

Hrvatsko tržište rada nakon pridruživanja Europskoj uniji

Cvečić, Igor; Sokolić, Danijela

Source / Izvornik: **Deset godina Republike Hrvatske kao članice EU-a: stanje i perspektive, 2023, 87 - 111**

Book chapter / Poglavlje u knjizi

Publication status / Verzija rada: **Published version / Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:192:309392>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International/Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-12**



SVEUČILIŠTE U RIJECI
EKONOMSKI FAKULTET

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Economics and Business - FECRI Repository](#)



See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/374676078>

Hrvatsko tržište rada nakon pridruživanja Europskoj uniji

Chapter · October 2023

CITATIONS

0

READS

11

2 authors:



Igor Cvecic

University of Rijeka, Faculty of Economics and Business, Rijeka, Croatia

17 PUBLICATIONS 36 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Danijela Sokolic

University of Rijeka, Faculty of Economics and Business

32 PUBLICATIONS 58 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

*Izv. prof. dr. sc. Igor Cvečić,
Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet, Rijeka, Republika Hrvatska*

*Prof. dr. sc. Danijela Sokolić,
Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet, Rijeka, Republika Hrvatska*

HRVATSKO TRŽIŠTE RADA NAKON PRIDRUŽIVANJA EUROPSKOJ UNIJI

Sažetak

U okviru gospodarskog razvoja i društvenog blagostanja svake zemlje, jednu od ključnih pozicija zauzima nacionalno tržište rada. Stanje na tržištu rada oblikuju brojni čimbenici – ekonomski, tehnološki, demografski, politički, pravni, društveni, itd. Jedan od ključnih čimbenika koji utječe na hrvatsko tržište rada u prva dva, odnosno tri desetljeća 21. stoljeća jest pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji. To je izazov sam po sebi, ali i poticaj niza ekonomskih, pravnih i institucionalnih prilagodbi. Stanje na tržištu rada ovisi o kompleksnim fenomenima – ponajprije ponudi i potražnji za radnom snagom, te gospodarskim i investicijskim trendovima, demografskim i migracijskim trendovima te „kvaliteti“ radne snage i političkim faktorima (npr. zakoni koji reguliraju tržište rada, rad, migracije i slično). Temeljni cilj rada je analizirati ključne faktore hrvatskog tržišta rada, s naglaskom na desetogodišnje razdoblje nakon pridruživanja Hrvatske Europskoj uniji, te identificirati aktualne izazove vezane za tržište rada. Doprinos istraživanja svodi se na identificiranje ključnih čimbenika i trendova na hrvatskom tržištu rada te interpretaciju pratećih izazova, posebno fokusiranih na dinamiku razvoja, poticanje zaposlenosti i suočavanje s izazovima nezaposlenosti, uravnoteživanje migracijskih trendova i ključne regulative tržišta rada te poticanje produktivnosti rada i učinkovitosti obrazovnih sustava.

Ključne riječi: tržište rada, Europska unija, radne migracije, produktivnost rada, zaposlenost

Napomena: Znanstveni članak je nastao u sklopu projekta “MI - jučer, danas, sutra” (UP.04.2.1.06.0018) kojega je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda. Sadržaj znanstvenog članka isključiva je odgovornost nositelja projekta. Također, ovaj rad je financiralo Sveučilište u Rijeci projektom ZIP-UNIRI-2023-16.

1. UVOD

Suvremena gospodarstva trećeg desetljeća XXI. stoljeća, a pogotovo u Europi, pod izrazitim su pritiscima trendova poput globalizacije, digitalizacije i automatizacije, klimatskih i demografskih promjena, što snažno uvjetuje tekuće nacionalne politike (ponajprije u području ekonomije i poslovanja, te obrazovanja, socijale i okoliša), koji određuju strateško djelovanje njenih gospodarskih subjekata. Sukladno tome, tržište rada sve se češće mora prilagođavati brzim, a ponekad i drastičnim promjenama u ekonomiji, društvu, tehnologiji, prirodnom okolišu. Pored ekonomskih i tržišnih prilagodbi kojima su podložni i europski integracijski procesi, sve se više pažnje posvećuje globalnim izazovima i gospodarskim ciklusima koji izravno utječu na rad, radnike, njihovu mobilnost i općenito poslovanje poduzeća (Sokolic, 2022a). U tom je smislu važno sagledati integracijski put i prioritete prilagodbe Republike Hrvatske europskom (ali i globalnom) tržištu rada, ponajprije nakon njenog punopravnog pristupanja Europskoj uniji.

Kako bi se prikazale promjene i prilagodbe Republike Hrvatske tijekom desetogodišnjeg razdoblja nakon pridruživanja EU, ključno je ukazati na osnovne karakteristike europskog integracijskog procesa u području zajedničkih ciljeva i politika Europske unije kojima se podupiru nacionalna tržišta rada i integrirano europsko tržište rada, uključujući radnu mobilnost. Nakon šest desetljeća bliske povezanosti europskih ekonomija i suradnje koja je često bila posljedica usklađenih interesa i potreba država članica, Hrvatska postaje dio europskog tržišta rada 2013. godine. Deset godina kasnije, promatraju se rezultati te integracije i identificiraju se očekivanja za budućnost u kontekstu izazova i prilagodbi integriranom tržištu rada.

Stanje na tržištu rada ovisi o kompleksnim fenomenima, a ponajprije ponudi i potražnji za radnom snagom. Potražnja za radnom snagom ovisi o gospodarskim trendovima, poput strukture tržišta proizvoda, stope rasta gospodarstva, otvaranju novih radnih mjesta i investicijskim trendovima. Ponuda radne snage ovisi o demografskim trendovima (prirodni prirast, spolna struktura, starenje stanovništva), kvaliteti radne snage (obrazovnoj strukturi stanovništva, produktivnosti), migracijskim trendovima i drugim faktorima. Cilj ovoga rada je analizirati ključne čimbenike hrvatskog tržišta rada u razdoblju prvih deset godina članstva u EU (2013.-2023.) te identificirati izazove integracije u europsko tržište rada. Iako je to razdoblje politički i ekonomski snažno obilježeno integracijom Hrvatske u EU, treba istaknuti da situaciju na hrvatskom tržištu rada ne određuju samo europski utjecaji, već i mnogo šire globalne prilike - ekonomskog, tehnološkog, demografskog, političkog, pravnog i društvenog karaktera. Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji za sobom je povuklo niz promjena u gospodarstvu (poput konkuriranja poduzeća na Unutarnjem tržištu, što otvara nove mogućnosti i za hrvatska poduzeća, ali i za europska poduzeća u RH; te dodatni pritisak na troškove zapošljavanja – u kratkom roku, odnosno inoviranja i razvojnog potencijala – dugom roku), ali i u pravnoj i institucionalnoj regulativi (npr. ukidanje radnih dozvola za građane

država članica EU-a, obrazovanje postaje dostupno po jednakim uvjetima za sve državljane članica EU-a – što ujedno znači da se potencira odljev mlade radne snage iz RH).

U nastavku rada daje se pregled temeljnog teorijskog, povijesnog i zakonodavnog okvira integriranog europskog tržišta rada, uključujući konciznu refleksiju na recentnu literaturu koja izučava problematiku tržišta rada i izazove integracije tržišta. Potom se, u trećem poglavlju rada, analiziraju ključni čimbenici hrvatskog tržišta rada, u kontekstu desetogodišnjeg razdoblja praćenog integracijom u EU i prilagodbama globalnim trendovima. Metodološki to obuhvaća statistički prikaz podataka koji determiniraju hrvatsko tržište rada u navedenom razdoblju, te interpretaciju uzroka i posljedičnog stanja utvrđenih izazova.

2. TEMELJNI OKVIRI EUROPSKOG TRŽIŠTA RADA

Već su Pariški i Rimski ugovori davnih 1950-ih godina zacrtali ciljeve ambiciozne integracije među prvih šest članica Europske zajednice, kojima je bilo predviđeno uklanjanje prepreka slobodnom kretanju radnika u Europi, s konačnim ciljem stvaranja funkcionalnog i dinamičnog tržišta rada koji državama članicama ove integracije omogućuje konkurentnost i primat na globalnom tržištu te adekvatnu razinu zaposlenosti i dohotka. Nekoliko desetljeća kasnije postalo je razvidno kako članice (sad već proširene) Europske unije teško mogu neovisno pratiti sve brže promjene koje su posljedica visoko integriranog tržišta. Izazovi nisu bili vezani samo uz tržišne aspekte koje uređuju pitanja slobodnog zapošljavanja i prekogranične mobilnosti, nego sve više uz pitanja usklađivanja nacionalne regulative koja ima izravan učinak za radnike, uključujući osiguravanja jednakosti i izbjegavanja potencijalne diskriminacije radnika i njihovih obitelji. U posljednja dva desetljeća pak prioriteta država članica i Europske unije u cijelosti orijentirani su realizaciji što boljih uvjeta za stvaranje kvalitetne, konkurentne i fleksibilne radne snage, uz istovremeno osiguravanje što veće razine radničkih prava i sloboda. Ovdje se sukobljavaju “silnice” koje nameće, s jedne strane, sve dinamičnije i ponekad nemilosrdno tržište uvjetovano globalnim trendovima, te sve izraženiji zahtjevi Europljana za sigurnošću, pravednošću, jednakosti i socijalnom inkluzijom. Pored toga, demografske i klimatske promjene intenziviraju rasprave o reformama i potrebnim mjerama unutar država članica i na razini EU-a, s obzirom na njihov izravan utjecaj na kvalitetu života i rada u Europi.

2.1. Važnost koncepta slobodnog kretanja radnika i radne mobilnosti u EU

Proširenjem Europske unije tijekom više desetljeća, širilo se i (nekoć) zajedničko, odnosno (danas) Unutarnje europsko tržište, koje odlikuju specifični procesi potaknuti produbljivanjem sveukupnih integracijskih procesa u Europi. Premda su već Osnivački ugovori iz 1950-ih godina predviđeli uklanjanje prepreka slobodnom kretanju radnika,¹ integracija tržišta rada tekla je relativno sporo i “oprezno”. Države članice su postupno prenosile na *komunitarnu*

1 Članak 69 Ugovora o Europskoj zajednici za ugljen i čelik [1951.] obvezao je zemlje članice na uklanjanje nacionalnih ograničenja pri zapošljavanju radnika drugih zemalja članica u industriji ugljena

razinu određene ovlasti i instrumente socijalne politike, posebno zbog neophodnih prilagodbi poduzeća i građana Europske unije tim integracijskim procesima i velikom tržištu rada. Premda su države članice zadržale najvažnije ovlasti nadgledanja i upravljanja nacionalnim socijalnim i politikama tržišta rada (uključujući obrazovnu, mirovinsku i politiku zaštite zdravlja), postignut je određeni zajednički napredak u reguliranju slobode kretanja radnika, politika zapošljavanja, te profesionalnog obrazovanja i poboljšanja uvjeta života radnika u EU (Cvečić, 2012).

Učinkovitija pravila tržišta rada, brojnija i bolja radna mjesta te veće slobode i mogućnosti radnika odražavaju se na porast blagostanja i socijalni napredak cjelokupnog društva (Cvečić, 2012). Europski integracijski procesi su u značajnoj mjeri rezultirali određenim zajedničkim instrumentima poticanja mobilnosti radnika, ali i zapošljavanja. Stoga su države članice EU pristale zajednički djelovati i usklađivati socijalne i politike zapošljavanja kako bi se povećala zaposlenost (uz istodobno poboljšanje uvjeta života i rada Europljana), te jačalo europsko tržište rada, posebno u smislu kvalitetnijeg obrazovanja i razvijanja potrebnih vještina. Na taj se način unutarne europsko tržište prilagođava promjenama i suočava s konkurencijom izvan Europe, ali ujedno nastoji očuvati tekovine Europskog socijalnog modela.

U načelu, Ugovor o EU poziva sve države članice Unije na razvoj visoko konkurentnog socijalnog tržišta koji cilja punoj zaposlenosti i socijalnom napretku. Pravni temelji socijalne i politike zapošljavanja u EU definirani su člancima 2 i 3 Ugovora o EU, te člancima 2, 4, 5, 8, 19, 45-48, 145-150 i 151-166 Ugovora o funkcioniranju EU-a. Usuglašeni temeljni ciljevi Europske unije u tom području jesu poticanje zapošljavanja, stvaranje boljih uvjeta za život i rad, adekvatna socijalna zaštita, dijalog između poslodavaca i radnika te razvoj ljudskih resursa s posebnim naglaskom na održivu visoku zaposlenost i borbu protiv isključenosti (čl. 151 UFEU).

Mobilnost radnika nužan je uvjet stvaranja slobodnog i integriranog tržišta, a u Europskoj uniji mobilnost je omogućena pravilima slobodnog kretanja radnika. Ta sloboda građanima Unije omogućava slobodno kretanje, boravak i rad u bilo kojoj članici EU-a. Slobodan boravak/nastanjanje jamči (COM/2008/694 final):

- pravo na rad u drugim članicama bez radne dozvole,
- jednakost tretiranja "prekogrančnih" radnika pri zapošljavanju, otpuštanju, nagrađivanju, osposobljavanju i realiziranju sindikalnih prava,
- pravo na jednake socijalne i porezne pogodnosti te pravo na zdravstvenu zaštitu,
- pravo članova obitelji da se pridruže radniku, primaju naknadu za obitelj te školovanje djece ,
- potpunu koordiniranost sustava socijalne sigurnosti te

i čelika, koji imaju odgovarajuće kvalifikacije. Odredba je u praksi potvrđena kasnije i u Ugovoru o Euratomu te u Ugovoru o EEZ.

- uzajamno priznavanje stručnih kvalifikacija.

Pored mogućnosti prihvaćanja radnih ponuda u drugim državama članicama, radnici se mogu slobodno kretati, boraviti i zadržavati se na teritoriju druge države članice EU dok su zaposleni, ali čak i nakon što prestanu raditi.

Međutim, prekogranična mobilnost između članica Unije 2021. godine iznosi svega 3,9% radne snage, što se odnosi na 10,2 milijuna Europljana u dobi od 20-64 godina starosti koji se sele na duži rok u drugu državu članicu, te 1,7 milijuna građana EU-a koji učestalo prelaze granicu kako bi iz svoje države članice došli na radno mjesto koje je u drugoj članici (European Commission, 2023). Promatrajući duže razdoblje, skromna geografska mobilnost unutar Unije veže se ponajprije uz određene prepreke (zakonodavne, administrativne, jezične, socijalno-kulturološke i druge) zbog kojih radnici radije odabiru slabije plaćen posao u svome kraju iz praktičnih razloga: ostaju bliže obitelji, okruženi su ljudima istoga jezika i svjetonazora te ne moraju brinuti o troškovima prilagodbe boravku u drugoj sredini ili se ne moraju suočavati sa znatno drugačijim običajima ili metodama rada (Cvečić, 2012).

Produbljivanje integracije nije značajno povećalo udio migranata među europskim radnicima, ali izvjesne promjene se ipak primjećuju, posebno među mlađom i obrazovanom populacijom. Analize pokazuju kako udio visokoobrazovanih mobilnih radnika unutar EU-a raste, te je 2021. godine taj udio iznosio 32%, što je porast od 4 postotna poena u odnosu na 2016. godinu. Međutim, češće se ipak radi o zaposlenima u zanimanjima poput: čistači, pomoćno zdravstveno osoblje i općenito radnici za razne osobne usluge (kuhari, turistički djelatnici, kućepazitelji, frizeri, njegovatelji, itd.), građevinski radnici, trgovci te vozači (kamiona i autobusa). Dvostruko je više muških prekograničnih radnika, u odnosu na žene (European Commission, 2023).

2.2. Ključni izazovi tržišta rada

Pored ključnih izazova izazvanih globalizacijom i tehnološkim promjenama te recentnih nestabilnosti izazvanih pandemijom Covid-19, odnosno širim ekonomskim i političkim reperkusijama sukoba u Ukrajini, posljednje desetljeće obilježile su sljedeće značajne promjene na europskom tržištu rada: trendovi starenja stanovništva, migracije, klimatske promjene, razni ekonomski šokovi, digitalizacija i automatizacija, korištenje umjetne inteligencije, itd. Ovi trendovi utječu na strukturu europskog gospodarstva i društva u cjelini te uzrokuju i promjene u odnosu prema radu kao jednom od temeljnih faktora proizvodnje. Uz to, treba uzeti u obzir predviđanja koja ukazuju da će određeni poslovi i profesije potpuno nestati, dok će se pojaviti novi koji će zahtijevati drugačije vještine (Eurofound, 2021). Neadekvatne politike i neodlučnost u pogledu suočavanja s potrebama za prilagodbu mogu rezultirati značajnim jazom između potražnje i ponude na tržištu rada. To može osiromašiti dio radnog stanovništva, ali i otežati poslovanje europskih poduzeća uslijed nedostatka potrebnih ljudskih inputa, ponajprije zbog neadekvatnih znanja i vještina.

Razvijenije države članice Unije navedenim su izazovima doskočile pravovremenim ulaganjem u obrazovne sustave, inovativnost poduzeća te operacionalizaciju ostalih usmjerenih politika. Uz koordinaciju nacionalnih politika vezanih za zapošljavanje, tržište rada i obrazovanje, Europska unija naglašava potrebu za osvještavanjem važnosti novih znanja i vještina u strategijama ekonomskog rasta i razvoja, vodeći se načelima pametnog, održivog i, posebice, uključivog gospodarskog rasta (Tomljanović et al, 2023).

Tehnološki progres, posebno uslijed automatizacije i digitalizacije, mijenja karakter i obuhvat rada diljem svijeta (Ford, 2016; Manyika et al., 2017; Autor and Salomons, 2018; Acemoglu i Restrepo, 2020). Premda je tim fenomenima cilj podizanje produktivnosti, moguće posljedice su neusklađenost vještina i otežana zapošljivost pojedinaca, te ujedno strukturna nezaposlenost. Međutim, automatizacija i robotizacija mogu obogatiti proizvodni proces višom razinom kapitala i rezultirati porastom potražnje za radnom snagom (Acemoglu i Restrepo, 2018), ali obično sa zahtjevom za drugačijim kompetencijama i sadržajem zanimanja. U konačnici, visokokvalificirani radnici otporniji su na ovakve promjene (Dahlin, 2019), stoga se nameće potreba većeg ulaganja u radnu snagu.

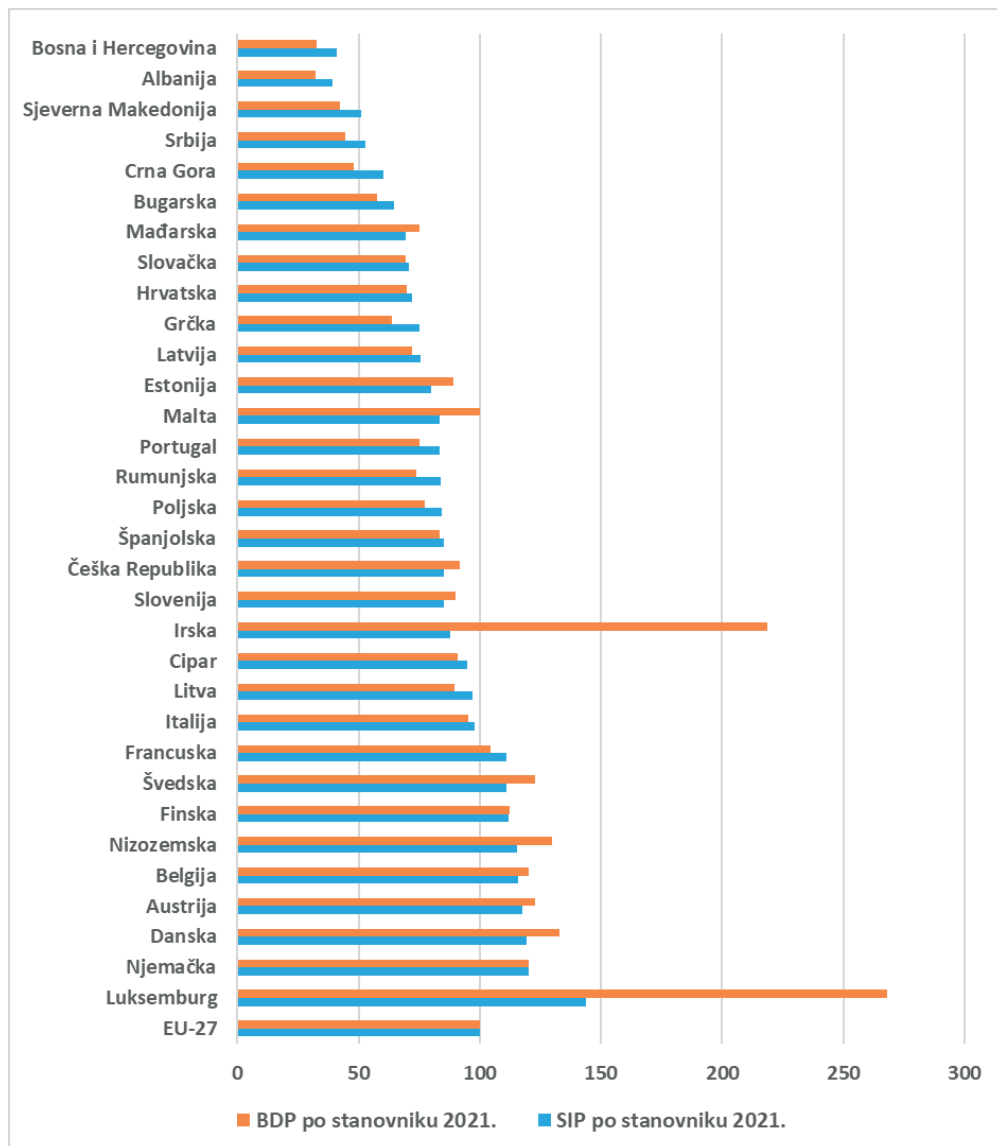
Temeljem analize dostupnih podataka, u nastavku su prikazane promjene na europskom i hrvatskom tržištu rada u posljednjih desetak godina. Opisuju se trendovi na tržištu rada te općenito institucionalno, ekonomsko i socijalno okruženje. Navedeno se reflektira na prilagodbe vezane za članstvo u Europskoj uniji (radnička prava i zaštita na radu, status mobilnih radnika, priznavanje kvalifikacija, jednakost i nediskriminacija, itd.), pritiske globalizacije i društvenih promjena (modernizacija tehnologije, digitalizacija i automatizacija, migracijski i demografski trendovi, prilagodbe obrazovnih programa i nove vještine, itd.), te utjecaj nepredviđenih zbivanja, poput pandemije COVID-19 ili poremećaja izazvanih ratnim zbivanjima u Ukrajini.

3. ANALIZA KLJUČNIH ČIMBENIKA HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA U INTEGRACIJSKOM KONTEKSTU

U vrijeme ulaska u Europsku uniju 2013. godine Hrvatska je još uvijek proživljavala posljedice velike gospodarske krize koja je započela 2007./2008. godine u SAD-u. Recesija je uzrokovala kontrakciju gospodarstva i pad BDP-a za visokih 13% (2009.-2014.), što je nakon Grčke bilo drugo najveće smanjenje BDP-a u EU. Stopa nezaposlenosti udvostručila se na 18% u 2014., a stopa nezaposlenosti mladih porasla je na skoro 50% (2013.). Oporavak hrvatskog gospodarstva kulminirao je između 2015. i 2019. godine. Iako je ulazak u EU ubrzao oporavak, prema većini pokazatelja Hrvatska tek polako sustiže ekonomski prosjek država EU-a, pa je tako BDP po stanovniku u 2022. godini iznosio je 72% prosjeka EU-a (DSZ, 2023). Grafikon 1 uspoređuje europske države s obzirom na društveni proizvod i stvarnu individualnu potrošnju, iz čega je očito kako Hrvatska spada među pet najslabije pozicioniranih država članica Unije, ali ipak ostvaruje bolje rezultate u odnosu na ostale

zemlje sa Zapadnog Balkana. Valja istaknuti kako su se u odnosu na 2019. godinu oba indeksa za Hrvatsku povećala za 3, odnosno 5 postotnih poena.

Grafikon 1. Indeksi obujma BDP-a i SIP-a po stanovniku 2021. (EU-27 = 100)

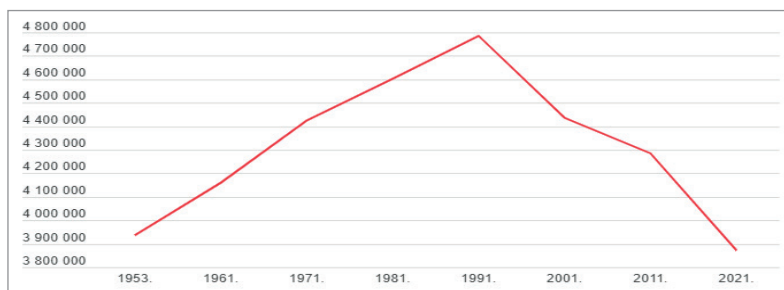


Napomena: Eurostat 15. prosinca 2022. objavljuje podatke o bruto domaćem proizvodu (BDP-u) i stvarnoj individualnoj potrošnji (SIP-u) po stanovniku za 2021., iskazane standardom kupovne moći (SKM-om).

Izvor: DZS (2023), dostupno: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29156> [pregledano 04/2023]

Gospodarskom rastu i razvoju Hrvatske ne idu u prilog niti demografske statistike. Naime, prema Popisu stanovništva iz 2021. godine Republika Hrvatska broji 3.871.833 stanovnika, od čega 1.865.129 muškaraca (48,17%) i 2.006.704 žena (51,83%). U odnosu na Popis stanovništva iz 2011. godine, broj stanovnika smanjio se za 413.056 osoba ili 9,64%. Broj stanovnika RH kontinuirano opada od domovinskog rata i hrvatske samostalnosti (Grafikon 2), posljedice čega se odražavaju i na tržište rada.

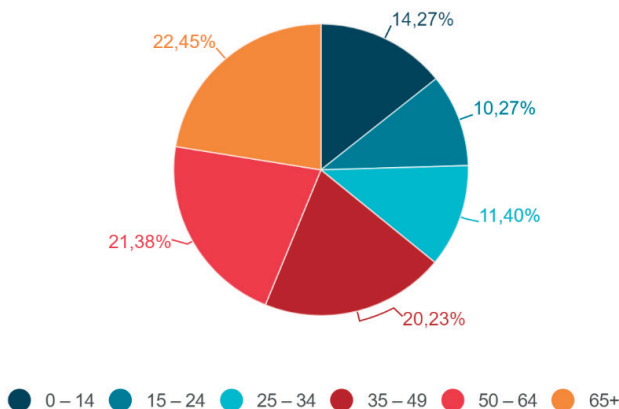
Grafikon 2. Stanovništvo prema popisima, 1953. – 2021.



Izvor: DZS (2023); dostupno: <https://dzs.gov.hr/vijesti/objavljeni-konacni-rezultati-popisa-2021/1270> [pregledano 04/2023]

Osim toga, prema popisu stanovništva iz 2021. godine 36,72% populacije je bilo mlađe od 15 godina ili starije od 65 godina, odnosno ne spada u kategoriju „radne snage“. Od 10,27% unutar kategorije stanovnika od 15 do 24 godine starosti (Grafikon 3), jedan dio populacije još je u procesu obrazovanja. Udio onih koji postupno izlaze iz dobi radne sposobnosti (udio stanovnika od 50 do 64 godine iznosi 21,38%) je relativno velik u odnosu na udio onih koji će u sljedećim godinama tek ući na tržište rada (udio stanovnika od 0 do 14 godina starosti iznosi tek 14,27 %).

Grafikon 3. Stanovništvo RH prema starosti (%), Popis 2021.



Izvor: DZS (2023); dostupno: <https://dzs.gov.hr/vijesti/objavljeni-konacni-rezultati-popisa-2021/1270> [pregledano 04/2023]

Ovaj uvodni dio statističkih prikaza ukazuje na specifičnosti Hrvatske s obzirom na razinu blagostanja, koja zaostaje za prosjekom EU-a, te nepovoljne demografske perspektive države. U nastavku se hrvatsko tržište rada prikazuje s obzirom na specifične indikatore tržišta rada, zaposlenosti i nezaposlenosti, te potom regulativnih okvira, migracijskih tijekova, te produktivnosti i obrazovanja.

3.1. Ključni pokazatelji hrvatskog tržišta rada i mjere zapošljavanja

Prema Anketi o radnoj snazi (ARS-a) za godišnje razdoblje od siječnja do prosinca 2021. (DZS), u 2021. godini broj radno sposobnih ljudi u RH iznosio je 3.507.889, a od toga je 1.773.601 činilo radnu snagu Republike Hrvatske, odnosno stopa aktivnosti je iznosila svega 51,78%. Od toga je broja zaposlenih bilo 1.678.166, odnosno, stopa zaposlenosti je iznosila 47,84%, dok je nezaposlenih bilo 138.187, odnosno 7,6%. Podaci o radnoj snazi, broju zaposlenih i nezaposlenih te stopama nezaposlenosti, zaposlenosti, aktivnosti po spolu navedeni su u Tablici 1.

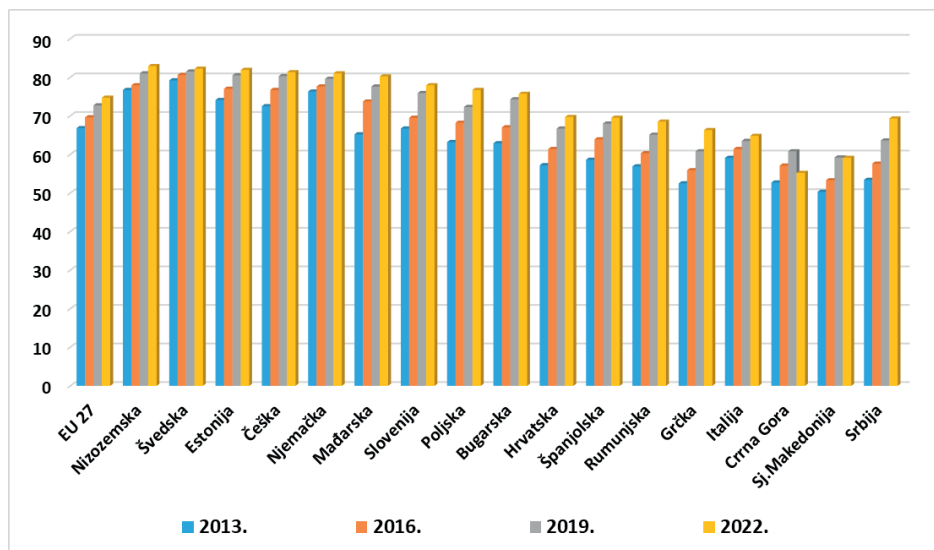
Tablica 1. Radno sposobno stanovništvo RH prema aktivnosti i spolu u razdoblju 2018.-2021. (zaposleni - 15 do 89; nezaposleni - 15 do 74 godine)

	2018.	2019.	2020.	2021.
Ukupno				
Radno sposobno stanovništvo (15+)	3 531	3 519	3 512	3 508
Aktivno stanovništvo	1 807	1 798	1 792	1 816
Zaposleni	1 655	1 679	1 657	1 678
Nezaposleni	152	119	135	138
Neaktivno stanovništvo (15+)	1 724	1 721	1 720	1 692
%				
Stopa aktivnosti	51,2	51,1	51,0	51,8
Stopa zaposlenosti	46,9	47,7	47,2	47,8
Stopa nezaposlenosti	8,4	6,6	7,5	7,6
Muškarci				
Radno sposobno stanovništvo (15+)	1 687	1 682	1 679	1 678
Aktivno stanovništvo	908	908	973	978
Zaposleni	894	909	901	907
Nezaposleni	74	60	72	71
Neaktivno stanovništvo (15+)	719	714	706	700
%				
Stopa aktivnosti	57,4	57,6	58,0	58,3
Stopa zaposlenosti	53,0	54,0	53,6	54,1
Stopa nezaposlenosti	7,6	6,2	7,5	7,3
Žene				
Radno sposobno stanovništvo (15+)	1 844	1 838	1 833	1 830
Aktivno stanovništvo	839	830	819	838
Zaposleni	761	771	757	771
Nezaposleni	78	59	62	67
Neaktivno stanovništvo (15+)	1 005	1 007	1 014	992
%				
Stopa aktivnosti	45,5	45,2	44,7	45,8
Stopa zaposlenosti	41,3	42,0	41,3	42,1
Stopa nezaposlenosti	9,3	7,2	7,6	8,0

Izvor: DSZ (2023), dostupno: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256> [pregledano 04/2023]

Uvažavajući koncept stanovnika rezidenata, u dobnoj skupini 20-64, a prema podacima Eurostata (2023), ukupna zaposlenost u Republici Hrvatskoj je 2022. godine iznosila 69,7%, što iznosi 5 postotnih poena manje od prosječne stope za Europsku uniju, ali čak 13,2 postotnih poena manje od godišnje stope za Nizozemsku. Unutar Europske unije, niža stopa je zabilježena samo u Italiji, Grčkoj, Rumunjskoj i Španjolskoj, dok su ne-članice Unije sa Zapadnog Balkana u još nepovoljnijem položaju (Grafikon 4).

Grafikon 4. Ukupna zaposlenost u odabranim državama EU i Zapadnog Balkana - godišnja stopa % (populacija 20-64 godina starosti)*



Napomena (*): Koncept stanovnika rezidenata (*LFS - Resident Population Concept*)

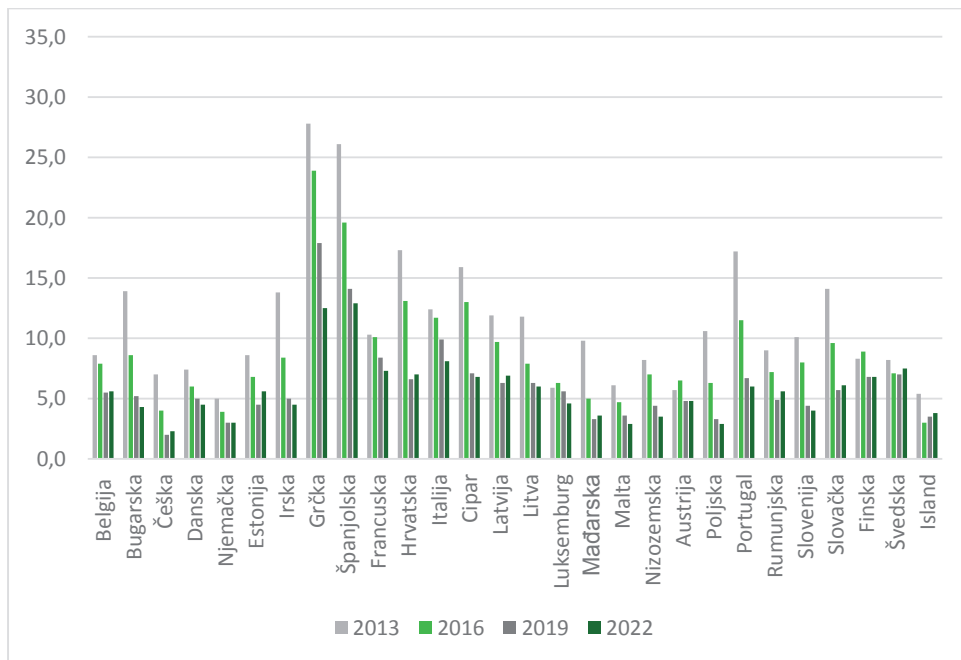
Izvor: Eurostat (2023) [pregledano 04/2023]

Ukoliko se promatra trend kretanja ukupne stope zaposlenosti, Hrvatska je u odnosu na 2013. godinu, kada se pridružila Uniji, povećala stopu za 12,5 postotna poena. To ukazuje na pozitivan trend povećanja zaposlenosti, iako treba uzeti u obzir administrativne promjene unutar tog razdoblja poput prilagodbe modela praćenja zaposlenosti, kao i ostale čimbenike koji utječu na omjer zaposlenih i radne snage, poput smanjenja ukupnog broja stanovnika, posebice uslijed trenda iseljavanja iz RH. Istovremeno je i prosječna stopa zaposlenosti Europske unije radne snage u dobi od 20 do 64 godina rasla sa 66,8% na 74,7%.

Prosječna stopa nezaposlenosti na području Europske unije iznosila je 11,6% u 2013. godini, dok je prosječna stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj u istoj godini bila znatno viša i iznosila 17,3%. Deset godina kasnije, i uz trend konstantnog smanjenja stope nezaposlenosti, prosjek EU 27 iznosi 6,1%. Gledajući statistiku na razini države članice, u 2022. godini Češka (2,3%), Poljska (2,9%) i Njemačka (3%) imaju najniže stope nezaposlenosti unutar EU 27 (nezaposlena radna snaga, osobe od 15 do 74 godine, Eurostat). Najviše stope

nezaposlenosti zabilježene su u Španjolskoj (12,9%) i Grčkoj (12,5%), a zatim u Italiji (8,1%). U skupinu zemalja sa stopama nezaposlenosti iznad prosjeka EU 27 ubrajaju se Švedska, Latvija, Francuska, Finska, Slovačka te još uvijek i Hrvatska (7%) (Anketa o radnoj snazi, Eurostat). Grafikon 5 prikazuje ukupne stope nezaposlenosti u pojedinim europskim državama u odabranim godinama. Primjetne se velike razlike u stopama (okvirno - „sjever“ nasuprot „juga“) te trendovi smanjivanja stope u većini promatranih država.

Grafikon 5. Ukupna stopa nezaposlenosti u odabranim europskim državama i odabranim godinama; % (osobe od 15-74 godina starosti)



Izvor: Eurostat (2023)

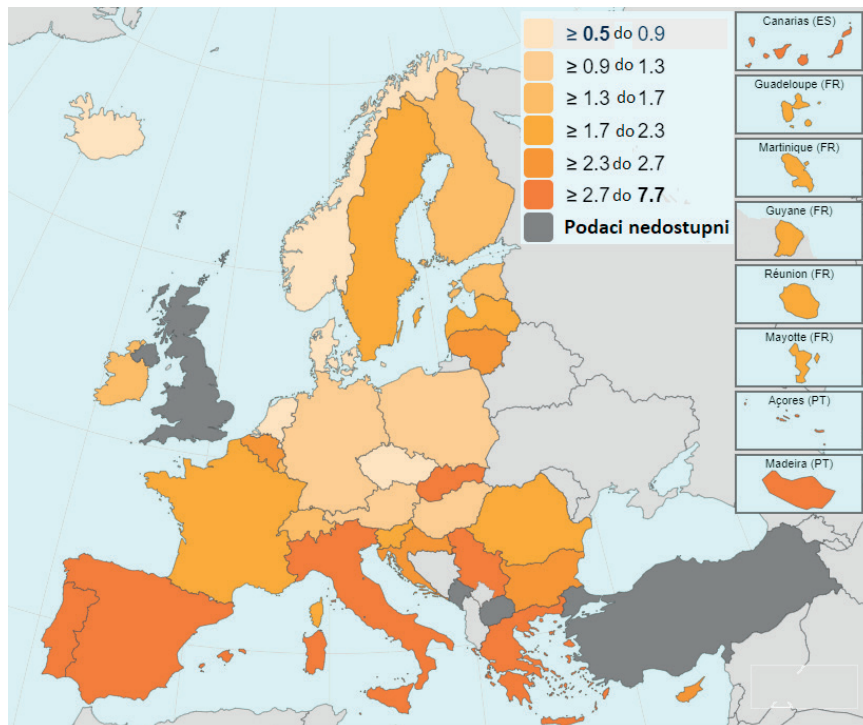
Razlog visokoj stopi nezaposlenosti u Hrvatskoj do 2015. godine je i u odgođenoj reakciji hrvatskog gospodarstva na globalne ekonomske prilike. Naime, hrvatska ekonomija se tek od 2015. godine započela snažnije oporavljati od posljedica velike ekonomske recesije iz 2008. godine.

U razdoblju od 2013. do 2022. godine dugotrajna nezaposlenost² kao nezaposlenost specifične osjetljive skupine radno aktivnog stanovništva, je svim državama EU-a imala opadajući trend. Prosjek EU 27 je 2013. godine iznosio 5,4%, da bi u 2022. godini iznosio 3 postotna poena manje, odnosno 2,4%. U istom razdoblju dugotrajna nezaposlenost u Hrvatskoj je također opadala, i to sa visokih 11% u 2013. godini na prosjek EU-a, odnosno

² Stopa dugoročne nezaposlenosti mjeri udio ekonomski aktivne populacije u dobi od 15 do 74 godine koji je nezaposlen 12 mjeseci ili više (Eurostat, 2023).

2,4% u 2022. godini (Eurostat, 2023). Usporedbom stope dugotrajne nezaposlenosti s ostalim europskim zemljama, vidljivo je kako Hrvatska 2022. godine ipak bilježi povoljniju stopu nego ostale zemlje južne Europe, ali nedovoljno kako bi se izjednačila sa primjerice Njemačkom i ostalim zemljama sjeverne i središnje Europe (Slika 1).

Slika 1. Dugotrajna nezaposlenost u Europi, 2022. godine (osobe 15-74 godine starosti)



Izvor: Eurostat (2023); dostupno: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_40/default/map?lang=en [pregledano 04/2023]

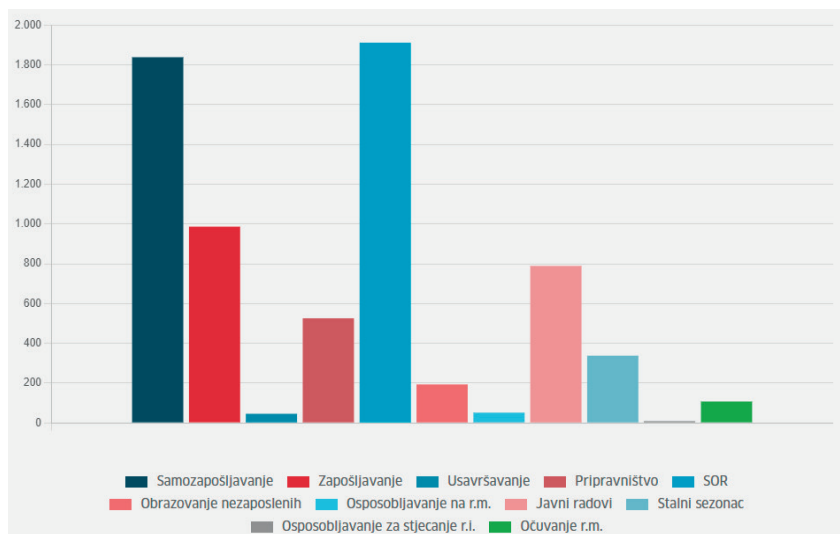
Uz postojeći zakonski okvir koji određuje dinamičke mogućnosti tržišta rada, te uz identificiranu nužnost povećanja zaposlenosti i smanjenja određenih vrsta nezaposlenosti poput strukturne i dugotrajne, nužno je pronaći načine za osiguranje odgovarajuće strukture i kvalitete ljudskih resursa kao zamašnjak hrvatskom gospodarstvu. U tu se svrhu razvijaju aktivne politike i mjere zapošljavanja. Njihov je cilj povećanje aktivnosti određenih posebno osjetljivih skupina (Cvečić i Sokolić, 2018).

Aktivne politike zapošljavanja koriste se kao instrument aktivacije slobodnog radnog kontingenta kroz uključivanje na tržište rada onih skupina nezaposlenih osoba kojima je pristup tržištu rada otežan. U državama Europske unije te su mjere usmjerene na različite demografske skupine poput mlade radne snage, žena, starijih osoba, dugotrajno nezaposlenih, niskokvalificiranih ili onih čija su zanimanja zamijenjena zbog razvoja tehnologije, osoba s invaliditetom, neaktivnih osoba, a u Hrvatskoj se u tu skupinu

odavno uključuje hrvatske branitelje i članove njihovih obitelji. Ove se mjere dizajniraju s ciljem poticanja tranzicije iz nezaposlenosti ili neaktivnosti u svijet rada kroz potpore za zapošljavanje i samozapošljavanje, programe obrazovanja odraslih, pripravničke prakse i stjecanje radnog iskustva na radnom mjestu, itd. (Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje od 2021. do 2027. godine, 2021).

Hrvatski zavod za zapošljavanje je temeljem strateških dokumenata – Smjernica za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2017. godine te Smjernica za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018. do 2020. godine, provodio mjere aktivne politike zapošljavanja (Vlada RH, 2017). Vrste mjera i vrijednost potpora po mjerama vidljive su na Grafikonu 6. Najveći dio isplata odnosio se na mjere samozapošljavanja i takozvani SOR, što se odnosi na mjere stručnog osposobljavanja za rad (bez zasnivanja radnog odnosa).

Grafikon 6. Isplate mjera aktivne politike zapošljavanja u RH po mjerama, od 2016. do 2021. (u mil. HRK)



Izvor: HZZ (2023), dostupno: <https://mjere.hr/mjere-aktivnog-zaposljavanja/> [pregledano 04/2023]

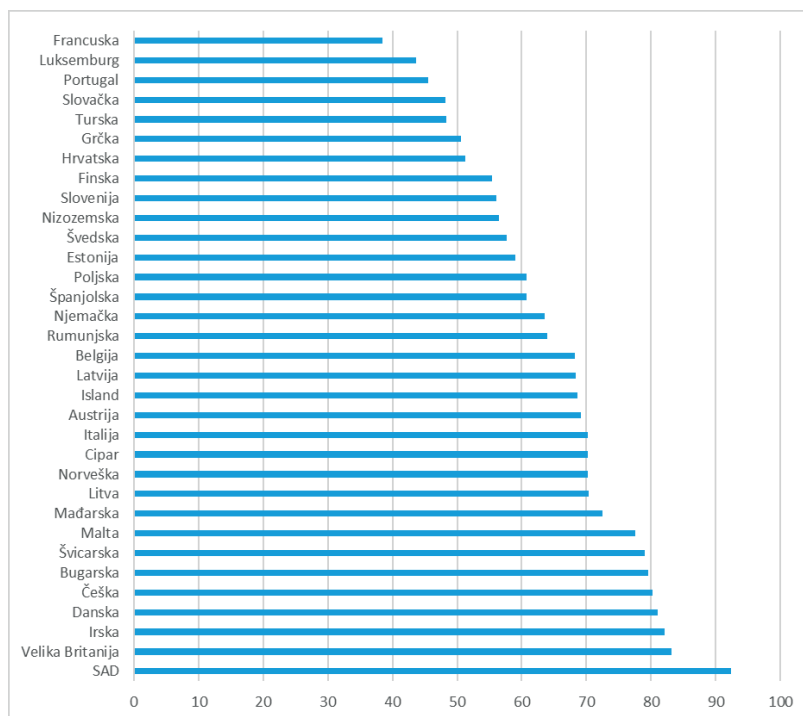
3.2. Specifičnosti hrvatskog radnog zakonodavstva

Bez obzira na visok stupanj integriranosti europskog tržišta, države članice zadržavaju nadležnost nad reguliranjem ključnih pitanja vezanih za zapošljavanje, nadnice i uvjete rada. U tom kontekstu, valja istaknuti kako Hrvatska ima jedno od najrigidnijih radnih zakonodavstava u EU. Visoka reguliranost radnih odnosa pruža veću zaštitu položaja radnika, a smanjuje fleksibilnost poslodavaca kod zapošljavanja i otpuštanja radnika zbog čega može utjecati na suzdržano otvaranje novih radnih mjesta, pogotovo u očekivanju negativnih gospodarskih ili

industrijskih ciklusa. Liberalnija regulacija radnih odnosa u Sjedinjenim Američkim Državama, Velikoj Britaniji i Irskoj olakšava otpuštanja, ali i zapošljavanja, čime doprinosi dinamici tržišta rada, a onda i bržem prilagođavanju aktera.

Fleksibilnost tržišta rada može se mjeriti različitim indikatorima. Indeks fleksibilnosti zapošljavanja 2020 – EFI (Litvanski institut za slobodno tržište) mjeri razinu reguliranosti radnog zakonodavstva u 41 državi članici EU-a i OECD-a (Grafikon 7). Metodologija mjeri regulaciju zapošljavanja radnika, radnog vremena i troškova otpuštanja. Regulacija zapošljavanja radnika uključuje ugovore na određeno vrijeme, postajanje i regulaciju instituta minimalne plaće te probne rokove. Pod regulacijom radnog vremena analiziraju se maksimalno dopušteni sati tjednog rada, rad vikendom, dopušteni prekovremeni sati, ograničenja rada noću, praznicima i vikendima, te broj dana plaćenog godišnjeg odmora. U troškove otpuštanja uključene su osnove za prekid ugovora o radu, obveze prethodnog informiranja sindikata o otkazu i obrazloženja osnova za otkaz, otkazni rok, odštete te ograničenja otpuštanja. Prema EFI indeksu za 2020, najmanje liberalno radno zakonodavstvo među državama članicama EU-a ima Francuska, a slijede je Luksemburg, Portugal, Slovačka, Grčka i Hrvatska. Prema istom indeksu, Irska, Danska, Češka i Bugarska imaju najliberalnija tržišta rada u EU.

Grafikon 7. Indeks fleksibilnosti zapošljavanja u EU i zemljama OECD-a (2020)



Izvor: Employment Flexibility Index 2020 (2019); Lithuania Free Market Institute; dostupno: <https://www.ilri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020-3.pdf> [pregledano 04/2023]

Niska razina fleksibilnosti hrvatskog radnog prava posebice se očituje u regulaciji ugovora na određeno (eng. *fix-term contracts*). Ugovorima na određeno u RH ne mogu se ugovarati stalna zaposlenja kao npr. u Austriji, Belgiji, Bugarskoj ili SAD-u, obzirom da su u RH oni ograničeni na određeno vremensko razdoblje i maksimalni broj ponavljanja, čime sprječavaju njihovo šire korištenje za optimizaciju resursa i prilagodbu gospodarskih subjekata tržišnim okolnostima. Uz ugovore na određeno, rigidnosti hrvatskog tržišta rada pridonose način regulacije mogućnosti otpuštanja i s tim povezani troškovi, postojanje instituta minimalne plaće te regulacija drugih instrumenata zaštite radnika poput uvjeta vezanih uz otkaz ugovora o radu (otpremnina, obavještanje sindikata, itd.). Rigidna regulacija rada ne dozvoljava brzu prilagodbu tržišnim subjektima u vrijeme nepovoljnih gospodarskih ciklusa te obeshrabruje određene skupine u radnoj snazi kroz otežavanje pristupa tržištu rada. Zakon o radu donesen 2013. godine trebao je u hrvatsku praksu unijeti promjene nastale integracijom u Unutarnje tržište. Zakon o radu koji je stupio na snagu 2014. godine rezultirao je većim udjelom ugovora o radu na određeno vrijeme. Prema podacima Eurostata, u 2019. godini udio privremeno zaposlenih u broju ukupno zaposlenih u Hrvatskoj iznosio je 18,1%, dok je prosjek EU-27 za 2019. godinu bio 15% (Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje od 2021. do 2027. godine, 2021). Visokom udjelu privremeno zaposlenih doprinose izražena sezonska kretanja na tržištu rada uslijed činjenice da se značajan dio hrvatskog BDP-a ostvaruje kroz turističku djelatnost sezonskog karaktera.

Zakon koji je bio na snazi prethodnih deset godina štiti je radna prava, ali je indirektno usporavao brzu prilagodbu gospodarstva novim poslovnim modelima koji se baziraju, između ostaloga, i na novim nestandardnim oblicima zapošljavanja. Zajedničke karakteristike novih oblika su mijenjanje standardnog odnosa između poslodavca i posloprimca, pojava novih oblika rada, privremenost, fleksibilnost mjesta i vremena rada, itd. Promjene koje je izazvala pandemija Covid-19 poput udaljenog rada i rada na izdvojenom radnom mjestu su predstavljale priliku za revidiranje pristupa regulaciji rada. Uslijed promjena u poslovnoj praksi, 2023. godine na snagu stupa novi Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22). Međutim, novi zakon tek neznatno uvažava nastojanja Europske komisije za fleksibilnijom regulacijom rada, te djelomično odražava prakse modernih radnih zakonodavstava koje u fokus stavljaju mogućnost što efikasnije prilagodbe tržišnih igrača novonastalim uvjetima u globalnom gospodarstvu.

Još jedan mjerni instrument, indeks uređenosti tržišta rada mjera je uključivanja u reforme tržišta rada koje se odnose na obvezne troškove otpuštanja radnika, obvezne troškove zapošljavanja, regulaciju zapošljavanja i otpuštanja, centralizirano kolektivno pregovaranje, minimalnu plaću i vojni rok kako bi se regulirala i smanjila nezaposlenost. Veća vrijednost indeksa ukazuje na manje restriktivnu regulativu i fleksibilniju praksu, što bi teoretski trebalo utjecati na manju nezaposlenost. Međutim, neka istraživanja ukazuju da će fleksibilnost tržišta rada imati različite efekte na različite demografske skupine. Prema istraživanju Cvečić i Sokolić (2018), viša vrijednost indeksa statistički je značajno povezan sa smanjenjem nezaposlenosti NEET skupine (*Not in Employment, Education or Training*), kao i ukupne

nezaposlenosti, ali u slučaju nezaposlenosti mladih njezin je koeficijent pozitivan, što znači da manje restriktivna regulativa i fleksibilnija praksa, suprotno teorijskim pretpostavkama, imaju tendenciju negativnog učinak na nezaposlenost mladih.

3.3. Kontekst radnih migracija i trendovi Republike Hrvatske

Europi prijete značajno smanjenje populacije. Udio stanovnika Europe u ukupnoj svjetskoj populaciji kontinuirano opada pri čemu se procjenjuje da će 2150. godine taj udio iznositi tek 5% (McAuliffe i Triandafyllidou (ur.), 2021). U cijeloj Europskoj uniji stopa prirodnog prirasta je niska ili negativna, te većina država članica EU-a populaciju nastoji obnavljati kroz upravljanje migracijskim politikama. Međutim, takve politike su vrlo zahtjevne, trebaju biti dobro promišljene te moraju biti praćene adekvatnim politikama integracije kako bi polučile željene rezultate te prevenirale negativne eksternalije na ekonomiju i društvo (Cvečić, 2023). Pritom se treba uzeti u obzir da je sloboda kretanja jedna od osnovnih sloboda unutar Europske unije te da su migracijska kretanja stalan i nezaustavljiv proces, a upravljanje migracijskom dinamikom posljedično dovodi do viših razina efikasnosti nacionalnih gospodarstava i pritom veće razine blagostanja (Mance, 2023). No, postoje i izvjesne razlike unutarnjih i migracija koje uključuju i treće zemlje (ne-članice EU-a).

Tablica 2 pokazuje saldo migracija u članicama EU-a putem stope neto migracija (uz statističke prilagodbe). Upravo je u slučaju Republike Hrvatske zamjetan konstantan negativan saldo te značajno odstupanje od prosjeka EU-a, a pogotovo u 2021. godini (čak -37,4% u 2021.). Prosječna stopa za EU kreće se u promatranom razdoblju između +1,1% i +3,2% godišnje. Pored RH, negativnu stopu u 2021. godini bilježe još jedino Grčka, Slovačka, Rumunjska i Latvija. Države članice EU-a s najvećom stopom neto migracija u 2021. godini ostvarile su male članice poput Luksemburga, Litve, Malte i Cipra, te potom Nizozemska i Austrija.

Tablica 2. Stopa neto migracije država Europske unije (2010-2021.)

	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Belgija	7,9	4,6	3,9	2,4	3,2	5,5	2,4	3,2	4,3	5,0	3,9	4,9
Bugarska	-2,4	-0,7	-0,3	-0,2	-0,3	-0,6	-1,3	-0,8	-0,5	-0,3	4,4	1,8
Češka	1,4	1,6	1,0	-0,1	2,1	1,5	1,9	2,7	3,6	4,1	2,5	4,8
Danska	3,0	2,4	3,0	3,8	4,8	7,4	5,7	4,2	3,2	1,6	1,9	4,6
Njemačka	1,6	3,7	4,9	5,6	7,2	14,3	5,6	5,1	4,8	3,7	2,4	3,7
Estonija	-2,8	-2,9	-2,8	-2,0	-0,5	1,8	0,8	4,0	5,3	4,1	2,8	5,3
Irska	-5,6	-5,9	-4,8	-2,5	0,4	2,8	5,2	3,0	9,0	6,5	3,7	5,4
Grčka	-0,1	-2,9	-6,0	-5,4	-4,3	-4,2	1,0	0,8	1,6	3,3	0,6	-15,2
Španjolska	1,6	1,4	-3,0	-5,4	-2,0	-0,2	1,9	3,5	7,1	9,6	4,6	3,1
Francuska	0,6	0,3	1,1	1,5	0,5	-0,4	-0,3	0,8	1,7	0,8	1,5	2,0
Italija	3,4	1,3	6,2	19,7	1,8	0,5	1,1	1,4	1,1	0,7	-1,2	1,6
Cipar	19,2	21,3	-0,7	-14,0	-17,4	-2,4	2,9	7,2	9,3	10,0	5,0	6,2
Latvija	-17,0	-9,7	-5,8	-7,1	-4,3	-5,4	-6,2	-4,0	-2,5	-1,8	-1,7	-0,2
Litva	-25,2	-12,6	-7,1	-5,7	-4,2	-7,7	-10,5	-9,7	-1,2	3,9	7,2	12,4
Luksemburg	15,1	21,2	18,9	19,0	19,9	19,6	16,2	15,8	16,3	16,6	10,7	13,2
Mađarska	1,2	1,3	1,6	0,6	1,1	1,5	-0,1	1,8	3,3	3,4	0,9	2,1
Malta	0,2	4,0	10,1	14,4	21,5	22,1	19,2	31,3	35,3	40,4	2,3	8,9
Nizozemska	2,0	1,8	0,8	1,2	2,1	3,2	4,6	4,7	5,0	6,2	3,9	6,1
Austrija	2,6	3,7	5,2	6,6	8,6	13,2	7,5	5,1	4,0	4,6	4,4	5,8
Poljska	0,1	-0,3	-0,1	-0,7	-0,3	-0,3	0,3	0,1	0,6	0,5	0,1	0,1
Portugal	0,4	-2,3	-3,6	-3,5	-2,9	-1,0	-0,8	0,5	1,1	4,3	4,0	2,5
Rumunjska	-2,4	-2,4	-1,1	-0,7	-1,0	-2,5	-3,2	-3,0	-3,3	-1,3	-1,4	-0,9
Slovenija	-0,3	1,0	0,3	0,2	-0,2	0,2	0,5	0,6	7,2	7,8	8,7	1,2
Slovačka	-0,9	0,5	0,6	0,4	0,3	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	-1,5
Finska	2,6	3,1	3,3	3,3	2,8	2,3	3,1	2,4	2,1	2,8	3,2	4,1
Švedska	5,3	4,8	5,4	6,9	7,9	8,1	11,9	10,1	8,5	7,0	3,5	4,9
Hrvatska	-1,0	-0,9	-0,9	-1,1	-2,4	-4,3	-5,4	-7,7	-3,3	-0,6	-0,2	-37,4
EU27	1,1	1,1	1,7	3,4	1,8	3,2	2,0	2,3	3,0	3,2	1,9	1,9

Izvor: Eurostat (2023); dostupno: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00019/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d9020f95-79a5-442e-a2ce-457d1914680f> [pregledano 05/2023]

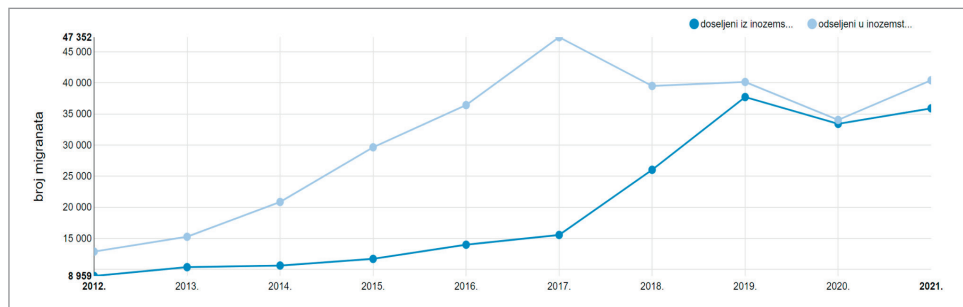
Kao kompleksan fenomen, migracije ovise o brojnim ekonomskim, sociološkim i političkim faktorima. U Europskoj uniji, Njemačka je pri vrhu najpoželjnijih destinacija. Privlačnost te članice EU-a kao imigracijske destinacije pojačana je činjenicom da Njemačka ima jednu od najnižih stopa nezaposlenosti u Europi. Među „privlačnim“ zemljama za trajno preseljenje trebala bi biti i Poljska, također s niskom stopom nezaposlenosti. Međutim, Njemačku slijede Španjolska, Francuska i Italija, zemlje s najvećom nezaposlenošću, kao najatraktivnije

odredište za useljenike. Švedska je također relativno privlačna za useljenike unatoč relativno visokoj stopi nezaposlenosti (Eurostat, 2023). To ukazuje na činjenicu da, iako ekonomska teorija predviđa povezanost između migracijske dinamike i stope nezaposlenosti, te iako se većina trajnih migracija događa iz ekonomskih razloga, fenomen je mnogo složeniji (Zdrilic i Sokolic, 2022). Kao faktori privlačnosti pojedinih tržišta rada, razina nadnica i uvjeti rada primjerice, te općenito kvaliteta života u pojedinoj zemlji ili regiji, pridonose većoj imigraciji.

S druge strane, statistika iseljavanja pokazuje sličnu dinamiku. Njemačka je na prvom mjestu s najvećim brojem iseljenih u apsolutnom smislu, a slijede je Francuska, Španjolska i Italija, ali i Rumunjska i Poljska. Ovi pokazatelji migracija sugeriraju da makroekonomski pokazatelji poput razine BDP-a, stope nezaposlenosti i životnog standarda nisu dovoljno sveobuhvatni da bi se mogli donijeti zaključci o dinamici migracija. Zapadnoeuropske zemlje istovremeno privlače migrante i iseljavanjem gube stanovništvo, a isto vrijedi i za zemlje Srednje i istočne Europe.

U proteklom desetogodišnjem razdoblju (Grafikon 8), Hrvatska konstantno ostvaruje negativnu stopu neto migracija (neprekidno od 2010. godine), s vrhuncem u 2017. godini (-7,7%). U desetogodišnjem razdoblju od 2012. do 2021. godine, Hrvatsku je napustilo 373.244 građana, a kad se od tog broja oduzmu oni doseljeni na teritorij RH, saldo vanjske migracijske bilance je negativan te ukazuje na činjenicu da je u navedenom razdoblju 112.269 ljudi više iselilo iz Hrvatske nego se u nju doselilo.

Grafikon 8. Vanjska migracija stanovništva Republike Hrvatske



Izvor: DZS (2023); dostupno: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29030> [pregledano 04/2023]

U odnosu na prethodni popis stanovništva, populacija Hrvatske se smanjila za otprilike 10%, a samo u 2021. godini iz Hrvatske se iselilo preko 40.000 stanovnika. Međutim, više od 1/3 toga broja su strani državljani. Prema destinaciji, državljani RH najčešće su 2021. godine iseljavali u Njemačku (cca. 50%), te potom Austriju (cca. 13%), BiH (7,6%), Švicarsku, Srbiju i Irsku (DZS, 2023). Doseljeni stranci u RH najčešće su državljani BiH ili Srbije, a čak 17% ih dolazi iz azijskih država.

Odljevom stanovnika iz neke države smanjuje se i udio radno sposobnog, odnosno radno aktivnog stanovništva u ukupnoj populaciji. Prema zadnjim podacima, u 2021. godini 1,68

milijuna zaposlenih stvara nacionalni dohodak za 3,87 milijuna stanovnika Hrvatske (DZS, 2021). Uz to, obzirom na veću sklonost migracijama mladog stanovništva u reproduktivnom razdoblju života, trend novorođenih je također u opadanju. Osim toga, valja istaknuti kako se na migracije najčešće odlučuju „ekstremi“ na kontinuumu društvenog blagostanja – deprivirana demografska skupina koja nema ili ne vidi druge opcije koja odlazi iz egzistencijalne nužnosti, ili pak visokoobrazovana skupina koja vjeruje da će postignutim kompetencijama ostvariti veće koristi negdje drugdje (tzv. *brain drain*). Upravo u ovu posljednju skupinu koja ima priliku birati angažirati svoj kapital mjereno u znanju, vještinama i sposobnostima bilo gdje na svijetu pa tako i u Hrvatskoj ubrajaju se migracije mladih visokoobrazovanih ljudi koji su se nedavno priključili ili se tek trebaju priključiti tržištu rada (Sokolić, 2023).

Tablica 3 ukazuje na relativno visok udio iseljene mlade radne snage iz Republike Hrvatske (između 26,5% i 40,2%; ovisno o godini). Migracije mladih potaknute su jednostavnošću zapošljavanja unutar prostora EU-a, ali i boljim poznavanjem engleskog jezika te iskustvom u programima mobilnosti, dok ih na preseljenje u inozemstvo posebice motivira ideja o većoj zanimljivosti posla, odnosno raznovrsnijim prilikama za razvoj karijere (Zdrilić i Sokolić, 2022).

Tablica 3. Emigracija iz Hrvatske (u razdoblju od 2011. do 2021. god.)

	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.
Iseljeno stanovništvo (ukupno)	12.699	12.877	15.262	20.858	29.651	36.436	47.352	39.515	40.148	34.046	40.424
Iseljeno mlado stanovništvo (15-34 god.)	<i>nd</i>	<i>nd</i>	4.041	7.465	9.286	14.550	19.022	15.546	15.051	13.601	15.675
Udio mladih u ukupnom broju iseljenika	-	-	26,5%	35,8%	31,3%	39,9%	40,2%	39,3%	37,5%	39,9%	38,8%

Napomena: *nd* – podaci nisu dostupni.

Izvor: DZS (2023)

3.4. Obrazovanje i produktivnost zaposlenika kao temelj kvalitete radne snage

Povezujući problematiku iseljavanja mladog radno sposobnog stanovništva, te opasnosti *odljeva mozgova* za određenu zemlju i perspektive njenog gospodarskog razvoja, neminovno valja ukazati na važnost konkurentnosti radne snage u pojedinoj zemlji, te njihove obrazovne karakteristike i razinu produktivnosti kojeg ostvaruju.

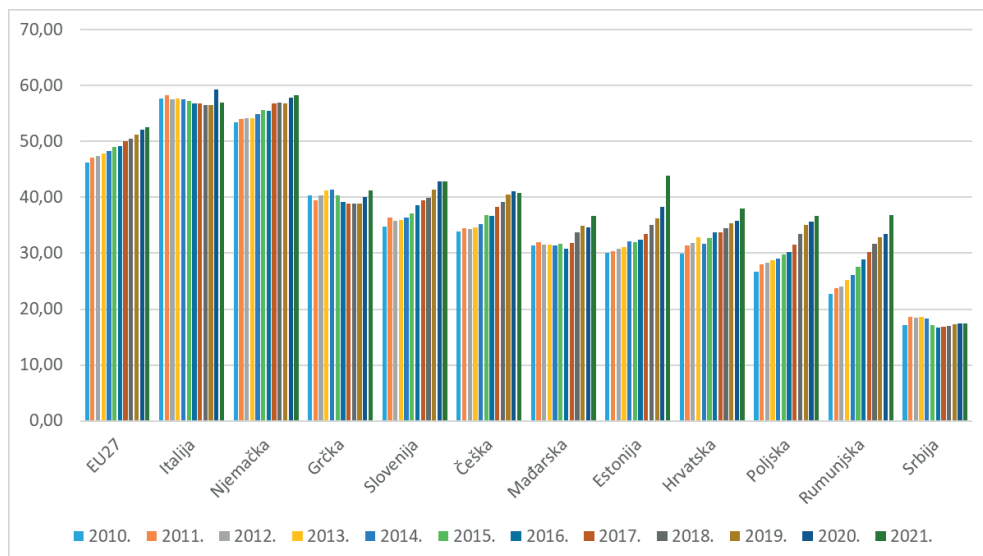
Razina obrazovanja determinanta je kvalitete radne snage. Osigurava se putem formalnih, neformalnih i informalnih puteva obrazovanja. Viša razina obrazovanja pozitivno korelira sa stupnjem prilagodljivosti radne snage na promjenjive uvjete u okruženju. Razvoj tehnologije određuje potrebe gospodarskih subjekata za radnom snagom odgovarajućih kompetencija (Sokolić, 2022b). Nedostatak potrebnih kompetencija na tržištu rada i spornost institucija u osiguravanju adekvatnih alata za stjecanje traženih kompetencija uzrokuje

strukturnu nezaposlenost koju je nužno adresirati kvalitetnim obrazovnim sustavom na svim razinama, uključujući sustavan razvoj obrazovanja odraslih (Cvečić et al., 2019). U tom kontekstu, kako bi zadržala i povećala zaposlenost, Hrvatska je donijela Strategiju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020, čija je svrha sustavni pristup cjeloživotnom razvoju kompetencija kroz implementaciju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u obrazovne sustave, sustave zapošljavanja i socijalnog uključivanja. Razvoj kompetencija ljudskog resursa trebao bi se voditi interesima i sposobnostima ljudskih resursa te pružati podršku njihovim profesionalnim i karijernim aspiracijama, ali istovremeno biti usmjeravan u skladu s potrebama gospodarstva. U 2021. godini stopa sudjelovanja u obrazovanju odraslih u Republici Hrvatskoj iznosila je 5,1% (25-64 godine starosti; udio odraslih koji su u takvim programima sudjelovali u prethodnih četiri tjedana prije anketiranja), što predstavlja jednu od najnižih stopa sudjelovanja odraslih u obrazovanju u EU (prosjeak EU iste godine iznosio je od 10,8%, ali primjerice taj postotak za Švedsku iznosi čak 34,7% te Finsku 30,5%).

Produktivnost rada također je važan ekonomski pokazatelj koji je usko povezan s gospodarskim rastom, konkurentnošću i životnim standardom unutar nekog gospodarstva. Uobičajeno, produktivnost rada predstavlja ukupan obujam outputa (mjereno primjerice BDP-om) proizvedenog po jedinici rada (broj zaposlenih osoba ili odrađenih sati rada) tijekom određenog vremenskog referentnog razdoblja (ILO, 2023). Na taj način se dobiva uvid u učinkovitost i kvalitetu radne snage u okvirima proizvodnih procesa neke ekonomije.

Grafikon 9 prikazuje podatke za produktivnost rada u razdoblju 2011.-2021. za prosjek Europske unije, Hrvatsku, Srbiju i odabrane članice Unije, a prema opažanjima Svjetske banke. Premda ova mjera nije nužno pogodna na usporedbe između različitih zemalja i podatke treba uzeti s rezervom, podaci sugeriraju nekoliko bitnih logičnih pretpostavki. U načelu je svim promatranim ekonomijama produktivnost rada rasla, a posebno u slučaju Estonije i Rumunjske. Iznimke su Italija, Grčka i Srbija, kod koje se ujedno jasno razabire razlika tipične zemlje kandidatkinje za punopravno članstvo u odnosu na članice EU-a.

Grafikon 9. Učinak po radnom satu (u konstantnim međunarodnim dolarima iz 2017. prema PPP-u)



Napomena: ILO modelirane procjene (Imputirana opažanja ne temelje se na nacionalnim podacima i podložna su visokoj nesigurnosti; ova mjera produktivnosti rada izračunava se korištenjem podataka izvedenih iz baze podataka Svjetske banke).

Izvor: ILOSTAT (2023)

Drugo, produktivnost u vodećim ekonomija EU, kao što su Njemačka i Italija, značajno prednjači u odnosu na nove države članice iz Srednje i istočne Europe, premda se ta razlika smanjuje. Pored toga, produktivnost u tim novim članicama sustiže i ponekad prestiže ostvarenja „starih“ članica poput Grčke, gdje razina produktivnosti stagnira, uslijed nedovoljnih ulaganja u modernizaciju tržišta rada i učestalih ekonomskih nestabilnosti. Tako npr. udio grčke odrasle populacije koja sudjeluje u obrazovanju odraslih je svega 3,5% u 2021. godinu, što je drugi najlošiji rezultat u EU. U konačnici, razina produktivnosti radne snage u RH raste te je usporediva s razinom produktivnosti rada u široj regiji; bliska ostvarenjima Mađarske, Poljske i Rumunjske, premda je upravo kod Rumunjske primjetan dinamičniji porast u odnosu na Hrvatsku. Od iznimne će važnosti biti pratiti trendove nakon 2021. godine, i nastojanja da produktivnost hrvatskih radnika i dalje raste u otežanim uvjetima globalnih ekonomskih trendova.

4. ZAKLJUČAK

Pridruživanje Europskoj uniji pojačalo je izazove s kojima se hrvatsko tržište rada susretalo i prije pristupanja Europskoj uniji, a vezani su za nedostatak radne snage, strukturnu nezaposlenost, nisku mobilnost domaće radne snage i nisku aktivnost radno sposobnog

stanovništva. I u razdoblju nakon pristupanja navedenoj integraciji, ekonomska aktivnost stanovništva ostaje razmjerno niska, što uz relativno visoku stopu nezaposlenosti može ukazivati na ozbiljan problem strukturne nezaposlenosti. Naime, potražnja za radom postoji, ali je ponuda rada neodgovarajuća, a programi prekvalifikacija u obliku obrazovanja odraslih (odnosno, dodatnih usavršavanja) imaju tek sporednu ulogu u približavanju ponude i potražnje. Ukoliko se tome pridoda visoka stopa nezaposlenosti mladih, moguće je zaključiti da se ni obrazovni sustav ne usklađuje dovoljno brzo sa svojom svrhom, odnosno potrebama tržišta rada, te da je ravnotežu na tržištu rada potrebno dodatno potaknuti mjerama javne politike. Nadalje, dinamiku hrvatskog tržišta rada usporava rigidno radno zakonodavstvo.

Prilagodba Hrvatske sagledava se s više aspekata koji uspoređuju stanje i trendove hrvatskog tržišta rada s onim europskim. Visoki stupanj rigidnosti radnog zakonodavstva i usporena gospodarska dinamika izazvana recesijom 2008. godine te njenim višegodišnjim posljedicama, kao i pandemijom Covid-19 u razdoblju 2020.-2021. te zahtjevima na globalnoj razini za promjenama uslijed jakih tehnoloških pritisaka prvenstveno na tržište proizvoda, ali i radne obrasce i način rada (poput udaljenog rada, fleksibilnog mjesta i vremena rada), doveli su točno deset godina nakon ulaska RH u EU do promjene hrvatskog Zakona o radu. Ipak, izmijenjeni zakon nije u većoj mjeri uvažio potrebu za fleksibilizacijom tržišta rada te se ne može očekivati veća dinamika i diverzificiranost tržišta rada niti u godinama koje su pred nama, iako se globalno i u zemljama EU mobilnost radnika povećava paralelno s filozofijom usklađivanja kompetencija i interesa u razvoju karijere te potrage za poslodavcima koji umjesto osiguravanja sigurnosti zaposlenja doprinose zapošljivosti svojih zaposlenika, odražavaju slične vrijednosti, društveno su odgovorni te brinu o potrebama radnika, između ostaloga kroz uvažavanje životne i radne ravnoteže.³

Dinamici na tržištu rada ne doprinose niti složeni i troškovno zahtjevni postupci uvoza radne snage te nedostatni programi integracije uvezene radne snage. Uz to, u proteklom desetogodišnjem razdoblju saldo migracijske bilance je negativan, a vanjske migracije hrvatskog stanovništva u velikoj su mjeri usmjerene prema zemljama EU-a te su svoj vrhunac doživjele upravo zbog ulaska RH u Uniju, odnosno ukidanja radnih ograničenja u državama članicama EU od 2013. godine pa nadalje. Ukoliko svemu navedenome se pridoda i negativni prirodni prirast, izazovi hrvatskog tržišta rada nameću se kao prioritet hrvatske razvojne politike.

Ograničenja ovog pregleda prilagodbi hrvatskog tržišta rada integriranom europskom tržištu u posljednjih deset godina vezano je ponajprije uz dostupnost podataka. Daljnja istraživanja trebalo bi usmjeriti prema detaljnijoj analizi izvora promjena te evaluaciji prilagođenosti hrvatskog tržišta rada globalnim trendovima uslijed integracije u europski ekonomski prostor. To može pomoći u definiranju odgovora na pitanje: imaju li doista radnici iz Hrvatske, odnosno

3 O alternativnim gledištima pozitivnih i negativnih strana fleksibilizacije radnog mjesta više u: Matthijs Bal, P.; Izak, M. (2021) Paradigms of Flexibility: A Systematic Review of Research on Workplace Flexibility; *European Management Review* - EMR, Vol. 18, issue 1, dostupno: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/emre.12423> [pregledano: svibanj 2023.]

radnici u Hrvatskoj, veće mogućnosti i slobode vezane uz zapošljavanje, bolje uvjete rada i mobilnosti te u kojoj mjeri navedeno pridonosi njihovom blagostanju? Također, istraživački iskorak predstavljalo bi konkretnije prikazivanje perspektiva hrvatskog tržišta rada u idućim desetljećima, uz identifikaciju potencijalnih načina suočavanja sa skorašnjim izazovima.

LITERATURA

1. Acemoglu, D. and Restrepo, P. (2020) "The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labour demand" *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Cambridge Political Economy Society, Vol. 13, No. 1.
2. Acemoglu, D. and Restrepo, P. (2018) "Artificial Intelligence, Automation and Work", NBER Working Paper No. 24196
3. Autor, D. and Salomons, A. (2018) "Is Automation Labor Share– Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share" *Brookings Papers on Economic Activity*, The Brookings Institution Press
4. Dahlin, E. (2019) "Are Robots Stealing Our Jobs?", *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, Vol. 5, pp. 1–14
5. Božiković, N. (2021), Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 42, br. 1, 91-110 (2021)
6. Cvečić, I. (2012), Socijalna konvergencija novih zemalja članica Europske unije (EU12) - preduvjet ekonomske i socijalne kohezije EU, doktorska disertacija, Ekonomski fakultet Rijeka, Rijeka
7. Cvečić, I. i Sokolić, D. (2018), Impact of public expenditure in labour market policies and other selected factors on youth unemployment; *Ekonomska istraživanja*, 31 (2018), 1; 2060-2080 doi:10.1080/1331677X.2018.1480970, dostupno: <https://hrcak.srce.hr/clanak/322727>
8. Cvečić, I.; Sokolić, D.; Kaštelan Mrak, M. (2019), Higher Education and Economic Prosperity at Regional Level // *Revista portuguesa de estudos regionais*, 50 (2019), 1; str. 9-25.
9. Cvečić, I. (2023), Međunarodne migracije i demografski trendovi 21. stoljeća, *Suvremena trgovina*, Vol. 48, br. 1.
10. Employment Flexibility Index 2020, Lithuania Free Market Institute, 2019 <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020-3.pdf>, pregledano 04/2023.
11. European Commission (2023), Intra-EU Labour Mobility at a Glance 2022, Publication Office of the EU for the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels

12. Eurofound (2021), The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
13. Eurostat (2023); Population change - crude rates of total change, natural change and net migration plus adjustment; dostupno: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00019/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d9020f95-79a5-442e-a2ce-457d1914680f>
14. Eurostat (2023) Employment and activity by sex and age - annual data; dostupno: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A\\$DEFAULTVIEW/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A$DEFAULTVIEW/default/table)
15. Ford, M. (2016) "Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future", Basic Books, New York
16. ILO - International Labour Organization (2023) Statistics on labour productivity; dostupno: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>
17. Mance, D. (2023), Ekonomski, kulturni i politički aspekt migracija, Suvremena trgovina, Vol. 48, br. 1.
18. Manyika, J. et al. (2017) "A Future That Works: Automation, Employment, And Productivity", McKinsey Global Institute, McKinsey & Company, dostupno: www.mckinsey.com/mgi
19. Matthijs Bal, P.; Izak, M. (2021) Paradigms of Flexibility: A Systematic Review of Research on Workplace Flexibility; European Management Review - EMR, Vol. 18, issue 1, dostupno: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/emre.12423> [pregledano: svibanj 2023.]
20. McAuliffe, M. and Triandafyllidou, A. (ur.) (2021), World Migration Report 2022, International Organization for Migration (IOM), Geneva.
21. Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje od 2021. do 2027. godine (2021), Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, dostupno: <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Glavno%20tajni%C5%A1tvo/Godi%C5%A1nji%20planovi%20i%20strate%C5%A1ka%20izvje%C5%A1C4%87a/26.11.Prijedlog%20Nacionalnog%20plana.pdf>, pregledano 04/2023.
22. Priopćenje Komisije od 11. prosinca 2002. („Free movement of workers: achieving the full benefits and potential“), COM/2008/694 final.
23. Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2018. do 2020. godine, dostupno: <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2017/12%20prosinac/73%20sjednica%20VRH/73%20-%201.pdf>

24. Sokolic, D. (2022), Remote work and hybrid work organizations, 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development (ur. da Silva Costa, M. A.; Susak, T.; Haluga, V.), Aveiro, Portugal, str. 202-213.
25. Sokolic, D. (2022), Implications of Technology Development on the Labor Market, Seventh International Scientific-Business Conference – LIMEN: Leadership, Innovation, Management and Economics: Integrated Politics of Research (Conference Proceedings), The Association of Economists and Managers of the Balkans, Belgrade; doi: 10.31410/LIMEN.2021.61
26. Sokolić, D. (2023), Što utječe na migracije mladih?, Suvremena trgovina, Vol. 48, br. 1.
27. Tomljanovic, M.; Sokolic, D.; Cvecic, I. (2023), Recent Dynamics of the European Labour Market // Economics and Business of the post COVID19 World / Drezgić, Saša ; Host, Alen ; Tomljanović, Marko ; Žiković, Saša (ur.), Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet, 2023. str. 355-374.
28. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)
29. Zdrilic, I. i Sokolic, D. (2022), Migration Intentions of Croatian Students, 11th International Scientific Symposium Region, Entrepreneurship, Development (RED) / Leko Šimić, Mirna (ur.), Osijek: Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics, 2022. str. 885-899