

Suvremeno tržište radne snage unutar Europske Unije

Varga, Morena

Undergraduate thesis / Završni rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Science / Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:217:895776>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-05**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the Faculty of Science - University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu
Prirodoslovno-matematički fakultet
Geografski odsjek

Morena Varga

Suvremeno tržište radne snage unutar Europske Unije

Prvostupnički rad

Mentor: prof. dr. sc. Zoran Stiperski

Ocjena: _____

Potpis: _____

Zagreb, 2018.

Sveučilište u Zagrebu
Prirodoslovno-matematički fakultet
Geografski odsjek

Prvostupnički rad

Suvremeno tržište radne snage unutar Europske Unije

Morena Varga, JMBAG: 0119033382

Izvadak: Nemoguće je postojanje tržišta radne snage bez radnika i poslodavaca, tj. radne snage. U novije vrijeme sve se više vrednuje ljudski faktor te sposobnost radnika. Stanje na tržištu rada unutar Europske unije te procese vezane uz radnu snagu moguće je pratiti putem migracijskih kretanja, prvenstveno kroz radne migracije. Europska se unija osim brojnih prednosti za svoje radnike poput slobode kretanja ističe i nekim negativnim stranama kod zapošljavanja. Europska unija društveno i gospodarski zaostaje za svojim konkurentima Kinom, Japanom i SAD-om zato jer ne ulaže dovoljno u razvoj i tehnologiju te postoji niska razina zaposlenosti među ženskom populacijom te starijim stanovništvom. No, najveći problem je svakako starenje stanovništva što dovodi do smanjenja radno aktivnog kontingenta. U Hrvatskoj, koja je već 5 godina također članica Europske unije, situacija nije mnogo bolja. U 2017. godini je zabilježeno smanjenje nezaposlenosti te blagi porast zaposlenih osoba, no unatoč tome, velik broj stanovništva odlazi na rad u inozemstvo. Najviše odlazi mlado i visokoobrazovano stanovništvo i to u Njemačku, Austriju, Italiju te Irsku. Problemi koji pogađaju Hrvatsku, kao i čitavu Europsku uniju, su smanjivanje i starenje te nedostatak radne snage čiji se manji gubici nadoknađuju uvozom radne snage iz ostalih dijelova Europe ili pak migrantima sa Bliskog istoka i sjeverne Afrike što je ujedno i najznačajnija migracijska struja u novije vrijeme.

27 stranica, 12 grafičkih priloga, 4 tablica, 31 bibliografskih referenci; izvornik na hrvatskom jeziku

Ključne riječi: tržište rada, radna snaga, migracijska kretanja, radne migracije, EU, Hrvatska

Voditelj: prof. dr. sc. Zoran Stiperski

Tema prihvaćena: 14. 6. 2018.

Datum obrane: 7. 9. 2018.

Rad je pohranjen u Središnjoj geografskoj knjižnici Prirodoslovno-matematičkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Marulićev trg 19, Zagreb, Hrvatska.

BASIC DOCUMENTATION CARD

University of Zagreb
Faculty of Science
Department of Geography

Undergraduate Thesis

Modern market of labor force within the European Union

Morena Varga, JMBAG: 0119033382

Abstract: It is impossible to have a market of labor force without workers and employers or labor force. In recent times, the human factor becomes more and more valued, as well as the ability of workers. Conditions on labor market within the European Union and labor-related processes can be monitored through migration movements, primarily through the labor migration. The European Union, in addition to numerous benefits for its workers such as freedom of movement, also stands out for some negative sides in employment. The European Union is socially and economically behind its competitors such as China, Japan and the United States, because it doesn't invest enough in development and technology and there is a low level of employment among the female population and the elderly people. But the biggest problem is certainly the aging of population, which leads to a reduction in the labor-active contingent. In Croatia, which is already a member of the European Union for five years, the situation isn't better. In 2017, there was a decrease in unemployment and a slight increase in the number of employed persons, but in spite of that, a large number of people go to work abroad. The youngest and the highest educated population goes to Germany, Austria, Italy and Ireland. Problems which affect Croatia, as well as the whole of the European Union, are the reduction and aging and the shortage of labor force, whose smaller losses are compensated by the import of labor force from other parts of Europe or migrants from the Middle East and North Africa, which is the most significant migration current in recent times.

27 pages, 12 figures, 4 tables, 31 references; original in Croatian

Keywords: labor market, labor force, migration movements, labor migration, EU, Croatia

Supervisor: Zoran Stiperski, PhD, Full Professor

Undergraduate Thesis title accepted: June 14, 2018

Undergraduate Thesis defense: September 7, 2018

Thesis deposited in Central Geographic Library, Faculty of Science, University of Zagreb, Marulićev trg 19, Zagreb, Croatia.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. PONUDA I POTRAŽNJA NA TRŽIŠTU RADA	1
3. VAŽNOST Ljudskih RESURSA	3
4. SPONA IZMEĐU MIGRACIJA, RADNE SNAGE I TRŽIŠTA RADA	3
4.1. EKONOMSKI APEKTI MIGRACIJA	3
4.2. RADNE MIGRACIJE U EU	4
4.2.1. SLOBODA KRETANJA RADNIKA	6
4.2.2. SLOBODA PRUŽANJA USLUGA I UPUĆENI RADNICI	7
4.2.3. PRIJELAZNI REŽIM ZA DRŽAVLJANE IZ NOVIH DRŽAVA ČLANICA	7
4.2.4. MOBILNOST RADNE SNAGE UNUTAR EU	8
4.3. MIGRACIJE I TRŽIŠTE RADA	9
5. TRŽIŠTE RADA EU U GLOBALNOM KONTEKSTU	10
5.1. KLJUČNI EKONOMSKI POKAZATELJI STANJA NA TRŽIŠTU RADA	10
5.1.1. STOPA AKTIVNOSTI	10
5.1.2. STOPA ZAPOSLENOSTI	12
5.1.3. STOPA NEZAPOSLENOSTI	13
6. TRŽIŠTE RADA EU PREMA ODABRANIM DRŽAVAMA	17
6.1. STOPA ZAPOSLENOSTI	17
6.2. STOPA NEZAPOSLENOSTI	18
7. KLJUČNI PROBLEMI EU KOD ZAPOŠLJAVANJA	19
8. TRŽIŠTE RADNE SNAGE U HRVATSKOJ	19
8.1. REGISTRIRANA ZAPOSLENOST I NEZAPOSLENOST	20
8.2. POTRAŽNJA ZA RADNOM SNAGOM I ZAPOŠLJAVANJE	20
8.3. RADNE MIGRACIJE HRVATSKE RADNE SNAGE	22
8.4. PROBLEMI KOJI PRATE RADNU SNAGU U HRVATSKOJ	23
8.5. KARAKTERISTIKE RADNE SNAGE U HRVATSKOJ	25
9. ZAKLJUČAK	26
LITERATURA	28
IZVORI	29

1. UVOD

Tržište rada ključan je element ekonomije svake države te ono može doprinijeti cjelovitom gospodarskom boljitku i napretku. Tržište rada se može objasniti kao mjesto susreta poslovne ponude i potražnje. Idealno tržište rada ostvaruje se kroz slobodno kretanje robe, kapitala i radnika što pruža razne mogućnosti izbora i konkurencije, no u stvarnosti to baš i nije tako jednostavno. Bez radne snage, odnosno radnika i poslodavaca, tržište radne snage ne može postojati (Ujčić, 2017).

Fokus ovoga rada biti će prvenstveno na radnoj snazi unutar Europske unije. Nastojat će se objasniti izazovi kojima se ona susreće na tržištu rada EU te usput neka njihova neizostavna obilježja te problemi vezani uz radnu snagu. Tržište rada unutar EU usporedit će se po nekim ekonomskim pokazateljima sa gospodarski značajnijim i jačim državama svijeta. Fokus će također biti na povezanosti radne snage i migracija te će detaljan osvrt biti na radnim migracijama. Nadalje, u radu će se analizirati mobilnost i sloboda kretanja radnika. Na kraju će se izložiti stanje u Hrvatskoj. Iz tog razloga potrebno je prvo definirati ključni pojam oko kojeg se bazira čitav rad.

Od samih početaka nastojalo se definirati pojam „radnik“ u kontekstu slobode kretanja. EU je kod definiranja tog pojma u obzir uzela pravne, ekonomske i socijalne aspekte, a ne samo nacionalne kriterije. Prema tome kada se govori o radniku misli se na sve osobe koje obavljaju neku ekonomsku aktivnost bez obzira da li su u nekom formalnom radnom odnosu ili nisu (Vukorepa, 2018). Također, pravila o slobodi kretanja radnika se odnose i na osobe koje rade u nepunom radnom vremenu bez obzira na iznos novca koji pritom zarade te njihovoj mogućoj potrebi za primanjem socijalne pomoći. Nadalje, definicija se odnosi i na radnike na određeno vrijeme, vježbenike te sportaše. Ključno je napomenuti da se u novije vrijeme javljaju sve češći atipični oblici rada poput povremenog rada, rada bez ugovorene satnice ili rada putem vrijednosnog kupona. Ipak, treba razlikovati pojam radnik od pojma tražitelj zaposlenja. Ta dva pojma se uvelike razlikuju u razini prava. No, rad je temeljna čovjekova vrijednost kojom se osigurava socijalno i materijalno blagostanje i on je oduvijek bio dio čovjekova života.

2. PONUDA I POTRAŽNJA NA TRŽIŠTU RADA

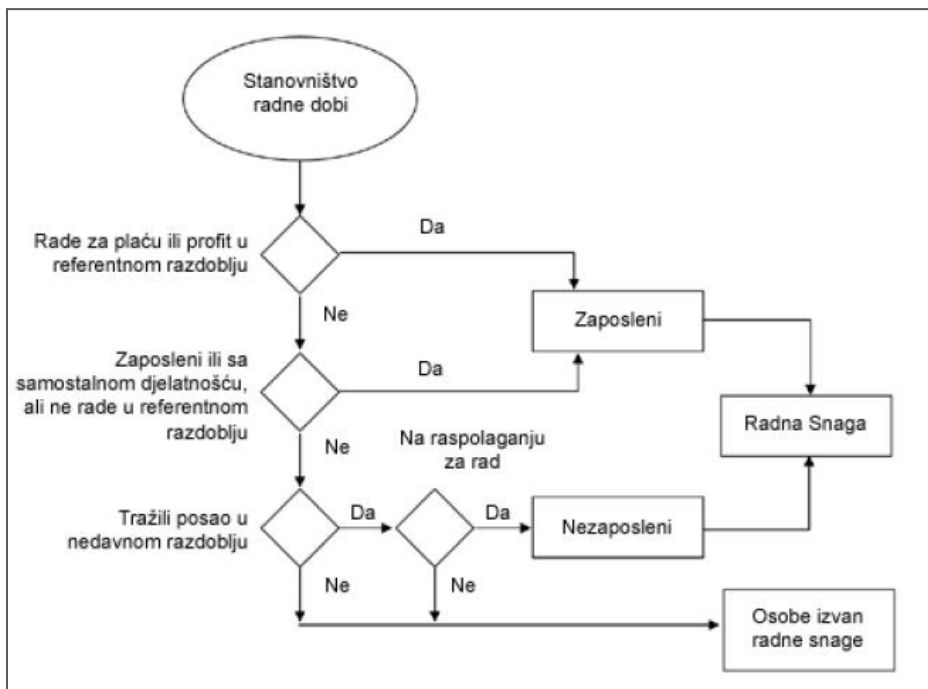
Ponudu rada čine radnici, a potražnjom za radom čine poslodavci (Ujčić, 2017). Ponuda rada se objašnjava kao broj radnika koji je raspoloživ za zapošljavanje za određeno

radno mjesto, što ovisi o stanju i uvjetima na tržištu rada. Mnogi čimbenici utječu na ponudu rada. To su brojnost stanovništva, struktura obrazovanja, ekonomska snaga i spremnost pojedine zemlje, promjene u strukturi gospodarstva i slično.

Ponuda rada je elastičnija kod manje zahtjevnijih poslova gdje je moguće zaposlenje većeg broja ljudi sa manjim plaćama, dok kod poslova koji zahtijevaju veću vještinu rada i sposobnosti, ponuda rada će biti manje elastičnija. Sama elastičnost ponude rada može ovisiti o mobilnosti radnika, zatim troškovima preseljenja, dostupnosti informacija o poslovima i slično.

Sveukupna ekonomska ponuda rada podrazumijeva ukupan broj ljudi koji mogu, koji su dostupni i koji žele sudjelovati u plaćenome zapošljavanju (sl.1). U sklopu segmenta aktivnog stanovništva, ponuda rada podrazumijeva zaposlene i registrirane nezaposlene koji aktivno traže posao (sl.1). No, u obzir osim broja radnika treba uzeti i vrijeme koje oni provode na poslu, tj. broj sati rada koje svaka osoba nudi. Svaka osoba sama odlučuje kako će rasporediti vrijeme između rada i dokolice, s time da je rad plaćen, a dokolica podrazumijeva neplaćen dio aktivnosti poput obrazovanja, odmora i slično.

Stvarna radna snaga se odnosi na neinstitucionalizirano (ne uključuje stanovništvo mlađe od 16 godina, ljude u oružanim snagama i zatvorenike) radno sposobno stanovništvo u rasponu od 15 do 65 godina, dok se za neinstitucionalizirano stanovništvo od 15 godina i više koristi naziv potencijalna radna snaga.



Sl.1: Osnovna podjela stanovništva radne dobi

Izvor: Ujčić, 2017.

3. VAŽNOST LJUDSKIH RESURSA

U prošlom stoljeću, napredak poduzeća temeljio se prvenstveno na financijskim i materijalnim resursima, no u posljednje vrijeme dolazi do promjene. U obzir se sve više uzima ljudski faktor. Ljudski resursi ključni su ne samo za uspjeh pojedinih poduzeća, već za opstanak i budući napredak poduzeća. Sam pojam ljudskih resursa podrazumijeva zaposlenike koji svojom sposobnošću, znanjem, vještinama i mogućnostima utječu na ostvarenje ciljeva te ukupan rast i razvoj pojedinog poduzeća. Zaposlenici dobivaju na važnosti tek kada svoja znanja i sposobnosti pretoče u djela čime poduzeće još više dobiva na važnosti. Uspjeh pojedinog poduzeća temelji se na sposobnosti privlačenja, zadržavanja i unapređenja zaposlenika što rezultira rastom poslovanja. Također će poduzeće biti konkurentnije na tržištu ako pametno i mudro selektira i brine o ljudskim potencijalima. Bonus poduzeća je spremnost na nove izazove te doticaj sa novom tehnologijom tijekom rada i napretka.

4. SPONA IZMEĐU MIGRACIJA, RADNE SNAGE I TRŽIŠTA RADA

Stanje na tržištu rada unutar EU, time i procese koji se vežu uz radnu snagu, moguće je pratiti putem migracijskih kretanja. Razni su razlozi i obilježja migracija, a uvjetovane mogu biti ratnim osvajanjima i vojnim interesima, zatim tehnološkim razvojem ili prirodnim katastrofama, političkim i gospodarskim savezima te javnim politikama ili pak nestabilnostima na tržištu rada.

4.1. EKONOMSKI ASPEKTI MIGRACIJA

Najčešći ekonomski razlozi koji ljude potiču na odlazak su siromaštvo, nezaposlenost te nepovoljna poduzetnička i ulagačka klima. Nasuprot tome, mogućnost ostvarenja veće zarade, zatim boljih životnih i radnih uvjeta predstavljaju čimbenike koji privlače ljude na neko područje. Kao uzroci rasta međunarodnih migracija često se uz promjene na tržištu rada navode nejednaka razvijenost država slanja i primitaka te rastuća povezanost svih razvijenih gospodarstava. Migracije mogu imati i pozitivne i negativne posljedice i to ne samo na državu primateljicu, već i na državu podrijetla. Od pozitivnih strana navodi se popunjavanje sezonskih poslova i deficitarnih zanimanja te povećanje fiskalnih prihoda koje se najviše ostvaruje u obliku uplate poreza radnih imigranata. Također dolazi do pozitivnog učinka na nezaposlenost u državama podrijetla. Od negativnih strana kod država odredišta spomenuti treba nezaposlenost mladih imigranata. Najefektivnije posljedice na države podrijetla svakako ima odlazak visokoobrazovane radne snage (tzv. odljev mozgova i mladih) te gubitak radne snage u pojedinim sektorima. Bitno je naglasiti da gubitak visokoobrazovane radne snage

dublje pogađa manje zemlje iz razloga jer u njima odljev stanovništva veći u odnosu na njihovu ukupnu populaciju. Što se pak tiče gubitka radne snage, velik broj zemalja pa tako i Hrvatska, suočene su sa gubitkom liječnika i medicinskih sestara prvenstveno zbog odlaska na rad u razvijene zemlje OECD-a.

Osim ekonomskih, naravno da se ne smiju izostaviti i demografske posljedice jer cjelovit gospodarski rast ovisi i o rastu stanovništva te tehnološkom napretku.

4.2. RADNE MIGRACIJE U EU

Bitno je istaknuti da unutar EU radne migracije zauzimaju najznatniji dio. U 2015. godini u drugoj državi članici EU-28 živjelo je 11,3 milijuna radno sposobnih osoba u dobi između 20 i 64 godine života (Vukorepa, 2018). Od tog broja, njih je oko 8,5 milijuna bilo zaposleno ili tražilo posao (Vukorepa, 2018). Bitno je spomenut da je 1,3 milijuna građana EU-a prebivalo u jednoj državi članici tijekom rada u drugoj državi članici (Vukorepa, 2018). Osim toga, u 2015. godini bilo je 1,4 milijuna umirovljenih državljana EU-28 koji su živjeli u državi članici različitoj od zemlje državljanstva (Vukorepa, 2018).

Njemačka je već dugi niz godina glavna imigracijska destinacija, a slijede je Velika Britanija, Španjolska, Francuska i Italija, te Švicarska kada se uzmu u obzir i podaci za cijeli Europski gospodarski prostor (EGP). Najveći broj emigranata u EU-u dolazi iz Rumunjske, Poljske, Njemačke, Italije te Francuske.

„Program unutarnjeg tržišta“ omogućio je državama članicama EU konkurentnije tržište. No, i dalje, neki sektori poput javne nabave ili usluga ne postižu željene rezultate. Europska tržišta još uvijek nisu u skladu sa sve rastućim procesom globalizacije čiji je preduvjet ekonomija znanja. U novije vrijeme poslodavci sve teže i teže pronalaze radnike sa IT vještinama koje su im potrebne. Stvara se nužnost za uvozom stranih radnika i to podrijetlom iz Turske i ostalih muslimanskih država. Danas, države članice EU traže migrante koji su svojim osobinama i mogućnostima bolje prilagođeni srednjoročnim ili dugoročnim potrebama tržišta rada pa su baš iz tog razloga visokoobrazovani radnici dobrodošli na područje Europe koju karakterizira nedostatak radne snage.

Trajna migracija turskih radnika započela je 1961. g. bilateralnim sporazumom između Njemačke i Turske (Oguz, 2011). Nakon toga i druge industrijske zemlje u Europi donose posebne zakone migracija što masovno privlači turske radnike. Turski radnici su u Njemačkoj bili najpoželjniji u ranim 60-im godinama 20. st. kada je vladala njemačka potražnja za privremenim radnicima migrantima, Gasterbeiterima ili gostujućim radnicima. U međuvremenu je trajalo i doseljavanje obitelji migranata koje dobivaju određena prava u

Njemačkoj. Međutim, povećanje cijene nafte 1973. g. dovele su do završetka migracija povezanih sa zapošljavanjem (Oguz, 2011). Povećana nezaposlenost i povećane socijalne napetosti potaknule su zapadne vlade da zaustave aktivnu politiku zapošljavanja. Čak su i poticale radnike migrante da se vrate u svoje matične zemlje. Naime, čak i nakon zaustavljanja useljavanja dolazilo je do povećanja broja turskih radnika u zapadnoj Europi. Tijekom 90-ih godina prošlog stoljeća na tome području migracije su stvarale ogroman pritisak. S vremenom dolazi do smanjenja zapošljavanja inozemnih radnika, ali i zapošljavanja neiskusnih i nisko obrazovanih radnika koji obavljaju poslove u građevinarstvu, poljoprivredi i slično. Zemlje članice na sve moguće načine pokušavaju kontrolirati migracijske sustave što dovodi do povećanja raznolikosti migracijskih tokova kako se ne bi vršio pritisak samo na određene zemlje. Danas je Europa, više nego ikad, suočena sa priljevom migranata sa Bliskoga istoka te sjeverne Afrike od kojih je dosta njih visokoobrazovano te se zapošljavaju masovno na području Srednje Europe, prvenstveno u Njemačkoj koju smatraju svojim spasom od nasilja i siromaštva. Baš iz tog razloga nameću se novi problemi i izazovi te je kontrola migracijskih procesa zaista otežana.

Njemačka imigracijska politika nikada se nije bazirala na konceptu multikulturalizma (Mesić, 2010). Iz tog se razloga baš multikulturalizam navodi kao glavni krivac za neuspješnu integraciju muslimanskih imigranata na tome području. Često se desetljećima provlačila već pomalo zaboravljena teza da Njemačka nije imigracijska zemlja, iako svojim postupcima dokazuje upravo suprotno. U svojim integracijskim planovima se zalaže upravo za prisilnu integraciju migranata te čak u novije vrijeme ističu negodovanje prema migrantima iz različitih kultura kao što su Turci i Arapi jer smatraju da se oni teže integriraju u njihovo društvo i način života. Iako je 60-ih godina 20. st. došlo do masovnih imigracija stranih radnika i njihovih obitelji na područje Njemačke, nitko nije očekivao da će oni ostati trajno. Stoga se njemačka vlada i nije baš pomno pobrinula za integraciju svih tih ljudi. Unatoč izostanku službene integracijske politike imigranti, i da su htjeli, nisu mogli živjeti izvan društva ma koliko su bili skućeni i loši njihovi kontakti sa domaćinima. Unatoč početnim ograničenjima oko dozvola za rad i boravak, strani su radnici praktički odmah uključeni u njemačko socijalno tržišno gospodarstvo s pripadajućim socijalnim i radnim pravima, no bili su isključeni iz političkog i društvenog života. Najviše su bili zapošljavani u industriji te su bili jako osjetljivi na pad zaposlenosti u sektoru industrije. Imigranti su radno bili jako zaštićeni. Posao turskog ili grčkog radnika u njemačkim tvrtkama štitilo je njemačko radno zakonodavstvo isto kao i domaćeg. Također su kulturno-vjersku brigo o njima vodile brojne privatne socijalne organizacije. Odgovornost za Turke te imigrante iz Magreba preuzeo je

Arbeiterwohlfahrt. S druge strane, sa takvim zastupanjima imigranata došlo je do stvaranja migrantskih grupnih identiteta.

Pojam multikulturalnog društva se pojavio 1980. g. te je odmah stekao stanovit utjecaj u intelektualnim, ali i političkim krugovima (Mesić, 2010). Multikulturalizam zapravo znači prožimanje i zajednički život više kultura. On je u Njemačkoj doživio vrhunac početkom 90-ih godina 20. st. No, nakon pada Berlinskog zida i ujedinjenja Njemačke došlo je do provale ksenofobije i mržnje prema stancima te su se dogodili brojni teroristički napadi u istočnonjemačkim gradovima. Danas je pojam multikulturalizam odbačen i koristi se u podrugljivim varijantama. Bitno je naglasiti da sva bitna pitanja oko pretvaranja Njemačke u imigracijsko (multikulturalno) društvo, odnosno integracije različitih imigrantskih useljeničkih grupa (osobito muslimanskih) napokon su priznata i prihvaćena. Zsigurno se može reći je Njemačka oduvijek bila multikulturalna što dokazuju najnoviji procesi koji se zbivaju na području Europe vezani uz migracijska kretanja.

Unutar EU radne migracije uređene su pravnim poretkom. Jedan dio odnosi se na državljane EU, a drugi dio na državljane trećih država, tj. imigrante izvan EU. Za državljane članica EU i njihove obitelji ključne su odredbe o slobodi pružanja usluga i poslovnog nastana te slobodi kretanja radnika. Poslovni nastan je zapravo pravo da u nekoj državi članici pojedinac ili pravna osoba iz druge države članice obavlja svoje ekonomske aktivnosti kroz neodređeno, u pravilu dulje, vrijeme. Odredbe vezane uz poslovni nastan, pružanje usluga te slobodu kretanja čine zajedno sa odredbama o slobodnom protoku robe i kapitala cjelinu koja je vrlo bitna u svrhu uspostave jedinstvenog tržišta te ukidanja tržišnih prepreka. Poseban postupak se primjenjuje za radnike koji dolaze iz novih država članica EU. Kada je riječ o državama koje nisu članice EU, za njih vrijede mjerodavne odredbe o graničnoj kontroli, azilu i useljavanju koje su dio zajedničke politike EU postale 1997. g., Ugovorom iz Amsterdama. Na temelju tih odredbi uspostavljene su direktive koje su važne za kontrolu graničnih područja te položaj tih osoba.

4.2.1. SLOBODA KRETANJA RADNIKA

U području slobode kretanja radnika politika EU se odnosi na osobe u radnom odnosu, tj. osobe koje obavljaju ovisan, nesamostalan rad, zatim tražitelje zaposlenja te članove njihovih obitelji. Cilj te politike je ukidanje prepreka te olakšavanje migracijskih tokova između država članica. Bitno je spomenuti i četiri sekundarna izvora prava u području slobode kretanja radnika. To su propisi koji uređuju slobodu kretanja i ostvarivanje prava na boravak na državnom području druge države članice, također pristup zaposlenju i jednako

postupanje. Sljedeće, propisi koji sprečavaju gubitak socijalnih prava među kojima su najvažnije uredbe o koordinaciji sustava socijalne sigurnost, zatim propisi koji se odnose na obrazovanje djece migranata te posljednji, propisi koji se odnose na priznavanje kvalifikacija. Važan doprinos svemu daje već prije spomenuti Sud EU. Pravna stečevina u području slobode kretanja radnika primjenjuje se na sve radne odnose i profesionalne aktivnosti s elementom inozemnosti između država članica EGP-a, djelomično na Švicarsku te prekomorske teritorije pojedinih država članica EU. Također se primjenjuje i na neradne odnose koji sežu izvan EGP-a, ali samo u slučaju ako je ugovor o radu vezan uz neku državu članicu.

4.2.2. SLOBODA PRUŽANJA USLUGA I UPUĆENI RADNICI

Rad samozaposlenih osoba u okviru EU-a uređen je pravom na slobodu poslovnog nastana, a uključuje osnivanje obrta ili trgovačkog društva te slobodu pružanja usluga što podrazumijeva privremeno pružanje usluga u drugoj državi članici bez osnivanja poslovnog nastana.

Upućeni radnik, ponekad naziva „izaslani radnik“ ili „detaširani radnik“, je osoba koja privremeno pruža uslugu u ime i za račun svojeg poslodavca u drugoj državi članici od one u kojoj uobičajeno radi. Također se neko vrijeme koristio pogrdan i neprimjeren naziv za takve vrste radnika. Koristio se naziv „raspoređeni radnik“. To se može shvatiti kao produžena ruka poslodavca u ostvarivanju njegova prava kao poduzetnika na slobodu pružanja usluga u EU. Upravo zbog te privremenosti u radu vidljiva je njegova razlika od ostalih radnika migranata koji teže integraciji u tržište rada druge države članice. S obzirom da iznosi plaća variraju od države do države unutar EU, oni često znaju biti u lošijem i nezavidnom položaju. Iz tog razloga se već godinama nastoji urediti rad tih vrsta radnika, ograničiti zlouporabu i njihovo iskorištavanje.

4.2.3. PRIJELAZNI REŽIM ZA DRŽAVLJANE IZ NOVIH DRŽAVA ČLANICA

Stare države članice izborile su se u proširenjima na siromašnije i nezaposlenošću suočene nove države članice za kontrolu priljeva radne snage za vrijeme prijelaznog razdoblja uplašene baš zbog jeftine i brojne radne snage koja prijeti unatrag par godina. Te mjere se također odnose i na Hrvatsku u kojoj se provode od 1. srpnja 2013. g. i na njih se poziva kao na „2+3+2-godišnje razdoblje“. Osmišljene se u trajanju od 7 godina, znači sve do 1. srpnja 2020. g. Prvo prijelaznog razdoblje obuhvaća prve dvije godine nakon pristupanja. U tome razdoblju stare države članice imaju pravo ukinuti odredbe o slobodnom kretanju radnika. U sklopu toga Njemačka i Austrija smiju uvesti dopunska ograničenja za upućene radnike u svrhu pružanja u određenim sektorima. Druga faza može trajati najduže tri godine. U tome

periodu stare države članice smiju nastaviti sa primjenom svojih mjera, ali trebaju obavijestiti Europsku komisiju. Inače bi primjena prijelaznih mjera trebala završiti u roku od 5 godina, no može doći poremećaja na tržištu ili neke ozbiljne prijetnje pa država članica smije nastaviti primjenu nacionalnih mjera što znači da je na snazi već treće razdoblje od najduže dvije godine.

U zamjenu za prijelazno razdoblje, nove države članice imaju pravo uvesti recipročne mjere za radnike onih starih država članica koje na njihove radnike primjenjuju prijelazne mjere. To pravo iskoristile su Slovenija, Mađarska, Poljska te Hrvatska.

U silnoj želji da se zadrže nacionalne mjere tijekom prijelaznog razdoblja, nastala su brojna imigracijska rješenja. U odnosu na Hrvatsku u prvoj fazi (1. srpnja 2013.-1. srpnja 2015.) čak 13 starih država članica ograničilo je pristup tržištu. Tijekom druge faze prijelaznog razdoblja (1. srpnja 2015.-30. srpnja 2018.) samo je pet država nastavilo sa dosadašnjim režimom. Ostale države i dalje primjenjuju princip slobode pružanja usluga te slobode kretanja radnika.

4.2.4. MOBILNOST RADNE SNAGE UNUTAR EU

Kroz mobilnost radne snage se nastoji djelovati na potražnju radne snage, tj. smanjiti nezaposlenost. Negativan učinak na mobilnost radne snage imaju jezik, smještaj, prilike za zapošljavanje obitelji te povijesne barijere.

Bitno je navesti Stockholmski program koji usklađuje politiku EU i migracijsku politiku (Horvat, 2016). Njegov cilj je izgraditi odgovornost, partnerstvo i solidarnost vezano uz migracije i azil s politikom migracija.

Naime, EU surađuje sa zemljama podrijetla migranata kroz koje se kreću da bi se uspješno upravljalo migracijama. Ono čemu EU teži je maksimiziranje uzajamne koristi od migracija za razvoj, teži boljoj organizaciji legalne migracije te smanjivanju ilegalne migracije. Postoje zakonske odredbe koje se provode u cijeloj EU vezane za ulazak i boravak određenih državljana odnosno visokokvalificiranih radnika, studenata, istraživača te učenika i volontera iz zemalja izvan EU u zemlje EU kako bi se zaposlili ili usavršavali. „Direktiva o jedinstvenoj dozvoli za ulazak“ je 2011. g. prihvaćena te se uvodi dozvola za boravak i rad za sve državljane izvan EU. Samim time se migrantima olakšava boravak i zaposlenje unutar EU. Time dobivaju priliku da sa sobom dovedu i ostale članove obitelji te da im se produži boravak. Direktiva sadrži proceduru za dobivanje dozvole, dozvolu za boravak i rad te određena prava za radnike kojima još nije odobren boravak koja uključuje priznavanje diploma, porezne olakšice, radne uvjete, obrazovanje te socijalno osiguranje. Velika prednost radnoj snazi je i „Plava karta za EU“ koja im omogućava kretanje, ekonomska i socijalna prava te pristup tržištu rada. Važno je da se „Plava karta za EU“ temelji na ugovoru o radu te da ne daje pravo dolaska, a može trajati od jedne do četiri godine te

se može produžiti. Svake godine dolazi preko 100 000 sezonskih radnika u EU s ciljem veće zarade. Veliki problem je njihovo iskorištavanje jer rade u uvjetima ispod standarda. Također se kao problem javljaju i ilegalni migranti koji dolaze iz zemlja nečlanica u EU da rade bez dozvole i to najviše u turizmu te poljoprivredi. Europska komisija je baš iz tog razloga, 2010. g., predložila “Direktivu o sezonskom zapošljavanju” koja još uvijek nije usvojena. Ta direktiva bi omogućavala sezonskim radnicima brži ulazak u EU kada za tim postoji potražnja te bi se spriječilo iskorištavanje radne snage.

Teško je reći da se iskorištavanje radne snage u bilo kojem aspektu uopće može zaustaviti ili barem ublažiti. Do iskorištavanja dolazi u brojnim gospodarskim sektorima i utječe na različite skupine radnika. Tako se iskorištavaju državljani Rumunjske koji skupljaju krumpir u Mađarskoj, žene iz subsaharskih država iskorištavaju se kao dadilje u Francuskoj, zatim muškarci iz Portugala rade na izgradnji cesta u Nizozemskoj, muškarci iz Sjeverne Koreje rade kao nekvalificirani radnici u brodogradilištu u Poljskoj, berači voća iz Bangladeša i Pakistana u sjevernoj Grčkoj i slično (FRA, 2015). Tužno je što su plaćeni 1 € ili mnogo manje po satu, a rade 12 ili više sati dnevno šest ili sedam dana tjedno, smješteni su u lošim uvjetima i uskraćeno im je pravo na godišnji odmor ili bolovanje. Upravo sve veća globalna mobilnost te velike ekonomske razlike na globalnoj razini uzrok su ozbiljnog iskorištavanja radne snage.

4.3. MIGRACIJE I TRŽIŠTE RADA

Vrlo jak pokretač mobilnosti, prema nekim autorima čak jači od nezaposlenosti, su razlike u plaći. Pogotovo minimalne plaće koje privlače niskokvalificirane imigrante koji i najviše obavljaju najniže plaćene poslove. Smatra se da je potražnja za određenim zanimanjima u određenoj zemlji ključna za priljev i položaj migranata na tržištu rada.

Imigranti su oduvijek znani kao niskokvalificirani radnici te oni u razvijenim zemljama često obavljaju za zdravlje opasne i štetne poslove. No, od kraja 20. st. zamjetne su neke promjene na tržištu rada. Sve je veća potražnja za visokokvalificiranom radnom snagom. Uzrok tome je razvoj visoke tehnologije poput biotehnologije, automatizacije i digitalizacije, zatim razvoja uslužnog sektora, nadasve turizma te povećanih potreba u zdravstvenom sektoru (npr. zbog starenja stanovništva te produženja očekivanog trajanja života) dolazi do veće polarizacije radnih mjesta. Time visokoobrazovani imigranti imaju bolju poziciju na tržištu rada te je nezaposlenost među njima niža nego kod ostalih radno sposobnih migranata. Problem je jedino kod njih ako bi se opet trebali vratiti na niže plaćene i manje kvalitetne poslove, neće

biti u mogućnosti ostvariti tako brzu transformaciju kod zapošljavanja (tzv. problem „otpada mozgova“).

Bitno je navesti da recesije, u pogledu nezaposlenosti, neproporcionalno više pogađaju radnike migrante od običnih radnika. Najviše ako rade u sektorima sa promjenjivom potrebom za radnom snagom poput građevinarstva ili u sektorima koji su slabi u slučaju gospodarske krize poput financijske pa se iz toga razloga migranti vraćaju u zemlju iz koje su prvotno migrirali. Nije uvijek razina obrazovanja ključna kod odabira migranata u pojedinim gospodarskim sektorima. Veliku ulogu ima i njihov spol te njihovo podrijetlo te se tako na tržištu rada mogu uvidjeti različiti procesi etničke i spolne segregacije. Tako se npr. migranti s istoka Europe većinom zapošljavaju u građevinarstvu, zatim Kinezi, Pakistanci i Indijci u ugostiteljstvu i trgovini, a žene u uslužnim djelatnostima i kućanstvu. U novije vrijeme ključno je zamijetiti aktualan proces pod nazivom „feminizacija migracije“ pogotovo kod visokoobrazovane migrantske radne snage.

5. TRŽIŠTE RADA EU U GLOBALNOM KONTEKSTU

Statistika tržišta rada mjeri uključenost pojedinaca i tvrtki na tržištu rada. Ishodi tržišta poput zaposlenosti, nezaposlenosti, iznosa plaća ili troškova rada ne utječu direktno samo na gospodarstvo neke države, već i na život svakog pojedinca.

5.1. KLJUČNI EKONOMSKI POKAZATELJI STANJA NA TRŽIŠTU RADA

Poznato je da se stanovništvo dijeli na ekonomski aktivno, tj. radnu snagu i na ekonomski neaktivno stanovništvo. Nadalje, radna snaga se dijeli na zaposlene i nezaposlene pa je baš to razlog zašto treba unutar EU razmotriti upravo i procese zaposlenosti i nezaposlenosti, točnije, stopu zaposlenosti i stopu nezaposlenosti, zatim stopu aktivnosti te stopu dugoročne nezaposlenosti. Na temelju tih pokazatelja može se puno doznati o samoj radnoj snazi jer se statistika obavlja na temelju spola, određenih dobnih skupina te razine obrazovanja.

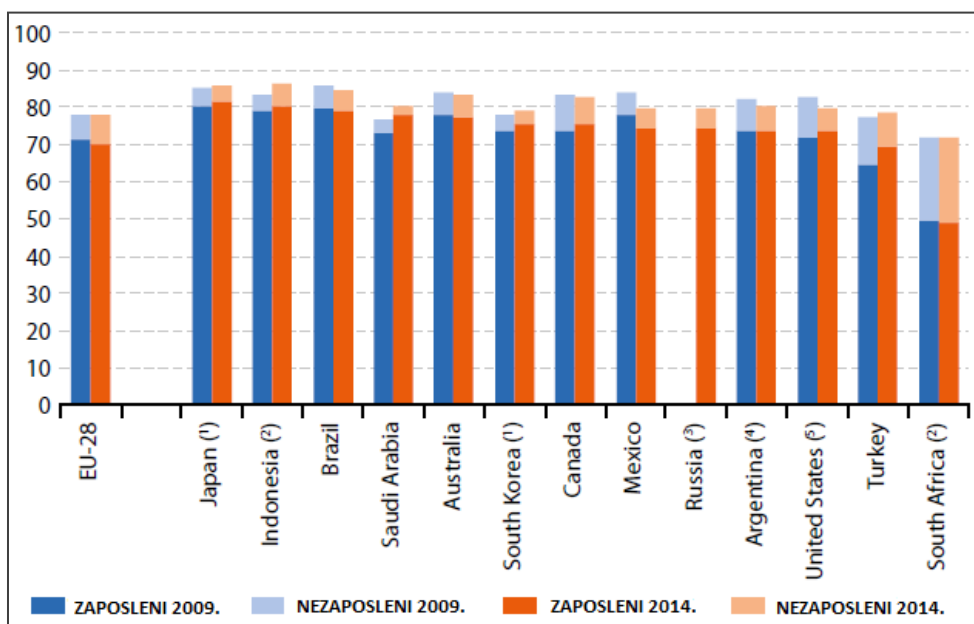
5.1.1. STOPA AKTIVNOSTI

Stopa aktivnosti podrazumijeva udio ekonomski aktivnih osoba ili radne snage u ukupnoj populaciji određenih dobnih skupina. U ovom slučaju u obzir je uzeto stanovništvo od 15 do 64 godine života.

Na tržište rada neminovno je utjecala globalna financijska i gospodarska kriza iz 2008. g. što je vidljivo iz pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti koji slijede u nastavku rada.

Bitno je zamijetiti da je stopa aktivnosti kod muškaraca veća od odgovarajuće stope žena u svim članicama skupine G-20 (sl.2 i sl.3). Naime, G-20 je skupina 20 najvećih svjetskih gospodarstava. Države članice G-20 su Argentina, Australija, Brazil, Kanada, Kina, Francuska, Njemačka, Indija, Indonezija, Italija, Japan, Meksiko, Rusija, Saudijska Arabija, Južnoafrička Republika, Južna Koreja, Turska, Ujedinjeno Kraljevstvo i SAD. Bitno je naglasiti da je Europska unija 20. članica koju predstavlja Europska komisija (Večernji, 2017). Dakle, dio G-20 je i Hrvatska i to preko Europske unije.

Stopa aktivnosti za EU-28, 2014. g., iznosila je 72,3 % te je stopa aktivnosti za muškarce od 78,1 % bila veća nego za žene koja je iznosila 66,5 %. Također je između 2009. g. i 2014. g. stopa aktivnosti kod muškaraca bila prilično stabilna, dok je kod žena vidljivo povećanje (sl.2 i sl.3).

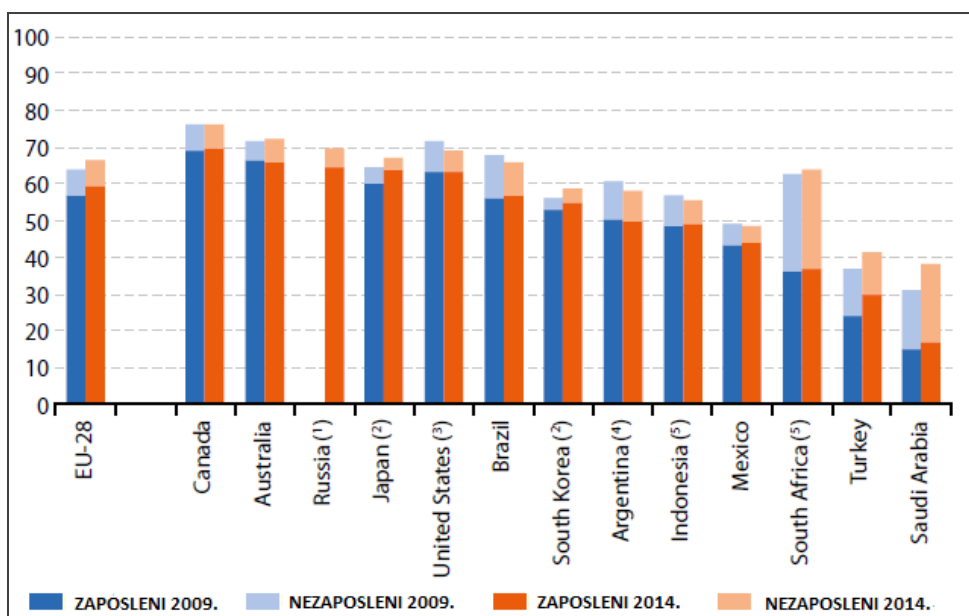


Sl.2: Stopa aktivnosti kod muškaraca - zaposleni i nezaposleni, 2009. g. i 2014. g.

(% populacije od 15 do 64 godine)

Izvor: Eurostat, 2016.

Kod članica G-20 stopa aktivnosti kod muškaraca, 2014. g., iznosila je 72 % u Južnoafričkoj Republici (podatak za 2013. g.) do 86,3 % u Indoneziji (podatak za 2013. g.). Također je bitno zamijetiti da su muškarci u dobi od 15 do 64 godine bili ekonomski aktivniji od žena. Vidljiva niska stopa aktivnosti među ženama u Saudijskoj Arabiji, Turskoj ili Meksiku može se objasniti kroz moguću podređenosti žena u tim društvima ili nekim kulturnim aspektima, pogotovo u islamskim državama gdje su osobito radno aktivni muškarci (sl.3).



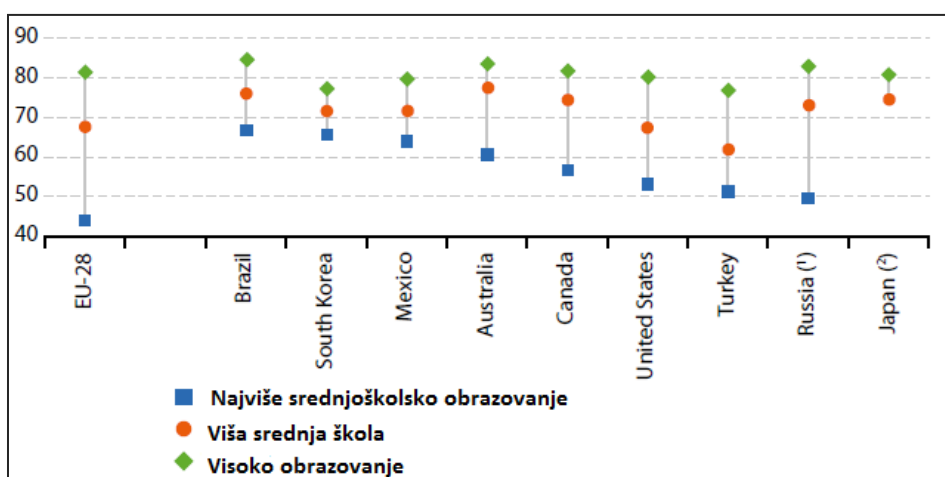
Sl.3: Stopa aktivnosti kod žena- zaposlene i nezaposlene, 2009. g. i 2014. g.

(% populacije od 15 do 64 godine)

Izvor: Eurostat, 2016.

5.1.2.. STOPA ZAPOSLENOSTI

Stopa zaposlenosti je 2014. g. za EU-28 iznosila 64,9 %. Između 2009. g. i 2014. g. stopa zaposlenosti je u EU-28 za muškarce smanjena sa 71 % na 70,1 %, dok je za žene porasla sa 57 % na 59,6 % (sl.2 i sl.3). Bitno je reći da je stopa zaposlenosti u EU-28 za muškarce 2014. g. bila treća najniža među članicama G-20 (sl.2). Za žene, stopa aktivnosti je bila slična onoj u Saudijskoj Arabiji, Turskoj, Južnoafričkoj Republici, Meksiku, Indoneziji i Argentini. Svi ostali članovi G-20 imali su stopu zaposlenosti preko 50 %. Najviša stopa za žene je zabilježena u Kanadi i iznosila je 69,4 % (sl.3).



Sl.4: Razina zaposlenosti, od 25 do 64 godine prema razini obrazovanja, 2013. g. (%)

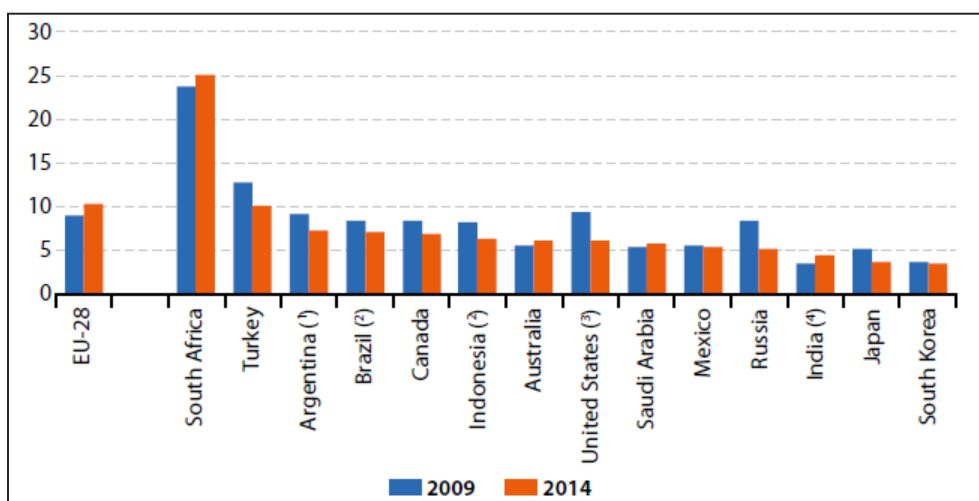
Izvor: Eurostat, 2016.

Čak 10 zemalja koje su dio skupine G-20 bilježe u 2013. g. nižu stopu zaposlenja odraslih osoba koje su završile najviše srednjoškolsko obrazovanje (podaci nisu jedino dostupni za Japan), dok je viša stopa zaposlenosti kod odraslih osoba zabilježena kod osoba koje su završile visoko obrazovanje (sl.4).

5.1.3. STOPA NEZAPOSLENOSTI

Stopa nezaposlenosti ogleda se kao broj nezaposlenih u omjeru sa čitavim skupom ekonomski aktivnih osoba, znači u obzir se uzimaju i zaposlene i nezaposlene osobe.

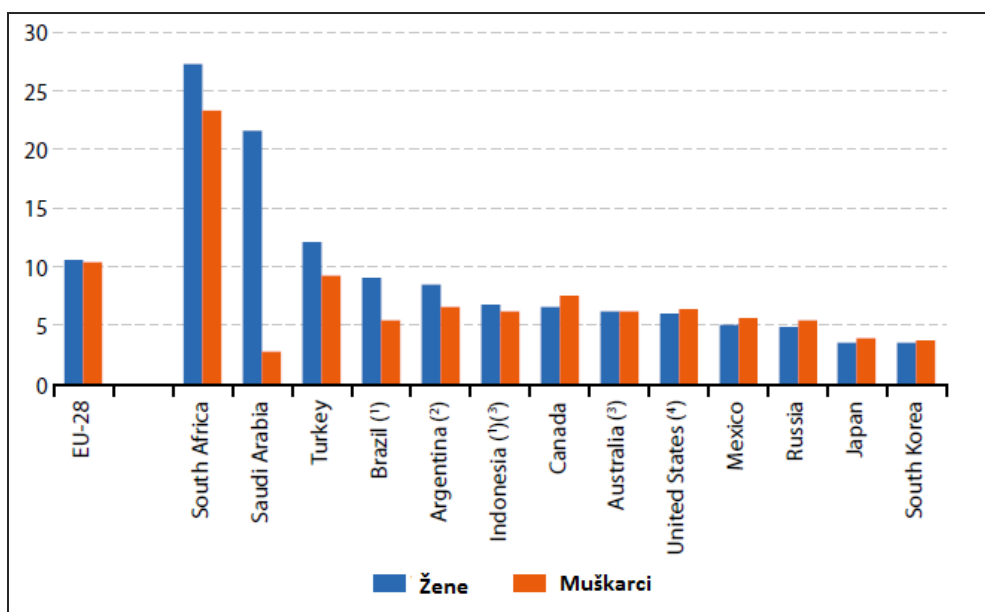
U 2014. g., broj nezaposlenih u dobi od 25 do 64 godine života u EU-28 iznosio je 24,7 milijuna, što odgovara stopi nezaposlenosti od 10,4 %. Za usporedbu, među članicama G-20, stopa nezaposlenosti iznosila je ispod 5 % u Južnoj Koreji, do 25 % u Južnoafričkoj Republici. U većini članica skupine G-20 stope nezaposlenosti su niže u 2014. g. nego u 2009. g. (sl.5).



Sl.5: Stopa nezaposlenosti, u dobi od 15 do 64 godine, 2009. g. i 2014. g. (%)

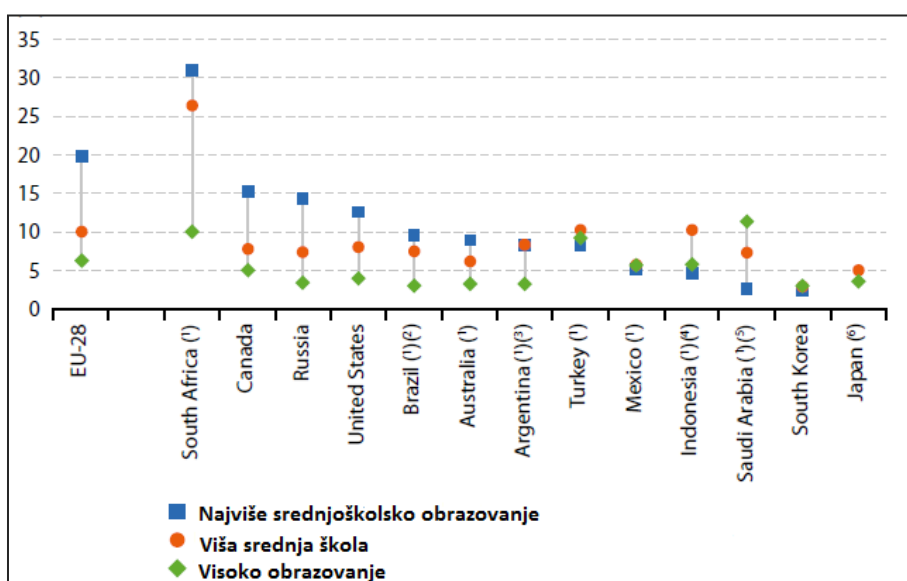
Izvor: Eurostat, 2016.

U EU-28, stope nezaposlenosti za žene i muškarce su 2014. g. bile relativno slične. Dakle, 10,3 % za muškarce te 10,5 % za žene (sl.6). S druge strane, među ostalim članicama G-20 stope nezaposlenosti niske su kako za žene tako i za muškarce (sl.6). Jedino, su iznimno visoke u Južnoafričkoj Republici što se može objasniti mnogim ekonomski pokazateljima poput siromaštva, nemogućnosti pronalaska kvalitetnog radnog mjesta, izrabljivanja i iskorištavanja radne snage na plantažama ili rudnicima i slično. U Saudijskoj Arabiji je značajno da su žene u podređenom položaju te da su one više vezane za kućanstva te zadužene da brinu o djeci, dok su muškarci ti koji su zaposleni.



Sl.6: Stopa nezaposlenosti, u dobi od 15 do 64 godine, prema spolu, 2014. g. (%)

Izvor: Eurostat, 2016.



Sl.7: Stopa nezaposlenosti, u dobi od 15 do 64 godine, prema stupnju obrazovanja, 2013. g. (%)

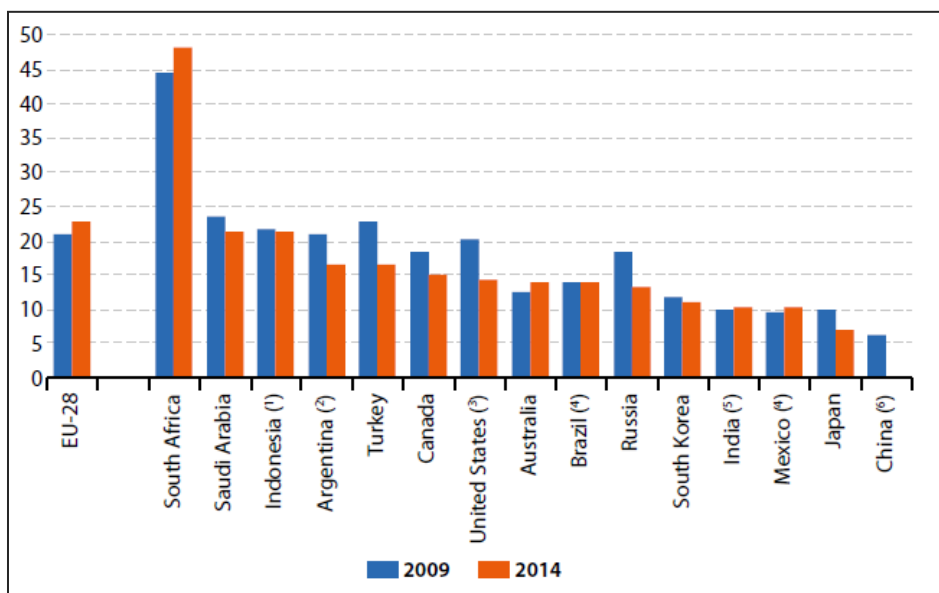
Izvor: Eurostat, 2016.

Najniže stope nezaposlenosti se inače javljaju kod visoko obrazovanih osoba. Na primjeru 14 članica skupine G-20 vidljivo je da su stope nezaposlenosti u dobi od 15 do 64 godine, u 2013. g., bile najviše kod osoba sa najviše završenom srednjom školom pa tako i u EU-28 (sl.7). Iznimke su jedino Saudijska Arabija (podaci za 2009. g.) i Južna Koreja gdje su najviše stope nezaposlenosti zabilježene kod osoba sa visokom razinom obrazovanja (sl.7). To se može objasniti sa činjenicom da u novije vrijeme, a pogotovo na početku 21. stoljeća, u državama na Arapskome poluotoku kao što je Saudijska Arabija i na području Istočne Azije

kao što je Južna Koreja dolazi do prestrukturiranja djelatnosti. Ta područja trebaju puno radne snage, ali im više odgovara stanovništvo nižeg stupnja obrazovanja koje se zapošljava najviše u građevinarstvu ili industriji, gdje je prisutno puno fizičkoga rada pogotovo na izgradnji visokih nebodera ili stambenih i poslovnih zgrada.

Također se može primijetiti da je u EU-28 došlo do porasta stope nezaposlenosti među mladima između 2009. g. i 2014. g. (sl.8 i sl.9).

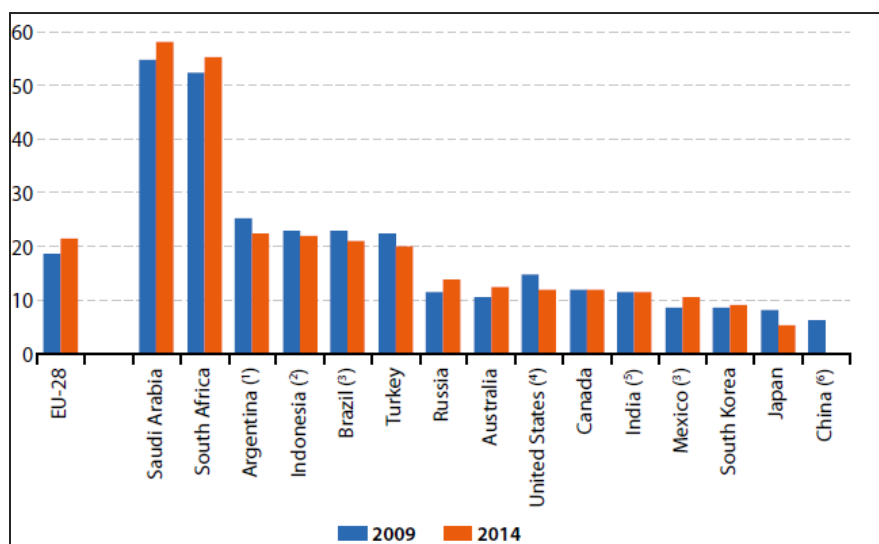
Stopa nezaposlenosti među mladima se računa kao postotak ekonomski aktivnih osoba u dobnoj skupini od 15 do 24 godine koji su bili nezaposleni. No, tu treba uzeti u obzir da je veliki dio mladih navedene dobne skupine isključen iz tržišta rada, stoga nisu ekonomski aktivni. Primjerice studiraju ili putuju. Stopa nezaposlenosti među mladima je u EU-28 2014. g. iznosila 22,2 %. Kod ostalih članica ona je varirala od 10 % u Južnoj Koreji do 51,3 % u Južnoafričkoj Republici.



Sl.8: Stopa nezaposlenosti među mladim muškim stanovništvom, 2009. g. i 2014. g. (%)

Izvor: Eurostat, 2016.

Bitno je navest da razlike u stopi nezaposlenosti kod mladih u EU-28 u 2014. g. i nisu bile tako velike, ako se u obzir uzimaju oba spola (sl.8 i sl.9). Kanada i SAD su iskazale najveće rodne razlike među članicama skupine G-20 u kojima je stopa nezaposlenosti među mladim muškim stanovništvom bila veće nego kod ženskog stanovništva. Kod Brazila, Južnoafričke Republike, Argentine i Saudijske Arabije je situacija bila suprotna.



Sl.9: Stopa nezaposlenosti među mladim ženskim stanovništvom, 2009. g. i 2014. g. (%)

Izvor: Eurostat, 2016.

Kada se u obzir uzima dugoročna stopa nezaposlenosti u tome među svim članicama skupine G-20 prednjači Južnoafrička Republika sa 14,4 % (tab.1). Dugoročno nezaposlene osobe su osobe koje nemaju zaposlenje jednu godinu ili više. Dugoročna nezaposlenost može biti uzrok smanjene zapošljivosti te osobe, dok za posljedicu može imati negativan utjecaj na dohodak pojedinca te loše socijalne uvjete.

U Meksiku i Južnoj Koreji (oboje podaci za 2012. g.) dugoročna stopa nezaposlenosti je blizu nule (tab.1). U EU-28 ona doseže čak 5,1 % i čak polovicu nezaposlenih u EU-28 čine dugoročno nezaposlene osobe (tab.1).

Tab.1: Dugoročna nezaposlenost, 2014. g. (%)

	STOPA DUGOROČNE NEZAPOSLENOSTI	POSTOTAK UKUPNOG IZNOSA NEZAPOSLENOSTI
EU-28	5,1	49,5
ARGENTINA	1,6	23,0
AUSTRALIJA	1,3	21,8
KANADA	0,9	12,9
JAPAN	1,4	37,6
MEKSIKO	0,1	1,2
RUSIJA	1,5	28,1
SAUDIJSKA ARABIJA	1,1	19,9
JUŽNOAFRIČKA REPUBLIKA	14,4	57,8
JUŽNA KOREJA	0,0	0,3
TURSKA	2,0	20,6
SAD	1,4	23,0

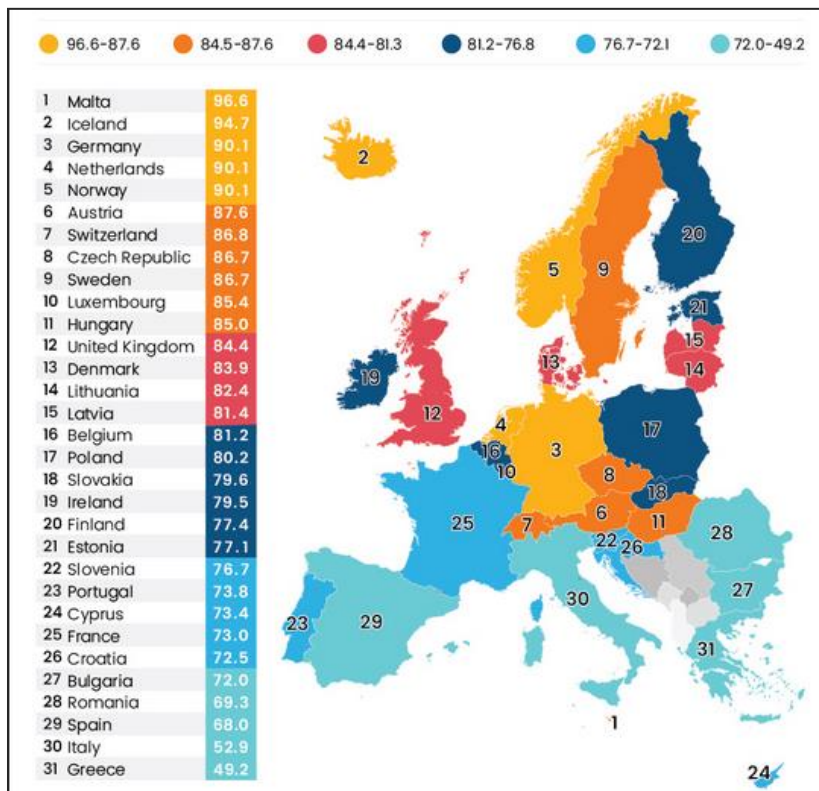
Izvor: Eurostat, 2016.

6. TRŽIŠTE RADA EU PREMA ODABRANIM DRŽAVAMA

Za bolje razumijevanje problematike rada odabrane su pojedine zemlje EU poput Njemačke, Švedske, Grčke, Španjolske te Velike Britanije. Istaknute zemlje EU odabrane su prema svome položaju te je cilj usporediti pojedine dijelove Europe prema određenim ekonomskim pokazateljima poput stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti.

6.1. STOPA ZAPOSLENOSTI

Stopu zaposlenosti u ovome radu možemo pratiti u slučaju ljudi koji su diplomirali, tj. među stanovništvom između 18 i 24 godine. Vidljivo je da se Malta ističe kao država sa najvećim postotkom mladih ljudi koji su zaposleni odmah nakon diplome (96,6%), dok Grčka kao zemlja sa najmanjim postotkom 2016. godine (49,2%) (sl.10). Njemačka je također smještena na sam vrh ljestvice u skupinu zajedno sa Maltom, dok Španjolska pripada skupini zajedno sa Grčkom. Države poput Švedske i Velike Britanije ne pokazuju baš neku preveliku različitost što se tiče ovoga ekonomskog pokazatelja. Može se zaključiti da prema ovome pokazatelju bolje rezultate imaju države EU sa područja Srednje i Sjeverne Europe od ostalih regija Europe (sl.10).



Sl.10: Stopa zaposlenosti diplomiranog stanovništva u Europi 2016. g. (%)

Izvor: Onrec, 2018.

Prateći stopu zaposlenosti 2015. godine vidljivo je veće zaposlenje muškaraca nego žena u svim istaknutim zemljama EU sa ne prevelikim razlikama (tab.2). Od istaknutih zemalja ističe se Velika Britanija sa 88,2% zaposlenih muškaraca, Švedska sa 85,2% te Njemačka sa 84,8%.

Tab.2: Stopa zaposlenosti stanovništva 20-64 godine prema istaknutim državama EU i prema spolu 2015. g. (%)

ODABRANE DRŽAVE EU	DRŽAVLJANI EU	
	MUŠKARCI	ŽENE
NJEMAČKA	84,8	67,5
GRČKA	66,9	50,8
ŠPANJOLSKA	68,5	56,6
ŠVEDSKA	85,2	72,5
VELIKA BRITANIJA	88,2	76,3

Izvor: Eurostat, 2016.

6.2. STOPA NEZAPOSLENOSTI

Tab.3: Stopa nezaposlenosti mlađeg stanovništva 15-24 godine u razdoblju 2008.-2016. (%)

ODABRANE DRŽAVE EU	2008.	2010.	2012.	2014.	2016.
NJEMAČKA	10,6	9,8	8,0	7,8	7,1
GRČKA	21,9	33,0	55,3	52,4	47,3
ŠPANJOLSKA	24,5	41,5	52,9	53,2	44,4
ŠVEDSKA	20,0	24,7	23,6	22,8	18,9
VELIKA BRITANIJA	15,0	19,9	21,2	17,0	13,0

Izvor: The World Bank, 2017.

Vidljiv je nagli porast nezaposlenosti među mladima nakon 2008. godine što možemo pripisati globalnoj financijskoj i gospodarskoj krizi u to vrijeme. Jedino se Njemačka ističe kao država koja ima ujednačene statističke promjene (tab.3). To se može pripisati stalnom doseljavanju radne snage čime se nedostaci pokrivaju. Također se od istaknutih država EU izdvajaju Grčka i Španjolska kod kojih su statistički skokovi jasno vidljivi. U slučaju Španjolske stopa nezaposlenosti se u dvije godine skoro udvostručila, dok u ostalim istaknutim državama EU ti skokovi i nisu tako zabrinjavajući, osim možda u Grčkoj (tab.3). Nakon 2010. godine vidljivo je smanjenje stope nezaposlenosti među mlađim stanovništvom u svim istaknutim državama EU (tab.3). Mlađe stanovništvo je uzeto kao primjer jer je ono ekonomski najaktivnije. Može se zaključiti da su u ovome slučaju opet Španjolska i Grčka u lošijem položaju od ostalih istaknutih država EU.

7. KLJUČNI PROBLEMI EU KOD ZAPOŠLJAVANJA

Politika zapošljavanja unutar EU je trenutno u procesu prilagodbe izazovima koje je pred zemlje članice stavila svjetska gospodarska i financijska kriza. Naime, financijska i gospodarska kriza koje je u SAD-u započela 2008. g. prouzročila je brojne probleme u svjetskome gospodarstvu što je dovelo do smanjene potražnje i potrebe za zaposlenima (HZZ, n.g.).

Brojne statistike također pokazuju da EU ima niže stope rasta u usporedbi sa SAD-om, Japanom i Kinom, svojim važnim konkurentima. Ključ je u niskoj razini ulaganja u istraživanje i razvoj, zatim inovacije te komunikacijske i informacijske tehnologije. Također je i poslovni sektor manje sklon prihvaćanju noviteta i teže se prilagođava promjenama koje donosi upravo ta visoka i napredna tehnologija. Drugi ključan problem članica EU je niža stopa zaposlenosti pogotovo među starijim radnicima, a u novije vrijeme među mlađim dobnim skupinama. Što se nezaposlenosti među ženskim stanovništvom tiče u pojedinim zemljama, posebice zapadne Europe, žene poslovno dominiraju. Nezaposlenost i dalje raste, iako se broj radnih mjesta posljednjih godina znatno nije mijenjao. Na taj negativan trend najviše utječe neusklađenost između ponude i potražnje. Naime, postoji rizik da osobe koje baš i nisu u doticaju ili su slabo upućene u područje rada izgube potpuni kontakt sa tržištem rada te postanu marginalizirani, socijalno odbačeni i isključeni. Treći problem koji se javlja na sceni EU je ubrzano starenje stanovništva koje će rezultirati smanjenjem radno aktivnog stanovništva.

Ti problemi su osnovni razlog pokretanja višegodišnje strategije pod nazivom „Europa 2020.“. Ona se smatra naprednijom od dosadašnje Lisabonske strategije za rast i zapošljavanje koja je predstavljena 2000. g. Lisabonska strategija je trebala EU do 2010. g. pretvoriti u najkonkurentnije i najdinamičnije gospodarstvo na svijetu, utemeljeno na znanju, sposobnosti za održivi rast te snažnoj gospodarskoj i socijalnoj koheziji (HZZ, n.g.). Strategija „Europa 2020.“ je konkretnija sa mjerljivim ciljevima koji bi trebali doprinijeti EU da izađe iz krize i pretvori EU u gospodarstvo sa visokom stopom zaposlenosti, produktivnosti i društvene kohezije (HZZ, n.g.).

8. TRŽIŠTE RADNE SNAGE U HRVATSKOJ

U Hrvatskoj je u 2017. g. došlo do smanjenja broja i stope nezaposlenih te blažeg porasta broja i stope zaposlenih što sluti na pozitivne promjene na tržištu rada.

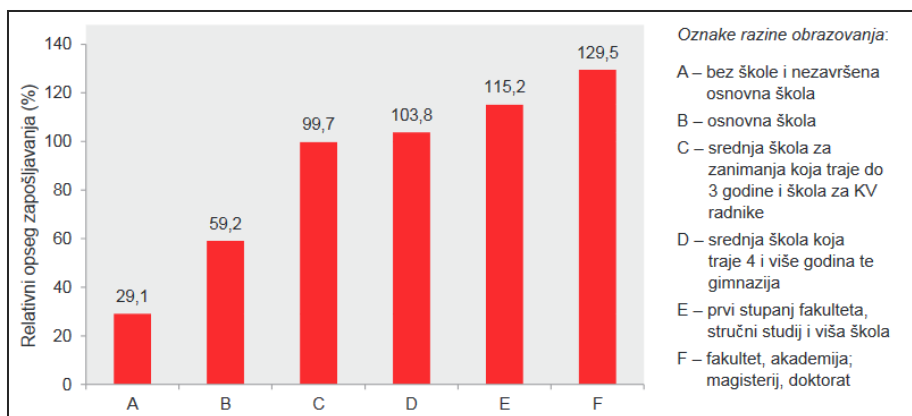
8.1. REGISTRIRANA ZAPOSLENOST I NEZAPOSLENOST

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, u Republici Hrvatskoj je godišnji prosjek registriranog broja zaposlenih u 2017. g. iznosio 1 405 498 osoba sa međugodišnjim povećanjem za 15 079 osoba, tj. 1,1% (HZZ, 2018). Prema sektoru djelatnosti, struktura zaposlenih osoba u 2017. g. pokazuje da je 69,6% zaposlenih radilo u uslužnim, 26,8% u sekundarnim te 3,6% u primarnim djelatnostima (HZZ, 2018). Također je došlo i do smanjenja nezaposlenosti i to čak četvrtu godinu zaredom, i to ubrzanom dinamikom pada. Prosječni broj registriranih nezaposlenih u 2017. g. iznosio je 193 967 osoba, što je manje za 19,8 % u usporedbi s 2016. g. (HZZ, 2018). Dakle, to je prvi put da se nakon 1990. g. prosječni broj registriranih nezaposlenih osoba spustio na razinu ispod dvjesto tisuća.

8.2. POTRAŽNJA ZA RADNOM SNAGOM I ZAPOŠLJAVANJE

Potražnja za radnicima iskazana brojem prijavljenih slobodnih radnih mjesta Zavodu od strane poslodavaca je u stalnom porastu od 2010. g. Najviše stope rasta potražnje za radnicima zabilježene su 2011. g. od 19,9% te 2015. g. od 32,4% i 2016. g. od 14,7%. Preostalih pet godina stope rasta oscilirale su između 2,3% i 8,7% (HZZ, 2018). Najznačajniji porast potražnje je 2017. g. zabilježen je u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu (24,7%), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (19,5%), prerađivačkoj industriji (13,6%), javnoj upravi i obrani (12,4%), prijevozu i skladištenju (10,9%) te pružanju smještaja, pripremi i usluživanju hrane (10,7%), dok je najmanji porast prijavljene potražnje za radnicima ostvaren u području obrazovanja (1,1%) te informacija i komunikacija (2,4%) (HZZ, 2018). Djelatnosti rudarstva i vađenja, djelatnosti kućanstava te izvan teritorijalne djelatnosti također bilježe značajan porast potražnje u odnosu na 2016. g., no one čine neznatan udio u ukupnoj potražnji za radnicima (tek 0,1%) (HZZ, 2018).

Zavod godinama kontinuirano prati zapošljavanje radne snage. Zamjetne su oscilirajuće stope od 26,3% 2011. g. pa sve do 10,1% 2017. g. (HZZ, 2018). Od ukupnoga broja evidentiranih novozaposlenih, 55,6% se odnosi na zapošljavanje žena te 44,4% na zapošljavanje muškaraca. U usporedbi sa 2016. g., vidljivo je smanjenje broja zaposlenih žena.



Sl.11: Opseg zapošljavanja prema razini obrazovanja 2017.g. (%)

Izvor: HZZ, 2018.

U 2017. g. su zapošljavanja između osoba s osnovnom školom i osoba sa srednjom školom velika, a značajna je i razlika u relativnom opsegu zapošljavanja između osoba sa srednjom školom i osoba s fakultetskim obrazovanjem koje su imale najveći relativan opseg zapošljavanja (sl.10). Jasno je da što je viša razina obrazovanja, to je veći relativni opseg zapošljavanja.

Bitno je izdvojiti zapošljavanje na sezonskim poslovima koje čini značajan dio ukupnog zapošljavanja, a čiju evidenciju provodi Zavod. Tijekom 2017. g. je na sezonskim poslovima bilo zaposleno 20,4% ukupno zaposlenih iz evidencije Zavoda na temelju radnoga odnosa (HZZ, 2018). U usporedbi s 2016. g. smanjio se ukupni broj sezonski zaposlenih radnika za 10,8%. Sezonsko zapošljavanje je bilo najbrojnije u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (58,2%), zatim u trgovini (11,3%), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (8,7%), prerađivačkoj industriji (4,5%), prijevozu i skladištenju (3,3%) te poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu (2,9%) (HZZ, 2018). Sezonski rad se u Hrvatskoj prvenstveno odvija uz Jadransku obalu te su na to područje sezonski radnici najviše dolazili iz priobalnih i slavonskih županija. Naime, područje sjeverozapadne i središnje Hrvatske relativno malo sudjeluje u sezonskom zapošljavanju.

Nužno je spomenuti da je u 2017. g. zabilježen pad broja osoba odjavljenih iz evidencije Zavoda zbog zapošljavanja u inozemstvu. Tako je skoro 4000 osoba odjavljeno zbog pronalaska posla u inozemstvu, od čega njih 3 748 u jednoj od država članica EGP-a ili u Švicarskoj, najvećim dijelom iz Osječko-baranjske, Vukovarsko-srijemske i Splitsko-dalmatinske županije. Zemlje destinacije u kojima su se hrvatski državljani najviše zapošljavali su Njemačka, Austrija i Italija.

8.3. RADNE MIGRACIJE HRVATSKE RADNE SNAGE

Osim prethodno navedenih tri država u kojima se hrvatsko stanovništvo najčešće zapošljava je i Irska.

Trend iseljavanja ljudi u Irsku pojavio se nakon ulaska Hrvatske u EU. To iseljavanje potaknuto je makropolitikim (ulazak Hrvatske u EU te otvoreno tržište rada) i makroekonomskim (gospodarski razvoj Irske) faktorima. Najviše nakon ulaska Hrvatske u EU u Irsku iseljava mlado i visokoobrazovano stanovništvo koje se zapošljava u niskokvalificiranim i nisko vrednovanim poslovima.

Za život i posao u Irskoj dovoljno je da strani državljani podnesu zahtjev za PPS, iskaznicu koja je ujedno i osobna i zdravstvena, a služi i za život i za rad. Nakon toga moraju otvoriti bankovni račun za koji je potrebna kućna adresa. Prednost je što imigranti mogu prijaviti i adresu hotela u kojem su smješteni u tu svrhu. Također se zahtjeva dobro poznavanje engleskog jezika što hrvatskim državljanima ne predstavlja veliki problem. Od srpnja 2000. g. do listopada 2017. g. PPS-broj zatražilo je 18 278 državljana Republike Hrvatske (tab.2). Broj hrvatskih državljana koji su otišli živjeti u Irsku nakon ulaska RH u EU samo jednoj godini povećao četiri puta i od tada kontinuirano raste (tab.2).

Tab.4: Broj hrvatskih građana koji su u Irskoj zatražili PPS-broj, 2000.-2017.

PPS		PPS	
2000.	70	2009.	60
2001.	464	2010.	51
2002.	420	2011.	60
2003.	350	2012.	86
2004.	264	2013.	486
2005.	189	2014.	2091
2006.	176	2015.	4342
2007.	170	2016.	5312
2008.	123	2017.	3546

Izvor: Rajković, 2017.

(podaci za 2000. g. odnose se na razdoblje od 19. srpnja 2000., a podaci za 2017. g. samo za prvih devet mjeseci)

Irska je suvremeni primjer kako migrantske prakse mogu pretvoriti državu iz emigracijskoga u imigracijsko odredište u samo nekoliko desetljeća brzoga ekonomskog rasta (Rajković, 2017). Od 2013. g. vidljivo je smanjenje iseljavanje iz Irske i povećanje useljenih te je 2017. g. Irska imala najviši migracijski saldo od 2008. g. Gospodarstvo Irske nisu oduvijek

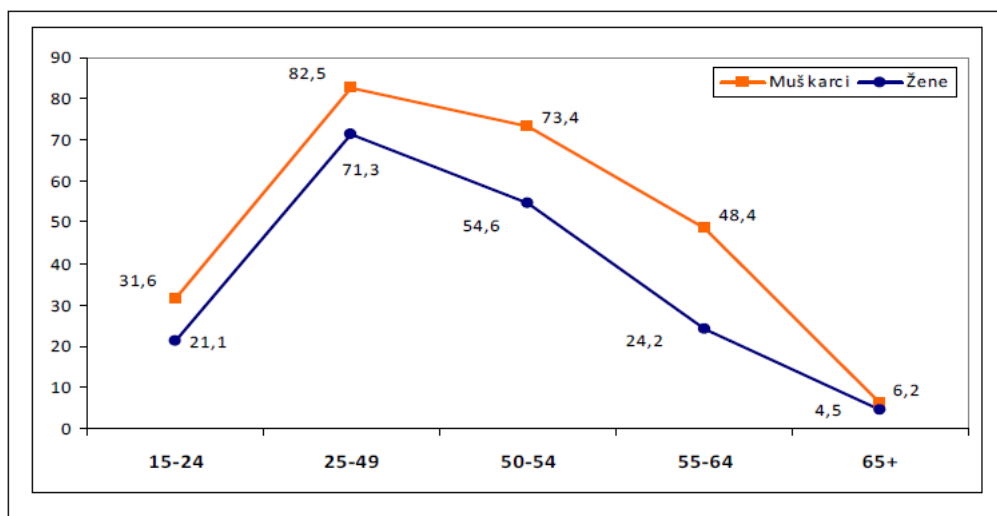
obilježavale pozitivne promjene, ali se svaki put uspješno izvukla iz kriznih situacija. U usporedbi sa Hrvatskom, situacija u Irskoj je povoljnija jer je na početku 2018. godine stopa nezaposlenosti tamo iznosila oko 6 % dok u Hrvatskoj skoro 10 %. Nadalje, gospodarski oporavak i iseljavanje domaćeg stanovništva otvorili su mnoge prilike za zapošljavanje stranaca. Osim hrvatskih državljana u Irskoj se ističu Poljaci, Bugari, Rumunji, Brazilci, Španjolci, Francuzi, Amerikanci i ostali. Pri samom dolasku, isto kao i hrvatsko stanovništvo, zapošljavaju se u tipično imigrantskim poslovima poput rada u ugostiteljstvu i trgovini, a kasnije im se pruža mogućnost poslovnog napredovanja. Na samome početku rade niskokvalificirane poslove iako je to stanovništvo većinom visokoobrazovano. Na poslovima poput pranja suđa, konobarenja i čišćenja može se u Irskoj mjesečno zaraditi između 1500 i 2000 eura. Hrvatsko stanovništvo nije zadovoljno stalnim radom kod takvih poslova te nakon nekog vremena pronalaze nešto drugo ili kada dovoljno zarade planiraju povratak u domovinu.

8.4. PROBLEMI KOJI PRATE RADNU SNAGU U HRVATSKOJ

Kao u čitavoj EU pa tako i u Hrvatskoj prepoznatljiv je problem smanjivanje i starenje radne snage (Vehovec, 2009). Opće poznato je da Hrvatska iz dana u dan gubi sve više stanovnika. Prema zadnjem popisu u Hrvatskoj je živjelo 4,28 milijuna stanovnika, a sedam godina kasnije taj se broj još više smanjio te se u budućnosti predviđa da će pasti čak ispod 4 milijuna stanovnika. Predviđene promjene u apsolutnom broju stanovništva imat će brojne posljedice na gospodarski i društveni razvoj Hrvatske. Također se predviđa daljnja promjena dobne strukture stanovništva, tj. rast udjela starijeg segmenta populacije prema mlađem. Stoga starenje populacije predstavlja jedan od najtežih demografskih problema sa kojim je Hrvatska trenutno suočena. Naime, učinak takvih demografskih promjena osjetit će i tržište rada jer će se zbog njih promijeniti i veličina i struktura radne snage u ponudi rada. Demografske promjene koje utječu na smanjenje i starenje radne snage su također problem zaposlenosti i produktivnosti rada te ukupnog ekonomskog rasta države, a nadalje i preraspodjele između potrošnje i štednje.

Jedan od načina na koji se može kompenzirati gubitak apsolutnog broja radnika je produljenje radnog vijeka postojećem kontingentu radne snage. No, to nije dovoljno da bi se nadoknadio izgubljeni priljev čak i ako čitava dobna skupina od 65 do 69 godina starosti odluči ostati aktivna na tržištu rada. Realno, to je skoro neostvarivo, a i teško da će se stopa zaposlenosti kod te dobi uopće povećavati. Taj slučaj samo djelomično osvjetljava čitav proces jer služi

samo za kompenzaciju jednog dijela kontingenta radne snage, a svi su svjesni da to nije dovoljno da se postigne željeni cilj.



Sl.12: Stope zaposlenosti prema dobi i spolu u Hrvatskoj 2007. g.

Izvor: Vehovec, 2009.

Bitno je primijetiti da muškarci i žene koji su ostali na tržištu radno aktivni poslije 65. godine života čine manju skupinu s vrlo niskim stopama zaposlenosti (sl.11). No, zajedno s grupom od 55 do 64 godina starosti imaju određeni potencijal radne snage čija bi vrijednost s vremenom trebala postati poželjna zbog sve većeg manjka radne snage i njezina prosječnog starenja.

Unatoč što Hrvatsku odlikuje visoka nezaposlenost, i dalje joj nedostaje radne snage. Nedostatak radne snage se izdvaja također kao još jedan od ključnih problema koji pogađaju Hrvatsku u novije vrijeme. U 2018. g. registrirano je oko 200 000 nezaposlenih na burzi rada te je odobreno zapošljavanje čak 31 000 stranaca (HRT, 2018). Najveći problem u Hrvatskoj je svakako pronalazak sezonskih radnika, pogotovo na Jadranu koji ovisi upravo o turizmu. No, nedostatak radnika je i u drugim sektorima djelatnosti poput građevinarstva i prometa pogotovo nakon ulaska u EU.

Svake godine na našu obalu stiže sve više inozemnih gostiju. Time rastu investicije te se grade hoteli i drugi smještajni kapaciteti te ujedno raste i potreba za radnicima. No, problem je, ne samo u turizmu, neobrazovanost i nedovoljna kvalificiranost radne snage. Stoga treba poraditi na usavršavanju toga kadra, pogotovo kuhara, konobara, sobarica i menadžera za turizam koji su jedni od najtraženijih radnih mjesta u novije vrijeme u primorskom dijelu Hrvatske. Na vrhuncu turističke sezone je u 2017. g. nedostajalo oko 9 000 radnika, a ove godine će se u sektoru turizma moći zaposliti i 4 600 stranaca (HRT, 2018). Pretpostavlja se da to baš i neće biti uspješno jer neće doći do povećanja plaća.

Građevinski sektor također vapi za radnicima. Najviše nedostaje keramičara i zidara. U 2018. g. je odobreno oko 10 000 radnih dozvola za taj sektor, ali mnogo domaćih radnika je potražilo svoju sreću u inozemstvu (HRT, 2018). Mnogi smatraju da ako dođe do povećanja plaća postoji i mogućnost da se radnici iz inozemstva vrate natrag na domaći teren. Značajnim mjerama za zapošljavanje se nastoji maksimalno iskoristiti domaća radna snaga te se ulažu sredstva kojima se nastoji unaprijediti zapošljavanje i u stalnim i u sezonskim poslovima u Hrvatskoj.

8.5. KARAKTERISTIKE RADNE SNAGE U HRVATSKOJ

Bitan faktor, kada je u pitanju konkurentno gospodarstvo Hrvatske, svakako je konkurentna radna snaga.

Konkurentnost je sposobnost postizanja uspjeha koja vodi ka visokoproduktivnom gospodarstvu i poboljšanom životnom standardu cjelokupnog stanovništva. Najvažniji čimbenici konkurentnosti radne snage jesu obrazovna struktura, kompatibilnost ili podudarnost ponude i potražnje rada u smislu znanja, stručnosti i sposobnosti te troškovi rada (Bejaković, 2004).

Bitno je spomenut da je u kratkome razdoblju poboljšana struktura radne snage prema stupnju stečene stručne spreme. Smanjio se udio nestručnih zaposlenika, a povećao udio stručnih radnika pogotovo višeg i visokog obrazovanja. No, i dalje Hrvatska zaostaje za ostalim članicama EU po tome pitanju jer je postotak visokoobrazovanog stanovništva znatno ispod europskog prosjeka jer se u obrazovni sustav jako malo ulaže. Najveći problem osnovnog i srednjeg obrazovanja je nedovoljna diferenciranost i prekidanje obrazovanja. Također ne postoji sustavan rad s darovitim odnosno talentiranim učenicima što je moguće i bez da se ti učenici odvajaju u posebne razrede. Što se studija tiče, on traje jako dugo i samo svaki treći student završi studij u roku te ih veliki broj prekine studiranje. To ocrta nisku uspješnost studiranja te je stoga potrebno ostvariti fleksibilnost obrazovnog sustava. Radna snaga u Hrvatskoj nije dovoljno kvalificirana ili je nedovoljno kvalificirana s obzirom na potrebe suvremenog tržišnog gospodarstva. No, za rast i napredak nije dovoljno imati samo obrazovanu radnu snagu. Potrebno je također poboljšati institucionalno okruženje i društveni kapital.

Kao karakteristika radne snage, ali i cjelokupnog hrvatskog gospodarstva, se često navodi i nezadovoljavajuća razina upravljačkih sposobnosti. Navodi se manjak stručnih ljudi organizacijskih sposobnosti zaposlenika u upravi. Na konkurentnost radne snage također utječe i (ne)postojanje poduzetničkih sposobnosti i klime. Ona se promatra na temelju indeksa

ukupne poduzetničke aktivnosti. Prema obrazovanju, najveća je poduzetnička aktivnost ispitanika sa srednjom stručnom spremom, zatim slijede oni s fakultetom i višim obrazovanjem, a najnižu aktivnost imaju najmanje obrazovane osobe. Treba istaknuti da poduzetnik u Hrvatskoj je tri puta češće muškarac nego žena, u dobi između 25. i 34. godine, sa srednjom školom i s višim prihodima (Bejaković, 2004).

Značajna odrednica konkurentnosti gospodarstva i radne snage na međunarodnom tržištu rada je ukupna cijena rada. Može se reći da je ukupan prosječni godišnji trošak rada u Hrvatskoj 2002. g. iznosio 9500 dolara. Stoga se može zaključiti da je rad u Hrvatskoj razmjerno skup.

Razvoj ljudskog kapitala je nužna, no ne i najvažnija odrednica konkurentnosti radne snage. Kako bi se ostvarilo konkurentno gospodarstvo prvenstveno je nužno postojanje sposobnih stanovnika i zaposlenika, ali i samostalnih institucija, smanjivanje korupcije te poboljšanje poduzetničke klime. Za ostvarenje i poboljšanje konkurentnosti hrvatske radne snage potrebno je vrijeme jer se to ne ostvaruje preko noći.

Osim konkurentnosti, kao karakteristiku, valja spomenuti i fleksibilnost hrvatske radne snage. O fleksibilnoj radnoj snazi se u Hrvatskoj moraju pobrinuti poslodavci i sindikati. Zadatak hrvatskih tvrtki je da na prvo mjesto stavite razvoj ljudskog potencijala te da omoguće da zaposleni mogu obavljati raznovrsne složene zadaće i rješavati različite probleme što one ne čine. S druge strane, hrvatski sindikati trebaju pomoći svom članstvu da napusti sadašnji model zadržavanja gotovo cijeloga radnog vijeka na jednome radnome mjestu i obavljanja iste vrste poslova. Zadaća sindikata je osnivanje društva koje počiva na fleksibilnosti vještina, promjeni posla i cjeloživotnom obrazovanju. U slučaju Hrvatske ni poslodavci ni sindikati ne gledaju u budućnost ni ne brinu previše o zaposlenima, već gledaju vlastitu korist u svemu.

9. ZAKLJUČAK

Radna snaga pokretač je cjelokupnog razvoja neke zemlje, a ne samo poduzeća unutar nje. Bez ljudskih resursa, odnosno radne snage, tržište radne snage ni ne može postojati. Radna snaga unutar Europske unije uživa prednosti poput slobode kretanja, slobode pružanja usluga te nesmetane mobilnosti, no obilježavaju ju određeni problemi kod zapošljavanja pogotovo nakon 2008. g. koja je svima znana kao godina gospodarske i financijske krize u SAD-u čije su se posljedice odrazile na veći dio svijeta. Ključno je spomenut da se radna snaga te tržište rada mogu svesti u usku vezi sa migracijama. Unutar Europske unije najznačajnije su radne migracije. Njemačka se unutar EU ističe kao najtraženija i najpoželjnija imigracijska destinacija u smislu rada. Poslodavci žele radnu snagu koja je visokoobrazovana, koja se ističe raznim tehnološkim sposobnostima te željom za napretkom i usavršavanjem, no ipak

kada ju i dobiju opet ju pravilno ne iskoriste i ne vrednuju kako bi zapravo i trebalo. Oduvijek su otvorena i ponuđena radna mjesta za niskokvalificiranu radnu snagu u građevinarstvu, poljoprivredi, industriji i slično te danas dolazi do većeg zapošljavanja upravo na području tih radnih mjesta. Naravno da države poput Njemačke ili Austrije neće prvotno na visokokvalificirana radna mjesta zaposliti stranu radnu snagu ispred vlastitog građanstva, ali ipak rješenje i za stranu radnu snagu mora postojati. Velika većina strane radne snage je visokoobrazovana i neprikladno je da radi na niskokvalificiranim i slabije plaćenim poslovima. Također dolazi i do uvoza stranih radnika, primjerice iz Turske ili ostalih država Europe i svijeta, no ne u prevelikim količinama. Ekonomski pokazatelji poput stope nezaposlenosti, stope zaposlenosti, stope aktivnosti te stope dugoročne nezaposlenosti mogu pomoći u razumijevanju položaja EU unutar svjetskoga poretka te značajnijih gospodarstva svijeta.

Kada se govori o stanju tržišne radne snage u Hrvatskoj situacija nije baš povoljna. Radnu snagu u Hrvatskoj pogađaju brojni problemi poput smanjenja i starenja stanovništva te općenito nedostatak radne snage pogotovo u vrijeme sezone u primorskome dijelu Hrvatske kada nam je potrebno puno radnika. Neke od karakteristika radne snage u Hrvatskoj su konkurentnost te fleksibilnost. Jedna od značajnijih odrednica konkurentnosti je razina obrazovanja prema kojem je Hrvatska ispod europskog prosjeka, iako se često u brojnim znanstvenim radovima navodi da Hrvatska ima čak i previše visokoobrazovane radne snage. Previše je visokoobrazovane radne snage jer obrazovni sistem u Hrvatskoj nije usklađen sa potrebama i zahtjevima tržišta. Možda bi obrazovne promjene koje slijede u sljedećih par mjeseci mogle ostvariti uspjeh.

Kao najvažnija odrednica fleksibilnosti se navodi cjeloživotno usavršavanje, spremnost na poslovne izazove i promjene što očito Hrvatskoj nedostaje u znatnoj mjeri.

U skorije vrijeme EU, pa tako i Hrvatska koja je dio te zajednice, mora kako zna i umije riješiti probleme nezaposlenosti te nedostatka radne snage što uzrokuje starenje stanovništva te manjak radno aktivnog kontingenta, tj. osoba između 15 i 64 godine života. Da li je zapošljavanje migranata koji sve više naviru u Europu jedino rješenje? Koje će to imati posljedice u budućnosti osim već nehomogenog etničkog sastava, miješanja rasa, jezika i vjera?

LITERATURA

- Bejaković, P., 2004: Konkurentnost hrvatske radne snage, Institut za javne financije, Gipa d.o.o., Zagreb, 1-12
- Eurostat, 2016: The EU in the world, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7589036/KS-EX-16-001-EN-N.pdf/bcacb30c-0be9-4c2e-a06d-4b1dae493e>, (17.07.2018.)
- FRA, 2015: Ozbiljno iskorištavanje radne snage: radnici koji se sele na području Europske unije ili useljavaju u nju, http://knjiznica.sabor.hr/pdf/E_publikacije/Ozbiljno%20iskori%C5%A1tavanje%20radne%20snage.pdf, (17.07.2018.)
- Horvat, T., 2016: Kretanja radne snage u EU: Uzroci, trendovi, perspektive, Diplomski rad, Sveučilište Sjever, Sveučilišni centar Varaždin
- HZZ, n.g.: Zapošljavanje, mobilnost radne snage i nove tehnologije u Europskoj uniji, IPA prekogranični program Mađarska-Hrvatska, Zagreb
- HZZ, 2018: Godišnjak 2017., http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf, (17.07.2018.)
- Lowther, J., 2003: Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju, *Financijska teorija i praksa*, Vol. 27., No. 4, 457-479
- Mesić, M., 2010: Multikulturalizam u Njemačkoj, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 26, No. 3, 243-262
- Oguz, G., 2011: The Impact of Turkish Labour Migration on the Human Resources in the European Union, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 24, 696-715
- Rajković, I., M., 2017: Suvremeno iseljavanje iz Hrvatske u Irsku s posebnim osvrtom na mlade iz Slavonije, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 33, No. 3, 247-274
- Ujčić, P., 2017: Obilježja hrvatskog tržišta rada, Završni rad, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
- Vehovec, M., 2009: Ponuda rada i izazovi starenja radne snage – Hrvatska u EU perspektivi, u knjizi: *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 17-47
- Vukorepa, I., 2018: Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji, Izvorni znanstveni rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

IZVORI

Eurostat, 2016: Eurostat statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_of_population_aged_20%E2%80%9364,_by_groups_of_country_of_citizenship_and_sex,_2015.png , (01.09.2018.)

HRT; 2018: Manjak radnika u turizmu i graditeljstvu, <http://vijesti.hrt.hr/425161/manjak-radnika-u-turizmu-i-graditeljstvu>, (17.07.2018.)

Onrec, 2018: The European countries with the highest (or lowest) graduate employment rate, <http://www.onrec.com/news/news-archive/mapped-the-european-countries-with-the-highest-or-lowest-graduate-employment-rate>, (01.09.2018.)

The World Bank, 2017: World Development Indicators, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&series=SL.UEM.1524.NE.ZS>, (01.09.2018.)

Večernji, 2017: G-20: Sve što biste trebali znati o klubu najmoćnijih, <https://www.vecernji.hr/vijesti/g-20-summit-hamburg-angela-merkel-kina-1181028>, (17.07.2018.)