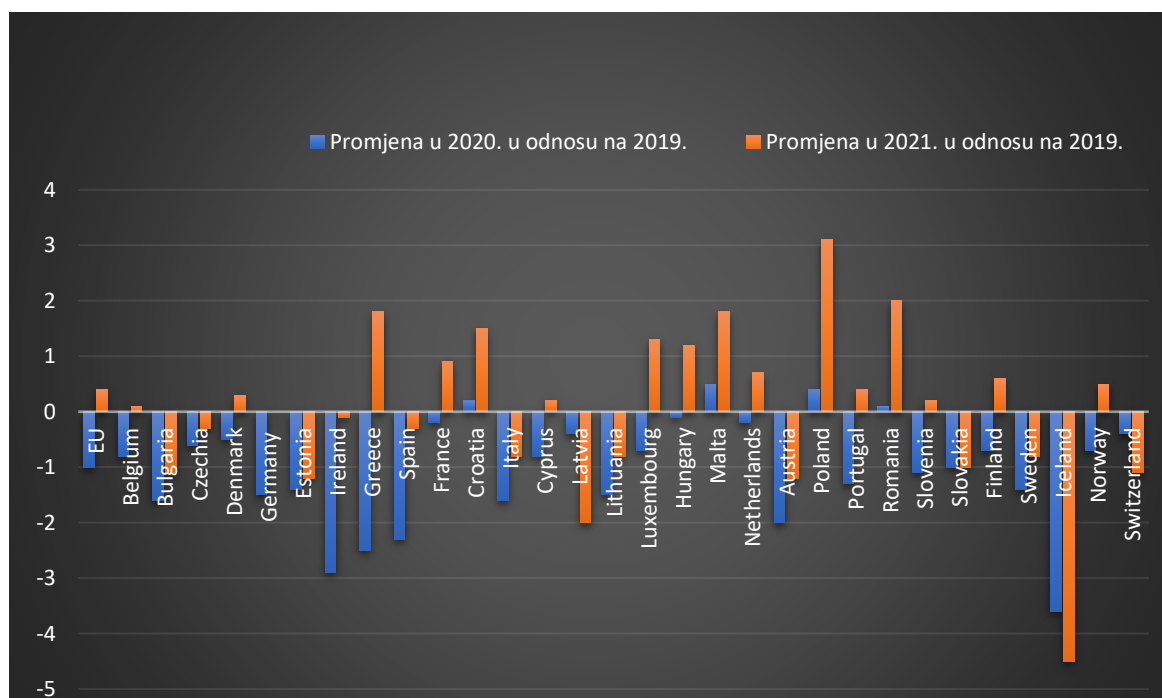
Prema podacima prikazanim na Slici 1. može se usporediti kretanje stope zaposlenosti Hrvatske u odnosu na ostale zemlje EU u razdoblju od 2009. do 2021. godine. Navedeni podaci obuhvaćaju zaposlenost svih osoba u dobnoj skupini od 15-65. Iako stopa zaposlenosti u Hrvatskoj raste posljednjih godina ona je u usporedbi s zemlja EU i dalje niska. Analizirajući rekordnu 2021. godinu kada je Hrvatska bilježila najvišu stopu zaposlenosti od (63,4%) može se vidjeti da je Hrvatska i dalje među zadnjima, a samo Grčka (57,2%), Italija (58,2%), Rumunjska (61,9%) te Španjolska (62,7%) imaju nižu stopu zaposlenosti. Zemlje s najvišom stopom zaposlenosti za 2021. godinu jesu: Nizozemska (80,1%), Danska (75,8%) i Češka (75,5%). Hrvatska je 2013. godine bilježila drugu po redu najnižu stopu zaposlenosti sa (52,5%) te je samo Grčka imala nižu (48,5%).

Kako Tomić i sur. (2019) navode, neka od primjetnih poboljšanja na tržištu rada nisu samo posljedica gospodarskog oporavka, već i posljedica emigracija. Od početka krize 2009. godine neto migracijski saldo je bio negativan u Hrvatskoj, a dodatno se pojačava nakon ulaska u EU 2013. godine. Postavši dio jedinstvenog tržišta, Hrvatskoj se je pružila slobodna kretanja roba, usluga, kapitala i rada, koji omogućuju učinkovitiju preraspodjelu domaćih čimbenika proizvodnje, što rezultira novim poslovnim i trgovinskim prilikama i u konačnici povećanje izgleda za rast.

Službeni podaci DZS-a, pokazuje da je u razdoblju od 2009. do 2018. više od 230 000 osoba (190 000 u 2013.g) emigriralo, dok se doselilo nešto manje od 120 000, što je rezultiralo negativnim migracijski saldo od više od 115 000 osoba. Isti podaci govore da gotovo polovica tih emigranata su u dobnom rasponu 20-39, a 80 % je u kategoriji radno sposobnih između 15 i 64 godine što predstavlja ograničenja i izazove za hrvatsko tržište rada. Ovo veliko iseljavanje stanovništva uzrokovalo je nedostatak radne snage, osobito u djelatnostima smještaja i prehrane, ali i u građevinarstvu, medicini i IT sektoru. Ovo je vršilo pritisak na plaće, iako nedovoljno da privuče nove radnike u ove sektore. Vlada je pokušala prevladati ovaj problem povećanjem broja radnih dozvola, uglavnom za strance u građevinarstvu i ugostiteljstvu, no to nije bilo dovoljno za zadovoljavanje rastućih potražnje za radnom snagom u ovim sektorima.

Iseljavanja iz Hrvatske u 2014. značajno su se intenzivirali, zbog većeg gospodarskog razvoja i bolje kvalitete života u drugim državama članicama. Međutim, kako navode Draženović, Kunovac i Pripužić (2018) potrebno je tumačiti dugoročne ukupne učinke tokova iseljavanja na zemlje porijekla s oprezom. Iseljavanje dovodi do poboljšanja znanja i vještina iseljenika, s obzirom na to da se njihove vještine povećavaju zbog izloženosti međunarodnoj konkurenciji umjesto da postupno propadaju na malom kapacitetu domaćeg tržišta rada. U slučaju obrnute migracije, to može rezultirati dobivanjem „mozgova“ za gospodarstvo. Štoviše, učinak migracije na tržišta rada podrijetla zemlje je također dvojak. To znači da mogućnosti zapošljavanja i plaće onih koji ostaju u zemljama porijekla rastu, a stopa nezaposlenosti se smanjuje, što uzrokuje aktiviranje dugotrajno nezaposlene osobe. S druge strane, nedostaci tržišta rada u nekima sektori neizbježno nastaju, a održivost javnih mirovina i drugih socijalnih usluga je ugrožena. Ukupni učinci ovisit će o sinkronizaciji obrazovnih politika sa zahtjevima tržišta rada zemlje porijekla, ukupnom stupnju ekonomskog razvoja i budućem ekonomskom učinku u zemlji porijekla.

Grafikon 2. Stope zaposlenosti u zemljama EU u 2020. i 2021. godini u usporedbi s 2019. godinom



Izvor: Eurostat, *EU employment rate in 2021 above pre-COVID level*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220428-1> (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)

Grafikon 2. predstavlja prikaz stopa zaposlenosti zemalja EU u 2020. i 2021. godini u odnosu na 2019. godinu odnosno prikazuje utjecaj COVID-19 krize na zapošljavanje. U 2021. godini udio zaposlenih u populaciji EU iznosio je (73,1%). Tržište rada bilo je pod utjecajem ograničenja COVID-19 krize u 2020. godini, pokazujući smanjenje stope zaposlenosti od 1 postotni bod (pp) u usporedbi s 2019., kada je stopa zaposlenosti iznosila (72,7%). Međutim, gospodarstvo se je oporavilo 2021. s povećanjem od (0,4 %) u odnosu na 2019. Među državama članicama EU stopa zaposlenosti bila je viša od (78%) u osam država članica EU.

Najviše stope zaposlenosti bilježile su Nizozemska (81,7%), Švedska (80,7%) i Češka (80,0%). Istodobno, manje od 70% stanovništva u dobi od 20 do 64 godine bilo je zaposleno u Hrvatskoj (68,2%), Španjolskoj (67,7%), Rumunjskoj (67,1%), Italiji (62,7%) i Grčkoj (62,6%).

Gledajući utjecaj COVID-19 na zapošljavanje, 2020. godine samo četiri od 27 država članica EU zabilježile su porast udjela zaposlenih, a to su Malta, Poljska, Hrvatska i Rumunjska. Međutim, povećanje je bilo ispod (0,5 %).

U to vrijeme Austrija (-2,0 %), Španjolska (-2,3 %), Grčka (-2,5 %) i Irska (-2,9 %) zabilježile su najveći pad stope zaposlenosti. U 2021. godini u 16 od 27 država članica EU stopa zaposlenosti dosegla je ili premašila razinu prije pandemije zabilježenu 2019. Najveći porast od 2019. do 2021. zabilježen je u Poljskoj (+3,1%), Rumunjskoj (+2,0%) te Grčka i Malta (obje +1,8 %). S druge strane, 11 zemalja zaostaje, pokazujući stopu zaposlenosti u 2021. nižu nego u 2019. Najveći pad u odnosu na 2019. zabilježen je u Latviji (-2,0 %), Estoniji i Austriji (obje -1,2 %), Bugarskoj (-1,1 %) i Slovačkoj (-1,0 %).

Prema podacima Eurostata u Europskoj uniji stopa zaposlenosti od 20 do 64 godine starosti u posljednjoj četvrtini 2020. godine bila je 72,6 %, opet ispod nivoa prije pandemije Covid-19 (73,2% na kraju 2019. godine, ali iznad nivoa zabilježenog u drugom kvartalu 2020. godine (71,7 %)). Analizom zaposlenost mladih od 15 do 24 godine starosti može se zaključiti da se upravo oni bilježili najoštriji pad zaposlenosti tijekom pandemije. Stopa zaposlenosti mladih blago se smanjila sa 33,5% u posljednjim mjesecima 2019. godine na 33,3% početkom 2020. godine, a zatim na 30,5% u drugoj četvrtini 2020. godine. Nakon toga, porasla je i ostala stabilna na 31,1% u drugoj polovini 2020. godine.

Kako navodi Burlović (2020) u analizi kretanja tržišta rada u okolnostima pandemije Covid-19, Hrvatska je u odnosu na ostale članice EU, imala najveći udio zaposlenih u turističkim djelatnostima u okviru poslovnog sektora (13%), a obilježava je i najizraženija sezonska zaposlenost. Upravo djelatnosti turizma, najosjetljivije su u okolnostima pandemije jer bilježe najizraženije poremećaje u zapošljavanju osobito turizam koji je od velikog značaja za gospodarstvo Hrvatske, a zbog pandemije masovno se je negativno odrazilo na ukupnu zaposlenost. S obzirom da Hrvatsku karakterizira sezonska zaposlenost za očekivati je da Hrvatska bilježi najviši udio radnika s ugovorom ne dužim od tri mjeseca (5,8%) u odnosu na ostale članice EU, a upravo navedeni radnici najviše su pogođeni krizom.

Tablica 2. Kretanje zaposlenosti u RH po županijama u razdoblju od 2008. do 2020. godine

Županija	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Zagrebačka	85.924	85.251	79.734	76.619	75.596	74.351	73.103	76.605	78.909	80.189	82.601	85.219	94.821
Krapinsko-zagorska	38.888	37.258	34.843	34.198	33.510	32.878	32.809	33.326	33.935	34.915	35.549	35.699	36.886
Sisačko-moslavačka	47.919	45.121	42.904	42.472	41.024	39.842	38.421	37.550	36.818	36.747	37.567	38.356	39.196
Karlovačka	41.157	38.913	36.437	35.806	34.893	34.619	34.454	33.786	33.697	34.243	34.726	35.375	35.285
Varaždinska	66.114	63.366	60.422	59.497	59.426	58.070	58.177	59.259	61.123	61.172	62.861	64.042	63.346
Koprivničko-križevačka	38.736	37.087	33.824	33.438	32.494	30.671	29.819	29.818	29.858	29.548	30.352	30.923	30.970
Bjelovarsko-bilogorska	36.462	34.906	32.041	31.636	31.046	30.462	28.983	28.683	28.441	28.794	29.830	30.582	30.830
Primorsko-goranska	118.109	115.793	110.363	106.985	10.738	103.101	99.958	100.844	101.268	102.004	106.403	105.944	106.570
Ličko-senjska	14.117	14.074	13.398	13.008	13.136	12.976	12.897	12.887	12.860	13.073	13.439	14.238	14.103
Virovitičko-podravska	24.240	23.091	21.628	20.790	19.800	19.515	18.837	18.294	18.734	18.862	19.820	20.268	20.169
Požeško-slavonska	20.967	20.002	18.804	18.105	17.648	16.885	16.754	16.754	17.270	17.818	17.485	18.568	18.544
Brodsko-posavska	41.427	39.619	35.762	34.739	33.906	32.658	31.640	31.973	32.454	33.419	33.009	35.519	36.308
Zadarska	48.162	47.281	45.036	44.727	44.596	43.443	43.574	44.133	43.808	45.449	48.253	49.601	49.039
Osječko-baranjska	97.203	94.134	86.733	87.035	86.146	80.960	77.092	76.556	77.229	79.391	81.436	83.462	85.426
Šibensko-kninska	31.308	30.229	28.176	27.628	27.830	27.807	27.552	27.706	27.390	27.711	29.329	29.290	29.558
Vukovarsko-srijemska	46.683	45.378	42.838	42.332	41.711	40.259	38.101	38.399	38.696	39.590	41.243	42.285	42.223
Splitsko-dalmatinska	146.500	144.901	138.581	136.026	133.598	129.140	128.195	128.528	129.166	131.842	135.698	140.855	142.884
Istarska	89.241	84.550	81.249	78.232	78.481	76.047	75.351	75.363	76.646	79.038	82.474	81.940	80.640
Dubrovačko-neretvanska	41.184	40.685	39.512	38.426	38.261	37.653	37.678	37.082	38.293	38.808	40.091	40.956	41.566
Međimurska	40.240	39.109	36.304	36.432	35.431	35.830	35.200	35.392	36.675	37.234	38.562	37.713	38.344
Grad Zagreb	421.585	424.263	408.864	397.365	398.890	390.469	383.967	389.888	401.642	412.992	429.545	437.624	437.646

Izvor: DZS RH, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)

Tablica 2. predstavlja prikaz podataka o kretanju zaposlenosti u Hrvatskoj po županijama u razdoblju od 2008. do 2020. godine. Tijekom promatranog razdoblja vidljive su fluktuacije broja zaposlenih u svim županijama. Analizom podataka može se vidjeti da za cijelo promatrano razdoblje po broju zaposlenih prednjači Grad Zagreb. Godine 2008. Grad Zagreb bilježio je (421.585) zaposlenih osoba, dok se je 2009. godine broj zaposlenih povećao za (2.405) osoba. U razdoblju od 2010. do 2014. godine postepeno opada broj zaposlenih te u 2014. godini broji (383.967) što je za (37.618) zaposlenih manje nego početne 2008. te ujedno predstavlja i najmanji broj zaposlenih za cijelo promatrano razdoblje u Gradu Zagrebu. Od 2015. do 2020. godine broj zaposlenih kontinuirano se povećavao te za 2020. bilježi (437.646) osoba što je za (15.879) zaposlenih više u odnosu na 2008. godinu.

Izuzevši Grad Zagreb, županija koja se nalazi na drugom mjestu po broju zaposlenih je Splitsko-dalmatinska koja je 2008. godine imala (146.500) zaposlenih osoba. Od 2009. do 2014. godine broj zaposlenih smanjio se je za (18.305) osoba te je bilježio ukupno (128.195) zaposlenih. Međutim, u periodu od 2015. do 2020. godine postepeno se povećava broj zaposlenih te za 2020. godinu bilježi zaposlenost od (142.884) osoba što i dalje nije na razini zaposlenosti kakva je bila 2008. godine tj. zaposlenost je smanjena za (3.616) osoba.

Primorsko-goranska županija na trećem je mjestu s obzirom na ukupan broj zaposlenih osoba te u 2008. godini bilježi ukupno (118.109) zaposlenih. U razdoblju od 2009. do 2014. godine broj zaposlenih smanjio se za (18.151) odnosno 2014. bilježila je (99.958) zaposlenih osoba. Već slijedeće godine zaposlenost raste i to sve do 2018. godine kada je bilo ukupno (106.403) zaposlenih osoba što označava porast za (6.445) osoba. U 2019. godini opet dolazi do pada zaposlenih osoba na (105.944) da bi u konačnici u 2020. godini zaposlenost bilježila ukupno (106.570) osoba. Uspoređujući s početnom 2008. godinom broj zaposlenih na području Primorsko-goranske županije smanjio se je za (11.539) osoba.

Zagrebačka županija prema broju zaposlenih za 2008. godinu bilježi ukupno (85.924) zaposlenih osoba. U 2014. bilježi najmanji broj zaposlenih tijekom cijelog promatranog razdoblja ukupno (73.103) što je za (12.821) osobu manje nego 2008. Međutim, od 2014. do 2020. godine neprekidno raste broj zaposlenih da bi u 2020. godini nadmašio i zaposlenost koja je bila početne 2008. godine za (8.897) zaposlenih odnosno ukupan broj 2020. godine bio je (94.821) zaposlene osobe.

Istarska županija za 2008. godini također bilježi relativno velik broj zaposlenih osoba (89.241) da bi se 2014. taj broj smanjio na (75.351). U razdoblju od 2015. do 2018. broj

zaposlenih se je povećao na (82.474) odnosno za (7.123) osobe, međutim već slijedeće dvije godine zaposlenost je u padu te u konačnici za 2020. godinu bilježi ukupno (80.640) zaposlenih osoba što predstavlja smanjenje zaposlenosti od (8.601) zaposlenu osobu u odnosu na 2008.

Analizirajući Varaždinsku županiju prema broju zaposlenih može se vidjeti da je ona 2008. godine brojila ukupno (66.114) zaposlenih osoba. Najmanji broj zaposlenih bilježi 2013. godina koja je u odnosu na 2008. imala (8.044) zaposlenih manje. Iako je broj zaposlenih u razdoblju od 2014. do 2019. godine rastao i dosegao ukupno (64.042) zaposlenih osoba, ono je i dalje manje nego što je to bilo 2008. godine.

Nadalje, gledaju zaposlenost u Zadarskoj županiji u 2008. godini ona je bila (48.162) zaposlenih osoba. 2014. godine ona bilježi najmanji broj zaposlenih odnosno ukupno (43.574). Međutim, od 2015. do 2019. godine zaposlenost raste i doseže vrhunac u 2019. godini kada je bilo ukupno (49.601) što je za (1.439) zaposlenih osoba više nego u 2008. godini.

Dubrovačko-neretvanska županija u 2008. godini imala je ukupno (41.184) zaposlenih osoba. U razdoblju od 2009. do 2015. zaposlenost se je smanjivala te je u 2015. godini bilježila (37.082) zaposlenih što je za (4.102) osoba manje nego početne 2008. Već 2016. godine broj zaposlenih se je povećao da bi se navedeni trend nastavio do 2020. godine kada je bilo (41.566) zaposlenih što predstavlja povećanje od (382) zaposlenih u odnosu na 2008. godinu.

Analizom podataka o broju zaposlenih za Karlovačku županiju može se vidjeti da je 2008. ukupno bilo (41.157) zaposlenih osoba. Tijekom cijelog promatranog razdoblja u 2016. godini zabilježeno je najmanje zaposlenih njih (33.697) što znači smanjenje od (7.460) osoba. Iako zaposlenost od 2017. do 2020. raste ona je i dalje manje nego 2008. za ukupno (5.872) zaposlene osobe.

Krapinsko-zagorska županija za 2008. godinu bilježi (38.888) zaposlenih osoba. U razdoblju od 2009. do 2014. godine padao je broj zaposlenih da bi u 2014. iznosio ukupno (32.809) tj. (6.079) osoba manje nego početne 2008. godine. Nadalje, iako je u slijedećem periodu od 2015. do 2020. godine zaposlenost rasla ona je i dalje manje nego 2008. te za 2020. bilježi (36.886) zaposlenih osoba.

Analizom podataka za Bjelovarsko-bilogorsku županije može se vidjeti da je u 2008. godini bilo (36.462) zaposlenih. Nakon čega od 2009. do 2016. godine dolazi do velikog smanjenja zaposlenih za (8.021) osoba. Period od 2017. do 2020. bilježi postupno povećanje zaposlenost, međutim ona je i dalje manje nego 2008. godine.

Šibensko-kninska županija prema podacima iz tablice 3. bilježi za 2008. godinu ukupno (31.308) zaposlenih osoba, no zaposlenost postepeno pada do 2014. godine kada je bilo (27.552) zaposlenih. U periodu od 2015. do 2020. godine broj zaposlenih oscilira da bi u konačnici za 2020. godinu bilo ukupno (29.558) zaposlenih.

Najmanji broj zaposlenih prema podacima iz tablice 3. bilježi Ličko-senjska županija koja u 2008. godini ima ukupno (14.117) zaposlenih osoba. U razdoblju od 2009. do 2016. godine navedeni broj zaposlenih se smanjuje na (12.860) osoba da bi se u 2020. godini povećao na (14.103).

Nadalje, ono što je bitno istaknuti je da slavonske županije (Osječko-baranjska, Virovitičko-podravska, Vukovarsko-srijemska, Brodsko-posavska i Požeško-slavonska županija te njima teritorijalno bliska Sisačko-moslavačka županija) karakterizira negativna demografska struktura.

Analizom podataka iz tablice 3. može se vidjeti da je Osječko-baranjska županija u 2008. godini imala ukupan broj zaposlenih od (97.203) da bi se taj broj do 2015. godine smanjio na (76.556) što predstavlja pad broja zaposlenih za (20.647) osoba. Međutim, iako je broj zaposlenih u slijedećem periodu od 2016. do 2020. godine rastao ono i dalje nije na razini kakva je bila 2008. godine te za 2020. godinu bilježi broj zaposlenih od (85.426) osoba što podrazumijeva smanjenje za (11.780) zaposlenih.

Vukovarsko-srijemska županija bilježi broj zaposlenih u 2008. godini od (46.683) osoba da bi do 2015. godine broj zaposlenih pao na (38.399) što znači (8.284) zaposlene osobe manje. U razdoblju od 2016. do 2019. godine postepeno se povećavao broj zaposlenih, a prema podacima iz 2019. ukupno je bilo (42.285) di bi već 2020. godine pao broj zaposlenih na (42.223). Uspoređujući s početnom 2008. godinom broj zaposlenih u promatranom razdoblju smanjio se je za (4.460) osoba.

Analizirajući podatke o broju zaposlenih za Brodsko-posavsku županije može se primijetiti da je u 2008. godini broj zaposlenih osoba bio (41.427) koji se je u razdoblju od 2009. do 2014. smanjio za (9.787) osoba te je u 2014. bilo ukupno (31.640) osoba. Međutim, od 2015. do 2017. godine zabilježeno je povećanje broja zaposlenih za (1.779) osoba da bi konačno u 2020. godini bilo zabilježeno (36.308) što je za (5.119) zaposlenih manje nego 2008. godine.

Međimurska županija za 2008. godinu bilježila je (40.240) zaposlenih da bi 2014. godine taj broj pao na (35.200) odnosno za (5.040) zaposlenih manje. U razdoblju od 2015. do 2020. godine broj zaposlenih oscilira da bi u konačnici za 2020. godinu iznosio ukupno (38.344) zaposlenih.

Nadalje, kada je riječ o Virovitičko-podravskoj županije prema podacima iz tablice 3. ona u 2008. godini bilježi zaposlenost od (24.240) osoba. Do 2015. godine zaposlenost se je smanjila na (18.294) zaposlenih odnosno (5.946) osoba manje u odnosu na 2008. godinu. U razdoblju od 2016. do 2019. godine kontinuirano je rastao broj zaposlenih te za 2019. godinu iznosi (20.268) osoba, međutim u 2020. godini ponovno dolazi do smanjenja zaposlenih na (20.169) što je za (4.071) zaposlenih osoba manje u odnosu na 2008. godinu.

Gledajući stanje zaposlenosti u Požeško-slavonskoj županiji, može se primijetiti slična situacija kao u prethodnim slučajevima. U 2008. godini zaposleno je bilo (20.967) da bi se do 2015. godine zaposlenost postupno smanjivala te je pala na (16.754) što je za (4.213) osoba manje nego 2008. godine. U razdoblju od 2016. do 2020. godine broj zaposlenih je oscilirao da bi u konačnici 2020. godine bilježio zaposlenost od (18.544) što podrazumijeva smanjenje zaposlenih za (2.423) osoba u odnosu na 2008. godinu.

Naposljetku, analizom broja zaposlenih za Sisačko-moslavačku županiju može se vidjeti da je ona u odnosu na početnu 2008. godinu kada je bilo ukupno (47.919) zaposlenih osoba, u razdoblju od 2009. do 2017. bilježila trend kontinuiranog pada broja zaposlenih te je u 2017. imala ukupno (36.747) što je za (11.172) zaposlenih manje nego li 2008. godine. U slijedećem trogodišnjem razdoblju zaposlenost je rasla da bi u 2020. godini bilježila (39.196) zaposlenih što je u odnosu na 2008. smanjenje za (8.723) zaposlenih osoba.

Slavonske županije obilježava negativni migracijski saldo, niski vitalni indeks i prirodni prirast te ubrzano starenje što dovodi do manjka radne snage u navedenim dijelovima Hrvatske i niskom potencijalu njihova rasta. Slijedom navedenog, nedostatak radne snage jedan je od primarnih problema tržišta rada u Hrvatskoj. Većina stanovništva teži područjima i onim dijelovima Hrvatske koja pružaju mogućnost bržeg pronalaska zaposlenja, a samim time i kvalitetnijeg života dok ruralne sredine bilježe smanjenje broja stanovnika, a posebice mladih. Gledajući naseljenost stanovništva RH za 2018. godine većina stanovništva koncentrirana je u Gradu Zagrebu (19,68%), Splitsko-dalmatinskoj županiji (10,96%) i Zagrebačkoj (7,57%) dok je najmanji broj stanovništva zabilježeno u Ličko-senjskoj (1,11%), Požeško-slavonskoj (1,66%) te Virovitičko-podravskoj županiji (1,84%).

Nadalje, gledajući kumulativni migracijski saldo u razdoblju od 2008. do 2020. godine samo Istarska sa (4.709), Dubrovačko neretvanska sa (2475), te Splitsko-dalmatinska županija (1.462) imaju pozitivan migracijskih saldo. Najveći, negativni migracijski saldo odnosno emigracije imaju Osječko-baranjska (-17.260), Vukovarsko-srijemska (-16.447), Sisačko-moslavačka (-15.368), te Brodsko-posavska županija (-10.585. Međutim, analizom unutarnjih međuzupanijskih migracije za 2020. godinu može se vidjeti da najviše stanovnika usmjerava ka Gradu Zagrebu (933), Zagrebačkoj županiji (1.315), Istarskoj (249), Zadarskoj (290). Navedene županije bilježe pozitivan međuzupanijski migracijski saldo kroz cijelo razdoblje do 2008. do 2020. godine. Suprotno tome, županije koje bilježe najveći negativni međuzupanijski migracijski saldo jesu: Sisačko-moslavačka (-368), Brodsko-posavska (-362), Vukovarsko-srijemska (-311), Osječko-baranjska (-244), te Virovitičko-podravska županija (-232).

Prirodni prirast za 2020. godinu u svim županijama je negativan, a najveći je zabilježen u Osječko-baranjskoj (-2.108), Gradu Zagrebu (-2.073), Primorsko-goranskoj (-1.917), Splitsko-dalmatinskoj (-1.430) te Sisačko-moslavačkoj (-1.407) dok je najmanji u Dubrovačko-neretvanskoj (-148), Međimurskoj (-236). Najveći vitalni indeks imaju Dubrovačko-neretvanska (89,1) i Međimurska županija (83,2), a najmanji Ličko-senjska (41,2), Karlovačka (43,5) i Sisačko-moslavačka (46,1).

Gledajući cjelokupno stanje broja zaposlenih po županijama u Hrvatskoj, prema navedenim podacima iz Tablice 2. i broju zaposlenih može se zaključiti da postoje značajne razlike u razvijenost različitih dijelova Hrvatske, a sami podaci o zaposlenosti predstavljaju odraz i sliku gospodarskog razvoja i stanja svih dijelova Hrvatske. Prema ovim podacima, ali i prema demografskoj strukturi može se zaključiti da Grad Zagreb ima potpunu dominaciju, a tome svjedoči i činjenica da je u 2017. godini u Zagrebu živjela rekordna petina ukupnog stanovništva Hrvatske. Suprotno navedenom, stanovništvo u Ličko-senjskoj županiji smanjilo se je za gotovo jednu petinu (18%) što za posljedicu ima nisku zaposlenost. Komparacijom podataka o broju zaposlenosti 2008. i 2020. godine može se zaključiti da velika većina županija bilježi smanjenje ukupnog broja zaposlenih osoba. Najveće smanjenje broja zaposlenih imala je Osječko-baranjska županija za (-11.780), Primorsko-goranska za (-11.539), Sisačko-moslavačka za (-8.723), Istarska za (-8.601) te Koprivničko-križevačka županija za (-7.766) zaposlenih osoba. Županije koje su u odnosu na 2008. godinu u 2020. imale povećanje broja zaposlenih jesu Grad Zagreb (16.061), Zagrebačka županija (8.897), Zadarska (877) te Dubrovačko-neretvanska (382). Gledajući najveći pad zaposlenosti s obzirom na 2008. godinu

prednjači Grad Zagreb s (37.618) zaposlenih manje u 2015. godini, Osječko-baranjska županija s (20.647) u 2016. godini te Splitsko-dalmatinska s (18.305) zaposlenih manje u 2015. godini.

Kako Burilović (2019) navodi prema određenim demografskim procjenama u budućnosti će doći do pogoršanja navedenih trendova odnosno od 2041. do 2051. godine previđa se najdinamičnije smanjenje stanovništva u odnosu na prethodno desetljeće. Previđanja su bila da se već u 2021. godini očekuje smanjenja broja stanovnika Hrvatske koje će iznositi ispod 4 milijuna, čemu u prilog ide i popis stanovništva Hrvatske za 2021. godinu prema kojem RH bilježi ukupno 3. 888. 529 stanovnika dok se do 2051. godine očekuje nešto iznad 3 milijuna. Što dovodi do zaključka da se u navedenim godinama predviđa smanjenje broja stanovnika Hrvatske za više od četvrtine odnosno nestat će stanovništvo veličine Grada Zagreba i Zagrebačke županije zajedno.

Tablica 3. Kretanje zaposlenosti u RH prema spolu u razdoblju od 2008. do 2020. godine

GODINA	Žene	Muškarci	Ukupno	Udio zaposlenih žena u ukupnom broju zaposlenih(%)	Udio zaposlenih muškaraca u ukupnom broju zaposlenih(%)
2008.	700.991	853.814	1.554.805	45,1	54,9
2009.	678.775	820.009	1.498.784	45,3	54,7
2010.	657.312	775.142	1.432.454	45,9	54,1
2011.	650.524	760.714	1.411.238	46,1	53,9
2012.	646.334	748.782	1.395.116	46,3	53,7
2013.	633.999	730.299	1.364.298	46,5	53,5
2014.	623.584	718.565	1.342.149	46,5	53,5
2015.	636.061	720.507	1.356.568	46,9	53,1
2016.	676.250	766.891	1.407.198	46,9	53,1
2017.	690.850	785.982	1.476.832	46,8	53,2
2018.	710.897	806.683	1.517.580	46,8	53,2
2019.	729.063	826.055	1.555.068	46,9	53,1
2020.	721.175	822.694	1.543.869	46,7	53,3

Izvor: DZS RH, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)

Tablica 3. predstavlja prikaz podataka o kretanju zaposlenosti u RH prema spolu u razdoblju od 2008. do 2020. godine. Neravnopravnost spolova na tržištu rada može se vidjeti upravo iz Tablice 3. koja prikazuje razliku u zaposlenost između žena i muškaraca u Hrvatskoj. Kroz cijelo promatrano razdoblje vidljiva je razlika u zaposlenosti u korist muškaraca. Iako se je zadnjih godina povećavao broj zaposlenih žena, ono je u odnosu na muškarce i dalje manja. Pa tako može se vidjeti da je 2008. godine udio zaposlenih žena u ukupnom broju zaposlenih iznosila (45,1%), dok su (54,9%) zaposlenih bili muškarci što označava razliku od (9,8%) u korist muškaraca. Udio zaposlenosti žena nije se uvelike mijenjao tijekom godina što je vidljivo iz tablice 3. Maleni porast vidljiv je 2015., 2016. i 2019. godine kada je zabilježena zaposlenost žena od (46,9%) što je od za (6,2%) manje u odnosu na muškarce.

Nadalje, ukupan broj zaposlenih žena i muškaraca u razdoblju od 2008. do 2020. godine najviše zaposlenih žena bilo u 2019. godini njih (729.063), dok je najviše zaposlenih muškaraca za promatrano razdoblje bilo 2008. godine (853.814). Suprotno tome, najmanji broj zaposlenih žena i muškaraca zabilježeno je 2014. godine (623.584) žena te (718.565) muškaraca.

Razlika u zaposlenosti među spolovima nisu prisutne samo u Hrvatskoj već i među ostalim članicama EU. Analizom podataka o zaposlenosti žena i muškaraca u EU te usporedbom 2009. i 2020. godine može se primijetiti da je najveću razliku u 2009. godini bilježila Malta s čak (37,5%) da bi se navedena razlika u 2020. godini smanjila na (7,1%), zatim slijedi Grčka s (26,2%) u 2009. koja i u 2020. godini bilježi jednu od najvećih razlika (19,4%), te Italija sa (23,4%) u 2009. te (19,7%) u 2020. koja predstavlja državu s najvećim jazom u zaposlenosti između žena i muškaraca za 2020. godinu. S druge strane, najmanji postotni jaz za 2009. godinu imala je Litva (-0,4%) da bi se u 2020. povećala razlika na (1,7%), zatim slijedi Latvija sa (0,2%) u 2009. godini te (3,7%) u 2020., Estonija koja u 2009. bilježi jaz od (1,1%) da bi u 2020. bilježila povećanje na (4,4%) te Finska sa (2,2%) u 2009. godini i (3,3%) u 2020.

Hrvatska se u odnosu na ostale članice EU prema rodnom razliku za 2009. godinu sa (12,5%) nalazila na 14. mjestu, dok se u 2020. godini kada bilježi smanjenje za (1,3%) odnosno ukupno (11,2%) Hrvatska nalazi na 19. mjestu. U razdoblju od 2009. do 2020. godine Hrvatska bilježi najmanju postotnu razliku u 2013. godini odnosno (8,8%).

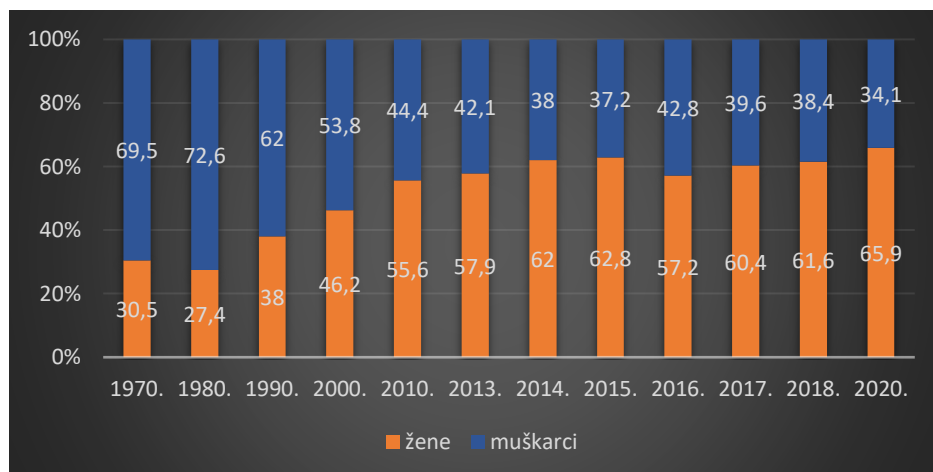
Uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca u obrazovanju, osposobljavanju, tržištu rada i mogućnosti rada na vodećim pozicijama ključno je za ravnopravnost spolova u EU. Jednak pristup kvalitetnom obrazovanju, osobito terciarnom obrazovanju, očekuje se da će poboljšati šanse u životu i za muškarce i za žene. Međutim, žene su i dalje previše zastupljene u slabije

plaćenim sektorima i zanimanjima. Trajni jaz u zapošljavanju ogleda se i u značajnim razlikama u veličini plaća. Ublažavanje i smanjivanje rodni razlika u zapošljavanju i plaćama važan su ekonomski i društveni cilj za pojedinca i za društvo u cjelini. Osim toga, promicanje jednakosti između žena i muškaraca u donošenju odluka ključni je cilj Europske unije dugi niz godina.¹⁹

Kod žena oduvijek postoje određeni stereotipi zbog toga što se smatraju ranjivijom društvenom skupinom. Još od davnih vremena smatralo se da muškarcima pripadaju važni rukovodeći i upravljački poslovi, iako se to u današnje vrijeme nastoji opovrgnuti, i dalje postoji određena diskriminacija. Također većina smatra da su žene te koje su više privrženije obitelji i djeci nego karijeri i poslu. Slijedom navedenog, jedan od razloga slabije aktivnosti žena na tržištu rada je i u činjenici udovoljavanja tradicionalnim stavovima prema rodnim skupinama, ali i nedovoljan broj ustanova za skrb izvan doma, primjerice vrtića i domova za starije i nemoćne. Kao primjer tome može se navesti provedeno istraživanje Euro barometra o ravnopravnosti žena iz 2017. godine, gdje se je došlo do zaključka da u Hrvatskoj o određenim stavovima vezanim za ženski spol postoje konzervativna mišljenja. Pa tako dok se u EU (44%) njih slaže da je najvažnija uloga žene briga za kućanstvo, u Hrvatskoj to misli (60%) ljudi. Nadalje, ono što je bitno naglasiti je to da se je nejednakost između obrazovanih žena i muškaraca smanjila, i mnogo je manje izražena te su žene te koje su sve kvalificiranije i većinom obrazovanije. Tome u prilog mogu poslužiti podaci prikazani na Grafikonu 3. i Grafikonu 4. o obrazovnoj strukturi prema spolu u RH za razdoblje od 1970. do 2020. godine i to prema stupanju obrazovanja: magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti te doktori znanosti. Gledajući navedene statističke podatke može se ustvrditi da su muškarci 90-ih godina prednjačili po stečenom visokom stupnju obrazovanja u odnosu na žene odnosno bili su obrazovaniji.

¹⁹ Eurostat, Sustainable development in the European Union — Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context — 2022 edition, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/ks-09-22-019> (pristupljeno, 15. svibnja 2022.)

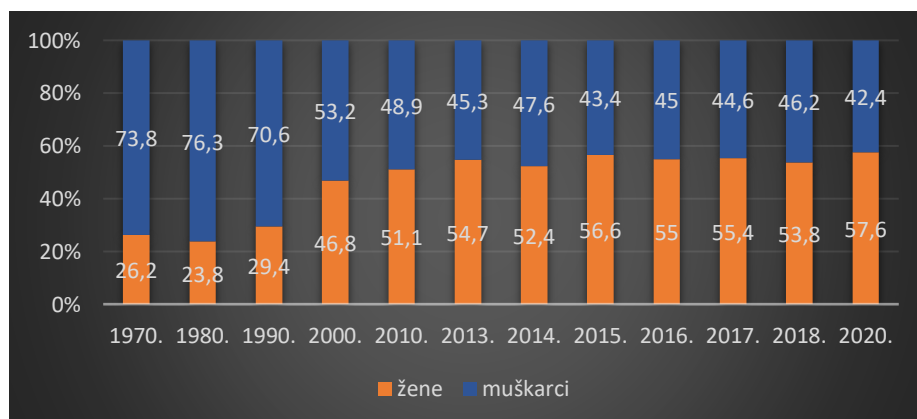
Grafikon 3. Stupanj obrazovanja (magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti) u RH prema spolu



Izvor: izrada autora prema podacima DZS, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno 14. svibnja 2022.)

Prema podacima iz Grafikona 3. može se vidjeti da se je postotak obrazovanih žena i muškaraca magistra znanosti i sveučilišnih specijalista u razdoblju od 1970. do 2000. bio na strani muškaraca. 1970-ih bilo je tek (30,5%) obrazovanih žena dok je muškaraca bilo (69,5%) odnosno (39%) više dok se je 1980-ih navedeni postotak povećao na (45,2%). Međutim, 2000-ih veliki postotak obrazovanih muškaraca u odnosu na žene polako se smanjuje na (7,6%) da bi 2010. došlo do preokreta u korist žena. 2010. godine zabilježeno je da obrazovanost žena iznosila (55,6%), a muškaraca (44,4%) što predstavlja postotnu razliku od (11,2%) na strani žena. Trend veće obrazovanosti žena nastavio se je i slijedećih nekoliko godina da bi u konačnici u 2020. godini bilo zabilježeno (65,9%) obrazovanih žena što je za (31,8%) više u odnosu na muškarce (34,1%). Uspoređujući cjelokupno razdoblje može se zaključiti da se je obrazovanost žena udvostručila dok se je obrazovanost muškaraca dvostruko smanjila.

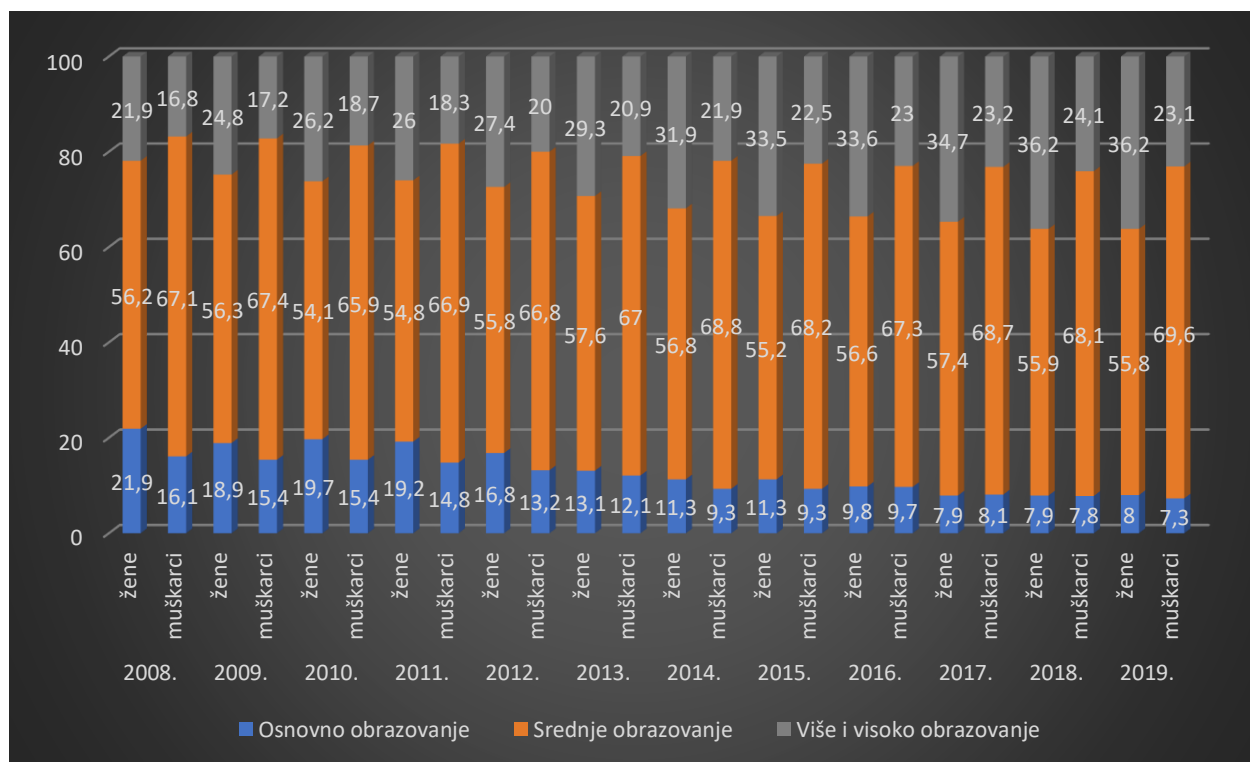
Grafikon 4. Stupanj obrazovanja (doktori znanosti) u RH prema spolu



Izvor: izrada autora prema podacima DZS, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno 14. svibnja 2022.)

Grafikon 4. prikazuje podatke o stečenim diplomama doktora znanosti za žene i muškarce u razdoblju od 1970. do 2020. godine. Prema podacima može se iščitati da su muškarci 70-ih, 80-ih i 90-ih godina uveliko prednjačili prema navedenom stupnju obrazovanja u odnosu na žene. Najveće razlika zabilježena je 1980-ih kada je bilo (76,3%) muškaraca doktora znanosti i te (23,8) žena što znači da su muškarci čak (52,5%) bili obrazovaniji od žena. Navedeni postotak polako se je počeo smanjivati 2000-ih godina da bi se situacija promijenila 2010. godine u korist žena kada je bilo (51,1%) žena u odnosu na (48,9%) muškaraca doktora znanosti. U konačnici 2020. godine žene su i dalje u prednosti (57,6%) što je za (15,2%) više u odnosu na muškarce. Uspoređujući cjelokupni promatrani period može se zaključiti da se je udio žena sa stečenom doktorskom diplomom povećala za (31,4%) te da se je udio muškaraca smanjio za (31,4%).

Grafikon 5. Zaposlene osobe u RH prema stupnju obrazovanja i spolu za razdoblje od 2008. do 2019. godine



Izvor: izrada autora prema podacima DZS, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno 14. svibnja 2022.)

Grafikon 5. predstavlja prikaz podataka o zaposlenim osoba u RH prema stupnju obrazovanja i spolu za razdoblje od 2008. do 2019. godine. Analizirajući navedeno, može se zaključiti da je najmanje zaposleno osoba sa stečenim osnovnim obrazovanjem, dok je najviše onih sa srednjim obrazovanjem.

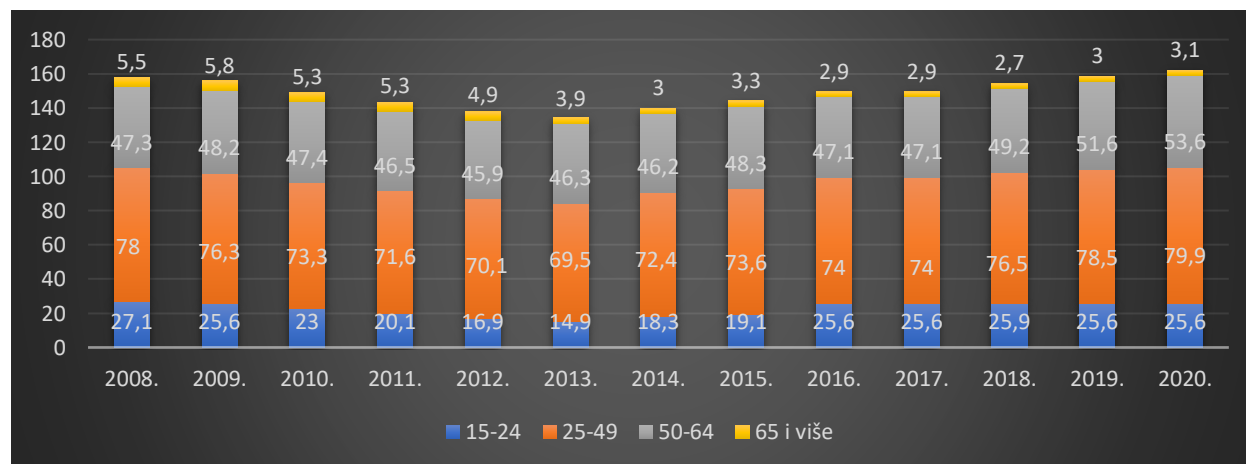
Promatrajući zaposlene sa osnovnim obrazovanjem prema spolu, vidljivo je da je postotak zaposlenih žena veći u odnosu na muškarce te je najveći bio 2008. godine kada je bilo (21,9%) žena, što je za (5,8%) više u odnosu na muškarce koji bilježe zaposlenost od (16,1%). U 2011. godini zaposlenost žena smanjila se je za (2,7%) u odnosu na 2008., a muškaraca za (1,3%) dok je postotna razlika između žena i muškaraca iznosila (4,4%) na strani žena. Nadalje, zaposlenost žena i muškaraca koji imaju stečeno samo osnovno obrazovanje postepeno se smanjuje tijekom promatranih godine, a ponajviše u razdoblju od 2012. do 2019. godine, kada je bilo (8,0%) žena i (7,3%) muškaraca. Ono što se može primijetiti je i to da je samo 2017. godine stopa zaposlenosti muškaraca s osnovnim obrazovanjem bila veća u odnosu na žena te je iznosila (8,1%) dok je kod žena bila (7,9%).

Kao što je rečeno najviša stopa zaposlenosti je ona osoba sa završenim srednjim stupnjem obrazovanja. Analizirajući podatke može se vidjeti trend veće zaposlenosti muškaraca u odnosu na žene tijekom cijelog promatranog razdoblja. U 2008. godini stopa zaposlenosti muškaraca sa srednjim obrazovanjem iznosila je (67,1%) dok je kod žena bila (56,2%) što predstavlja razliku od (10,9%) u korist muškaraca. Nadalje, iako zaposlenost oscilira tijekom promatranog razdoblja ona je uveliko na strani muškaraca. Najveća postotna razlika zabilježena je 2019. godine kada je zaposlenost muškaraca iznosila (69,6%), a žena (55,8%) što podrazumijeva razliku od (13,8%).

Međutim, zanimljivo je vidjeti da kada je riječ o zaposlenim osobama sa stečenim višim i visokim obrazovanjem, zaposlenost žena je veća u odnosu na muškarce. Također, bitno je naglasiti da se je postotak zaposlenih visokoobrazovanih žena i muškaraca tijekom godina povećavao. U 2008. godini zaposlenost visokoobrazovanih žena iznosila je (21,9%) te (16,8%) za muškarce što označava razliku od (5,1%) u korist žena. Najveća zaposlenost žena zabilježena je 2019. godine kada je bila (36,2%) odnosno (13,1%) viša u odnosu na muškarce (23,1%). Uspoređujući s početnom 2008. godinom zaposlenost visokoobrazovanih žena povećala se je za (14,3%) te samo (6,3%) za muškarce.

Iako je porast broja obrazovanih žena utjecao na povećanje zaposlenosti, njihov status na tržištu rada i dalje ne odražava potpuno njihova obrazovna dostignuća. Štoviše, žene se još uvijek suočavaju s raznim barijerama prilikom ulaska i napredovanja na tržištu rada, a kao primjer tome može se navesti da na istim poslovima često zarađuju manje od muškaraca. Rodni stereotipi u svim sferama života uvelike utječu na odabir posla kojim se ljudi bave i kako ga mogu kombinirati s privatnim životom. Rodni stereotipi povezani s podjelom odgovornosti za skrb obično se pokazuju značajnim za žene i njihove karijere. Žene se češće odlučuju za rad s nepunim radnim vremenom što se odražava na njihova cjeloživotna primanja i napredovanja u karijeri. Razumijevanje jaza koji ostaje između ekonomskih rezultata za žene i muškarce ključno je za pronalaženje najučinkovitijih politika koje mogu poboljšati mogućnosti žena. Poboljšane politike vezane uz dostupnost i pristupačnost skrbi za djecu, individualno oporezivanje bračnih parova, transparentnost plaća i roditeljski dopust, između ostalog, mogu pridonijeti snažnijem i pravednijem angažmanu žena u radnoj snazi. Postizanje ovog cilja hitna je makroekonomska briga, a bez punog i nesputanog uključivanja žena u radnu snagu, ekonomski rast bit će neopravdano otežan, koristi od rasta bit će nejednako podijeljene, a velik će ljudski potencijal biti protraćen.

Grafikon 6. Kretanje stope zaposlenosti u RH prema dobi u razdoblju od 2008. do 2020. godine



Izvor: izrada autora prema podacima DZS, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno 14. svibnja 2022.)

Grafikon 6. donosi prikaz podataka o kretanju zaposlenosti u RH prema dobi u razdoblju od 2008. do 2020. godine izražen u postotku. Stopa zaposlenosti mladih osoba u dobi od 15 do 24 najviša je bila upravo početne 2008. godine kada je bilježila (27,1%). U razdoblju od 2009. do 2013. stopa zaposlenosti se je postepeno smanjivala da bi za 2013. godinu iznosila (14,8%) što predstavlja smanjenje za čak (12,3%). U periodu od 2014. do 2018. raste stopa zaposlenosti mladih osoba za (11%), shodno navedenom stopa zaposlenosti mladih 2018. iznosila je (25,9%). Nadalje, 2019. i 2020. godine iznova dolazi do pada zaposlenosti mladih za (0,3) te iznosi (25,6%).

Analizom podataka o stopi zaposlenosti osoba od 25 do 49 godina starosti može se vidjeti da je u 2008. godini bilježila zaposlenost od (78%). Navedeni udio smanjivao se je do 2013. godine kada je zabilježena zaposlenost od (69,5%) što ujedno označava pad od (8,5%). U 2014. godini dolazi do rast od (2,9%) u odnosu na prethodnu 2013. godinu. Od 2014. do 2020. godine stopa zaposlenost navedene dobne skupne bila je u stalnom porastu da bi u 2020. godini iznosila (79,9%) što predstavlja najveći postotak zaposlenost u cijelom promatranom vremenskom periodu.

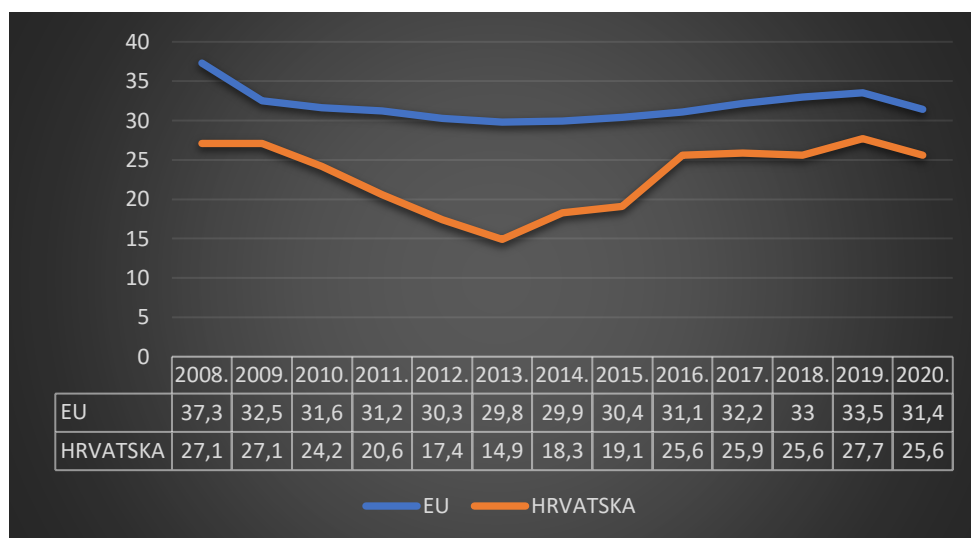
Nadalje, stopa zaposlenosti osoba u dobi od 50 do 64 u 2008. godini iznosila je (47,3%) da bi se u 2009. povećala za (0,9%) te je iznosila (48,2%). U razdoblju od 2010. do 2017. godine stopa zaposlenosti oscilira da bi u posljednje trogodišnjem periodu od 2017. do 2020. godine narasla na (53,6%).

Kada je riječ o stopi zaposlenosti osoba dobne skupine od 65 i više, može se primijetiti da je ona bila najveća 2009. godine kada je iznosila (5,8%) što je za (0,3%) više u odnosu na prethodnu 2008. Stopa zaposlenosti najmanja je bila 2018. godine kada je bila (2,7%) da bi u konačnici 2020. iznosila (3,1%) što je uspoređujući s početnom 2008. smanjenje od (2,4%).

Gledajući cjelokupno stanje zaposlenosti prema dobi može se primijetiti da su se stope zaposlenosti smanjile u svim dobnim skupinama za vrijeme recesijskog razdoblja. Stope zaposlenosti su se od 2008. do 2013. godine najviše smanjile u dobnoj skupni od 15 do 24 godina za (12,2%) odnosno od (27,1%) na (14,9%) te u dobnoj skupni od 25 do 49 godina za (8,5%) tj. od (78%) na (69,5%). Nadalje, najveći udio u zaposlenosti kroz cijelo analizirano razdoblje ima dobna skupina od 25 do 49 godina dok najmanji udio zauzimaju zaposleni u starosti 65 godina i više te zaposleni u dobnoj skupini od 15 do 24 godina. Najveći rast zaposlenosti od 2008. do 2020. godine vidljiv je u dobnoj skupini 50 do 64 godine za (6,3%) odnosno od (47,3%) na (53,6%) dok zaposleni u dobnoj skupini od 25 do 49 godina imaju

porast od (1,9%) tj. od (78%) na (79,9%). Ono što se može vidjeti prema navedeni podacima je i to da iako je broj zaposlenih u dobnoj skupini od 15 do 24 godine rastao nakon recesijskog razdoblja, te je u 2020. godini iznosio (25,6%) ono je i dalje manje nego što je to bilo prije recesije odnosno kada je 2008. bio na (27,1%).

Grafikon 7. Usporedba kretanja stope zaposlenosti mladih (15-24) u Hrvatskoj i EU u razdoblju od 2008. do 2020. godine



Izvor: Eurostat,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_2823087/default/table?lang=en (pristupljeno, 15. svibnja 2022.)

Grafikon 7. obuhvaća podatke o kretanju stope zaposlenosti mladih u dobi do 15 do 24 godine u Hrvatskoj i EU tijekom razdoblja 2008. do 2020. godine. Kao što je već zaključeno na temelju prethodnog grafikona 6. stopa zaposlenosti mladih osoba dobne skupine (15-24) u Hrvatskoj je relativno niska, a usporedbom s stopom EU može se vidjeti da je niža i od europskog prosjeka.

U 2008. godini stopa zaposlenosti mladih u Hrvatskoj bilježila je (27,1%), dok je u EU iznosila (37,3%) što znači da je zaposlenost mladih u Hrvatskoj za (10,2%) manja u odnosu na EU. Dok 2009. godini u EU dolazi do pada zaposlenosti za (4,8%), u Hrvatskoj ona ostaje ista prethodnoj godini, no i dalje postoji razlika u odnosu na EU od (5,4%) iako je ona u pola manja nego 2008. godine. Usporedno gledajući, od 2010. do 2013. godine pada zaposlenost mladih

kako u EU tako i u Hrvatskoj, međutim smanjenje je znatno veće u Hrvatskoj. Upravo 2013. godine u Hrvatskoj je zabilježena najniža stopa zaposlenosti mladih te je iznosila tek (14,9%) što je u odnosu na 2008. g. pad od (12,2%) dok je u EU zabilježen pad od (7,5%) odnosno zaposlenosti je iznosila (29,8%) što je paralelno s Hrvatskom razlika za (14,9%).

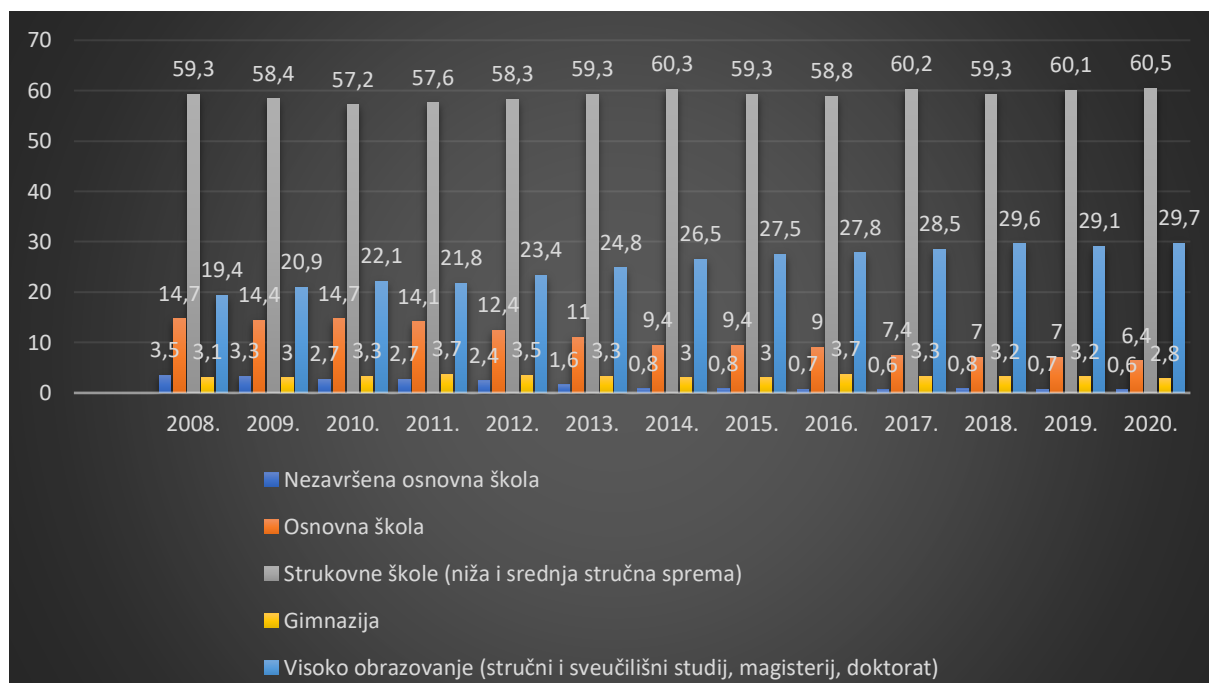
Međutim, 2014. godine stopa zaposlenosti mladih u Hrvatskoj povećala se je za (3,4%) te je iznosila (18,3%) i raste sve do 2017. godine kada iznosi (25,9%). Već 2019. zabilježena je najviša stopa zaposlenosti mladih za Hrvatsku u cijelom promatranom razdoblju kada je bila (27,7%) dok je stopa za EU u 2019. bilježila (33,5%) što podrazumijeva postotnu razliku za (5,8%). U 2020. godini dolazi do ponovnog smanjenja stope zaposlenosti u odnosu na prethodnu godinu. U Hrvatskoj stopa zaposlenosti mladi pala je za (2,1%) te je iznosila (25,6%), a zaposlenost je pala i u EU za identičan postotak te je iznosila (31,4%). Uspoređujući podatke za 2008. i završnu 2020. godinu može se primijetiti da je u Hrvatskoj stopa zaposlenosti mladih pala za (1,5%) dok je u EU taj postotak iznosio (5,9%).

Analizirajući pojedinačno zemlje članice EU, najveću stopu zaposlenosti mladi u dobi od 15 do 24 u 2009. godini bilježi Nizozemska (70,9%), Danska sa (58,7%) te Austrija sa (53,1) dok su države koje bilježe najmanju stopu Rumunjska (18,1%), Mađarska (18,7%) te Litva sa (20,6%). Hrvatska se usporedno s navedenim podacima za 2009. godinu nalazi na 16. mjestu sa (27,1%). Gledajući zaposlenost mladih u 2020. godini, Nizozemska je i dalje na prvom mjestu sa (70%), zatim slijedi Danska (53,2%) te Austrija (49,8%). Nizozemska je u odnosu na 2009. godinu bilježila pad od (0,9%), Danska (5,5%), a Austrija (3,3%) zaposlenosti mladih. Nadalje, za 2020. godinu najmanju stopu zaposlenosti mladih bilježila je Grčka (13%), Italija (16,6%), Bugarska (17,5%) te Španjolska sa (18,5%). Hrvatska je u 2020. godini zauzela 17. mjesto kada je bilježila stopu zaposlenosti mladih od (25,6%).

Bedeniković (2017) u članku navodi da Hrvatska ima ozbiljan problem sa zaposlenošću mladih osoba kod kojih se događa kasni ulazak na tržište rada te se time smanjuje stopa aktivnosti mladih osoba. Samim time, mladi ljudi izlažu se socijalnoj isključenosti i nepovoljnom položaju prilikom dugotrajne nezaposlenosti. Upravo iz tog razloga čest je slučaj da dolazi do „odljeva mozгова“. Milkota i Prelas Kovačević (2013) definiraju „odljev mozgov“ kao iseljavanje visokoobrazovanih ljudi u strane države koje su razvijenije i bogatije te pružaju bolje uvjete rada i veću zaradu. Prema Matković (2008) dio mladih se nakon završetka fakulteta izravno zapošljava dok većina prolazi kroz razdoblje nezaposlenosti tijekom prvog traženja posla, što odgađa njihovo ekonomsko osamostaljivanje i društvenu afirmaciju. Upravo iz tog razloga dolazi do sve većeg iseljavanja mladih, a kao posljedica toga kako navode

Troskot, Prskalo i Šimić Banović (2019) dolazi do manjka inoviranja i provođenja istraživačkih radova od strane visokoobrazovanih pojedinaca što može dovesti i do tehnološkog zaostajanja zemlje.

Grafikon 8. Kretanje stope zaposlenosti u RH prema stupnju obrazovanja u razdoblju od 2008. do 2020. godine



Izvor: izrada autora prema podacima DZS, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno 14. svibnja 2022.)

Grafikon 4. predstavlja prikaz kretanja zaposlenosti u RH prema stupnju obrazovanja u razdoblju od 2008. do 2020. godine. Prema navedenim podacima može se zaključiti da je za promatran period najviše zaposlenih bilo sa srednjim stupnjem obrazovanja (strukovne škole). U 2008. godini udio zaposlenih sa srednjim obrazovanjem je bio (59,3%), da bi se sljedeće 2009. godine smanjio na (58,4%), a 2010. na (57,2%) što u odnosu na početnu 2008. godinu predstavlja pad za (2,1%). U razdoblju od 2013. do 2014. godine raste zaposlenost osoba sa srednjoškolskim obrazovanjem te u 2014. godini iznosi (60,3%). U sljedećem petogodišnjem razdoblju od 2015. do 2020. godine zaposlenost oscilira da bi u konačnici 2020. godine bilježio zaposlenost od (60,5%) što je ujedno i najviša zabilježena zaposlenost osoba sa srednjim obrazovanjem u cijelom promatranom razdoblju, a u odnosu na 2008. godinu predstavlja rast za (1,2%). Kada se promatra stopa zaposlenost osoba sa stečenim srednjim obrazovanjem za 2020. godinu na razini EU, zemlje s najvišom stopom jesu: Nizozemska sa (81%), Švedska (80,2%)

te Češka (80%). S druge strane, zemlje koje bilježe najnižu stopa zaposlenosti osoba sa srednjim obrazovanjem jesu Grčka (51,6%), Španjolska (57,6%), Italija (63,1%), Rumunjska (64%).

Na drugom mjestu prema broju zaposlenih i stupnju obrazovanja jesu visokoobrazovane osobe odnosno svi oni koji imaju završen stručni i sveučilišni studij, magisterij i doktorat. Može se primijetiti da je udio visokoobrazovanih zaposlenih osoba u početnom razdoblju od 2008. do 2010. godine bio u porast odnosno dok je u 2008. godini udio visokoobrazovanih zaposlenika bio (19,4%), u 2010. godini povećao se je za (2,7%) te je iznosio ukupno (22,1%). U 2011. godini dolazi do određenog pada za (0,3%) da bi u periodu koji slijedi od 2012. do 2020. godine udio zaposlenih sa završenim visokim obrazovanjem rastao te za 2020. iznosio (29,7%), što uspoređujući s početnom 2008. godinom označava porast od (10,3%). Kao razlog tome može se zasigurno navesti porast visokoobrazovanih žena i njihovo uključivanje na tržište rada.

Nadalje, na trećem mjestu nalaze se zaposlene osobe koje imaju samo osnovno obrazovanje. Tijekom cijelog promatranog razdoblja vidljiv je pad zaposlenosti osoba sa završenim osnovnim obrazovanjem. U 2008. godini zaposleno je bilo ukupno (14,7%) osoba da bi se taj postotak prepolovio u 2018. godini kada je zabilježeno ukupno (7%) zaposlenih. U konačnici 2020. godine postotak zaposlenih s osnovnim obrazovanjem pao je na (6,4%) što u odnosu na 2008. godinu podrazumijeva pad za (8,3%). Uspoređujući zemlje članice i Hrvatsku na temelju zaposlenost osoba s niskim stupnjem obrazovanja za 2020. godinu može se primijetiti da je najvišu stopu zaposlenosti bilježila Nizozemska (64,6%), Malta (62,5%), Portugal (61,4%). Najmanju stopu zaposlenih osoba s niskim stupnjem obrazovanja bilježe Slovačka (13,9%), Poljska (22,5%), Litvia (22,7%) te Hrvatska s (25,3).

Tablica 4. Ukupan broj zaposlenih, godišnji prosjek u RH prema djelatnostima u razdoblju od 2009. do 2020. godine

	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
POLJOPRIVREDNE DJELATNOSTI	69 560	65 543	64 772	63 267	57 709	54 692	52 139	50 282	50 227	50 680	52 544	53 756
A - Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo	69 560	65 543	64 772	63 267	57 709	54 692	52 139	50 282	50 227	50 680	52 544	53 756
NEPOLJOPRIVREDNE DJELATNOSTI	460 654	423 204	404 150	387 774	371 616	362 056	357 897	370 680	377 943	380 037	418 747	421 618
B - Rudarstvo i vađenje	8 841	7 544	6 515	5 819	5 593	5 512	5 114	4 552	4 284	4 154	4 402	4 304
C - Prerađivačka industrija	272 812	256 842	248 805	240 483	233 333	228 072	227 863	236 722	240 830	240 571	259 320	254 999
D - Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	16 858	16 614	16 635	16 537	15 174	14 782	14 503	13 763	13 807	12 756	13 947	14 331
E - Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	21 482	22 220	22 392	22 724	21 861	21 178	21 686	24 587	25 036	24 567	26 082	26 010
F – Građevinarstvo	140 661	119 984	109 803	102 211	95 655	95 512	88 731	91 056	93 986	97 989	114 996	121 974
USLUŽNE DJELATNOSTI	967 056	942 543	941 362	943 242	934 293	924 788	945 968	969 014	978 656	995 892	1 085 511	1 068 262
G - Trgovina na veliko i malo	243 277	224 980	220 633	216 112	207 153	205 849	202 752	215 735	215 992	215 581	229 845	228 655
H - Prijevoz i skladištenje	80 733	76 486	75 827	75 946	74 055	70 985	71 843	75 301	76 892	80 316	89 117	88 266
I - Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	85 946	83 483	83 487	84 553	85 351	88 790	87 831	94 739	99 544	103 605	115 018	99 239
J - Informacije i komunikacije	33 291	33 577	34 146	34 104	33 709	34 732	34 480	34 632	35 178	36 775	46 159	48 619
K - Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	38 966	37 656	37 755	38 209	37 888	36 727	36 956	40 186	38 897	37 602	39 154	38 783
L - Poslovanje nekretninama	6 436	6 595	6 551	6 509	7 676	8 080	7 310	9 025	9 054	9 108	10 038	10 157
M - Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	70 303	68 473	67 602	68 388	67 881	69 238	74 036	69 658	70 248	71 182	80 194	82 703
N - Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	36 892	38 257	38 870	40 568	40 052	41 953	45 306	47 993	49 881	52 325	58 170	54 974
O - Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	113 466	115 461	116 451	116 147	116 090	111 319	111 217	114 962	112 669	115 448	119 283	117 473
P – Obrazovanje	103 718	105 427	107 247	108 344	109 765	110 093	111 728	108 523	110 270	112 029	116 076	117 401
Q - Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	93 309	93 984	95 432	96 841	97 356	94 432	103 211	98 691	99 445	100 839	111 776	113 821
R - Umjetnost, zabava i rekreacija	23 952	23 477	23 538	23 713	23 690	22 369	24 696	25 651	26 326	26 931	29 677	29 718
S - Ostale uslužne djelatnosti	29 756	28 747	28 801	29 470	29 778	26 890	31 689	31 275	31 827	32 896	36 922	36 625
T - Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca	7 011	5 940	5 022	4 338	3 849	3 331	2 913	2 643	2 397	2 255	2 082	1 828
U - Djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nerazvrstani prema djelatnosti	1 514	1 164	954	833	680	613	564	443	372	324	266	233

Izvor: DZS RH, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno 14. svibnja 2022.)

Tablica 4. predstavlja prikaz kretanja ukupne zaposlenosti u RH u razdoblju od 2009. do 2020. godine prema Područjima NKD-a 2007. Prema grupama područja djelatnosti najveći broj zaposlenih pripada uslužnim djelatnostima. U 2009. ukupan broj zaposlenih u uslužnim djelatnostima bilježio je (967.056) osoba da bi se 2010. godine taj broj smanjio za (24.513) odnosno na (942.543) osobe. Od 2010. do 2014. godine navedeni broj kontinuirano se je smanjivao da bi u 2014. iznosio (924. 788) što je za (42.268) osoba manje nego početne 2009. U 2015. godini napokon dolazi do porasta zaposlenih osoba unutar uslužne djelatnosti za (21.180) osobu odnosno zabilježeno je (945.968) zaposlenih, a tijekom 2016. do 2019. godine broj se je samo povećavao dok je u 2020. godini zabilježeno (1 068 262) zaposlenih, nešto manje nego 2019. godine kada je bilo (1 085 511), ali opet za (101.206) više nego 2009. godine.

Unutar uslužnih djelatnosti najveći broj zaposlenika pripada trgovini na veliko i malo (popravak motornih vozila i motocikla). Slijedom navedenog, u 2009. unutar navedene djelatnosti ukupno je bilo (243. 277) zaposlenih osoba. U razdoblju od 2010. do 2015. godine kontinuirano opada broj zaposlenih da bi u 2015. godini bilježio (202. 752) osoba što je za (40.525) osoba manje nego 2009. Period od 2016. do 2018. godine obilježava zaposlenost od oko 215.000 osoba da bi se u 2019. godini dogodio porast na (229.845) zaposlenih, međutim slijedeće godine opet se dogodio pad na (228. 655) zaposlenih.

Nadalje, prema broju zaposlenih nakon trgovine na veliko i malo slijedi zaposlenost u javnoj upravi i obrani (obvezno socijalno osiguranje). U 2009. godini ono bilježi zaposlenost od ukupno (113. 466) osoba, a već u 2010. godini taj broj se povećava za (1.995) osoba. Od 2010. do 2015. godine slijedi razdoblje pada zaposlenosti za ukupno (2.249) osoba u odnosu na 2009. godinu. U periodu od 2016. do 2020. godine broj zaposlenih osoba oscilira odnosno nema kontinuiteta te u 2020. godini bilježi ukupno (117. 473) zaposlenih.

Obrazovanje je djelatnost u kojoj je također zaposleno relativno velik broj osoba. Ono je jednako tako i djelatnost u kojoj nema velikih oscilacija u broju zaposlenih. U 2009. godini zaposlenost je bilježila (103. 718) osoba, da bi u razdoblju od 2010. do 2015. godine zaposlenost rasla te je u 2015. godini iznosila (111. 728) što označava rast od (8.010) osoba. U 2016. godini dolazi do određenog pada u broju zaposlenih za (3.205) osoba odnosno zaposleno

je bilo (108. 523) ljudi. Međutim, već 2017. godine i sve do 2020. povećava se broj zaposlenih u obrazovanju te je u 2020. godini bilježila ukupno (117. 401) osoba.

Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi je djelatnost koja u početnom razdoblju od 2009. do 2013. godine bilježi rast zaposlenih osoba. Dok je u 2009. godini bilo ukupno zaposleno (93. 309) osoba do 2013. godine zaposlenost se je povećala na (97. 356) osoba odnosno za (4.047) zaposlenih. Iako je zaposlenost u 2014. godini pala na (94.432) osobe već u 2015. godini bilježi se zaposlenost nešto više od 103.000 zaposlenika. Slijedeće godine zaposlenost se je smanjila na (98. 691) osoba da bi u razdoblju od 2017. do 2020. rasta kada bilježi ukupno (113. 821) zaposlenih za 2020. godinu što ujedno i predstavlja najveći broj zaposlenih osoba unutar navedene djelatnosti.

Prema podacima iz tablice 5. broj zaposlenih osoba unutar djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane poprilično varira tijekom cijelog promatranog razdoblja. Ono što se može vidjeti je da bilježi najmanju zaposlenost 2010. godine s ukupno (83. 483) što je za (2.463) osoba manje nego 2009. godine. Najveći broj zaposlenih ostvarila je 2019. godina s ukupno (115. 018) što je za (11.413) više u odnosu na 2018. te za (15.779) više u odnosu na 2020. godinu.

Djelatnost prijevoza i skladištenja za 2009. godinu bilježi ukupno (80. 733) zaposlenih osoba. U razdoblju od 2010. do 2014. godine opada broj zaposlenih za ukupno (9.748) osoba da bi u razdoblju od 2015. do 2019. zaposlenost rasla te je 2019. iznosila (89. 117) osoba što predstavlja porast od (8.384) zaposlenih u odnosu na početnu 2009. godinu. U 2020. godine opet dolazi do pada broja zaposlenih s obzirom na prethodnu 2019. godinu te bilježi (88. 266) zaposlenih osoba.

Analizirajući podatke o zaposlenosti u stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima može se vidjeti da je u 2011. godini ono bilježilo najmanji broj zaposlenih osoba odnosno ukupno (67. 602) što je za (2.701) osobu manje nego u 2009. Kontinuirani rast zaposlenosti vidljiv je u razdoblju od 2017. do 2020. godine, a najveća zaposlenost zabilježena je upravo u 2020. kada je iznosila (82. 703) zaposlenih osoba što podrazumijeva porast od (12.400) zaposlenih uspoređujući s 2009. godinom.

Financijska djelatnost i djelatnost osiguranja u cijelom promatranom razdoblju oscilira s obzirom na broj zaposlenih. Najveću zaposlenost bilježila je 2016. godina s ukupno (40. 186) zaposlenih što je u odnosu na 2009. porast od ukupno (1.220) osoba. U 2019. godini zaposlenost

se je približila onoj 2016. kada je bilo ukupno (39. 154) da bi već slijedeće godine bi zabilježen pad na (38. 783).

Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti u 2009. godini imale su zaposlenost od ukupno (36. 892) te se je taj broj povećavao sve do 2012. kada je bilo (40. 568) što označava rast za (3.676) zaposlenih. U 2013. godini dolazi do neznatnog pada zaposlenih na (40. 052) da bi u periodu od 2014. do 2019. zaposlenost opet rasla kada je doživjela vrhunac od ukupno (58. 170) osoba što je za (21.278) zaposlenih više u odnosu na 2009. godinu.

Analizom podataka može se vidjeti da je djelatnost informacije i komunikacije u početnoj 2009. godini bilježila zaposlenost od (33. 291) što ujedno predstavlja i najmanji broj zaposlenih osoba kroz cijelo promatrano razdoblje. Porast zaposlenosti vidljiv je u razdoblju od 2016. do 2020. godine, samim time što je u 2020. godini zabilježen najveći broj zaposlenih osoba u promatranom vremenskom periodu kada je bilo ukupno (48. 619) zaposlenih.

Umjetnost, zabava i rekreacija je djelatnost koja je u razdoblju od 2009. do 2013. godine bilježila nešto više od 23.000 zaposlenih osoba. Taj broj je u 2014. godini pao na (22. 369) da bi e u periodu od 2015. do 2020. godine broj zaposlenih povećavao te je u 2020. bilježio (29. 718) što podrazumijeva porast zaposlenih u odnosu na početnu 2009. godinu za (5.766) osoba.

Analizirajući broj zaposlenih osoba u djelatnosti poslovanje nekretninama može se vidjeti da je najveći broj zaposlenih bilježila 2020. godina s ukupno (10. 157) osoba dok je u 2019. godini bilo nešto manje točnije (10. 038). Najmanji broj zaposlenih zabilježeno je početne 2009. godine s ukupno (6. 436) što predstavlja povećanje zaposlenosti u odnosu na konačnu 2020. godinu za (3.721) osobu.

Gledajući cjelokupno stanje zaposlenosti unutar uslužnih djelatnosti najveći rast broja zaposlenih u razdoblju od 2009. do 2020. godine dogodio se je u djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi za (20.512) osoba, administrativnoj i pomoćnoj uslužnoj djelatnosti za (18.082) osoba te u djelatnosti informacije i komunikacije za (15.328) osoba. Suprotno tome, najveći pad zaposlenosti u 2020. godini u odnosu na početnu 2009. imala je trgovina na veliko i malo za (14.622) osobe, financijska djelatnost i djelatnost osiguranja za (183) osobe, djelatnost kućanstava kao poslodavaca (5.183) osobe i nerazvrstane djelatnosti. Ono što je zanimljivo naglasiti je i to da se je najveći pad zaposlenosti dogodio unutar djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane. Dok je u 2019. godini bilo ukupno (115 018) zaposlenih osoba, 2020. godine taj broj je pao na (99.239) osoba.

Na drugom mjestu prema broju zaposlenih pripadaju nepoljoprivredne djelatnosti. Kao i za sve djelatnosti prikazane u tablici 4. i unutar navedene djelatnosti broj zaposlenika varira tijekom godina. Dok je u 2009. godini ukupno bilo (460. 654) zaposlenih, u 2010. godini zabilježen je pad broja zaposlenih za (37.450) osoba odnosno smanjenje na (423.204) zaposlenih. Navedeni trend neprekidno se je nastavio u razdoblju od 2010. do 2015. godine kada je ukupno zabilježeno (357. 897) zaposlenih što predstavlja pad u odnosu na početnu 2009. godinu za (102.757) osoba. Napokon, u 2016. godini prekinut je niza smanjivanja broja zaposlenih te se bilježi rast u odnosu na prethodnu 2015. za (12.783) osobe odnosno ukupno je bilo (370.680) zaposlenih. Tijekom slijedećeg razdoblja od 2016. do 2020. godine broj zaposlenih u nepoljoprivrednim djelatnostima samo je rasta da bi u 2020. godini bilježio ukupno (421 618) zaposlenih što je ipak za (39.036) osoba manje nego početne 2009. godine.

Unutar navedene grupe djelatnosti, najveći broj osoba zaposleno je u prerađivačkoj industriji. U 2009. godini u prerađivačkoj industriji zaposleno je ukupno (272. 812) dok je u 2010. taj broj nešto manji (256. 842) što predstavlja smanjenje zaposlenih za (15.970) osoba. U razdoblju od 2010. do 2015. godine broj zaposlenih smanjivao se je te za 2015. godinu bilježi (227. 863) zaposlenih što je u odnosu na 2009. godinu smanjenje za (44.949) osobe. Period od 2016. do 2020. godine označava oscilaciju ukupne zaposlenosti prerađivačke industrije da bi u konačnici u 2020. godini bilježio ukupno (254. 999) zaposlenih osoba.

Osim u prerađivačkoj industriji velik broj zaposlenih uočljiv je i u djelatnosti građevinarstvo koja u 2009. godini bilježi ukupno zaposlenih (140. 661) osoba. Taj broj se je do 2015. godine smanjio na (88. 731) osobe što znači (51.930) zaposlenih manje. U 2016. godini dolazi do povećanja broja zaposlenika za (2.325) odnosno na (91.056) zaposlenih osoba te se je navedeni broj sve do 2020. godine povećavao kada je bilježio ukupno (121. 974) osoba.

Djelatnost opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša u 2009. godini broji (21. 482) zaposlenih osoba. U slijedeće tri godine tj. u razdoblju od 2010. do 2012. godine može se uočiti povećanje u broju zaposlenih, da bi u razdoblju od 2013. do 2015. godine bio zabilježen pad. U 2015. godine ima ukupno (21. 686) zaposlenih da bi u 2016. godini taj broj porastao na (24. 587). Od 2016. do 2019. godine navedeni broj je rastao, a najveći je bio 2019. (26. 082) da bi 2020. neznatno pao na (26.010) osoba.

Djelatnost opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija za 2009. godinu bilježi (16.858) zaposlenih osoba. Ukupan broj zaposlenih u navedenoj djelatnosti tijekom

cijelog promatranog razdoblja oscilira, a najmanji broj zaposlenih bilježi u 2018. godini kada je zabilježeno (12. 756) što je za (4.102) osoba manje nego 2009. U konačnici 2020. ukupna zaposlenost iznosila je (14. 331) osoba.

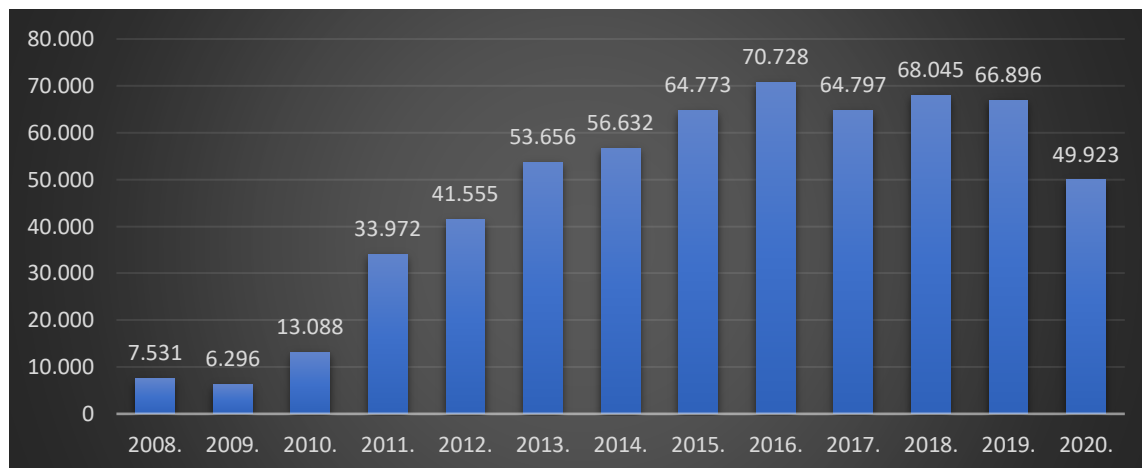
Najmanji broj zaposlenih vidljiv je za djelatnost rudarstvo i vađenje. Prema podacima iz tablice 5. broj zaposlenih za 2009. godinu iznosio je (8. 841) osoba da bi se u razdoblju od 2010. pa sve do 2018. navedeni broj smanjivao, a u 2019. i 2020. godini bio u porastu te je u 2020. godini bilježio (4. 304) osoba.

Analizom i usporedbom 2020. u odnosu na 2009. godinu unutar nepoljoprivrednih djelatnosti, rast je vidljiv samo unutar djelatnosti opskrba vodom za ukupno (4.528) osoba dok se u svim ostalim djelatnostima zaposlenost smanjivala. Za građevinarstvo je to značilo (18.687) osoba manje, a u prerađivačkoj industriji smanjenje je bilo za (17.813) osoba, dok se u djelatnostima rudarstva i vađenja broj zaposlenih iz 2009. gotovo prepolovio.

Poljoprivredne djelatnosti (poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo) zauzele su treće mjesto analizirajući ukupan broj zaposlenih prema djelatnostima. Prema podacima iz tablice 5 ukupan broj zaposlenih u navedenoj djelatnosti u 2009. godini bilježi (69. 560) osoba. Navedeni broj smanjio se je već 2010. na (65. 543) što predstavlja pad za (4.017) osoba. U razdoblju od 2010. do 2018. godine kontinuirano je opadao broj zaposlenih, da bi u 2019. i 2020. godini doživio maleni porast za (1.864) u 2019. u odnosu na prethodnu 2018. te za (1.212) osoba u 2020. godini u odnosu na 2019. Uspoređujući 2020. godinu i 2009. može se uočiti pad broja zaposlenih za (15.804) osobe.

Analizirajući odnos zaposlenih u pravnim osobama prema spolu unutar područja djelatnosti za 2019. godinu može se primijetiti da žena u odnosu na muškarce dominiraju u području obrazovanja sa (78,9%), djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (78,1%), financijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja (69,1%), umjetnost, zabava i rekreacija (56,3%), trgovina na veliko i malo (55,2%) te djelatnost pružanja smještaja te priprema i usluživanje hrane (53,5%). Suprotno tome, muškarci prevladavaju u građevinarstvu sa (88,7%), rudarstvu (87,1%), prijevozu i skladištenju (76,3%), opskrbi vodom (79%), poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu sa (71,6%), opskrbi električnom energijom (64,6%) te informacijama i komunikacijama (63,7%).

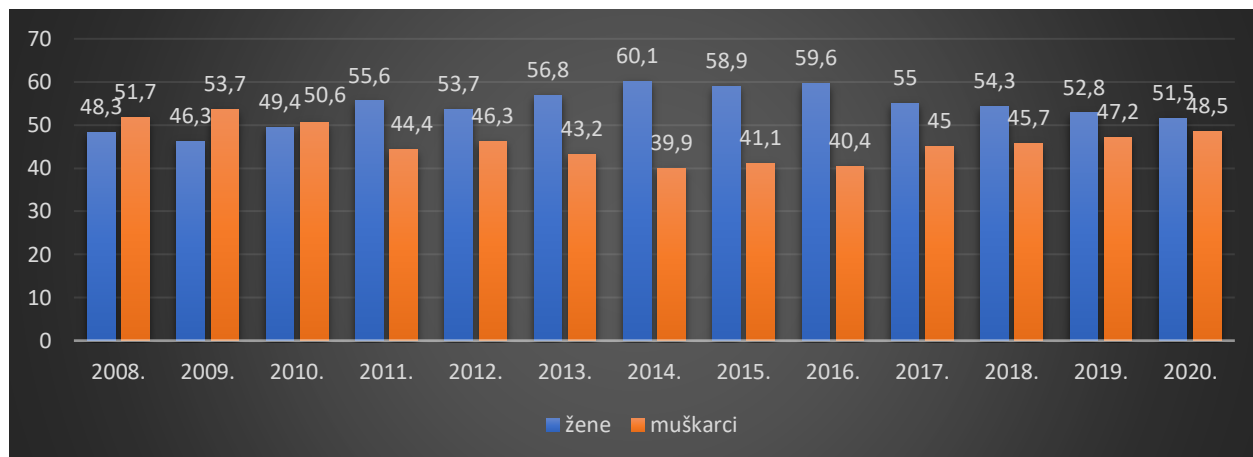
Grafikon 9. Ukupan broj korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja u RH u razdoblju od 2008. do 2020. godine



Izvor: izrada autora prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/> (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)

Grafikon 9. podrazumijeva podatke o korisnicima mjera aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj za svaku pojedinu godinu počevši od 2008. pa sve do 2020. godine. S obzirom na 2008. godinu kada je mjere aktivne politike zapošljavanja koristilo (7.531) osoba u 2009. godini dolazi do smanjenja njegova broj na (6.296). Već slijedeće 2010. godine broj korisnika povećao se je za (6.792) osobe odnosno mjere je ukupno koristilo (13.088) osoba. Upravo od 2010. godine broj korisnika kontinuirano se je povećavao do 2016. godine kada je dosegao vrhunac sa (70.728) korisnika. U odnosu na početnu 2008. godinu ono označava povećanje za ukupno (63.197) osoba. Naspram rekordne 2016. godine, u 2017. godini dolazi do pada korisnika za (5.931) osobu tj. ukupan broj korisnika iznosio je (64.797) dok se u 2018. godini taj broj opet povećava na (68.045) da bi se u 2019. i 2020. godini smanjivao i u konačnici iznosio (49.923) korisnika za 2020. godinu što je za (42.392) osobe više nego početne 2008. g, a za (20.805) manje nego rekordne 2016. godine.

Grafikon 10. Korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja u RH prema spolu za razdoblje od 2008. do 2020. godine



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/> (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)

Analizirajući podatke o korisnicima mjera aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj prema spolu, a prikazanim na Grafikonu 10. može se vidjeti da u početnom promatranom razdoblju od 2008. do 2010. godine korisnici su bili nešto više muškarci. U 2008. godini udio žena iznosio je (48,3%) dok je udio muškaraca bio veći za (3,4%) te je iznosio (51,7%). U 2009. godini udio muškaraca povećao se je za (2%) odnosno bilježio je (53,7%) što ujedno predstavlja i najveći postotak kroz cijelo promatrano razdoblje dok je udio žena pao za (2%) odnosno bilježio je (46,3%). U 2010. godini dolazi do porasta broja žena za (3,1%) čime se smanjenje postotna razlika u odnosu na muškarce.

Nadalje, od 2011. pa sve do 2020. godine udio žena kao korisnica mjera aktivne politike na tržištu rada je veći u odnosu na muškarce. Slijedom navedenog, u 2011. godini bilježi se povećanje broj žena korisnica mjera aktivne politike za (6,2%) odnosno ukupan broj žena iznosio je (55,6%) što predstavlja razliku od (11,2%) u odnosu na ukupan broj muškaraca (44,4%). Iako udio varira u navedenom periodu, u 2014. godini žene (60,1%) su znatno zastupljenije u odnosu na muškarce (39,9%) što označava razliku od čak (20,2%). Premda se je postotak žena korisnica u razdoblju od 2017. do 2020. godine smanjivao ono je i dalje veći u odnosu na muškarce. Prema podacima za 2020. godinu broj novouključenih žena iznosi (51,5%) u odnosu na (48,5%) muškaraca što je u odnosu na 2008. godinu povećanje korisnika ženskog spola za (3,2%) i smanjenje korisnika muškog spola za identičan postotak.

Bejaković (2016) navodi da je zbog nastanka krize, Hrvatska Vlada odlučila provesti „Program gospodarskog oporavka i razvitka“ koji zagovara zahtjeve za dinamičnijim tržištem rada. Većina mjera aktivne politike zapošljavanja koje su se provodile u razdoblju krize bile su proširenje mjera od ranije. To obuhvaća osposobljavanje i prekvalifikaciju, volonterstvo i sustave stručnog osposobljavanja za mlade, jačanje kapaciteta zavoda za zapošljavanje u provedbi, praćenju i evaluiranju aktivne politike. Značajnih promjena u kreiranju pojedinih mjera nije bilo, a jedini program koji je značajnije povećan tijekom krize bili su javni radovi, no oni su općenito obuhvaćali samo manji dio nezaposlenih osoba. U Nacionalnom planu za poticanje zapošljavanja 2009.-2010. ponajviše se je stavljao naglasak na jačanju zaposlenosti kroz programe obrazovanja. Tijekom 2009. godine Hrvatski zavod za zapošljavanje financijski je podupirao obrazovanje nezaposlenih za potrebe tržišta rada. Međutim, u odnosu na primjerice 2007. godinu, programi su smanjeni u opsegu. Najveće smanjenje doživjeli su programi subvencioniranog zapošljavanja nezaposlenih starijih osoba i drugih ranjivih skupina.

Tablica 5. Ukupni korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja prema vrsti intervencija u RH u razdoblju od 2008. do 2020. godine izražen u (%)

MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Potpore za samozapošljavanje			2,7	2,3	3,9	10,5	12,5	7,5	7	9	14,7	22,5	24,70
Potpore za zapošljavanje	44,5	11	16,3	8	14,5	17,7	19,2	17,4	17	17,8	18,7	19,9	21
Obrazovanje nezaposlenih	31,4	48	34,9	40,6	12,5	4	3,8	2,5	6,9	8,6	12,5	9	6,6
Potpore za zapošljavanje /pripravništvo											3	5,9	6,9
Sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva	13,3												
Potpore za očuvanje radnih mjesta				1,6	1,7	3,1	2,8	3,4	4,1	0,1		3,7	5,2
Potpore za usavršavanje		10,2	4,7	1,7	1,6	0,6	0,3	0,8	0,7	0,3	0,7	1,8	2
Osposobljavanje na radnom mjestu										0,4	0,9	1,1	1,2
Aktivacijski programi													0,8
Potpore za skraćivanje radnog vremena													0,2
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa			3,4	14,01	23,5	36	49,5	50,2	47,2	39,6	24,4	13,3	6,6
Osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva											0,2	0,3	0,1
Stalni sezonac										6,5	8,5	11,3	18,8
Javni radovi	9,5	30,7	38,5	31,7	42,2	28,7	12	18,1	17	17,7	16,3	10,6	5,9

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/> (pristupljeno, 17. svibnja 2022.)

Tablica 5. predstavlja ukupni prikaz korisnika mjera aktivne politike zapošljavanje u Hrvatskoj prema vrstama intervencija u razdoblju od 2008. do 2020. godine. Analizirajući cjelokupno stanje vezano za mjere aktivne politike na tržištu rada može se zaključiti da su potpore za zapošljavanje, obrazovanje nezaposlenih te javni radovi prožimali od početne 2008. g. te sve do 2020.

Mjere potpore za zapošljavanje odnosno pripravništvo i osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva relativno su nove mjere koje se koriste od 2018. godine dok se mjera stalni sezonac koristi od 2017. godine. S obzirom da se je stanje tržišta rada u Hrvatskoj mijenjalo tijekom godina ono zahtijeva i evaluaciju mjera u skladu s time.

Važno je istaknuti da se uspješnost mjere uvijek nadovezuje na trenutno stanje tržišta rada, a jednako tako kroz vrijeme dolazi do promjena namjenskih sredstava, postupak izbora korisnika biva kvalitetniji te raste kvaliteta prijedloga poslovnih pothvata. Prvenstveno, glavna svrha svih navedenih mjera je aktivacija radne snage i uključivanje nezaposlenih osoba na tržište rada kao i smanjenje rizika gubitka posla za zaposlene osobe s nedostatkom određenih znanja i vještina. Osobe kojim se nastoji pružiti dodatna potpora u smislu zapošljavanja jesu: *„mladi do 29 godina, osobe koje su dugo vremena nezaposlene, stariji od 50 godina, osobe s invaliditetom, samohrani roditelji, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, žrtve obiteljskog nasilja, hrvatski branitelji, roditelji četvero i više malodobne djece, roditelji djece s posebnim potrebama, azilanti, liječeni, pripadnicima romske nacionalne manjine, poslodavcima u teškoćama s ciljem očuvanja radnih mjesta“*.

Analizom podataka, najveće apsolutno povećanje broja korisnika bilježi stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (s 3,4% korisnika u 2010. na 50,2% u 2015. godine). Međutim, ono što se može uočiti je da od 2015. godine kada navedena mjera broji najveći broj korisnika (50,2%) u narednim godinama dolazi do osjetnog pada broja korisnika. Dok je pad u 2016. godini bio tek (3%) odnosno ukupno (47,2%) korisnika u 2018. godini dolazi do pada od (25,8%) da bi u 2020. iznosio (43,6%) odnosno navedenu mjeru koristilo je tek (6,6%) korisnika. U razdoblju od 2016. do 2020. godine navedene mjera najviše se je koristila u Gradu Zagrebu (7.350) korisnika, Splitsko-dalmatinskoj (2.573), Primorsko-goranskoj (1.457), Zadarskoj (1.235) te Vukovarsko-srijemskoj županiji (1.075) korisnika.

Ono što se može primijetiti iz tablice 5 su velike razlike u pojedinim mjerama u pogledu broja ukupnih korisnika. U program javnih radova u 2008. godini bilo je uključeno tek (9,5%) osoba da bi već slijedeće 2009. godine navedeni broj narastao za (21,2%) odnosno sveukupno je mjeru koristilo (30,7%) osoba. U razdoblju od 2009. do 2013. godine javni radovi bilježe relativno velik broj korisnika da bi nakon toga zabilježio osjetni pad te je za 2014. godinu iznosio (12%) korisnika što označava pad od (16,7%) u odnosu na prethodnu 2013. godinu. Iako je u 2015. godini broj osoba uključenih u program javnih radova doživio porast od (6,1%) te je bilježio broj od (18,1%) korisnika u razdoblju od 2018. do 2020. godine broj korisnika se je osjetno smanjivao te je u 2020. godini bilježio (5,9%) osoba. Gledajući u kojim se je

županijama navedena mjera ponajviše koristila u razdoblju od 2016. do 2020. godine, prvo mjesto zauzima Osječko-baranjska županija sa (4.577), zatim Splitsko-dalmatinska (2.957), Vukovarsko-srijemska (1.969), Dubrovačko-neretvanska (1.555), Sisačko-moslavačka (1.570), Šibensko-kninska (1.283), Brodsko-posavska (1.274) te Virovitičko-podravka županija sa (1.210) korisnika.

Sve popularnija i uspješnija mjera je zasigurno mjera potpore za samozapošljavanje koja pruža pomoć nezaposlenim osobama u sufinanciranju pokretanja vlastitog posla. Mjera je aktualna od 2010. godine kada je bilježila tek (2,7%) korisnika. U 2013. godini dolazi do porasta u broju uključenih osoba u program samozapošljavanja za (6,6%) odnosno ukupno je bilo (10,5%) korisnika u odnosu na 2012. godinu kada je mjeru koristilo tek (3,9%) osoba. Ono što se može zamijetiti je da navedena mjera svoj procvat bilježi u razdoblju od 2018. kada je bilo ukupno (14,7%) korisnika da bi se u 2020. godine navedeni postotak povećao za 10% te je iznosio (24,7%). U najvećoj se mjeri potpora za samozapošljavanje koristi u stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima, uslužnim djelatnostima, građevinarstvu, trgovini na veliko i malo te prerađivačkoj industriji. Potencijal ove mjere ima dvostruki učinak, ponajprije taj da nezaposlena osoba otvara svoj posao i prestaje biti nezaposlena, a drugi je postojanje mogućnosti da navedena osoba dodatno zaposli nove ljude otvaranjem novih radnih mjesta. U razdoblju od 2016. do 2020. godine mjera se je ponajviše koristila u Gradu Zagrebu (5.786), Osječko-baranjskoj županiji (2.516), Zagrebačkoj županiji (1.632), Primorsko-goranskoj (1.406), Istarskoj (1.131) te Sisačko-moslavačkoj (1.084) korisnika.

Uz potpore za samozapošljavanje, mjera potpore za zapošljavanje je jedna od najuspješnijih mjera kao i mjera koja se provodi tijekom cijelog promatranog razdoblja. Mjera je u 2008. godini uključivala najveći broj korisnika (44,5%) da bi slijedeće godine 2009. doživjela veliki pad od (33,5%) odnosno bilježila je (11%) korisnika. Iako se je u 2010. godini broj korisnika navedene mjere povećao na (16,3%), slijedeće 2011. godine opet dolazi do pada od (8,3%). Nadalje, u razdoblju od 2013. do 2020. g. udio korisnika potpore za zapošljavanje približno je jednak s manjim oscilacijama te za 2020. iznosi (21%) što u odnosu na početnu 2008. godinu označava pad za (23,5%). Navedena mjera u periodu od 2016. do 2020. godine ponajviše se je koristila u Gradu Zagrebu (5.723), Osječko-baranjskoj županiji (2.569), Međimurskoj (1.532), Varaždinskoj (1.409), Zagrebačkoj (1.357), Primorsko-goranskoj (1.227), Vukovarsko-srijemskoj (1.133), Sisačko-moslavačkoj (1.032) te Bjelovarsko-bilogorskoj (1.017).

Mjera koja se je koristila kroz cijelo promatrano razdoblje od 2008. do 2020. godine je obrazovanje nezaposlenih osoba. Primarni cilj navedene mjere je pružiti mogućnost nezaposlenima i tražiteljima zaposlenja koji su prijavljeni na HZZ usvajanje vještina za novo zaposlenje ili zadržavanje postojećeg radnog mjesta u zanimanjima traženim na tržištu rada. S obzirom na broj korisnika navedene mjere, najviše ih je bilo u razdoblju od 2008. do 2011. godine, ponajviše u 2009. godini s ukupno (48%) korisnika te u 2011. sa (40,6%). Međutim u 2012. godini dolazi do znatnog pada od (28,1%), odnosno mjeru je u 2012. godini koristilo (12,5%), a trend pada broja korisnika nastavio se je do 2015. godine kada je mjeru koristilo svega (2,5%) osoba. U 2016. godini dolazi do povećanja osoba uključenih u mjeru potpore za obrazovanje za (4,4%) kao i u slijedeće dvije godine, da bi se u 2019. godine opet dogodio pad za (3,5%) u odnosu na prethodnu 2018. godinu te bi u konačnici mjeru u 2020. godini koristilo (6,6%) korisnika. Uspoređujući broj korisnika u 2020. godini s početnom promatranom 2008. može se vidjeti da je pad u broju korisnika bio ukupno (24,8%). Obrazovanje nezaposlenih gledajući razdoblje od 2016. do 2020. godine brojila je najviše korisnika u Osječko-baranjskoj županiji (2.038), Splitsko-dalmatinskoj (1.906), Gradu Zagrebu (1.723), Vukovarsko-srijemskoj (1.650) te Sisačko-moslavačkoj županiji (1.501) korisnik.

Nadalje, od 2017. godine HZZ uvodi novu mjeru osposobljavanje na radnom mjestu. Mjera je namijenjena nezaposlenim osobama s ciljem usvajanja praktičnih znanja i vještina za izvršavanje poslova određenog radnog mjesta ili obnavljanje vještina izgubljenih tijekom vremena. U 2017. godini mjera je bilježila (0,4%) korisnika, a već slijedeće godine broj korisnika je porastao za (0,5%). U 2019. godini broj osoba koji koriste mjeru narastao je na (1,1%), a u 2020. godini na (1,2%). Navedena mjera najviše se je koristila u Bjelovarsko-bilogorskoj županiji (267), Vukovarskoj-srijemskoj (222) te Virovitičko-podravskoj (221) korisnik.

Paket mjera iz 2017. godine proširen je 2018. g. sa dvije dodatne pod mjere za stjecanje prvog radnog iskustva, a riječ je o mjeri potpore za zapošljavanje/pripravništvo i osposobljavanju za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva. Mjera osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva nije toliko zaživjela, samim time što je uključivala neznatan udio korisnika koji je u 2018. godini iznosio (0,2%), u 2019. (0,3%) da bi u bi u 2020. pao na samo (0,1%) korisnika. Za razliku od toga, u 2018. pripravništvo je bilježilo (3%) korisnika, te je u 2019. porastao za (2,9%), a u 2020. za još (1%) te je iznosio (6,9%). Tome u prilog pridaje se i činjenica da mjera pripravništva od 2020. godine upotpunosti zamjenjuje stručno osposobljavanje zbog promjena na tržištu rada te je sav naglasak na pružanje potpora

usmjeren ka tome. Mjeru pripravnštvo najviše se koristili korisnici iz Grada Zagreba (1.865), Primorsko-goranske županije (408), Osječko-baranjske (308), Varaždinske (233), Brodsko-posavske (225) te Zagrebačke (210) korisnika.

Mjera potpore za usavršavanje počinje se koristiti 2009. godine s ciljem subvencioniranja izdataka za usavršavanje zaposlenih osoba radi stjecanja dodatnih kompetencija radi očuvanja radnog mjesta kao i pružanje pomoći poslodavcima koji nastoje ulagati u razvoj i produktivnost svojih zaposlenika radi bolje adaptacije promjenama na tržištu. Mjeru je 2009. godine iskoristilo (10,2%) osoba da bi već slijedeće 2010. godine broj korisnika pao za (5,5%) odnosno ukupno je mjeru koristio (4,7%) osoba, a u 2011. svega (1,7%) korisnika. U razdoblju od 2012. do 2020. godine broj korisnika oscilira te je znatno mali oko 1% dok u 2020. godini iznosi (2%). Mjeru je u razdoblju od 2016. do 2020. godine najviše koristila Međimurska županija (516) korisnika, Krapinsko-zagorska (387), Vukovarsko-srijemska i Grad Zagreb sa (333) korisnika i Splitsko-dalmatinska županija sa (194) korisnika.

Nadalje, u 2020. godini došlo je do određenih promjena u provedbi programa mjera aktivne politike zapošljavanja, a uzrok tome je pojava pandemije bolesti COVID-19. Aktiviranjem mjere Potpore za očuvanje radnih mjesta u djelatnostima pogođenim COVID-19 krizom, od ožujka do svibnja 2020. bila je zaustavljena provedba mjera: Potpore za zapošljavanje, Potpore za usavršavanje, Potpore za samozapošljavanje, Obrazovanje i osposobljavanje te Javni radovi te je napravljena promjena mjere Stalni sezonac na način da je poslodavcima koji su već koristili mjeru u trajanju od ukupno šest mjeseci, omogućeno daljnje korištenje mjere Stalni sezonac COVID-19. Iako se iz tablice 5 može vidjeti da se je mjera za očuvanje radnih mjesta počela koristiti od 2011. godine kada je mjeru koristilo tek (1,6%) korisnika, broj korisnika je u razdoblju od 2012. do 2017. godine relativno oscilirao da bi se u 2018. godini prestala primjenjivati. S obzirom na prethodno navedenu pandemiju može se vidjeti porast korisnika mjere potpore za očuvanje radnih mjesta u 2020. u odnosu na 2019. za (1,5%) te je ukupan udio bio (5,2%). Gledajući na područja djelatnosti poslodavaca koji su koristili potpore za očuvanje radnih mjesta u 2020. godini, najveći obuhvat ostvaren je u djelatnostima prerađivačke industrije (23,0%), pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (19,4%) te trgovine na veliko i malo (15,7%). Kao nove mjere aktivne politike u 2020.g. javljaju se aktivacijski programi čiji je cilj omogućiti dugotrajno nezaposlenim osobama stjecanje praktičnih znanja i vještina potrebnih za aktivno uključivanje na tržište rada te potpore za skraćivanje radnog vremena. U aktivacijskim programima sudjelovalo je ukupno (0,8%) korisnika, dok je mjeru skraćivanje radnog vremena iskoristilo (0,2%) osoba.

Od 2017. u opticaju je i nova mjera Stalni sezonac koja je usmjerena na osobe koje rade u sezoni te jedan dio godine nemaju osiguranu plaću niti kontinuitet prijave na mirovinsko osiguranje. U razdoblju od 2017. do 2020. g. postepeno se je povećavao udio onih koji koriste navedenu mjeru. U 2017. mjera je uključivala ukupno (6,5%) korisnika da bi slijedeće 2018. godine bila u porastu za (2%) odnosno ukupno (8,5%) osoba. U 2019. godini broj korisnika bilježio je (11,3%) što je porast od (2,8%) da bi konačno u 2020. godini udio iznosio (18,8%) odnosno porast od (7,5%) korisnika. U konačnici od 2017.do 2020. godine mjera stalno sezonac doživjela je rast od (12,3%) . Mjera je najviše zaživjela u Istarskoj županiji (7.913), Splitsko-dalmatinskoj (4.436), Primorsko-goranskoj (2.330) i Zadarskoj koja broji (1.508) korisnika.

7. RASPRAVA

H1: U razdoblju od 2008. do 2020. godine Hrvatska bilježi rast ukupne zaposlenosti.

Analizirajući dostupne statističke podatke Državnog zavoda za statistiku i Eurostata, ukupan broj zaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2008. do 2020. godine oscilira tijekom cijelog promatranog razdoblja. Financijska kriza iz 2008. godine dovela je do smanjenja ekonomskog rasta i ekonomske aktivnosti što je za posljedicu imalo pad BDP-a, smanjenje potrošnje, gubitak mnogih radnih mjesta, a samim time dovelo je do opadanja velikog broja zaposlenih osoba. Slijedom navedenog, Hrvatska 2009. godina bilježi smanjenje zaposlenih za 56.021 osobu u odnosu na prethodnu 2008. te se je navedeni trend nastavio sve do 2015. godine. Prosječan broj registriranih zaposlenih, smanjio se s 1.554.805 u 2008. godini na 1.342.149 u 2014. što predstavlja gubitak od 212.656 radnih mjesta odnosno 13,7% ukupne početne zaposlenosti. Oporavak od recesije trajao je dugo, a nakon šest godina smanjenja ukupnog broja zaposlenih, kretanja su se u 2015. g. promijenila kada je broj zaposlenih u odnosu na prethodnu godinu porastao za 14.419 osoba. Pa tako može se uočiti da se je u Hrvatskoj od 2015. do 2019. godine kontinuirano povećavao ukupan broj zaposlenih osoba te je u 2019. ono iznosilo 1.555.068 zaposlenih što je u odnosu na 2009. godinu povećanje za 2,7 %, međutim u 2020. opet dolazi do pada od 11.199 osoba, a kao uzrok tome zasigurno je svjetska zdravstvena kriza. Iako je stopa zaposlenosti u Hrvatskoj tijekom posljednjih nekoliko godina rasla, gospodarski oporavak od financijske krize doveo je do toga da taj rast bude poprilično spor, jer je stopa zaposlenosti dostigla razinu prije krize (2008.) samo u 2018. godini. Uspoređujući stopu zaposlenosti Hrvatske i ostalih zemalja Europske unije, Hrvatska i dalje ima jednu od najnižih stopa zaposlenosti zajedno s Grčkom, Španjolskom, Italijom i Rumunjskom. Međutim, osim niske stope zaposlenosti na razini EU, Hrvatska se suočava s ozbiljnim problemima nedostatka radne snage, niske stope zaposlenosti mladih te starenja stanovništva. Upravo ulaskom Hrvatske u EU, 2013. godine dolazi do značajnijeg iseljavanja stanovništva, posebice mladih visokoobrazovanih građana. Važan preduvjet za unaprjeđenje i poboljšanje situacije na hrvatskom tržištu rada jest demografsko „oživljavanje“ uz jačanje unutarnjeg tržišta, konkurentnosti i gospodarstva odnosno stvaranja atraktivne i povoljne investicijske klime koja bi privukla dodatna ulaganja što bi rezultiralo otvaranjem novih radnih mjesta. S obzirom na sve navedene i analizirane podatke, a u skladu s postavljenom hipotezom 1. može se reći da je unatoč gospodarskoj krizi iz 2008. godine i padu zaposlenosti u razdoblju od 2009. do 2014. g., ukupna zaposlenost u Hrvatskoj doživjela oporavak i rast u 2015. godine

i povećavala se sve do 2019. te bi se moglo zaključiti da je postavljena hipoteza djelomično prihvaćena.

H2: Mjera potpore za samozapošljavanje u sklopu aktivne politike za zapošljavanje brojila je najveći broj korisnika u Hrvatskoj za razdoblje od 2008. do 2020. godine.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) važna je institucija od velikog značaja za tržište rada s bitnim ciljem usklađivanja ponude i potražnje rada sa svrhom ostvarenja što veće zaposlenosti. Način na kojim HZZ uspješno doprinosi povećanju zaposlenih osoba je provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja. Primarna svrha aktivnih mjera zapošljavanja je pridonijeti dobro funkcioniranju tržišta rada pomaganjem nezaposlenim osobama u pronalaženju posla, pružanjem usluga poslodavcima koji traže radnu snagu ili žele zadržati zaposlene, te pružanjem podrške osobama s posebnim potrebama ili smanjenom sposobnošću. Promjene na tržištu rada zahtijevaju i promjene u kreiranju i korištenju mjera u skladu s time jer njihova uspješnost i učinkovitost u bliskom je odnosu sa navedenim. S obzirom na provedenu analizu mjera aktivne politike zapošljavanja u RH u razdoblju od 2008. do 2020. godine može se uvidjeti da se je kroz godine broj korisnika mjera povećavao, a najveći je bio 2016. godine s nešto više od 70.000 korisnika dok je početne 2008. bilo ukupno 7.531 korisnik. Gledajući postavljenu hipotezu 2 i provedeno istraživanje, na temelju podataka može se zaključiti da je mjera Potpore za samozapošljavanje sve popularnija i uspješnija te svoj porast bilježi tek od 2018. godine kada je udio korisnika navedene mjere bio (14,7%), a slijedeće dvije godine je samo rastao udio, uspoređujući s 2020. godinom ono bilježi porast korisnika za (10%). Slijedom navedeno, može se zaključiti da se postavljena hipoteza 2 odbacuje. Međutim, za pretpostaviti je da će fokus na mjeru samozapošljavanja biti sve veći jer ono predstavlja ključ u otvaranju novih radnih mjesta i zapošljavanju jer time ljudi ne osiguravaju samo sebi posao već mogu zapošljavati i druge, a to stvara ekonomski rast čime se povećava konkurentnost i učinkovitost.

8. ZAKLJUČAK

Zaposlenost je važan makroekonomski pokazatelj političkog, društvenog i gospodarskog rasta svake države. Uloga radnih mjesta u svakom gospodarstvu igra ključnu ulogu, posebno u gospodarstvu u razvoju, jer zaposlena osoba doprinosi društvu i gospodarstvu u cjelini u smislu BDP-a i dohotka po stanovniku. Međutim, zaposlenost ovisi o promjenjivim odnosima ponude i potražnje ljudskog rada uspostavljenog na tržištu rada. Tržište rada u Hrvatskoj pod utjecajem je procesa globalizacije, demografskih trendova, ali i gospodarskih procesa koji su devedesetih godina 20. stoljeća uzrokovali smanjenje potražnje za radnom snagom.

Analizirajući kretanje zaposlenosti u RH u razdoblju od 2008. do 2020. godine, može se zaključiti da je Hrvatska osjetila značajne posljedice financijske krize nakon 2008. godine. U razdoblju od 2009. do 2014. godine u Hrvatskoj je osjetno padao broj zaposlenih osoba sve do 2015. kada dolazi do određenih promjena i znakova oporavka. Unatoč povećanju stope zaposlenosti u razdoblju od 2015. do 2019. godine, ona je i dalje niska i nalazi se među najnižima u odnosu na ostale zemlje članice EU. Izazovi s kojima se suočava Hrvatska nije samo niska ukupna stopa zaposlenosti, već i niska stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva, niska stopa zaposlenosti mladih, značajne regionalne razlike kao i nejednakost spolova na tržištu rada te starenje stanovništva.

Kada se govori o ravnopravnosti odnosa žena i muškaraca na tržištu rada, žene su tijekom prošlog stoljeća napravile veliki prodor i pomak. Kao rezultat toga, razlika u zapošljavanju žena i muškaraca se je smanjivala tijekom godina dok se je rodna razlika u obrazovanju čak i preokrenula. Međutim, unatoč navedenom, žene su i dalje u lošijem položaju na tržištu rada te postoje značajne razlike u razinama plaća i zaposlenosti. Takav je slučaj i u Hrvatskoj gledajući stopu zaposlenosti žena i muškaraca u razdoblju od 2008. do 2020. godine može se vidjeti da je stopa zaposlenosti žena u cijelom promatranom razdoblju niža u odnosu na muškarce, a u 2020. godini iznosila je (46,7%) u odnosu na muškarce (53,3%).

Nadalje, proučavajući zaposlenost prema županijama u Hrvatskoj, vidljiva je potpuna dominacija grada Zagreba koji bilježi najveći broj zaposlenih osoba (437.646) u 2020. godini, dok Ličko-senjska županija u promatranom razdoblju bilježi najmanji broj zaposlenih (14.103) osoba. Stoga, ne čudi činjenica da Zagreb ostvaruje najveći pozitivan saldo migracija stanovnika za razliku od slavonskih županija koje obilježava dinamika negativnih demografskih kretanja. Iako demografska i emigracijska kretanja u Hrvatskoj nisu jednaka u

svim regijama, ona dovode do situacije nedostatka radne snage što predstavlja glavni izazov na razini cijele zemlje te predstavlja ograničavajući čimbenik gospodarskog rasta.

Analizom podatke o zaposlenosti prema stupnju obrazovanja od 2008. do 2020. godine u Hrvatskoj, najveći udio zaposlenosti imaju osobe sa srednjom stručnom spremom, a gledajući prema dobi najviše je zaposlenih u dobi od 25 do 49 godina. Može se primijetiti da je udio visokoobrazovanih zaposlenih osoba kroz cijelo vremensko razdoblje bio u porastu te se je u razdoblju od 2008. do 2020. godine povećao za (10,3%), međutim on je i dalje relativno nizak (29,7%) u 2020. godini. Također, ono što se može zamijetiti je i to da iako raste zaposlenost osoba u dobi od 15 do 24 još uvijek nije dostignuta najveća razina koja je bila u 2008. godini (27,1%). Nadalje, analizom podataka o kretanju zaposlenosti prema djelatnostima, može se uočiti da je najveći broj zaposlenih osoba u uslužnim djelatnostima odnosno u trgovini na veliko i malo, javnoj upravi te obrazovanju, a najveći porast u broju zaposlenih unutar uslužnih djelatnosti imala je zdravstvena zaštita i socijalna skrb za (20.512) osoba. Suprotno tome, najveći pad zaposlenosti imala je trgovina na veliko i malo za (14.622) osobe.

Za hrvatsko tržište rada od velike su važnosti i politike zapošljavanja. Hrvatska usmjerava jači naglasak na aktivne mjere tržišta rada u odnosu na pasivne kao što je to slučaj u Europi. Analizom podataka o broju ukupnih korisnika mjera aktivne politike u zadanom razdoblju, može se uvidjeti da je broj ukupnih korisnika od 2009. do 2016. godine porastao za više od 10 puta sa 6.296 u 2008. godini na više od 70 tisuća korisnika u 2016. kada je dosegao vrhunac. Mjera Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa doživjela je najveće povećanje broja korisnika, dok je u 2010. godini imala udio od 3,4% korisnika, u 2015. g. ono je iznosilo 50,2%. Bitno je istaknuti i da mjera Potpore za samozapošljavanje bilježi sve veću popularnost i porast od 2018. godine kada je s 14,7% korisnika porasla na 24,7% u 2020. godini.

Slijedom svega navedenog, za daljnji razvoj gospodarstva i društva u Hrvatskoj, važno je odrediti smjernice razvojne strategije. Hrvatska Vlada je 2018. godine započela s izradom Nacionalne razvojne strategije do 2030. godine koja predstavlja temeljni dokument i sveobuhvatni akt dugoročnog strateškog planiranja. Hrvatska je svjesna svih izazova s kojim se susreće, a demografska struktura je jedan od njih. Kako bi se ona poboljšala fokus je na postizanju povratka iseljenih ljudi, privlačenju novih investicija i radno sposobnih ljudi kao i demografskoj obnovi. Nadalje, s obzirom da se kao jedan od ciljeva Strategije ističe povećanje cjelokupne produktivnosti ono zahtjeva i povećanje kvalitete ljudskog kapitala na temelju obrazovanja te poticanje uključivanja neaktivnog stanovništva na tržište rada. Potrebno je

kreirati aktivnu politiku na tržištu rada usmjerenu većim dijelom na mlade osobe s nižom razinom kvalifikacija i vještina, ali i prilagoditi sustav obrazovanja suvremenom tržištu rada što će povećati učinkovitost i potencijal rasta u idućem desetljeću. Osim povećanja ukupne zaposlenosti i aktivnosti na tržištu rada, dugotrajan cilj za RH je stvaranje jednakih prilika i za starije osobe odnosno ranjive skupine, ali i poboljšati položaj žena. Na taj način želi se smanjiti rizik siromaštva i socijalne isključenosti starijih te nejednakost između muškaraca i žena.

9. LITERATURE

1. Aktivne politike tržišta rada, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_hr.pdf (pristupljeno, 04. travnja 2022.)
2. Bedenković, I. (2017) *(Ne)zaposlenost mladih i NEET populacija u Hrvatskoj*. Mali Levijatan : studentski časopis za politologiju, 4 (1). str. 75-90. URL: <https://hrcak.srce.hr/187011> (pristupljeno 16. travnja 2022.)
3. Bejaković, P. (2003) *Nezaposlenost*. Financijska teorija i praksa, 27 (4), str. 659-661. URL: <https://hrcak.srce.hr/5778> (pristupljeno 16. travnja 2022.)
4. Bejaković, P. (2007) *Zaposlenost i nezaposlenost*. Institut za javne financije, str. 121 – 131. URL: <http://www.ijf.hr/rosen/rosenic/zaposlenost.pdf> (pristupljeno 16. travnja 2022.)
5. Bejaković, P., Gotovac, V. (2011) *Aktivnosti na gospodarskom oporavku u Republici Hrvatskoj s naglaskom na tržište rada*. Revija za socijalnu politiku, 18 (3), str. 331-355. URL: <https://hrcak.srce.hr/75266> (pristupljeno 27. travnja 2022.)
6. Bejaković, P. (2016) *Razvoj mjera aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj i njihova evaluacija*. Revija za socijalnu politiku, 23 (2), str. 285-294. URL: <https://hrcak.srce.hr/162467> (pristupljeno 27. travnja 2022.)
7. Benić, Đ. (1995) *Tržište rada - specifičnosti i utjecaj na privredni razvoj*. Ekonomska misao i praksa, 4 (2), str. 145-176. URL: <https://hrcak.srce.hr/222048> (pristupljeno 23. travnja 2022.)
8. Bogunović, A. (2006) *Europska unija - stanje i perspektive*. Ekonomski pregled, 57(1-2), str. 31-63. URL: <https://hrcak.srce.hr/8014> (pristupljeno 11. travnja 2022.)
9. Botrić, V. (2009) *Unemployed and Long-Term Unemployed in Croatia: Evidence from Labour Force Survey*. Revija za socijalnu politiku, 16 (1), str. 25-44. URL: <https://hrcak.srce.hr/35162> (pristupljeno 03. travnja 2022.)
10. Božiković, N. (2021) *Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 42 (1), str. 91-110. URL: <https://hrcak.srce.hr/257729> (pristupljeno 22. travnja 2022.)
11. Brkić, M. (2015) *Labor Market Duality and the Impact of Prolonged Recession on Employment in Croatia*. Croatian Economic Survey, 17(1), str. 5-45. URL: <https://hrcak.srce.hr/140849> (pristupljeno 27. travnja 2022.)

12. Burda, M. (1995) *Labor Market Institutions and the Economic Transformation of Central and Eastern Europe* in S. Commander and F. Coricelli, eds. *Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia*. Washington: The World Bank, str. 331-360. URL: <https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/0-8213-2988-X> (pristupljeno 22. travnja 2022.)
13. Burilović, L. (2019) *Demografski podaci prema županijama*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. URL: <https://www.hgk.hr/documents/demografija-po-zupanijama-konacno5c41d3cf80bb7.pdf> (pristupljeno 25. srpnja 2022.)
14. Burilović, L. (2020) *Aktualna kretanja na tržištu rada u okolnostima pandemije Covidom-19*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. URL: <https://www.hgk.hr/documents/hgk-analiza-kretanja-na-trzistu-rada-tijekom-pandemije5ebe6e5c96a6a.pdf> (pristupljeno 20. srpnja 2022.)
15. Campbell, C. R., Brue, S. L. (1992) *Suvremena ekonomika rada*. Treće izdanje. Zagreb: Mate d.o.o.
16. Crnković-Pozaić, S., Kerovec, N., Marušić, S., Vujčić, D. (1994) *Tržište rada u Hrvatskoj*. Zagreb: Ekonomski institut Zagreb.
17. Čupić, S., Muštra, V. (2021) *Rezilijentnost regionalne zaposlenosti, nezaposlenosti i participacije u Republici Hrvatskoj*. Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, 15 (1-2), str. 33-45. URL: <https://hrcak.srce.hr/260088> (pristupljeno 16. travnja 2022.)
18. Draženović, I., Kunovac, M., Pripužić, D. (2018) Dynamics and determinants of emigration: the case of Croatia and the experience of new EU member states. *Public Sector Economics*, 42 (4), str. 415-447. URL: <https://hrcak.srce.hr/212697> (pristupljeno 05. srpnja 2022.)
19. Drašković, V., Pupovac, J., Delibašić, M., Koltun, L. (2021) *Employment in Croatia: Insights into the past and the future*. *Journal of International Studies*, 14(1), str.117-128. URL: https://www.jois.eu/?673,en_employment-in-croatia-insights-into-the-past-and-the-future (pristupljeno 16. travnja 2022.)
20. Družić, I. (2004) *Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva*. Zagreb: Politička Kultura
21. Državni zavod za statistiku, <https://podaci.dzs.hr/media/wsdkedwa/sljh2018.pdf> (pristupljeno, 25. ožujka 2022.)
22. Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske, <https://podaci.dzs.hr/hr/publikacije/> (pristupljeno, 13. svibnja 2022.)
23. Enciklopedija, <https://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=63009> (pristupljeno, 24. ožujka 2022.)

24. Europska komisija, European Semester: Thematic factsheet – Active labour market policies – 2017 https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_hr (pristupljeno, 01. lipnja 2022.)
25. Eurostat Statistics Explained, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=225252 (pristupljeno, 25. ožujka 2022.)
26. Eurostata, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_2807503/default/table?lang=en (pristupljeno, 16. svibnja 2022.)
27. Eurostat, Sustainable development in the European Union — Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context — 2022 edition, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/ks-09-22-019> (pristupljeno, 15. svibnja 2022.)
28. Fraser, N. (1999) *How strong is the case for targeting active labour market policies? - A review of efficiency and equity arguments*. International Journal of Manpower, 20 (3/4), str. 151-164.
29. Grbac, B. (2010) *Marketinške paradigme*. Rijeka: Ekonomski fakultet
30. Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://mjere.hr/katalog-mjera/arhiva-mjere-2021/> (pristupljeno, 06. travnja 2022.)
31. Jakovac, P., Tomac, T. (2019) *Važnost inovativnog obrazovanja i poslovi budućnosti*. Tranzicija, 21(43), str. 48-62. URL: <https://hrcak.srce.hr/clanak/326789> (pristupljeno 10. srpnja 2022.)
32. Kacun, J. (2002) *Suzbijanje nezaposlenosti: moguće društveno-ekonomske mjere. Psihološki aspekti nezaposlenosti*. Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole. URL: <http://mjesecc.ffzg.hr/nezaposlenost/5.1.html> (pristupljeno 27. ožujka 2022.)
33. Karaman, I. (1991). *Industrijalizacija građanske Hrvatske (1800-1941)*. Zagreb: Naprijed
34. Lamza Maronić, M., Tokić, I. (2012) *Utjecaj demografskih čimbenika na društveno – ekonomski razvoj Hrvatske*. Ekonomski vjesnik : Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues, 25 (2), str. 263-270. URL: <https://hrcak.srce.hr/94211> (pristupljeno 10. travnja 2022.)

35. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=66883> (pristupljeno, 25. ožujka 2022.)
36. Lučić-Jozak, A. (2018) *Stanje i perspektive razvoja Hrvatske industrije*. Završni rad, Veleučilište u Požegi. URL: <https://repozitorij.vup.hr/islandora/object/vup:1206/datastream/PDF/view> (pristupljeno 10. travnja 2022.)
37. Matković, T. (2008) *Politika zapošljavanja i nezaposlenost*. Socijalna politika Hrvatske. Zagreb: Pravni Fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
38. Matković, T. (2008) *Tko što radi? Dob i rod kao odrednica položaja na tržištu rada u Hrvatskoj*. Revija za socijalnu politiku, 15(3), str. 479-502. URL: <https://hrcak.srce.hr/30383> (pristupljeno 10. srpnja 2022.)
39. Matković, T. (2009) *Preteče suvremene zaposlenosti: osvrt na rad i zaposlenost u Hrvatskoj krajem 19. i početkom 20. stoljeća*. Revija za socijalnu politiku, 16 (1), str. 105-108. URL: <http://www.rsp.hr/ojs2/index.php/rsp/article/view/842> (pristupljeno 25. ožujka 2022.)
40. Mirković, M. (1968). *Ekonomska historija Jugoslavije*. Zagreb: Informator
41. Mlikota, D., Prelas Kovačević, A. (2013) *Veličina potencijalnog „odljeva mozgova“ studenata Visoke škole za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici*. Praktični menadžment : stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, 4 (2). 32-42. URL: <https://hrcak.srce.hr/118659> (pristupljeno 16. travnja 2022.)
42. Muntaner, C., Vahid, F., ShahidyII, K., Chung, H., Benach, J. (2017) *Populations at Special Health Risk: Workers*. International Encyclopedia of Public Health (Second Edition), str. 617-629. URL: https://www.researchgate.net/publication/303950958_Populations_at_Special_Health_Risk_Workers (pristupljeno 16. travnja 2022.)
43. Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine, NN 13/2021, https://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_02_13_230.html (pristupljeno, 15 srpnja 2022.)
44. Nejašmić, I., Toskić, A. (2013) *Starenje stanovništva u Hrvatskoj—sadašnje stanje i perspektive*. Hrvatski geografski glasnik, 75. (1), str. 89-110. URL: <https://hrcak.srce.hr/105890> (pristupljeno 22. travnja 2022.)

45. Nesporova, A. (2000) *Zaposlenost i politika tržišta rada u tranzicijskim gospodarstvima*. Revija za socijalnu politiku, 7 (2), str. 183-196. URL: <https://hrcak.srce.hr/30014> (pristupljeno 27. ožujka 2022.)
46. Obadić, A. (2003) *Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada*. Financijska teorija i praksa, 27 (4), str. 529-546. URL: <https://hrcak.srce.hr/5770> (pristupljeno 16. travnja 2022.)
47. Obadić, A., Smolić, Š. (2007) *Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske*. EFZG working paper series, (11), str. 1-15. URL: <https://hrcak.srce.hr/137185> (pristupljeno 27. travnja 2022.)
48. Perin, V. (2013) *Strukovno obrazovanje i tržište rada: koncept fleksigurnosti*. Life and school: journal for the theory and practice of education = Leben und schule, 59 (30), str. 147-154. URL: <https://hrcak.srce.hr/file/194913> (pristupljeno 29. travnja 2022.)
49. Ricardo, D. (1821) *On the Principles of Political Economy and Taxation*.
50. Rutowski, J. (2003) *Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj*. Financijska teorija i praksa, 27 (4), str. 495-513. URL: <https://hrcak.srce.hr/file/8921> (pristupljeno 22. travnja 2022.)
51. Smith, A. (1904) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
52. Šošić, V. (2005) *Siromaštvo i politike na tržištu rada u Hrvatskoj*. Financijska teorija i praksa, 29(1), str. 75-94. URL: <https://hrcak.srce.hr/clanak/8867> (pristupljeno 22. travnja 2022.)
53. Troskot, Z., Prskalo, M.E., Šimić - Banković, R. (2019) *Ključne odrednice iseljavanja visokokvalificiranog stanovništva: slučaj Hrvatske s komparativnim osvrtom na nove članice EU-a*. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 56 (4), str. 877-904. URL: <https://hrcak.srce.hr/227827> (pristupljeno 05. srpnja 2022.)
54. The World Bank (2019), *National Development Strategy Croatia 2030 Policy Note: Labor Market*, <https://hrvatska2030.hr/wp-content/uploads/2020/10/Labor-Market.pdf> (pristupljeno, 05. travnja 2022.)
55. Wertheimer-Baletić, A. (1999) *Stanovništvo i razvoj*. Zagreb: Mate d.o.o.
56. Wray, L.R., Forstater, M. (2004) *Full Employment and Economic Justice*. The Institutionalist Tradition in Labor Economics. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
57. Wray, L. (2009) *The Social and Economic Importance of Full Employment*. Working Paper No. 560. URL: https://www.levyinstitute.org/pubs/wp_560.pdf (pristupljeno 25. srpnja 2022.)

Popis tablica

Tablica 1. Kretanja zaposlenosti u RH u razdoblju od 2008. do 2020.godine	27
Tablica 2. Kretanje stope zaposlenosti EU u razdoblju od 2009. do 2021. godine.... Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	
Tablica 3. Kretanje zaposlenosti u RH po županijama u razdoblju od 2008. do 2020. g.	35
Tablica 4. Kretanje zaposlenosti u RH prema spolu u razdoblju od 2008. do 2020. godine Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	
Tablica 5. Ukupan broj zaposlenih, godišnji prosjek u RH prema djelatnostima u razdoblju od 2009. do 2020. godine	53
Tablica 6. Ukupni korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja prema vrsti intervencija u RH u razdoblju od 2008. do 2020. godine izražen u (%)	62

Popis grafikon

Grafikon 1. Zaposleni prema položaju u zaposlenju u RH u razdoblju od 2009. do 2020. godine izraženo u (%)	29
Grafikon 2. Stope zaposlenosti u zemljama EU u 2020. i 20201. godini u usporedbi s 2019. godinom.....	33
Grafikon 3. Stupanj obrazovanja (magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti) u RH prema spolu	44
Grafikon 4. Stupanj obrazovanja (doktori znanosti) u RH prema spolu.....	44
Grafikon 5. Zaposlene osobe u RH prema stupnju obrazovanja i spolu za razdoblje od 2008. do 2019. godine	45
Grafikon 6. Kretanje stope zaposlenosti u RH prema dobi u razdoblju od 2008. do 2020. godine	47
Grafikon 7. Usporedba kretanja stope zaposlenosti mladih (15-24) u Hrvatskoj i EU u razdoblju od 2008. do 2020. godine	49
Grafikon 8. Kretanje stope zaposlenosti u RH prema stupnju obrazovanja u razdoblju od 2008. do 2020. godine	51
Grafikon 9. Ukupan broj korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja u RH u razdoblju od 2008. do 2020. godine	59

Grafikon 10. Korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja u RH prema spolu za razdoblje od 2008. do 2020. godine 60

IZJAVA O AUTORSTVU
I
SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, MAJA ŽAGAR (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada pod naslovom Analiza kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2008.-2020. godine te da navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:

(upisati ime i prezime)

Žagar Maja
(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, MAJA ŽAGAR (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom diplomskog rada pod naslovom Analiza kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2008.-2020. godine čiji sam autor/ica.

Student/ica:

(upisati ime i prezime)

Žagar Maja
(vlastoručni potpis)