

Alka OBADIĆ

Katedra za makroekonomiju i gospodarski razvoj, Ekonomski fakultet, Zagreb
aobadic@efzg.hr

Kretanje hrvatske ponude rada i njen utjecaj na migracijske tijekove

SAŽETAK

Hrvatsko tržište rada karakterizira niska stopa aktivnosti stanovništva, visoka stopa nezaposlenosti, naglašen problem dugotrajne nezaposlenosti i visoka strukturalna neusklađenost ponude i potražnje. Zbog razmjerno velika udjela neslužbenoga gospodarstva postoji velika razlika između administrativnoga i anketnoga evidentiranja nezaposlenosti. Analiza stanja na tržištu rada Hrvatske pokazuje da su još uvijek prisutni značajni strukturalni problemi (nefleksibilnost, neusklađenost ponude i potražnje s obzirom na zanimanje i obrazovanje i sl.). Kreiranje novih radnih mjesta još je vrlo ograničeno. Stope zaposlenosti muškaraca i žena te zaposlenosti mladih među najnižima su u usporedbi s EU-27 i daleko od ostvarivanja Lisabonskih ciljeva. Visoka stopa ekonomske neaktivnosti upućuje na neiskorištenost postojećeg potencijala radne snage. Provedeno istraživanje pokazuje da su kontinuirano prijavljene potrebe za radnicima 25 puta veće od godišnjeg broja odobrenih radnih dozvola strancima od 1992. do 2006., dok je taj broj 1991. bio zanemariv. S obzirom na takvo stanje Hrvatska je još vrlo strogo protekcionistički orijentirana prema zapošljavanju stranaca, no činjenica je da će se takva situacija ulaskom u EU vrlo brzo morati promijeniti. Može se zaključiti kako do 2010. ne treba očekivati velike promjene u migracijskim tijekovima ni značajnije pomake kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti. Iako otvaranje granica, s jedne strane, znači mogućnost veće emigracije hrvatske radne snage, prema očekivanjima takva se kretanja ipak neće dogoditi. Vjerojatnije je da će otvaranje granica biti povezano s većom mobilnošću radnika, kako iz Hrvatske u druge zemlje tako i prema Hrvatskoj.

KLJUČNE RIJEČI: tržište rada, dugotrajna nezaposlenost, nefleksibilnost, neusklađenost, radne dozvole, migracijski tijekovi

Uvod

U posljednjih petnaest godina hrvatsko je gospodarstvo, a tako i hrvatsko tržište rada, suočeno sa značajnim promjenama karakteriziranim velikim smanjenjem zaposlenosti, promjenama u sektorskoj strukturi radne snage te rastućom nezaposlenošću i opadajućim stopama aktivnosti.* Opadajuće stope zaposlenosti povezane su s porastom otvorene nezaposlenosti i ekonomske neaktivnosti, ranijim odlaskom u mirovinu, rastućim brojem socijalnih naknada za invalide i branitelje, udjelom neslužbenoga gospodarstva i porastom učinka obeshrabrenih radnika.

* Ovaj rad proizašao je iz znanstvenog projekta »Transnacionalne migracije – izazovi hrvatskom društvu«, koji se provodi uz potporu Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta Republike Hrvatske.

U pogledu kretanja makroekonomskih indikatora za 2006. godinu, može se zaključiti da su nastavljeni pozitivni trendovi, kako u realnom sektoru hrvatskoga gospodarstva tako i u financijskome, fiskalnom i monetarnom. U uvjetima i nadalje relativno niske inflacije i stabilna tečaja te dobre likvidnosti sustava, situacija na domaćem tržištu bila je stabilna. Ostvaren je dakle rast u industriji, trgovini, turizmu, graditeljstvu, prijevozu i vezama. Zabilježen je i daljnji rast monetarnih agregata, posebno kunskih, što je dijelom vezano uz kreditnu aktivnost i dinamičnije tržište nekretnina. Uz visoki rast proračunskih prihoda i umjereni rast rashoda, istodobno je značajno smanjen proračunski deficit.

Također je važno naglasiti da je Hrvatska još uvijek u procesu tranzicije, koji će još potrajati. Neosporna je činjenica da je Hrvatska krenula u tranziciju u potpuno drugačijim okolnostima nego većina sličnih zemalja, što je u velikom dijelu i usporilo njezin razvoj. Ipak, unatrag pet, šest godina bilježe se pozitivne promjene, koje se ogledaju u poslovnoj klimi, povoljnijim financijskim rezultatima poduzetnikâ, provođenju raznih društveno-ekonomskih reformi, pa i u nešto višem životnom standardu. U ovom istraživanju poseban je naglasak stavljen na najnovije trendove na tržištu rada.

Navedeni pozitivni makroekonomski trendovi tijekom 2006., utjecali su i na povoljnije prilike na tržištu rada, pa je u godinu dana ukupan broj zaposlenih veći za oko 47 tisuća osoba, a broj nezaposlenih manji za 17 tisuća. Unatoč tome ostaju neriješeni strukturalni problemi tog tržišta, kao i visoka razina nezaposlenosti. Dinamika realnog rasta plaća bila je nešto brža u odnosu na prethodnu godinu. Povećana je i produktivnost rada, iako je ta dinamika bila nešto sporija u odnosu na prethodnu godinu.

Hrvatsko tržište rada karakterizira niska stopa aktivnosti stanovništva, visoka stopa nezaposlenosti, naglašen problem dugotrajne nezaposlenosti i visoka strukturalna neusklađenost ponude i potražnje. Zbog razmjerno velika udjela neslužbenoga gospodarstva postoji velika razlika između administrativnoga i anketnog evidentiranja nezaposlenosti, što će se detaljnije analizirati u prvome dijelu istraživanja.

1. Analiza stanja tržišta rada EU i Hrvatske

Već gotovo dva desetljeća europsko tržište rada zaostaje po svojoj dinamici za tržištem rada SAD-a. Na to upućuju brojni pokazatelji, poput kretanja stope zaposlenosti, stope nezaposlenosti, dugoročne stope nezaposlenosti, stope fluktuacije i brzine zapošljavanja. Kako bi se ubrzalo smanjivanje tog jaza te povećala konkurentnost europskoga gospodarskog prostora, Europska komisija izradila je strategiju poticanja pozitivnih trendova, koji uključuju i dinamiziranje pokazateljâ na tržištu rada. Riječ je o tzv. Lisabonskoj strategiji,¹ koja je poslije nadopunjena tzv. Stockholmskim ciljevima. U njoj su postavljeni temeljni ciljni kriteriji koji bi trebali omogućiti da zajedničko europsko tržište bude mjesto rastuće zaposlenosti i visokih stopa ekonomskog rasta.²

Temeljni ciljevi obuhvaćaju (Eurostat, 2006):

1. ukupnu stopu zaposlenosti³ (2004.: 63%, cilj 2010.: 70%)
2. stopu zaposlenosti žena (2004.: 55%, cilj 2010.: 60%)

¹ Detaljnije o Lisabonskoj strategiji vidjeti na: http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_en.htm.

² Više vidjeti u: Dragičević i Obadić (2007).

³ Stopa zaposlenosti izračunava se kao omjer broja zaposlenih osoba između 15 i 64 godine s ukupnom populacijom iste dobne skupine.

3. stopu zaposlenosti starijih od 55 godina (2004.: 40%, cilj 2010.: 50%).

Sljedeća tablica prikazuje ciljeve postavljene na području tržišta rada te odgovarajuće vrijednosti ostvarene u Hrvatskoj. Smanjenju jaza između ciljanih i stvarnih vrijednosti trebaju težiti sve članice Unije, pa tako i Hrvatska.

Tablica 1: Lisabonski i Stockholmski ciljevi – tržište rada

| Stopa zaposlenosti | Cilj 2010. | EU-27, 2006. (4. kvartal) | Hrvatska, 2006. (4. kvartal) |
|--------------------|------------|------------------------------|---------------------------------|
| Ukupno | 70 | 64,7 | 56,8 |
| Žene | 60 | 57,5 | 51,0 |
| Stariji | 50 | - | 43,6 |

Izvor: Eurostat (2007d)

Kao što je iskazano, ciljevi strategije precizno su kvantificirani, ali mjere ekonomske politike koje je potrebno osmisliti za njihovo ostvarivanje ovisit će o različitim uvjetima koji prevladavaju na nacionalnim tržištima rada. Proces pristupanja Hrvatske Europskoj uniji izazvat će brojne promjene u cjelokupnoj ekonomskoj politici, koje će pak izazvati brojne promjene na hrvatskom tržištu rada. Jedna od je njih i prethodno postizanje ciljeva iz Lisabona.

1.1. Načini mjerenja i aktualna kretanja osnovnih varijabli na tržištu rada

Stope zaposlenosti i nezaposlenosti vrlo su važni pokazatelji stanja na tržištu rada neke nacionalne ekonomije. Postoji nekoliko relevantnih izvora podataka o broju zaposlenih i nezaposlenih. To su popisi stanovništva, ankete o radnoj snazi na uzorku kućanstva, statistike službi socijalnog osiguranja te anketiranje poduzeća. Svaki od tih izvora ima prednosti i nedostatke kad su posrijedi vjerodostojnost i cjelovitost podataka. U ovom istraživanju upotrijebljeni su registrirani i anketni podaci te se u nastavku objašnjavaju prednosti i nedostaci pojedine vrste podataka.

S obzirom na postojanje velikih razlika u odnosu na podatke o zaposlenima i nezaposlenima, na temelju administrativnih i anketnih podataka nužno je definirati najvažnije kategorije prema provedenoj anketi o radnoj snazi.

Zaposleni su svi oni koji su tijekom referentnog tjedna:

- a) obavljali bilo kakav posao za nadnicu ili profit
- b) nisu radili, ali imaju posao s kojeg su trenutačno bili odsutni.

Prema definiciji ILO-a zaposlene osobe su svi zaposlenici, samozaposlene osobe, članovi obitelji koji pomažu u poslovnom subjektu u vlasništvu člana obitelji ili nekom drugom obliku obiteljske prerađivačke djelatnosti te osobe koje su radile za naknadu po ugovoru, za neposredno plaćanje u novcu ili naturi. Anketom se dakle obuhvaćaju sve osobe koje su u referentnom tjednu radile, bez obzira na njihov formalni status i način plaćanja za obavljani rad. Zaposlenima se smatraju svi koji su obavljali »neki posao« u referentnom tjednu za koji su plaćeni, u trajanju od barem jednog sata (Chernyshev, Lawrence, 1994: 259; Državni zavod za statistiku RH, 2002: 1). Stoga zaposlena osoba u anketi o radnoj snazi može biti umirovljenik, student ili kućanica. U zaposlene spadaju i svi zaposlenici ili samozaposlene osobe koje su u referentnom tjednu bile trenutačno

odsutne s posla, a koje će se vratiti na rad kod istog poslodavca ili na istu aktivnost nakon što prestane razlog za odsutnost.

Prema definiciji ILO-a nezaposlenim osobama smatraju se osobe (Eurostat, 2007b: 2):

- a) koje u referentnom tjednu nisu obavljale nikakav posao za novac ili plaćanje u naturi
- b) koje su u posljednja četiri tjedna prije anketiranja aktivno tražile posao
- c) koje imaju mogućnost da počnu obavljati ponuđeni posao u iduća dva tjedna.

Svi oni koji su već pronašli odgovarajući posao, ali u referentnom tjednu ipak nisu radili, nego će početi raditi u bližoj budućnosti, smatraju se nezaposlenima. Mjerenje stanja na tržištu rada putem ankete o radnoj snazi vrlo je korisno kada se provodi komparativna analiza po zemljama s obzirom na to da je metodologija mjerenja svuda u svijetu ista te je riječ o međunarodno usporedivim pokazateljima. Sljedeća tablica pokazuje nam podatke o kretanju anketne stope zaposlenosti i nezaposlenosti u Europskoj uniji i Hrvatskoj u 2006. godini.

Tablica 2: Anketna stopa zaposlenosti i nezaposlenosti u zemljama EU-27 i Hrvatskoj 2006. (%)

| Zemlja | Stopa zaposlenosti | Stopa nezaposlenosti |
|------------------|--------------------|----------------------|
| Hrvatska | 55,4 | 11,2 |
| EU-27 | 64,3 | 7,9 |
| Austrija | 70,2 | 4,8 |
| Belgija | 61,0 | 8,2 |
| Danska | 77,4 | 3,9 |
| Finska | 69,3 | 7,7 |
| Francuska | 63,0 | 9,4 |
| Grčka | 61,0 | 8,9 |
| Irska | 68,6 | 4,4 |
| Italija | 58,4 | 6,8 |
| Luksemburg | 63,6 | 4,7 |
| Nizozemska | 74,3 | 3,9 |
| Njemačka | 67,2 | 8,4 |
| Portugal | 67,9 | 7,7 |
| Španjolska | 64,8 | 8,5 |
| Švedska | 73,1 | 7,0 |
| Velika Britanija | 71,5 | 5,3 |
| Cipar | 69,6 | 4,7 |
| Češka | 65,3 | 7,1 |
| Estonija | 68,1 | 5,9 |
| Latvija | 66,3 | 6,8 |
| Litva | 63,6 | 5,6 |
| Mađarska | 57,3 | 7,5 |
| Malta | 54,8 | 7,3 |
| Poljska | 54,5 | 13,8 |
| Slovačka | 59,4 | 13,4 |
| Slovenija | 66,6 | 6,0 |
| Bugarska | 58,6 | 9,0 |
| Rumunjska | 58,8 | 7,3 |
| Turska | 45,9 | 9,9 |

Izvor: Eurostat, obrada HGK

Ti podaci pokazuju još uvijek vrlo velike razlike u kretanju stope nezaposlenosti i zaposlenosti u starim i novim članicama EU. Iako je posljednjih godina u Hrvatskoj značajno smanjena anketna stopa nezaposlenosti, Hrvatska još uvijek prema oba pokazatelja zaostaje za EU-27 i nalazi se u skupini zemalja s visokom nezaposlenosti. Više stope imaju još samo Poljska i Slovačka.

Takve vrlo visoke stope nezaposlenosti (osobito registrirane nezaposlenosti – vidjeti tablicu 3) prije svega su posljedica gospodarske krize i stagnacije u Hrvatskoj. Demografske odrednice kretanja radne snage i zaposlenosti nemaju u tome gotovo nikakva udjela. Spor proces restrukturiranja gospodarskih djelatnosti i neprilagođenost tržišnim uvjetima poslovanja, uz ratna razaranja osnovni su uzroci tako visokih stopa nezaposlenosti. Niske stope zaposlenosti upućuju na slabe mogućnosti za zapošljavanje te su povezane i s učinkom obeshrabrenih radnika.⁴

No važno je naglasiti da anketno mjerenje zaposlenosti i nezaposlenosti ipak u potpunosti ne odražava stvarno stanje na tržištu rada. Naime, svi oni koji su u referentnom tjednu obavljali bilo kakav posao za nadnicu, pa čak i u okviru neformalnoga gospodarstva, u sklopu ankete o radnoj snazi smatraju se zaposlenima. Na temelju toga proizlazi razlika u veličini anketnoga i registriranoga apsolutnog broja nezaposlenih. Prema službenoj statistici osoba je registrirano nezaposlena⁵ ako se kao takva prijavila u ured za zapošljavanje kako bi imala pravo na naknadu za nezaposlene i ostale beneficije. Očito je da se u većini tranzicijskih zemalja odnosno novim članicama EU više od polovine registriranih u zavodima za zapošljavanje, ne smatra nezaposlenima prema definiciji ILO-a jer su zaposleni u neformalnom sektoru (Fazekas, 2002: 5). Upravo stoga anketna je stopa nezaposlenosti i dalje značajno niža od registrirane, što upućuje na mogućnost da određeni broj službeno nezaposlenih radi u neslužbenome sektoru gospodarstva.

Tablica 3: Kretanje anketne i registrirane⁶ stope nezaposlenosti u RH (%)

| | 2001. | 2002. | 2003. | 2004. | 2005. | 2006. |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Anketna stopa | 15,8 | 14,8 | 14,3 | 13,8 | 12,7 | 11,2 |
| Registrirana stopa nezaposlenosti | 22,0 | 22,3 | 19,2 | 18,0 | 17,9 | 16,6 |

Izvor: HZZ, obrada HGK

Nezaposlenost donekle predstavlja naličje zaposlenosti. Ono je stoga dobar pokazatelj gospodarskog razvoja, ali na određeni način i mogućih rezervi (potencijalâ radne snage, koji se zbog problema u ekonomskoj strukturi i dinamici ne mogu do kraja aktivirati) (Kerovec, 2002: 57).

⁴ Više o analizi stopa zaposlenosti vidjeti u Vidović (2006).

⁵ Nezaposlene osobe jesu one u dobi od 15 do 65 godina, sposobne ili djelomično sposobne za rad, koje nisu u radnom odnosu, raspoložive su za rad, aktivno traže posao i zadovoljavaju sve kriterije iz odredbi Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, a evidentirane su u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (*Narodne novine*, br. 32/2002, 86/2002, 114/2003 i 151/2003).

⁶ Registrirana stopa nezaposlenosti definira se kao udio nezaposlenih u ukupnoj radnoj snazi.

Oni koji ne rade i ne traže aktivno posao smatraju se ekonomski neaktivnima. Ta definicija isključuje obeshrabrene radnike odnosno one nezaposlene osobe koje više ne traže aktivno posao. Ako bi svi nezaposleni radnici prestali tražiti posao, prema anketi o radnoj snazi stopa nezaposlenosti bila bi nula. U takvoj situaciji anketna stopa nezaposlenosti bila bi vrlo slab pokazatelj stvarnog stanja na tržištu rada.

Mjera ILO predočava stanje radne snage, ali ne upućuje na razloge zbog kojih se osobe nalaze u takvu stanju. Ne razlikuje »dobrovoljnu«⁷ od »nedobrovoljne« nezaposlenosti i razlikuje stanje nezaposlenosti od stanja »izvan radne snage« putem kriterija traženja posla u posljednja četiri tjedna, koji može biti subjektivan i osjetljiv na ekonomske uvjete (Jackman, 2002: 3).

1.2. Komparativna analiza kretanja ponude rada

U nastavku istraživanja analiziraju se najnoviji trendovi ponude rada u Europskoj uniji i Hrvatskoj. Prema podacima iz kolovoza 2007., anketna stopa nezaposlenosti u EU-27 bila je 6,7%, a u kolovoza 2006. godine 7,8%. Najniža stopa nezaposlenosti zabilježena je u Danskoj i Nizozemskoj (3,3%), a najviša je bila u Slovačkoj (11,1%) i Poljskoj (9,1%). U dvadeset četiri članice došlo je do pada anketne stope nezaposlenosti u posljednjih godinu dana, dok je u tri zabilježen porast. Najveći relativan pad registriran je u Poljskoj (s 13,3 na 9,1%) i Litvi (s 5,8 na 4,1%).

Tablica 4: Anketna stopa nezaposlenosti muškaraca i žena (%)

| | Kolovoz 2006. | Kolovoz 2007. |
|-------------------|---------------|---------------|
| Europsko područje | 7,8 | 6,9 |
| EU-27 | 7,8 | 6,7 |
| RH | 11,2 | 10,9* |
| SAD | 4,7 | 4,6 |
| Japan | 4,2 | 3,8 |

* odnosi se na prognoze Privredne banke Zagreb

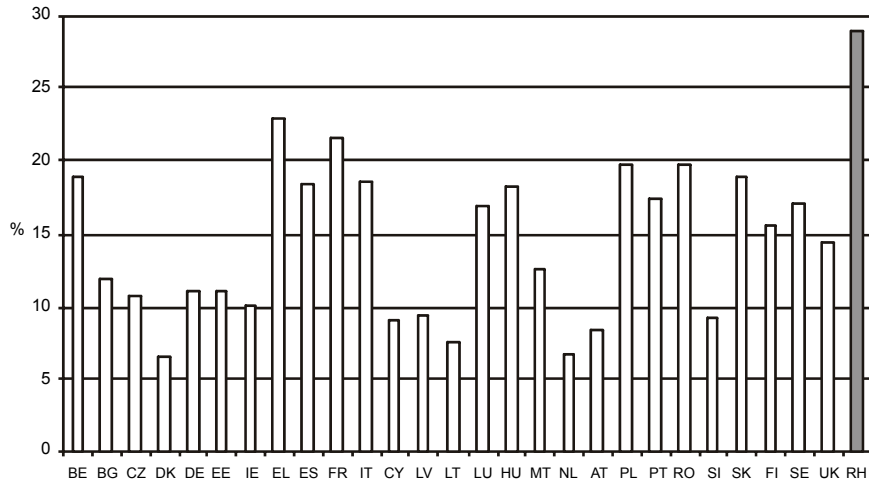
Izvor: Eurostat (2007b)

Spolne razlike u kretanju stopa nezaposlenosti i dalje su prisutne na području Europe, no ipak se može primijetiti da se iz godine u godinu smanjuju. Anketna stopa nezaposlenosti muškaraca na području EU-27 smanjila se od kolovoza 2006. do kolovoza 2007. sa 7,1 na 6,0%, dok se stopa nezaposlenosti žena u istom razdoblju smanjila s 8,8 na 7,6%. Očito je kako se ciljevi Lisabonske strategije na području jednakosti spolova sporo dosežu. Tako je stopa zaposlenosti žena na razini EU-25 niža od ciljane (60%), stopa nezaposlenosti žena viša je od one muškaraca, dok je jaz između prosječnih plaća žena i muškaraca 15%. U Hrvatskoj je situacija slična, što znači da valja poduzimati dodatne napore kako bi se ispunili zajednički ciljevi Unije te se što prije smanjile razlike među spolovima.

⁷ Ako ljudi dobrovoljno napuštaju svoj posao, odbijaju tražiti novi ili ne žele prihvatiti prikladne ponude, smatraju se »dobrovoljno« nezaposlenima i nemaju pravo na naknadu za nezaposlene.

Stopa nezaposlenosti mladih (mlađi od 25 godina) u EU-27 u posljednjih se godinu dana smanjila sa 17,3 na 15,1%. Najniže stope nezaposlenosti mladih imaju Danska (6,5%), Nizozemska (6,8%) i Litva (7,5%), dok su najveće u Grčkoj (22,9%), Francuskoj (21,6%), Rumunjskoj (19,8%) i Poljskoj (19,7%) (Eurostat, 2007b: 1).

Grafikon 1: Stope nezaposlenosti mladih (ILO), 2007.



Izvor: Eurostat (2007b)

Interesantno je primijetiti da upravo Danska ima najveći udio mladih, mlađih od 15 godina (čak 18,7% u usporedbi s prosjekom EU-27, 15,9%) u ukupnoj populaciji. Najmanji je udio mladih u Bugarskoj (13,6%), Njemačkoj, Italiji i Sloveniji (14,1%).

Tablica 5: Stupanj obrazovanja, 2005.*

| | Dobna skupina 20-24 | Dobna skupina 25-64 |
|-------------------|---------------------|---------------------|
| Europsko područje | 77,4 | 69,3 |
| EU-27 | 77,5 | 69,1 |

* odnosi se na udio populacije sa završenom četverogodišnjom srednjom školom

Izvor: Eurostat (2007c)

Prilikom analize ponude rada važno je promotriti i strukturu obrazovanja. Suvremeni društveno-gospodarski razvoj, koji je utemeljen na sve bržoj podjeli rada i specijalizaciji proizvodnje, nezamisliv je bez visoke razine znanja. Procesi industrijalizacije i tercijarizacije nameću potrebu za sve obrazovanijom radnom snagom, posebno za visokoobrazovanim stručnjacima. Osobito je zanimljivo promotriti strukturu obrazovanja mladih. Na području EU-27 tijekom 2005. više od dvije trećine mladih (20–24 godine) završilo je barem četverogodišnju srednju školu. U usporedbi s ostatkom populacije (25–64) takvih je nešto manje od 70%. Najveći broj mladih sa završenom četverogod-

dišnjom školom imaju Slovačka, Češka, Poljska i Slovenija – čak više od 90% mladih između 20 i 24 godine (Eurostat, 2007c).

Usprkos činjenici da su mladi ljudi bolje obrazovani od prethodnih naraštaja, očito je kako je nezaposlenost mladih u većini zemalja više nego dvostruko veća od prosjeka nezaposlenosti ukupne populacije. Jedan od glavnih uzroka navedenom problemu proizlazi iz neusklađenosti (*mismatcha*)⁸ obrazovnog sustava i potreba tržišta rada. Neusklađenost tržišta rada posebno će se analizirati u drugom dijelu ovog istraživanja.

Očito je da se s ulaskom u Europsku uniju situacija na tržištu rada u tim zemljama mijenja. Navedene promjene ponajprije su uzrokovane sve većim fluktuacijama ljudi odnosno migracijama, kao i raznim reformama (npr. mirovinskim, u školstvu i obrazovanju itd.). Pritom se u nekim od tih zemalja bilježi porast umirovljenika, ali i studenata, te nedostatak radne snage, posebno u prerađivačkoj industriji (npr. u Estoniji i Poljskoj).

2. Neusklađenost tržišta rada

Postojano visoke stope nezaposlenosti te niski udio sudjelovanja radne snage u tranzicijskim zemljama, upućuju na mnogo složenije probleme, koji se sve više nastoje povezati s regionalnim i kvalifikacijskim *mismatchom*. Stoga je nužno istaknuti pojam *mismatcha*.

2.1. Pojava i definicija *mismatcha*

Postojeća ponuda rada sve se teže prilagođava promjenjivoj potražnji za radom, koja je povezana s rastućom konkurencijom na globalnom tržištu i ubrzanim tehnološkim promjenama. Naime, porast nezaposlenosti danas se dijelom objašnjava i razvojem tehnologije, ponajprije u obliku raširene uporabe računala, koja je pogodovala radnicima s više vještina i obrazovanja. Među tim je radnicima stopa nezaposlenosti bila bitno niža od one u ostalim skupinama radnika, dok su se u zemljama koje su uspjele očuvati zaposlenost pojavili problemi rastućih regionalnih razlika i siromaštva.

Nakon nekoliko početnih godina tranzicijskoga šoka, u svim promatranim ekonomijama polako je dolazilo do oporavka ekonomskog rasta. Rast BDP-a bio je povezan s opadajućom nezaposlenošću i rastućom zaposlenošću, ali u tim početnim godinama ekonomskog oporavka proporcionalni rast zaposlenosti bio je manji od rasta BDP-a. Od 1995. rast BDP-a u tranzicijskim zemljama bio je povezan s rastućom zaposlenošću, ali je sve do danas rast zaposlenosti manji od rasta BDP-a. To znači da ili je došlo do pada skrivene nezaposlenosti ili do jačeg izražaja pojave *mismatcha* između ponude i potražnje na tržištu rada.

Stoga je osobito važno proučavanje *matching*-procesa na tržištu rada. Veća prisutnost *mismatcha* rezultat je značajnih promjena tijekom 90-ih godina 20. stoljeća u strukturi tržišta proizvoda, koje su dovele do promjena strukture potražnje za radom, a nisu usklađene s ponudom rada. Spomenuta neusklađenost odnosno krutost tržišta rada može

⁸ *Mismatch* se najjednostavnije može definirati kao postojanje neravnoteže odnosno neusklađenosti ili nespojivosti između potražnje i ponude rada te upućuje na nemogućnost povezivanja nezaposlenih i slobodnih radnih mjesta na određenoj dezagregiranoj razini (Obadić, 2006: 56).

biti uzrokovana niskom geografskom i kvalifikacijskom mobilnošću zbog nemogućnosti rješavanja problema stanovanja i niskom željom radnika za dodatnim obrazovanjem ili prekvalifikacijom. Slaba učinkovitost tržišta rada na početku procesa tranzicije objašnjava se i činjenicom da ni uredi za zapošljavanje ni sami nezaposleni nisu bili navikli na tržišnu utakmicu, pa tako ni na aktivno traženje posla na tržištu (Obadić, 2006: 57).

Promjene strukture radne snage nastaju zbog demografskih promjena te promjene karakteristika radne snage u uvjetima obrazovanja, stručne spreme ili regionalne distribucije. U situaciji nefleksibilna prilagođavanja moguće je da se nezaposlenost ne vrati na svoju početnu razinu u vrijeme ekspanzije, već će biti viša nego prije nastupanja recesije (»fenomen histereze«). Navedena situacija moguća je na primjer ako je tijekom prilagođavanja došlo do deprecijacije ljudskoga kapitala. Na taj način postojana nezaposlenost može promijeniti strukturu radne snage i uvjetovati postojanje *mismatcha* između slobodnih radnih mjesta i nezaposlenih.

U tranzicijskim uvjetima pojava *mismatcha* nije neočekivana. *Mismatch* je početno proizašao iz značajnih promjena koje su se dogodile od 1990. do 1998. na tržištu dobara. U svim je tranzicijskim zemljama do početka procesa restrukturiranja tržište dobara bilo planski regulirano u okviru SEV-a, tako da je struktura ponude i potražnje bila značajno iskrivljena. U takvim uvjetima težište se stavljalalo na razvoj industrije, dok su vrlo mali udio tržišta činile usluge. Preferencije kupaca nisu se uvažavale, a struktura cijena bila je deformirana. Proces tranzicije i restrukturiranja početkom 90-ih uvođi tržišne zakone i tržišno određene cijene na tržište dobara. Takva reorijentacija utjecala je na promjenu strukture potražnje na tržištu dobara, mijenjajući strukturu proizvodnje. Navedene promjene na tržištu dobara uzrokovale su promjene u strukturi potražnje za radom koje nisu bile usklađene s postojećom ponudom rada, što je rezultiralo pojavom *mismatcha* na tržištu rada. *Mismatch* se javlja zbog kvalifikacijske, sektorske i regionalne neusklađenosti. Takvi uzroci *mismatcha* rezultat su slabe geografske mobilnosti zbog skupih stanova i rastućih troškova javnoga prijevoza, slabe mobilnosti stručne spreme, nespremnosti radnika za dodatnom i daljnjom edukacijom i prekvalifikacijom te problemima stanogradnje (Obadić, 2006: 58).

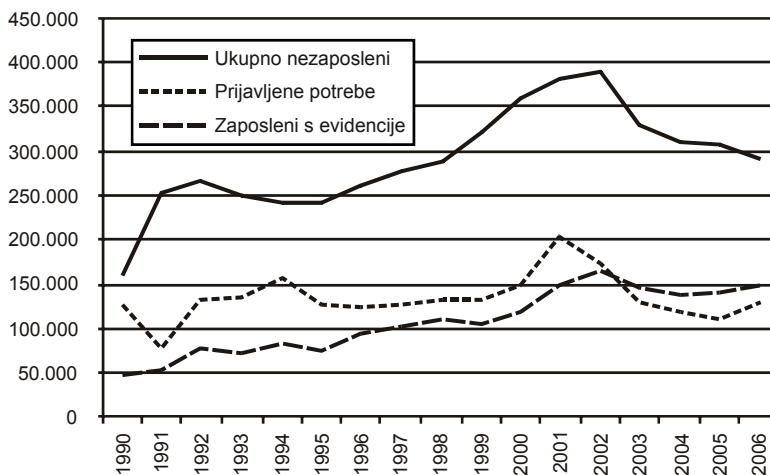
U početnim je godinama tranzicije *outflow* iz nezaposlenih u zaposlene bio vrlo slab, što dijelom upućuje na smanjivanje udjela skrivene nezaposlenosti, posebno kada je riječ o javnom sektoru (Rogut i Tokarski, 2002: 63). Do tako slaba novog zapošljavanja došlo je i zbog otvaranja velikog broja privatnih poduzeća, koja su mamila kvalificiranu radnu snagu iz državnih poduzeća nudeći im veće nadnice,⁹ pa su se tijekom na tržištu rada svodili samo na promjenu poslodavca (tzv. *job-to-job movements*) (Profit, 1999: 27). Proces restrukturiranja nije bio šokantan samo za radnike, koji su se odjednom našli na ulici, nego i za uredi za zapošljavanje, koji nisu bili spremni za tržišnu utakmicu (Rogut i Tokarski, 2002: 70). Smatra se da su upravo uredi za zapošljavanje uzrokovali pojavu tržišta nesavršenih informacija, koje objašnjavaju dio niske mobilnosti radnika u tranzicijskim ekonomijama (Boeri i Flinn, 1999: 1). U nastavku istraživanja upućuje se na osnovne probleme neusklađenosti na tržištu rada Hrvatske.

⁹ Nadnice zaposlenih na puno radno vrijeme u privatnom sektoru u Češkoj približno su za 25% veće od onih u državnom sektoru, a u nekim sektorima čak i za 46% (Profit, 1999: 9).

2.2. Neusklađenost na hrvatskome tržištu rada

Kao što je već istaknuto, u Hrvatskoj je u tranzicijskom razdoblju zabilježen snažan trend pada broja zaposlenih. Istodobno je unatoč mnogim strukturalnim promjenama razina nezaposlenosti kontinuirano visoka. U posljednjih se nekoliko godina ipak bilježi sporija dinamika rasta takvih trendova i možemo zaključiti da se situacija od 2002. polako kreće u pozitivnom smjeru.¹⁰ Takva kretanja još uvijek nisu značajnije promijenila situaciju u tom segmentu gospodarstva. Naime, na tržištu rada i dalje su prisutni značajni strukturalni problemi (nefleksibilnost, nesklad ponude i potražnje s obzirom na zanimanje i obrazovanje i sl.). Takvo stanje vrlo jasno prikazuje i sljedeći grafikon.

Grafikon 2: Agregatno kretanje ponude i potražnje za radom



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2007)

Grafikon prikazuje agregatno kretanje ponude rada i potražnje za radom te broj zaposlenih iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od početka tranzicijskog razdoblja u Hrvatskoj. Dinamika otvaranja radnih mjesta bila je iznimno spora zbog više razloga (nedovoljna gospodarska aktivnost, loša privatizacija, gubitak tržišta, slaba konkurentnost, visoki bruto troškovi rada i sl., uključujući i iznimno stroge propise radnog zakonodavstva).¹¹ Tendencija porasta nezaposlenosti zaustavljena je nakon 2002., kada je dosegla maksimum od 389.741 nezaposlene osobe. Upravo tada broj zaposlenih iz evidencije prvi put premašuje broj prijavljenih potreba. Do tada je broj prijavljenih potreba bio kontinuirano veći od broja zaposlenih iz evidencije. Ovdje valja naglasiti i činjenicu da je 2002. došlo do značajnijeg smanjivanja broja prijavljenih potreba zato što prema novom Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrije-

¹⁰ Prema osnovnim pokazateljima tržišta rada, od 2001. do 2006. ukupna je zaposlenost rasla prema prosječnoj stopi od 1,5% godišnje dok je nezaposlenost istodobno padala prema stopi od 3,4% (HGK).

¹¹ Zakon o radu (pročišćeni tekst), *Narodne novine*, br. 137/2004.

me nezaposlenosti¹² poslodavci više nisu obvezni prijavljivati svoje potrebe za radnicima Zavodu za zapošljavanje.

Uz uobičajene sezonske učinke prosječna razina nezaposlenosti u 2006. dosegla je 292 tisuće osoba. Pad nezaposlenosti u 2006. bio je uzrokovan povećanom potražnjom na tržištu rada (prijavljene potrebe za radnicima povećane su za 18% u odnosu na 2005.). Tako je iz evidencije nezaposlenih HZZ-a zaposleno gotovo devet tisuća osoba (ili 6,1%) više nego 2005. Pod utjecajem takvih kretanja stopa nezaposlenosti pala je na 16,6%, što je najniža stopa registrirane nezaposlenosti u posljednjih desetak godina (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2007: 31).

Stoga je nužno jačanje *matching*-tehnologija, koje se ponajprije odnose na institucionalne karakteristike na tržištu rada. Nužni su jačanje učinkovitosti posredovanja i informacijskih usluga na tržištu rada te primjena aktivnih politika zapošljavanja (Boeri i Burda, 1996: 810). Najveći problem aktivnih politika na tržištu rada jesu financijske teškoće s obzirom na to da se one financiraju iz proračuna, kao i pasivne politike, ali tek ostatkom sredstava, nakon što se isplate sve naknade za nezaposlene. Taj ostatak novca katkad je vrlo skroman.

Može se zaključiti da primjena pasivnih politika stimulira nezaposlene da budu dulje neaktivni, dok aktivne politike nastoje olakšati proces zapošljavanja ili ponovnog zapošljavanja. Navedene razlike u iznosima i trajanju naknada za nezaposlene dovode i do razlika u ukupnim izdacima za naknade. Većina tranzicijskih zemalja troši manje od 1% BDP-a na pasivne i aktivne politike na tržištu rada. Izdaci za mjere aktivne politike u Hrvatskoj kreću se na razini 0,4% BDP-a, što je nešto niže od zemalja OECD-a i EU, ali približno usporedivo s razinom izdvajanja odabranih tranzicijskih zemalja (Obadić, 2003: 538).

3. Mobilnost na tržištu rada

Od proširenja Europske unije 2004. znatno se povećao broj migranata koji se sele u okviru EU, ali gledajući povijesno, migracije su češće iz neeuropskih zemalja. Hrvatska je tradicionalno i emigracijska i imigracijska zemlja. Uključivanjem u zajedničko tržište otvaraju se granice za slobodan protok ljudi i roba. Moguće je očekivati da će se približavanjem ulaska Hrvatske u Europsku uniju, povećavati useljavanje iz zemalja Istočne i Jugoistočne Europe te Azije.

Sukladno iskustvima drugih zemalja može se tvrditi kako će dio takvih imigranata vjerojatno biti ilegalni imigranti, kojima će Hrvatska predstavljati tranzitnu državu prema bogatijim članicama Unije. Naime, jedan od glavnih razloga za emigraciju jest želja za bolje plaćenim poslom ili potreba za poslom, tako da radnici migranti bježe iz područja s visokom nezaposlenosti ili onoga s niskim nadnicama. Istodobno je moguće očekivati i veće iseljavanje hrvatskog stanovništva prema drugim zemljama Unije. Kako bi se uopće moglo analizirati odgovarajuće projekcije migracijskog salda, vrlo je važno razmotriti zakonodavnu legislativu u pogledu slobodnoga kretanja radnika. Naime, tek kada tržište rada bude u potpunosti liberalizirano, migracije će biti vjerojatnije.

¹² *Narodne novine*, br. 32/2002, članak 25.

3.1. Slobodno kretanje radnikâ i migracije

Slobodno kretanje radnikâ temeljno je pravo koje omogućuje državljanima jedne europske zemlje da rade u drugoj europskoj zemlji pod istim uvjetima koje imaju i državljani te domicilne zemlje. Tijekom tranzicijskog razdoblja, koje traje sedam godina nakon što je deset novih članica (Češka, Estonija, Cipar, Latvija, Litva, Mađarska, Malta, Poljska, Slovenija i Slovačka) pristupilo Europskoj uniji 1. svibnja 2004., te nakon što su joj dvije zemlje članice (Bugarska i Rumunjska) pristupile 1. siječnja 2007., određeni uvjeti koji ograničavaju slobodno kretanje radnikâ mogu se primijeniti među zemljama članicama. Riječ je o ograničenjima koja se odnose na slobodu kretanja radnika radi zapošljavanja te se ona razlikuju među pojedinim zemljama članicama.

Prijelaznim sporazumima u ugovorima o pristupanju sklopljenim 16. travnja 2003., prilikom pristupanja deset budućih zemalja članica, te sporazumima od 25. travnja 2005., prilikom pristupanja Bugarske i Rumunjske, određeno je da će dvije godine nakon pristupanja novih članica pristup tržištima rada starih članica EU ovisiti o njihovim nacionalnim zakonima i politikama. To praktično znači da ako se neki radnik iz novih zemalja članica želi zaposliti u starim članicama EU, mora imati radnu dozvolu.

Nacionalne mjere mogu se produljiti za sljedeće tri godine. Nakon toga zemlje članice EU koje su primijenile nacionalne mjere mogu ih nastaviti primjenjivati sljedeće dvije godine, ali samo ako na njihovu tržištu rada postoje ozbiljni poremećaji. Prijelazni sporazumi ne mogu se ni u jednom slučaju produljiti na dulje od maksimalnih sedam godina. Također je važno naglasiti da svi radnici koji dolaze iz skupine zemalja koje su pristupile EU, 1. svibnja 2004. ili 1. siječnja 2007., imaju prioritet u odnosu na radnike koji dolaze iz trećih zemalja. Jednom kada je radnik dobio pristup tržištu rada starih zemalja članica, ima jednaka prava kao i radnici s državljanstvom starih članica EU. Svaka nova zemlja članica ima pravo primijeniti jednaka ograničenja na radnike iz starih zemalja članica, kakva ta zemlja primjenjuje na njihove radnike.

Ugovor o pristupanju Cipra i Malte ne sadržava ograničenja slobodnoga kretanja njihovih radnika. Naime, riječ je o malim zemljama čiji broj nezaposlenih¹³ ili potencijalno zainteresiranih radnika za odlazak na rad u stare članice EU ne može ugroziti tržište rada tih zemalja. Danas je ukupno devet starih članica EU potpuno otvorilo svoje tržište rada prema deset novih članica koje su ušle u EU 1. svibnja 2004., a među prvima su to učinile Velika Britanija, Irska i Švedska.¹⁴ Nakon posljednjeg proširenja, 1. siječnja 2007., deset članica EU-25 (Češka, Estonija, Cipar, Latvija, Litva, Poljska, Slovenija, Slovačka, Finska i Švedska) liberaliziralo je svoje tržište rada i za radnike koji dolaze iz Bugarske i Rumunjske. Ostale zemlje članice zadržale su sustav radnih dozvola iako su pojednostavile proceduru. Rumunjska i Bugarska ne ograničavaju ulazak radne snage radnicima iz onih članica EU-25 koje i dalje primjenjuju restrikcije na Bugarske i Rumunjske radnike.

¹³ Broj nezaposlenih osoba tijekom 2006. na Cipru je iznosio 17 tisuća, a na Malti svega 12 tisuća (Eurostat, 2007a: 7).

¹⁴ One su u potpunosti liberalizirale svoje tržište rada tijekom prve faze prijelaznog razdoblja, koja je počela 1. svibnja 2004. i trajala do 30. travnja 2006. (European Commission, 2007: 3).

3.2. Projekcije migracijskih tijekova u Hrvatskoj

Relativno kratko vrijeme dijeli Hrvatsku od prve godine članstva u Uniji, pa do tada ne treba očekivati velike pomake u migracijskim tijekovima. Očekuje se nastavak iseljavanja stanovnika iz Hrvatske prema zemljama Europske unije, koje neće imati značajniji obujam i to će uglavnom biti radne migracije visokoobrazovane mlađe radne snage. Migracije će češće biti privremenoga karaktera, povezane s multinacionalnim kompanijama i obrazovanjem, ili će biti riječ o sjedinjavanju članova obitelji hrvatskih radnika koji već rade u zemljama Unije. Kao što je istaknuto u prethodnom dijelu, postoji vjerojatnost da će Europska unija ili barem njene pojedine članice zahtijevati određeno prijelazno razdoblje u kojem se hrvatski radnici neće moći zapošljavati u njenim članicama ni nakon pristupanja Hrvatske EU. Danas još uvijek deset zemalja iz skupine EU-25 nije u potpunosti liberaliziralo svoje tržište rada za radnike iz Bugarske i Rumunjske (European Commission, 2007: 3).

Tablica 6: Migracijski saldo u Hrvatskoj od 2004. do 2051. (u tisućama)

| Razdoblje | Migracijski saldo | | |
|-----------|-------------------|---------|--------|
| | Niski | Srednji | Visoki |
| 2004-2006 | 9,3 | 10,0 | 10,8 |
| 2006-2011 | 1,2 | 4,1 | 6,9 |
| 2011-2016 | -0,6 | 2,4 | 5,4 |
| 2016-2021 | 0,2 | 3,2 | 6,2 |
| 2021-2026 | 1,7 | 4,7 | 7,7 |
| 2026-2031 | 2,3 | 5,3 | 8,6 |
| 2031-2036 | 2,7 | 5,7 | 9,4 |
| 2036-2041 | 3,1 | 6,1 | 10,2 |
| 2041-2046 | 3,5 | 6,5 | 10,9 |
| 2046-2051 | 3,8 | 6,8 | 11,7 |

Izvor: Ekonomski institut (2007) prema DZS-u

Migracijski tijekovi uobičajeno se promatraju kroz dulje razdoblje. Prema projekcijama Državnog zavoda za statistiku, hipoteze o migracijama stanovništva Hrvatske do 2051. zasnovane su na dugoročnim tendencijama promjene migracijskog salda, uz pretpostavku pristupanja Europskoj uniji kao zajedničkom području unutar kojeg se kontroliraju migracijski tijekovi. Projekcije predviđaju da će gotovo cijela Europa postati veliko imigracijsko područje, pri čemu će najveći broj imigranata dolaziti iz trećih zemalja. Tranzicijske zemlje – nove članice Unije – u početnom će razdoblju imati više emigranata od imigranata, dok se takve promjene za Hrvatsku ne očekuju. Sve varijante demografskih projekcija do 2051. predviđaju pozitivan migracijski saldo u gotovo svim razdobljima, njegovo smanjenje do 2016. i postupno povećanje nakon toga (Ekonomski institut, 2007: 57).

Važno je naglasiti da bez obzira na to koja će se varijanta na kraju ostvariti, ukupni migracijski saldo ne predstavlja veliki udio u ukupnome hrvatskom stanovništvu. Ipak, važno je pratiti migracijska kretanja jer bi se Hrvatska mogla suočiti s većom mo-

bilnošću svoje radne snage, potaknutom odlaskom mladih znanstvenika na znanstveno usavršavanje, studenata na dodiplomske, diplomatske i poslijediplomske studije u inozemstvo, kao i stručnjaka na kraće ili dulje usavršavanje. U tom slučaju valja računati i na »opasnost« njihova ostanka u inozemstvu.

3.3. Zapošljavanje stranaca u Hrvatskoj

Ulaskom u Europsku uniju vjerojatno će se promijeniti režim ulaska radne snage u Hrvatsku, odnosno prestat će vrijediti sadašnji propisi, koji ograničavaju rad stranaca i broj radnih dozvola u Republici Hrvatskoj. Stranac može raditi u Republici Hrvatskoj na temelju radne ili poslovne dozvole ako Zakonom¹⁵ nije drugačije određeno. Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog ministarstva za rad u skladu s migracijskom politikom i uz uvažavanje stanja na tržištu rada, utvrđuje godišnju kvotu radnih dozvola.

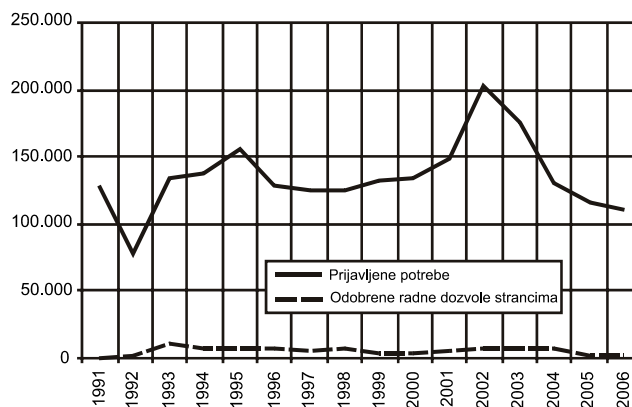
U okviru kvote Vlada RH utvrđuje djelatnosti i zanimanja u kojima se dopušta zapošljavanje, broj radnih dozvola za svaku djelatnost i teritorijalnu raspodjelu radnih dozvola. Radne dozvole utvrđene godišnjom kvotom izdaju se za produljenje već izdanih radnih dozvola, za novo i sezonsko zapošljavanje.

Prema navedenom planu godišnje su kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca od 2004. do 2006. ovakve:

- 2004. – 7589 radnih dozvola
- 2005. – 2428 radnih dozvola
- 2006. – 1837 radnih dozvola

Na sljedećem grafikonu usporedno su prikazane odobrene radne dozvole strancima i prijavljene potrebe u tekućoj godini na području RH od 1991.

Grafikon 3: Zapošljavanje stranaca u RH



Izvor: HZZ i MUP

¹⁵ Zakonom o strancima (*Narodne novine* br. 109/03 i 182/04), koji se primjenjuje od 1. siječnja 2004., određeni su uvjeti ulaska, kretanja i boravka te rad stranaca u Republici Hrvatskoj.

Podaci pokazuju da su kontinuirano prijavljene potrebe za radnicima 25 puta veće od godišnjeg broja odobrenih radnih dozvola strancima od 1992. do 2006., dok je taj broj 1991. bio zanemariv. S obzirom na takvo stanje Hrvatska je još vrlo strogo protekcionistički orijentirana prema zapošljavanju stranaca, no činjenica je da će se takva situacija vrlo brzo nakon ulaska u EU morati promijeniti.

Odlukom Vlade o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za novozaposlene strance u RH za razdoblje od 2004. do 2006. bilo je predviđeno:

- za 2004. – 2589 radnih dozvola, i to:¹⁶
 - za djelatnost brodogradnje 1099, za građevinarstvo 1000, za znanost i obrazovanje 150, za turizam 310 i za zdravstvo 30.
- za 2005. – 1400 radnih dozvola, i to:¹⁷
 - za djelatnost brodogradnje 270, za građevinarstvo 610, za znanost i obrazovanje 60, za turizam 370, za zdravstvo 22 i za kulturu 68.

Također su bile predviđene radne dozvole za sezonsko zapošljavanje te produženje već izdanih radnih dozvola.

- za 2006. – 1037 radnih dozvola, i to:¹⁸
 - za djelatnost brodogradnje 110, za turizam 516, za građevinarstvo 336, za znanost i obrazovanje 10, za zdravstvo 16 te za kulturu i za promet 4.

Nisu bile predviđene radne dozvole za sezonsko zapošljavanje, a za produženje već izdanih radnih dozvola utvrđena je kvota od 800.

Može se očekivati da će ulaskom Hrvatske u Europsku uniju mobilnost radne snage biti izraženija, i to u oba smjera. Očekuje se da će zbog potrebe za vođenjem aktivnije politike zapošljavanja, usklađivanja određenih zajedničkih aktivnosti i financiranja projekata koji potiču zapošljavanje sredstvima pretprijetnih fondova, Hrvatska s vremenom ostvariti više stope aktivnosti stanovništva i zaposlenosti te se približiti zajedničkom cilju postavljenom Lisabonskom strategijom (Ekonomski institut, 2007: 59).

Zaključak

Unatrag pet, šest godina ipak se bilježe pozitivne promjene u hrvatskome gospodarstvu, koje se ogledaju u poslovnoj klimi, povoljnijim financijskim rezultatima poduzetnikâ, provođenju raznih društveno-ekonomskih reformi, pa i nešto višem životnom standardu.

U ovom dijelu istraživanja poseban naglasak usmjeren je na analizu tržišta rada. Provedena analiza dovodi do zaključka da je rast ukupne gospodarske aktivnosti ipak prespor, pa zato unatoč mnogim pozitivnim trendovima bilježimo još uvijek visoku stopu nezaposlenosti i nedovoljnu konkurentnost hrvatskoga tržišta rada. Kreiranje novih radnih mjesta još je vrlo ograničeno. Stope zaposlenosti muškaraca i žena te za-

¹⁶ *Narodne novine*, br. 194/2003 i 57/2004.

¹⁷ *Narodne novine*, br. 185/2004.

¹⁸ *Narodne novine*, br. 153/2005.

poslenosti mladih među najnižima su u usporedbi s EU-27 i daleko od ostvarivanja Lisabonskih ciljeva. Visoka stopa ekonomske neaktivnosti upućuje na neiskorištenost postojećeg potencijala radne snage.

Može se zaključiti da do 2010. ne treba očekivati velike promjene u migracijskim tijekovima ni značajnije pomake kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti. Iako otvaranje granica, s jedne strane, znači mogućnost veće emigracije hrvatske radne snage, prema očekivanjima takva se kretanja ipak neće dogoditi. Vjerojatnije je da će otvaranje granica biti povezano s većom mobilnošću radnika, kako iz Hrvatske u druge zemlje tako i prema Hrvatskoj.

LITERATURA

BOERI, Tito i BURDA, Michael C. (1996). »Active labor market policies, job matching and the Czech miracle«, *European Economic Review*, god. 40, br. 3-5, str. 805–817.

BOERI, Tito i FLINN, Christopher J. (1999). »Returns to Mobility in the Transition to a Market Economy«, London: Centre for Economic Policy Research (Discussion paper series, br. 2098).

CHERNYSHEV, Igor i LAWRENCE, Sophia (1994). »ILO-comparable annual employment and unemployment estimates: updated results and methodology«, u: I. Chernyshev (ur.). *Labour Statistics for a Market Economy: Challenges and Solutions in the Transition Countries of Central and Eastern Europe and the Former Soviet Union*. Budapest – London – New York: Central European University Press, str. 259–275.

DRAGIČEVIĆ, Mirjana i OBADIĆ, Alka (2007). »The Role of dynamic employment policies in the European labour market«, *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*, god. 23, br. 4, str. 567–585.

Državni zavod za statistiku RH (2002). *Anketa o radnoj snazi – Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u II. polugodištu 2001*. Zagreb: DZS RH (Priopćenje, 10. svibnja 2002, br. 9.2.7/2).

Ekonomski institut (2007). *Pristupanje Europskoj uniji: očekivani ekonomski učinci*. Zagreb: Ekonomski institut.

European Commission (2007). *Enlargement – Transitional Provisions*. Eurostat (Employment and Social Affairs – Free Movement of Workers), last update: 13/07/2007.

Eurostat (2006). *Labour Market Latest Trends – 3rd quarter 2005 data: The employment rate continues to rise* (authors Fabrice Romans i Ómar S. Hardarson). Eurostat (Statistics in focus – Population and social conditions, 6/2006), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-006/EN/KS-NK-06-006-EN.PDF

Eurostat (2007a). *European Union Labour Force Survey – Annual Results 2006* (authors Fabrice Romans i Michaela Kotecka). Eurostat (Eurostat data in focus – Population und social conditions, 10/2007), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-QA-07-010

Eurostat (2007b). *Euro area unemployment stable at 6,9%*. Eurostat (Euro-indicators – News releases 132/2007 – 2 October 2007), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007_MONTH_10/3-02102007-EN-AP.PDF

Eurostat (2007c). *Young Europeans through Statistics*. Eurostat (News release 44/2007 – 23 March 2007), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_

CAT_PREREL_YEAR_2007/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2007_MONTH_03/3-23032007-EN-AP.PDF

Eurostat (2007d). *Labour Market Latest Trends* – 1st quarter 2007 data. Eurostat (Eurostat in Focus – Population and Social Conditions 16/2007), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-QA-07-016

FAZEKAS, Károly (2002). »The Hungarian Labour Market during Transition and EU-Accession«, Workshop *Hungary and EU Enlargement* u organizaciji Austrijskog ministarstva financija, 6–7 lipnja 2002. (u: Bernhard Felderer, Helmut Frisch i Bernhard Boehm /ur./). *Hungary and EU Eastern enlargement*. Beč: IHS, str. 139-177).

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2007). *Godišnjak 2006*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.

JACKMAN, Richard (2002). »Determinants of Unemployment in Western Europe and Possible Policy Responses«, UNECE's 5th Spring Seminar 2002 Programme *Labour Market Challenges in the ECE Region*, Ženeva, 6. svibnja 2002.

KEROVEC, Nada (2002). »Temeljne sociodemografske i razvojne odrednice Međimurja«, u: D. Čengić (ur.). *Poduzetništvo u Međimurju i novi razvojni izazovi*. Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, str. 39–68.

OBADIĆ, Alka (2003). »Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada«, *Financijska teorija i praksa*, god. 27, br. 4, str. 529-546.

OBADIĆ, Alka (2006). »Theoretical and Empirical Framework of Measuring Mismatch on a Labour Market«, *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, god. 24, br. 1, str. 55–80.

PROFIT, Stefan (1999). *Twin Peaks in Regional Unemployment and Returns to Scale in Job-Matching in the Czech Republic*. London: Centre for Economic Policy Research (Discussion paper series, br. 2135).

ROGUT, Aleksandra i TOKARSKI, Tomasz (2002). »Regional diversity of employment structure and outflows from unemployment to employment in Poland«, *International journal of manpower*, god. 23, br. 1, str. 62–76.

VIDOVIC, Hermine (2006). *The Labour Market in Croatia* (Report for the President of the Republic of Croatia), Vienna, WIIW, September 2006.

Alka OBADIĆ

Movements of Croatian Labour Supply and Their Implications on Migration Flows

SUMMARY

The Croatian labour market is characterised by a low degree of activity on the part of the population, a high unemployment rate, a pronounced problem with long-term unemployment and a high structural disproportion between supply and demand. Because of the relatively high share of the unofficial economy, there is a large difference between the administrative unemployment rate and that shown by surveys. Analysis of the situation on the Croatian labour market shows that significant structural issues still remained unsolved (such as inflexibility, mismatch between supply and demand with respect to profession and education, and similar). There is still very limited creation of new jobs.

The employment rates of men and women and the employment of young people are among the lowest in comparison with the EU-27 and are far from attainment of the Lisbon objectives. The high rate of economic inactivity indicates the lack of utilisation of the existing work force potential. The conducted research shows that the continued advised needs for workers is 25 time higher than the annual number of approved work permits to foreigners from 1992 to 2006, while that number was negligible in 1991. Due to this situation, Croatia still has a very strict protectionist orientation towards employing foreigners, although the fact is that this situation will have to change very quickly with accession to the EU. It can be concluded that no major changes in migration flows or any significant shifts in employment and unemployment rates can be expected until the year 2010. Although opening the borders could mean, on the one hand, the possibility of increased emigration of the Croatian work force, the expectations are that such movements, nonetheless, will not occur. It is more likely that opening borders would be connected with greater mobility of workers, both from Croatia into other countries and from other countries towards Croatia.

KEY WORDS: labour market, long-term unemployment, inflexibility, mismatch, work permits, migration flows

Alka OBADIĆ

La dynamique de l'offre de travail croate et son influence sur les courants migratoires

RÉSUMÉ

Le marché du travail croate est caractérisé par un taux d'activité bas, un taux de chômage élevé, un fort problème du chômage à long terme et un grand déséquilibre structurel de l'offre et de la demande. À cause de la part relativement grande de l'économie informelle, il y a un grand écart entre les statistiques administratives du chômage et les résultats des enquêtes. L'analyse de l'état du marché du travail en Croatie montre que des problèmes structurels significatifs sont toujours présents (inflexibilité, déséquilibre de l'offre et de la demande en ce qui concerne de la profession et la formation etc.). La création de nouveaux postes de travail reste très limitée. Les taux d'emploi des hommes et des femmes ainsi que le taux d'emploi des jeunes sont parmi les plus bas quand on les compare à ceux de l'UE-27 et loin de la réalisation des objectifs de Lisbonne. Le taux d'inactivité économique élevé indique une sous-utilisation du potentiel de la main-d'oeuvre existante. L'étude menée montre que les besoins de travailleurs déclarés de façon continue sont 25 fois plus grands que le nombre de titres de travail délivrés annuellement aux étrangers de 1992 à 2006, alors qu'en 1991 ce nombre était négligeable. Compte tenu d'une telle situation, la Croatie reste enfermée dans un protectionnisme rigoureux contre l'emploi des étrangers, mais il est évident qu'avec l'adhésion à l'UE cette situation devra en peu de temps subir des changements. On peut conclure que jusqu'en 2010 on ne doit pas s'attendre à de grands changements au niveau des courants migratoires ni à une évolution significative de la dynamique de l'emploi et du chômage. Bien que l'ouverture des frontières, d'un côté, signifie la possibilité d'une plus forte émigration de la main-d'oeuvre croate, selon des prévisions, cela ne se produira pas. Il est plus vraisemblable que l'ouverture des frontières sera liée avec une plus grande mobilité des travailleurs, de la Croatie vers d'autres pays ainsi que d'autres pays vers la Croatie.

MOTS CLÉS: marché du travail, chômage à long terme, inflexibilité, déséquilibre, titres de travail, courants migratoires