NEZAPOSLENOST U REPUBLICI HRVATSKOJ OD 2008. DO 2019.

Zelić, Marina

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:302867

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

NEZAPOSLENOST U REPUBLICI HRVATSKOJ OD 2008. DO 2019.

Mentor:

doc.dr.sc. Maja Mihaljević Kosor

Student:

Marina Zelić

Split, rujan, 2020.

SADRŽAJ:

1. UVOD 1
1.1. Problem istraživanja 1
1.2. Ciljevi istraživanja 1
1.3. Metode rada 2
1.4. Struktura rada 2
2. POJMOVNO ODREĐENJE NEZAPOSLENOSTI 3
2.1. Stanovništvo, radni kontingent i radna snaga 3
2.2. Pojam nezaposlenosti 4
2.3. Izvori, trajanje i mjerenje nezaposlenosti u RH 5
2.4. Vrste nezaposlenosti, ekonomsko objašnjenje i utjecaji nezaposlenosti 10
3. PROBLEM NEZAPOSLENOSTI NA RAZINI EUROPSKE UNIJE 16
3.1. Prikaz opće stope nezaposlenosti i stope nezaposlenosti mladih u EU-28 16
3.2. Usporedba nezaposlenosti mladih u EU-28 i RH 18
3.3. Članice EU s najvišom i najnižom stopom nezaposlenosti 19
4. PRIKAZ NEZAPOSLENOSTI U RH OD 2008. DO 2019. 20
4.1. Struktura nezaposlenosti u RH prema dobi 20
4.2. Struktura nezaposlenosti u RH prema spolu 21
4.3. Struktura nezaposlenosti u RH prema radnome stažu 22
5. MJERE ZA SUZBIJANJE NEZAPOSLENOSTI 23
5.1. Smanjenje frikcijske, strukturne i cikličke nezaposlenosti 23
5.2. Fiskalna i monetarna politika RH u suzbijanju nezaposlenosti 24
5.3. Aktivne i pasivne politike zapošljavanja 26
6. ZAKLJUČAK 28
LITERATURA 29
POPIS GRAFIKONA 31
POPIS SLIKA 31
POPIS TABLICA 31
SAŽETAK 32
SUMMARY 32

1. UVOD

1.1. Problem istraživanja

Puna je zaposlenost uz gospodarski rast i stabilne cijene jedan od makroekonomskih ciljeva u svakom gospodarstvu. Suprotno tome, nezaposlenost i inflacija dva su najveća problema s kojima se sučeljavaju suvremena gospodarstva. Nezaposlenost podrazumijeva neupotrijebljene resurse, a dobra koja su nezaposleni mogli proizvesti izgubljena su zauvijek. Veća proizvodnja u budućnosti čak uz punu zaposlenost ne može nadoknaditi izgubljeni output kao posljedicu nezaposlenosti. Gubitak posla može biti jedan od najpotresnijih događaja u životu pojedinca što donosi niz negativnih socijalnih učinaka. Jednako tako, dio troškova nezaposlenosti podmiruje se iz proračuna koji se puni porezima nužnim za isplatu naknada nezaposlenima. Ako bi se razina nezaposlenosti smanjila, taj bi se novac mogao utrošiti u alternativne svrhe kao što su zdravstvo, školstvo, izgradnja cesta ili bi se oporezivanje moglo smanjiti.

1.2. Ciljevi istraživanja

Neka od pitanja koja se postavljaju su koji su razlozi nezaposlenosti, koliko je visoka nezaposlenost posljedica pogrešno vođene ekonomske politike ili pogrešnih Vladinih programa kojima se osiguravaju naknade za nezaposlenost, što smanjuje motiviranost za aktivno traženje posla te koliko dinamika i elastičnost odnosno neelastičnost cijena i plaća uzrokuju nezaposlenost.

Cilj ovog završnog rada je odgovoriti na ova pitanja i prikazati te analizirati nezaposlenost kao jedan od ključnih makroekonomskih problema. U radu se prikazuje nezaposlenost sa svim uzrocima i posljedicama na društvo te se kroz analizu mjera za smanjivanje nezaposlenosti te programa osposobljavanja zaposlenih i nezaposlenih osoba prikazuju moguća rješenja nezaposlenosti. Očekuje se da će provedena analiza ukazati na trend kretanja nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj u periodu od 2008. do 2019. te da će se moći pretpostaviti trend kretanja i u budućnosti uzimajući u obzir stanje na tržištu.

1.3. Metode rada

U ovom će se radu ovisno o potrebama različitih dijelova rada koristiti sljedeće metode: metoda analize, metoda sinteze, metoda deskripcije, metoda komparacije, metoda indukcije, metoda dedukcije i statističke metode.

1.4. Struktura rada

Završni rad strukturiran je na način da se u prvom poglavlju navode problem, cilj, struktura ovog istraživanja, kao i metode koje će biti korištene za pisanje istoga.

Drugo poglavlje donosi pojmovno određenje nezaposlenosti. Opisuju se pojmovi stanovništva, radnog kontingenta, radne snage te se daje uvid u izvore nezaposlenosti, trajanje, mjerenje i vrste nezaposlenosti. Također se objašnjavaju utjecaji nezaposlenosti i viđenje nezaposlenosti s ekonomskoga aspekta.

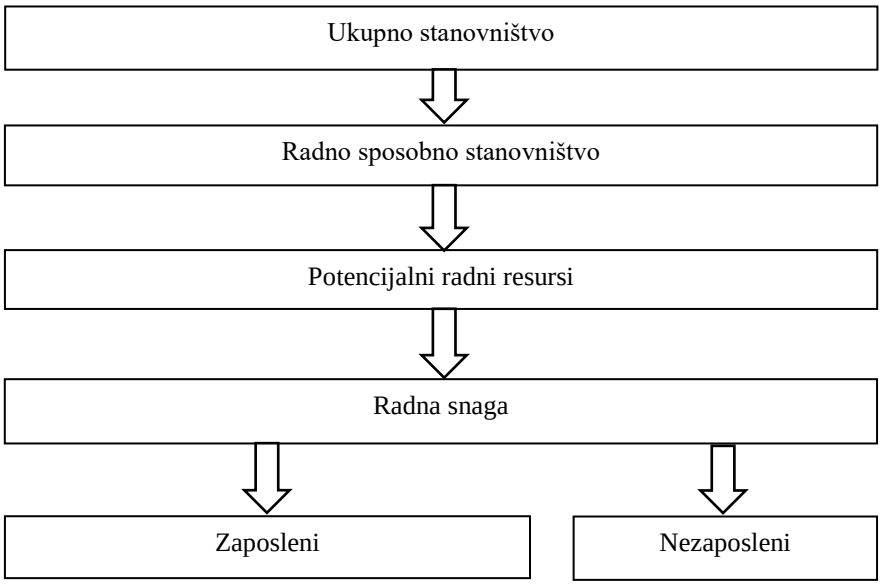
U trećem dijelu govori se o problemu nezaposlenosti na razini Europske unije, općoj stopi nezaposlenosti u EU te nezaposlenosti mladih u EU, dok se u četvrtom dijelu iznosi prikaz nezaposlenosti u RH prema dobi, spolu i radnome stažu od 2008. do 2019.

U petom te ujedno i posljednjem dijelu rada donosi se zaključak o problemu nezaposlenosti te se navode potrebne akcije koje mogu suzbiti nezaposlenost.

2. POJMOVNO ODREĐENJE NEZAPOSLENOSTI

2.1. Stanovništvo, radni kontingent i radna snaga

Stanovništvo je više ili manje homogena ljudska zajednica čiji članovi imaju neka zajednička obilježja, a žive na određenom području (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Pojam stanovništva obuhvaća i radno sposobno stanovništvo. Radni kontingent stanovništva ili radno sposobno stanovništvo demografska je kategorija stanovništva u dobi od 15 do 64 godine, izvor je radne snage te se dijeli na aktivno i neaktivno stanovništvo. Toj kategoriji treba dodati i određeni mali postotak graničnih kategorija starosti, odnosno mlađih od 15 rjeđe i starijih od 65 godina češće (Babić, 2007). Aktivno stanovništvo, odnosno radna snaga sve su osobe koje su ili zaposlene ili nezaposlene, ali aktivno traže posao. Zaposlene osobe sve su osobe koje su u radom odnosu bez obzira na to rade li puno ili nepotpuno radno vrijeme. Nezaposlene su sve osobe iznad određene dobi (15 godina) koje u propisanom razdoblju ne rade, a traže aktivno posao uključujući i one koje ikada nisu radile. Neaktivno stanovništvo obuhvaća uzdržavano stanovništvo npr. kućanice, učenici, studenti, umirovljenici i dr. (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).



Slika 1. Struktura aktivnoga stanovništva s ekonomskoga aspekta

Izvor: Izrada autora

2.2. Pojam nezaposlenosti

Nezaposlenost podrazumijeva postojanje određenog broja radnika koji žele raditi uz uobičajenu plaću za svoju stručnu spremu ili kvalifikaciju, ali ne mogu naći posao (Babić, 2007) Zbog ekonomskog i socijalnog djelovanja najveći je problem Republike Hrvatske. Nezaposlenost se još može objasniti i kao stanje osobe koja pripada radnom kontingentu, koja je sposobna i voljna raditi uz uobičajenu plaću te koja je raspoloživa za posao, ali ga ne može naći.

Prema Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014) postoje tri kriterija koja moraju biti zadovoljena da bi se osoba smatrala nezaposlenom:

- tijekom promatranog razdoblja bila je bez posla

- u tom razdoblju bila je u svakom trenutku raspoloživa za posao

- aktivno je tražila posao te je poduzimala određene korake i aktivnosti kako bi ga pronašla

Tablica 1. Radno sposobno stanovništvo u RH prema aktivnosti i dobi (u tisućama)

	Radno sposobno stanovništvo			Aktivno stanovništvo			Zaposleni			Nezaposleni			Neaktivno stanovništvo		
	2015.	2016.	2017.	2015.	2016.	2017.	2015.	2016.	2017.	2015.	2016.	2017.	2015.	2016.	2017.
Ukupno	3587	3566	3546	1891	1830	1830	1585	1590	1625	306	240	205	1695	1735	1716
15-24	483	474	465	160	176	166	92	121	121	68	55	(45)	323	297	299
25-49	1402	1382	1363	1211	1161	1167	1031	1023	1043	180	138	124	190	221	196
50-64	901	897	893	493	469	475	435	422	440	58	47	(35)	408	428	418
65 i više	801	812	826	(26)	(23)	(23)	(26)	(23)	(22)	.	.	.	774	789	803

Izvor: Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2018.

Iz Tablice 1. vidi se da iz godine u godinu broj nezaposlenih u RH smanjuje te da je u 2017. taj broj iznosio 205000. Prema evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za 2019. godinu, u RH ima 128650 nezaposlenih, ali se procjenjuje da je taj broj i veći. Naime, broj nezaposlenih se smanjuje zbog emigracije domaćega stanovništva u zemlje Europske unije.

Tablica 2. Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti (%) prema dobi u RH

	Stope aktivnosti			Stope zaposlenosti			Stope nezaposlenosti		
	2015.	**2016.**	**2017.**	**2015.**	**2016.**	**2017.**	**2015.**	**2016.**	**2017.**
Ukupno	52,7	51,3	51,6	44,2	44,6	45,8	16,2	13,1	11,2
15-24	33,2	37,2	35,7	19,1	25,6	25,9	42,3	31,3	(27,4)
25-49	86,4	84,0	85,6	73,6	74,0	76,5	14,9	11,9	10,6
50-64	54,7	52,3	53,2	48,3	47,1	49,2	11,7	10,0	(7,4)
65 i više	(3,3)	(2,9)	(2,8)	(3,3)	(2,9)	(2,7)	.	.	.

Izvor: Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2018.

Iz Tablice 2. uočava se da je ukupna stopa nezaposlenosti za 2017. iznosila 11,2% te se ona smanjila u odnosu na prethodne godine. Najveću stopu aktivnosti imaju osobe od 25 do 49 godina i to čak 85,6% u 2017. godini te također imaju i najveću stopu zaposlenosti od 76,5% u 2017. godini.

2.3. Izvori, trajanje i mjerenje nezaposlenosti u RH

Postoje različiti razlozi zašto ljudi postaju nezaposleni. Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014) u svome proučavanju otkrivaju nekoliko izvora i duljina trajanja nezaposlenosti. Uvijek postoji neizbježna nezaposlenost kao posljedica traženja novog unosnijeg posla i u skladu s tim prekida i zasnivanja novog radnog odnosa. To može zahtijevati preseljenje i promjenu prebivališta te prekid radnog odnosa na određeno vrijeme.

Drugi izvor nezaposlenosti jest nezaposlenost osoba koje se prvi put uključuju u radnu snagu. To su ponajviše mladi ljudi koji nikad prije nisu radili neki posao za plaću. Može se reći da je takva nezaposlenost većim dijelom neizbježna jer je posljedica potražnje za poslom, ali i otkrivanja preferencija glede posla koji žele raditi s obzirom na njihove stečene vještine. Međutim, današnja nezaposlenost mladih u RH je zabrinjavajuća. Stopa nezaposlenih mladih od 15 do 24 godine u Hrvatskoj iznosila je 50% u 2014. godini u odnosu na prosjek EU (22%) što znači da je svaka sedma osoba u dobi između 15 i 24 godine bila nezaposlena. Veće stope nezaposlenosti od RH imaju samo Grčka (59%) i Španjolska (56%). – izvor: Eurostat 2014. Razlog je nezaposlenosti i gubitak posla koji može biti „izbacivanje iz službe" koji pogađa pojedinca zbog neispunjenja očekivanja poslodavca u vezi s njegovim radom.

Jednako tako i otpuštanje s posla koje pogađa veći broj radnika posljedica je smanjivanja proizvodnje ili primjene tehnološkog napretka koji smanjuje potražnju za radnicima s određenom stručnom spremom ili određenih kvalifikacija i znanja koji više nisu potrebni. Recesija u gospodarstvu također je razlog nezaposlenosti, pa se tijekom nje broj nezaposlenih povećava zato što radnici gube posao zbog smanjene proizvodnje pa je potrebno dulje razdoblje da pronađu novi posao i ponovno se zaposle. Okunov zakon se dovodi u vezu s recesijom u kojoj se nezaposlenost povećava. Naime, smanjena proizvodnja zahtijeva manje svih činitelja, pa i rada, a posljedica je situacija u kojoj se novi radnici ne zapošljavaju, a stari se otpuštaju. Tako se nezaposlenost kreće u smjeru suprotnom od proizvodnje. Prema Okunovu zakonu, pad nacionalnog proizvoda za 2% u odnosu prema potencijalnom povećava nezaposlenost za 1%. Ostvareni BDP mora rasti po jednakoj stopi kao i potencijalni BDP kako bi se spriječio rast stope nezaposlenosti. Ako potencijalni BDP raste 2% godišnje, realni također mora rasti 2% godišnje kako bi stopa nezaposlenosti ostala nepromijenjena. S druge strane, ako se stopa nezaposlenosti želi smanjiti, ostvareni BDP mora rasti brže od potencijalnog (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).

Uspoređujući Sjedinjene Američke Države i Europsku uniju, može se zapaziti da su u posljednjih dvadesetak godina stope nezaposlenosti u SAD-u niže nego one u EU. Jedan je od razloga to što su u Europskoj uniji neke zemlje (uključujući i Hrvatsku) zakonom odredile minimalne plaće, osiguranje nezaposlenih i socijalna davanja te zaštitu radnih mjesta, a u SAD-u su manje naknade za nezaposlene i socijalnu skrb. Tako su osobe koje primaju socijalnu pomoć i naknadu za nezaposlenost u boljem položaju u Europskoj uniji nego u SAD-u pa manje aktivno traže posao.

Vrlo bitan pokazatelj veličine problema nezaposlenosti jest trajanje nezaposlenosti koje može biti kratkoročno i dugoročno. Ako nezaposlenost traje kratko, npr. nekoliko tjedana, nije riječ o velikom problemu, za razliku od situacije kad ona traje dugo. Kad su radnici mjesecima bez posla (ili godinu dana i više), njihova je i ekonomska i psihička situacija vrlo teška. Zbog dugoročne se nezaposlenosti hrvatski radnici sve češće odlučuju na odlazak i rad u inozemstvu. Prosječno trajanje nezaposlenosti u Hrvatskoj se povećalo od recesije 2008. godine te je raslo usporedno s trajanjem recesije. Iako je Hrvatska izašla iz recesije, stopa nezaposlenosti je i dalje velika, a njezino smanjenje je uvijek mnogo sporije nego što je bio rast u recesiji. Statistički podaci o radnoj snazi i nezaposlenosti jedan su od najobuhvatnijih ekonomskih podataka koji se vrlo pažljivo prikupljaju u svakoj državi.

Podaci se prikupljaju mjesečno, a Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske svakog mjeseca objavljuje podatke o nezaposlenosti i druge podatke o tržištu rada.

Prema Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014), dva su osnovna načina prikupljanja podataka o nezaposlenima:

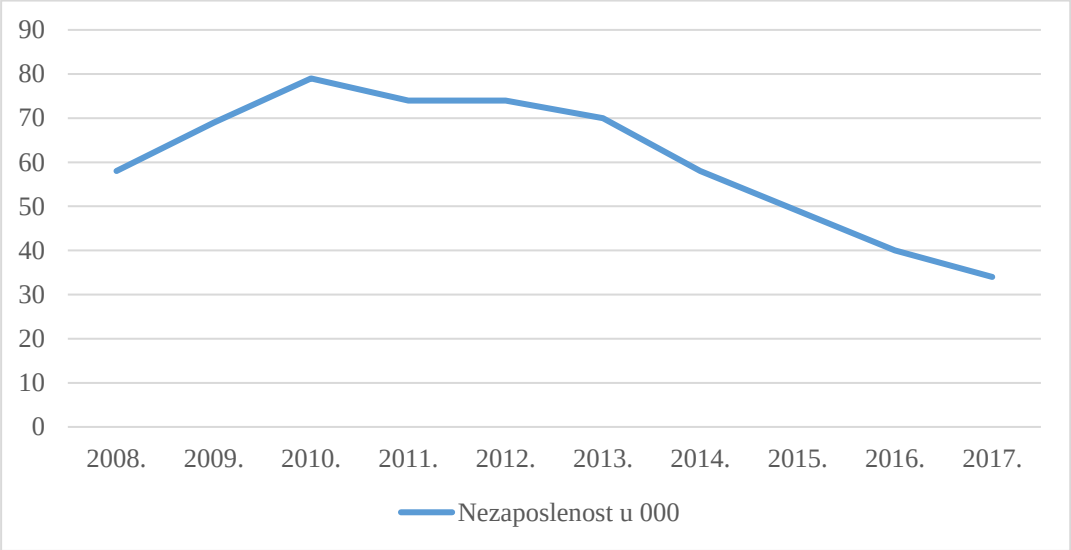
- evidencija nezaposlenih prijavljenih u zavodu/birou za zapošljavanje

- prikupljanje podataka na temelju redovite mjesečne ankete metodom slučajnog uzorka

Hrvatski zavod za zapošljavanje ima temeljnu zadaću pomoći nezaposlenima, ali i registrirati osobe koje traže zaposlenje te poslodavcima dati podatke o raspoloživim radnicima s obzirom na kvalifikaciju i zanimanje. Uz to evidentiraju nezaposlene po različitim pokazateljima što je izvor statističkih podataka o nezaposlenima.

Istodobno, redovitim anketiranjem u određenom broju kućanstava svaki pojedinac u dobi od 15 godina naviše se jednostavno svrstava u jednu od triju kategorija: zaposlen, nezaposlen, nije dio radne snage. Anketa je jedini zadovoljavajući način prikupljanja podataka o nezaposlenosti na nacionalnoj razini u skladu s međunarodnim standardima koje je postavila Međunarodna organizacija rada (Andabaka, Arčabić, Barić, Beg, Bogdan, Čavrak, Družić, Gelo, Globan, Kovačević, Nadoveza, Raguž Krištić, Rogić Dumančić, Sekur i Smolić, 2016).

Mjerenje nezaposlenosti nije jednostavno jer je teško razlikovati nezaposlenu osobu od one koja nije dio radne snage. Ulasci i izlasci iz radne snage vrlo su česti pa je statistički pokazatelj o nezaposlenosti teško tumačiti. Jednako tako, dio nezaposlenih prima novčanu naknadu za nezaposlene, ali aktivno ne traži posao pa bi bilo ispravno ne svrstavati ih u radnu snagu. Prema Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, novčanu naknadu kao najučestalije korišteno pravo tijekom nezaposlenosti ostvarilo je 28066 nezaposlenih osoba u 2019. godini što čini 21,8% prosječne nezaposlenosti. Osim prava na novčanu naknadu, nezaposlene su osobe ostvarivale i druga materijalna prava pa je u 2019. godini doneseno 4527 rješenja o pravu na novčanu pomoć za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, 4789 rješenja o pravu na novčanu pomoć osiguranika produženog mirovinskog osiguranja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, 5966 rješenja o pravu na naknadu putnih i selidbenih troškova, 6 rješenja o pravu na jednokratnu novčanu pomoć te 4 rješenja za ostvarivanje prava na mirovinsko osiguranje. (izvor: Godišnjak 2019, Hrvatski zavod za zapošljavanje)



Grafikon 1. Prosječan broj nezaposlenih osoba – korisnika novčane naknade u RH od 2008. do 2017. u tisućama

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Iz Grafikona 1. očituje se da je najveći broj nezaposlenih osoba koji su primili novčanu naknadu bio 2010. godine, njih čak 79000 te da se taj broj nastavio postepeno smanjivati do 2013. nakon čega se progresivno smanjio radi rasta i oporavka cijeloga gospodarstva.

Tablica 3. Prosječan broj korisnika novčane naknade prema razini obrazovanja prema NSKO-u

	Ukupno	**Bez škole i nezavršena osnovna škola**	**Osnovna škola**	**SŠ za zanimanja do tri godine i škola za KV i VKV radnike**	**SŠ za zanimanja u trajanju od četiri i više godina i gimnazija**	**Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola**	**Fakultet, akademija, magisterij, doktorat**
2013.	70479	2796	13717	26508	20317	3238	3903
2014.	58347	2049	11259	21576	17102	2768	3593
2015.	48442	1538	9066	17581	14397	2461	3399
2016.	39907	1158	6900	14062	12233	2277	3277
2017.	33977	974	5715	11505	10672	2083	3028

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Iz Tablice 3. uočava se da su novčanu naknadu u RH prema razini obrazovanja 2014. godine najviše dobivale nezaposlene osobe sa završenom trogodišnjom srednjom školom i to čak njih 21 576 dok se njihov broj uvelike smanjivao i 2017. godine iznosi 11505. Najmanje novčanih naknada 2014. podijeljeno je osobama bez škole i sa nezavršenom osnovnom školom i to njih 2049 te se i taj broj smanjio do 2017. na 974 što se ne prepisuje povećanju same zaposlenosti već rastu u stupnju obrazovanja i emigracijama stanovništva u druge zemlje. Osim toga, dio radnika koji se vode kao nezaposleni radi i za to prima plaću „na crno" pa bi ih trebalo svrstati u zaposlene. Uz navedeno, postoje i ljudi koji se ne vode u kategoriji radne snage, ali bi željeli raditi. To su obeshrabreni radnici koji su pokušavali naći posao, ali odustali su poslije neuspjela traženja. Prema tome, oni su raspoloživi za rad, ali ne rade i ne traže posao jer misle ga ne mogu naći te ne ulaze u kategoriju nezaposlenih iako je riječ o radnicima bez posla. Taj neiskorišteni radni resurs često se naziva „skrivena nezaposlenost" (Andabaka, Arčabić, Barić, Beg, Bogdan, Čavrak, Družić, Gelo, Globan, Kovačević, Nadoveza, Raguž Krištić, Rogić Dumančić, Sekur i Smolić, 2016).

Nezaposlenost se mjeri stopom nezaposlenosti u koja se dobiva dijeljenjem broja nezaposlenih U s ukupnom radnom snagom L.

$$u = \frac{U}{L} \text{ x } 100 \qquad (1)$$

Stopa nezaposlenosti omjer je broja nezaposlenih i radne snage izražen kao postotak. To je najčešće korištena mjera koja daje sliku o stanju u gospodarstvu i uspješnosti ekonomske politike, ali i o socijalnom stanju, poteškoćama i razlikama u društvu.

PRIMJER

Izračunavanje stope nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj za 2014. godinu:

radna snaga = broj zaposlenih + broj nezaposlenih

radna snaga = 1 566 000 + 327 000 = 1 893 000

$$\text{stopa nezaposlenosti} = \frac{\text{broj nezaposlenih}}{\text{radna snaga}} \text{ x } 100$$

$$\text{stopa nezaposlenosti} = \frac{327000}{1893000} \text{ x } 100 = 17{,}27\%$$

Izvor: Statistički ljetopis 2015.

2.4. Vrste nezaposlenosti, ekonomsko objašnjenje i utjecaji nezaposlenosti

Kada se govori o vrstama nezaposlenosti, najčešće se ističu tri vrste:

- frikcijska nezaposlenost

- strukturna nezaposlenost

- ciklička nezaposlenost

Frikcijska nezaposlenost neizbježna je nezaposlenost koja se javlja u svakom dinamičnom gospodarstvu, a posljedica je neprekidne fluktuacije radne snage, bilo da je riječ o napuštanju zaposlenja zbog promjene mjesta boravka ili jednostavno o napuštanju posla zbog traženja bolje plaćenog posla te privlačnijeg u bilo kojem pogledu (Babić, 2007). Kako je u osnovi te nezaposlenosti namjerno radnikovo napuštanje zaposlenja, ona se često zove i dragovoljnom nezaposlenošću. Ovome treba dodati i nezaposlenost poslije školovanja, u vrijeme traženja posla, a neki autori kao poseban oblik u frikcijsku nezaposlenost ubrajaju i sezonsku nezaposlenost koja pogađa radnike na poslovima čije je obavljanje vezano za određena godišnja doba (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Postoji neprekidno kretanje ljudi u prostoru i u različitim razdobljima njihova života pa se frikcijskom nezaposlenosti često objašnjava kratkotrajna nezaposlenost.

Prema Gallupovu istraživanju provedenom tijekom 2013. i 2014. godine Hrvatska je u krugu zemalja s vrlo niskom mobilnošću – manje od 5% stanovništva ili svaki 20. radnik promijenio je mjesto stanovanja.

Druga vrsta nezaposlenosti je strukturna nezaposlenost koja je posljedica situacije u kojoj broj i struktura radnih mjesta ponuđenih na tržištima rada nisu dovoljni da bi se zaposlili svi koji žele raditi (Babić, 2007). Prema tome, količina ponuđenog rada veća je od potražnje za radom pa se strukturna nezaposlenost često koristi kao objašnjenje dugotrajne nezaposlenosti (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Strukturna nezaposlenost posljedica je nesrazmjera ponude i potražnje za radom koji je obično posljedica temeljnih promjena u strukturi potražnje za radom. Naime, tehnološke promjene i razvoj nove industrije vode nastanku novih zanimanja i prestanku postojanja nekih starih, što stvara nezaposlenost. Upravo je nedostatak tržišno potrebnih kvalifikacija osnovno obilježje strukturno nezaposlenih. Prema stranicama Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje istraživanje je pokazalo da su vrlo traženi stručnjaci iz područja informatike i tehničkih znanosti te stručnjaci elektrotehnike i računarstva.

Nažalost, danas u Hrvatskoj još uvijek ne postoji dovoljan broj osposobljenih radnika koji bi pokrili veličinu potražnje za takva zanimanja.

Do cikličke nezaposlenosti kao posljednje vrste dolazi zbog niske potražnje za radom. Kad ukupna potrošnja i proizvodnja opadaju, nezaposlenost raste. Ciklička nezaposlenost proizlazi iz cikličkoga kretanja gospodarstva i postoji, odnosno raste, u cjelokupnom gospodarstvu kao posljedica pada agregatne potražnje i u skladu s tim outputa tijekom recesije. Za razliku od toga, u doba ekspanzije, kad agregatna potražnja raste, raste zaposlenost i output, što znači da nezaposlenost pada (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).

U svome proučavanju Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014) navode da postojanje frikcijske nezaposlenosti i određene razine strukturne nezaposlenosti uspostavlja prirodnu stopu nezaposlenosti (NAIRU) kojoj gospodarstvo automatski teži ako nema drugih smetnji. Ta se stopa može razlikovati od zemlje do zemlje i u istoj zemlji može biti različita u različitim razdobljima i kada ona postoji, to ne znači da je stopa nezaposlenosti nula. Puna zaposlenost označava razinu zaposlenosti pri prirodnoj stopi nezaposlenosti (oko 5%) dok je potencijalni output maksimalna razina proizvodnje nekoga gospodarstva uz visoku iskoristivost radne snage, kapitala i drugih činitelja. Kad se proizvodnja poveća iznad potencijalne proizvodnje, nastaje inflacija, a u proizvodnji manjoj od potencijalne javlja se nezaposlenost. Prema tome, potencijalna proizvodnja nije maksimalna proizvodnja. To je maksimalno održiva proizvodnja, a ne apsolutno moguća proizvodnja jer kratkoročno gospodarstvo može proizvoditi više od potencijalne proizvodnje. Upravo je taj potencijalni output onaj output koji se ostvaruje pri punoj zaposlenosti.

Uz postojanje pune zaposlenosti, postoje i dobrovoljna te nedobrovoljna nezaposlenost koje nastaju zbog određenih uzroka. Dobrovoljna nezaposlenost nastaje onda kada radnici ne žele raditi po trenutnim tržišnim nadnicama već žele raditi po višim od ponuđenoga te za takve osobe kažemo da su dobrovoljno nezaposleni. U stvarnosti su plaće nefleksibilne, odnosno neelastične i sporo reagiraju na ekonomske promjene. Ako se plaće ne kreću prema ravnotežnima, može se pojaviti neravnoteža između broja radnika koji traže posao i slobodnih mjesta, što dovodi do nedobrovoljne nezaposlenosti (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Nedobrovoljna nezaposlenost nastaje onda kada radnici žele raditi za nadnice kakve prevladavaju na tržištu, ali ne mogu naći posao te su prisilno nezaposleni. U Republici Hrvatskoj nailazimo na nedobrovoljnu nezaposlenost jer je potražnja za poslom veća nego ponuda radnih mjesta odnosno postoje osobe koje su voljne raditi za ponuđenu plaću, ali ne mogu naći posao.

Teorija nedobrovoljne nezaposlenosti počiva na neelastičnim plaćama. Od više tumačenja najrealnija su ona koja neelastičnost pokušavaju objasniti administrativnom prirodom plaća. Za razliku od aukcijskih tržišta koja su visoko organizirana i konkurentna, pa je cijena vrlo elastična i lako postaje ravnotežnom, na tržištu rada u Republici Hrvatskoj situacija je posve drukčija. Većina poslodavaca propisuje plaće određujući fiksnu platnu ljestvicu koju radnici prihvaćaju pri zaposlenju, ovisno o stručnoj spremi i kvalifikacijama i radnome mjestu. Plaće su fiksne za godinu i više, a prilagođavaju se zbog nestašice ili viška broja radnika u određenom razdoblju na pojedinim tržištima. (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).

Međutim prema Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014) plaće se sporo prilagođavaju tržišnim uvjetima, uglavnom zbog troškova administrativnog izravnavanja sa stvarnošću. Menadžeri vrlo često mijenjanju plaće jedanput u tri godine (isto tako, najveći broj sindikalnih ugovora radi se na rok od tri godine), i to tako da većina radnika dobiva jednako povišenje plaće iako se uvjeti na tržištu razlikuju od jedne do druge kategorije radnika.

Potraga za poslom proces je kojim radnici traže odgovarajući posao prema svojim kvalifikacijama i preferencijama bez obzira na to traže li prvi posao, jesu li sami napustili posao ili su otpušteni s posla. Zbog toga je potraga za poslom jedan od razloga nezaposlenosti. Što se brže šire informacije o slobodnim radnim mjestima, to radnici brže pronalaze posao koji im odgovara – u RH postoje internetske stranice putem kojih se mogu vidjeti oglasi za posao; Moj Posao, posao.hr i sl. Isto tako, postoje državni programi koji mogu ubrzati proces traženja posla posredovanjem Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, ali i državni programi osposobljavanja i prekvalifikacije radnika. Suprotno tome, državni program u Republici Hrvatskoj koji pomaže radnicima pri gubitku posla – novčane naknade za nezaposlene – može nenamjerno povećati nezaposlenost jer se primanjem naknade nezaposleni manje trude pronaći posao ili odbijaju slabije plaćen posao (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Naknade za nezaposlenost u većini su zemalja, pa tako i u Hrvatskoj, vremenski ograničene do godinu dana i manje. Cilj im je pomoć nezaposlenim radnicima i smanjivanje nesigurnosti zbog gubitka posla i plaće, pa to nije zanemariva državna politika.

Uzimajući u obzir da je nedobrovoljna nezaposlenost posljedica toga što su plaće zbog nekog razloga iznad razine pri kojoj bi ponuda rada i potražnja za radom bile uravnotežene, Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014) navode tri sljedeća razloga zbog kojih plaće mogu biti previsoke, odnosno iznad ravnotežne plaće:

1. Određenost minimalne plaće
2. Utjecaj sindikata
3. Teorija efikasnih plaća

1. Određenost minimalne plaće u RH – određena je zakonom RH na razini iznad one koja uravnotežuje ponudu i potražnju za radom, veća je veličina ponuđenog rada, a manja količina potražnje za radom u usporedbi s ravnotežnom razinom. Zakon o minimalnoj plaći uglavnom se odnosi na najneiskusnije i najslabije osposobljene radnike, dok je plaća većine radnika viša od određenog minimuma. Zato određenost minimalne plaće može objasniti postojanje nezaposlenosti samo za takve radnike na koje se odnosi, a ne na ukupnu nezaposlenost. Prema prikazima na stranici Vlade RH bruto minimalna plaća u RH u 2019. godini iznosila je 3.750,00 kn, a neto minimalna plaća iznosila je 3.000,00 kn. U 2020. bruto minimalna plaća iznosi 4.062,51 kn, a neto minimalna plaća 3.250,01 kn.

2. Utjecaj sindikata u RH – sindikati su organizacije kojima je glavni cilj poboljšanje uvjeta rada i povećanje plaća njihovim članovima, a kolektivno je pregovaranje proces pregovora između sindikata i poslodavaca kojim se postiže sporazum o plaćama i uvjetima rada. U pregovorima su razina plaća i zaposlenost neodređene. One ovise o pregovaračkoj snazi poslodavca i sindikata. Kad sindikat pregovaranjem uspije podići plaću na razinu višu od ravnotežne, povećava ponudu rada, a smanjuje potražnju za radom i povećava nezaposlenost. Radnicima koji rade je bolje uz više plaće, a onima koji su prije radili, a ostali bez posla je gore. Oni ostaju nezaposleni i čekaju priliku da se opet zaposle uz više plaće koje je osigurao sindikat ili se pokušavaju zaposliti u poslodavaca koji nemaju sindikat. Svi radnici koji su članovi sindikata kolektivnim pregovaranjem mogu dobiti višu plaću od ravnotežne, što povećava nezaposlenost, a radnici koji nisu članovi sindikata zbog veće ponude i konkurencije za radna mjesta dobivaju nižu plaću. Sindikati su svakako nužni gospodarstvu jer su takozvana protuteža tržišnoj moći i samovolji poslodavaca koji bi mogli voditi politiku niskih plaća i loših uvjeta rada.

3. Teorija efikasnih plaća u RH – efikasna plaća je ona plaća pri kojoj radnik obavlja posao najefikasnije i najproduktivnije. Minimalne plaće i sindikati sprječavaju poslodavce da smanjuju plaće kada je višak ponude rada, a teorija efikasnih plaća objašnjava da su takve mjere nepotrebne jer je poslodavcima u interesu zadržati plaće iznad ravnotežne razine. Efikasne se plaće primjenjuju za poticanje i motiviranje zaposlenih kada su nadzor i kontrola njihova rada komplicirani i skupi. Više ih primjenjuju poslodavci kojima su radnikov moral i predanost poslu bitni za kvalitetu rada nego oni u kojih su radni zadaci rutinski. Iako na prvi pogled više plaće povećavaju troškove poslovanja i mogu rezultirati manjom dobiti ili profitom, zbog povećane proizvodnosti radnika i ostvarenja većeg outputa povećava se ostvareni ukupni prihod mnogo više nego što se povećavaju troškovi pa se povećava i profit poslovnih organizacija.

Prema Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014) u teoriji efikasnih plaća nekoliko je objašnjenja zašto su visoke plaće efikasne:

1. povezanost između plaća i zdravlja radnika – više plaće omogućuju kvalitetniju prehranu, kvalitetnija prehrana bolje zdravlje, a zdraviji radnici proizvode mnogo više

2. povezanost između plaće i fluktuacije radnika – učestalost davanja otkaza ovisi i o brojnim razlozima, a jedan je od njih plaća koju radnik ostvaruje. Što su plaće više, to će radnici rjeđe davati otkaz pa će poslodavac manje zapošljavati nove radnike. Osposobljavanje novih radnika skupo je, a i poslije njega ti radnici nisu produktivni kao radnici s iskustvom. Poslodavci s većom fluktuacijom radnika imaju veće troškove i manji ostvareni ukupan prihod, a time ostvaruju i manju dobit ili profit.

3. utjecaj više plaće na smanjenje nerada i „zabušavanje" na poslu – radnici više rade kako bi zadržali posao i višu plaću nego što bi je zaradili na nekom drugom poslu

4. povezanost između visokih plaća i kvalitete rada radnika – kad poslodavac zapošljava nove radnike on ne zna pouzdano kakva je kvaliteta njihova rada. Visokim plaćama poslodavac privlači i kvalitetnije kandidate za posao koji se ne bi natjecali da je posrijedi niska plaća. To poslodavcu omogućuje izbor sposobnijih i stručnijih radnika.

Osim navedenih ekonomskih objašnjenja nezaposlenosti, postoje i brojni utjecaji koje nezaposlenost ima na cjelokupno gospodarstvo. Ekonomske su posljedice nezaposlenosti gubitci, što znači da gospodarstvo tada proizvodi manje od mogućeg. Što se nezaposlenost više povećava, to je stvarna proizvodnja sve manja od moguće.

Društvo ima ekonomski trošak nezaposlenosti, i to u iznosu razlike između potencijalnog proizvoda ili outputa i stvarnog proizvoda. Jednostavno rečeno, rast nezaposlenosti znači manju proizvodnju svega što bi zaposleni radnici mogli proizvesti. Ekonomski gubitci u razdobljima visoke nezaposlenosti najveći su gubitci hrvatskog suvremenog gospodarstva. Procjenjuje se da su višestruko veći od smanjene učinkovitosti i mikroekonomskih gubitaka koji nastaju zbog npr. nesavršene konkurencije i postojanja monopola na tržištu (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Ni jedna novčana vrijednost ne može na pravi način predočiti ljudsku patnju i psihičke probleme nezaposlenih radnika jer je njihovom nezaposlenošću pogođena cijela njihova obitelj, odnosno oni koje nezaposleni radnik uzdržava, pa stoga svi trpe. Istraživanja su u Hrvatskoj pokazala da nezaposlenost vodi pogoršanju fizičkog i psihičkog zdravlja, što povećava visok stupanj srčanih bolesti, alkoholizam i samoubojstva. Primarna motivacija za sigurno zaposlenje nije samo financijska pa bi većina mladih nastavila raditi čak i ako im to nije financijski nužno. Također se upozorava na povezanost između nezaposlenosti i kriminalnog i delikventnog ponašanja. Većina ljudi ima dovoljno jake veze s društvom, što pomaže da prihvate gubitak posla i stanje nezaposlenost, a mali se dio nezaposlenih upušta u kriminalne radnje iz materijalnih razloga. Treba imati na umu da nezaposlenost pridonosi kriminalnom ponašanju, ali i da kriminalno ponašanje može povećati nezaposlenost jer poslodavci nisu skloni zapošljavati radnike koji su zbog kriminalnih radnji imali problema s kršenjem zakona (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).

Danas u Hrvatskoj također postoji jedan specifičan problem pod nazivom „odljev mozgova" (eng. brain drain) koji stvara nezaposlenost. To je specifičan oblik migracije stanovništva u kojem visoko obrazovani stručnjaci odlaze iz neke zemlje, a najčešće iz zemalja u razvoju, u razvijene zemlje. Dok su nekad odlazili rijetki pojedinci, to je danas u Hrvatskoj masovna pojava. Ne odlaze samo istaknuti znanstvenici nego i stručnjaci koji teško nalaze posao i/ili su nezadovoljni radnom nesigurnošću, niskom plaćom i slabim mogućnostima napredovanja u struci (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Posljedica odlaska stručnjaka je usporavanje razvoja Hrvatske, a gospodarski napredak zemalja u koju dolaze.

Tablica 4. Prosječan broj nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj prema razini obrazovanja i spolu

	Ukupno	Bez škole i nezavršena osnovna škola	Osnovna škola	SŠ za zanimanja do tri godine i škola za KV i VKV radnike	SŠ za zanimanja u trajanju od četiri i više godina i gimnazija	Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	Fakultet, akademija, magisterij, doktorat
2013.	345112	18357	71326	117244	98522	17549	22114
2014.	328187	17688	67740	107823	94443	17695	22798
2015.	285906	15664	59222	91985	82464	15930	20641
2016.	241860	14155	50070	75092	69055	14508	18980
2017.	193967	11997	39775	58474	54744	12415	16562

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Iz Tablice 4. možemo vidjeti da najveći broj nezaposlenih u 2017. godini ima završenu trogodišnju srednju školu i to čak njih 58744 dok najmanji broj nezaposlenih u 2017. odlazi na one koji su bez škole i koji imaju nezavršenu osnovnu školu i to njih 11997.

3. PROBLEM NEZAPOSLENOSTI NA RAZINI EUROPSKE UNIJE

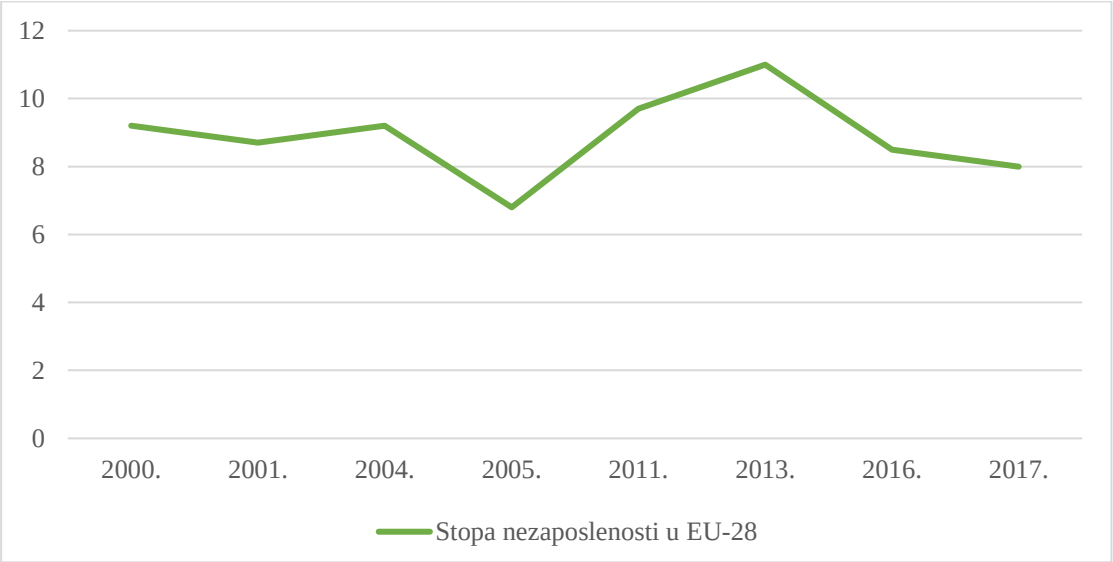
U Sporazumu o socijalnoj politici koji se nalazi u sklopu Ugovora iz Maastrichta na razini Europske unije navode se neki od ciljeva koji se žele postići smanjivanjem problema nezaposlenosti, a koji uključuju suzbijanje socijalne isključenosti na tržištu rada i u društvu i suzbijanje diskriminacije u svijetu rada. Naime smatra se da se rješavanjem problema nezaposlenosti, odnosno njegovim smanjivanjem može raditi i na zaštiti manjina, višoj razini socijalne zaštite i na slobodi kretanja na tržištu rada (Obadić, 2009).

3.1. Prikaz opće stope nezaposlenosti i stope nezaposlenosti mladih u EU-28

Iz Grafikona 2. koji prikazuje opću stopu nezaposlenosti se vidi da je oko 20,5 milijuna osoba bilo nezaposleno u prvome dijelu 2000. u EU što čini 9,2% ukupne radne snage. Stopa nezaposlenosti EU-28 padala je te se do prvog dijela 2001. broj nezaposlenih smanjio na 19,6 milijuna odnosno stopa nezaposlenosti se smanjila na 8,7%. Od 2001. do 2004. stopa nezaposlenosti počinje rasti te u 2004. doseže 21,2 milijuna sa stopom nezaposlenosti od 9,2% (Eurostat, 2017b).

Od 2005. počinje kontinuirani pad i nastavlja padati do 2008. kada je nezaposlenost iznosila 16,2 milijuna (6,8%). 2008. dolazi do gospodarske krize što je prouzročilo da je nezaposlenost do 2010. porasla za 6,9 milijuna (9,7%) da bi tijekom 2011. bila relativno nepromijenjena. Međutim, između drugog dijela 2011. i 2013. nezaposlenost u EU-28 je ponovno porasla i to na 26,5 milijuna (11%). Uslijedilo je smanjenje u 2016. na 20,9 milijuna (8,5%). U 2017. pad je nastavljen sa stopom nezaposlenosti od 8% (Eurostat, 2017b).

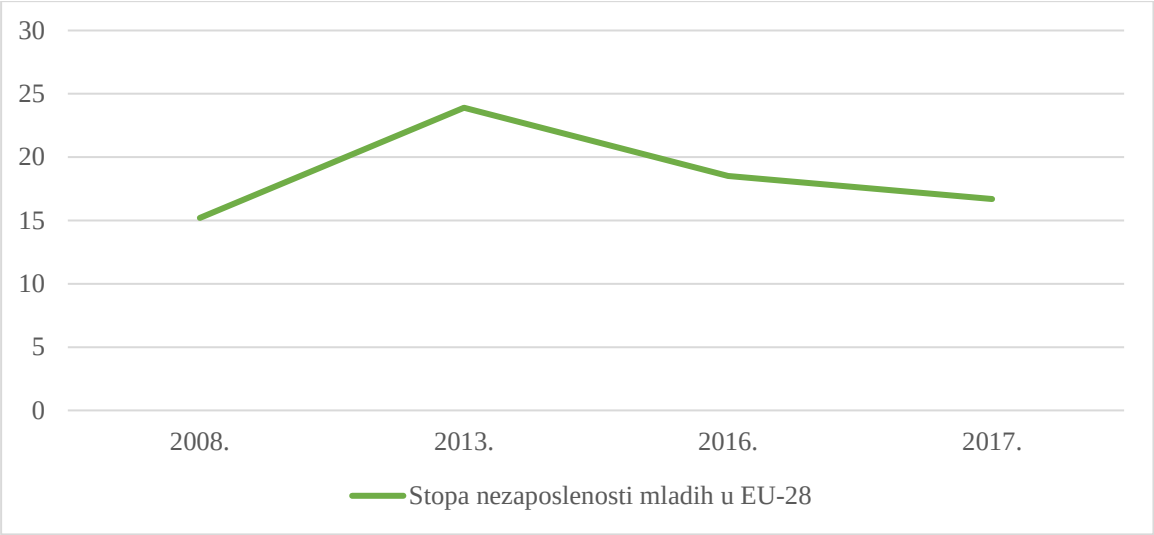
Osim opće stope nezaposlenosti u EU-28, prikazuje se i stopa nezaposlenosti mladih u EU-28.



Grafikon 2. Stopa nezaposlenosti (%) u EU-28 od 2000. do 2017.

Izvor: Eurostat 2017b

Iz Grafikona 3. koji pokazuje stopu nezaposlenosti mladih u EU-28 očituje se da se stopa nezaposlenosti mladih u EU-28 smanjila u periodu od 2005. do 2007., a u prvom dijelu 2008. je iznosila 15,2% odnosno bila je najniža u to vrijeme. Nakon gospodarske krize u drugom dijelu 2008. stopa nezaposlenosti mladih počela je rasti i narasla je na 23,9% u prvom dijelu 2013. uz neznatna smanjenja u 2010. i prvom dijelu 2011. U 2016. stopa nezaposlenih mladih pala je na 18,5% te se nastavila smanjivati. U 2017. iznosila je 16,7% što je i najniža stopa koja je zapamćena od gospodarske krize (Eurostat, 2017b).



Grafikon 3. Stopa nezaposlenosti mladih (%) u EU-28 od 2008. do 2017.

Izvor: Eurostat 2017b

3.2. Usporedba nezaposlenosti mladih u EU-28 i RH

Tablica 5. Usporedba nezaposlenosti mladih (% radne snage 15-24) u EU-28 i RH

	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014
Grčka	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4
Njemačka	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7
Hrvatska	21,9	25,1	32,6	36,1	43,0	49,7	45,5
Španjolska	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2
EU-28	15,8	20,1	21,1	21,5	23,0	23,5	22,2

Izvor: Eurostat (2015)

Iz Tablice 5. se zorno vidi da prosječna stopa nezaposlenosti osoba do 25 godina u EU-28 je iznosila 22,2% u 2014. U Grčkoj se nezaposlenost mladih udvostručila u četiri godine (od 2008. porasla s 21,9% na čak 58,3% u 2013.). U Španjolskoj nezaposlenost mladih slično raste kao i u Grčkoj, bilježi se porast s 24,5% u 2008. na 53,2% u 2014. U Republici Hrvatskoj stopa nezaposlenih mladih u 2014. iznosi 45,5%. U Njemačkoj su promatrane stope pale s 10,4% u 2008. na 7,7% u 2014. te je ona jedina članica koja bilježi jednoznamenkaste stope nezaposlenosti mladih. Iznimno niska potražnja na tržištu rada i obeshrabrenost u nalaženju zaposlenja potaknuli su mlade osobe u RH na odluku da se povuku s tržišta rada ili da na njega ne ulaze. Jedan dio mladih je produžio svoje obrazovanje dok se drugi dio mladih priključio onoj skupini koja se ne obrazuje, ne rade niti se stručno usavršavaju tzv. NEET – Not in Education, Employment or Training – njih čak 22,3% u 2013. dok je prosjek EU 15,9% (Europska komisija, 2015).

3.3. Članice EU s najvišom i najnižom stopom nezaposlenosti

Prema Statista (2018) među šest zemalja s najvišom stopom nezaposlenosti ulaze:

- Grčka 20,2%
- Španjolska 15,2%
- Italija 10,9%
- Francuska i Hrvatska 9,2%
- Cipar 8,2%

Prema Statista (2018) među šest zemalja s najnižom stopom nezaposlenosti ulaze:

- Češka 2,4%
- Njemačka 3,4%
- Mađarska 3,6%
- Poljska 3,7%
- Nizozemska i Malta 3,9%

Stopa nezaposlenosti je u 2018. na razini EU bila 6,9%, a u području eurozone 8,3%.

4. PRIKAZ NEZAPOSLENOSTI U RH OD 2008. DO 2019.

4.1. Struktura nezaposlenosti u RH prema dobi

Tablica 6. Nezaposlenost u RH prema dobi od 2008. do 2009.

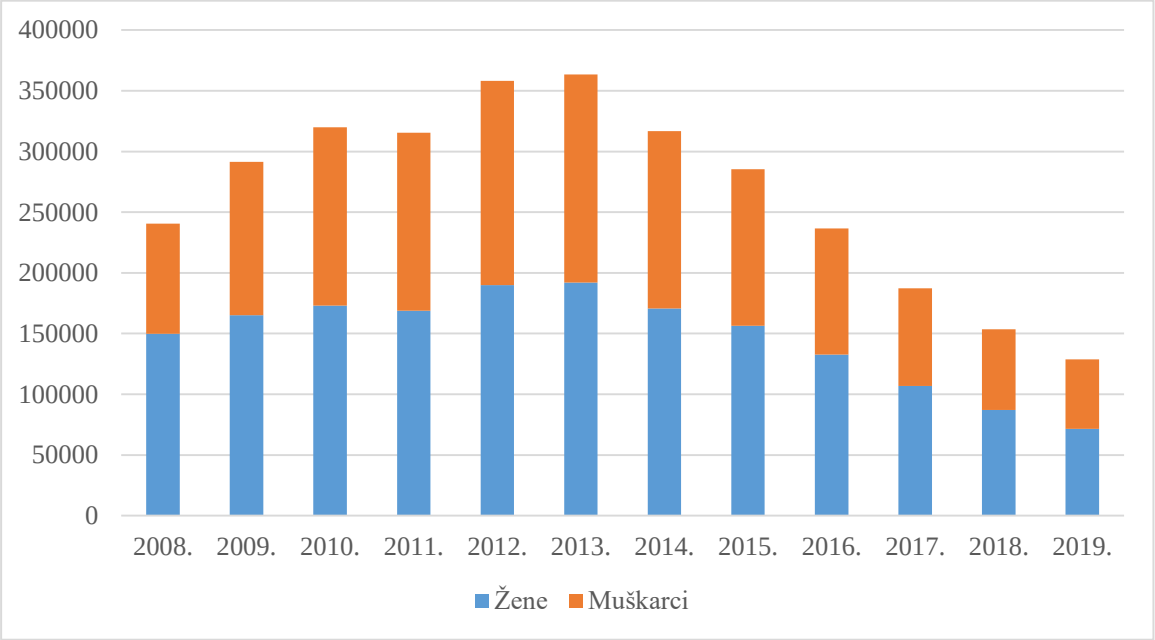
god.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
Ukupno	240455	291545	319845	315438	358214	363411	316763	285468	236617	187363	162902	128650
15-19	12199	15664	17455	16268	19882	19836	16363	15264	11153	8114	5792	5412
20-24	29976	38633	44031	44045	52496	51239	40888	36480	28527	22192	16716	13682
25-29	29132	39122	43932	43960	51517	49883	40678	35073	28689	21920	18030	14611
30-39	47361	59512	66955	66590	76321	78090	67242	58563	47713	36373	31739	24757
40-49	51164	60481	64512	62643	70231	71612	63223	56396	46550	36840	36195	25805
50 i više	70703	78133	82960	81932	87767	92751	88369	83692	73985	61924	57649	44383

Izvor: Statistički ljetopis 2013. i 2018., HZZ

Iz Tablice 6. vidljivo je da se nezaposlenost mladih od 15-29 godina od 2008. do 2010. povećavala zbog gospodarske krize i dosegla je 17455 u 2010. da bi onda u 2011. pala na 16268. Nakon toga slijedi porast u 2012. i 2013. na nešto više od 19000. Od 2014. do 2019. uzastopno pada s 16363 u 2014. na 5412 u 2019. Ova skupina ima ujedno i najmanje nezaposlenih jer se radi o osobama koje su u sustavu obrazovanja te se pripremaju za buduće zanimanje te iz toga razloga nisu prisutne u velikome broju na tržištu rada. Za skupinu u dobi od 20-24 godine u 2008. nezaposlenost iznosi 29976 te uzastopno raste do 2012. kada je iznosila 52496 nakon čega slijedi pad sve do 2019. kada nezaposlenost iznosi 13682. U 2008. ima 29976 mladih od 25-29 godina koji su nezaposleni te ta brojka raste do 2012. kada iznosi 51517. Od 2013. dolazi do stalnoga pada broja nezaposlenih u ovoj skupini te taj broj u 2019. iznosi 14611. Dobna skupina od 30 do 39 godina je imala u 2008. 47361 nezaposlenu osobu te se taj broj nastavio povećavati do 2013. kada iznosi 78090. Od 2014. kada iznosi 67242 nastavlja se kretati padajućim smjerom i u 2019. iznosi 24757 nezaposlenih osoba. Broj nezaposlenih osoba od 40-49 godina u 2008. iznosio je 51164 te je imao putanju rasta sve do 2013. kada iznosi 71612. Od 2014. započinje pad broja nezaposlenih od 63223 u 2014. do 25805 u 2019. godini. Skupina u kojoj je nezaposlenost u RH najveća prema dobi je ona s osobama starijima od 50 godina gdje je nezaposlenost u 2008. iznosila 70703 te je rasla sve do 2013. kada dostiže 92751. Od 2014. slijedi trend pada 88369 nezaposlenih na 44383 u 2019. godini.

Od 2008. do 2012. gotovo sve dobne skupine bilježe rast broja nezaposlenih zbog gospodarske i financijske krize koja je nastupila 2008. nakon čega slijedi dugogodišnji oporavak u RH.

4.2. Struktura nezaposlenosti u RH prema spolu



Grafikon 4. Nezaposlenost u RH prema spolu od 2008. do 2019.

Izvor: Statistički ljetopis 2013. i 2018, HZZ

Iz Grafikona 4. može se protumačiti da je broj nezaposlenih žena u 2008. iznosio 149986 te da se postepeno povećavao do 2013. kada je iznosio 192106. Od 2014. godine slijedi pad sa 170681 nezaposlenih žena na 71525 u 2019. godini. Također, broj nezaposlenih muškaraca u 2008. iznosi 90469 te ima trend rasta do 2013. kada iznosi 171305 s iznimkom maloga pada broja nezaposlenih muškaraca u 2011. i to pada od 443 osobe koje su se u međuvremenu zaposlile. Bitno je istaknuti da je znatno veći broj nezaposlenih žena nego nezaposlenih muškaraca. Jedan od razloga je u tome što je veći dio žena posvećen obiteljskome životu te jedan dio njih ostaje u kućanstvu sa svojom djecom kako bi im pružile adekvatan odgoj i skrb što im ostavlja manje vremena za rad.

4.3. Struktura nezaposlenosti u RH prema radnome stažu

Tablica 7. Nezaposlenost u RH prema radnome stažu od 2008. do 2019.

radni staž u god	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
0	44891	48530	54160	53548	62654	64481	55033	50304	38582	28820	24414	22500
do 1	28503	32600	35323	37264	43770	44327	38256	35735	30283	24023	20011	18750
1-2	20670	26033	26462	25836	30288	30590	27635	26644	24178	20179	16760	14300
2-3	13156	17766	19500	18431	19941	19497	16806	15321	13583	11363	9802	8100
3-5	18961	25775	29175	28879	31887	30858	25729	22465	18905	15533	13400	11200
5-10	27540	37974	44298	44779	52146	52856	45183	39163	31984	25126	21802	18420
10-20	33591	42580	47679	47324	54817	57451	51707	46835	39543	31678	28265	25600
20-30	35688	40037	40901	38566	41055	41157	36865	32510	26874	20977	19109	17300
30 i više	17455	20250	22347	20811	21656	22194	19549	16491	12685	9664	9338	9150

Izvor: Statistički ljetopis 2013. i 2018., HZZ

Iz Tablice 7. je vidljivo da najveći broj nezaposlenih odlazi na one koji nemaju radnoga staža odnosno to su najčešće mlade osobe koje su tek završile svoje obrazovanje i koje prvi puta stupaju na tržište rada. U 2008. njihov broj je iznosio 44891 te se povećavao sve do 2013. kada iznosi 64481. Od 2014. postoji konstantni pad s 55033 nezaposlena bez radnoga staža na 22500 u 2019. Broj nezaposlenih osoba koje imaju do 1 godinu radnoga staža u 2008. iznosio je 28503 te je rastao sve do 2013. kada njihov broj iznosi 44327. Nakon ovoga posljednjega rasta u 2014. dolazi do opadanja i taj broj pada na 18750 u 2019. godini. Slična se kretanja događaju s brojem nezaposlenih koji imaju od 1 do 10 godina radnoga staža, prvo od 2008. do 2013. broj nezaposlenih raste, a zatim od 2014. opada s određenim manjim iznimkama. Skupina osoba koje imaju od 10-20 godina radnoga staža je u 2008. imala 33591 nezaposlena te je taj broj rastao sve do 2013. kada iznosi 57451. U 2014. dolazi do trenda pada broja nezaposlenih u toj skupini koji je u 2019. iznosio 25600. U 2008. bilo je 35688 nezaposlenih osoba s 20-30 godina radnoga staža te je taj broj kroz ostale godine do 2013. najviše oscilirao kada govorimo o rastu i padu. Također, broj nezaposlenih osoba koje imaju 30 i više godina radnoga staža je najmanji obzirom da je to već dob umirovljenja i napuštanja tržišta rada.

5. MJERE ZA SUZBIJANJE NEZAPOSLENOSTI

5.1. Smanjenje frikcijske, strukturne i cikličke nezaposlenosti

Frikcijska nezaposlenost ne može se ukloniti. Može se eventualno smanjiti poboljšanjem usluga informiranja i uvjeravanjem onih koji traže posao da se koriste informacijama koje se mogu naći u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i u medijima. Frikcijska nezaposlenost može se također smanjiti tako da se mladima koji se prvi put zapošljavaju pomogne u odabiru posla jer mnogi mladi napuštaju prvi posao samo nekoliko mjeseci od dana zaposlenja. U pokušajima suzbijanja strukturne nezaposlenosti najveći je problem nemobilnost radne snage pojedinih zanimanja. Radnicima koji postanu višak treba pomoći da se zaposle na radnim mjestima koja zahtijevaju kompetencije različite od onih koje su im bile potrebne na prethodnom poslu (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Hrvatska bi trebala radi rješavanja tog problema osnovati više centara za prekvalifikacije. Kad su poslodavci koji otpuštaju radnike koncentrirani na određenom području, nužno je da država uvjeri i potakne druge poslodavce da se lociraju u tom području. Kako poslodavci nastoje maksimizirati dobit ili profit, smjestit će se ondje gdje vjeruju da će im troškovi biti niski. Upravo zato država ih može na nekoliko načina potaknuti da se lociraju na nekom području npr. subvencijom, odnosno potporom za kupovinu zemlje, zgrada i opreme te pokrićem dijela troškova obuke lokalne radne snage (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). S obzirom da je ciklička nezaposlenost posljedica niske potražnje za radom zbog pada agregatne potražnje, država mjerama ekonomske politike može povećati agregatnu potražnju ili povećanom ponudom novca i tada nižim kamatnim stopama potaknuti veće pozajmljivanje i trošenje kućanstava i poslovnog sektora. Povećanjem agregatne potražnje u gospodarstvu može se povećati kupovina dobara odnosno proizvoda i usluga po istim cijenama. U ovom slučaju, raste output i stopa zaposlenosti. U situaciji kada povećanje ukupne potrošnje, odnosno agregatne potražnje utječe na rast cijena i plaća, vrlo je malen učinak na output i razinu zaposlenosti jer se već proizvodi output blizu potencijalnog. Tada povećanje potražnje osim nezaposlenosti može uzrokovati i inflaciju (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).

5.2. Fiskalna i monetarna politika RH u suzbijanju nezaposlenosti

Diskrecijska ili tekuća fiskalna politika svjesno je državno reguliranje svoje potrošnje i poreznih aktivnosti radi uklanjanja gospodarskih poremećaja te osiguranja maksimalne zaposlenosti uz što manju inflaciju (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014). Fiskalna politika podrazumijeva mjere na području javnih rashoda i poreza. Javni rashodi odnosno državna potrošnja često se upotrebljava radi uklanjanja recesije i nezaposlenosti. Može se ostvarivati na više načina, a uglavnom se sastoji od javnih radova u najširem smislu (javno financiranje objekata od zajedničkog interesa, cesta, škola, nacionalne obrane, ali i nacionalizirani sektor gospodarstva, državni rashodi i dr.). Povećanje javnih rashoda povećava zaposlenost radne snage RH jer se ljudi zapošljavaju u javnom sektoru, a to vodi smanjenju nezaposlenosti. Druga mogućnost fiskalne politike u suzbijanju nezaposlenosti su porezi. Pri nezaposlenosti smanjenje poreza vodi smanjenu nezaposlenosti – sniženje poreza vodi povećanju osobne potrošnje i investicija što će prouzročiti znatno povećanje nacionalnog dohotka (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).

Osim provođenja odabrane fiskalne politike, nezaposlenost se može suzbiti i provođenjem organizirane monetarne politike. Mogućnost monetarne politike da relativno brzo reagira na neravnomjernost u gospodarskom rastu uz maksimalno iskorištenje resursa, pridonijeli su tomu da većina ekonomista gleda na kamatu kao na važan instrument ekonomske politike protiv nezaposlenosti. Hrvatska narodna banka (HNB) je banka banaka i banka države kojoj je osnovna funkcija nadzirati ponudu novca i kredita u zemlji radi sljedećeg: u razdoblju opadanja gospodarske aktivnosti i zaposlenosti treba povećati ponudu novca, a i razdoblju kada rast ukupne potrošnje vodi inflaciji potražnje, treba smanjiti ponudu novca (Benić, Režić, Terihaj i Škare, 2014).

Prema Benić, Režić, Terihaj i Škare (2014) postoje tri glavna instrumenta kojima HNB regulira nezaposlenost, a to su:

1. Politika otvorenog tržišta
2. Politika diskontne stope
3. Politika obveznih rezervi

1. Politika otvorenog tržišta – aktivnosti na otvorenome tržištu najvažnije su oruđe u provođenju stabilizacijske politike u RH, a HNB ih provodi kupujući i prodajući vrijednosne papire na otvorenome tržištu. Kupnja vrijednosnih papira znači povećanje ponude novca u optjecaju i više novca za investicije, a prodaja vrijednosnih papira smanjenje ponude novca u optjecaju i manje novca za investicije. Kada postoji više novca za investicije, banke daju više kredita s nižim kamatnim stopama, poduzetnici ih uzimaju, otvaraju se novi pogoni i poslodavci zapošljavaju nove radnike te se smanjuje nezaposlenost. U suprotnome kada postoji manje novca u optjecaju također ima i manje novca za investicije što znači da banke daju manje kredita s višim kamatnim stopama, poduzetnici štede te zatvaraju pogone ili ih smanjuju, a s time i otpuštaju radnike što povećava broj nezaposlenih.

2. Politika diskontne stope – Diskontna stopa je kamatna stopa prema kojoj HNB naplaćuje kamate na odobrene kredite poslovnim bankama, ona utječe na promjene kamatnih stopa na kreditnom tržištu i na potražnju za kreditima. Kada HNB poveća diskontnu stopu bankama, banke daju manji broj kredita uz veće kamatne stope, poduzetnici ne uzimaju kredite jer ih ne mogu otplaćivati, ne šire svoje poslovanje i ne zapošljavaju ljude. Za vrijeme recesije i nezaposlenosti HNB smanjuje diskontnu stopu bankama, banke daju veći broj kredita uz manje kamatne stope, poduzetnici uzimaju kredite jer ih mogu otplaćivati, šire svoje poslovanje, povećavaju potrošnju i zapošljavaju ljude.

3. Politika obveznih rezervi – HNB svojom odlukom mijenja stope obveznih pričuva poslovnih banaka i tako regulira ponudu kredita. Ako je stopa na obvezne rezerve viša, poslovna banka će nuditi manje kredita, a ako je stopa niža, banka će nuditi više kredita. Kad u gospodarstvu vlada recesija i nezaposlenost HNB smanjuje stopu na obvezne rezerve te tako utječe na rast osobne potrošnje i investicija, a time i zaposlenosti. Ovaj se instrument monetarne politike rjeđe koristi – svakih nekoliko godina, a ne svakodnevno kao npr. aktivnosti na otvorenom tržištu.

5.3. Aktivne i pasivne politike zapošljavanja

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava RH i HZZ provode mjere aktivne i pasivne politike zapošljavanja. Mjere aktivne politike zapošljavanja za 2019. godinu prema HZZ-u bile su usmjerene na poticanje zapošljavanja, poticanje samozapošljavanja, stjecanja prvog ili određenog radnog iskustva, aktivaciju najteže zapošljavanih skupina te očuvanje radnih mjesta i ostanak u zaposlenosti (Andabaka, Arčabić, Barić, Beg, Bogdan, Čavrak, Družić, Gelo, Globan, Kovačević, Nadoveza, Raguž Krištić, Rogić Dumančić, Sekur i Smolić, 2016).

U 2019. godini prema podacima HZZ-a se provodilo devet mjera:

1. Potpora za zapošljavanje – državne potpore koje se dodjeljuju kako bi se potaklo zapošljavanje nezaposlenih te su dostupne poduzetnicima koji posluju s profitom npr. potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo - „uz pola-pola do prvog posla" – potpora za zapošljavanje mladih osoba bez radnog staža u trajanju od 12 mjeseci

2. Potpore za usavršavanje – namijenjene poslodavcima koji zbog promjena proizvodnih procesa ili tehnologija imaju potrebu dodatno osposobiti svoje radnike

3. Potpore za samozapošljavanje – dodjeljuju se nezaposlenim osobama za sufinanciranje troškova otvaranja vlastitog poslovnog subjekta

4. Obrazovanje nezaposlenih – usmjereno na povećanje razine zapošljavanja nezaposlenih osoba te usklađivanje njihovih kvalifikacija s potrebama na lokalnom tržištu rada

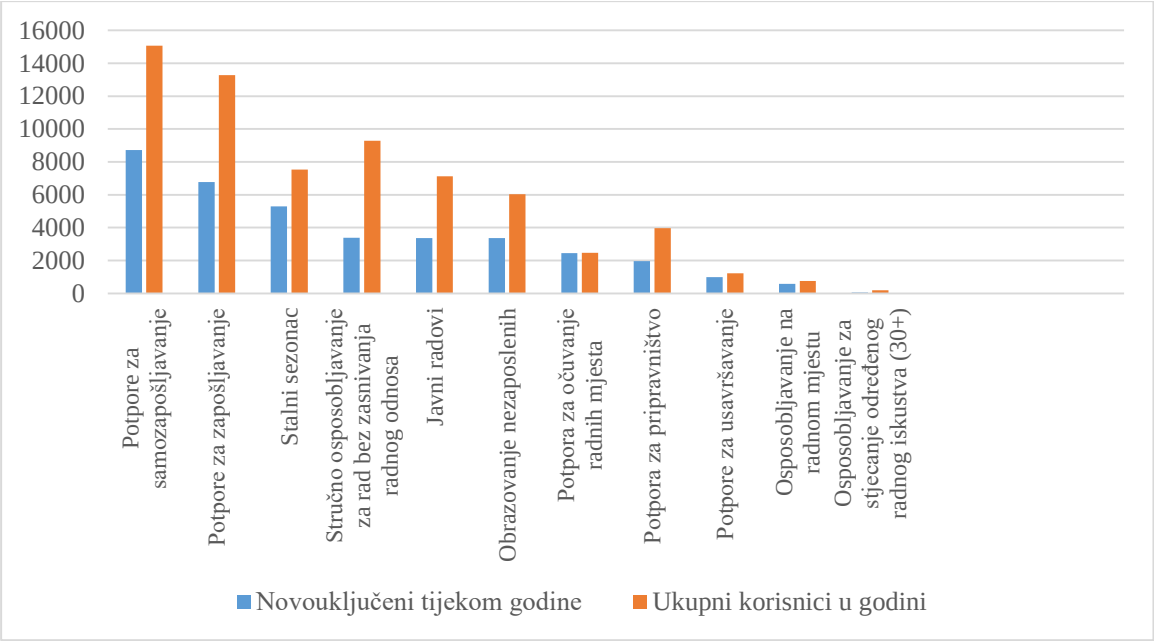
5. Osposobljavanje na radnom mjestu – cilj je osposobiti nezaposlene osobe kod poslodavca za stjecanje određenih praktičnih znanja za obavljanje posla na tome radnome mjestu

6. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa – namijenjeno mladima kako bi stekli iskustvo koje im je potrebno da pristupe stručnom ispitu

7. Javni radovi – podrazumijevaju aktivaciju nezaposlenih osoba na društveno korisnim poslovima s ciljem njihove motivacije za daljnje uključivanje na tržištu rada

8. Potpore za očuvanje radnih mjesta – zbog pada poslovnih aktivnosti dodjeljuju se radnicima zaposlenim kod poslodavca u privremenim poteškoćama npr. potpore za očuvanje radnih mjesta u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće, obuće, kože i drva

9. Stalni sezonac – mjera namijenjena pružanju podrške osobama koje radi isključivo u sezoni i koje ostatak godine nemaju osiguranu plaću niti kontinuitet prijave na mirovinsko osiguranje



Grafikon 5. Novi uključeni i ukupni korisnici mjera u 2019. godini prema vrstama mjera

Izvor: Godišnjak 2019., HZZ

Iz Grafikona 5. vidi se da je tijekom godine najviše korisnika bilo uključeno u mjere potpore za samozapošljavanje -15069 osoba i potpore za zapošljavanje - 13280 osoba. Broj novih uključenih korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja u 2019. godini iznosio je 36926 osoba. Tijekom godine najviše novih korisnika bilo je uključeno u mjeru potpore za samozapošljavanje – 8723 osobe.

Osim aktivnih politika zapošljavanja, provode se i pasivne politike zapošljavanja. Pasivne mjere služe da bi se smanjila ponuda radne snage i sekundarna ponuda rada. Neke od pasivnih mjera su: smanjivanje zakonom propisane gornje dobne granice zaposlenosti, dodjeljivanje stipendija za nastavak školovanja kako bi se smanjio pritisak mladih ljudi na tržište rada, dodjeljivanje dodataka na plaću jedinom hranitelju obitelji kako bi se stimulirao veći broj djece u obitelji (Andabaka, Arčabić, Barić, Beg, Bogdan, Čavrak, Družić, Gelo, Globan, Kovačević, Nadoveza, Raguž Krištić, Rogić Dumančić, Sekur i Smolić, 2016). Primjena ovih mjera ovisi o aktualnoj gospodarskoj situaciji u državi, a na neki način i o osobinama i strukturi nezaposlenoga stanovništva.

6. ZAKLJUČAK

Nezaposlenost je zbog ekonomskog i socijalnog odnosno društvenog djelovanja najveći problem Republike Hrvatske.

Različiti su izvori nezaposlenosti: nezaposlenost kao posljedica traženja unosnijeg posla, nezaposlenost osoba koje se prvi put uključuju u radnu snagu, nezaposlenost zbog gubitka posla koji može biti „izbacivanje iz službe", ali i otpuštanje s posla koje pogađa istodobno više radnika. Kao razlog nezaposlenosti u tržišnom gospodarstvu često se ističe neelastičnost plaća zbog čega se ponuda rada ne prilagođava dovoljno brzo promjenama u potražnji za radom. Iza svake je nezaposlenosti gubitak jer gospodarstvo proizvodi manje od mogućeg, a nezaposlenost stvara velike probleme pojedincu i cijelome društvu. Što je poduzetništvo u gospodarstvu snažnije te što su akcije države za snažniji razvoj i zamah poduzetničke ekonomije prisutnije, uza stabilnost u gospodarstvu nezaposlenost će se smanjivati.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske i Hrvatski zavod za zapošljavanje provode mjere aktivne politike zapošljavanja nudeći potpore poslodavcima za zapošljavanje mladih osoba, potpore za očuvanje radnih mjesta i potpore za usavršavanje radnika. Upravo porast aktivnosti ovih institucija i provođenje kvalitetnih mjera aktivne politike pridonosi usklađenosti ponude i potražnje za radnom snagom.

LITERATURA:

1. Andabaka A., Arčabić V., Barić V., Beg M., Bogdan Ž., Čavrak V., Družić I., Gelo T., Globan T., Kovačević Z., Nadoveza O., Raguž Krištić I., Rogić Dumančić L., Sekur T., Smolić Š., (2016). Gospodarstvo Hrvatske, Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 203-246
2. Babić, M., (2007). Makroekonomija, petnaesto dopunjeno i izmijenjeno izdanje, Zagreb, Mate, str. 205-207
3. Benić Đ., Režić I., Terihaj N., Škare M., (2014). Osnove ekonomije 4, Zagreb, Školska knjiga Zagreb
4. Crnković Pozaić, S. (2002). Nezaposleni koji rade: radnici i poduzetnici iz sjene. Financijska teorija i praksa: časopis za financijsku teoriju i praksu, str. 301-316
5. DZS (2013). Statistički ljetopis. Zagreb: Državni zavod za statistiku. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2013/sljh2013.pdf., [28.08.2020].
6. DZS (2018.) Statistički ljetopis. Zagreb: Državni zavod za statistiku. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf., [28.08.2020].
7. Ekonomski institut Zagreb, Dostupno na: https://www.eizg.hr/, [27.08.2020.]
8. Europska komisija (2015). Izvješće za Hrvatsku 2015. – S detaljnim preispitivanjem o sprječavanju i ispravljanju makroekonomskih neravnoteža. Bruxelles: SWD (2015), str. 1-106. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/201503_hr_imbalances_epc_report_en.pdf, [29.08.2020].
9. Eurostat (2013). Labour market policy expenditure – Labour market policy expenditure and the structure of unemployment. Statistics in focus, 31/2013
10. Eurostat (2014.). Database, Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/home?, [26.08.2020].
11. Eurostat (2017b). Database, Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/home?, [26.08.2020].
12. HZZ (2015c). Baza podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje – Statistika – Serije podataka – Registrirana nezaposlenost. Dostupno na: https://www.hzz.hr/statistika/, [27.08.2020].
13. HZZ (2019). Godišnjak 2019. godine. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Dostupno na: https://www.hzz.hr/content/stats/HZZ-Godisnjak.-2019.pdf, [27.08.2020].

14. HZZ (2019). Mjere aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, Zagreb, Dostupno na: https://www.hzz.hr/content/mjere.hr/Mjere.hr_2020_provedbena_uputa_231219.pdf, [27.08.2020].
15. HGK, (2016.) Pokazatelji tržišta rada u sklopu Procedure otklanjanja makroekonomskih neravnoteža (MIP), Zagreb, Dostupno na:https://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-i-mip-01201657b6e31e3b5f6.pdf, [27.08.2020].
16. Mrnjevac, Ž. (1996): Mjerenje nezaposlenosti. Split: Ekonomski fakultet Split.
17. Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada, Zagreb, str. 129-150, Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/183552, [27.08.2020].
18. Obadić, A. (2003). Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada. Financijska teorija i praksa, Zagreb, str. 529-546, Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/5770, [27.08.2020].
19. Obadić, A. (2009). Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj uniji i Hrvatskoj. U: Franičević, V. i Puljiz, V. (ur.). Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Sveučilišna tiskara d.o.o., str. 49-80., Dostupno na: https://tripalo.hr/knjige/rad/03%20Obadic.indd.pdf, [27.08.2020].
20. OECD (2015). Baza podataka OECD-a. OECD. Stat – LFS by sex and age – indicators: Uneployment rate. Dostupno na: https://stats.oecd.org/, [28.08.2020].
21. Vlada RH, Mjere aktivne politike zapošljavanja, Dostupno na: https://vlada.gov.hr/print.aspx?id=211&url=print, [28.08.2020].

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Prosječan broj nezaposlenih osoba – korisnika novčane naknade u RH od 2008. do 2017. u tisućama

Grafikon 2. Stopa nezaposlenosti (%) u EU-28 od 2000. do 2017.

Grafikon 3. Stopa nezaposlenosti mladih (%) u EU-28 od 2008. do 2017.

Grafikon 4. Nezaposlenost u RH prema spolu od 2008. do 2019.

Grafikon 5. Novi uključeni i ukupni korisnici mjera u 2019. godini prema vrstama mjera

POPIS SLIKA

Slika 1. Struktura aktivnoga stanovništva s ekonomskoga aspekta

POPIS TABLICA

Tablica 1. Radno sposobno stanovništvo u RH prema aktivnosti i dobi (u tisućama)

Tablica 2. Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti (%) prema dobi u RH

Tablica 3. Prosječan broj korisnika novčane naknade prema razini obrazovanja prema NSKO-u

Tablica 4. Prosječan broj nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj prema razini obrazovanja i spolu

Tablica 5. Usporedba nezaposlenosti mladih (% radne snage 15-24) u EU-28 i RH

Tablica 6. Nezaposlenost u RH prema dobi od 2008. do 2009.

Tablica 7. Nezaposlenost u RH prema radnome stažu od 2008. do 2019.

SAŽETAK

Svrha ovog rada je napraviti kritički osvrt na problem nezaposlenosti, koji predstavlja izazov za suvremeni svijet, a čiji je utjecaj nemoguće izbjeći obzirom da je prisutan u svim sferama života. Nakon objašnjenja pojma nezaposlenosti, cilj je bio pojasniti vrste i utjecaje nezaposlenosti te analizirati nezaposlenost u hrvatskome gospodarstvu od 2008. do 2019.

Zaključak je da, bez obzira na visoku stopu nezaposlenosti postoji prostor za smanjivanje nezaposlenosti ako se potakne poduzetništvo u gospodarstvu. Primarni cilj bi trebala biti provedba mjera aktivne politike zapošljavanja koja će nuditi potporu poslodavcima i na taj način povećati zaposlenost i očuvanje radnih mjesta.

Smanjivanjem nezaposlenosti, Hrvatska bi postala konkurentnija u Europskoj uniji. Također, nužno je osigurati radna mjesta kako bi sustav zdravstva i mirovinskog osiguranja mogao stabilno funkcionirati i kako bi kroz povećanu proizvodnost mogli osigurati veći životni standard.

Na kraju, bitno je da se među stanovnicima gradi imidž socijalne sigurnosti i na taj način potaknu mladi ljudi da ostanu i rade u Hrvatskoj.

Ključne riječi: *nezaposlenost, Hrvatska, EU*

SUMMARY

The purpose of this paper is to make a critical review of the problem of unemployment, which is a challenge for the modern world and whose impact is impossible to avoid since it is present in all spheres of our life. After explaining the concept of unemployment, the aim was to clarify the types and impacts of unemployment and to analyze unemployment in the Croatian economy from 2008 to 2019.

The conclusion is that, despite the high unemployment rate, there is room to reduce unemployment if entrepreneurship in the economy is encouraged.

The primary goal should be to implement active employment policy measures that will offer support to employers and thus increase employment and job preservation.

By reducing unemployment, Croatia would become more competitive in the European Union. It is also necessary to provide jobs so that the health and pension insurance system can function stably and so that through increased productivity they can ensure a higher standard of living.

Finally, it is important to build an image of social security among the residents and thus encourage young people to stay and work in Croatia.

Key words: *unemployment, Croatia, EU*