

# Tržište rada Republike Hrvatske

---

**Basarić, Dorian**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2018**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Academy of Arts and Culture in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Akademija za umjetnost i kulturu u Osijeku**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:251:668821>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-11-30**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the Academy of Arts and Culture in  
Osijek](#)



**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA  
U OSIJEKU  
AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU U OSIJEKU**

**ZAVRŠNI RAD**

Osijek, rujan 2018.

Dorian Basarić

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA  
U OSIJEKU  
AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU U OSIJEKU**

**ZAVRŠNI RAD**

**TEMA: TRŽIŠTE RADA REPUBLIKE HRVATSKE**

**PRISTUPNIK: DORIAN BASARIĆ**

Osijek, 13. rujna 2018.

Dorian Basarić

---

**AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU U OSIJEKU**

**ZAVRŠNI RAD**

Znanstveno područje: društvene znanosti

Znanstveno polje: ekonomija

Znanstvena grana: opća ekonomija

**Prilog:**

**Izrađeno:**

**Primljeno:**

**MENTOR:**

Doc. dr. sc. Ivana Bestvina Bukvić

**KOMENTOR:**

**Mj:**

**Broj priloga:**

**PRISTUPNIK:**

Mentor:

doc. dr. sc. Ivana Bestvina Bukvić

\_\_\_\_\_

Predsjednik Odbora za  
završne i diplomske ispite:  
izv. prof. art. dr. sc. Saša Došen

\_\_\_\_\_

## SAŽETAK

Ovaj završni rad će se baviti tematikom tržišta rada Republike Hrvatske. Prvenstveno, tema je obrađena zbog kompleksnosti i aktualnosti - trenutno je jedan od glavnih problema na razini države te joj upravo to daje na težini i vrijednosti. Pritom su analizirani stanje, problemi i budućnost tržišta rada Republike Hrvatske, posebice na mlađu populaciju.

Rad je podijeljen na 6 poglavlja gdje je u svakom poglavlju detaljno elaborirana problematika kojom se poglavlje bavi. Velika pozornost je dana stanju tržištu rada mlađe populacije, budući da je upravo ona razlog velikom odljevu mladih. Na kraju rada su iznesene bitne teze koje se provlače kroz cijeli završni rad te donesen zaključak o važnosti tematike bavljenja tržištem rada.

Ključne riječi: Tržište rada, ekonomija, zaposlenost

## KAZALO

1.UVOD.....	1
2. ODREDNICE TRŽIŠTA RADA.....	2
2.1 PRAVNE ODREDNICE SOCIJALNOG PRAVA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	2
2.2 LJUDSKI RESURSI NA TRŽIŠTU RADA.....	3
3.(NE)USKLAĐENOST HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA SA OBRAZOVNIM SUSTAVOM.....	4
3.1 OBRAZOVANJE U FUNKCIJI BORBA PROTIV NEZAPOSLENOSTI.....	6
4. FLEKSIBILNOST HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA.....	8
4.1 GOSPODARSKO STANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	8
4.2 OBILJEŽJA HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA.....	8
4.3 NEZAPOSLENOSTI MLADIH.....	9
4.3.1. DISKRIMINACIJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA.....	10
5. UTJECAJ MIGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA.....	13
6. STATISTIČKI PODACI HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA .....	15
7. ZAKLJUČAK.....	24
8. POPIS LITERATURE.....	25
9. POPIS ILUSTRACIJA.....	27

## 1. UVOD

Tržište rada može se definirati kao mjesto gdje se susreće ponuda i potražnja ljudskog rada. Cilj svake države je stvoriti i pružiti što viši standard i kupovnu moć svojim građanima, a upravo taj cilj se ostvaruje putem tržišta rada, kao krucijalnog faktora. Pojam tržišta rada prvi put se spominje 1817. godine u djelu "O principima političke ekonomije i oporezivanja" (On the Principles of Political Economy and Taxation) autora D. Ricarda.

Iz stanja i analiza na području tržišta rada lako možemo iščitati stanje države koja se promatra, kao i potencijalne probleme i anomalije koji nastaju zbog loše komunikacije sa obrazovnim sustavom koji plasira mlade ljude na tržište rada. Trenutno je zamjetan veliki broj suficitarnih zanimanja poput sve većeg broja ekonomista i pravnika koji upravo nastaje zbog prevelikog broja kvota upisa na fakultete i srednje škole suficitarnih zanimanja te slabom opservacijom obrazovnog sustava prema potražnji tržišta rada.

Tržište rada na prostorima Republike Hrvatske, u posljednjim godinama je osjetljivo pitanje za koje se veže velik broj problema. Neki od tih problema su: male plaće za visokoobrazovane osobe, nedostatak adekvatnih radnih mjesta, iseljavanje mladih u druge, povoljnije zemlje te nezaposlenost.

## 2. ODREDNICE TRŽIŠTA RADA

U sljedećem dijelu rada bit će dane relevantne definicije koje opisuju pojam tržišta rada te analiziraju stanje tržišta rada u Republici Hrvatskoj, kao i pravne pretpostavke istog.

### 2.1. PRAVNE ODREDNICE SOCIJALNOG PRAVA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Prema Kulušić (2009), govori li se o Republici Hrvatskoj, važno je naznačiti postojanje heteronomnih pravnih vrela kojima se uređuju radni odnosi kao što su: Ustav Republike Hrvatske, Zakon o radu, Zakon o obveznim odnosima te brojni drugi zakoni i propisnici. (Kulušić 2009)

Ustav Republike Hrvatske pruža osnove za uređenje radno-pravnih pitanja u Republici Hrvatskoj, koja se kasnije vežu na tržište rada. Zakon o radu je primarni propis kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Donesen je 1995. godine te je s njim radni odnos pretvoren u građanskopravni - ugovorni. Načela na kojima se temelji koncepcija Zakona o radu iz 1995. godine između ostalog bila su: "ograničavanje posebnih kategorija radnika, ostvarivanje maksimalne slobode udruživanja, te jedinstveno uređenje radnih odnosa neovisno o vlasničkom statusu poslodavca, noveliranjem su doživljavale bitne promjene i tako postupno mijenjala prvobitni oblik i svrhu." (Kulušić 2009,32). Promjene su usmjerene ka liberizaciji tržišta i radnih prava. 2017. godine donesene su Izmjene i dopune Zakona o radu gdje se zakonodavstvo Hrvatske uskladilo sa zakonodavstvom Europske Unije. Promjene nisu bile radikalne gdje se mogu zamjetiti promjene vezane za Hrvatske pomorce koji sada imaju pravo sudjelovanja radnika u odlučivanju, samoodlučivanje informiranje i savjetovanje sa poslodavcem. Druga važnija promjena se odnosi na arbitražni postupak gdje sada poslodavac ne može radniku dati otkaz bez suglasnosti radničkog vijeća ili sindikata.

"Unatoč činjenici uvođenja fleksibilnih, odnosno tzv. atipičnih oblika rada ili određenog smanjenja trajanja otkaznih rokova i visine otpremnine radni su odnosi tako, umjesto omekšavanja i pronalaženja ravnoteže između pokretljivosti i sigurnosti, postali krući negoli su to bili prije". ( Kulušić 2009,32) Iako je pravni okvir koji uređuje radne odnose napredovali kroz godine, uvođenjem raznih beneficija i prava, no nažalost ostali su svi problemi koji su se pojavili nastankom krize. Radnik ima razne povlastice vezane za svoje radno mjesto, no poslodavac će ga vrlo lako (legalno) prisiliti da odbaci svoje povlastice kao npr. neradni vikendi tako što će naći novog radnika koji će biti spreman na to.



## 2.2 LJUDSKI RESURSI NA TRŽIŠTU RADA

Govori li se o tržištu rada, bitno je spomenuti ljudske resurse, kao jednu od najvažnijih odrednica tržišta rada svake države. Važno je spomenuti ljudske resurse u radu, upravo iz razloga što su oni glavni pokretači napretka određene tvrtke/poduzeća koji kasnije u globalu čine tržište rada. Ljudski resursi su važan faktor koji utječe na uspješnost svakog poslovanja i poduzeća. "Osoba koja posjeduje znanja, vještine, motivaciju i sposobnosti predstavlja ljudski kapital (resurs) s potencijalima koji organizaciji ili instituciji osiguravaju konkurentsku prednost na tržištu." (Kuka 1992, 64)

Zaposlenici svojim usmjeravanjem znanja i vještina na konkretni radni problem postižu značenje pojma ljudski resurs, koji je od velike važnosti za poduzeće u kojem djeluju. Važna odrednica ljudskih resursa, svakako je menadžment ljudskih resursa koji ih upravo plasira na odgovarajuće poslove za koji su obrazovani te na kojima će ostvariti svoju maksimalnu radnu produktivnost. "Cilj menadžmenta ljudskih resursa je najveći mogući povrat uložениh sredstava u osiguravanje kvalitetnog ljudskog kapitala, te minimiziranje financijskih rizika i troškova" (Kuka 1992, 65).

Današnji pojam menadžmenta ljudskih resursa nije samo u odabiru određenih ljudi za konkretan posao nego i obrazovanju tih ljudi, promoviranju, konstantnom razvijanju te napredovanju shodno s vremenom. "Širok spektar djelatnosti kojima se bavi menadžment ljudskih resursa govori o velikoj važnosti ove funkcije menadžmenta i neophodnosti njene implementacije za sve one organizacije i institucije koje žele da se održe i postanu konkurentne na polju djelatnosti kojom se bave (profitna ili neprofitna djelatnost)." (Kuka 1992, 66). Ukoliko tvrtke žele biti konkurentne u svom području moraju značajan dio pozornosti i financijskih sredstava usmjeriti prema menadžmentu ljudskih resursa.

### 3. (NE)USKLAĐENOST HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA SA OBRAZOVNIM SUSTAVOM

Neusklađenost obrazovanja sa potrebama tržišta rada jedan je od većih problema hrvatskog tržišta rada. Hrvatski zavod za zapošljavanje se bavi analizom potreba na tržištu rada kroz suradnju sa poslodavcima putem anketiranja. Proces tranzicije iz sustava obrazovanja na tržište rada je vrlo kompleksan proces gdje je moguće kao jedan od problema imenovati slab broj mladih osoba koje se istovremeno obrazuju i rade kako bi bile u mogućnosti skupiti potrebne kompetencije i znanja. Od 2012. godine započinje aktivnije rješavanje problema neusklađenosti putem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO) koji se donosi kao instrument za uređenje klasifikacija zanimanja u Hrvatskoj, kao i povezivanje razina kvalifikacija Republike Hrvatske sa razinama kvalifikacija Europskog kvalifikacijskog okvira. Od 2013. na snagu stupa Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru. Suradujući sa poslodavcima, odnosno provođenjem anketa, pribavljaju se podaci o njihovim potrebama, te se prate određena zanimanja. (Obadić 2017)

Kretanje upisnih kvota na Sveučilištu u Zagrebu prikazan je u sljedećoj tablici gdje je moguće izdvojiti smanjenje broja upisnih kvota gotovo na svim fakultetima osim područja biomedicinskih znanosti;

Tablica 1: Kretanje upisnih kvota na Sveučilištu u Zagrebu

	Visoko učilište	2011./12.	2012./13.	2014./2015.	2015./2016.	2016./2017.	Trend promjene
I.	PODRUČJE PRIRODNIH ZNANOSTI	847	847	819	827	812	
II.	PODRUČJE TEHNIČKIH ZNANOSTI	3.235	3.205	3200	3185	3290	
	Rudarsko - geološko - naftni fakultet	180	170	170	170	170	
	Tekstilno - tehnološki fakultet	445	425	425	385	390	
III.	PODRUČJE BIOMEDICINSKIH ZNANOSTI	720	800	745	745	770	
	Medicinski fakultet	350	410	350	350	350	
	Veterinarski fakultet	130	150	150	150	175	
IV.	PODRUČJE BIOTEHNIČKIH ZNANOSTI	995	955	925	925	925	
	Šumarski fakultet	355	315	310	310	310	
	Katolički bogoslovni fakultet	265	232	240	240	240	
VII.	UMJETNIČKO PODRUČJE	242	-	276	252	262	
	<b>UKUPNO</b>	<b>12.555</b>	<b>11.652</b>	<b>12.401</b>	<b>12.455</b>	<b>12.664</b>	
V.	PODRUČJE DRUŠTVENIH ZNANOSTI	4.739	3.977	4590	4630	4705	
	Edukacijsko - rehabilitacijski fakultet	124	144	144	144	144	
	Ekonomski fakultet	1.610	1.350	1310	1235	1310	
	Fakultet organizacije i informatike, Varaždin	870	780	690	690	690	
	Fakultet političkih znanosti	320	280	250	250	250	
	Pravni fakultet	990	658	1223	1223	1223	
	Učiteljski fakultet	570	510	438	503	503	
VI.	PODRUČJE HUMANISTIČKIH ZNANOSTI	1.777	1.719	1680	1671	1670	
	Hrvatski studiji	395	375	314	314	251	

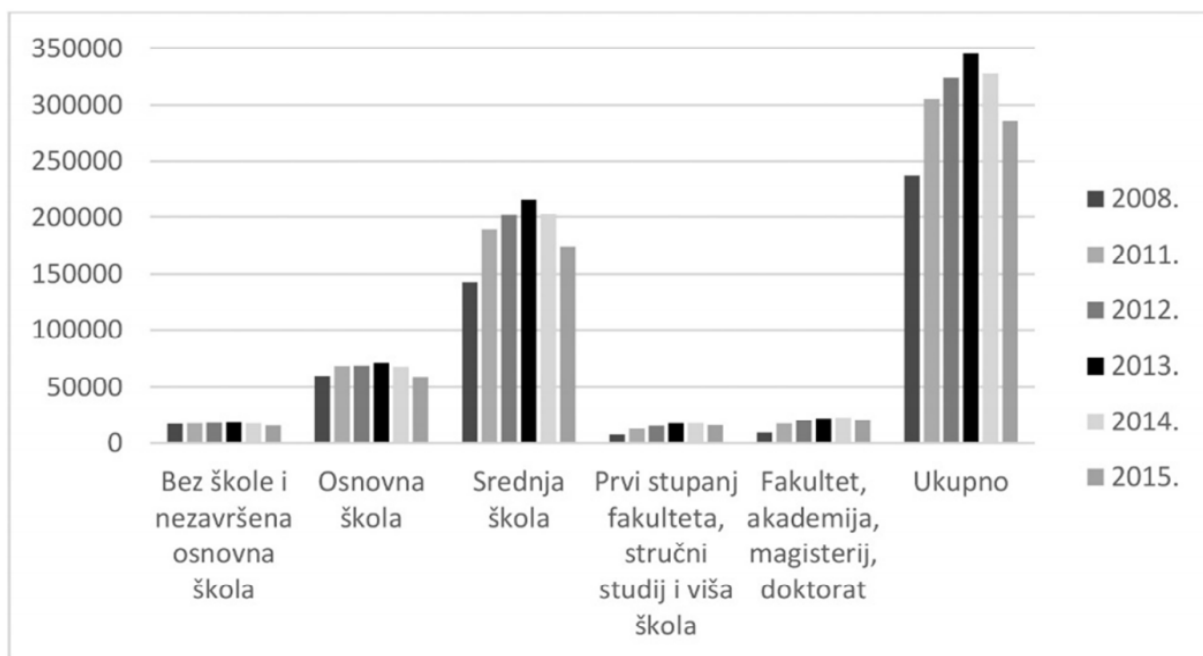
Izvor: preuzeto u cijelosti (Obadić 2017, str. 142)

Pogledom na tablicu, moguće je vidjeti smanjenje na područjima društvenih i humanističkih znanosti. Smanjenja se postepeno odvijaju te usklađuju s potrebama tržišta.

### 3.1 OBRAZOVANJE U FUNKCIJI BORBE PROTIV NEZAPOSLENOSTI

Obrazovanje je temelj razvoja svega oko nas. "S obzirom na efekte koje generira, znanstvenici su skloni obrazovanju dati obilježja onih dobara koja nazivamo zajedničkim imenom javna dobra." (Obadić 2017, 143) Postignuta razina obrazovanja je najbolja garancija protiv nezaposlenosti. Većina nezaposlenih osoba u Hrvatskoj posjeduje niži stupanj obrazovanja tj. srednju ili nižu stručnu spremu (Obadić 2017), što je moguće vidjeti na sljedećem grafikonu;

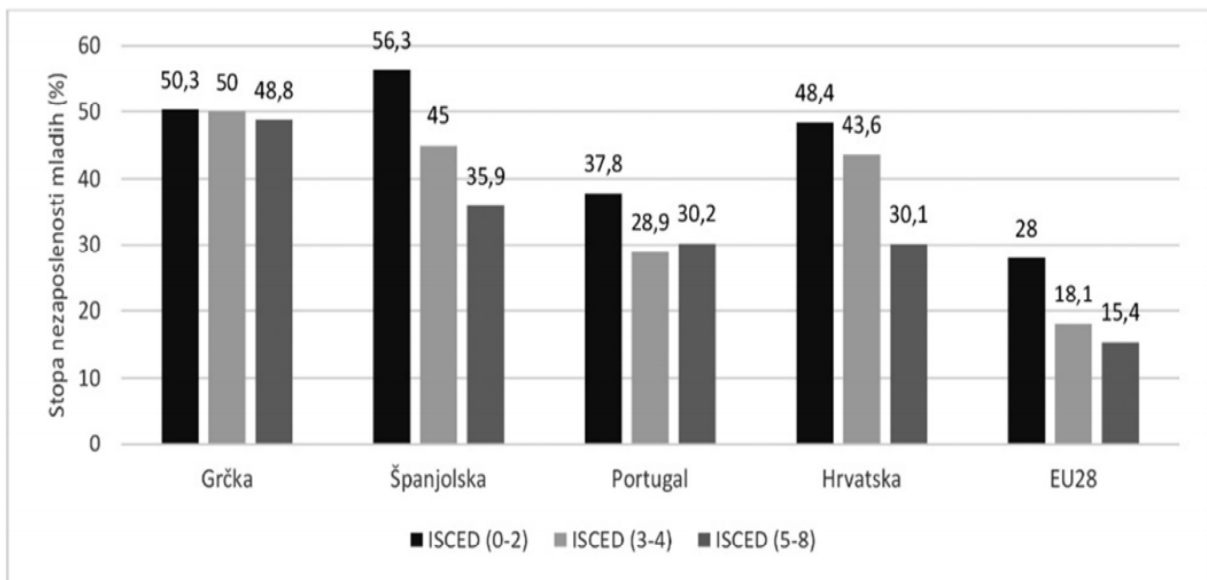
Grafikon 1: Broj nezaposlenih po razini obrazovanja



Izvor: Preuzeto u cijelosti (Obadić 2017, 143)

Nezaposlenost raste u svim obrazovnim grupama u razdoblju od 2008. nadalje, a najveći porast je evidentiran među osobama s najvišim stupnjem obrazovanja. Najmanji porast nezaposlenosti je evidentiran među osobama bez škole te osobama sa završenom osnovnom školom. Usporedimo li to sve sa ostalim državama Europske Unije, imamo visoku stopu nezaposlenih mladih osoba sa visokim obrazovanjem, sličnu kao i u Portugalu, od kojih manju ima samo Grčka i Španjolska (Obadić 2017), što možemo vidjeti na sljedećem grafikonu;

Grafikon 2: Nezaposlenost mladih po razini obrazovanja (15-24) u postotku



Izvor: Preuzeto u cijelosti (Obadić 2017, str. 145)

Hrvatska je 2015. godine imala visoku stopu nezaposlenih mladih i visokoobrazovanih osoba, sličnu kao i Portugal te manju jedino od Grčke i Španjolske. Udio nezaposlenih visokoobrazovanih osoba je u porastu te se nije oporavio još od svjetske ekonomske krize

#### 4. FLEKSIBILNOST HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA

Ubrzani razvoj tehnologija i raznih inovacija dovodi do potrebe poduzimanja promjena još od sedamdesetih godina prošlog stoljeća. Radni odnosi postaju daleko kompleksniji. Fleksibilna radna snaga je potrebna zbog sve veće konkurencije na tržištu, dok s druge strane radnici sve više zahtijevaju sigurnost prihoda i sigurnost zaposlenja. ( Kulušić 2009)

##### 4.1 GOSPODARSKO STANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ

"BDP po stanovniku, mjeren na temelju pariteta kupovne moći, iznosio je 2008. godine 8.452€, što Hrvatsku svrstava u skupinu s najsiromašnijim državama članicama EU,... Čak 16.9 posto stanovnika ima prihod koji ih službeno svrstava u skupinu siromašnih" (Kulušić 2009, 259). Hrvatska se nalazi u nezavidnom položaju i pokazuje jako male stope gospodarskog rasta i napretka, uzmemo li u obzir druge države i vremenski period koji je prošao od izlaska iz krize (2007)

Ulaganja u dugotrajnu imovinu je jedan od glavnih uzroka poslijeratnog rasta gospodarstva. Trenutno, Hrvatska se nalazi u postindustrijskoj gospodarskoj strukturi gdje uslužni sektor stvara većinu BDP-a. Hrvatska se većinom oslanja na zajmove kao izvor stranih financijskih sredstava. Republika Hrvatska ostvaruje veliki strukturalni trgovinski manjak koji djelomično pokriva prihodom od turizma te doznakama za radnike i drugim uplatama. Glavni izvori inozemnih izravnih ulaganja u Hrvatsku su Austrija i Njemačka. "Hrvatska ima postindustrijsku gospodarsku strukturu" (Međunarodna organizacija rada i Vijeće Europe, Izvješće o politici zapošljavanja u Hrvatskoj 2005,5)

##### 4.2 OBILJEŽJA HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA

"Hrvatska se već godinama suočava s visokom nezaposlenošću mladih (oko 43 % u 2015.) te sve većim udjelom obeshrabrenih. Nezaposlenost mladih u EU, a posebno u Hrvatskoj zabrinjava jer je gotovo trostruko veća od ukupne stope nezaposlenosti te daleko viša od prosjeka EU gdje iznosi oko 20 %" (Obadić 2017, 129). Jedan od najvažnijih problema tržišta rada jest upravo nezaposlenost mladih, jer o njima ovisi budućnost Hrvatskog tržišta rada i ekonomskog blagostanja. Ne postojanje konkretnih politika zapošljavanja mladih

osoba, ukazuje na strukturni problem za rješavanje kojeg ne postoji jednostavna formula koja bi pomogla poboljšanju stanja u državi. Međutim, budući da na mladima ostaje budućnost nadležne institucije bi trebale pristupiti izradi plana reforme i promjeni postojećih politika zapošljavanja i demografskih politika uopće.

Naime, kako dr. sc. Alka Obadić (2017) navodi, jedna od glavnih karakteristika hrvatskog tržišta je niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva. Trenutno egzistira velika razlika između anketnog i administrativnog evidentiranja nezaposlenosti, što je moguće direktno pripisati postojanju sive ekonomije. "Opadajuće stope zaposlenosti povezane su s porastom otvorene nezaposlenosti i rastućom ekonomskom neaktivnošću, ranijim odlaskom u mirovinu, rastućim brojem socijalnih naknada za invalide i branitelje, rastućim udjelom neslužbenog gospodarstva, te porastom efekta obeshrabrenih radnika." (Obadić 2017, 130)

#### 4.3 NEZAPOSLENOSTI MLADIH

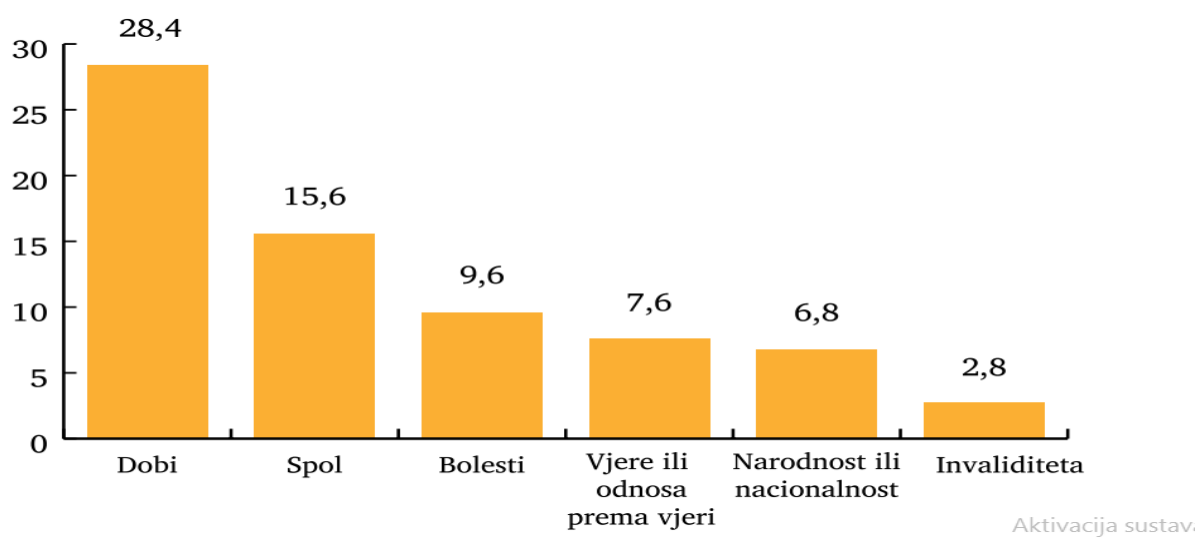
Jedan od najvećih problema tržišta rada Republike Hrvatske jest upravo nezaposlenost mladih osoba (15-24 godine). Neki od glavnih problema koji mlade odvraća od tržišta rada jesu loša perspektiva te taman pogled na budućnost. Mladi nalaze rješenje u pohađanju viših škola i fakultetskih ustanova, sve kako bi duže mogli izbivati sa tržišta rada, kao i "sve brojnije skupine mladih koji se ne obrazuju, ne rade niti se stručno usavršavaju (engl. NEET - Not in Education, Employment or Training)" (Obadić 2017, 130). Upravo osobe koje su nezaposlene i nisu u sustavu obrazovanja te osposobljavanja postaju veliki problem sa kojim se susreće Hrvatska.

Navodeći se na dr. sc. Alka Obadić (2017); stope nezaposlenosti mladih su dvostruko ili čak i više veće od ukupne stope nezaposlenosti gdje nezaposlenost mladih i prije krize otkriva da je i tada bila visoka, među najvišima u EU.

#### 4.3.1. DISKRIMINACIJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

Diskriminaciju možemo opisati kao "zakonski, društveno i poslovno neprihvatljivo ponašanje... postavljanje jedne osobe u nepovoljniji (lošiji) položaj od druge na temelju njene karakteristike" (Bušić Crnković, Frlan Bajer, Načinović 2012, 8). Osobna pitanja kao npr. godine, namjere osnivanja obitelji se često ne doživljavaju kao diskriminacija. 2009. godine u Hrvatskoj stupa na snagu Zakon o suzbijanju diskriminacije- Njime diskriminacija postaje prekršajno djelo. Tijekom travnja te svibnja 2012. istraživanje je provedeno na uzorku od 3224 mlade osobe i 75 poslodavaca. Cilj istraživanja je bio uvid u odnose između poslodavca i radnika tj. postoji li i u kojim stopama diskriminacija radnika te postoji li način kojim bi mogli popraviti odnose između poslodavca i radnika. Internetskim upitnikom propitkivana je percepcija mladih o doživljenoj diskriminaciji. (Bušić Crnković et al. 2012)

Grafikon 3: Jeste li i koliko često doživjeli nepravdu u postupanju prema vama zbog:



Izvor: preuzeto u cijelosti (Bušić Crnković et al. 2012, 16)

Grafikon nam pokazuje kako prevladava diskriminacija vezana za dob. Poslodavci često traže radnike koji su mladi (u punoj radnoj snazi) a da posjeduju što veće radno iskustvo što je u ovim ranim aktivnim godinama radnog vijeka teško ostvarivo. "Tri četvrtine mladih (76%) smatra da su mladi u nepovoljnijem položaju u odnosu na ostale kada je tržište rada u pitanju." (Bušić Crnković et al. 2012, 26)



Ionako teška situacija dodatno je naglašena pogledom na ovu statistiku. Iznimno je važno riješiti temeljne probleme radnih mjesta – diskriminaciju. Do tada će se odlazak mladih nastaviti što negativno utječe na snagu, razvoj i perspektivu gospodarstva. "S druge strane, nešto više od polovice tvrtki/poslodavaca (53%) smatra da mladi nisu posebno diskriminirani" (Bušić Crnković et al. 2012, 26) Kako je već navedeno, jedan od većih problema prilikom stupanja na tržište rada kod mlađe populacije jest i nedostatak radnog iskustva. Poslodavci često imaju nerealne zahtjeve vezano za iskustvo od mladih osoba koje tek ulaze na tržište rada kao npr. očekivanje od osobe koja tek stupa na tržište rada (nakon završenog srednjoškolskog obrazovanja) da posjeduje duže radno iskustvo. Uslijed navedenog je na nacionalnoj razini pokrenut program stručnog usavršavanja mladih koji omogućuje doprinose na plaću:

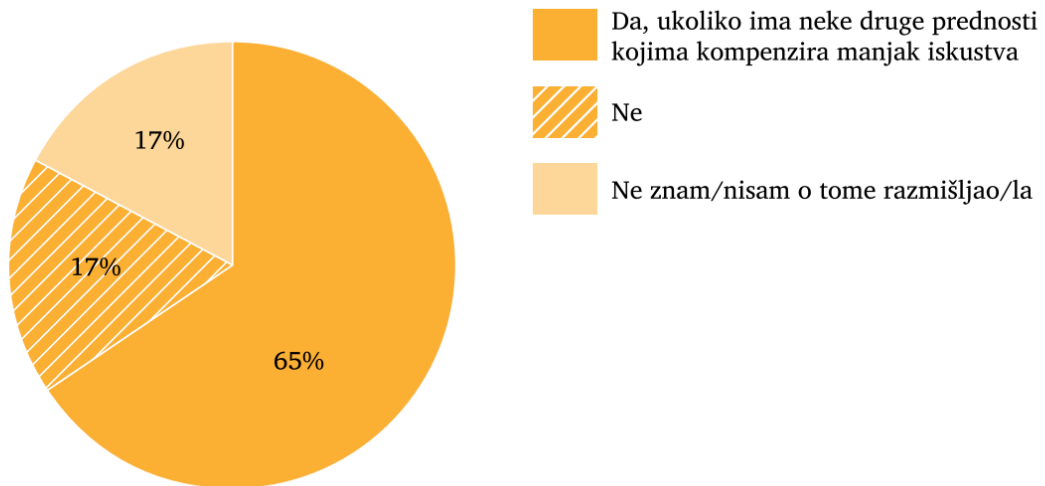
- "- doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje 15%,
- doprinos za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu 0,5%,
- doprinos za zapošljavanje 1,7%"

To znači ukupno smanjenje troška rada poslodavcu za 17,2%." (Brojevi d.o.o. n. d., n.p.)

Program je odlično osmišljen i pomaže mladima ulazak na tržište rada, a poslodavcima u njihovu usavršavanju.

Grafikon 4 prikazuje strukturu odgovora na pitanje postavljeno poslodavcima "Biste li zaposlili osobu bez radnog iskustva za posao koji to zahtjeva?"

Grafikon 4: Pitanje za poslodavce; Biste li zaposlili osobu bez radnog iskustva za posao koji to zahtjeva?



Izvor: Izvor: preuzeto u cijelosti (Bušić Crnković et. al. 2012, 80)

Rezultati istraživanja su prikazali da bi 65% poslodavaca zaposlili osobu bez radnog iskustva iako karakteristike posla za koji je natječaj zatražen to zahtijevaju ukoliko ima neke druge prednosti kojima kompenzira manjak iskustva poput snalažljivosti, dobroj adaptaciji na novu radnu okolinu te dobrim odnosom prema radu pod pritiskom.

## 5. UTJECAJ MIGRACIJA NA TRŽIŠTE RADA

Migraciju je moguće opisati kao prirodno kretanje stanovništva među različitim zemljama. Migracije snažno utječu na globalnu ekonomiju. "Brojne studije pokušale se procijeniti utjecaj imigracije na tržište rada, no znanstvenici i nositelji ekonomske politike još uvijek nisu u stanju jednoznačno odrediti utjecaj imigracija na domaće radnike i domaće tržište rada." (Penava 2011, 336)

Do druge polovice 20. stoljeća Europa je bila izrazito emigrantska, no nakon toga, postaje centar i glavno odredište imigranata. Većina europskih zemalja ima sve starije stanovništvo sa sve manjim udjelom mladih osoba koji su ključni za opstanak tržišta rada. Europa posjeduje određen skepticizam prema imigrantima, iako je trenutno utjecaj imigranata na tržište rada Europe slabo izražen. Broj migranata se konstantno povećava te današnje procjene su oko 214 milijuna ljudi. (Penava 2011)

Migracija je pretpostavka dva geografski udaljena tržišta rada, gdje troškovi migriranja ne egzistiraju, migranti i domaći stanovnici su homogeni, kapital nije mobilan. Idealno zamišljena situacija, gdje radnici migriraju na tržište s višom nadnicom, te tako povećavaju zaposlenost na tom konkretnom tržištu, a na tržištu niže nadnice, zaposlenost se smanjuje. Domaći radnici pružaju otpor imigrantima sa izgovorom kako ruše domaće nadnice na niske razine da se više ne isplati raditi. Imigranti troše dobra (povećanje potražnje za dobrima). (Penava 2011)

Pozitivni efekti migracije na proizvod i dohodak vidljivi su tek u zemlji imigracije, dok u zemlji emigracije se smanjuje ukupni dohodak i proizvod. U slučaju da su imigranti prije migracije bili nezaposleni, zemlja podrijetla također profitira - ukupni proizvod je ne promijenjen. Prema Penavi (2011) analizom tržišta EU; možemo zamijetiti suočavanje sa manjkom radne snage usprkos visokoj nezaposlenosti što možemo pripisati različitim preferencijama, kvalifikacijama te nepodudaranju ponude i potražnje za radom, te na kraju i prevladavajućim demografskim trendovima EU. Rješenje problema leži u:

1. Porast priljeva imigranata (neovisno o razini stručne spreme)
2. Povećanje mobilnosti domaćih radnika

Ključno pitanje za konkretnu zemlju jest kako imigracija utječe na njenu ekonomiju. Pri tom pitanju nastaje problem upravo iz razloga što teorija jest dovoljno razvijena, no učinci nažalost nisu uvijek razvidni. Imigracija uzrokuje povećanje proizvodnje radno-intenzivnih dobara. Jedna od učestalijih metoda analiziranja imigranata na domaće tržište rada jest *cross-section* analiza gdje se uspoređuju promjene u određenim ishodima tržišta rada u različitim područjima/sektorima u kojima su se novi imigranti pojavili u različitom intenzitetu. Jedan od većih nedostataka ove analize jest uzimanje podataka samo za trenutno stanje na tržištu rada.

(Penava 2011)

Tema migranata uvijek je aktualna, budući da je Europa sredinom 20. stoljeća postala glavno odredište svih svjetskih migranata. Nažalost, danas je sve veći broj ekonomskih migranata koji napuštaju svoje domove zbog potrage za boljim radnim uvjetima. Broj migranata u Europi je u sve većem porastu, na što nažalost, nismo dovoljno pripremljeni u vidu stručnog usavršavanja/obrazovanja te plasiranja i uklapanje migranata u Europsko tržište rada.

Na sve to možemo nadodati i velik broj ilegalnih migranata (onih bez ikakvih isprava ili podataka). Potrebno je dobro organizirati migrantsku politiku kako bi se uredili svi potrebni zakoni i protokoli za plasiranje migranata na tržište rada u vidu posebnih škola za migrante, kao i edukacijskih centara u zemlji primatelju te za domicilno stanovništvo, kako bi bili u mogućnosti odbaciti određene predrasude prema migrantima i upoznati se sa njihovom kulturom rada i kulturom u globalu.

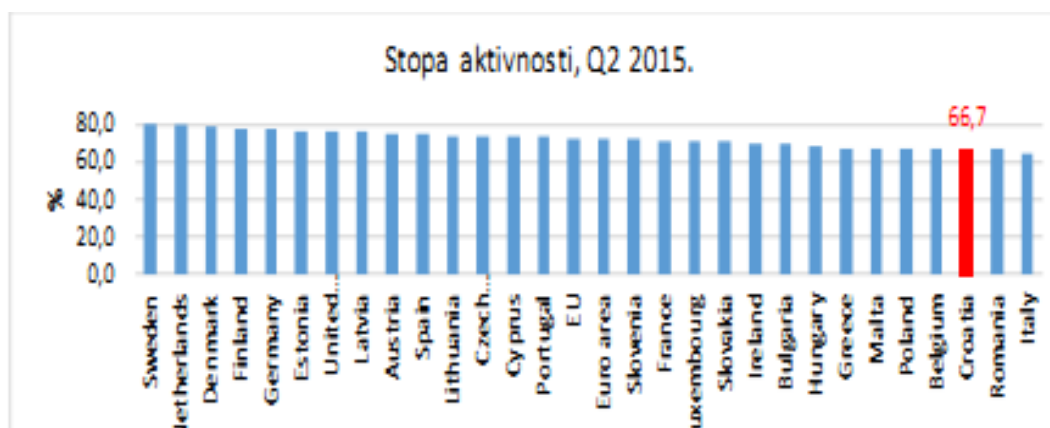
## 6. STATISTIČKI PODACI HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA

Stanje tržišta rada Republike Hrvatske danas je u nezavidnom položaju uspoređujući se s ostalim članicama Europske Unije. "Činjenice govore da se Hrvatska nalazi među trima najlošije rangiranim članicama prema sedam osnovnih pokazatelja tržišta rada po:

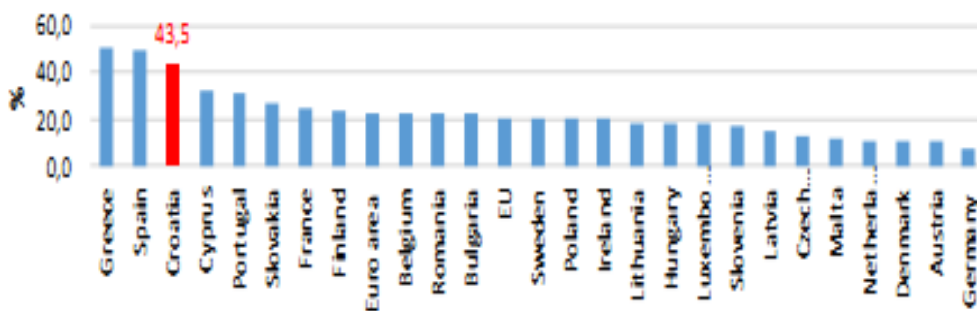
- stopi nezaposlenosti
- stopi zaposlenosti
- stopi aktivnosti stanovništva
- udjelu dugotrajno nezaposlenih
- udjelu vrlo dugotrajno nezaposlenih
- prosječnom trajanju duljine radnog vijeka
- stopi nezaposlenosti mladih" (Hrvatska gospodarska komora 2015, 1)

Stanje tržišta rada je iskazano u sljedećim grafikonima, preuzetim od strane Hrvatske gospodarske komore uz obradu Eurostat-ovih podataka. Naime, prema donjem prikazu je vidljivo da Hrvatska ima jako nizak radni vijek - prosječno 31. godinu, te tendenciju ranog umirovljenja koja je potencirana višegodišnjom ekonomskom krizom. Prema izvješću Hrvatske gospodarske komore (2015) "U posljednjih je pet godina prosječno godišnje pod uvjetima prijevremene starosne mirovine odlazilo 15,7 tisuća osoba, dok je pod uvjetima pune starosne mirovine u mirovinu odlazilo prosječno tek oko tisuću osoba više - prosječno godišnje 16,6 tisuća (Macek 2015)

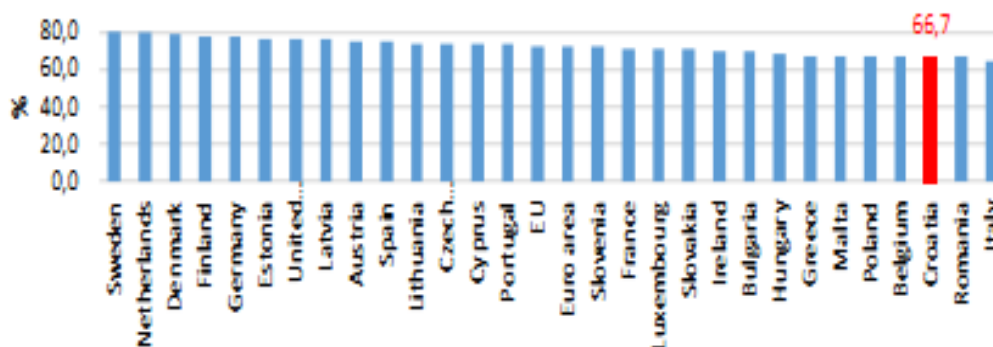
Slika 1-7: Rang tržišta rada Republike Hrvatske u odnosu na ostale članice Europske Unije



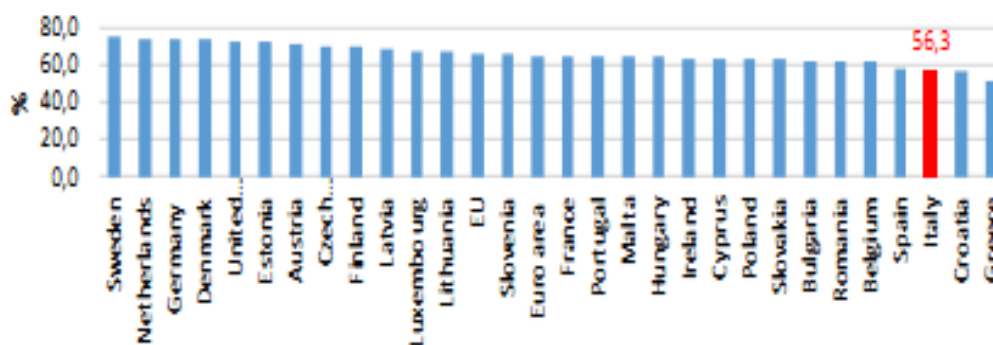
Stopa nezaposlenosti ispod 25 godina , Q2 2015.



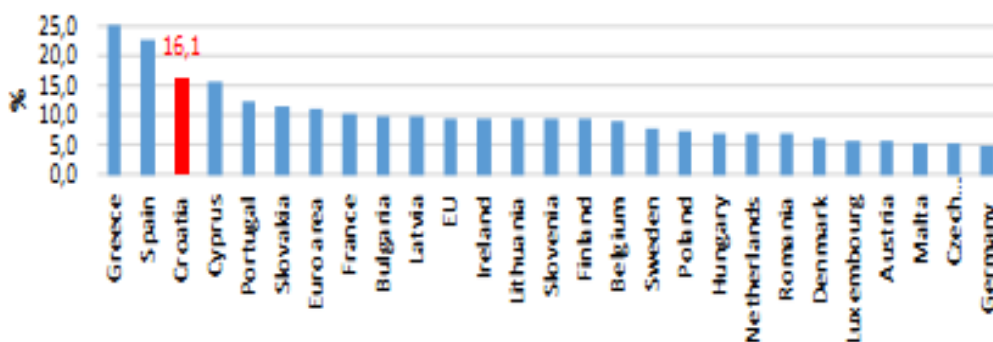
Stopa aktivnosti, Q2 2015.

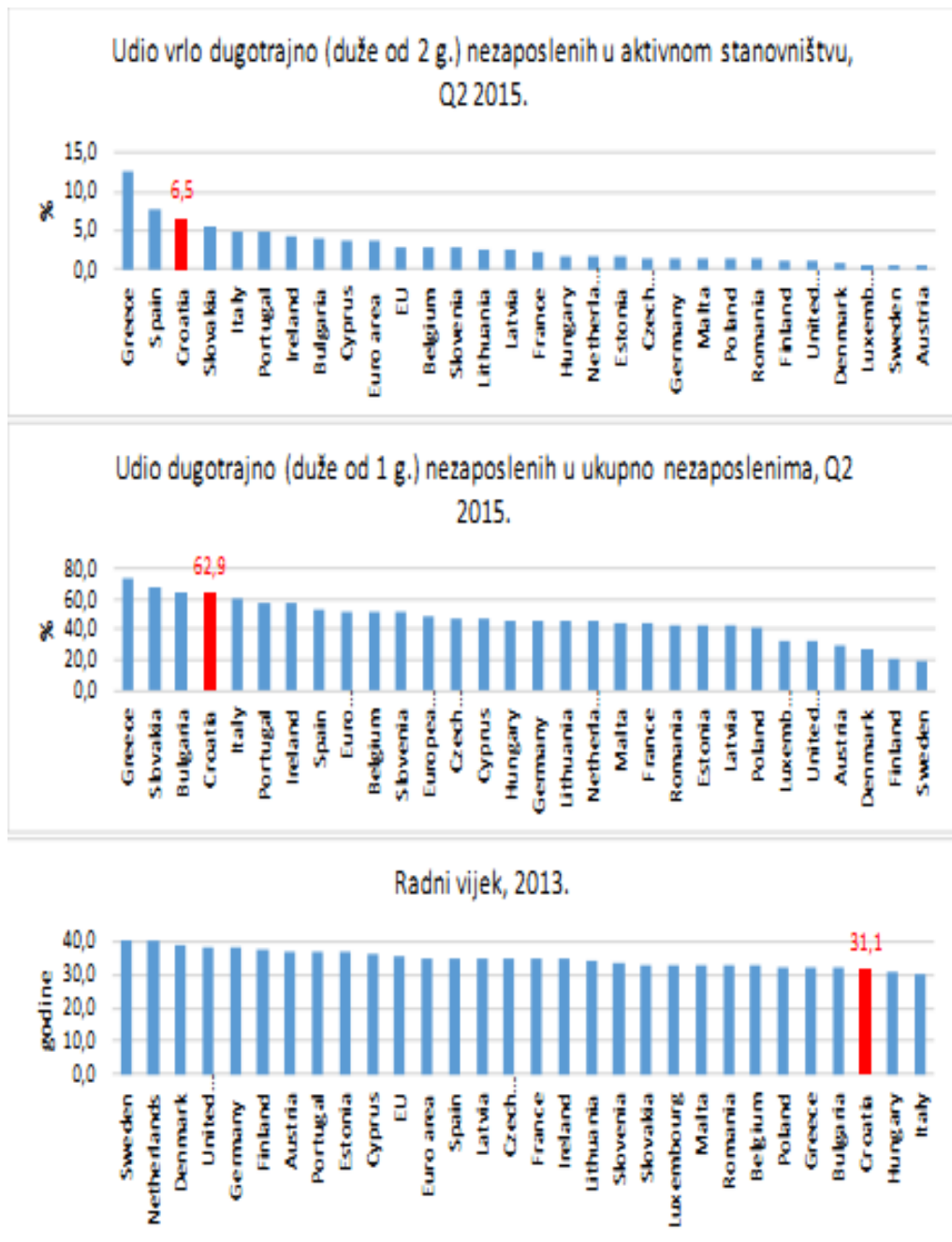


Stopa zaposlenosti 15-64 g., Q2 2015.



Stopa nezaposlenosti, desezonirano, Q2 2015.





Izvor: preuzeto u cijelosti (Hrvatska gospodarska komora 2015, 2)

Hrvatska se, nažalost, nalazi u nezavidnom položaju gotovo prema svim prethodno prikazima prezentiranim. Jedno od kritičnijih stanja je udio dugotrajno nezaposlenih osoba (duže od 2 g.) prema kojim smo u samom vrhu Europske unije.

Tablica 2 prikazana u nastavku teksta prezentira podatke Hrvatske gospodarske komore iz 2015 kojima daje prikaz broja korisnika mirovina koji su ostvarili pravo na mirovinu u promatranj godini u razdoblju 2010-2014.

Tablica 2: Korisnici mirovina koji su pravo na mirovinu prvi puta ostvarili u tekućoj godini

	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
Starosna	13.327	16.330	17.252	17.960	18.235
Prijevremena starosna	17.695	13.384	13.553	15.684	18.023
<b>UKUPNO novih korisnika</b>	<b>50.247</b>	<b>50.455</b>	<b>47.459</b>	<b>48.761</b>	<b>51.526</b>
<b>Udio prijevremene starosne u ukupnom (%)</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>35</b>

Izvor: preuzeto u cijelosti (Hrvatska gospodarska komora 2015, str. 3)

"U prosjeku je zadnjih pet godina u prijevremenu starosnu mirovinu odlazio prosječno svaki treći novi umirovljenik" (Hrvatska gospodarska komora 2015, 3). Stanovništvo Hrvatske je sve starije, stoga je uzročno-posljedičnom vezom u 2014. najveći broj novih korisnika mirovina. Istodobno, kako je ranije naznačeno Hrvatska posjeduje visoku stopu nezaposlenosti mladih. Nezaposlenost mladih prije krize otkriva da je i tada bila visoka, među najvišima u EU. (Hrvatska gospodarska komora 2015)

Također, sukladno podacima prikazanim u Tablici 3 koja daje stopu zapošljavanja osoba od 30 - 49 godina na obrazovnoj razini, može se zaključiti kako i udio sa VSS u ukupnom broju zaposlenih kontinuirano raste. 2014. na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje je bilo prijavljeno 22797 osoba sa visokom stručnom spremom na razini fakulteta. 2008 do 2014. povećava se broj zaposlenih osoba na razini fakulteta za 25,2 tisuće te je također iste godine na razini fakulteta diplomiralo 25786 studenata. (Hrvatska gospodarska komora 2015)



Tablica 3: Stopa zapošljavanja osoba 30-49 godina na razini fakulteta i akademija

Međimurska	62,4%
Koprivničko-križevačka	57,9%
Krapinsko-zagorska	57,4%
Ličko-senjska	57,0%
Bjelovarsko-bilogorska	56,9%
Varaždinska	56,1%
Istarska	55,8%
Šibensko-kninska	55,7%
Virovitičko-podravska	52,3%
Požeško-slavonska	51,7%
Zadarska	50,5%
Sisačko-moslavačka	50,0%
Vukovarsko-srijemska	49,8%
Splitsko-dalmatinska	48,0%
Primorsko-goranska	47,7%
Karlovačka	47,3%
Zagrebačka	46,4%
Osječko-baranjska	46,1%
Dubrovačko-neretvanska	46,1%
Grad Zagreb	45,8%
Brodsko-posavska	42,8%

Izvor: preuzeto u cijelosti (Hrvatska gospodarska komora 2015, 6)

Gornji podaci govore kako najveću stopu zapošljavanja osoba 30-49 godina ima Međimurska županija, a najnižu Brodsko-posavska. Zanimljivo je iskazati Grad Zagreb kao cjelinu koja se nalazi pri samom dnu, s obzirom na broj stanovnika i najviši životni standard u Hrvatskoj. Osječko-baranjska županija se također nalazi pri dnu.

Stopa zapošljavanja u 2014. godini sa završenim fakultetom ili akademijom je iznosila 51%. Istodobno, stopa zapošljavanja sa SSS u trajanju 4+ godine iznosila 37%, a sa završenom osnovnom školom tek oko 20% (Hrvatska gospodarska komora 2015)

Ukoliko se analiziraju podaci prezentirani u Tablici 4. preuzeti iz Statističkog ljetopisa Republike Hrvatske za 2017. godinu koji redovno prikuplja svoje podatke statističkim istraživanjima, može se utvrditi gotovo konstantan pad zaposlenih kroz godine i vrlo slab oporavak tržišta rada, čak i nakon 9 godina od početka zadnje financijske krize.

Tablica 4: Ukupan broj zaposlenih, iskazan u tisućama

	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	
<b>Ukupan broj zaposlenih, tis.</b> <i>Total number of persons in employment, '000</i>											
Ukupno	1 517	1 555	1 499	1 432	1 411	1 395	1 364	1 342	1 357	1 390	Total
Od toga žene	684	701	679	657	651	646	634	624	636	658	Of that, women
Postotak žena	45	45	45	46	46	46	46	46	47	47	Percentage of women

Izvor: preuzeto u cijelosti (Statistički ljetopis Republike Hrvatske, 2017, str. 143.)

Nadalje, uvidom u sljedeću tablicu, vidljivo je kretanje radno sposobnog stanovništva prema aktivnosti i dobi:

Tablica 5: Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i dobi

	Radno sposobno stanovništvo <i>Working-age population</i>			Aktivno stanovništvo <i>Labour force</i>			Zaposleni <i>Persons in employment</i>			Nezaposleni <i>Unemployed persons</i>			Neaktivno stanovništvo <i>(15+)</i> <i>Inactive population (15+)</i>		
	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.
Ukupno <i>Total</i>	3 615	3 587	3 566	1 893	1 891	1 830	1 566	1 585	1 590	327	306	240	1 722	1 695	1 735
15 – 24	492	483	474	166	160	176	90	92	121	75	68	55	326	323	297
25 – 49	1 425	1 402	1 382	1 225	1 211	1 161	1 032	1 031	1 023	193	180	138	200	190	221
50 – 64	909	901	897	477	493	469	420	435	422	57	58	47	432	408	428
65 i više <i>65 and over</i>	789	801	812	(25)	(26)	(23)	(24)	(26)	(23)	-	-	-	764	774	789
15 – 29	764	745	730	392	378	386	266	265	291	127	112	95	372	367	344
25 – 29	272	262	256	227	217	209	175	173	170	(52)	(44)	(40)	(45)	(45)	(47)
15 – 64	2 826	2 786	2 753	1 868	1 865	1 807	1 542	1 559	1 567	326	306	240	958	921	947
55 – 64	603	601	600	247	267	254	219	236	229	(29)	(31)	(25)	356	335	347

Izvor: preuzeto u cijelosti (Statistički ljetopis Republike Hrvatske, 2017, str. 159.)

Analizira li se odnos nezaposlenih sa zaposlenim kroz posljednje 3 godine istraživanja, moguće je uočiti vrlo blag porast zaposlenih i pad nezaposlenih, što što se može pripisati dobro organiziranoj politici zapošljavanja nego sve većem broju migracija u druge, radno povoljnije zemlje sa većim nadnicama i boljim uvjetima rada, naime Republika Hrvatska gubi nezaposlene što se iskazuje na ukupnom broju, a tek mali rast je polju zaposlenih osoba.

Tablica 6: Nezaposleni prema dobi i spolu

	Ukupno Total						Žene Women						Muškarci Men					
	tis. '000			%			tis. '000			%			tis. '000			%		
	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.	2014.	2015. <sup>1)</sup>	2016.
Ukupno Total	327	306	240	100,0	100,0	100,0	160	149	117	100,0	100,0	100,0	167	157	123	100,0	100,0	100,0
15 – 24	75	68	55	23,0	22,2	23,0	(32)	(29)	(23)	(19,9)	(19,4)	(20,0)	(43)	(39)	(32)	(26,0)	(24,8)	(25,7)
25 – 49	193	180	138	59,1	58,9	57,6	101	95	73	62,8	63,7	62,7	93	86	65	55,5	54,4	52,9
50 – 64	57	58	47	17,5	18,9	19,4	(27)	(25)	(20)	(16,7)	(17,0)	(17,3)	(31)	(33)	(26)	(18,4)	(20,7)	(21,4)
65 i više 65 and over	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15 – 29	127	112	95	38,8	36,7	39,5	57	52	(44)	35,8	35,1	(37,9)	69	60	51	41,6	38,3	41,0
25 – 29	(52)	(44)	(40)	(15,7)	(14,5)	(16,5)	(26)	((23))	((21))	(15,9)	((15,7))	((17,8))	(26)	(21)	((19))	(15,6)	(13,5)	((15,3))
15 – 64	326	306	240	99,6	99,9	100,0	159	149	117	99,3	100,0	100,0	167	157	123	99,9	99,9	99,9
55 – 64	(29)	(31)	(25)	(8,7)	(10,1)	(10,2)	((10))	((11))	((8))	((6,4))	((7,6))	((6,8))	(18)	(20)	((17))	(11,0)	(12,4)	((13,5))

Izvor: preuzeto u cijelosti (Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2017, 160.)

Statistički uvid u dob i spol nezaposlenih osoba gdje možemo iščitati upravo velik broj nezaposlenih u kritičnoj dobnoj skupini što je 15-29 gdje je stanovništvo u najboljoj i najproduktivnijoj radnoj snazi (naravno, razlog dijelu ove nezaposlenosti je struktura obrazovanja i neprilagođenost obrazovnog procesa potrebama tržišta), iako se nezaposlenost u 2016 nešto smanjila, i dalje gledamo u vrlo nepovoljno razdoblje za tržište rada u Republici Hrvatskoj.

Tablica 7: Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća po zaposlenome

	Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća, kune Average monthly paid off net and gross earnings, kuna		Verižni indeksi Chain indices			
	neto Net	bruto Gross	nominalnih plaća Nominal earnings		realnih plaća Real earnings	
			neto Net	bruto Gross	neto Net	bruto Gross
2007.	4 841	7 047	105,2	106,2	102,2	103,2
2008.	5 178	7 544	107,0	107,1	100,8	100,9
2009.	5 311	7 711	102,6	102,2	100,2	99,8
2010.	5 343	7 679	100,6	99,6	99,5	98,5
2011.	5 441	7 796	101,8	101,5	99,6	99,2
2012.	5 478	7 875	100,7	101,0	97,4	97,7
2013.	5 515	7 939	100,7	100,8	98,5	98,6
2014.	5 533	7 953	100,3	100,2	100,5	100,4
2015.	5 711	8 055	103,2	101,3	103,7	101,8
2016. <sup>1)</sup>	5 685	7 752	101,6	101,9	102,7	103,0

Izvor: preuzeto u cijelosti (Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2017, 170)

Kretanje neto plaće u Hrvatskoj bilježi gotovo konstantan porast (iznimka je 2015.-2016.) godina, no usporede li se ovi podaci s podacima ostalih zemlja članica EU moguće je vidjeti da je Republika Hrvatska pri samom dnu po pitanju plaća. "Po visini neto i bruto prosječne plaće Hrvatska već 5 godina u nizu drži 20. mjesto među 28 zemalja članica Europske unije. Neto plaća u Hrvatskoj od 2014. godine do danas porasla je 13 posto prema blogu Reinis Fischer (sa 710 eura na 802 eura)." (Nakić 2018, n.p.) Usporedi li se bruto i neto plaća moguće je zamijetiti da se značajan dio bruto plaće izdvaja za i uplaćuje u državni proračun, što povećava troškove rada djelatnika u Republici Hrvatskoj i smanjuje investicijsku konkurentnost Hrvatske.

Tablica 8. prikazuje prosječnu neto plaću po zaposlenosti u pravnim osobama prema razini stručne spreme u djelatnosti Umjetnost, zabava i rekreacija.

Tablica 8: Prosječna neto plaća po zaposlenosti u pravnim osobama prema razini stručne spreme u djelatnosti Umjetnost, zabava i rekreacija

NKD 2007.	Ukupno Total	Stupanj stručne spreme Professional attainment							
		visoka stručna sprema University degree	viša stručna sprema Non- -university college degree	srednja stručna sprema Secondary school education	niža stručna sprema Basic school edu- cation	visoko- kvalifi- cirani Highly- -skilled	kvalifi- cirani Skilled	polu- kvalifi- cirani Semi- -skilled	nekva- lificirani Unskilled
R Umjetnost, zabava i rekreacija Arts, entertainment and recreation	5 467	7 302	5 869	4 656	4 109	5 777	4 647	5 562	4 062

Izvor: preuzeto u cijelosti (Statistički ljetopis Republike Hrvatske, 2017, str. 173.)

U djelatnosti Umjetnost zabava i rekreacija, prosječna plaća je za 3,8% niža od prosječne neto plaće u Republici Hrvatskoj. Također su vidljive i značajne razlike prema stručnoj spremi, gdje je prosječna neto plaća visokoobrazovanih djelatnika 56,8% viša od prosječne neto plaće djelatnika sa srednjom stručnom spremom.

Uspoređujući troškove života moguće je izraženo u indeksu **Sindikalne košarice** minimalnih životnih troškova četveročlane obitelji koji provode Hrvatski nezavisni sindikati, a koja za kolovoz 2018.g. iznosi **6.724,55 kuna**, s prosječnom plaćom djelatnika sa srednjom stručnom spremom, moguće je utvrditi da obitelj s primanjem samo jednog člana nije u mogućnosti financirati sve troškove života. Odnosno, promatrajući sve kategorije prosječne neto plaće moguće je utvrditi da samo obitelji kod kojih je jedan član zaposlen mogu financirati svoje troškove ukoliko se radi o visokoobrazovanom članu obitelji. Nakon što podmiri troškove života svoje obitelji, preostati će samo 576,45 HRK za ostalu potrošnju. S obzirom na navedeno jasno je što je upravo jedan od glavnih razloga migracija visokoobrazovanih osoba ali i svih ostalih kategorija aktivnog radnog stanovništva, posebice mlađe dobi, u zemlje koje pružaju više mogućnosti i bolje uvjete života - nisu dovoljno plaćeni za stupanj svog obrazovanja u domicilnoj zemlji.

## 7. ZAKLJUČAK

Hrvatsko tržište rada se trenutno nalazi u prilično lošem stanju. Usporedno sa ostalim članicama EU, nalazi se pri samom dnu po velikom broju kriterija, od kojih je najznačajnija jedna od najnižih stopa zaposlenih mladih osoba u Europskoj Uniji.

Jedan od najvećih problema Hrvatskog tržišta rada jest ekstremno loša koordinacija između obrazovnih institucija i tržišta rada; prvi korak u rješavanju tog problema bilo bi poboljšanje komunikacija između tih tijela, npr. uvođenjem češćih analiza tržišta rada kako bi na vrijeme identificirali suficitarna/deficitarna zanimanja.

Zamjetan je broj poslova koje nitko ne želi raditi, upravo zbog razloga što se izvan granica Republike Hrvatske, za iste poslove može ostvariti puno veća ekonomska dobit (i sa uračunatim troškovima života), koji se pripisuju visokim trošarinama koje se uračunavaju u plaću te visokim troškovima života promatrajući prosječne neto plaće. Tom problemu se može pristupiti zapošljavanjem stranih državljana (npr. migranata), ako već domaće stanovništvo ne želi popuniti ta mjesta.

Problemi u sustavu nisu malog opsega i nije ih moguće riješiti "preko noći", a kako su strukturni, potrebno im je pristupiti donošenjem strateških dokumenata i njihovom kontinuiranom provedbom s ciljem ostvarenja dugoročnih ciljeva, a ne samo kratkoročnih rezultata manjeg opsega.

## 8. POPIS LITERATURE

1. Bušić Crnković, Antonija, Frlan Bajer, Ana, Načinović, Lana. 2012. Neudoban položaj - Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada. Zagreb: Mreža mladih Hrvatske
2. Cvitanović Bruno. n.d. Prosječno radimo samo 31 godinu, trećina radnika u mirovinu ide prije vremena. <http://www.glas-slavonije.hr/287965/1/Prosjecno-radimo-samo-31-godinu-trecina-radnika-u-mirovinu-ide-prije-vremena>, pristupljeno 10. rujna 2018.
3. Hrvatska gospodarska komora. 2015 <https://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-nezaposlenost-mladih-obrazovanje-radni-vijek-final-12201557b6ebf8a8c13.pdf>, pristupljeno 25. kolovoza 2018.
4. Kuka, Ermin. 1992. "Menadžment ljudskih resursa". Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta Vol.2 No.2 2011: 64-66 Sarajevo
5. Kulušić, Jasminka. 2009. Isplati li se fleksibilnost - Hrvatsko tržište rada. Zagreb: Tim press
6. Međunarodna organizacija rada i Vijeće Europe, Izvješće o politici zapošljavanja u Hrvatskoj, 2005
7. Nakić Mario. 2018 Prosječna plaća u EU 2018.: Hrvatska 20. po visini plaće, a osma po oporezivanju. <https://liberal.hr/clanak.php?id=1651>, pristupljeno 10. rujna 2018.
8. Nezavisni Hrvatski sindikati. Sindikalna košarica. <http://www.nhs.hr/gospodarstvo/kosarica/>, pristupljeno 18. rujna 2018.
9. Obadić, Alka. 2017. Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. Zagreb: Ekonomski fakultet - Zagreb
10. Penava, Marija. 2011. Utjecaj migracija na europsko tržište rada. Zagreb: Ekonomski fakultet
11. Soudil Eduard. 2015. Prosječno radimo samo 31 godinu, trećina radnika u mirovinu ide prije vremena. <https://brojevi.hr/poticaji-i-olaksice-za-zaposljavanje/>, pristupljeno 13. rujna 2018.
12. Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2017, Zagreb 2017 [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/ljetopis/2017/sljh2017.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2017/sljh2017.pdf), pristupljeno 10. rujna 2018.

13. Macek Patrik (2015). Loše stanje na tržištu rada - Prosječno radimo samo 31 godinu, trećina radnika u mirovinu ide prije vremena. <http://www.glas-slavonije.hr/287965/1/Prosjecno-radimo-samo-31-godinu-trecina-radnika-u-mirovinu-ide-prije-vremena>, pristupljeno 10. rujna 2018.



## 9. POPIS ILUSTRACIJA

### **Tablice:**

Tablica 1: Kretanje upisnih kvota na Sveučilištu u Zagrebu

Tablica 2: Korisnici mirovina koji su pravo na mirovinu prvi puta ostvarili u tekućoj godini

Tablica 3: Stopa zapošljavanja osoba 30-49 godina na razini fakulteta i akademija

Tablica 4: Ukupan broj zaposlenih, iskazan u tisućama

Tablica 5: Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i dobi

Tablica 6: Nezaposleni prema dobi i spolu

Tablica 7: Prosječna mjesečna isplaćena neto i bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama

Tablica 8: Prosječna neto plaća po zaposlenosti u pravnim osobama prema razini stručne spreme

### **Grafikoni:**

Grafikon 1: Broj nezaposlenih po razini obrazovanja

Grafikon 2: Nezaposlenost mladih po razini obrazovanja (15-24) u postotku

Grafikon 3: Jeste li i koliko često doživjeli nepravednost u postupanju prema vama zbog:

Grafikon 4: Pitanje za poslodavce; Biste li zaposlili osobu bez radnog iskustva za posao koji to zahtjeva?

### **Slike:**

Slika 1-7: Rang tržišta rada Republike Hrvatske u odnosu na ostale članice Europske Unije