

Kretanje radne snage u EU: uzroci, trendovi, perspektive

Horvat, Tanja

Master's thesis / Diplomski rad

2016

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:122989>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-23**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN



DIPLOMSKI RAD br. 95/PE/2016

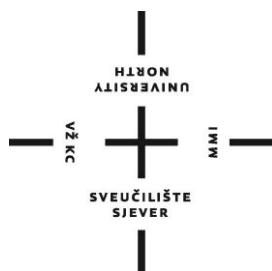
**KRETANJE RADNE SNAGE U EU: UZROCI,
TRENDOVI, PERSPEKTIVE**

Tanja Horvat

Varaždin, ožujak, 2016.

**SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**

Studij Poslovna ekonomija



DIPLOMSKI RAD br. 95/PE/2016

**KRETANJE RADNE SNAGE U EU: UZROCI,
TRENDOVI, PERSPEKTIVE**

Student:
Tanja Horvat, 0106/336D

Mentor:
Doc. dr. sc. Petar Kurečić

Varaždin, ožujak, 2016.

Prijava diplomskog rada

studenta IV. semestra diplomskog studija
Poslovna ekonomija

| | | | |
|-----------------------------|---|--------------|-----------|
| IME I PREZIME STUDENTA | TANJA HORVAT | MATIČNI BROJ | 0106/336D |
| NASLOV RADA | KRETANJE RADNE SNAGE U EU: UZROCI, TRENDOVI, PERSPEKTIVE | | |
| NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU | MOVEMENT OF LABOR IN THE EU: CAUSES, TRENDS, PERSPECTIVES | | |
| KOLEGIJ | EKONOMIKA I POLITIKA MEĐUNARODNE RAZMJENE | | |
| MENTOR | DOC. DR. SC. PETAR KUREČIĆ | | |
| ČLANOVI POVJERENSTVA | 1. IZV. PROF. DR. SC. GORAN KOZINA | | |
| | 2. DOC. DR. ANICA HUNJET | | |
| | 3. DOC. DR. SC. PETAR KUREČIĆ | | |

Zadatak diplomskog rada

| | |
|------|------------|
| BROJ | 95/PE/2016 |
| OPIS | |

Glavni cilj ovog rada je istraživanje kretanja radne snage u Europskoj uniji. U radu se približava samom pojmu migracija odnosno tipovima migracija. Razlikujemo imigracije i emigracije. Imigracije se odnose na useljavanje odnosno doseljavanje, a emigracije na iseljavanje odnosno odseljavanje. Migracijskim saldom iskazuje se razlika između imigracija u određeno i emigracije iz određenog područja.

Poznato je da se radna snaga kreće iz manje razvijenih u razvijenije zemlje odnosno od juga prema sjeveru. Kod odlaska u drugu državu radnici dolaze do administrativnih prepreka. Starenje ponude rada izazvat će mnogo ekonomskih efekata što će predstavljati prijetnju za ekonomski rast određenih nacionalnih ekonomija i Europske unije.

Sloboda kretanja radnika je jedna od temeljnih načela. Europska unija omogućava slobodno kretanje radnika s ciljem traženja boljih uvjeta života i rada te na taj način smanjuje socijalne pritiske u siromašnijim zemljama Europske unije. Migracije se danas smatraju jednom od glavnih pokretačkih sila.

Predmet istraživanja je mogućnost zaposlenja unutar Europske unije te se provodi putem anketa da bi se dobili određeni rezultati.

U VARAŽDINU, DANA

14.03.2016.



P. Kurečić

DIR 01 PE

SADRŽAJ

| | |
|--|----|
| SADRŽAJ..... | 3 |
| SAŽETAK..... | 3 |
| UVOD..... | 5 |
| 1. MIGRACIJE..... | 7 |
| 1.1. TIPOVI MIGRACIJA..... | 7 |
| 1.2. SELEKTIVNOST MIGRACIJA | 9 |
| 2. UZROCI, POSLJEDICE I PERSPEKTIVE MIGRACIJA | 11 |
| 2.1. EKONOMSKI EFEKTI PROMJENA U PONUDI RADA | 13 |
| 2.2. UTJECAJ MIGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA..... | 14 |
| 3. SLOBODA KRETANJA RADNIKA U EU..... | 16 |
| 3.1. ČLANAK 45. UGOVORA O FUNKCIONIRANJU EUROPSKE UNIJE (UFEU)..... | 17 |
| 3.2. PRAVNO UREĐENJE SLOBODE KRETANJA RADNIKA U EUROPSKOJ UNIJI..... | 17 |
| 3.3. MOBILNOST RADNE SNAGE U EUROPSKOJ UNIJI | 18 |
| 4. ZAPOSLENOST U EUROPSKOJ UNIJI | 21 |
| 4.1. ZAPOSLENOST PREMA SPOLU..... | 23 |
| 4.2. ZAPOSLENOST PREMA OBRAZOVANJU..... | 25 |
| 5. ILEGALNI IMIGRANTI | 26 |
| 5.1. AZIL | 27 |
| 6. MIGRACIJE STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE..... | 28 |
| 6.1. RAD STANOVNIŠTVA EUROPSKE UNIJE U REPUBLICI HRVATSKOJ | 30 |
| 7. ISTRAŽIVANJE MOGUĆNOSTI ZAPOSLENJA RADNE SNAGE UNUTAR EU | 31 |
| 7.1. PRIKAZ REZULTATA ANKETIRANJA | 33 |
| 7.2. DOBIVENI REZULTATI TEMELJEM PROVEDENOG ISTAŽIVANJA..... | 45 |
| 8. ZAKLJUČAK | 46 |
| INTERNET IZVORI: | 49 |
| POPIS SLIKA | 51 |

SAŽETAK

Glavni cilj ovog rada je istraživanje kretanja radne snage u Europskoj uniji. U radu se približava samom pojmu migracija odnosno tipovima migracija. Razlikujemo imigracije i emigracije. Imigracije se odnose na useljavanje odnosno doseljavanje, a emigracije na iseljavanje odnosno odseljavanje. Migracijskim saldonom iskazuje se razlika između imigracija u određeno i emigracije iz određenog područja.

Poznato je da se radna snaga kreće iz manje razvijenih u razvijenije zemlje odnosno od juga prema sjeveru. Kod odlaska u drugu državu radnici dolaze do administrativnih prepreka. Starenje ponude rada izazvat će mnogo ekonomskih efekata što će predstavljati prijetnju za ekonomski rast određenih nacionalnih ekonomija i Europske unije.

Sloboda kretanja radnika je jedno od temeljnih načela. Europska unija omogućava slobodno kretanje radnika s ciljem traženja boljih uvjeta života i rada te na taj način smanjuje socijalne pritiske u siromašnijim zemljama Europske unije. Migracije se danas smatraju jednom od glavnih pokretačkih sila.

Predmet istraživanja je mogućnost zaposlenja unutar Europske unije te se provodi putem anketa da bi se dobili određeni rezultati.

Ključne riječi: migracija, sloboda kretanja radne snage, zaposlenost

SUMMARY

The main objective of this paper is to study the movement of labor in the European Union. The author approaches the concept of migration and types of migration. We distinguish between immigration and emigration. Immigration relating to immigration and immigration and emigration on emigration and emigration. Net migration is recorded the difference between immigration and emigration in a particular domain-specific.

It is known that labor is moving from less developed to more developed countries or from south to north. When going to another state workers come to administrative barriers. The aging of the labor supply will cause a lot of the economic effects of which will pose a threat to the economic growth of some national economies and the European Union.

Free movement of workers is one of the fundamental principles. The European Union allows free movement of workers to look for better conditions of life and work and thus reduce social pressures and the poorer countries of the European Union. Migration is today considered one of the main driving forces.

The subject of research is the possibility of employment within the European Union and is implemented via surveys to get some results.

Keywords: migration, freedom of movement of labor, employment Show original

UVOD

Tema ovog znanstveno istraživačkog rada je kretanje radne snage u Europskoj uniji. Razrada teme započeta je samim pojmom migracija odnosno tipovima migracija te selektivnošću migracija. Postoje imigracije i emigracije. Imigracije se odnose na useljavanje, a emigracije na odseljavanje.

Treće poglavlje odnosi se na uzroke, posljedice i perspektive migracija. Smatra se da su neki od uzroka migracija veća plaća, politička nestabilnost, siromaštvo te zlostavljanja. Poznato je da se radna snaga uglavnom kreće iz manje razvijenih zemlja u razvijenije zemlje odnosno od juga prema sjeveru.

Sloboda kretanja radnika jedno je od temeljnih načela. Europska unija omogućava slobodu kretanja radnika s ciljem traženja boljih uvjeta života i rada. Člankom 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije govori se o slobodi kretanja radnika unutar Europske unije te njihovim pravima. Jedan od ciljeva Strategije Europe 2020 je usklađenje ponude i potražnje kroz mobilnost radne snage. Kroz mobilnost radne snage nastoji se djelovati na potražnju radne snage odnosno smanjiti nezaposlenost.

U petom poglavlju piše se o zaposlenosti u Europskoj uniji te su temeljem statističkih podataka prikazane razlike prema dobi, prema spolu te prema obrazovanju. Europska strategija zapošljavanja sada je sastavni dio strategije rasta Europa 2020 kojoj je jedan od ciljeva povećanje stope zaposlenosti žena i muškaraca u dobi od 20. do 64. godine na 75%.

U šestom poglavlju definira se pojam ilegalnih imigranata te se od 1970. godine pa sve do današnjeg dana broj ilegalnih imigranata povećava u zemljama članicama Europske unije bez obzira što su zemlje postrožile svoje mjere. U Europi puno osoba traži azil, ali postoji puno prepreka da se dobije.

Godinama se u Republici Hrvatskoj povišivao postotak starijih iznad 65. godine. Smatralo se da će Hrvatska postići pozitivan migracijski saldo do 2008. godine. Nakon 2008. godine će lagano padati te nakon 2015. opet se očekuje lagani porast. Prema objavljenim rezultatima Državnog zavoda za

statistiku 2015.godine od 2004.godine do 2014.godine iz Republike Hrvatske je odlazilo jako puno stanovništva.

U osmom poglavlju objašnjava se istraživanje o mogućnostima zaposlenja radne snage u Europskoj uniji koje je provedeno putem ankete na području Varaždinske županije.

1. MIGRACIJE

Uz prirodno kretanje stanovništva odnosno nataliteta i mortaliteta imamo i mehaničko kretanje stanovništva odnosno migracije. Migracija se može objasniti kao opća pojava prostornog kretanja stanovništva s ciljem poboljšanja svojih životnih prilika odnosno mogućnosti zaposlenja i boljih uvjeta života. Imigracije se razlikuju od emigracija. Imigracije se odnose na useljavanje odnosno doseljavanje, a emigracije na iseljavanje odnosno odseljavanje. Migracijskim saldom iskazujemo razliku između imigracije u određeno i emigracije iz određenog područja. Pozitivan migracijski saldo dobivamo kada je broj imigranata veći od broja emigranata, a negativan saldo dobivamo kada je broj imigranata manji od broja emigranata. Također postoji i nulti migracijski saldo kada je broj imigranata jednak broju emigranata. Kod samih migracija imamo prednosti i nedostatke. Kod prednosti možemo navesti zaposlenje prema izboru, viša plaća, veće šanse za obrazovanje, a kao nedostaci najveći problem su troškovi samog transporta, stanovanja, osnovnih životnih uvjeta odnosno hrane i pića, tretiranje kao stranca, nedostatak socijalnog statusa, nepoznavanje tuđeg jezika te same promjene vezane za ponašanje, navike i odijevanja. Kao nedostatke također možemo spomenuti i nemogućnost viđenja sa članovima obitelji, osiguran socijalni status te mogućnosti da se stalno koristi materini jezik. (Wertheimer-Baletić, 1999 : 280-294, 312-314)

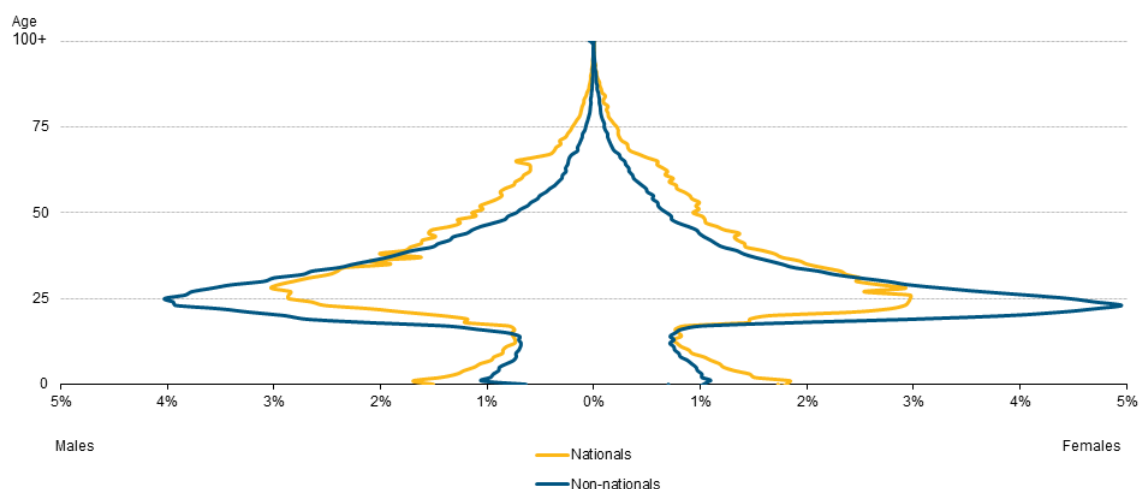
1.1. TIPOVI MIGRACIJA

Postoji nekoliko tipa migracija, a to su prema kriteriju državnih granica, prema kriteriju vremena, prema kriteriju uzroka, prema kriteriju voljnosti, te prema kriteriju organiziranosti. Prema kriteriju državnih granica imamo vanjske migracije te unutarnje migracije. Vanjske migracije mogu biti kontinentalne, međukontinentalne dok unutarnje migracije mogu biti lokalne te migracije selo-grad, grad-selo, grad-grad i selo- selo. Pod unutarnjim

migracijama se smatraju migracije radne snage unutar granica jedne države. One se razlikuju od vanjskih migracija po slobodnom kretanju radne snage unutar države. Karakteristika vanjskih migracija je da se određite radne snage nalazi u drugoj zemlji odnosno npr. kretanje iz nerazvijene u razvijeniju zemlju. Prema kriteriju vremena imamo definitivne (konačne) migracije i one se općenito odnose na cijelu obitelj dok se privremene odnose na aktivno stanovništvo iz ekonomskih razloga. Konačna migracija odnosno definitivna se odnosi na promjenu mjesta stalnog boravka te ona obuhvaća cijelu obitelj i ima izravan demografski učinak na ukupan broj stanovnika. Privremena migracija u širem smislu dijeli se na privremene u užem smislu, sezonske te dnevne migracije i one obuhvaćaju radnu snagu ekonomskog stanovništva. Kod privremenih migracija radna snaga migrira privremeno iz razloga veće zarade. Sezonska migracija se odnosi na migraciju radne snage da bi se tijekom određenog razdoblja npr. ljeti zaradilo nešto novca te se zatim vratili na područje stalnog boravka. Dnevna migracija se odnosi na dnevno putovanje radne snage. Ekonomske migracije se odnose na kretanje radne snage zbog stjecanja većeg životnog standarda odnosno veće zarade te zaposlenja dok neekonomske se odnose na kretanje radne snage zbog obiteljskih, zdravstvenih, klimatskih, psiholoških i drugih okolnosti. Prisilne migracije se mogu podijeliti na prisilne migracije u širem smislu te prisilne migracije u užem smislu. Kod prisilnih migracija u užem smislu osoba migrira zbog nemogućnosti izbora dok kod prisilnih migracija u širem smislu ipak postoji mogućnost izbora. Dobrovoljna migracija odnosi se na volju migranta, tj. osoba dobrovoljno odlučuje zbog svojih privatnih razloga. Prema kriteriju organiziranosti mogu biti organizirane migracije te neorganizirane migracije. Organizirane migracije imaju već predodređen cilj. Neorganizirane migracije se dešavaju spontano zbog ekonomskih razloga. (Wertheimer-Baletić, 1999: 300-306)

1.2. SELEKTIVNOST MIGRACIJA

Selektivnost migracije podrazumijeva stanovništvo koje sadrži mnogo demografskih obilježja koja su određene razlikama u uvjetima života i radnog mjesta. Također postoji i samoselekcija migranata koja podrazumijeva različita obilježja stanovništva vezana uz odredišta migracija te upravo ta obilježja razlikuju migrantsko od nemigrantskog stanovništva. Selektivnost migracija nije fiksna zato jer varira prostorno i vremenski odnosno vezano uz određene karakteristike migrantskog stanovništva. Određene karakteristike koje određuju selektivnost migracija su međusobno povezane. Imamo nekoliko vrsta selektivnosti migranata. Možemo ih podijeliti prema selektivnosti migranata prema dobi, selektivnost migranata prema spolu, selektivnost migranata prema bračnom stanju i fertilitetu i selektivnost prema zanimanju i obrazovanju. Kod selektivnosti migranata prema dobi najviše je zastupljeno mlado stanovništvo od dvadeset do četrdeset godina. Stanovništvo najčešće u toj dobi migrira zbog određenih prednosti u odnosu na staro stanovništvo, a to su dobro zdravstveno stanje, fizička kondicija, kreativnost, veća prilagodba, te u toj dobi je najveća potražnja za radnom snagom. Kod selektivnosti prema spolu teško je odrediti migracije, ali je poznato da ne sudjeluju podjednako, a jedan od razloga mogu biti društvene norme koje mogu ograničavati zapošljavanje žena. Žene prevladavaju u lokalnim migracijama, a razlog je uglavnom ženidba dok u migracijama na dulje relacije prevladavaju muškarci. (Wertheimer-Baletić, 1999 : 306-310)



(*) Excluding Slovakia: detailed data by age are not available.
 Source: Eurostat (online data code: migr_imm2ctz)

Slika 1. Dobno - spolna struktura

IZVOR: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Age_structure_of_immigrants_by_citizenship_EU-28_2013_\(%25\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Age_structure_of_immigrants_by_citizenship_EU-28_2013_(%25)_YB15.png) dostupno 25.2.2016.

Na slici je prikazan graf koji prikazuje odnos između selektivnosti migranata/državljana prema dobi te selektivnosti migranata/državljana prema spolu. Kao što je u prethodnom tekstu navedeno da uglavnom prevladava mlado stanovništvo, ovaj graf to potvrđuje odnosno na njemu se vidi da je najviše muških i ženskih migranata u prosječnoj dobi od dvadeset i pet godina. Žena je nešto više odnosno 5%, dok je muškaraca 4%. Državljana Europske unije je podjednako i to 3%. U starijoj dobi na grafu je vidljivo da ljudi puno manje migriraju. Jedan od razlog je bolest, potražnja za mlađom radnom snagom te fizička sposobnost. Kod selektivnosti prema bračnom stanju i fertilitetu više migrira mlađe stanovništvo odnosno žene i muškarci koji nisu u braku odnosno koji nemaju djece. Kod selektivnosti migranata prema zanimanju i obrazovanju najzastupljeniji je broj migranata čije se zanimanje traži u zemlji imigracija i to pretežito migranata s višom razinom obrazovanja.

2. UZROCI, POSLJEDICE I PERSPEKTIVE MIGRACIJA

Europsko građanstvo označava pravo slobodnog kretanja iz države u državu ili pravo na zapošljavanje odnosno pravo traženja posla u drugoj državi, pravo na rad u drugoj državi, pravo na boravak u drugoj državi s ciljem zaposlenja te pravo jednakog prava pristupa na tržište rada. Kod zaposlenja u javnom sektoru države mogu ograničiti zaposlenje državljana drugih država. Ograničenje je vezano za zaštitu nacionalnih interesa. Prije proširenja Europske unije, članice EU-15 smatraju da u budućnosti slobodno kretanje ljudi može izazvati veću nezaposlenost i manju nadnicu. Europska unija je donijela zajedničko stajalište prema slobodi kretanja zbog toga što su se članice EU-15 bojale da bi se slobodnim kretanjem ljudi prilikom proširenja Europske unije dovelo do veće imigracije iz novih članica. Došlo se do rješenja modela „2+3+2“ odnosno u trajanju od 7 godina koji je vezan na slobodu kretanja radnika u stare članice iz novih. Prve dvije godine se odnose na primjenu nacionalnih mjera odnosno na bilateralne sporazume s pristupajućom državom. Švedska i Irska su liberalizirale državljanima novih članica pristup tržištu rada. Obaveznu registraciju uvela je Velika Britanija dok su se Belgija, Grčka, Španjolska, Luksemburg, Francuska, Finska i Njemačka koristile restriktivnim imigracijskim režimom odnosno radnicima iz novih članica bila je potrebna radna dozvola. Slobodan pristup uz neka ograničenja uvele su Irska i Velika Britanija dok su Portugal, Italija, Nizozemska te Austrija uvele restriktivan imigracijski režim, ali uz određene kvote. Slobodan pristup na tržište rada uvela je samo Švedska. Europska komisija je u svom izvještaju 2006.godine istaknula da je bio stabilan udio radnika iz ostalih zemalja u prve dvije godine primjene. Došlo se do zaključka da su ta ograničenja koja su uvele pojedine zemlje dovele samo do većeg broja neregistriranog rada. Do smanjenja stope nezaposlenosti došlo je kod novih članica te su veći problem bile imigracije iz zemalja izvan Europske unije dok su puno manje problema stvarale imigracije zemalja novih članica. Nakon „2+3“ članice EU-15 ako dođe do nekih teških problema na njihovom tržištu mogu produljiti za još dvije godine odnosno „2+3+2“. U tom modelu

odnosno u tih 7 godina prijelaznog razdoblja, davalo se prednost građanima Europske unije. Do 2011.godine samo su Njemačka i Austrija imale radne dozvole i određena ograničenja, Velika Britanija i dalje obaveznu registraciju dok kod ostalih članica Europske unije je bio slobodan pristup na tržište rada. Budući da svega 2% građana EU-27 je živjelo i radilo u drugoj državi 2007. godine donesen je akcijski plan za poticanje mobilnosti. Zadatak tog plana je bio da se prati potreba tržišta rada odnosno samo osiguranje mobilnosti ljudi da se poboljšaju administrativni i zakonski postupci, te da se ljudima približe prednosti mobilnosti prvog zapošljavanja mladih ljudi u inozemstvu. (Kersan-Škabić, 2012 : 292-298)

Poznato je da se radna snaga uglavnom kreće iz manje razvijenih zemlja u razvijenije zemlje gdje je veća potražnja za radom odnosno od juga prema sjeveru. Jedan od uzroka migracija je veća plaća što za sobom donosi povećanje ponude rada odnosno smanjivanje nadnica, a u zemljama u koje se iseljava ponuda rada je niža te bi se tada nadnice trebale povisivati. Također uzrok migracija je i politička nestabilnost, ali i siromaštvo te zlostavljanja. Kao posljedica tih migracija je da one pozitivno utječu na efikasnost proizvodnje jer i zemlje iz kojih se radna snaga iseljava i zemlje u koju se useljava imaju koristi od toga. Samo smanjenje nadnica također doprinosi porastu kapitala. Da bi se te migracije odvijale potrebno je imati fleksibilno tržište rada. Međutim postoji mogućnost da dođe do veće stope nezaposlenosti. (Kersan-Škabić, 2012 : 280-292).

Kod odlaska u drugu državu radnici dolaze do pravnih i administrativnih prepreka. Mobilnost radne snage ima veliki utjecaj na gospodarski rast, stručnu osposobljenost te zaposlenost. Europska unija raznim mjerama pokušava izbjeći prepreke s ciljem poboljšanja stanja zaposlenih. Stare države članice su isto poduzimale određene mjere u svrhu poboljšanja mobilnosti radne snage. Te mjere obuhvaćaju aktivnosti sektorskog zapošljavanja, poticanje mobilnosti nezaposlene radne snage te poticanje mobilnosti unutar javne uprave. Nedovoljna migracija radnog stanovništva je uzrok nedovoljnog broja stručnjaka u određenim državama članicama. Da bi

europsko tržište rada bilo konkurentno potrebno je povećati mobilnost radnog stanovništva, a ujedno stručnjaka i radnika. (Kapural, 2005 : 83-107)

2.1. EKONOMSKI EFEKTI PROMJENA U PONUDI RADA

Starenje ponude rada izazvat će mnogo ekonomskih efekata što će predstavljati prijetnju za ekonomski rast određenih nacionalnih ekonomija i Europske unije. Postoji 3P odnosno čimbenik populacije, čimbenik produktivnosti te čimbenik participacije o kojem ovisi ekonomski napredak europskih zemalja. Smanjivanjem populacije smanjiva se i ponuda radnika te se snižava stopa participacije radnika. Upravo zaposlenost i produktivnost su jedno od najvažnijih izvora ekonomskog rasta. Problem ekonomskog rasta, zaposlenosti i produktivnosti rada su demografske promjene koje imaju utjecaj na starenje radnika. Različite su potrebe štednje i potrošnje kroz životni ciklus isto kao što i postoji različita mogućnost zarade. Stariji i mladi više troše nego štede na početku životnog ciklusa isto kao i na kraju životnog ciklusa te to utječe na ekonomski rast. Bitno za planiranje ekonomskog rasta su promjenjive potrebe i navike mladog i starog stanovništva. Zbog promjene ponude rada trebaju se tražiti rješenja od strane donositelja političkih i ekonomskih odluka da se nadomjesti gubitak u ponudi rada. Prvo rješenje je da se gubitak radne snage nadomjesti produktivnošću radne snage, a drugo je da se poveća stopa participacije radnika koji je bitan interes svake nacionalne ekonomije. Produktivnost se sastoji od mnogo determinanti koja se uzimaju iz područja organizacije i donošenja odluka. Kombinacija porasta produktivnosti i zaposlenosti predstavlja ekonomsku uspješnost. Postoje dva povećanja stopa participacije radnika i to su povećanje neto migracija priljeva te povećanje vremena zadržavanja radne snage na tržištu rada. Početkom 21. stoljeća EU je prihvatila demografske promjene. (<http://tripalo.hr/knjige/rad/02%20Vehovec.indd.pdf> – dostupno 25.2.2016.)

2.2. UTJECAJ MIGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA

Danas se broj migranata stalno povećava te iznosi oko 3,1 posto svjetske populacije. Migracije se danas smatraju jednom od glavnih pokretačkih sila. Radnici u potrazi za poslom odlaze uglavnom na tržište gdje je viša nadnica te se ujedno i na tom tržištu povećava zaposlenost, a gdje je nadnica niža se zaposlenost smanjuje. Jedna od pretpostavki je da se sve više smanjuje zaposlenost domaćih radnika na tržištu s višom nadnicom zbog toga jer migranti snižavaju cijenu nadnice odnosno preuzimaju poslove domaćim radnicima. Smatra se da je to jedan od negativnih utjecaja imigracije na domaće radnike, ali dugoročno gledajući imigranti bi trošili dobra i potražnja za njima bi porasla pa bi porasla i potražnja za radom, a ujedno i s potražnjom za radom mogla bi porasti i zaposlenost te nadnice domaćih radnika. Posljedicom migracija se smatra da ako je zaposlenost puna u obje zemlje ukupni proizvodni dohodak u obje zemlje raste te se u zemlji imigracije javljaju pozitivni učinci na proizvod i dohodak odnosno on se povisuje, a u zemlji emigracije on se smanjuje. Negativna posljedica emigracija je i odljev visokoobrazovane radne snage iz zemlje emigracije zbog gubitka na povrat investicija u obrazovanje te budućih zarada. Bez obzira na nezaposlenost na tržištu rada Europske unije, iz nekih istraživanja vidljivo je da postoji nedostatak radne snage i to zbog raznih kvalifikacija, regionalnih različitosti ponude i potražnje te demografskih trendova u Europskoj uniji. Rješenje za te probleme su porast imigranata nevezano za obrazovanost te porast kretanja domaće radne snage. (Penava, 2011 :337-339)

Kroz nekoliko godina provode se istraživanja o utjecaju migracija na tržište rada te su dobiveni različiti empirijski rezultati i unutar jedne studije primjenom druge metodologije, a ne samo od studije do studije. Najčešća metoda za istraživanje utjecaja migracije na tržište rada bila je cross-section analiza, ali i panel analiza jer je kod nje razdoblje promatranja bilo duže za

razliku od cross-section analize koja je prikazivala samo trenutno stanje. Ovisno o modelu koji se upotrebljava dobivaju se različiti rezultati koji ovise o nekoliko parametara npr. da li je zemlja odredišta otvorena međunarodnoj trgovini. Prvo istraživanje napravila je Jean Grossman 1982. koristeći model prostorne korelacije. Dolazeći do rezultata da se imigranti uglavnom doseljavaju na mali broj određenih mjesta. Javlja se negativan efekt imigracije od 10% zbog kojeg će se smanjiti nadnice za domaću radnu snagu i to za 0,2%. Utjecaj na nezaposlenost se smanjuje te imigranti imaju veliki utjecaj na bivše imigrante jer im smanjuju nadnice za 2%. 1982.godine Borjas vrši analizu veličine konkurencije između imigranata i domaće radne snage na tržištu rada te dolazi do rezultata da imigranti nemaju veliki utjecaj na nadnicu za domaće stanovništvo dok su dobiveni rezultati da će se smanjiti nadnice imigranata za 10% ako će povećanje ponude biti 10%. 1991. i 1993. LaLonde i Topel dolaze do rezultata da imigracija nema neki veliki utjecaj na nadnicu za domaće radnike dok snižava nadnicu za bivše imigrante. Altonji i Card (1991.) radeći istraživanje utjecaja imigracije na tržište rada zaključuju da je nisko kvalificirana domaća radna snaga povezana s priljevom imigranata. Utjecaj imigracije na zaposlenost je gotovo jednak nuli odnosno malen te je utjecaj na nadnice negativan. Winter-Ebmer i Zweimuller 1996.godine dobivaju pozitivan utjecaj imigracije na domaće nadnice upotrebljavajući model prostorne korelacije. 1992.godine Borjas, Freeman i Katz koriste metodologiju procjene umjesto prostorne korelacije jer se smatra da metoda prostorne korelacije ima velikih nedostataka te se njihovo istraživanje bazira na usporedbu radnika prema kvalifikaciji te njihov utjecaj na nadnice. Zaključuju da su negativni efekti imigracije veći, ako je geografsko područje veće te da priljevom imigranata domaći radnici iseljavaju. Zbog velikih imigracija u malom broju regija utjecaj imigracija se uspoređuje s ekonomskim uvjetima u tim regijama. Borjas 2003.godine razvija novi način procjene utjecaja imigracije na tržište rada. Borjas analizira varijacije kod ponude rada gdje sudjeluju različite grupe ovisno o njihovom obrazovanju. Da imigracije smanjuju ponudu rada domaće radne snage može se dokazati jednostavnom procjenom da šok ponude od 10% smanjuje

tjedne zarade za 4%, godišnje zarade smanjuje za 6,4% te udio radnog vremena za 3,7%. Može se zaključiti da je utjecaj na nezaposlenost negativan. Ekonometrijski rezultati pokazuju da imigracija stvarno smanjuje nadnice i ponudu rada domaće radne snage. U rezultatu analize se prikazuje da imigranti smanjuju nadnicu domaće radne snage za 3,2 % te se taj utjecaj razlikuje za razine obrazovanja. Osim tih negativnih utjecaja Borjas preporučuje uočavanje i korisnih doprinosa imigracija. Upozorava da se ne smije zanemariti mogućnost da imigranti određene razine kvalifikacija imaju utjecaja na zapošljavanje radnika druge razine kvalifikacija. Bonin 2005.godine koristi isti model istraživanja kao Borjas, ali samo za Njemačku te su rezultati također negativni odnosno imigracije imaju negativan utjecaj. Imigranti ne utječu na povećavanje nezaposlenosti te se nadnica domaće radne snage snižava za samo 1%. (Penava, 2011 : 340-345)

3. SLOBODA KRETANJA RADNIKA U EU

Jedno od temeljnih načela je sloboda kretanja radnika povezanih s različitim pitanjima kao socijalna sigurnost, vize, državljanstvo, migracije radnika te priznavanje kvalifikacija. Europska unija omogućava slobodu kretanja radnika s ciljem traženja boljih uvjeta života i rada . Europa tako omogućava bolji životni standard pojedinca te također smanjuje socijalne pritiske u siromašnijim zemljama Europske unije. Poboljšava uvjete života radnika koji ostaju u Europskoj uniji. Bogatije zemlje omogućavaju praćenje ekonomskog razvoja. Slobodna kretanja radnika također imaju i određene probleme kao što su iseljavanje, hladan prijam državljana, te preopterećenje socijalne infrastrukture.

3.1. ČLANAK 45. UGOVORA O FUNKCIONIRANJU EUROPSKE UNIJE (UFEU)

Ugovor o funkcioniranju europske unije člankom 45. govori o slobodi kretanja radnika unutar Europske unije. Sloboda kretanja radnika sadrži i zaštitu od diskriminacije kod zaposlenja, raznih naknada te ostalih uvjeta rada. Radniku se omogućuje pravo na prihvaćanje ponude za zaposlenje, pravo boravka u državi čak i nakon prestanka zaposlenja te pravo na socijalnu sigurnost. Različita prava obuhvaćaju i članove obitelji radnika koji imaju pravo školovanja. Europska unija je vrlo strogo vezano uz odobravanja statusa radnika. Važno je da postoji prekogranični element što znači da osoba odlazi tražiti posao u drugu državu. Ako ne postoji prekogranični element Europska unija primjenjuje nacionalno pravo. U nacionalnom pravu radnik se drugačije definira u svakoj državi. U Hrvatskoj Zakon o radu propisuje da radnik obavlja određene poslove za poslodavca. Kako je Republika Hrvatska pristupila u Europsku uniju radnik je određen nacionalnim zakonodavstvom s ciljem da se što bolje zaštiti radnik. Europski sud pravde je vrlo važan kod slobode kretanja radne snage jer se najviše temelji na pravnim načelima Europske unije odnosno uzima u obzir važnost ekonomskih sloboda za nastavak spajanja. (Bodiroga-Vukobrat, Horak, Martinović, 2011 : 119-123)

3.2. PRAVNO UREĐENJE SLOBODE KRETANJA RADNIKA U EUROPSKOJ UNIJI

Slobodno kretanje radnika prema Ugovoru o Europskoj zajednici podrazumijeva načelo nediskriminacije zbog njihovog zapošljavanja, naknade i ostale uvjete rada. Također je uređena i sekundarnim zakonodavstvom koje obuhvaća poveliki broj zakona. Zakoni vezani za slobodu kretanja radnika i njegove obitelji su važniji jer su oni razlog praktične provedbe. Sud europskih zajednica je važan za slobodu kretanja

radnika. Svojim mnogim presudama uređuje područje slobode kretanja te se smatra da je sud dao veliki doprinos njegovom razvoju. Radnik koji se seli u drugu državu ima određena prava kao što su pravo na rad bez radne dozvole. Pravo na jednake socijalne pogodnosti, pravo članova obitelji da se pridruže radniku, jednakost postupanja u zapošljavanju te priznavanje kvalifikacija. (Bodiroga-Vukobrat, Horak, Martinović, 2011 : 119-145)

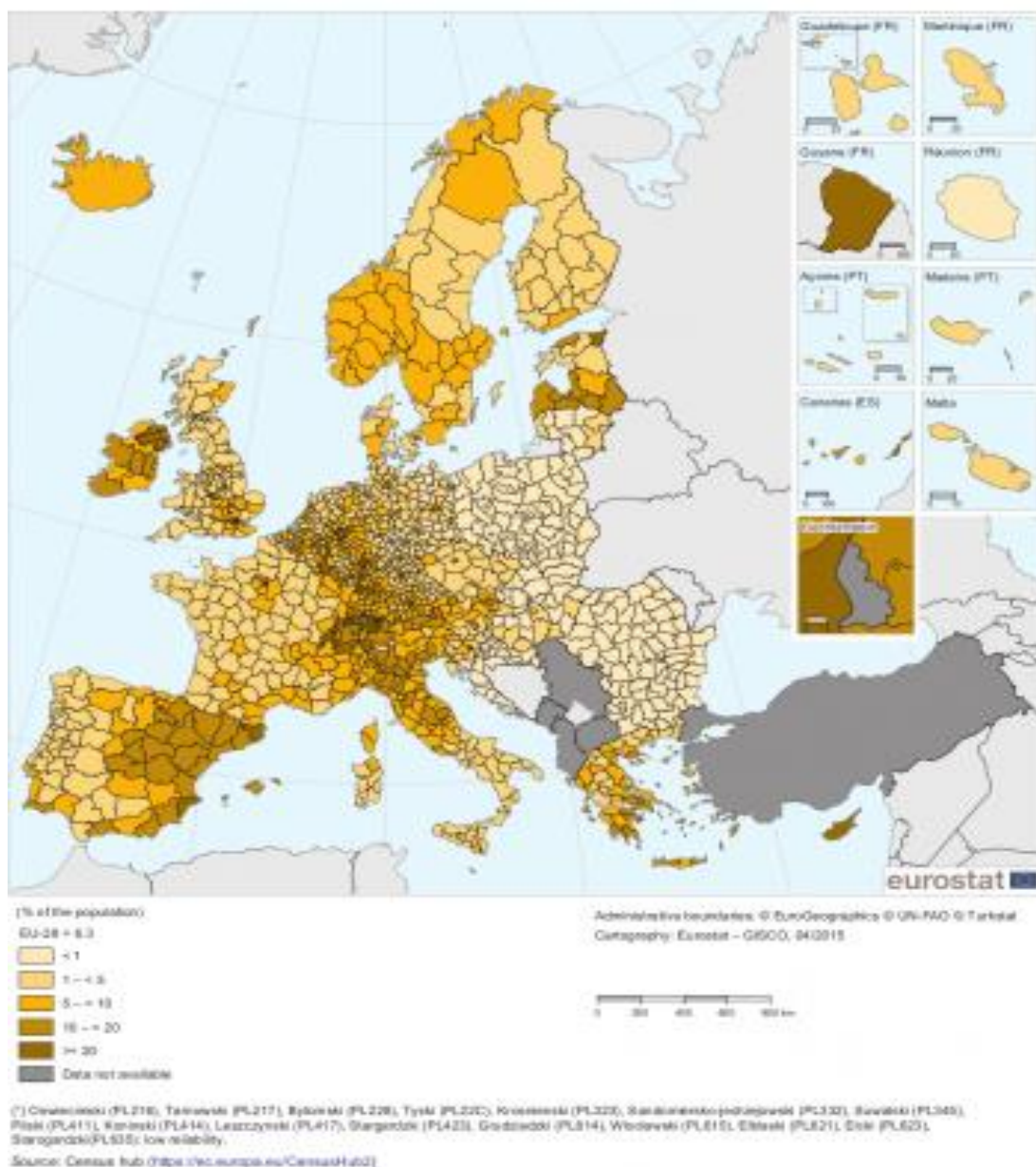
3.3. MOBILNOST RADNE SNAGE U EUROPSKOJ UNIJI

Jedan od ciljeva Strategije Europe 2020 je i usklađenje ponude i potražnje kroz mobilnost radne snage. Kroz mobilnost radne snage nastoji se djelovati na potražnju radne snage odnosno smanjiti nezaposlenost. Jezik, stan te prilika za zapošljavanje obitelji te povijesne barijere najveće su prepreke koje imaju negativan učinak na mobilnost radne snage. Prema Stockholmskom programu cilj je da se izgradi odgovornost, partnerstvo i solidarnost vezano uz migracije i azil s politikom migracija. On je putokaz za razvoj migracijskih politika u razdoblju od 2009.godine do 2014.godine te doprinosi razvoju usklađenja između područja politika Europske unije i migracijskih politika. Europska unija surađuje sa zemljama porijekla migranata kroz koje se kreću da bi se uspješno upravljalo migracijama. Europska unija teži ravnoteži maksimiziranju uzajamnih koristi od migracija za razvoj, bolje organizacije legalne migracije te smanjivanje ilegalne migracije. Uz poticanje mobilnosti i legalne migracije u Europskoj uniji te smanjenje odljeva mozgova Stockholmski program uključuje i osiguranje razvoja politike unutar Europske unije. Postoje zakonske odredbe koje se provode u cijeloj Europskoj uniji vezane za ulazak i boravak određenih državljana odnosno visokokvalificiranih radnika, studenata, istraživača te učenika i volontera iz zemalja izvan Europske unije u zemlje Europske unije kako bi se zaposlili ili usavršavali. Direktiva o jedinstvenoj dozvoli za ulazak je 2011.godine prihvaćena te se uvodi dozvola za boravak i rad za sve državljane izvan Europske unije. Time se olakšava migrantima zaposlenje i

boravak u Europskoj uniji. Oni imaju priliku da dobiju produženi boravak i dovedu obitelj te imaju slična prava kao i državljani članica Europske unije koja im omogućuje integracijska politika Europske unije. (http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Studija_Zapo%C5%A1ljavanje,%20mobiInost%20radne%20snage%20i%20nove%20tehnologije%20u%20EU_WORK_FLOW_PU%20Kri%C5%BEevci.pdf – dostupno 25.2.2016.)

Za omogućavanje pristupa tržištu rada potrebna je „Plava karta za EU“ koja radnoj snazi omogućava ekonomska i socijalna prava te kretanje unutar Europske unije. Za jačanje Europske unije bitni su visokokvalificirani migranti te Europska unija za njih omogućava dobre uvjete. Što se tiče Plave karte važno je da se ona temelji na ugovoru o radu te ne daje pravo dolaska. Može trajati od jedne do četiri godine te se može produžiti. Svake godine dolazi preko 100.000 sezonskih radnika u Europsku uniju s ciljem veće zarade. Ali se tu javlja i problem da se sezonski radnici sve više iskorištavaju i rade po uvjetima ispod standarda. Tu se javlja i problem ilegalnih migranata koji dolaze iz zemlja nečlanica u Europsku uniju da rade bez dozvole i to najviše u turizmu te poljoprivredi. Da bi se to spriječilo Europska komisija je 2010.godine predložila Direktivu o sezonskom zapošljavanju koja još uvijek nije usvojena. Direktiva bi omogućavala sezonskim radnicima brži ulazak u Europsku uniju kada za tim postoji potražnja te bi se spriječilo iskorištavanje i zaštita zdravlja. Direktiva o jedinstvenoj dozvoli usvojena je 2011.godine koja se odnosi na prava za radnike koji legalno borave u Europskoj uniji. Ona se primjenjuje na državljane izvan Europske unije koji već imaju dozvolu za boravak ili rad ili oni koji ju tek traže. Direktiva sadržava proceduru za dobivanje dozvole, dozvolu za boravak i rad te određena prava za radnike kojima još nije odobren boravak koja uključuje priznavanje diploma, porezne olakšice, radne uvjete, obrazovanje te socijalno osiguranje. (http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Studija_Zapo%C5%A1ljavanje,%20mobiInost%20radne%20snage%20i%20nove%20tehnologije%20u%20EU_WORK_FLOW_PU%20Kri%C5%BEevci.pdf – dostupno 25.2.2016.)

Foreign citizens, by NUTS level 3 region, 2011 (*)
 (% of the population)



Slika 2. Kretanje radne snage

IZVOR:http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/hr – dostupno 25.2.2016.

Provedenim posljednjim popisom stanovništva 2011. godine u statističkim podacima vidljiva su velika kretanja stanovništva unutar Europske unije i u Europsku uniju čemu je uzrok veća mobilnost. Važno je znati da strani

državljeni nisu isto što i osobe rođene u stranoj zemlji te strani državljani ne moraju biti migranti jer je u Europskoj uniji rođen veliki broj stranaca. U pojedinim državama članicama ukupno 6,3% ukupnog broja stanovništva Europske unije 2011. god. činili su strani državljani, od njih 60 posto bili su podrijetlom izvan Europske unije, dok su ostali bili podrijetlom iz članica Europske unije. U Luksemburgu prema posljednjem popisu stanovništva zabilježen je najveći udio stranih državljana i to 42,7%, zatim slijedi Cipar sa 20,2% , Latvija 16,5%, Estonija 14,85, Irska 11,8%, Španjolska 11,2%, Austrija 11,1% te Belgija 10,5%. Manje od 1% zabilježeno je u Bugarskoj, Poljskoj, Litvi, Slovačkoj, Rumunjskoj te Hrvatskoj. Na karti je vidljivo da je na zapadu bio puno veći udio stranih državljana nego na istoku Europske unije. Smanjenje mobilnosti radne snage prva je posljedica financijske i gospodarske krize. (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/hr – dostupno 25.2.2016.)

4. ZAPOSLENOST U EUROPSKOJ UNIJI

Države članice Europske unije su se 1997.god. kada je uvedena Europska strategija zapošljavanja obvezala odrediti neke ciljeve koji bi otvorili dodatna i bolja radna mjesta u svim članicama Europske unije. Između početka financijske i gospodarske krize i 2014.god. bile su velike razlike na pojedinačnim tržištima rada. Najveći rast je zabilježen u Malti zatim u Mađarskoj, Luksemburgu te Njemačkoj dok se u Grčkoj stopa zaposlenosti najviše smanjila. Znatno smanjenje stope zaposlenosti od 2009. do 2014. god. zabilježile su i Španjolska, Portugal, Danska, Irska, Cipar te Hrvatska. Europska strategija zapošljavanja sada je sastavni dio strategije rasta Europa 2020 kojoj je jedan od ciljeva povećanje stope zaposlenosti žena i muškaraca u dobi od 20. do 64. godine na 75%.

Temeljem statističkih podataka prikazane su stope zaposlenosti prema dobi, prema spolu te prema obrazovanju.

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EU-28 | 62.9 | 63.4 | 64.3 | 65.2 | 65.7 | 64.4 | 64.1 | 64.2 | 64.1 | 64.1 | 64.9 |
| Euro area (EA-19) | 63.0 | 63.5 | 64.5 | 65.5 | 65.8 | 64.4 | 64.0 | 64.1 | 63.7 | 63.4 | 63.9 |
| Belgium | 60.3 | 61.1 | 61.0 | 62.0 | 62.4 | 61.6 | 62.0 | 61.9 | 61.8 | 61.8 | 61.9 |
| Bulgaria (*) | 54.2 | 55.8 | 58.6 | 61.7 | 64.0 | 62.6 | 59.7 | 58.4 | 58.8 | 59.5 | 61.0 |
| Czech Republic (*) | 64.2 | 64.8 | 65.3 | 66.1 | 66.6 | 65.4 | 65.0 | 65.7 | 66.5 | 67.7 | 69.0 |
| Denmark | 75.7 | 75.9 | 77.4 | 77.0 | 77.9 | 75.3 | 73.3 | 73.1 | 72.6 | 72.5 | 72.8 |
| Germany (*) | 65.0 | 65.5 | 67.2 | 69.0 | 70.1 | 70.3 | 71.1 | 72.7 | 73.0 | 73.5 | 73.8 |
| Estonia | 63.1 | 64.8 | 68.4 | 69.8 | 70.1 | 63.8 | 61.2 | 65.3 | 67.1 | 68.5 | 69.6 |
| Ireland (*) | 66.3 | 67.6 | 68.7 | 69.2 | 67.4 | 61.9 | 59.6 | 58.9 | 58.8 | 60.5 | 61.7 |
| Greece | 59.1 | 59.6 | 60.6 | 60.9 | 61.4 | 60.8 | 59.1 | 55.1 | 50.8 | 48.8 | 49.4 |
| Spain (*) | 61.3 | 63.6 | 65.0 | 65.8 | 64.5 | 60.0 | 58.8 | 58.0 | 55.8 | 54.8 | 56.0 |
| France (*) | 63.7 | 63.7 | 63.6 | 64.3 | 64.8 | 64.0 | 63.9 | 63.9 | 63.9 | 64.1 | 64.3 |
| Croatia | 54.7 | 55.0 | 55.6 | 59.0 | 60.0 | 59.4 | 57.4 | 55.2 | 53.5 | 52.5 | 54.6 |
| Italy | 57.7 | 57.6 | 58.3 | 58.6 | 58.6 | 57.4 | 56.8 | 56.8 | 56.6 | 55.5 | 55.7 |
| Cyprus (*) | 68.9 | 68.5 | 69.6 | 71.0 | 70.9 | 69.0 | 68.9 | 67.6 | 64.6 | 61.7 | 62.1 |
| Latvia | 61.0 | 62.1 | 65.9 | 68.1 | 68.2 | 60.3 | 58.5 | 60.8 | 63.0 | 65.0 | 66.3 |
| Lithuania | 61.6 | 62.9 | 63.6 | 65.0 | 64.4 | 59.9 | 57.6 | 60.2 | 62.0 | 63.7 | 65.7 |
| Luxembourg (*) | 62.5 | 63.6 | 63.6 | 64.2 | 63.4 | 65.2 | 65.2 | 64.6 | 65.8 | 65.7 | 66.6 |
| Hungary | 56.8 | 56.9 | 57.4 | 57.0 | 56.4 | 55.0 | 54.9 | 55.4 | 56.7 | 58.1 | 61.8 |
| Malta (*) | 54.0 | 53.6 | 53.9 | 55.0 | 55.5 | 55.3 | 56.2 | 57.9 | 59.1 | 60.8 | 62.3 |
| Netherlands (*) | 73.1 | 73.2 | 74.3 | 76.0 | 77.2 | 77.0 | 74.7 | 74.2 | 74.4 | 73.6 | 73.1 |
| Austria | 66.5 | 67.4 | 68.6 | 69.9 | 70.8 | 70.3 | 70.8 | 71.1 | 71.4 | 71.4 | 71.1 |
| Poland (*) | 51.7 | 52.8 | 54.5 | 57.0 | 59.2 | 59.3 | 58.9 | 59.3 | 59.7 | 60.0 | 61.7 |
| Portugal (*) | 67.6 | 67.3 | 67.6 | 67.6 | 68.0 | 66.1 | 65.3 | 63.8 | 61.4 | 60.6 | 62.6 |
| Romania (*) | 57.7 | 57.6 | 58.8 | 58.8 | 59.0 | 58.6 | 60.2 | 59.3 | 60.2 | 60.1 | 61.0 |
| Slovenia | 65.3 | 66.0 | 66.6 | 67.8 | 68.6 | 67.5 | 66.2 | 64.4 | 64.1 | 63.3 | 63.9 |
| Slovakia (*) | 57.0 | 57.7 | 59.4 | 60.7 | 62.3 | 60.2 | 58.8 | 59.3 | 59.7 | 59.9 | 61.0 |
| Finland | 67.6 | 68.4 | 69.3 | 70.3 | 71.1 | 68.7 | 68.1 | 69.0 | 69.4 | 68.9 | 68.7 |
| Sweden (*) | 72.1 | 72.5 | 73.1 | 74.2 | 74.3 | 72.2 | 72.1 | 73.6 | 73.8 | 74.4 | 74.9 |
| United Kingdom | 71.7 | 71.7 | 71.6 | 71.5 | 71.5 | 69.9 | 69.4 | 69.3 | 69.9 | 70.5 | 71.9 |
| Iceland | 82.3 | 83.8 | 84.6 | 85.1 | 83.6 | 78.3 | 78.2 | 78.5 | 79.7 | 81.1 | 81.7 |
| Norway | 75.1 | 74.8 | 75.4 | 76.8 | 78.0 | 76.4 | 75.3 | 75.3 | 75.7 | 75.4 | 75.2 |
| Switzerland (*) | 77.4 | 77.2 | 77.9 | 78.6 | 79.5 | 79.0 | 78.6 | 79.3 | 79.4 | 79.6 | 79.8 |
| FYR of Macedonia | : | : | 39.6 | 40.7 | 41.9 | 43.3 | 43.5 | 43.9 | 44.0 | 46.0 | 46.9 |
| Turkey | : | : | 44.6 | 44.6 | 44.9 | 44.3 | 46.3 | 48.4 | 48.9 | 49.5 | 49.5 |
| Japan | 68.7 | 69.3 | 70.0 | 70.7 | 70.7 | 70.0 | 70.1 | 70.3 | 70.6 | 71.7 | 72.7 |
| United States | 71.2 | 71.5 | 72.0 | 71.8 | 70.9 | 67.6 | 66.7 | 66.6 | 67.1 | 67.4 | 68.1 |

(*) 2011: break in series.

(*) 2005: break in series.

(*) 2007: break in series.

(*) 2013: break in series.

(*) 2009: break in series.

(*) 2010: break in series.

Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

Slika 3. Stopa zaposlenosti, dobna skupina 15-64

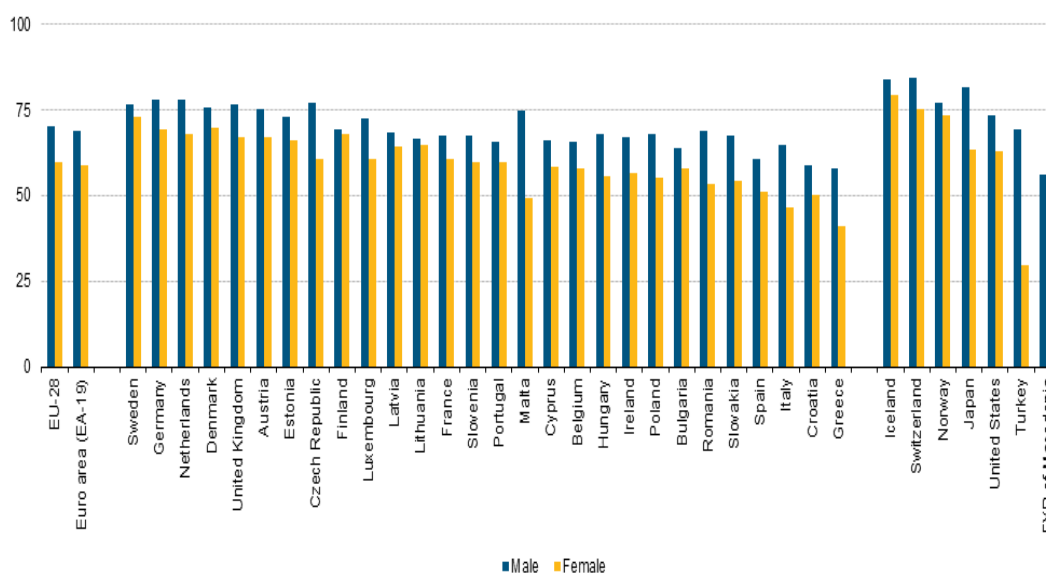
IZVOR:EUROSTAT[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_15%E2%80%9364,_2004%E2%80%9314_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_15%E2%80%9364,_2004%E2%80%9314_(%25)_YB16.png) – dostupno 25.2.2016.

Tablica prikazuje stopu zaposlenosti prema dobi u skupini od 15. do 64.godine gdje je 2014.godine izmjereno 64,9% zaposlenosti dok je

2008.godine iznosila nešto više i to 65,7% kada je bila i najviša. Nakon 2008.godine ona je lagano padala na 64,1% u 2010.godini. Razlog tom smanjenju bila je gospodarska i financijska kriza nakon čega je stopa zaposlenosti bila jedno vrijeme stabilna. U Austriji, Danskoj, Nizozemskoj, Njemačkoj i Ujedinjenoj Kraljevini 2014.godine su stope zaposlenosti bile između 71% do 74% dok su u Švedskoj bile nešto više odnosno 74,9%. Najniža stopa je bila u Grčkoj i to samo 49,4%.

4.1. ZAPOSLENOST PREMA SPOLU

U članicama Europske unije što se tiče same zaposlenosti temeljem statističkih podataka muškarci u svim članicama EU-a bilježe veću stopu od žena.



(*) The figure is ranked on the overall employment rate.
Source: Eurostat (online data code: ifsj_emp_a)

Slika 4. Zaposlenost prema spolu

IZVOR: EUROSTAT ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png)) – dostupno 25.2.2016.

U EU-28 stopa zaposlenosti kod muškaraca je iznosila skoro 75% dok je kod žena znatno manja i to oko 60%. Švedska, Njemačka, Nizozemska, Danska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Austrija, te Češka bilježe stopu zaposlenosti muškaraca preko 75% dok ostale države članice Europske unije nešto nižu. Kod žena ta stopa je nešto niža. Najveća je u Švedskoj te Danskoj dok najmanja u Malti, Italiji i Grčkoj.

| | Male, age group 15–64 | | | Female, age group 15–64 | | | Older workers (55–64 years) | | |
|--------------------|-----------------------|------|------|-------------------------|------|------|-----------------------------|------|------|
| | 2004 | 2009 | 2014 | 2004 | 2009 | 2014 | 2004 | 2009 | 2014 |
| EU-28 | 70.3 | 70.6 | 70.1 | 55.5 | 58.3 | 59.6 | 40.6 | 45.9 | 51.8 |
| Euro area (EA-19) | 71.3 | 70.8 | 69.0 | 54.8 | 58.1 | 58.8 | 38.7 | 45.1 | 51.7 |
| Belgium | 67.9 | 67.2 | 65.8 | 52.6 | 56.0 | 57.9 | 30.0 | 35.3 | 42.7 |
| Bulgaria (*) | 57.9 | 66.9 | 63.9 | 50.6 | 58.3 | 58.2 | 32.5 | 46.1 | 50.0 |
| Czech Republic (*) | 72.3 | 73.8 | 77.0 | 56.0 | 56.7 | 60.7 | 42.7 | 46.8 | 54.0 |
| Denmark | 79.7 | 78.0 | 75.8 | 71.6 | 72.7 | 69.8 | 60.3 | 58.2 | 63.2 |
| Germany (*) | 70.8 | 75.4 | 78.1 | 59.2 | 65.2 | 69.5 | 41.8 | 56.1 | 65.6 |
| Estonia | 65.7 | 64.3 | 73.0 | 60.7 | 63.2 | 66.3 | 53.0 | 60.3 | 64.0 |
| Ireland (*) | 75.9 | 66.5 | 66.9 | 56.5 | 57.4 | 56.7 | 49.5 | 51.3 | 53.0 |
| Greece | 73.0 | 73.0 | 58.0 | 45.2 | 48.9 | 41.1 | 39.9 | 42.4 | 34.0 |
| Spain (*) | 73.6 | 66.5 | 60.7 | 48.8 | 53.3 | 51.2 | 41.2 | 44.0 | 44.3 |
| France (*) | 69.4 | 68.3 | 67.7 | 58.2 | 59.8 | 60.9 | 37.8 | 39.0 | 47.0 |
| Croatia | 61.8 | 65.2 | 59.1 | 47.8 | 53.7 | 50.0 | 30.1 | 39.4 | 36.2 |
| Italy | 70.2 | 68.5 | 64.7 | 45.5 | 46.4 | 46.8 | 30.5 | 35.6 | 46.2 |
| Cyprus (*) | 79.8 | 76.3 | 66.0 | 58.7 | 62.3 | 58.6 | 49.9 | 55.7 | 46.9 |
| Latvia | 65.3 | 60.3 | 68.4 | 57.2 | 60.4 | 64.3 | 46.6 | 52.5 | 56.4 |
| Lithuania | 65.2 | 59.3 | 66.5 | 58.3 | 60.4 | 64.9 | 47.3 | 51.2 | 56.2 |
| Luxembourg (*) | 72.8 | 73.2 | 72.6 | 51.9 | 57.0 | 60.5 | 30.4 | 38.2 | 42.5 |
| Hungary | 63.1 | 60.7 | 67.8 | 50.7 | 49.6 | 55.9 | 31.1 | 31.9 | 41.7 |
| Malta (*) | 75.1 | 71.9 | 74.9 | 32.7 | 38.0 | 49.3 | 31.5 | 29.1 | 37.7 |
| Netherlands (*) | 80.2 | 82.4 | 78.1 | 65.8 | 71.5 | 68.1 | 45.2 | 55.1 | 59.9 |
| Austria | 73.3 | 75.5 | 75.2 | 59.7 | 65.2 | 66.9 | 27.1 | 39.4 | 45.1 |
| Poland (*) | 57.2 | 66.1 | 68.2 | 46.2 | 52.8 | 55.2 | 26.2 | 32.3 | 42.5 |
| Portugal (*) | 74.0 | 70.8 | 65.8 | 61.5 | 61.5 | 59.6 | 50.2 | 49.7 | 47.8 |
| Romania (*) | 63.4 | 65.2 | 68.7 | 52.1 | 52.0 | 53.3 | 36.9 | 42.6 | 43.1 |
| Slovenia | 70.0 | 71.0 | 67.5 | 60.5 | 63.8 | 60.0 | 29.0 | 35.6 | 35.4 |
| Slovakia (*) | 63.2 | 67.6 | 67.6 | 50.9 | 52.8 | 54.3 | 26.8 | 39.5 | 44.8 |
| Finland | 69.7 | 69.5 | 69.5 | 65.6 | 67.9 | 68.0 | 50.9 | 55.5 | 59.1 |
| Sweden (*) | 73.6 | 74.2 | 76.5 | 70.5 | 70.2 | 73.1 | 69.1 | 70.0 | 74.0 |
| United Kingdom | 77.9 | 74.9 | 76.8 | 65.6 | 64.9 | 67.1 | 56.2 | 57.5 | 61.0 |
| Iceland | 85.8 | 80.0 | 84.0 | 78.8 | 76.5 | 79.3 | 81.8 | 80.2 | 83.6 |
| Norway | 77.9 | 78.3 | 77.0 | 72.2 | 74.4 | 73.4 | 65.8 | 68.7 | 72.2 |
| Switzerland (*) | 84.4 | 84.4 | 84.4 | 70.3 | 73.6 | 75.1 | 65.2 | 68.3 | 71.6 |
| FYR of Macedonia | : | 52.8 | 56.1 | : | 33.5 | 37.4 | : | 34.6 | 38.6 |
| Turkey | : | 64.5 | 69.5 | : | 24.2 | 29.5 | : | 28.2 | 31.4 |
| Japan | 80.0 | 80.2 | 81.5 | 57.4 | 59.8 | 63.6 | 63.0 | 65.5 | 68.7 |
| United States | 77.2 | 72.0 | 73.5 | 65.4 | 63.4 | 63.0 | 59.9 | 60.6 | 61.3 |

(*) 2009–14: break in series.

(*) 2004–09: break in series.

Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

Slika 5. Zaposlenost prema spolu

IZVOR: EUROSTAT [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%9314_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%9314_(%25)_YB16.png) – dostupno 25.2.2016.

Stopa zaposlenosti žena je općenito niža od stope zaposlenosti muškaraca u Europskoj uniji što potvrđuju i rezultati istraživanja. Stopa zaposlenosti muškaraca je 2014.god. iznosila 70,1% dok je stopa zaposlenosti žena bila znatno niža odnosno 59,6%. Međutim stopa zaposlenosti žena se znatno povisila od 2004.god. dok se stopa zaposlenosti muškaraca smanjila.

4.2. ZAPOSLENOST PREMA OBRAZOVANJU

Stopa zaposlenosti prema obrazovanju se razlikuje u odnosu na primarni, sekundarni i tercijarni sektor.

| | Pre-primary, primary & lower secondary — ISCED levels 0–2 | Upper secondary & post-secondary non-tertiary — ISCED levels 3–4 | Tertiary — ISCED levels 5–8 |
|-------------------|--|--|--------------------------------|
| EU-28 | 52.6 | 73.4 | 83.7 |
| Euro area (EA-19) | 52.2 | 73.7 | 82.7 |
| Belgium | 47.5 | 72.8 | 84.7 |
| Bulgaria | 40.0 | 71.1 | 82.7 |
| Czech Republic | 43.0 | 77.6 | 84.5 |
| Denmark | 61.4 | 79.1 | 86.0 |
| Germany | 58.0 | 79.7 | 88.1 |
| Estonia | 60.9 | 74.3 | 83.9 |
| Ireland | 46.6 | 67.9 | 81.1 |
| Greece | 46.9 | 54.5 | 68.5 |
| Spain | 49.4 | 65.9 | 77.2 |
| France | 53.3 | 72.5 | 83.8 |
| Croatia | 38.8 | 62.6 | 80.5 |
| Italy | 49.6 | 69.8 | 77.8 |
| Cyprus | 54.5 | 69.6 | 79.7 |
| Latvia | 51.3 | 70.9 | 84.2 |
| Lithuania | 43.2 | 69.4 | 89.4 |
| Luxembourg | 60.9 | 72.1 | 84.6 |
| Hungary | 45.3 | 71.8 | 81.8 |
| Malta | 52.5 | 81.7 | 88.3 |
| Netherlands | 58.8 | 77.9 | 87.7 |
| Austria | 53.0 | 75.9 | 85.3 |
| Poland | 39.3 | 66.1 | 86.3 |
| Portugal | 63.0 | 77.6 | 82.7 |
| Romania | 55.5 | 70.4 | 86.0 |
| Slovenia | 48.5 | 69.5 | 83.2 |
| Slovakia | 32.7 | 71.0 | 80.0 |
| Finland | 53.5 | 73.2 | 83.5 |
| Sweden | 63.6 | 84.5 | 89.0 |
| United Kingdom | 59.6 | 78.8 | 85.3 |
| Iceland | 76.8 | 85.9 | 89.9 |
| Norway | 61.6 | 81.3 | 89.7 |
| Switzerland | 69.6 | 82.6 | 89.0 |
| FYR of Macedonia | 36.9 | 61.2 | 72.4 |
| Turkey | 47.5 | 61.9 | 76.0 |

Source: Eurostat (online data code: ifsa_ergaed)

Slika 6. Zaposlenost prema obrazovanju

IZVOR: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate_by_highest_level_of_education,_age_group_25%E2%80%9364,_2014_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate_by_highest_level_of_education,_age_group_25%E2%80%9364,_2014_(%25)_YB16.png) – dostupno 25.2.2016.

Graf prikazuje stopu zaposlenosti u razdoblju od 25. do 64 godine. S obzirom na razinu stečenog obrazovanja stope zaposlenosti su različite. Stopa zaposlenosti osoba koje su završile preddiplomski studij, diplomski studij ili doktorat u 2014.godini je iznosila 83,7% dok je stopa zaposlenosti osoba koje su završile niže sekundarno obrazovanje iznosila samo 52,6%. 73,4% je bila stopa zaposlenosti osoba s postsekundarnim ili više sekundarnim obrazovanjem. Od samog početka financijske i gospodarske krize najveći pad stope zaposlenosti bilježile su osobe s nižim sekundarnim obrazovanjem, a najmanji s tercijarnim obrazovanjem.

5. ILEGALNI IMIGRANTI

Ilegalni imigranti su zapravo migranti koji su ušli u neku zemlju bez nekih odgovarajućih dokumenata. Postoje i osobe koje uđu u određenu zemlju s privremenim vizama npr. turističkom ili studentskom, međutim nakon isteka vize ostanu u zemlji i na taj način se ubrajaju u ilegalne imigrante. Do 19.st. nije bilo nikakvih zakonskih ograničenja ulaska u većinu europskih zemalja pa s toga nije bilo ni ilegalnih imigranata. U zapadnoj Europi 1973.godine ukupan broj ilegalnih migranata je bio 10% međutim tada je vlada zbog porasta nezaposlenosti postrojila mjere prema ilegalnim imigrantima na način da su ih deportirali te su kažnjavali poslodavce koji su ih zapošljavali. Kažnjavale su se i brodarske i avio kompanije koje su prevozile osobe bez odgovarajućih dokumenata. Od 1970. do 1990. godine sve se više povećavao broj ilegalnih imigranata bez obzira što su određene zemlje postrojile svoje mjere. Ta kretanja su najčešće uzrokovana sukobima, etničkim čišćenjem, ekonomskim problemima te prirodnim nepogodama. (Mesić,2002 : 120)

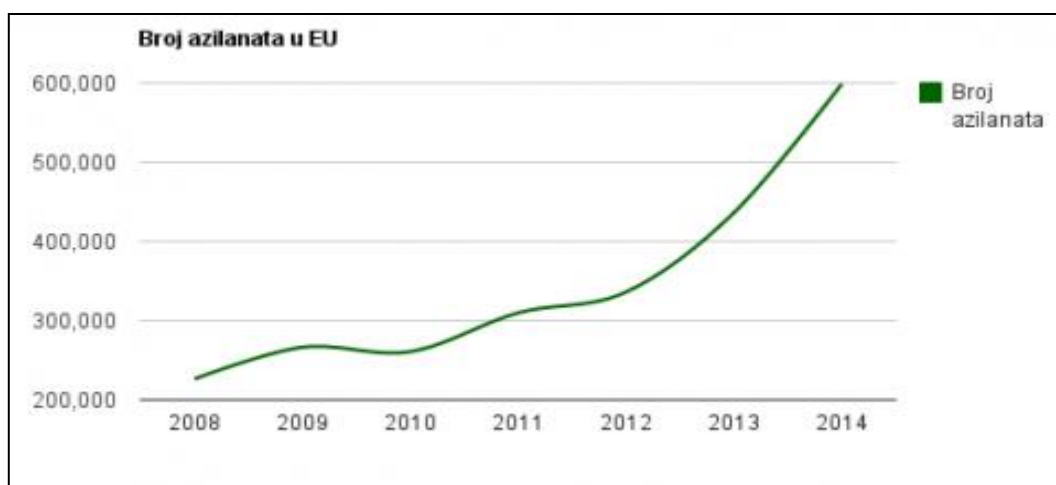
Jedan od problema koji se može javiti je trgovanje ljudima koje se može podijeliti prema državi podrijetla gdje se žrtve vrbuju, državi tranzita preko kojih se prevoze, te države odredišta u kojima se žrtve iskorištavaju. Sam proces započinje u državi podrijetla te prelaskom preko države tranzita dolazi

do države odredišta koja ujedno može biti ista država kao i država podrijetla. Trgovanje ljudima ima tri faze, a to su faza vrbovanja , faza transporta te faza iskorištavanja. Vrbovanje je sam početak trgovanja ljudima gdje se može vrbovati djelomičnom prijevarom, vrbovanje potpunom prijevarom ili vrbovanje primjenom sile. Vrbovanje djelomičnom prijevarom označava da su žrtve svjesne da su uključene u određenu aktivnost, ali nisu svjesne detalja i uvjeta dok vrbovanje potpunom prijevarom označava žrtve kojima se obećava odličan posao i sređeno financijsko stanje te su u tom smislu u potpunosti prevarene. Vrbovanje primjenom sile je zapravo otmica odnosno da se osobe na silu odvođe. U fazi transporta postoji određena ruta gdje se žrtve prevoze tamo gdje će biti najveća zarada od njihove prodaje. (<http://www.hck.hr/hr/kategorija/kategorije-azil-i-migracije-trgovanje-ljudima-proces-i-faze-trgovanja-ljudima-215> – dostupno 25.2.2016.)

5.1. AZIL

U Europi puno osoba traži azil, ali postoji puno prepreka da se dobije. Građani Zapadnog Balkana nemaju nikakve šanse da dobiju azil u zemljama Europske unije jer se on uglavnom izdaje osobama kojima bi bio ugrožen život povratkom u njihovu zemlju. Na Mediteranu se ugrožava pravo na život migranata odnosno 65% smrtnih slučajeva se dešava radi prijevoza ilegalnih imigranata brodovima. Problem imigranata javlja se i u sivoj ekonomiji gdje velik broj radnika nije prijavljen i imaju minimalne plaće. Jedan od velikih problema imigranata je da ne mogu doći do granica Europske unije da bi dobili azil. Postoje neki načini putem kojih bi osobe mogle doći do azila. Jedan od njih je da se presele u susjedne sigurnije zemlje gdje postoje ambasade europskih zemalja. Jedna od tih zemalja je Francuska koja je izdala već više od 1000 azila sirijskim izbjeglicama. Druga metoda su posebni centri za razmatranje zahtjeva za azil kako imigranti ne bi ulazili ilegalno u Europsku uniju riskirajući svoj život.

(<http://www.diskriminacija.ba/za%C5%A1titi-prava-imigranata-koji-dolaze-u-eu> – dostupno 25.2.2016.)



Slika 7. Broj azilanata u EU

IZVOR: <http://www.diskriminacija.ba/za%C5%A1titi-prava-imigranata-koji-dolaze-u-eu> – dostupno 25.2.2016.

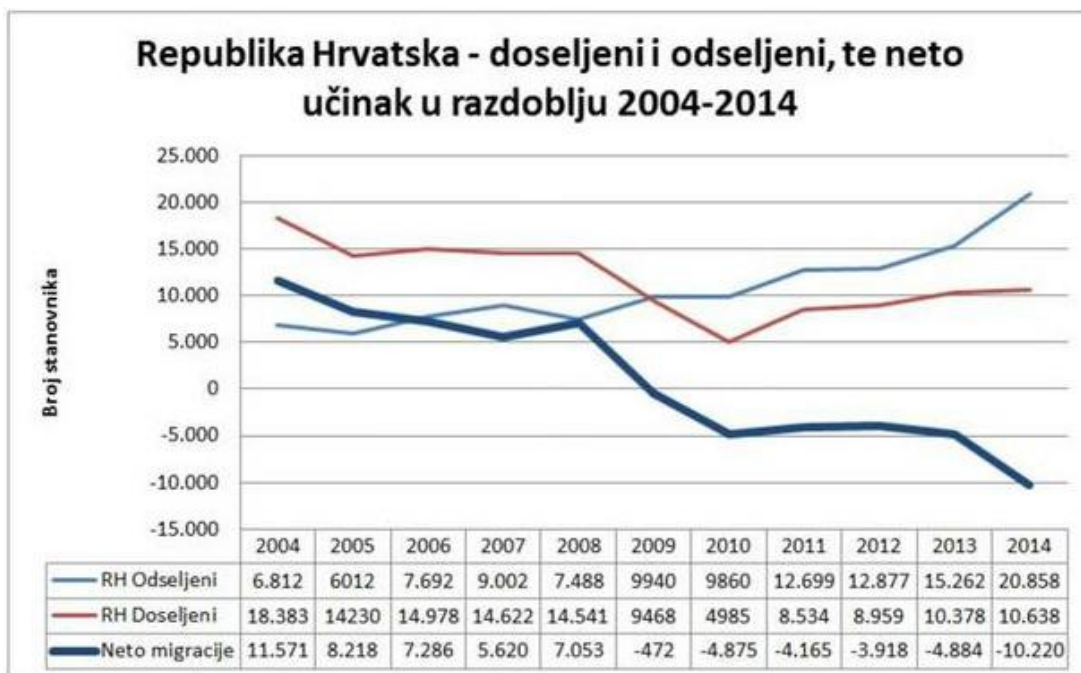
Na slici je prikazan broj azilanata od 2008. godine do 2014. godine. Broj azilanata 2008. godine u Europskoj uniji je nešto viši od 200 tisuća. Do 2011. godine dolazi do 300 tisuća te naglo raste i 2014. godine je preko 600 tisuća. Jedan od najvećih problema su ratovi zbog čega migranti odlaze iz svojih zemalja i traže sigurniji dom.

6. MIGRACIJE STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE

Između 1961.-1991. godine Hrvatska je bilježila pozitivan migracijski saldo. Nakon iseljavanja u europske zemlje Hrvatska još uvijek ima isti broj stanovnika kao i 1961. godine. Međutim jako se promijenio udio mladih te povisio postotak starijih iznad 65 godina. Imigracijskom politikom ne može se dugoročno osigurati povoljna dobna struktura koja ne bi imala neke negativne utjecaje na gospodarski razvoj zemlje. Imigracija radne snage je kontrolirana od strane države u razvijenim zemljama zbog interesa radnika,

ali i poslodavaca. Radne zemlje snose posljedice procesa integracije imigranata te privlače radnu snagu boljim nadnicama koje su ujedno i jedan od većih razloga iseljavanja velikog broja malih ljudi u europske i prekomorske zemlje. Schengenskom platformom slobodno kretanje je ograničeno borbom protiv kriminala te kontrolom granica. Na temelju statističkih podataka cijela Europa teži nastanku velikog imigracijskog područja. Smatralo se da će Hrvatska postići pozitivan migracijski saldo do 2008. te će migracijski saldo lagano padati do 2015. godine, a nakon 2015. godine se opet očekuje lagani porast. (http://www.dzs.hr/Hrv/important/Notices/projekcije_stanovnistva_2004-2051.pdf -dostupno 25.2.2016.)

Prema objavljenim rezultatima Državnog zavoda za statistiku 2015. godine od 2004. godine do 2014. godine iz Republike Hrvatske je odlazilo jako puno stanovništva. U 2004. godini broj odseljenih je bio nešto više od 6800 tisuća stanovnika koji je do 2005.godine bio u laganom padu za 800 tisuća stanovnika. Broj stanovnika je bio u naizmjeničnom padu i rastu do 2009. godine od koje je broj stanovnika bio u stalnom porastu. Nakon 2009. godine broj odseljenih stanovnika se konstantno povećavao te je do 2011.godine porastao na skoro 13 tisuća stanovnika. U 2013. godini taj broj stanovnika iznosi 15 tisuća te je u 2014.godini bio skoro 21 tisuću. Za razliku od odseljenih stanovnika u Republiku Hrvatsku 2004.godine je doselilo nešto više od 18 tisuća stanovnika. Već 2010. godine broj stanovnika je pao na nešto manje od 5 tisuća te je 2014. godine porastao na više od 10 tisuća stanovnika. Neto migracije od 2004. godine do 2008. godine su imale pozitivan saldo dok od 2009. godine do 2014. godine bilježe negativan saldo. Na temelju istraživanja i prikupljenih podataka Državnog zavoda za statistiku podaci koji su dobiveni ne odstupaju od pretpostavke da će do 2015.godine migracijski saldo lagano padati.



Izvor: Državni zavod za statistiku, 2015.

Slika 8. Saldo migracije u Republici Hrvatskoj

IZVOR: <http://www.maxportal.hr/wp-content/uploads/2015/07/doseljene-iseljeni.jpg> - dostupno 25.2.2016.

6.1. RAD STANOVNIŠTVA EUROPSKE UNIJE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Temeljem dozvole za rad i boravak stranac može raditi u Republici Hrvatskoj. Zakonom o strancima također je određeno da može raditi i temeljem potvrde o prijavi rada, ali prije nego što dobije status boravka ne smije biti zaposlen. Da bi se strancu odobrio privremeni boravak u svrhu rada treba ispunjavati uvjete za privremeni boravak, može mu se odobriti ako ima radnu ili poslovnu dozvolu te volontira u neprofitnim organizacijama. Radna dozvola se ne izdaje na duže od jedne godine te se stranac smije zaposliti samo na poslu za koji ima radnu dozvolu te odgovarajući ugovor o radu. Šest mjeseci može stranac ostati u Republici Hrvatskoj ako ima sezonski posao za koji mu je odobren privremeni boravak te se radna dozvola za sezonski

posao ne može produžiti. Dozvolu za boravak i rad izdaje policijska uprava te se ona izdaje na temelju godišnje kvote i izvan godišnje kvote koju donosi Vlada Republike Hrvatske u „Narodnim novinama“. Stranci koji imaju stalni boravak, azil, privremenu zaštitu, status redovnog učenika ili studenta te privremeni boravak u svrhu spajanja obitelji s hrvatskim državljaninom mogu raditi u Republici Hrvatskoj bez dozvole za boravak i rad. Stranac će dobiti dozvolu za rad i boravak na temelju godišnje kvote ako zadovoljava određene kriterije, a to su ugovor o radu, dokaz o kvalifikaciji te registraciji trgovačkog društva, obrta, udruge ili ustanove. Dok se dozvola za rad i boravak izvan godišnje kvote može odobriti dnevnim migrantima, radnicima i članovima njihovih obitelji, strancima koji obavljaju poslove u trgovačkim društvima, onima koji se zapošljavaju u vlastitom trgovačkom društvu, nastavnicima koji nastavu izvode na jeziku i pismu nacionalnih manjina, profesionalnim sportašima, umjetnicima te znanstvenim istraživačima koji rade u Republici Hrvatskoj .
(http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Studija_Zapo%C5%A1ljavanje,%20mobiInost%20radne%20snage%20i%20nove%20tehnologije%20u%20EU_WORKFLOW_PU%20Kri%C5%BEevci.pdf/ - dostupno 25.2.2016.)

7. ISTRAŽIVANJE MOGUĆNOSTI ZAPOSLENJA RADNE SNAGE UNUTAR EU

Predmet istraživanja ovog znanstveno istraživačkog rada su mogućnosti zaposlenja radne snage unutar Europske unije. Ovo istraživanje je provedeno da bi se dobili rezultati vezani uz kretanje radne snage Republike Hrvatske. Prije samog istraživanja postavljaju se hipoteze, a to su:

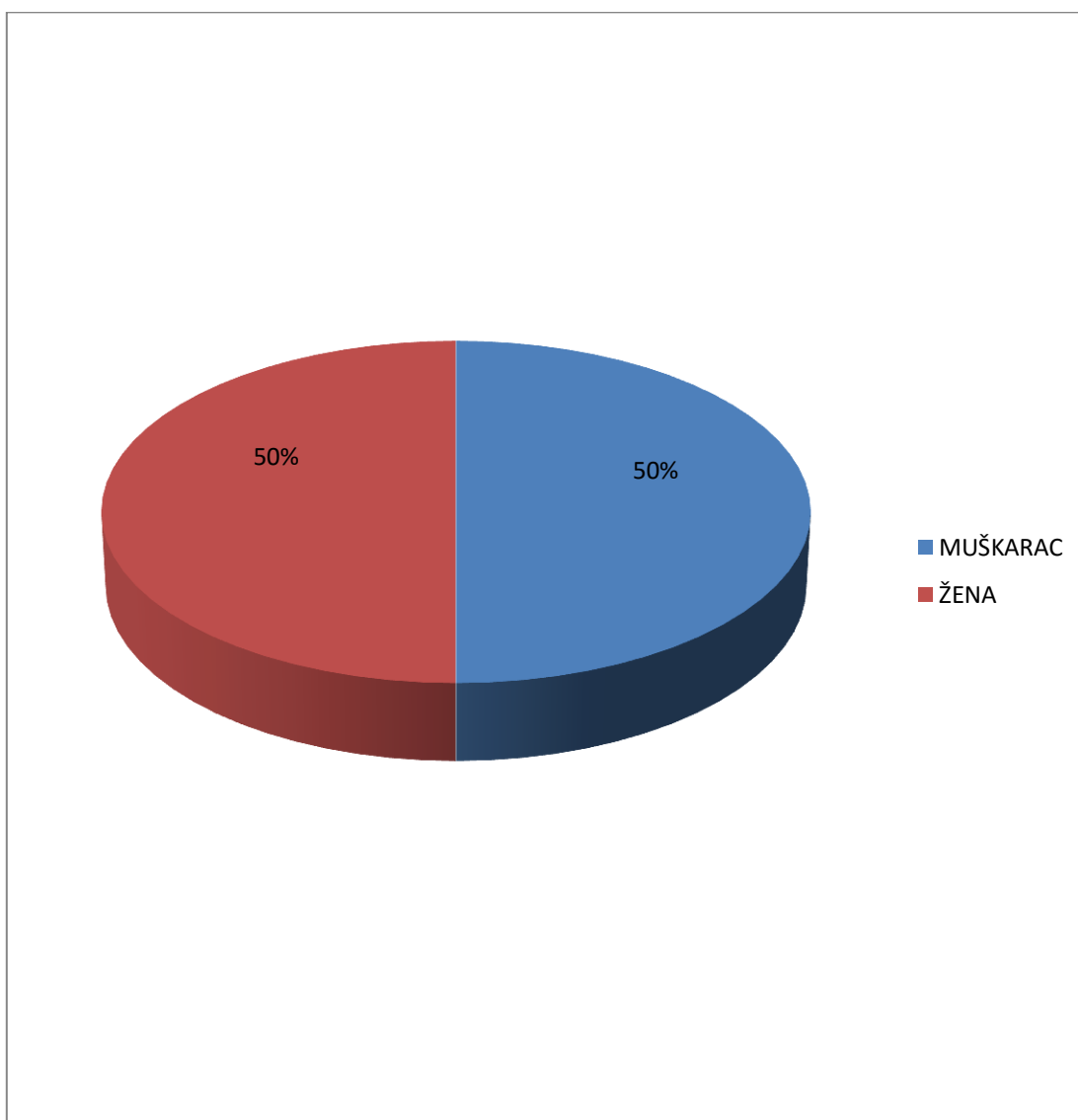
H1: Radna snaga Republike Hrvatske želi otići raditi u druge zemlje članice Europske unije.

H2: Poboljšanjem stanja u Republici Hrvatskoj radna snaga ne iskazuje interes za radom u drugim državama članicama Europske unije.

Problem istraživanja je zadovoljstvo radne snage radom u Republici Hrvatskoj odnosno iskazivanje interesa za radom u drugim državama članicama Europske unije te mišljenje vezano uz poboljšanje situacije u Republici Hrvatskoj. Cilj ovog istraživanja je ispitati da li radna snaga želi otići raditi u druge članice Europske unije, da li su zadovoljni sa svojim trenutnim radnim mjestom te ako se situacija poboljša da li žele ostali raditi u Republici Hrvatskoj.

Istraživanje provedeno o mogućnostima zaposlenja unutar Europske unije provedeno je tijekom ožujka 2016. godine putem anketa. Uzorak je bio prigodan te je anketiranju pristupilo 100 ispitanika odnosno 50% žena te 50% muškaraca u dobi od 18 do 60 godina sa područja Varaždinske županije. Anketni upitnik o mogućnostima zaposlenja unutar Europske unije se sastoji od 12 pitanja.

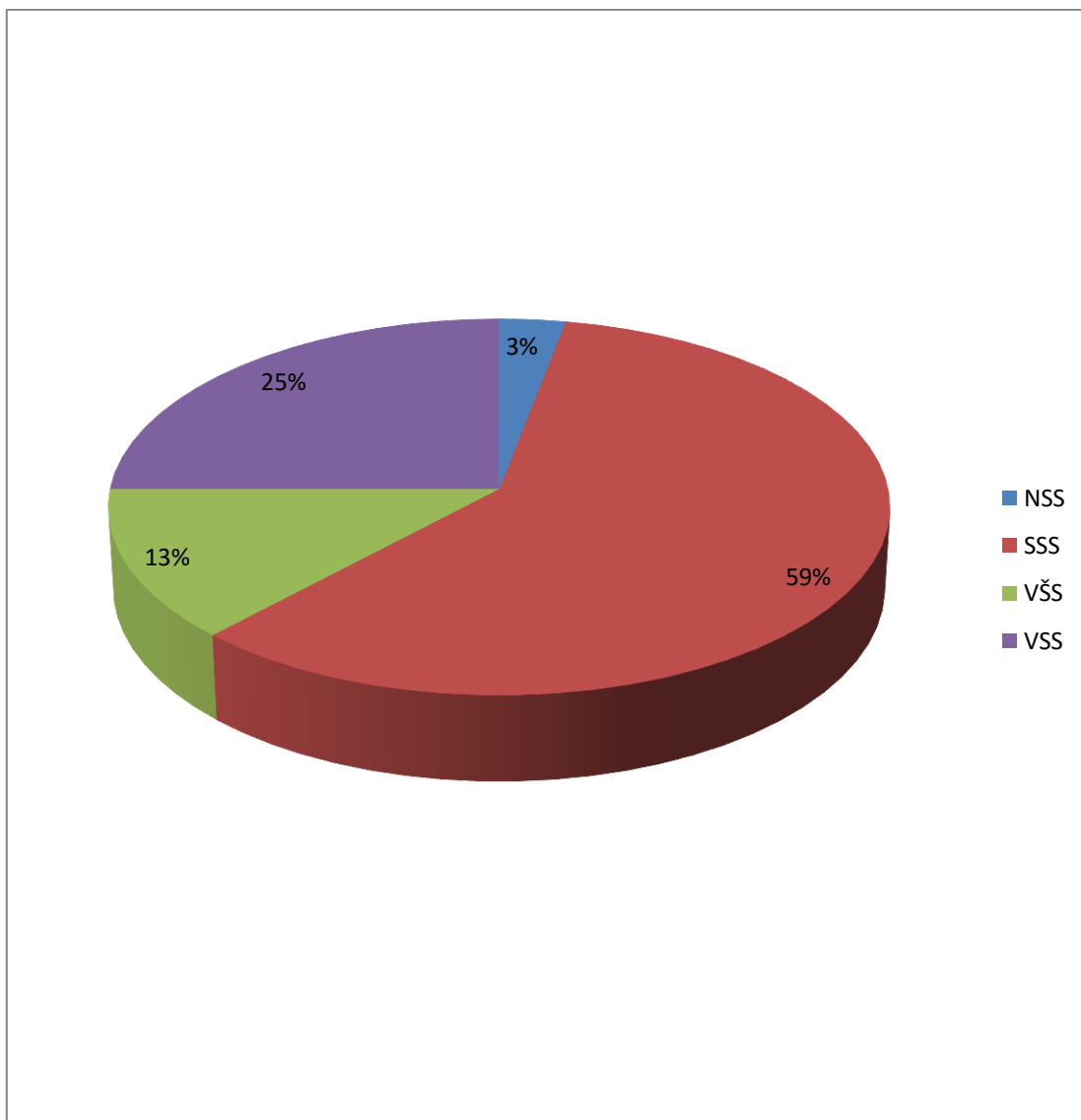
7.1. PRIKAZ REZULTATA ANKETIRANJA



Slika 9. Spol:

IZVOR: autorica

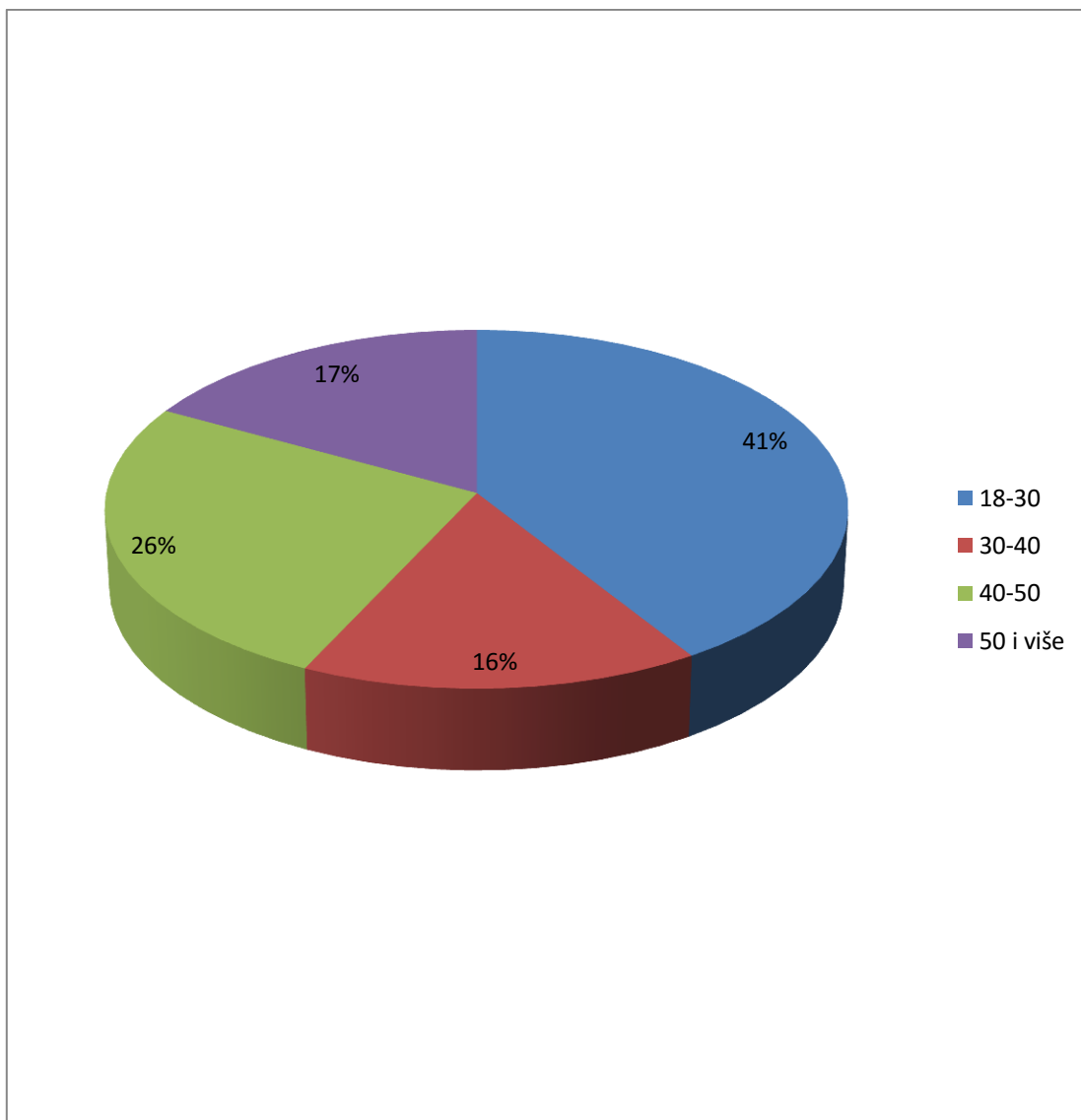
U anketiranju je sudjelovalo 50 muškaraca te 50 žena, odnosno podjednak broj muškaraca i žena.



Slika 10. Stupanj obrazovanja:

IZVOR: autorica

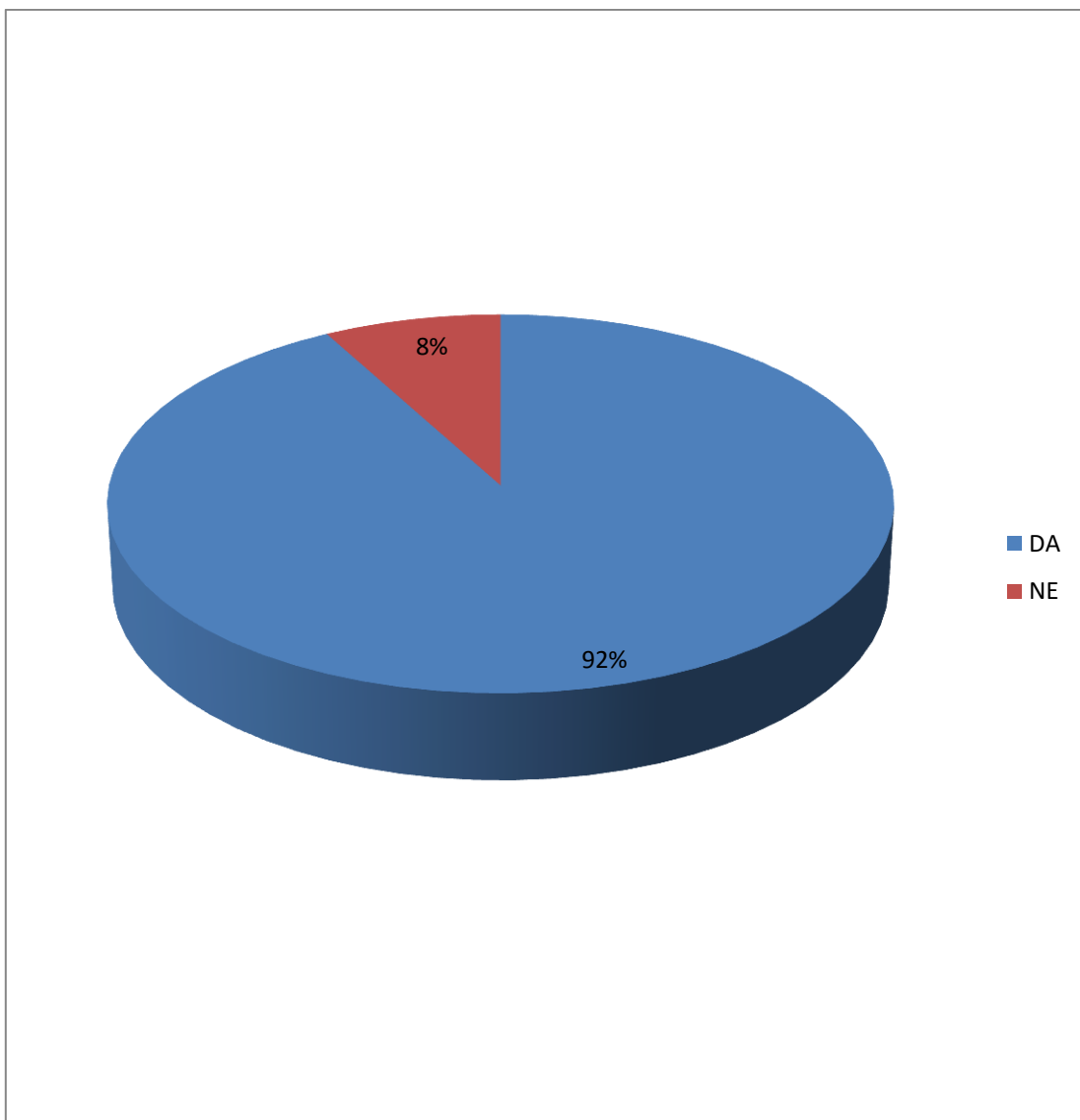
Najviše anketiranih je sa srednjom stručnom spremom odnosno 59% dok ih je sa visokom stručnom spremom 25% , sa višom stručnom spremom 13% te sa nižom stručnom spremom 3%.



Slika 11. Godine života:

IZVOR: autorica

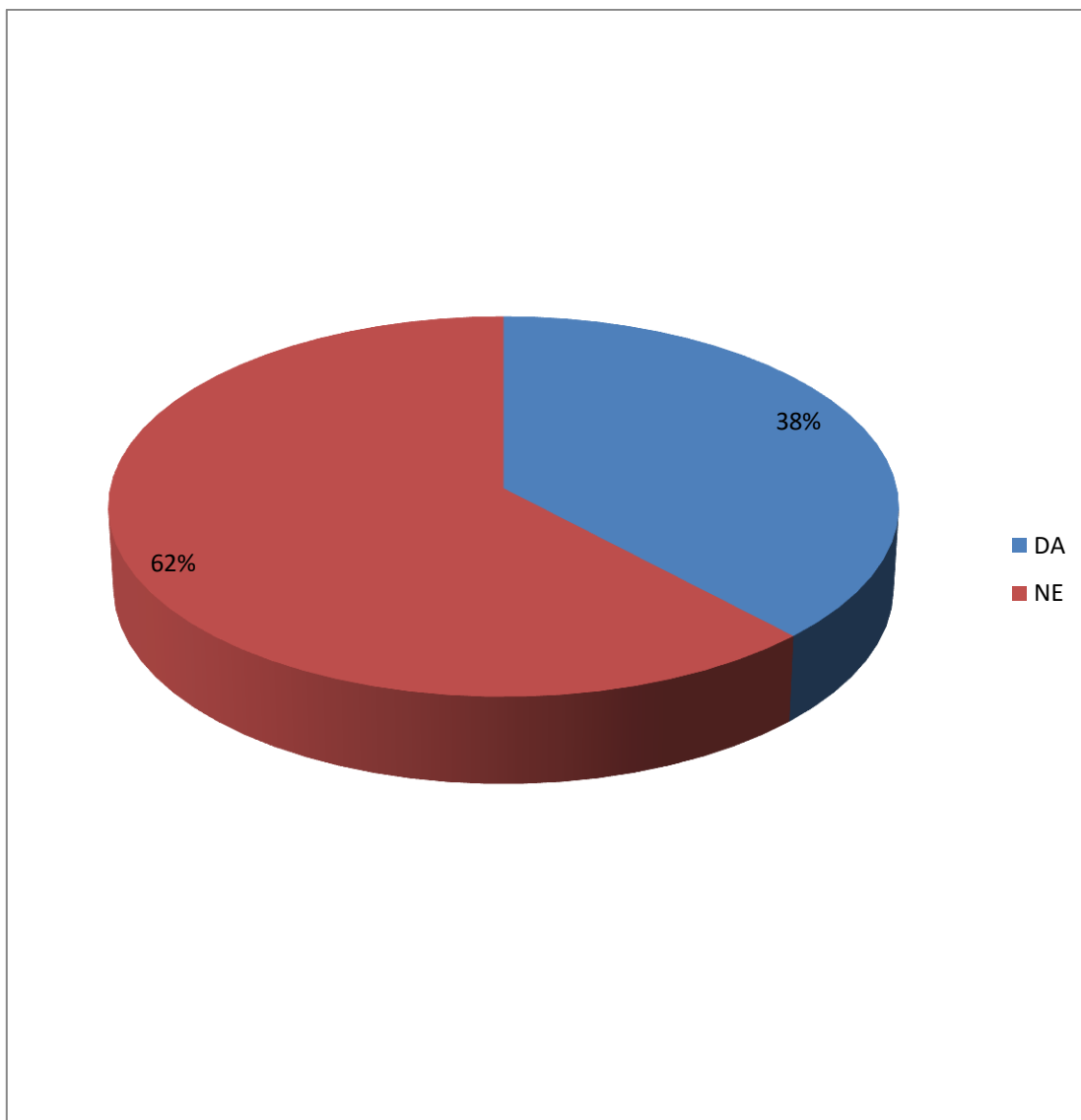
Temeljem provedenog istraživanja najviše anketiranih bilo je u dobnoj skupini od 18. do 30. godine dok ih je najmanje bilo u dobnoj skupini između 30 i 40 godina. Iznad 50.godine ih je bilo svega 17% te u dobnoj skupini od 40. do 50. godina života 26%.



Slika 12. Da li ste zaposleni?

IZVOR: autorica

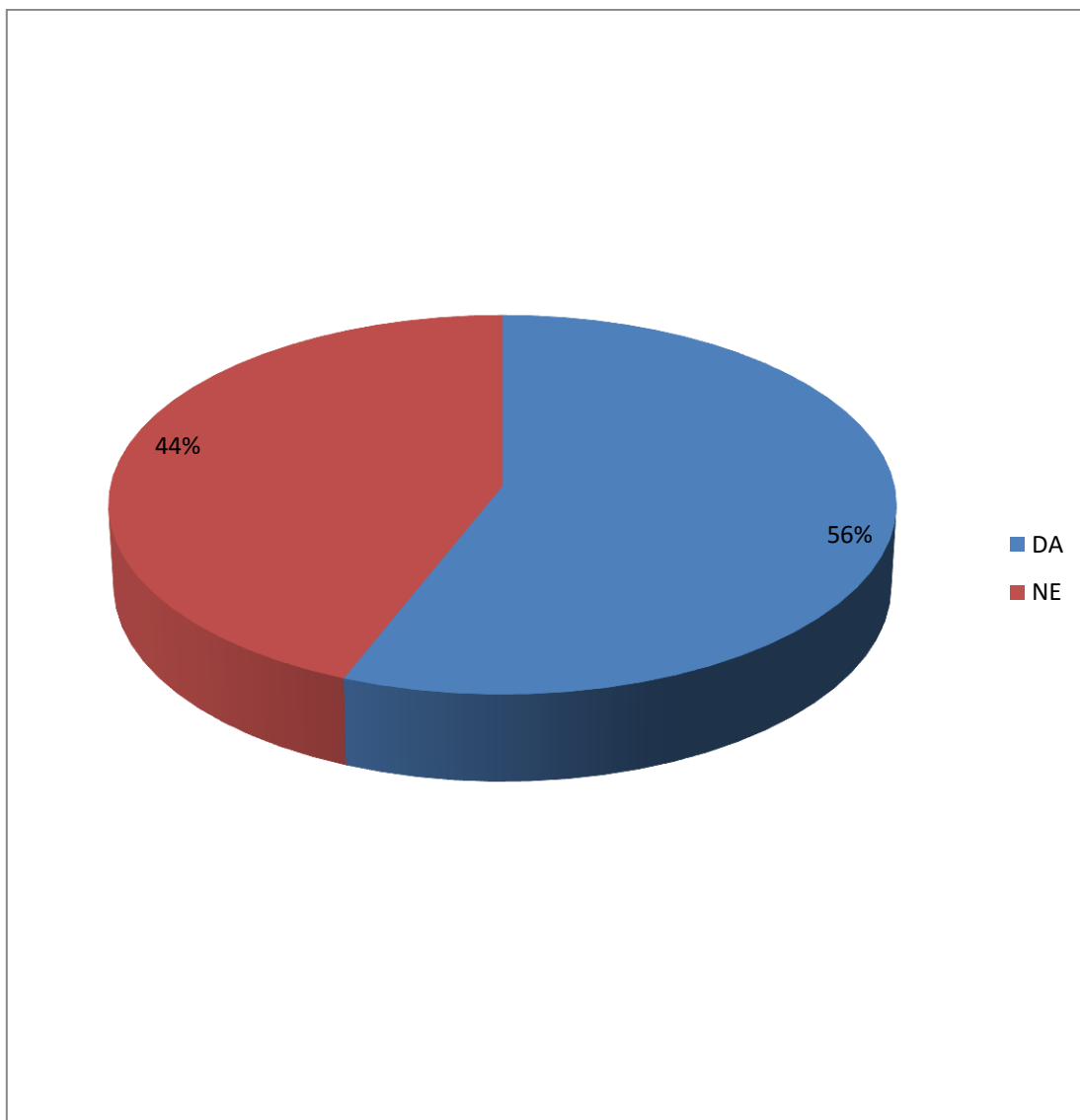
Od anketiranog broja ljudi 92% ih je zaposleno dok je svega 8% nezaposleno.



Slika 13. Ukoliko ste zaposleni jeste li zadovoljni svojim radnim mjestom te visinom plaće za to radno mjesto?

IZVOR: autorica

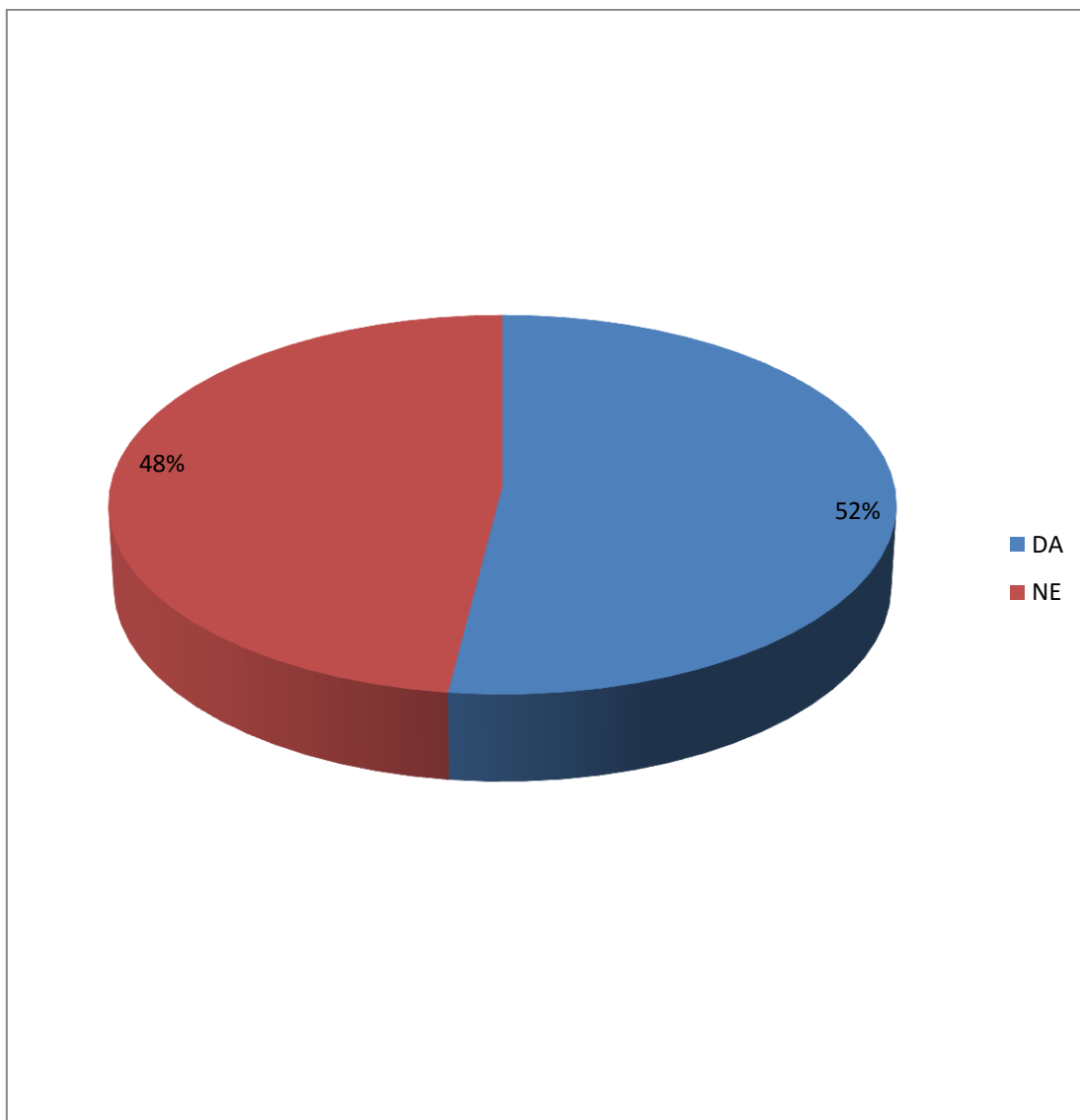
Svojim radnim mjestom i visinom plaće zadovoljno je 62% ljudi dok je 38% nezadovoljno svojim radnim mjestom.



Slika 14. Ukoliko Vam se pruži mogućnost biste li voljeli otići raditi u druge zemlje članice EU-a?

IZVOR: autorica

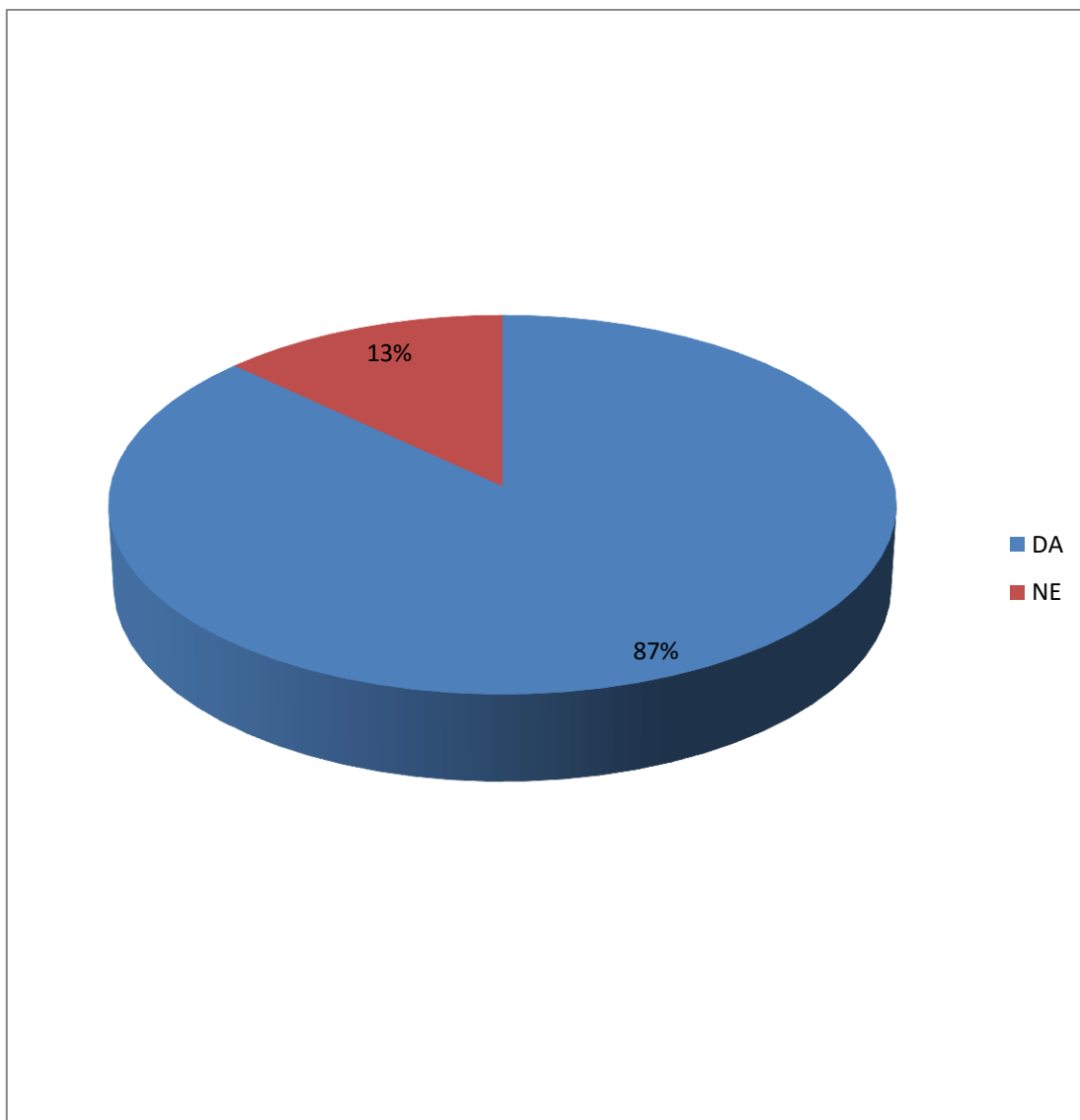
Na pitanje biste li voljeli otići raditi u druge zemlje članice EU-a 56% anketiranih se izjasnilo pozitivno dok 44% negativno.



Slika 15. Ukoliko nađete posao u drugoj zemlji članici biste li povel i svoju obitelj?

IZVOR: autorica

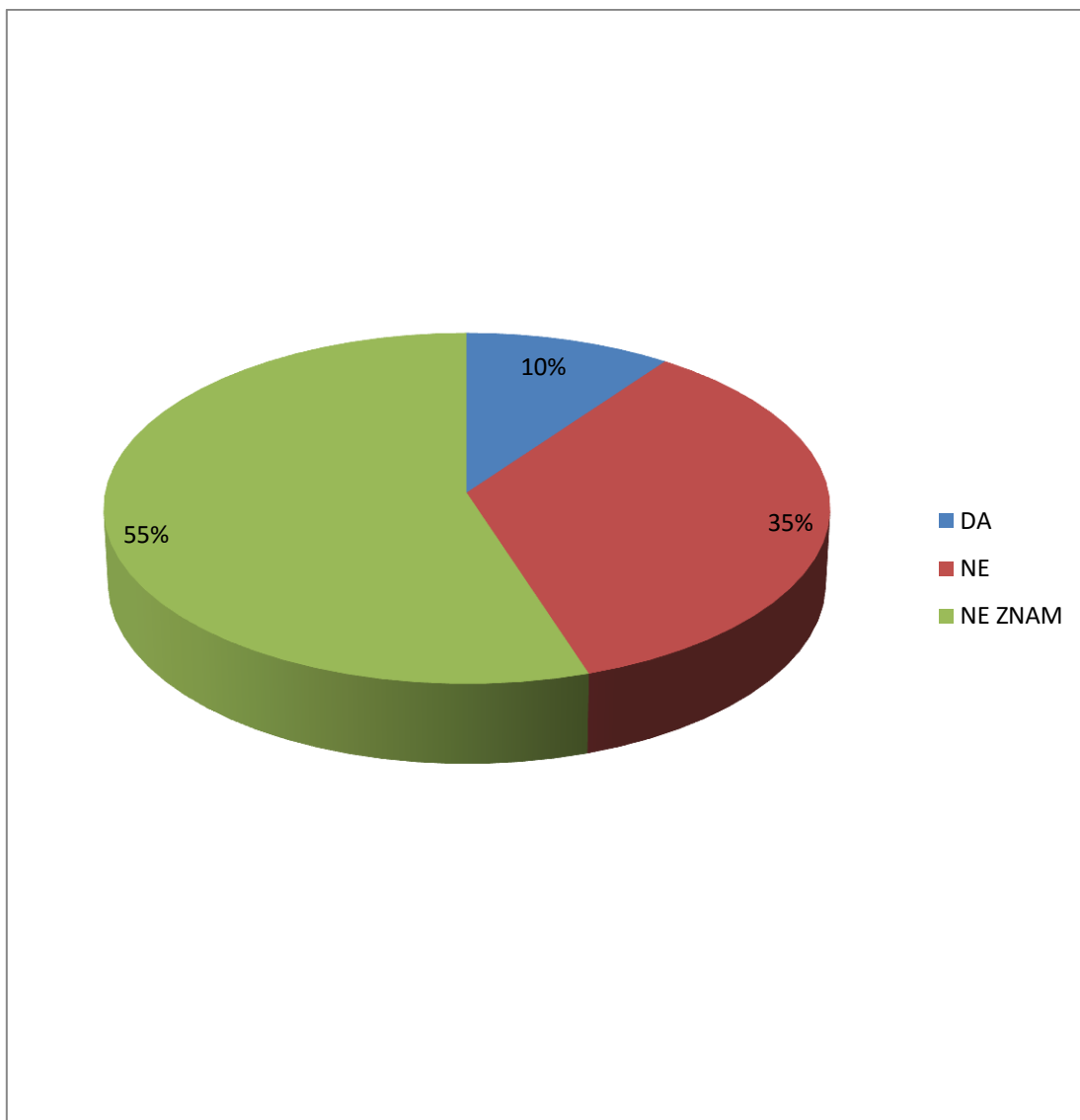
Temeljem provedenog istraživanja 52% ispitanika se izjasnilo da bi ukoliko nađu posao u drugoj zemlji članici EU-a povel i svoju obitelj dok 48% ispitanika ne bi povel svoju obitelj.



Slika 16. Smatrate li da u drugim zemljama članicama su bolji životni standardi nego u Republici Hrvatskoj?

IZVOR: autorica

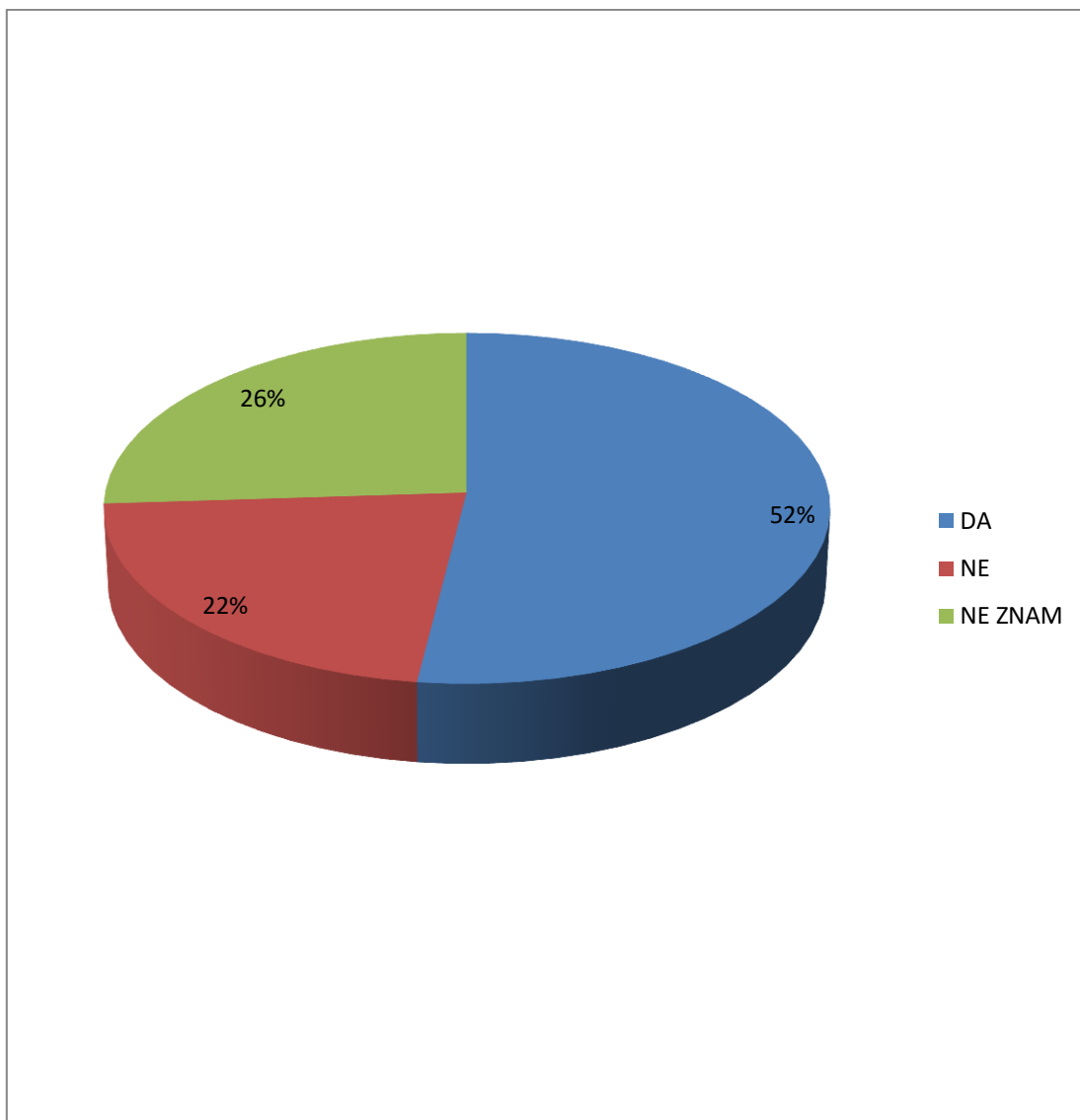
Od 100 % ispitanika veliki broj njih odnosno 87% smatra da su u drugim zemljama članicama bolji životni standardi nego u Republici Hrvatskoj.



Slika 17. Smatrate li da postoje prevelike administrativne prepreke prilikom zaposlenja u drugoj državi članici?

IZVOR: autorica

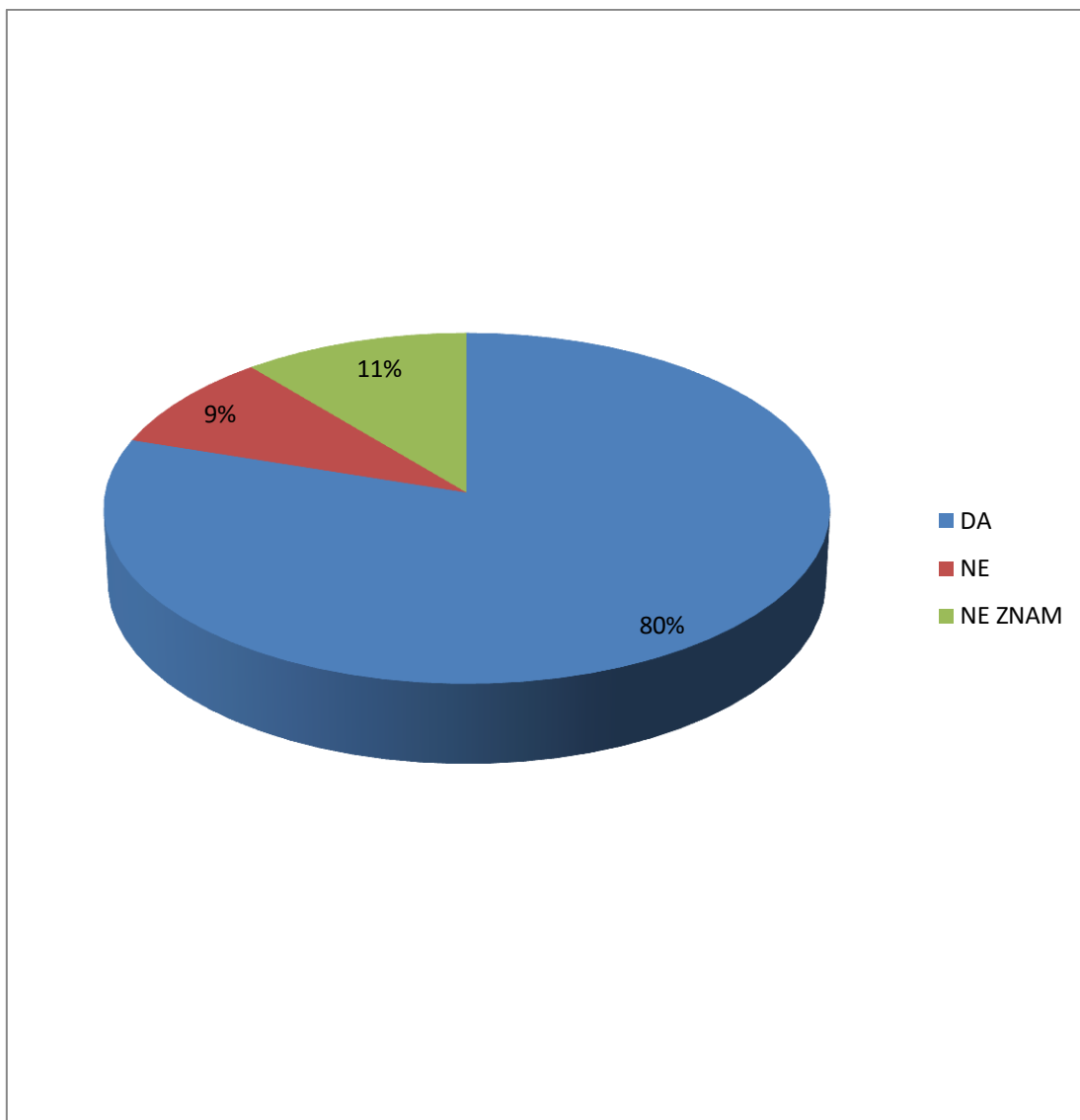
Kod pitanja da li postoje prevelike administrativne prepreke prilikom zaposlenja u drugoj državi članici, 55% ih je odgovorilo da ne zna dok njih 35% smatra da ne postoje i svega 10% ih smatra da postoje prevelike administrativne prepreke prilikom zaposlenja.



Slika 18. Mislite li da trenutna situacija s imigrantima utječe na tržište rada u zemljama članicama EU-a?

IZVOR: autorica

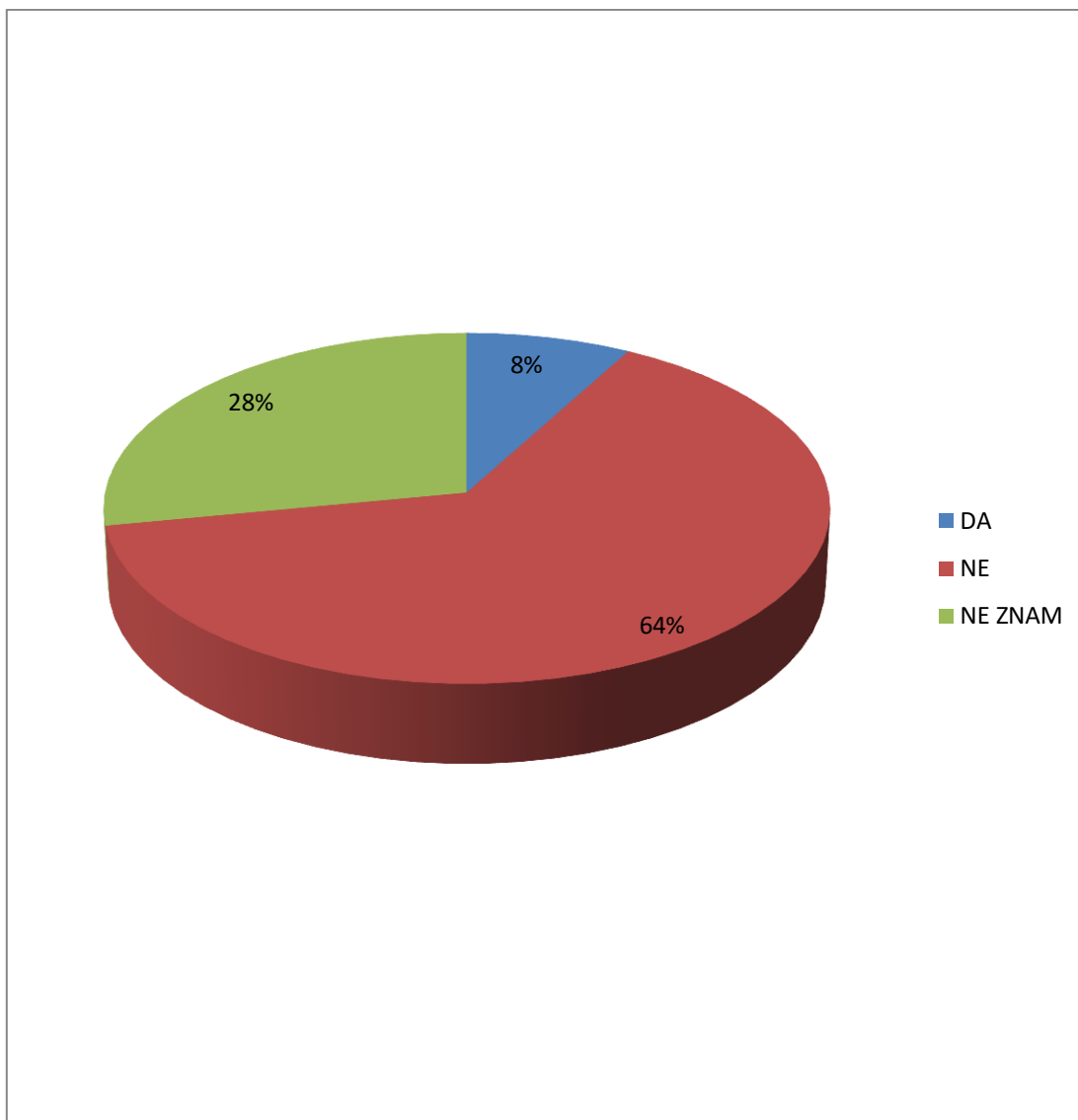
Ispitanici u većini odnosno 52% njih smatra da trenutna situacija sa imigrantima utječe na tržište rada u zemljama članicama Europske unije dok samo 22% njih smatra da situacija ne utječe na tržište rada. 26% ispitanika ne zna.



Slika 19. Biste li ostali u Republici Hrvatskoj ako bi se situacija značajno poboljšala u iduće 2 godine?

IZVOR: autorica

Na pitanje da li bi ostali u Republici Hrvatskoj ako bi se situacija poboljšala u iduće 2 godine, 80% ispitanika se izjasnilo da bi ostali, 11% ispitanika ne zna dok svega 9% se izjasnilo da ne bi ostali.



Slika 20. Mislite li da će se situacija poboljšati u iduće 2 godine?

IZVOR: autorica

Temeljem provedenog istraživanja od 100 % ispitanika 64% njih ne smatra da će se situacija poboljšati u iduće 2 godine, 28% ne zna dok svega 8% smatra da će se situacija poboljšati u Republici Hrvatskoj.

7.2. DOBIVENI REZULTATI TEMELJEM PROVEDENOG ISTAŽIVANJA

U anketama je prisustvovao jednak broj muškaraca i jednak broj žena odnosno 50 posto muškaraca te 50 posto žena. Više je bilo anketiranih osoba sa srednjom stručnom spremom dok najmanje sa nižom stručnom spremom. Dobna skupina od 18. do 30. godine bila je najzastupljenija prilikom anketiranja dok je najmanje bilo onih sa 50 i više godina odnosno svega 17 %. Temeljem dobivenih rezultata svega 38 % osoba u Republici Hrvatskoj je zadovoljno visinom plaće te bi njih 56 % željelo otići raditi u drugu zemlju članicu Europske unije. 52 % ispitanika bi prilikom zaposlenja u drugoj zemlji članici EU-a povelio i svoju obitelj sa sobom. Na pitanje da li se smatra da su životni standardi u drugim zemljama članicama Europske unije bolji nego u Republici Hrvatskoj 87 % ispitanika je odgovorilo potvrdno. Što se tiče administrativnih prepreka prilikom zaposlenja u drugoj državi članice Europske unije 10 % ispitanika smatra da su one prevelike, njih 35 % smatra da nisu dok 55 % njih ne zna. U anketi je također bilo postavljeno pitanje vezano uz imigrante odnosno da li trenutna situacija s migrantima utječe na tržište rada u zemljama članicama Europske unije. Na to pitanje 52 % ispitanika je odgovorilo pozitivno, 22 % negativno, dok se njih 26 % izjasnilo da ne zna. Poboljšanjem situacije u Republici Hrvatskoj veliki broj ispitanika odnosno njih 80 % bi ostali raditi u Republici Hrvatskoj dok svega 9 % bi svejedno napustili zemlju. 64 % ispitanika smatra da se situacija neće poboljšati u iduće 2 godine u Republici Hrvatskoj, njih 28 % ne zna, a svega 8 % ispitanika smatra pozitivno.

8. ZAKLJUČAK

U radu se analizira kretanje radne snage u Europskoj uniji. Radna snaga se uglavnom kreće iz manje razvijenih u razvijenije zemlje odnosno od juga prema sjeveru. Kod odlaska u drugu državu radnici dolaze do administrativnih prepreka.

Migracije se danas smatraju jednom od glavnih pokretačkih sila. Države članice Europske unije su se 1997.god. kada je uvedena Europska strategija zapošljavanja obvezala odrediti neke ciljeve koji bi otvorili dodatna i bolja radna mjesta u svim članicama Europske unije.

Sloboda kretanja radnika je jedno od temeljnih načela. Europska unija omogućava slobodno kretanje radnika s ciljem traženja boljih uvjeta života i rada te na taj način smanjuje socijalne pritiske u siromašnijim zemljama Europske unije. Mobilnost radne snage ima veliki utjecaj na gospodarski rast, stručnu osposobljenost te zaposlenost. Europska unija raznim mjerama pokušava izbjeći prepreke s ciljem poboljšanja stanja zaposlenih.

Temeljem provedenog istraživanja i navedenih hipoteza znanstveno istraživačkog rada došlo se do zaključka da je hipoteza H1: Radna snaga Republike Hrvatske želi otići raditi u druge zemlje članice Europske unije prihvaćena. Jedan od razloga zašto radna snaga želi otići iz Republike Hrvatske u druge zemlje članice Europske unije je bolji životni standard odnosno smatraju da su u drugim zemljama članicama bolji životni uvjeti nego u Republici Hrvatskoj te ujedno smatraju da je visina plaće veća nego u našoj zemlji.

H2: Poboljšanjem stanja u Republici Hrvatskoj radna snaga ne iskazuje interes za radom u drugim državama članicama Europske unije je prihvaćena. Veliki broj ispitanika odnosno 80 % njih bi ostali raditi u Republici Hrvatskoj ako bi se situacija značajno poboljšala.

Kroz istraživanje se došlo do zaključka da su ljudi u Republici Hrvatskoj nezadovoljni svojim radnim mjestom te visinom plaće za pripadajuća radna mjesta. Ukoliko bi se pružila mogućnost, radna snaga bi otišla raditi u druge zemlje Europske unije jer smatraju da su tamo bolji životni standardi. Veliki broj ljudi također ne vjeruje da će se stanje u Republici Hrvatskoj poboljšati.

LITERATURA:

Knjige:

1. Kapural M., Kranjčević J. i dr. 2005., Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji, Institut za javne financije, Zagreb
2. Kersan-Škabić I., 2012., Ekonomija Europske unija, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula
3. Mesić M., 2002., Međunarodne migracije-Tokovi i teorije, Zavod za sociologiju, Zagreb
4. Milardović A., Paić Ž. i dr. 2014., Stranci pred vratima Europe, Institut za europske i globalizacijske studije, Zagreb
5. Vukobrat N., Horak H., Martinović A., 2011., Temeljne gospodarske slobode u Europskoj uniji, A:G:Matoš, Zagreb
6. Todaro M., Smith S., 2006., Ekonomski razvoj, TKD Šahinpašić
7. Wertheimer-Baletić A., 1999., Stanovništvo i razvoj, MATE d.o.o., Zagreb

Članci u časopisima:

1. Penava M. (2011); „Utjecaj migracija na europsko tržište rada“; Ekonomska misao i praksa, Hrčak – Portal znanstvenih časopisa Republike Hrvatske (Online); Dostupno na: <http://hrcak.srce.hr/75552> - dostupno 25.02.2016.

INTERNET IZVORI:

1. Dobno spolna struktura [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Age_structure_of_immigrants_by_citizenship,_EU-28,_2013_\(%25\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Age_structure_of_immigrants_by_citizenship,_EU-28,_2013_(%25)_YB15.png) – dostupno 25.2.2016.
2. Zaposlenost prema dobi [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_15%E2%80%9364,_2004%E2%80%9314_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_15%E2%80%9364,_2004%E2%80%9314_(%25)_YB16.png) – dostupno 25.2.2016
3. Zaposlenost prema spolu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png) – dostupno 25.2.2016.
4. Kretanje radne snage http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/hr – dostupno 25.2.2016.
5. Zaposlenost prema obrazovanju [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate_by_highest_level_of_education,_age_group_25%E2%80%9364,_2014_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate_by_highest_level_of_education,_age_group_25%E2%80%9364,_2014_(%25)_YB16.png) – dostupno 25.2.2016.
6. Ekonomski efekti promjena u ponudi radne snage <http://tripalo.hr/knjige/rad/02%20Vehovec.indd.pdf> – dostupno 25.2.2016.
7. Mobilnost radne snage http://www.hzz.hr/UserDocImages/Studija_Zapo%C5%A1ljanje,%20omobilnost%20radne%20snage%20i%20nove%20tehnologije%20u%20EU_WORKFLOW_PU%20Kri%C5%BEvci.pdf – dostupno 25.2.2016.
8. Ilegalni imigranti <http://www.hck.hr/hr/kategorija/kategorije-azil-i-migracije-trgovanje-ljudima-proces-i-faze-trgovanja-ljudima-215> – dostupno 25.2.2016.

9. Kretanje radne snage http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_statistics_at_regional_level/hr – dostupno 25.2.2016.
10. Migracije stanovništva Republike Hrvatske http://www.dzs.hr/Hrv/important/Notices/projekcije_stanovnistva_2004-2051.pdf -dostupno 25.2.2016.
11. Azil <http://www.diskriminacija.ba/za%C5%A1titi-prava-imigranata-koji-dolaze-u-eu> – dostupno 25.2.2016.
12. Saldo migracija Republike Hrvatske <http://www.maxportal.hr/wp-content/uploads/2015/07/doseljene-iseljeni.jpg> - dostupno 25.2.2016
13. Rad stanovništva Europske unije u Republici Hrvatskoj http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Studija_Zapo%C5%A1ljanje,%20Omobilnost%20radne%20snage%20i%20nove%20tehnologije%20u%20EU_WORKFLOW_PU%20Kri%C5%BEevci.pdf/ - dostupno 25.2.2016.

POPIS SLIKA

| | |
|---|----|
| Slika 1. Dobno - spolna struktura | 10 |
| Slika 2. Kretanje radne snage | 20 |
| Slika 3. Stopa zaposlenosti, dobna skupina 15-64..... | 22 |
| Slika 4. Zaposlenost prema spolu | 23 |
| Slika 5. Zaposlenost prema spolu | 24 |
| Slika 6. Zaposlenost prema obrazovanju | 25 |
| Slika 7. Broj azilanata u EU..... | 28 |
| Slika 8. Saldo migracije u Republici Hrvatskoj | 30 |
| Slika 9. Spol: | 33 |
| Slika 10. Stupanj obrazovanja:..... | 34 |
| Slika 11. Godine života: | 35 |
| Slika 12. Da li ste zaposleni? | 36 |
| Slika 13. Ukoliko ste zaposleni jeste li zadovoljni svojim radnim mjestom te visinom plaće za to radno mjesto? | 37 |
| Slika 14. Ukoliko Vam se pruži mogućnost biste li voljeli otići raditi u druge zemlje članice EU-a? | 38 |
| Slika 15. Ukoliko nađete posao u drugoj zemlji članici biste li povel i svoju obitelj?..... | 39 |
| Slika 16. Smatrate li da u drugim zemljama članicama su bolji životni standardi nego u Republici Hrvatskoj? | 40 |
| Slika 17. Smatrate li da postoje prevelike administrativne prepreke prilikom zaposlenja u drugoj državi članici?..... | 41 |
| Slika 18. Mislite li da trenutna situacija s imigrantima utječe na tržište rada u zemljama članicama EU-a?..... | 42 |
| Slika 19. Biste li ostali u Republici Hrvatskoj ako bi se situacija značajno poboljšala u iduće 2 godine?..... | 43 |
| Slika 20. Mislite li da će se situacija poboljšati u iduće 2 godine? | 44 |



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, članka, 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, TANJA HORVAT (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom PRETANJE RADNE SNAGE U EU: UZROCI, TRENDOVI I PERSPEKTIVE (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Tanja Horvat
(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, TANJA HORVAT (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom završnog/diplomskog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom PRETANJE RADNE SNAGE U EU: UZROCI, TRENDOVI I PERSPEKTIVE (upisati naslov) čiji sam autor/ica.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Tanja Horvat
(vlastoručni potpis)