



# Characteristics of the labor market in Croatia and contemporary external migration

Monika Komušanac <sup>1</sup> 

## EXTENDED ABSTRACT

The paper analyzes the characteristics of the labor market in Croatia, the changes in the demographic potential of the working-age population, and the structural determinants of the labor system. The movement of the number of able-bodied, active and inactive population from 2013 until today, points to a trend of decreasing the able-bodied contingent, economic activity and unemployment of the population, and an increase in employment. The analysis showed that the structural problems on the labor market in Croatia are an insufficiency of educational staff, structural unemployment, youth unemployment, and the mismatch between the supply and demand of jobs. Such characteristics of the work system influenced the movement of the determinants of external migration in Croatia, especially after 2013. Simultaneously with the strengthening of emigration, the number of immigrated persons also increases, so that from 2013 to 2022, their number amounted to about 195 thousand of mostly foreign citizens. We can establish that we are talking about free economic migrations and an increased inflow of labor, mostly unskilled workers, which makes up for the lack of domicile workforce. Structural-selective unemployment in Croatia can be analyzed on a general level according to age groups and according to education, and on a specific level, through indicators of the skills mismatch on the labor market. The total unemployment rate in Croatia has experienced a significant decline since 2013, and current unemployment is the lowest in the youngest working age, and the highest in the age over 40. Compared to 2013, the share of unemployed persons with primary and lower secondary education in Croatia is continuously decreasing, the share of unemployed persons with upper secondary and post-secondary non-tertiary education levels is slightly falling (with frequent oscillations), while the share of unemployed persons with tertiary education is increasing. Problems on the labor market in Croatia have been noticeable after the global economic

*<sup>1</sup>Faculty of Croatian studies, University of Zagreb  
Department of Demography  
and Croatian Emigration*

### Correspondence:

Monika Komušanac,  
Borongajska cesta 83d,  
10 000 Zagreb

### Email:

[mkomusana@fhs.unizg.hr](mailto:mkomusana@fhs.unizg.hr)

crisis of 2008 and its high unemployment, and in the last ten years also in the areas with a low level of economic activity of the population and a lack of domestic labor for the functionality of certain sectors of activity. On the other hand, the structure of the emigrant contingent, in which the young and able-bodied population predominates, points to the outflow of labor force of medium and high qualification levels. The review of research on recent emigration confirms the complex conditionality of leaving Croatia, and among the main factors a group of economic ones arising from the macroeconomic situation and structural deficiencies in the labor market stands out. In addition to economic factors, other types of factors are strengthening, which is why the continuation of the emigration of the Croatian population and the immigration of the foreign population are likely to be expected. The isolated and presented indicators and trends point to the complexity of the relationship between economic and labor factors, contemporary migration patterns and demographic characteristics of the resident population, in accordance with previous theoretical and empirical knowledge.

## **KEYWORDS**

labor market, migration, foreigners, structural changes, Croatia

# **Karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj i suvremene vanjske migracije**

## **SAŽETAK**

U radu se analiziraju karakteristike tržišta rada, promjene u demografskom potencijalu radno sposobnoga stanovništva te kretanje odrednica suvremene vanjske migracije stanovništva Hrvatske. Od 2013. do 2022. godine iz Hrvatske je iselilo ukupno 350 tisuća ljudi, dok točan broj doseljenih nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju nije moguće odrediti jer se migracijska statistika bilježi samo na godišnjoj razini. Usporedno s jačanjem iseljavanja, raste i broj doseljenih osoba iz inozemstva pa je njihov broj od 2013. do 2022. godine, prema službenoj statistici, bio 253 tisuća. Kretanje odrednica vanjske migracije Hrvatske upućuje na povećani priljev strane radne snage, uglavnom nekvalificirane koja nadomješta nedostatak domaćih radnika, dok istovremeno jača odljev domicilne radne snage prema državama Europske unije nakon srpnja 2013. godine. Iako je iseljavanje iz Hrvatske proces složenoga uvjetovanja, najčešće se među čimbenicima iseljavanja navode oni radno-ekonomski, kao što su nemogućnost pronalaska stalnoga zaposlenja, neadekvatna ponuda radnih mjesta, potplaćenost i sl. Na temelju dostupnih podataka iz popisne, migracijske i radne statistike, provedena je *desk-study* analiza s ciljem boljšega razumijevanja odnosa tržišta rada i vanjske migracije Hrvatske, osobito iseljavanja, na temelju izdvojenoga teorijskoga i empirijskoga okvira.

## **KLJUČNE REČI**

tržište rada, migracija, stranci, strukturne promjene, Hrvatska

## 1 UVOD

Podatci o recentnoj vanjskoj migraciji Hrvatske na državnoj i regionalnoj razini potvrđuju usporavanje iseljavanja iz demografski oslabljenih područja Hrvatske i jačanje useljavanja stranaca (DZS 2023). Ako se analiziraju godišnja doseljavanja i odseljavanja samo stranih državljana od 2018. godine do 2022. ukupna petogodišnja migracijska bilanca bila je pozitivna i vrlo visoka, s obzirom da je u Hrvatsku, u tih pet godina doselilo 143 tisuće stranaca, a istovremeno odselilo njih 51 900 (DZS 2023). Iako nije dostupan podatak koliko trenutno stranih državljana boravi u Hrvatskoj, vrijednost ukupne petogodišnje migracijske bilance od 91 tisuću više doseljenih stranih državljana u Hrvatsku, nego odseljenih stranih državljana iz Hrvatske, ukazuje na karakter i dinamiku imigracije strane radne snage u Hrvatsku (DZS 2023). Osnovna je pretpostavka da je, uz dugoročno nepovoljne gospodarske, socijalne i razvojne okolnosti, intenzitet vanjskih migracija u Hrvatskoj određen i karakteristikama tržišta rada u kontekstu neusklađenosti obrazovnih profila s potrebama hrvatskoga gospodarstva, nedostatnosti radnoga potencijala domicilnoga stanovništva i niske uključenosti mladih na hrvatsko tržište rada (Jurić 2017; Komušanac 2023a; Troškot, Prskalo i Šimić Banović 2019; Rutkowski 2003). Takvi odnosi uzrokuju useljavanje niskokvalificiranih stranaca te iseljavanje domicilne radne snage, stvarajući još veće razlike u radno-ekonomskoj strukturi (DZS 2013; MUP RH 2024).

U ovom će se radu istaknuti temeljna obilježja i ograničenja tržišta rada u Hrvatskoj, neusklađenosti koje će se pokušati analitički dovesti u vezu sa suvremenim vanjskim migracijskim trendovima u Hrvatskoj, osobito iseljavanjem, oslanjajući se na izdvojeni teorijski

i empirijski okvir. Na temelju dostupnih podataka popisne, migracijske i statističke rada provedena je *desk-study* analiza s ciljem boljšega razumijevanja odnosa tržišta rada i vanjske migracije Hrvatske od 2013. do danas.

## 2 TEORIJSKA ARGUMENTACIJA POVEZANOSTI NEUSKLAĐENOSTI VJEŠTINA, TRŽIŠTA RADA I MIGRACIJSKIH OBRAZACA

Teorijski pristupi u području suvremenih radnih migracija naglašavaju ekonomska uvjetovanja kao ključna u jačanju međunarodnih migracijskih tokova (Tilly 2011). Tilly (2011) navodi kako se ekonomske varijable, u regularnim (stabilnima) društveno-ekonomskim okolnostima, promatraju kao glavni *push-pull* čimbenik migracijskih obrazaca. Pritom naglašava klasičan kapitalističko-strukturalistički pristup radnim migracijama, ali i novu paradigmu u području ekonomije rada utemeljenu na diverzifikaciji prihoda (Tilly 2011). Globalne ekonomske nestabilnosti i poremećaji značajno mijenjaju migracijske obrasce, ali i utječu na nemogućnost jednoznačnoga određenja globalizacije migracija. Mesić (2002, 8) ističe nekoliko procesa koji utječu na višeznačnost globalizacije međunarodnih migracija, primjerice razlikovanje migrantske pozadine u ekonomskom, društvenom i kulturološkom smislu, izraženu dinamiku te stalnu pojavu novih migracijskih tokova i vrsta migracija, za koje navodi kako se ne mogu zaustaviti ekonomskim i političkim (kontrolno-selektivnim) mjerama. Brojna su istraživanja usmjerena na nove socio-demografske profile radnih migranata koji se javljaju uobičajeno nakon globalnih ekonomskih kriza. Primjerice, OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) je početkom 2000-ih godina započeo

s uspostavljanjem sustavne baze podataka o migrantskom stanovništvu s ciljem utvrđivanja promjena u međunarodnim radnim tokovima.

Arslan i dr. (2014) istraživali su povezanost obrazovnih profila radnika migranata i njihovih migracijskih aspiracija, a usporedbom globalnih migracijskih regija, dolaze do zaključka kako izražen porast obrazovanosti svjetske populacije djelomično ublažava negativne učinke *brain drain-a* u zemljama porijekla, odbacujući istovremeno hipotezu da intenzitet rasta tercijarno obrazovanih migranata prati razmjere iseljavanja visokokvalificiranih osoba iz tih regija. Czaika i de Haas (2010) sistemskom su analizom različitih oblika deprivacije upozorili kako ne postoje empirijski dokazi da bi smanjenje unutarnje i vanjske (međunarodne) deprivacije dovelo do značajnijega smanjenja opsega međunarodne migracije te su skloniji pretpostavci da su učinci deprivacije na suvremene migracije složeniji nego što sugerira koncept nejednakosti dohotka u zemljama polazišta i zemljama odredišta. Osim globalnih razlika, ponekad dominantni prostorno migracijski obrasci doživljavaju značajnu transformaciju kao rezultat regionalnih zbivanja koja ne moraju biti isključivo ekonomske naravi. Primjerice, autorice Klempić Bogadi, Gregurović i Podgorelec (2018) anketnim su istraživanjem provedenim među doseljenicima iz Bosne i Hercegovine izdvojile glavne pokretače imigracijskoga smjera koji prema hrvatskom prostoru traju već desetljećima. Cilj je bio utvrditi različite migracijske obrasce i razlikovanja ekonomskih, političko-društvenih i prisilnih (ratnih) migracija. Važnost ovakvih istraživanja je upravo u tome što se bolje razumijevanje regionalnih migracija nužno mora oslanjati i na demografsko, povijesno, političko i ino naslijeđe, jer su

takvi utjecaji ponekad presudni u pojavi ponovnih ili povratnih migracija (ne isključivo regionalni, ekonomski).

Zbog kompleksnosti čimbenika koji „oblikuju“ radnu snagu i određuju njezinu veličinu, karakteristike i sl., brojni autori već godinama ukazuju na moguća ograničenja radno-ekonomskoga potencijala domicilne populacije. Tako su autori Pokos i Peračković (2016), analizirajući ekonomsku aktivnost stanovništva Hrvatske od 1971. do 2011. godine, utvrdili drastičan porast neaktivnoga stanovništva koje je 2011. godine doseglo razinu od 58 % ukupne populacije, a istovremeno je udio aktivnoga stanovništva bio gotovo konstantan, oko 42 %. Bejaković (2006: 403) ističe nužnost usklađivanja obrazovnoga sustava s tržištem rada u Hrvatskoj, tj. s potrebama na tržištu rada, kako bi se osigurala dostatnost pojedinih obrazovnih kadrova („domaćih radnika“) za stvaranje konkurentnoga gospodarstva. Rutkowski (2003) smatra kako neučinkovitost tržišta rada u Hrvatskoj proizlazi iz triju komponenti, tzv. institucionalne krutosti, kvalifikacijske nepodudarnosti i dugotrajne nezaposlenosti, koje zajedno rezultiraju manjim mogućnostima restrukturiranja poduzeća i manjim ekonomskim rastom. Isti autor navodi kako su ključni pokazatelji neučinkovitosti tržišta rada, niska razina aktivnosti stanovništva (osobito mladih) i troma dinamika otvaranja novih radnih mjesta u Hrvatskoj (Rutkowski 2003).

Problem nedostatka radne snage u pojedinim djelatnostima (i pojedinim rodovima zanimanja) u Hrvatskoj, osobito je izražen posljednjih nekoliko godina. Tako se primjerice, broj traženih radnika nakon početka recentnoga iseljeničkoga EU vala iz Hrvatske i u godinama najintenzivnijega iseljavanja, tj. od 2014. do 2018. godine kretao između 200 i 250 tisuća (HZZ 2017, 2021). *Anketa*

*poslodavaca 2020. godine* koju je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje, pokazuje da je 2020. godine ukupno nedostajalo oko 137 tisuća domaćih radnika, pri čemu je oko 25 % radnika popunjeno zapošljavanjem stranih radnika, tj. njih oko 35 tisuća (HZZ 2021). Smanjena potreba za radnicima u posljednjih nekoliko godina posljedica je recentnoga imigracijskoga vala stranaca (radnika) prema Hrvatskoj nakon 2018. godine i usporavanja iseljavanja iz Hrvatske u pandemijskom razdoblju (HZZ 2021; DZS 2023). Međutim, podatci službene državne statistike ukazuju na ponovni porast iseljavanja 2021. godine i vraćanje na predpandemijske iseljeničke trendove, što će utjecati na nastavak smanjivanja radnoga potencijala domicilnoga stanovništva (DZS 2023). Troskot, Prskalo i Šimić Banović (2019: 890) analizirali su migracije visokokvalificiranih radnika iz Hrvatske, dovodeći u izravnu vezu nekoliko skupina čimbenika koji potiču „odljev mozgova“, a oni su uglavnom ekonomske, obrazovne, pravne i političke naravi. Manje mogućnosti zapošljavanja i obrazovanja, slabiji životni standard, pravna nesigurnost, zastarjela administracija, nestabilnost državne vlasti, korupcija i sl., samo su neki od faktora koji, gotovo jednakim negativnom intenzitetom, djeluju 30 godina, čineći tako suvremeni hrvatski prostor ranjivim, a njegove stanovnike sklonijima „napuštanju“ Hrvatske (Šterc 2023). Draženić, Kunovac i Pripužić (2018: 427–428) su uspoređujući iseljeničke valove država Europske unije koji su se dogodili neposredno nakon pridruživanja, zaključili da su razmjeri iseljavanja iz Hrvatske nakon 2013. godine bili najbliži iskustvu Bugarske i Rumunjske, koje su zabilježile najsnažnije odljeve stanovništva, dok je empirijskom analizom hrvatskoga slučaja dokazana podjednaka

zastupljenost „ekonomskih i neekonomskih uzročnika migracijskih odluka“.

U složenom procesu radno-ekonomskih migracija, nužno je napomenuti njihovu dvosmjernost zbog posljedica koje se javljaju i u zemlji polazišta i u zemlji odredišta (Šterc i Komušanac 2021). Župarić-Iljić (2016: 10) te posljedice sagledava s vremenskoga aspekta iz perspektive polazišta, ističući da je „kratkoročna posljedica snižavanje opće stope nezaposlenosti, srednjoročna pojava „odljeva mozgova“, dok je dugoročnih posljedica više, npr. pojava poremećaja na tržištu rada te destabilizacija zdravstvenoga, socijalnoga i mirovinskoga sustava“. Novija istraživanja usmjerena su na analizu razlika u radno-ekonomskom sustavu polazišne i odredišne zemlje, ne primarno u strukturi, nego s obzirom na radna prava, radničke pogodnosti, zaštitu radnika, odnos poslodavaca, cijenu rada, fleksibilnost rada i sl. Drugim riječima, recentnim iseljenicima nije presudna nezaposlenost jer je među njima sve više onih koji su imali posao u Hrvatskoj, a primarna im motivacija nije pronalazak posla „u struci“, već poštivanje radnih prava te stabilnost u radnom okruženju (Komušanac 2023a; Jurić 2017).

Sukladno međunarodnim migracijskim tokovima, u Europi i SAD-u kao najprivlačnijim imigracijskim prostorima na svijetu, razvijaju se novi teorijski pristupi koji u vezu dovode vanjsku migraciju i demografske promjene. Migracije u europskim zemljama već desetljećima postaju glavni pokretač demografskih promjena, bilo povećanjem prirodnoga prirasta imigrantske populacije, usporavanjem depopulacije ili poticanjem stabilnoga populacijskoga porasta, kao posljedica porasta stanovništva stranoga podrijetla (Coleman 2006: 415).

Brojna su empirijska istraživanja o povezanosti demografskih procesa i



neusklađenosti na tržištu rada unutar domicilne populacije, osobito starenja stanovništva kao temeljenoga posttranzicijskoga procesa. U Europskoj uniji je 2019. godine 20,3 % stanovnika bilo starije od 65 godina (u Hrvatskoj 20,6 %), dok trendovi ukazuju na progresivno starenje i dvostruki rast stanovništva u dobi iznad 80 godina do kraja stoljeća (EUROSTAT 2020). Starenje stanovništva utječe na promjene temeljnih radnih vještina koje su na vrhuncu u tridesetima, nakon čega opadaju (Green i Riddell 2013; Desjardins i Warnke 2012). Desjardins i Warnke (2012) naglašavaju važnost javnih politika usmjerenih na mehanizme ublažavanja opadanja funkcija povezanih sa starenjem kao što su usavršavanje i/ili prekvalifikacija. Autori naglašavaju i problem neiskorištenosti vještina koje mogu dovesti do gubitka produktivnosti i smanjene mogućnosti optimizacije vještina za pojedinca u njegovim različitim životnim fazama.

Teorijski pristupi o demografskim uzrocima neusklađenosti vještina bave se i mogućnostima obnove vještina na tržištu rada u društvima pogođenim starenjem ukupnoga stanovništva i radnoga kontingenta. „Neusklađenost vještina na makrorazini odnosi se na jaz između ukupne ponude i potražnje za vještinama u određenoj prostornoj (geografskoj) jedinici, kada su podudaranja između raspoloživih radnika (i njihovih kvalifikacija) i dostupnih poslova ispod optimalne razine. Neusklađenost na mikrorazini događa se kada radnici imaju vještine koje se razlikuju od potrebnih vještina za njihov posao“ (Brunello, Wruuck i Maurin 2019: prema Bečić 2013: 201). Gligorijević, Mirić i Vasić (2014) ispituju doprinose različitih demografskih (dobnih) skupina u promjeni radne snage, evoluciji obrazovnih postignuća radne snage i distribuciji zanimanja u Srbiji. Autori naglašavaju

da porast zahtjeva za visokokvalificiranim zanimanjima potiče polarizaciju poslova, tj. širenje nekvalificiranoga rada te smanjenje potrebe za srednje kvalificiranom radnom snagom. Metodološki iskorak proučavanju utjecaja demografskoga starenja na radni sustav jest proučavanje determinanti ekonomske aktivnosti u depopulacijskim i ostarjelim državama. Gligorijević, Knežević i Bakić (2023) su potaknuti rastom participacije radne snage u Srbiji, metodom dekompozicije ukupne stope aktivnosti stanovništva dokazali pozitivne učinke specifičnih stopa participacije radne snage (dob, spol) na povećanje ekonomske aktivnosti. Povećanje participacije kontingenta u dobi između 25 i 55 godina, smanjivanje participacije radnika u dobi od 55 do 64 godine, porast stope aktivnosti ženskoga radnoga kontingenta i sl. samo su neki od uočenih procesa (Gligorijević, Knežević i Bakić 2023: 483, 487).

### **3 SUVREMENO TRŽIŠTE RADNE SNAGE I PROMJENE VELIČINE RADNOGA KONTINGENTA U HRVATSKOJ**

Promjene u kretanju veličine radno sposobnoga stanovništva (prema novoj metodologiji od 2021. svi stariji od 15 godina; prema staroj metodologiji osobe u dobi između 15. i 64. godine) utvrđene su na temelju analize podataka Državnoga zavoda za statistiku Republike Hrvatske o aktivnosti stanovništva i vanjskoj migraciji te ostalim statističkim izvorima iz radno-ekonomskoga područja (npr. publikacije HZZ-a). Ekonomska aktivnost prati se isključivo temeljem tzv. administrativnih izvora (podatci Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje) te *Ankete o radnoj snazi* (ARZ). S obzirom na različitu metodologiju, prisutne su određene razlike u usporedbi podataka obaju izvora

koje proizlaze iz različitoga statističkoga obuhvata zaposlenih i nezaposlenih osoba, različitoga referentnoga razdoblja te različite dinamike prikupljanja, obrade i objave podataka (Komušanac 2023b). Prema novoj metodologiji koja je u primjeni od 2021. godine, u *Anketi o radnoj snazi* mijenja se i statistički obuhvat pojedinih kategorija; zaposlene osobe čine osobe u dobi od 15 do 89 godina (do 2020. osobe s navršениh 15 godina i više), nezaposlene osobe su osobe u dobi od 15 do 74 godine (do 2020. osobe s navršениh 15 godina i više), dok se radno sposobnim stanovništvom smatraju sve osobe starije od 15 godina (DZS 2022a).

Kretanje broja radno sposobnoga, aktivnoga i neaktivnoga stanovništva od 2013. do 2022. godine upućuje na trend smanjivanja radno sposobnoga kontingenta, ekonomske aktivnosti i nezaposlenosti stanovništva te povećanja

nje zaposlenosti (DZS 2018; DZS 2022a i 2022b). Komušanac (2023b: 38–39) navodi nekoliko konkretnih analitičkih trendova: 1. registrirani pad broja osoba u radnoj dobi od 2013. do danas je, prema administrativnim izvorima oko 115 tisuća, dok podatci Popisa stanovništva iz 2021. godine pokazuju i veće smanjivanje; 2. kontinuirano smanjivanje aktivnoga stanovništva (zaposleni i nezaposleni) dovelo je do vrlo niske razine ekonomske aktivnosti stanovništva s obzirom da samo 42 % stanovništva radi ili traži posao u Hrvatskoj; 3. razina opterećenosti radnoga sustava je visoka jer je trenutno 40 tisuća više neaktivnih osoba u odnosu na aktivnu populaciju (Tablica 1.). Veličina i struktura radnoga kontingenta Hrvatske 2021. godine u odnosu na konačne rezultate Popisa 2021. godine prikazani su u Tablici 1. (udjeli se odnose na ukupan broj stanovnika).

**Tablica 1** Apsolutni pokazatelji radno-ekonomskoga kontingenta Hrvatske 2021.

<b>UKUPAN BROJ STANOVNIKA (POPIS 2021. – konačni rezultati)</b>	<b>Broj</b>	<b>Udio u ukupnom stanovništvu</b>
	<b>3 871 833</b>	<b>%</b>
1. Radno sposobno stanovništvo (15 i više godina)*	3 319 417	85,73 %
1. Radno sposobno stanovništvo (15 do 64 godina)**	2 450 178	63,28 %
2. Ukupno aktivno stanovništvo (adm. izvori)	1 648 582	42,58 %
2.1. zaposleno stanovništvo (adm. izvori)	1 492 994	38,56 %
2.2. nezaposleno stanovništvo (HZZ)	155 588	4,02 %
3. Neaktivno stanovništvo	1 692 000	43,70 %

\* Nova metodologija – Izračunato prema konačnim rezultatima Popisa stanovništva 2021. prema dobi.

\*\* Stara metodologija – Izračunato prema konačnim rezultatima Popisa stanovništva 2021. prema dobi.

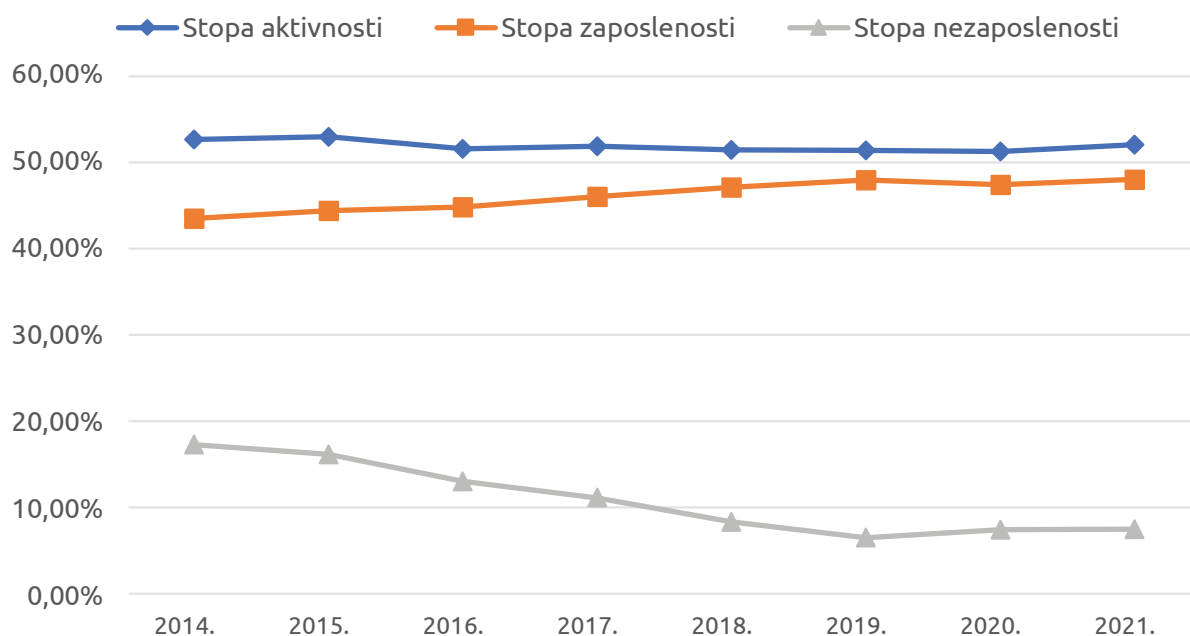
*Napomena:* Zbroj aktivnoga i neaktivnoga stanovništva ne odgovara ukupnom broju stanovnika 2021. jer se pojedine kategorije statistički preklapaju, a nastala razlika upućuje na velik broj onih koji su u radnoj dobi, a nisu zaposleni ni nezaposleni (nisu prijavljeni u evidenciju nezaposlenih). Ta bi razlika trebala biti pribrojana neaktivnom stanovništvu s obzirom na to da aktivne osobe moraju biti registrirane u nekom od statističkih izvora. Izvor: DZS 2022a i 2022b (Prema: Komušanac 2023b: 40).

Promjene relativnih pokazatelja ekonomske aktivnosti stanovništva Hrvatske ovise o veličini ukupnoga kontingenta (ukupno, radno sposobno i aktivno stanovništvo) (grafikon 1). Smanjivanje nezaposlenosti i porast zaposlenosti u Hrvatskoj glavni su uočeni trendovi nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju (DZS 2018; DZS 2022a). Treba naglasiti kako su ovi parametri međusobno razmjerni, primjerice smanjivanje broja nezaposlenih može značiti prelazak u drugu kategoriju, npr. radnu populaciju ili, u slučaju iseljavanja iz Hrvatske, izlazak iz populacije kojoj je iseljena osoba pripadala. Kao što je prikazano na grafikonu 1, smanjivanje nezaposlenosti u Hrvatskoj je bilo izraženije i intenzivnije nego porast zaposlenosti, što se djelomično može dovesti u vezu sa zaključkom da je iseljavanje iz Hrvatske, prema podacima zemalja u koje Hrvati najviše doseljavaju, većih razmjera nego što je registrirano u migracijskoj statistici RH (Pavić i Ivanović 2019; Pokos 2017; Draženović, Kunovac i Pripužić 2018; Komušanac 2020).

S druge strane, negativni demografski trendovi domicilnoga stanovništva utječu na kontinuirano smanjivanje ukupnih i parcijalnih demografskih potencijala, npr. radnoga (Pokos i Peračković 2016), što može posredno utjecati na relativan porast zaposlenosti.

Prema podacima DZS-a (2022a), stopa zaposlenosti (postotni udio zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu) danas (2021) je 47,81 %, stopa nezaposlenosti (udio nezaposlenih u aktivnom stanovništvu) 7,6 %, a stopa aktivnosti (udio aktivnoga stanovništva u radno sposobnom stanovništvu) 67,8 % (grafikon 1).

Izražen problem na tržištu rada u Hrvatskoj je velika nezaposlenost mladih osoba koje tek ulaze na tržište rada, s obzirom da nemaju prethodnoga radnoga iskustva. Ukupno je 2022. godine, 4,48 milijuna mladih u dobi između 15 i 29 godina bilo nezaposleno u Europskoj uniji, tj. stopa nezaposlenosti mladih je 6,3 % (u odnosu na ukupno stanovništvo), odnosno 11,3 % (u odnosu na ukupno



**Grafikon 1** Radno sposobno stanovništvo u Hrvatskoj, prema aktivnosti (2014–2021)

Izvor: DZS 2018, 2022a.



stanovništvo radne dobi) (EUROSTAT 2023c). S druge strane, nezaposlenost mladih u Hrvatskoj iznosila je 7,1 % ukupnoga stanovništva te čak 13,7 % ukupne radne populacije, što je više od prosjeka Europske unije. Hrvatska je 2022., nakon Grčke, Španjolske, Portugala i Rumunjske, imala najveću stopu nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji u odnosu na radno stanovništvo (EUROSTAT 2023c).

Na smanjivanje aktivnosti stanovništva Hrvatske utječe i visok udio onih koji su na tržištu rada pasivni, tj. koji nemaju posao, ali ga i ne traže, dok su istovremeno izvan obrazovnoga sustava. Iako mladi svoj ulazak na tržište rada odgađaju zbog produžetka obrazovanja, dio ih prelazi u tzv. *NEET* populaciju (*Not in Education, Employment, or Training*) (Obadić 2017). Prema podacima EUROSTAT-a (2023e), najranjivija skupina su mladi od 15. do 29. godine, među kojima je, na razini Europske unije 2022. godine registrirano ukupno 11,7 % *NEET* osoba. U Hrvatskoj je 2022. godine registrirano 13,25 % *NEET* populacije među mladima, što je, uz Rumunjsku, Italiju, Grčku i Bugarsku, najviši registriran udio na razini Europske unije (EUROSTAT 2023e). Cilj Europske unije je da njihov udio do 2030. godine ne prelazi 9 % u svim državama članicama, iako su, trenutno, velike razlike u udjelima *NEET* populacije na razini država i kreću se od 4 do 20 % (EUROSTAT 2023e). Porast udjela *NEET* populacije utječe ne samo na radni sustav i porast nezaposlenosti, nego predstavlja i opći društveni izazov. Najveći prepoznati rizik *NEET* fenomena jest pojava tzv. izgubljenih generacija na tržištu rada, koje zbog različitih faktora ostaju dugotrajno isključene s tržišta rada (Bruno, Marelli i Signorelli 2014). Spomenuti autori navode da se glavni uzroci „izgubljenih generacija“ mogu sveći na nekoliko razloga: obeshrabrenost, dugotrajno i neuspješno traženje posla,

nedostatak traženih vještina na tržištu rada te stigmatizacija zbog nezaposlenosti dužega trajanja (uglavnom među poslodavcima). O'Higgins (2012) k tomu navodi i posljedice ekonomskih kriza koje se negativno odražavaju na gospodarska kretanja, a naglašava i da je mlada populacija u većem riziku od produljenoga trajanja efekata krize.

Struktura radne snage (zaposleni i nezaposleni) prema obrazovanju ukazuje na strukturne manjkavosti koje, osim trenutnih ekonomskih i društvenih okolnosti, utječu na izdvojene vrijednosti aktivnosti stanovništva. Ukupni razvoj i dinamičan tehnološki napredak pokazuju veću potrebu za visokoobrazovanom radnom snagom koju tržište radne snage lakše apsorbira (HGK 2015). Udio zaposlenih s visokom stručnom spremom kontinuirano raste čak i u kriznim vremenima i trenutno iznosi 29,10 % svih zaposlenih, iako trenutno u strukturi zaposlenih osoba prevladavaju osobe sa završenom srednjom školom (niže i srednje strukovno obrazovanje) (DZS 2022a). Strukturne razlike nezaposlenosti su stoga bitan faktor razumijevanja neusklađenosti na tržištu rada, o čemu će biti riječ u idućem poglavlju.

#### **4 STRUKTURNA NEZAPOSLENOST I NEUSKLAĐENOST RADNIH VJEŠTINA U HRVATSKOJ**

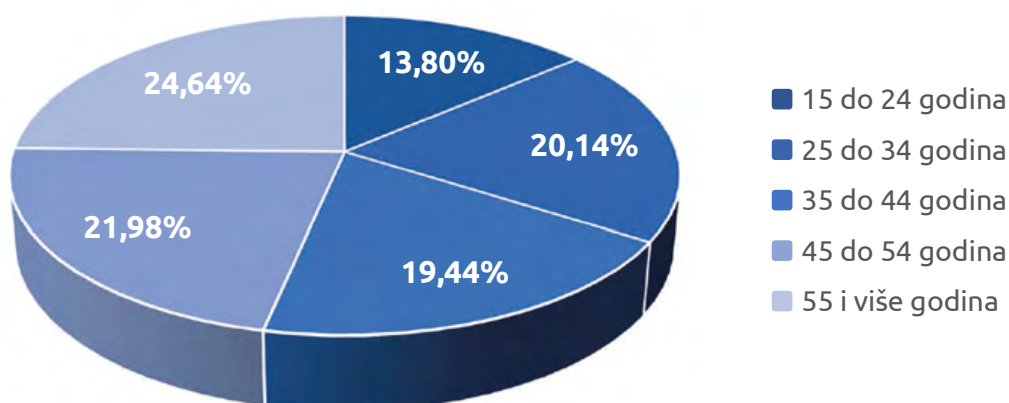
Prema hrvatskom strukovnom nazivlju, strukturna nezaposlenost je „nezaposlenost koja je posljedica neusklađenosti između ponude i potražnje zaposlenja s obzirom na zanimanje, obrazovanje, znanja i stručnost tražitelja zaposlenja i postojećih radnih mjesta“ (Struna 2023). Drugim riječima, na tržištu radne snage postoje manji kapaciteti zaposljivosti određenih skupina radnika koji

se, posljedično javljaju kao višak radne snage koje tržište ne uspijeva apsorbirati. Strukturna nezaposlenost stoga proizlazi iz razlika ponude i potražnje određenih radnih mjesta te se često koristi kao pojašnjenje za pojavu dugotrajne nezaposlenosti na tržištu (Zelić 2020). Strukturna nezaposlenost je s jedne strane selektivna, jer su joj pojedine skupine stanovništva više ili manje podložne, ovisno o različitim obilježjima, dobi, spolu, zanimanju, radnom iskustvu i sl., koje će u konačnici utjecati na trajanje nezaposlenosti, tj. veću ili manju zapošljivost.

Nedostatak vještina ili višak vještina na tržištu rada dovodi se u vezu s tehnološkim inovacijama, demografskim promjenama (starenjem), promjenama u obrascima potrošnje, mobilnošću radne snage, institucionalnim čimbenicima i sl. Prema preporukama EUROSTAT-a, eksperimentalni pokazatelji kvantifikacije neusklađenosti vještina mogu biti vertikalni i horizontalni. Vertikalna neusklađenost podrazumijeva nesrazmjer između razine obrazovanja pojedinca s potrebnim vještinama za obavljanje nekoga posla, a horizontalna neusklađenost prihvaćanje poslova u djelatnostima koje nisu u skladu s najvišom završenom razinom obrazovanja (Bečić 2013). Vertikalna neusklađenost vještina mjeri se tzv. stopom

prekomjerne kvalifikacije ili stopom preobrazovanosti, a preobrazovani radnici definirani su kao zaposlene osobe koje imaju završeno tercijarno obrazovanje i koje rade u zanimanjima za koja nije potrebna visoka stručna sprema, dok se stopa horizontalne neusklađenosti mjeri prema području obrazovanja, tj. neslaganju zanimanja i obrazovanja (EUROSTAT 2016).

Strukturno-selektivnu nezaposlenost u Hrvatskoj moguće je analizirati prema dobi, spolu, obrazovanju, trajanju i razlozima nezaposlenosti i sl., te prema pokazateljima neusklađenosti vještina na tržištu rada. Dobno selektivna nezaposlenost ukazuje na činjenicu da su određene dobne skupine manje sklone zapošljavanju nakon završenoga školovanja ili prestanka prethodnoga radnoga odnosa. Ukupna stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj je 2022. godine bila 7 %, a od 2013. godine primjetno je značajno smanjivanje stope nezaposlenosti od 2013. godine kada je iznosila visokih 17,3 % (EUROSTAT 2023a). Podatci o trenutnoj nezaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj ukazuju kako je nezaposlenost najmanja u najmlađoj radnoj dobi (15 do 19 godina), dok je 57 % nezaposlenih starije od 40 godina (HZZ 2024). Prema sastavu registrirane nezaposlenosti u siječnju 2024. godine (grafikon 2),



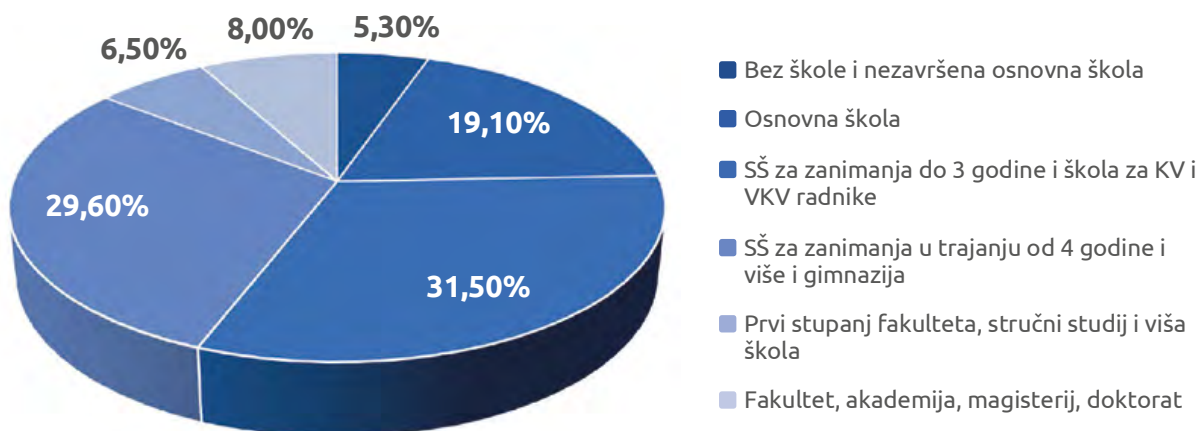
**Grafikon 2** Registrirana nezaposlenost u Hrvatskoj, prema dobi, siječanj 2024.

Izvor: HZZ 2024.

među odabranim dobnim skupinama relativno je najviše nezaposlenih bilo u dobi od 55 godina i više (24,64 %) te u dobi od 45 do 54 godine (21,98 %), dok je prema petogodišnjim dobnim skupinama najviše nezaposlenih imalo između 55 i 59 godina (14,1 %), te, gotovo podjednako između 50 i 55 godina (11,4 %) i između 25 i 29 godina (11,2 %). Trendovi kretanja nezaposlenosti ukazuju na povećanje nezaposlenosti u najmlađoj i najstarijoj radnoj dobi, dok je najveće smanjenje nezaposlenosti evidentirano u dobnj skupini od 35. do 39. godine (HZZ 2024). Od ukupnoga broja registriranih nezaposlenih u siječnju 2024. više je nezaposlenih žena nego muškaraca, s tim da se udio nezaposlenih muškaraca smanjuje, a udio nezaposlenih žena povećava (HZZ 2024). S obzirom na prethodni radni status nezaposlenih osoba, 86,5 % je imalo prethodno radno iskustvo, dok je 13,5 % bilo bez radnoga iskustva (HZZ 2014). Prema istom izvoru, među nezaposlenima koji su imali radno iskustvo, najveći je broj onih koji su prethodno radili u djelatnostima pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, prerađivačkoj industriji te trgovini na veliko i malo (2024: 4), djelatnostima u kojima je najveća potražnja za radnicima.

Prema razlozima izlaska iz evidencije nezaposlenih za siječanj 2024., 70 % se odnosi na zapošljavanje na temelju radnoga odnosa, a prosječna duljina trajanja nezaposlenosti za 52 % novozaposlenih bila je do tri mjeseca (HZZ 2024). Te su se osobe zaposlile najviše u trgovini na veliko i malo, prerađivačkoj industriji te djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane.

Analiziraju li se obrazovne kategorije, najmanje nezaposlenih imalo je nezavršeno osnovnoškolsko obrazovanje ili završen stručni studij, a najviše nezaposlenih završilo je od jedne do četiri godine srednjega strukovnoga obrazovanja ili gimnaziju (grafikon 3). Dalje, 14,5 % trenutno nezaposlenih osoba u Hrvatskoj je završilo diplomski i poslijediplomski studij, stručne studije ili višu školu. S obzirom na zapošljavanje (izlazak iz evidencije nezaposlenih HZZ-a), 60 % nezaposlenih osoba imalo je završenu srednju školu za zanimanja do 3 godine i školu za KV i VKV radnike te srednju školu u trajanju od 4 i više godina i gimnaziju, te su se, sukladno obrazovnim kvalifikacijama, najčešće zapošljavale u trgovini na veliko i malo, prerađivačkoj industriji te djelatnostima pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (HZZ 2024).



**Grafikon 3** Struktura nezaposlenih osoba u Hrvatskoj, prema stupnju obrazovanja, 2024.

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) 2024.

U odnosu na 2013. godinu, udio nezaposlenih osoba primarnoga i nižega sekundarnoga obrazovanja u Hrvatskoj se kontinuirano smanjuje, udio nezaposlenih osoba više sekundarne i postsekundarne netercijarne razine obrazovanja blago pada (uz česte oscilacije), dok se udio nezaposlenih osoba tercijarnoga obrazovanja povećava (EUROSTAT 2023c). Iako bi ovi podatci mogli ukazivati na smanjenu mogućnost zapošljavanja visokoobrazovanih osoba u Hrvatskoj, obrazovne stope zaposlenosti pokazuju povećanje stope zaposlenosti visokoobrazovanih osoba sa 75 % 2013. na 84 % 2022. godine (EUROSTAT 2023b). Međutim, stopa zaposlenosti osoba s tercijarnim obrazovanjem u dobi od 20. do 24. godine u Hrvatskoj je među najnižima u Europskoj uniji, samo 40 %, dok je prosjek Unije 62 %. Najveće stope zaposlenosti osoba s tercijarnom razinom obrazovanja u Hrvatskoj 2022. godine, između 94 % i 95 %, registrirane su u dobnim skupinama od 40. do 44. te od 45. do 50. godine (EUROSTAT 2023b). Osim sastava nezaposlenosti koji pruža analitički pregled osnovnih obilježja, detaljniji uvid u strukturne promjene na tržištu rada u Hrvatskoj mogu pružiti pokazatelji neusklađenosti vještina, primjerice stopa preobrazovanosti (uz kasnije izložene detektirane izazove zapošljavanja, kvalifikacija i vještina iz perspektive poslodavaca).

Preobrazovanost ili prekomjerna kvalifikacija je „oblik vertikalne neusklađenosti koji se može definirati kao »višak« obrazovanja, a nastaje ako su obrazovni zahtjevi radnih mjesta nepromijenjeni ili ako rastu sporije od ponude visokoobrazovanih osoba“ (Bečić 2014, 10). Prekvalificirani radnici su osobe sa završenim tercijarnim obrazovanjem koje rade u zanimanjima za koje nije potrebna takva stručna sprema (EUROSTAT 2016).

S obzirom na promjene obrazovne strukture u Hrvatskoj u kojoj raste broj visokoobrazovanih osoba (DZS 2022a), za pretpostaviti je da postoji nesklad kvalifikacija i trenutnih radnih mjesta zaposlenika, tj. preobrazovanost. Ranija istraživanja prekomjerne kvalifikacije u Hrvatskoj pokazuju da je od 1998. do 2008. udio preobrazovanih osoba u odnosu na zaposleno stanovništvo iznosio prosječno od 9 do 10 %, s uočenom tendencijom blagog porasta tijekom i nakon ekonomske krize 2008. godine (Bečić 2014). Prekvalifikacija (preobrazovanost) dovodi do raspršivanja obrazovnih resursa i kapaciteta, a djeluje i na nezadovoljstvo preobrazovanoga radnika koji najčešće prima nižu plaću i manje je zadovoljan poslom od osobe zaposlene na adekvatnom poslu (poslu koji odgovara obrazovanju). Prosječna stopa prekvalificiranosti mladih sa završenim tercijarnim obrazovanjem, u dobi od 25 do 34 godine u Europskoj uniji je 2022. godine bila 23,3 %, s tendencijom smanjivanja (EUROSTAT 2023d). Stopa preobrazovanosti mladih u Hrvatskoj bila je nešto viša od prosjeka, 23,7 % (CEDEFOP EU 2022), a u odnosu na 2015. godinu, viša za 2 %. Za razliku od EU u kojoj je prekvalifikacija učestalija kod muškaraca, u Hrvatskoj je veća kod žena. Stopa preobrazovanosti u državama Europske unije je manja za zaposlene državljane pa će strani državljani češće biti prekvalificirani za svoje radno mjesto (CEDEFOP EU 2022).

## **5 VANJSKA MIGRACIJA I TRŽIŠTE RADNE SNAGE U HRVATSKOJ**

Tržište radne snage u Hrvatskoj je, od samostalnosti, opterećeno nizom strukturnih problema koji se gomilaju godinama, a proizlaze iz neusklađenosti potreba hrvatskoga gospodarstva i obrazovnoga sustava. Jačina djelovanje unutarnjih



faktora odraz je i društveno-ekonomske tranzicije koju je Hrvatska prošla nakon raspada bivše državne zajednice, slabijega ekonomskoga rasta te nepovoljnih demografskih obilježja. Dinamiku novijih strukturnih promjena na tržištu rada u Hrvatskoj, između ostaloga, određuje otvaranje Hrvatske europskom tržištu nakon ulaska u Europsku uniju 2013. godine. Prve pozitivne ekonomske efekte Hrvatska je zabilježila u razdoblju od 2015. do 2019. godine, kada je zbog rasta izvoza, povećavanja privatne potrošnje i investicija, registriran prosječan porast BDP-a od 3 %, a stopa nezaposlenosti smanjena s 16,2 % na 6,6 % (Butković, Samaržija i Rukavina 2022: 17, 18). Snižavanje nezaposlenosti posljedica je ekonomskoga oporavka, ali i sve većega broja iseljenih osoba iz Hrvatske prema državama Europske unije. Istraživanja o recentnom iseljavanju iz Hrvatske ukazuju da su jedan od glavnih čimbenika iseljavanja niske plaće, nemogućnost pronalaska posla i nizak životni standard (Jurić 2017; Komušanac 2023a; Šterc 2023). Visina plaća u Hrvatskoj znatno zaostaje za prosjekom Europske unije, iako se, prema podacima DZS-a o prosječnim isplaćenim plaćama po zaposlenom u Hrvatskoj, od 2014. godine bilježi stalan godišnji porast realnih plaća između 0,5 % i 4,6 % (TEB 2021). Hrvatska ima jednu od najnižih cijena rada i troškova rada u Europskoj uniji (EUROSTAT 2023f). Primjerice, prosječna bruto satnica u Hrvatskoj iznosi 5,4 eura, a prosječan trošak rada (ukupni izdatci poslodavca za osoblje) po satu je dvostruko manji nego prosjek Europske unije i iznosi 14,4 eura, što Hrvatsku svrstava u krug zemalja Europske unije s najnižom prosječnom zaradom i najnižim troškovima rada po satu (EUROSTAT 2023f).

Unatoč postupnom rastu plaća od 2013. godine, iseljavanje je bilo naj-

intenzivnije 2017. godine kada je iz Hrvatske iselilo gotovo 48 tisuća osoba (DZS 2023), a prosječna neto plaća te godine iznosila je 794 eura (DZS 2018a, TEB 2021). Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća u Hrvatskoj je 2023. godine iznosila 1.148 eura (DZS 2024), što je u usporedbi s većinom država članica EU i dalje relativno niska neto plaća. Usporedbe radi, prosječna godišnja neto plaća samca u Hrvatskoj je 2023. iznosila oko 10 tisuća eura, što je trostruko manje nego prosjek Europske unije, a manju godišnju neto zaradu imale su samo Bugarska i Rumunjska (EUROSTAT 2023). Osim velikih razlika u cijeni rada u Hrvatskoj i državama u koje Hrvati najviše iseljavaju, među motivima iseljavanja često se nalaze i karakteristike tržišta rada (Jurić 2017; Komušanac 2023a). Primjerice, recentni iseljenici koji su iz Hrvatske odselili u Irsku i koji su uspoređivali karakteristike rada u Hrvatskoj i Irskoj, osim niske cijene rada, ističu brojne druge nedostatke radnoga sustava u Hrvatskoj kao što su; nepoštivanje radnih prava, dominacija ugovora na određeno vrijeme, prekovremeni rad koji nije adekvatno plaćen, nemogućnost napredovanja, rad na radnim mjestima koji nisu adekvatni njihovom stupnju obrazovanja i sl. (Komušanac 2023a). Nadalje, u Hrvatskoj je, zbog globalne krize uzrokovane pandemijom, 2020. godine zabilježen gospodarski pad od 8,1 % i porast nezaposlenosti, a posljedice su za nacionalnu ekonomiju i tržište rada bile i izraženije s obzirom da turizam čini 20 % ukupnoga hrvatskoga BDP-a (Butković, Samaržija i Rukavina 2022). Uz oscilacije uzrokovane vanjskim faktorima (krizama), zbog starenja stanovništva i odljeva domicilne radne snage, imigracija postaje objektivna potreba za funkcionalnost radnoga sustava u Hrvatskoj.



Iz podataka o kretanju vanjske migracije Hrvatske (Tablica 2) vidljivo je kako je od 2013. do 2022. godine iz Hrvatske iselilo 349 979 osoba, a istovremeno u Hrvatsku je iz inozemstva doselilo 253 tisuće osoba. Pojačana imigracija u Hrvatsku od 2018. godine dovela je do pojave pozitivnoga migracijskoga salda 2022. godine (+11 685). Od 2018. do 2022. godine u Hrvatsku je ukupno doselilo 191 053 stranih državljana koji su činili 75 % svih doseljenih (DZS 2023).

diferenciranja migranata, preporuka UN-a i sl., u državama Europske unije se primjenjuju različite metode prikupljanja podataka o imigraciji, što dovodi do različitih procjena o razmjerima iseljavanja iz Hrvatske (Pavić i Ivanović 2019). Opća analitička i demografska obilježja stranih državljana idu u prilog pretpostavci kako je vanjska migracija određena jačinom iseljavanja domicilne radne snage u države Europske unije te doseljavanjem radnika iz tradicionalnoga regionalnoga

**Tablica 2** Vanjska migracija Hrvatske, 2013–2022.

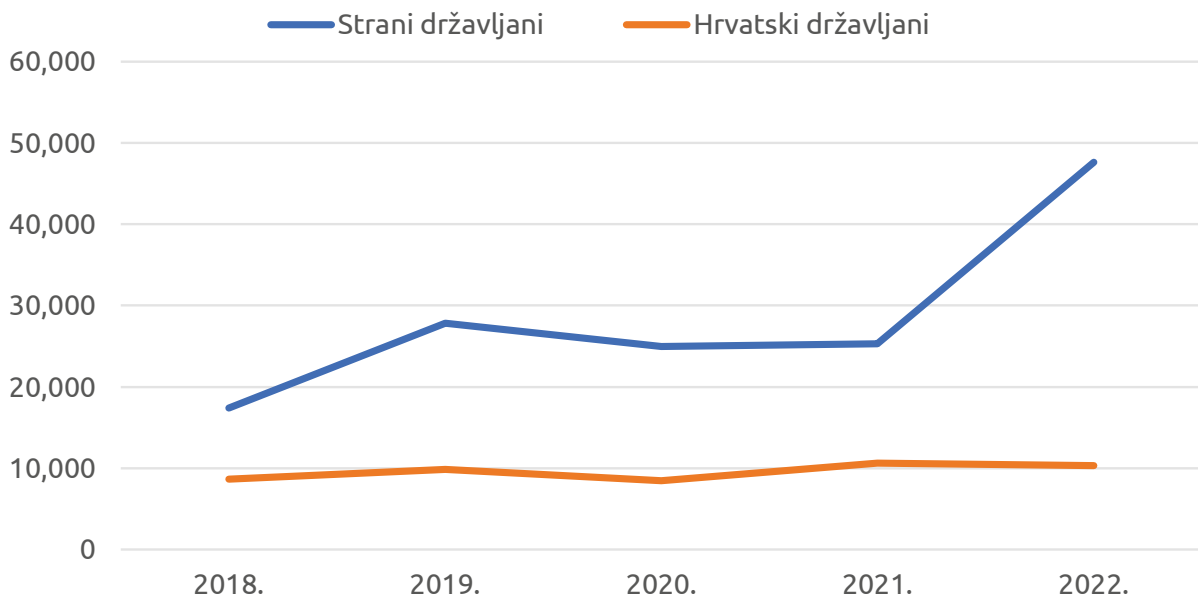
	<b>Doseljeni iz inozemstva</b>	<b>Odseljeni u inozemstvo</b>	<b>Migracijska bilanca</b>
<b>2013.</b>	10 378	15 262	-4 884
<b>2014.</b>	10 638	20 858	-10 220
<b>2015.</b>	11 706	29 651	-17 945
<b>2016.</b>	13 985	36 436	-22 451
<b>2017.</b>	15 553	47 352	-31 799
<b>2018.</b>	26 029	39 515	-13 486
<b>2019.</b>	37 726	40 148	-2 422
<b>2020.</b>	33 414	34 046	-632
<b>2021.</b>	35 912	40 424	-4 512
<b>2022.</b>	57 972	46 287	11 685
<b>Ukupno</b>	<b>253 313</b>	<b>349 979</b>	<b>-96 666</b>

Izvor: DZS 2023.

Brojni su autori uspoređivali razmjere iseljavanja u odnosu na države primateljice u koje najviše odlaze Hrvati te je utvrđeno kako je stvaran intenzitet iseljavanja dva do tri puta veći nego što pokazuju službeni podatci Državnoga zavoda za statistiku RH (npr. Pavić i Ivanović 2019; Pokos 2017; Komušanac 2020; Šterc 2023), a razlika se pripisuje nepridržavanju zakonske obveze odjave prebivališta koja postoji od 2014. godine u Hrvatskoj. Zbog razlika u dinamici prijava i registracije useljenika, kriterija

bazena radne snage i siromašnih azijskih i afričkih država (dominacija osoba muškoga spola u mlađoj radnoj dobi, iz geografski udaljenih područja, tj. država koje nisu s područja EU i Europskoga gospodarskoga prostora) (Komušanac 2023b; MUP RH 2024).

U prilog navedenoj hipotezi o pojačanim slobodnim ekonomskim migracijama mogu se istaknuti i vrijednosti ukupnoga migracijskoga salda stranaca od 2018. do 2022. godine. U tom je razdoblju u Hrvatsku doselilo 143 tisuće stranih



**Grafikon 4** Imigracija u Hrvatsku, prema državljanstvu, 2018–2022.

Izvor: DZS 2023.

državljana, a ukupno odselilo iz Hrvatske 52 tisuće, zbog čega je registriran vrlo visok pozitivan migracijski saldo stranih državljana (+91 tisuću), za razliku od salda hrvatskih državljana koji je negativan (-100 tisuća) (grafikon 4) (DZS 2023; HZZ 2024). Podatci o doseljavanju u hrvatske županije (iz inozemstva) i broju izdanih dozvola za boravak i rad stranih radnika prema prijavljenom boravištu, pokazuju da stranih radnika ima najviše u populacijski najvećim županijama te makroregionalnim i većim regionalnim centrima s izraženim nedostatkom radne snage (DZS 2023; HZZ 2024; MUP RH 2024). Tako je primjerice 2023. godine, 79 945 (63 %) dozvola za boravak i rad stranih državljana izdano u pet županija, Gradu Zagrebu, Splitsko-dalmatinskoj, Istarskoj, Primorsko-goranskoj i Zagrebačkoj županiji, tj. u većim urbanim područjima (MUP RH 2024).

Problemi na tržištu rada u Hrvatskoj su primjetni nakon globalne ekonomske krize 2008. godine i velike nezaposlenosti, a u zadnjih desetak godina i u

područjima niske razine ekonomske aktivnosti stanovništva te manjka domaće radne snage za funkcionalnost pojedinih sektora djelatnosti. Krovno tijelo javne vlasti zaduženo za provođenje programa zapošljavanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, od 2008. godine kontinuirano provodi tzv. *ankete poslodavaca* čiji je cilj istraživanje tržišta rada i prikupljanje informacija o zaposlenosti, potrebi za novim radnicima te obrazovnim profilima koji se identificiraju kao „manjak“ ili „višak“ među radnom snagom. Na taj se način nastoji dobiti realan uvid u trendove na tržištu rada te praćenje i predviđanje potrebe tržišta s obzirom na djelatnost zaposlenja, zanimanje i ostale karakteristike tržišta. *Ankete poslodavaca* provode se na temelju prikupljenih podataka u internoj bazi poslodavaca, a odlikuje ih visoka razina reprezentativnosti (npr. 2015. godine anketom je obuhvaćeno 92 % ukupne zaposlene populacije u RH) postignuta stratificiranim anketnim uzorkom koji obuhvaća administrativno-teritorijalnu podjelu,

podjelu gospodarskih subjekata prema broju zaposlenih i prema područjima djelatnosti.

U nastavku će se iznijeti glavni zaključci anketnih istraživanja među poslodavcima, koja HZZ s kontinuitetom provodi u jednogodišnjem ili dvogodišnjem intervalu. Značajnije poteškoće javljaju se 2016. godine kada se čak polovica svih poslodavaca koji su zapošljavali nove radnike, suočila s problemom pronalaska domaćih radnika (HZZ 2017). Pojačana potreba za radnom snagom u tom je razdoblju bila rezultat smanjivanja visoke nezaposlenosti iz prethodnih godina, izravnoga pada ponude raspoložive radne snage te radne emigracije iz Hrvatske. Iseljavanje je značajno pridonijelo smanjivanju radno sposobnoga potencijala i većoj potrebi za uvozom stranih radnika koji bi pokrili manjak domaćih radnika.

Prema rezultatima *Ankete poslodavaca 2020.* godine, u Hrvatskoj je čak 70 % poslodavaca bilo u potrazi za domaćom radnom snagom, a ukupno je, prema procjenama, 2019. godine nedostajalo 190.538 domaćih radnika, godine 2020. 137.156 domaćih radnika, dok je oko 25 % nedostatka domaćih radnika popunjeno zapošljavanjem stranaca (HZZ 2021). Pad potražnje za radnom snagom za nešto više od 53 tisuće u jednoj godini (2020/2019) posljedica je slabijega ekonomskoga rasta i niže ekonomske aktivnosti tijekom pandemije, ali i činjenice da je imigracija strane radne snage u Hrvatsku od 2016. godine sve intenzivnija pa je i ponuda radne snage veća. S druge strane, to ne znači da se smanjuje potražnja za novim radnicima već da se smanjuje procijenjeni broj manjka domaćih radnika s obzirom da se, zbog

**Tablica 3** Kvote za nova zapošljavanja stranih radnika u Hrvatskoj, prema djelatnostima, 2018–2020.

<b>KVOTA ZA NOVA ZAPOŠLJAVANJA STRANACA/ djelatnosti</b>	<b>2018.</b>	<b>2019.</b>	<b>2020.</b>
	<b>21 210</b>	<b>41 810</b>	<b>64 604</b>
Graditeljstvo	10 770	17 800	33 300
Turizam i ugostiteljstvo	4 660	10 611	18 370
Brodogradnja	1 408	1 410	1 100
Metalna industrija	1 600	2 200	2 300
Promet	765	2 314	2 904
Ekonomija i trgovina	-	2 200	1 900
Ostale djelatnosti	2 007	4 645	4 730
OSTALE KVOTE (sezonski rad, premještaji unutar društva, strateški investicijski projekti)	790	8 290	13 866
PRODUŽENJE IZDANIH RADNIH DOZVOLA	9 000	15 000	25 000
<b>UKUPNO GODIŠNJA KVOTA ZA ZAPOŠLJAVANJE STRANACA</b>	<b>31 000</b>	<b>65 100</b>	<b>78 470</b>
Iskorištenost ukupnih kvota (stanje 26. 10. 2018., stanje 27. 12. 2019., stanje 31. 12. 2020.)	69,77 %	89,59 %	49,81 %

*Izvor:* Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018. (2017); Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. (2018); Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2020. (2019); MUP RH 2018-2020. *Autorska prilagodba.*

zapošljavanja stranaca, do radnika dolazi jednostavnije i brže. Poslodavci u Hrvatskoj su najveće manjkove radne snage detektirali najčešće u sektoru građevinarstva, djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, pomoćnim uslužnim djelatnostima, prerađivačkoj industriji te prijevozu i skladištenju (HZZ 2021; HZZ 2024). Upravo iz toga razloga, iz Odluke o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018. (2017), Odluke o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. (2018) te Odluke o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2020. (2019), vidljivo je da kvote za nova zapošljavanja stranaca u Hrvatskoj rastu od 2018. godine, osobito u najdeficitarnijim djelatnostima, a usporedno su se s tim i broj produženih radnih dozvola te stupanj iskorištenosti ukupnih kvota povećavali (Tablica 3.). Iznimka je pandemijska 2020. godina u kojoj je od ukupne godišnje kvote od 78.470, iskorištena tek polovina od odobrenoga broja stranih zapošljavanja, dok je najveći stupanj iskorištenosti kvota zabilježen godinu ranije kada je iznosio gotovo 90 % popunjenosti (Tablica 3.). Zbog pojačane imigracije stranih radnika, Hrvatska je 2023. godine izdala ukupno 172.499 dozvola za rad i boravak, od čega 65 % za nova zapošljavanja za radnike iz BiH, Srbije, Nepala, Indije i Filipina (MUP RH 2023).

Izrazito velik problem poslodavcima, osim nemogućnosti pronalaska određenoga broja radnika, predstavljaju različite poteškoće s kojim se susreću pri zapošljavanju odgovarajućega radnika. Kada je riječ o rangiranju poteškoća pri zapošljavanju radnika, dva najčešća razloga koji su poslodavci navodili jesu nedostatak kandidata s traženim radnim iskustvom te nedostatak kandidata s prikladnim

obrazovnim smjerom/programom, u gotovo podjednakoj relativnoj zastupljenosti (46–47%). Treća najučestalija istaknuta poteškoća bila je nezainteresiranost ili nemotiviranost kandidata, koju je označilo gotovo 37,9 % svih poslodavaca, a zanimljivo je da iz godine u godinu, sve više poslodavaca prepoznaje ovaj problem indiferentnosti i nedovoljne motivacije među novim radnicima. Od ostalih poteškoća, mogu se izdvojiti: nedostatak kandidata s traženom razinom obrazovanja (36,2%), nedostatak kandidata koji su spremni raditi za ponuđenu plaću (25,90%) te nedostatak kandidata s potrebnim socijalnim i komunikacijskim vještinama (11,50%). Najmanje učestalim poteškoćama pri zapošljavanju novih radnika poslodavci su istaknuli uobičajene vještine ili pojedine vještine koje se vežu uz specifična radna mjesta, primjerice poznavanje rada na računalu, posjedovanje određenoga certifikata ili licence, poznavanje stranoga jezika i slično.

## 6 RASPRAVA

Ekonomski čimbenici kao pokretači migracija gotovo su konstanta od pojave prvih oblika prostorne pokretljivosti stanovništva. Dinamiku suvremenih međunarodnih migracija uvjetuju razlike u ekonomskoj i društvenoj razvijenosti koje determiniraju migracijske obrasce, tj. njihove smjerove, razmjere i trendove. Međutim, globalni migracijski obrasci puno su složeniji nego što sugerira koncept nejednakosti dohotka u zemljama polazišta i zemljama odredišta, zbog čega je ponekad vrlo teško jasno analitički izdvojiti ekonomske i društvene učinke migracijskih procesa. Regionalne nejednakosti jesu česti motivi iseljavanja, ali se uz njih, osim klasičnoga ekonomskoga uvjetovanja, izdvajaju i strukturni problemi koji proizlaze iz

radnoga, obrazovnoga, društvenoga, političkoga i sl. sustava. Poticaji iseljavanja nisu isključivo nizak životni standard i niske plaće, već se uz njih često vežu i drugi društveno-politički poticaji kao što su uređenost i otvorenost društva, funkcionalnost upravljanja prostorom, stabilnost vladavine, geopolitička pozicija, razina korumpiranosti u javnim sustavima i sl. Složenost uvjetovanja recentnih iseljeničkih procesa potvrđuje i primjer Hrvatske iz koje je, od 2013. godine, iselilo ukupno 350 tisuća osoba. Sve je više istraživanja koja razmatraju razlike u radno-ekonomskim sustavima polazišne i odredišne zemlje, ne primarno samo u strukturi, nego s obzirom na radna prava, radničke pogodnosti, zaštitu radnika, odnos poslodavaca, cijenu rada, fleksibilnost rada te stabilnost u radnom okruženju. Među recentnim iseljenicima sve je više onih koji su imali posao u Hrvatskoj, ali kojima je, osim adekvatno plaćenoga posla, gotovo jednako bitna uređenost društva, što upućuje na novi vrijednosni obrazac u kojima dominira želja za općim blagostanjem, ne nužno samo u materijalnom smislu (Komušanac 2023a). Prema izvješću Transparency Internationala za 2022. godinu, među državama članicama EU, Mađarska, Bugarska, Rumunjska, Hrvatska i Malta su najviše pogođene korupcijom i mitom u pravosudnom sustavu i s najvećim izgledima za kršenje građanskih i političkih sloboda, s obzirom na vrijednosti indeksa percepcije korupcije između 42 i 47 (što je indeks veći, stupanj korupcije je manji i obrnuto). S druge strane, države u koje Hrvati najviše iseljavaju, primjerice Njemačka, Austrija i Irska su države s niskom razinom korupcije u Europi i svijetu (Njemačka je rangirana kao 10., a Austrija i Irska kao 13.), dok je Hrvatska na poraznom 63. mjestu.

Nepovoljni demografski procesi u Hrvatskoj djeluju u kontinuitetu gotovo 30 godina, a njihovi su učinci u javnim sustavima nikad vidljiviji i izraženiji. Strukturne promjene na tržištu rada u Hrvatskoj, osim vanjskih čimbenika, proizlaze iz kvalifikacijske nepodudarnosti, neusklađenosti obrazovnih profila i dugotrajne nezaposlenosti (Rutkowski 2003). Otežana mogućnost pronalaska posla utječe na pojačano iseljavanje iz Hrvatske (uz karakteristike radnoga sustava i ostale društvene faktore), tj. djeluje kao glavni potisni čimbenik, dok istovremeno niska razina aktivnosti domicilne populacije privlači jeftiniju i niže kvalificiranu radnu snagu u Hrvatsku. Broj odseljenih i doseljenih osoba u Hrvatskoj gotovo se izjednačio 2020. godine kada je registriran najmanji negativan migracijski saldo (od njegove pojave 2009. godine) (DZS 2023). Hrvatska postaje imigracijsko odredište za strane radnike iz Azije, koji u Hrvatskoj poslove uglavnom pronalaze u građevinskom, turističkom i ugostiteljskom sektoru (MUP RH 2023, 2024). Blago raste i broj hrvatskih državljana koji se vraćaju u Hrvatsku nakon 2020. godine, što se tek dijelom može pripisati oporavku hrvatskoga gospodarstva nakon pandemije, porastu BDP-a i porastu plaća. S obzirom da ne poznajemo strukturu povratničke populacije, nije moguće pretpostaviti u kojem je omjeru riječ o recentnim iseljenicima, a u kojem o starijim generacijama koje se u Hrvatsku vraćaju nakon umirovljenja (ili zbog osobnih razloga, neovisno o dobi). S druge strane, iseljavanje hrvatskih državljana ponovno se povećalo 2021. i 2022. godine (DZS 2023), bez obzira na ekonomski rast. Kao što su i istraživanja potvrdila (npr. Jurić 2017; Komušanac 2023a), ekonomski čimbenici nisu jedini razlozi iseljavanja iz Hrvatske pa nije izgledno očekivati značajniji povratak hrvatskoga iseljeničtva



isključivo zbog poboljšanja ekonomskih prilika u Hrvatskoj. Zbog kompleksnosti motiva iseljavanja iz Hrvatske, politika povratka iseljeničtva se mora temeljiti na stvaranju pozitivnijega društvenoga ozračja, u sinergiji sa svim ostalim javnim politikama (radnoj, stambenoj, obiteljskoj i sl.). Jedino takav, sveobuhvatan pristup, može rezultirati značajnijim povratkom recentnoga hrvatskoga iseljeničtva u Hrvatsku.

Sukladno tijeku i razmjerima migracijskih trendova od 2013. godine, stopa opće nezaposlenosti je značajno smanjena, dijelom kao posljedica ukupne i parcijalne depopulacije i demografskoga sloma Hrvatske, a dijelom zbog novoga vala iseljavanja iz Hrvatske. Unatoč kontinuiranom rastu udjela visokoobrazovanoga stanovništva, a s obzirom da u obrazovnoj strukturi Hrvatske prevladavaju osobe sa stečenim srednjoškolskim obrazovanjem, za pretpostaviti je da u većem omjeru u iseljavanju iz Hrvatske sudjeluju osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem. Trendovi kretanja nezaposlenosti ukazuju na povećanje nezaposlenosti u najmlađoj i najstarijoj radnoj dobi te dominaciju nezaposlenosti kod osoba koje su završile od jedne do četiri godine srednjega strukovnog obrazovanja ili gimnaziju. Udio nezaposlenih osoba tercijarnoga obrazovanja se povećava, a stopa zaposlenosti visokoobrazovanih osoba istovremeno raste. Stopa preobrazovanosti u Hrvatskoj je, u odnosu na prosjek Europske unije, relativno niska, s tim da je vertikalna neusklađenost najprisutnija u dobi između 20. i 34. godine te u deficitarnim djelatnostima. Upravo su poslodavci pri rangiranju poteškoća pri zapošljavanju radnika, kao dva najčešća razloga navodili nedostatak kandidata s prikladnim obrazovnim kvalifikacijama i nedostatak kandidata s traženim radnim iskustvom.

Izdvojeni i prikazani pokazatelji i trendovi, upućuju na složenost odnosa ekonomsko-radnih čimbenika, suvremenih migracijskih obrazaca i demografskih karakteristika domicilne populacije, a sukladno dosadašnjim teorijskim i empirijskim saznanjima. Ograničenja istraživanja vezana su uz nepostojanje baze podataka o strukturnim obilježjima doseljenih i odseljenih osoba, primjerice njihovim obrazovnim kvalifikacijama, koja bi mogla dati detaljniji uvid u dinamiku strukturnih promjena na tržištu rada i učinke migracijskih trendova. Državni zavod za statistiku objavljuje kumulativne podatke o broju, dobi, spolu i državljanstvu odseljenih i doseljenih osoba na godišnjoj razini. Iz njih je moguće izdvojiti opća obilježja hrvatskih i stranih državljana koji sudjeluju u vanjskoj migraciji, ali ne i karakteristike pojedinih migracijskih smjerova (npr. obilježja doseljenih osoba iz Azije). Zbog cirkularnosti radnih migracija, podatci se objavljuju krajem godine, zbog čega su procjene o trenutnom broju stranih radnika u Hrvatskoj nepouzdanе. Pojačano useljavanje stranih državljana u Hrvatsku nije praćeno adekvatnim registracijskim obrascima ulaska u državu, prije svega zbog pritiska poslodavaca koji traže ubrzanje postupka izdavanja dozvola za boravak i rad stranim radnicima. Hrvatska nema važeću migracijsku politiku, koja bi, osim svrhe ispunjavanja zahtjeva tržišta za radnom snagom, trebala biti usmjerena integraciji stranih državljana u Hrvatskoj. U najavi su izmjene postojećega Zakona o strancima (2023) kojima bi se uspostavio fleksibilniji sustav zapošljavanja stranih radnika, bolja regulacija uvjeta za zapošljavanje radnika, ali i drugi prijedlozi za privlačenje visokokvalificirane radne snage u Hrvatsku. Recentna dinamika vanjske migracije Hrvatske opravdava potrebu kontinuiranoga praćenja ne

samo kvantitativnih (brojčanih) pokazatelja, nego i kvalitativnih promjena među doseljenom i odseljenom populacijom. Poznavanje općih sociodemografskih karakteristika migranata, preduvjet je boljega razumijevanja migracijskih procesa i kreiranja javnih politika za zadržavanje domaće radne snage i bolju integraciju stranih radnika. Uz navedena ograničenja, istraživanje može poslužiti kao analitička podloga za razradu daljnjih pristupa kvantifikaciji neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada, uzimajući u obzir ekonomska obilježja i demografsko-migracijske trendove.

## **7 ZAKLJUČAK**

Koristeći različite pokazatelje, analizirano je stanje na tržištu rada u Hrvatskoj i vanjska migracija stanovništva Hrvatske u posljednjem međupopisnom razdoblju.

Trenutna ekonomska i društvena situacija u Hrvatskoj djeluje kao izražen *push* faktor recentnoga iseljavanja. Uz ekonomske faktore, sve više jačaju i tzv. ostali faktori, najviše oni koji odražavaju nezadovoljstvo u političkom i upravljačkom smislu, čineći odluke o napuštanju hrvatskoga prostora, jasnijima i odlučnijima. Tržište rada kompleksan je

nacionalni međusustav, koji, u posljednjih desetak godina, pokazuje sva ograničenja i nedostatke, primarno neusklađenost obrazovnih kadrova s potrebama hrvatskoga gospodarstva. Izazovi vezani uz strukturne probleme na tržištu rada proizlaze i iz nepovoljnih općih demografskih trendova, tj. kontinuiranoga procesa smanjivanja ukupnoga stanovništva kojim se smanjuju i oni parcijalni poput radno sposobnoga i aktivnoga kontingenta. Uzimajući u obzir sve navedene čimbenike, vanjsku migracije Hrvatske u posljednjih nekoliko godina karakterizira iseljavanje mladoga stanovništva srednjih i visokoobrazovnih kvalifikacija te useljavanje nekvalificiranih stranih radnika kojima se nastoji stvoriti ravnoteža na radnom tržištu. Međutim, pojačana imigracija, s obzirom na ciklično-stacionarnu narav i privremenost radnih migracija, neće riješiti problem dugotrajne depopulacije, sporoga reformiranja obrazovnih programa i neadekvatnih radnih uvjeta, već će samo kratkoročno olakšati poslodavcima pronalazak radne snage u deficitarnim sektorima i zanimanjima. Stoga, perspektiva radnoga sustava (i svih ostalih javnih sustava) ovisi prije svega o stvaranju boljih ekonomskih i društvenih prilika u Hrvatskoj.

## LITERATURA

- Arslan, C., Dumont, J. C., Kone, Z., Moullan, Z., Ozden, Z., Parsons, C., & Xenogiani, T. (2014). A new profile of migrants in the aftermath of the recent economic crisis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 160. <http://dx.doi.org/10.1787/5jxt2t3nnjr5-en>
- Bečić, M. (2013). Obrazovna neusklađenost na tržištu rada: preobrazovanost i njezine implikacije. *Ekonomski vjesnik: Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues*, 26, 2, 621–635.
- Bečić, M. (2014). Preobrazovanost na tržištu rada Republike Hrvatske. *Ekonomika misao i praksa*, 23, 1 (134), 9–36.
- Bejaković, P. (2006). Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 15, 3(83), 401–425.
- Bruno, G., Marelli, E., & Signorelli, M. (2014). The Rise of NEET and Youth Unemployment in EU Regions after the Crisis. *Comparative Economic Studies*, 56(4), 592–615.
- Butković, H., Samaržija, V., & Rukavina, I. (2022). *Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj*. IRMO, Institut za razvoj i međunarodne odnose, Zagreb. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2022/03/Strani-radnici-u-Hrvatskoj.pdf>
- CEDEFOP, Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja (2022). *Over-qualification rate (of tertiary graduates)*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2022&country=EU#1>
- Coleman, D. (2006). Immigration and Ethnic Change in Low-Fertility Countries: A Third Demographic Transition. *Population and Development Review*, 32(3), 401–446. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2006.00131.x>
- Czaika, M., & de Haas, H. (2012). The Role of Internal and International Relative Deprivation in Global Migration. *Oxford Development Studies*, 40(4), 423–442. <https://doi.org/10.1080/13600818.2012.728581>
- Desjardins, R., & Warnke, A. J. (2012). Ageing and skills: A review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time. *OECD Education Working Papers*, 72. <https://doi.org/10.1787/5k9csvg87ckh-en>
- Draženić, I., Kunovac, M. & Pripuzić, D. (2018). Dynamics and determinants of emigration: the case of Croatia and the experience of new EU member. *Public Sector Economics*, 42(4), 415–447. <https://doi.org/10.3326/pse.42.4.3>
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2018). *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2017, prosjek godine*. [https://web.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2018/09-02-07\\_01\\_2018.htm](https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-02-07_01_2018.htm)
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2018a). *Prosječna mjesečno neto isplaćena plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2017*. [https://web.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2017/09-01-01\\_12\\_2017.htm](https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/09-01-01_12_2017.htm)
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2022a). *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2021, prosjek godine*. <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256>
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2022b). *Popis stanovništva, kućanstava i stanova 2021. Konačni rezultati*. [https://dzs.gov.hr/UserDocsImages/Popis%202021/PDF/Popis\\_2021\\_konacni\\_rezultati.pdf](https://dzs.gov.hr/UserDocsImages/Popis%202021/PDF/Popis_2021_konacni_rezultati.pdf)
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2023). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2022*. <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58061>
- DZS, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2024). *Prosječna mjesečno neto isplaćena plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2023*. <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58125>

- EUROSTAT (2016). *Employment and labour demand*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_and\\_labour\\_demand#Labour\\_market\\_by\\_economic\\_activity](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_and_labour_demand#Labour_market_by_economic_activity)
- EUROSTAT (2020). *Population structure and ageing*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing)
- EUROSTAT (2023a). *Unemployment by sex and age – annual data*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_A\\_\\_custom\\_7046861/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A__custom_7046861/default/table?lang=en)
- EUROSTAT (2023b). *Employment statistics 2022. Annual data and figures* [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics)
- EUROSTAT (2023c). *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_urgaed\\_\\_custom\\_9863795/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgaed__custom_9863795/default/table?lang=en)
- EUROSTAT (2023d). *Over-qualification rates by economic activity (NACE Rev. 2)* [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_eoqgan2\\_\\_custom\\_9912426/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eoqgan2__custom_9912426/default/table?lang=en)
- EUROSTAT (2023e). *Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_NEET\\_Q/default/map?lang=en&category=labour.employ.lfsi.une](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_Q/default/map?lang=en&category=labour.employ.lfsi.une)
- EUROSTAT (2023f). *Wages and labor costs*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages\\_and\\_labour\\_costs#Gross\\_wages.2Fearnings](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs#Gross_wages.2Fearnings)
- Gligorijević, V., Knezević, A., & Bakić, D. (2023). Decomposition of the recent increase in the labour force participation rate in Serbia. *Bulletin of the Serbian Geographical Society*, 103(1), 475–502. <https://doi.org/10.2298/gsgd2301475g>
- Gligorijević, V., Mirić, N., & Vasić, P. (2014). Is skills' renewal in ageing workforce possible? Evidence from Serbia. *Proceedings for Social Sciences Matica Srpska*, (148), 653–664. <https://doi.org/10.2298/zmsdn1448653g>
- Green, D. A., & Riddell, W. C. (2013). Ageing and literacy skills: Evidence from Canada, Norway and the United States. *Labour Economics*, 22, 16–29. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.08.011>
- HGK, Hrvatska gospodarska komora (2015). *Tržište rada u Hrvatskoj – nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek*. <https://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-nezaposlenost-mladih-obrazovanje-radni-vijek-final-12201557b6ebf8a8c13.pdf>
- HZZ, Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017). *Anketa poslodavaca 2017*. [https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/anketa\\_poslodavaca\\_2017\\_hzz-1.pdf](https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/anketa_poslodavaca_2017_hzz-1.pdf)
- HZZ, Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021). *Anketa poslodavaca 2020*. <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/hzz-anketa-poslodavaca-2020-020321-1.pdf>
- HZZ, Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024). *Mjesečni statistički bilten 1*. [https://www.hzz.hr/app/uploads/2024/02/HZZ-bilten-01\\_2024.pdf](https://www.hzz.hr/app/uploads/2024/02/HZZ-bilten-01_2024.pdf)
- Jurić, T. (2017). Suvremeno iseljavanje Hrvata u Njemačku: karakteristike i motivi. *Migracijske i etničke teme*, 33(3), 337–371. <https://doi.org/10.11567/met.33.3.4>
- Klempić Bogadi, S., Gregurović, M., & Podgorelec, S. (2018). Doseljavanje iz Bosne i Hercegovine u Hrvatsku: Migracijski obrasci doseljenika u Zagrebu. *Stanovništvo*, 56(2), 39–62. <https://doi.org/10.2298/STNV1802039K>
- Komušanac, M. (2020). *Revitalizacijski modeli stanovništva Republike Hrvatske*. Sveučilište u Zagrebu. <https://repozitorij.pmf.unizg.hr/islandora/object/pmf:6117>. Accessed July 3rd 2023.
- Komušanac, M. (2023a). Suvremene migracije i radna snaga: demografski i radno-ekonomski profil hrvatskoga iseljništva u Irskoj. *Kroatologija*, 14(1), 35–57. <https://doi.org/10.59323/k.14.1.2>

- Komušanac, M. (2023b). Recentna imigracija radne snage u Hrvatsku: razmjeri, trendovi, obilježja. *Migracijske i etničke teme*, 39(2), 183–207. <https://doi.org/10.11567/met.39.2.3>
- Mesić, M. (2002). Globalizacija, nove države i novi migranti. *Migracijske i etničke teme*, 18, 1, 7–22.
- MUP RH, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske (2018–2020). *Stanje iskorištenosti godišnjih kvota za boravak i rad po djelatnostima i zanimanjima koje su izdane sukladno Odluci Vlade RH*. <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/statistika-169019/169019>
- MUP RH, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske (2023). *Statistike izdanih dozvola za boravak i rad za godinu 2023*. <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/1/statistike%202023%20boravak%20i%20rad.pdf>
- MUP RH, Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske (2024). *Statistika izdanih dozvola za boravak i rad u Hrvatskoj za godinu 2023. (spol, dob, kvalifikacije, boravište)*. Podatci dobiveni na zahtjev autora.
- Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomski misao i praksa*, 26(1), 129–150.
- O'Higgins, N. (2012). This Time It's Different? Youth Labour Markets during 'The Great Recession.' *Comparative Economic Studies*, 54(2), 395–412. <https://doi.org/10.1057/ces.2012.15>
- Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018. (2017, December 7th). [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018\\_12\\_116\\_2310.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_116_2310.html)
- Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. (2018, December 20th). [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018\\_12\\_116\\_2310.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_116_2310.html)
- Odluka o utvrđivanju godišnje kvote za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2020. (2019, November, 22nd). [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019\\_11\\_113\\_2271.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_11_113_2271.html)
- Pavić, D., & Ivanović, I. (2019). Razlike u prikupljanju migracijskih podataka: usporedba Hrvatske i odabranih europskih zemalja. *Migracijske i etničke teme*, 35(1), 7–32. <https://doi.org/10.11567/met.35.1.1>
- Pokos, N., & Peračković, K. (2016). Promjene u strukturi radno aktivnog stanovništva Hrvatske od 1971. do 2011. *Revija za sociologiju*, 46(3), 297–323. <https://doi.org/10.5613/rzs.46.3.3>
- Pokos, N. (2017). Osnovna demografska obilježja suvremenog iseljavanja iz Hrvatske. *Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku* 8(31), 16–23.
- Rutkowski, J. (2003). Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), 495–513.
- Struna (2023). In *Hrvatsko strukovno nazivlje*. Institut za hrvatski jezik i jezikoslovlje. <http://struna.ihjj.hr/naziv/strukturna-nezaposlenost/17599/#naziv>
- Šterc, S., & Komušanac, M. (2021). The New European Paradigm of Workforce Range. In Keković, Z., Đorić, M., & Polović, J. (Eds.), *Security Crises in the 21st Century and How to Manage Them: Social and Security aspects* (pp. 48–65). Beograd: CARUK, HUMS, IRMO, Libertas.
- Šterc, S. (2023). Hrvatski demografski i migracijski nesklad. *Kroatologija*, 14(1), 13–32. <https://doi.org/10.59323/k.14.1.1>
- Tilly, C. (2011). The impact of the economic crisis in international migration. *Work, Employment and Society*, 25(4), 675–692. <https://doi.org/10.1177/0950017011421799>
- TEB (2021, May 14th). *Pregled kretanja neto i bruto plaća u RH u posljednjih 20 godina*. <https://www.teb.hr/novosti/2021/pregled-kretanja-neto-i-bruto-placa-u-rh-u-posljednjih-20-godina/>



Transparency International (2023). *Corruption Perception Index, 2022*.  
<https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

Troskot, Z., Prskalo, M. E., & Šimić Banović, R. (2019). Ključne odrednice iseljavanja visokokvalificiranog stanovništva: Slučaj Hrvatske s komparativnim osvrtom na nove članice EU-a. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 56(4), 877–904. <https://doi.org/10.31141/zrpf.2019.56.134.877>

*Zakon o strancima* (2023, January 1st). <https://www.zakon.hr/z/142/Zakon-o-strancima>

Zelić, M. (2020). *Nezaposlenost u Republici Hrvatskoj od 2008. do 2019.* Sveučilište u Splitu. <https://repositorij.efst.unist.hr/islandora/object/efst:3608>. Accessed June 25th 2023.

Župarić-Iljić, D. (2016). *Iseljavanje iz Republike Hrvatske nakon ulaska u Europsku uniju*. Zagreb: Friedrich-Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/18890.pdf>

### **Izjava o dostupnosti podataka**

Podatci su dostupni u rukopisu.

**How to cite:** Komušanac, M. (2024). Characteristics of the Labor Market in Croatia and Contemporary External Migration. *Stanovništvo*, 62(1), 103–126. <https://doi.org/10.59954/stnv.533>

<https://doi.org/10.59954/stnv.533>