

Utjecaj nezaposlenosti na mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj

Rupić, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:919158>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-27**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJ

Sveučilište u Zadru

Odjel za ekonomiju
Menadžment

Lucija Rupić

**Utjecaj nezaposlenosti na mirovinski sustav u
Republici Hrvatskoj**

Diplomski rad

Zadar, 2023.

Sveučilište u Zadru

Odjel za ekonomiju
Menadžment

Utjecaj nezaposlenosti na mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj

Diplomski rad

Student/ica:

Lucija Rupić

Mentor/ica:

izv.prof.dr.sc. Ivica Zdrilić

Zadar, 2023.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Lucija Rupić**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **Utjecaj nezaposlenosti na mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 19. srpnja 2023.

SAŽETAK

Nezaposlenost je jedan od ključnih ekonomskih i socijalnih izazova s kojima se suočavaju mnoge zemlje, uključujući i Republiku Hrvatsku. Utjecaj nezaposlenosti nije ograničen samo na pojedince i njihove financijske uvjete, već se proteže na različite aspekte društva, uključujući mirovinski sustav. Nezaposlenost može imati značajan utjecaj na stabilnost, održivost i funkcioniranje mirovinskog sustava, te pružiti izazove za buduću mirovinsku sigurnost građana.

Mirovinski sustav Republike Hrvatske temelji se na načelu solidarnosti, gdje trenutno zaposleni financiraju mirovine trenutno umirovljenih osoba. S obzirom na to, visoka razina nezaposlenosti može rezultirati smanjenjem prihoda u mirovinskom sustavu, što može dovesti do povećanja pritiska na financijske resurse i održivost sustava. Nezaposlenost može imati negativan utjecaj na mirovinske doprinose i prihode.

Visoka stopa nezaposlenosti rezultira smanjenim doprinosima u mirovinski sustav te povećanim troškovima socijalnih programa. Perspektiva nezaposlenosti na mirovinski sustav u Hrvatskoj je izazovna, ali postoje i neke perspektive za poboljšanje situacije. Implementacija aktivnih politika zapošljavanja i poticanje stvaranja novih radnih mjesta može smanjiti stopu nezaposlenosti i povećati broj osoba koje uplaćuju doprinose u mirovinski sustav.

Ključne riječi: nezaposlenost, Hrvatska, mirovinski sustav, mirovinski fond, stopa nezaposlenosti

SUMMARY

THE IMPACT OF UNEMPLOYMENT ON THE PENSION SYSTEM IN THE REPUBLIC OF CROATIA

Unemployment is one of the key economic and social challenges faced by many countries, including the Republic of Croatia. The impact of unemployment is not limited to individuals and their financial conditions, but extends to various aspects of society, including the pension system. Unemployment can have a significant impact on the stability, sustainability and functioning of the pension system, and provide challenges for the future pension security of citizens.

The pension system of the Republic of Croatia is based on the principle of solidarity, where currently employed people finance the pensions of currently retired persons. In view of this, a high level of unemployment can result in a decrease in income in the pension system, which can lead to an increase in the pressure on the financial resources and sustainability of the system. Unemployment can have a negative impact on pension contributions and income.

A high unemployment rate results in reduced contributions to the pension system and increased costs of social programs. The perspective of unemployment on the pension system in Croatia is challenging, but there are also some perspectives for improving the situation. The implementation of active employment policies and encouraging the creation of new jobs can reduce the unemployment rate and increase the number of people paying contributions to the pension system.

Keywords: unemployment, Croatia, pension system, pension fund, unemployment rate

Sadržaj

1. UVOD	1
2. ODREDNICE I MJERE NEZAPOSLENOSTI	3
2.1. Pojmovne odrednice nezaposlenosti	3
2.2. Vrste nezaposlenosti	4
2.2.1. Frikcijska nezaposlenost	5
2.2.2. Strukturna nezaposlenost	5
2.2.3. Ciklička nezaposlenost	6
2.2.4. Sezonska nezaposlenost	7
2.2.5. Dugotrajna nezaposlenost	7
2.2.6. Skrivena nezaposlenost	8
2.3. Mjerenje i prirodna stopa nezaposlenosti	9
3. STRUKTURE NEZAPOSLENOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ	13
3.1. Analiza nezaposlenosti prema spolu	13
3.2. Analiza nezaposlenosti prema dobi	18
3.3. Analiza nezaposlenosti prema stupnju obrazovanja	22
3.4. Analiza nezaposlenosti prema invaliditetu	26
3.5. Analiza nezaposlenosti prema županijama	34
4. POJAM I VRSTE MIROVINSKOG SUSTAVA	37
4.1. Pojam mirovinskog sustava	38
4.2. Funkcije mirovinskog sustava	40
4.3. Vrste mirovinskog sustava	41
5. MIROVINSKI SUSTAV REPUBLIKE HRVATSKE	44
5.1. Stupovi mirovinskog osiguranja	44
5.1.1. Prvi stup mirovinskog osiguranja	45
5.1.2. Drugi stup mirovinskog osiguranja	46

5.1.3. Treći stup mirovinskog osiguranja	47
5.2. Mirovinski fond.....	47
5.2.1. Obvezni mirovinski fond.....	48
5.2.2. Dobrovoljni mirovinski fond	50
6. PRIKAZ REZULTATA EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA – UTJECAJ NEZAPOSLENOSTI NA MIROVINSKI SUSTAV	53
7. ZAKLJUČAK.....	57
LITERATURA.....	59
POPIS TABLICA	61
POPIS GRAFIKONA	62
SAŽETAK	4
SUMMARY.....	5

1. UVOD

Mnoge zemlje, uključujući Republiku Hrvatsku, suočavaju se s ključnim ekonomskim i socijalnim izazovom nezaposlenosti. Utjecaj nezaposlenosti nije ograničen samo na pojedince i njihove financijske uvjete, već se proteže na različite aspekte društva, uključujući mirovinski sustav. Nezaposlenost može imati značajan utjecaj na stabilnost, održivost i funkcioniranje mirovinskog sustava, te pružiti izazove za buduću mirovinsku sigurnost građana.

Mirovinski sustav Republike Hrvatske temelji se na načelu solidarnosti, gdje trenutno zaposleni financiraju mirovine trenutno umirovljenih osoba. S obzirom na to, visoka razina nezaposlenosti može rezultirati smanjenjem prihoda u mirovinskom sustavu, što može dovesti do povećanja pritiska na financijske resurse i održivost sustava. Nadalje, nezaposlenost može imati negativan utjecaj na mirovinske doprinose i prihode. Smanjenje zaposlenosti znači manji broj osoba koje uplaćuju doprinose u mirovinski sustav, što može dovesti do manje raspoloživih sredstava za isplatu mirovina. S druge strane, veći broj nezaposlenih osoba može povećati zahtjeve za socijalnim mirovinama i ostalim oblicima socijalne zaštite, što također stavlja pritisak na mirovinski sustav.

Osim toga, nezaposlenost može imati dugoročne posljedice na mirovinsku sigurnost pojedinaca. Osobe koje su dulje vrijeme nezaposlene mogu se suočiti s prekidom kontinuiranih uplata u mirovinski sustav, što može rezultirati smanjenjem njihove buduće mirovine. Nedostatak zapošljavanja može također utjecati na kvalifikacije i radno iskustvo pojedinaca, što može rezultirati nižim primanjima tijekom radnog vijeka i u mirovini.

Razumijevanje utjecaja nezaposlenosti na mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj izuzetno je važno za procjenu njegove održivosti, prilagodbu politika i mjera, te osiguranje adekvatne mirovinske sigurnosti za građane. Analiza ovog utjecaja može pružiti uvid u izazove i potrebu za reformama koje će osigurati stabilnost i dugoročnu održivost mirovinskog sustava koji je specifičan za Hrvatsku.

Cilj je diplomskog rada prikazati pojmovne odrednice nezaposlenosti i mirovinskog sustava te fondova, kao i izvršiti aplikativnu analizu utjecaja nezaposlenosti u Hrvatskoj na njezin mirovinski sustav. Svrha je rada ukazati na važnost ovoga utjecaja, kao i na moguće posljedice istoga te iznaći smjernice kako te negativne efekte reducirati.

Diplomski rad sastoji se od sedam poglavlja, obuhvaćajući sve relevantne aspekte teme. U uvodu, pružena je uvodna riječ koja ističe cilj i svrhu rada, njegovu strukturu te korištene znanstvene metode. Drugo poglavlje posvećeno je detaljnom opisu nezaposlenosti, obuhvaćajući njezine odrednice, specifičnosti te različite vrste i metode mjerenja nezaposlenosti. Treće poglavlje donosi analizu nezaposlenosti u Hrvatskoj s obzirom na spol, dob, obrazovanje, invaliditet te prema županijama. Četvrto poglavlje temelji se na teorijskim odrednicama mirovinskih fondova i detaljno obrađuje tri stupa mirovinskog fonda. Peto poglavlje posvećeno je mirovinskom sustavu Republike Hrvatske, uključujući analizu svih triju mirovinskih stupova te obveznih i dobrovoljnih mirovinskih fondova. U šestom poglavlju opisano je empirijsko istraživanje utjecaja nezaposlenosti u Hrvatskoj na njezin mirovinski sustav, pružajući relevantne podatke i analize. Zaključak sadrži završne misli autorice o istraženoj temi, sumirajući ključne spoznaje iz rada.

U diplomskom radu korištene su različite znanstvene metode kako bi se pružio sveobuhvatan i kvalitetan pristup temi. Metode uključuju metodu deskripcije za detaljan opis, metodu kompilacije za integraciju informacija, metodu generalizacije i apstrakcije za izvođenje zaključaka, te metode ukazivanja na prednosti i nedostatke za objektivnu analizu. Također, korištene su i induktivna i deduktivna metoda za logički zaključak, te metode analize i sinteze kako bi se temeljito proučile informacije i stvorila cjelovita slika teme kroz cijeli rad.

2. ODREDNICE I MJERE NEZAPOSLENOSTI

Države poduzimaju različite mjere kako bi smanjile nezaposlenost i potaknule zapošljavanje. To uključuje aktivne politike zapošljavanja poput obrazovnih programa, osposobljavanja i prekvalifikacija radne snage, poticanje poduzetništva i stvaranje povoljnog poslovnog okruženja. Također, države često pružaju socijalnu zaštitu nezaposlenima kroz naknade za nezaposlenost kako bi im pomogle da financijski prežive razdoblje traženja novog posla.

2.1. Pojmovne odrednice nezaposlenosti

Nezaposlenost predstavlja situaciju u kojoj osoba želi raditi, aktivno traži zaposlenje, ali do sada nije uspjela pronaći posao. Ona predstavlja makroekonomski pokazatelj koji mjeri udio radne snage koja trenutno nije zaposlena u odnosu na ukupnu radnu snagu (Babić, 2011). Razlozi nezaposlenosti mogu biti različiti, a uključuju ekonomske faktore poput gospodarske recesije, smanjenja potražnje za određenim radnim mjestima ili restrukturiranje industrije. Također, osobni faktori poput nedostatka kvalifikacija, nedovoljnog iskustva ili nedostatka prilika za zapošljavanje u određenom području mogu doprinijeti nezaposlenosti.

Posljedice nezaposlenosti mogu biti negativne kako za pojedinca, tako i za društvo. Osobe koje su nezaposlene suočavaju se s financijskim poteškoćama, gubitkom samopouzdanja, smanjenim socijalnim kontaktima i drugim izazovima. Društvo također trpi negativne učinke, uključujući smanjenje gospodarskog rasta, veće socijalne troškove i društvene napetosti.

Stopa nezaposlenosti često se koristi kao važan indikator gospodarskog zdravlja zemlje i ima ključnu ulogu u analizi i praćenju stanja na tržištu rada. Vlade i ekonomisti prate stopu nezaposlenosti kako bi dobili uvid u ukupnu situaciju i trendove u zapošljavanju. Važno je napomenuti da se stopa nezaposlenosti obično mjeri kao postotak radno sposobnog stanovništva koje je nezaposleno u odnosu na ukupnu radnu snagu (MacConnell i Campbell, 2011). Ova stopa često služi kao pokazatelj ekonomske stabilnosti i aktivnosti na tržištu rada. Kada je stopa nezaposlenosti visoka, to može ukazivati na probleme u gospodarstvu, kao što su nedostatak investicija, usporavanje rasta ili recesija. Visoka stopa nezaposlenosti može imati negativne

posljedice na društvo, uključujući smanjenje potrošnje, povećanje socijalnih troškova i nejednakost.

Vlade primjenjuju različite politike zapošljavanja s ciljem smanjenja nezaposlenosti i poticanja gospodarskog rasta. To može uključivati poticanje investicija i stvaranje povoljnog poslovnog okruženja kako bi se potaknula otvaranja novih radnih mjesta (Babić, 2011). Također se provode obrazovni programi i osposobljavanje radne snage kako bi se povećale kvalifikacije i prilagodljivost radnika. Dodatno, vlade mogu nuditi poticaje i olakšice za poduzetnike kako bi potaknule rast malih i srednjih poduzeća koja su važan izvor zapošljavanja. Cilj je smanjiti stopu nezaposlenosti na prihvatljivu razinu kako bi se poboljšala ekonomska stabilnost, povećao standard života pojedinaca i potaknuo održivi gospodarski rast.

2.2. Vrste nezaposlenosti

Oblici nezaposlenosti često se međusobno preklapaju, a stvarna situacija na tržištu rada može biti vrlo složena. Različiti faktori i čimbenici mogu istovremeno doprinijeti više vrsta nezaposlenosti. Osoba može biti suočena s dugotrajnom nezaposlenošću zbog strukturnih promjena u industriji, što može dovesti do gubitka radnog mjesta (Samuelson i Nordhaus, 2011). Tijekom razdoblja traženja novog posla, može se suočiti s frikcijskom nezaposlenošću. Skrivena nezaposlenost može biti prisutna kod ljudi koji nisu aktivno tražili posao zbog nedostatka vjere u pronalazak posla ili drugih obveza.

Stvarnost tržišta rada je kompleksna i dinamična, s različitim oblicima nezaposlenosti koji se preklapaju i mijenjaju tijekom vremena. Analiza i razumijevanje tih oblika nezaposlenosti zahtijeva sveobuhvatan pristup i uzimanje u obzir širokog raspona čimbenika koji ih mogu utjecati. To je važno za oblikovanje odgovarajućih politika zapošljavanja i mjera podrške koje će adresirati specifične izazove i potrebe radne snage na tržištu rada. U nastavku će se biti objašnjena klasifikacija nezaposlenosti prema vrstama.

2.2.1. Frikcijska nezaposlenost

Frikcijska nezaposlenost je jedna od vrsta nezaposlenosti koja se javlja kao rezultat prijelaznog razdoblja između poslova ili tijekom traženja prvog zaposlenja. Ova vrsta nezaposlenosti proizlazi iz prirodne dinamike tržišta rada i nije nužno negativna. Frikcijska nezaposlenost može biti privremena, a razlozi za nju uključuju sljedeće (MacConnell i Campbell, 2011):

- Traženje boljeg zaposlenja: Osobe koje već rade mogu biti nezaposlene jer traže bolje radno mjesto ili su odlučile promijeniti karijeru. U takvim slučajevima, vrijeme između napuštanja jednog posla i pronalaženja novog može rezultirati frikcijskom nezaposlenošću.
- Diplomiranje ili završetak školovanja: Svake godine veliki broj studenata diplomira i ulazi na tržište rada. Ti diplomati mogu privremeno biti nezaposleni jer traže posao koji odgovara njihovim kvalifikacijama i interesima. Vrijeme potrebno za pronalazak odgovarajućeg posla može rezultirati frikcijskom nezaposlenošću.

Frikcijska nezaposlenost je inherentna procesu prelaska i prilagodbe na tržištu rada te je često kratkotrajna i prolazna. Može biti potaknuta informacijskim asimetrijama, nedostatkom svijesti o dostupnim radnim mjestima i procesima zapošljavanja. Važno je pružiti potporu i informacije nezaposlenima kako bi olakšali njihovu tranziciju i smanjili vrijeme potrebno za pronalazak novog posla.

2.2.2. Strukturna nezaposlenost

Strukturna nezaposlenost je jedna od vrsta nezaposlenosti koja proizlazi iz trajnih promjena u strukturi gospodarstva. Ova vrsta nezaposlenosti javlja se kada postoje neskladi između vještina i kvalifikacija radne snage i zahtjeva tržišta rada. Neki od razloga za strukturnu nezaposlenost su (MacConnell i Campbell, 2011):

- Tehnološke promjene: Napredak tehnologije može dovesti do automatizacije i smanjenja potražnje za radnicima u određenim sektorima. Radna mjesta koja zahtijevaju manje vještina ili su zamjenjiva strojevima mogu postati suvišna, dok se povećava potreba za radnicima koji posjeduju specijalizirane vještine.

- Promjene u tehnologiji: Napredak tehnologije može dovesti do automatizacije i smanjenja potrebe za radnom snagom u određenim sektorima. Starija radna mjesta koja zahtijevaju manje vještina mogu postati zastarjela, dok se pojavljuju nova radna mjesta koja zahtijevaju visoku razinu stručnosti.
- Promjene u industriji: Promjene u industriji, kao što su restrukturiranje ili promjene u globalnoj konkurenciji, mogu utjecati na potražnju za radnicima u određenim sektorima. Na primjer, smanjenje proizvodnje u određenoj industriji može rezultirati otpuštanjem radnika koji nemaju potrebne vještine za prelazak na druga radna mjesta u drugim sektorima.

Strukturna nezaposlenost zahtijeva prilagodbe radne snage kako bi se uskladila s promjenama u gospodarstvu. To može uključivati prekvalifikaciju, osposobljavanje i preusmjeravanje radnika kako bi stekli vještine potrebne za nova radna mjesta. Također je važno da se pruži podrška i poticaji za razvoj novih sektora i industrija koji mogu stvoriti nova radna mjesta i smanjiti strukturnu nezaposlenost.

2.2.3. Ciklička nezaposlenost

Ciklička nezaposlenost je vrsta nezaposlenosti koja je povezana s fazama ekonomskog ciklusa. Ova vrsta nezaposlenosti varira s gospodarskim aktivnostima i javlja se tijekom razdoblja recesije ili sporog gospodarskog rasta. Razlozi za cikličku nezaposlenost uključuju (MacConnell i Campbell, 2011):

- Smanjena potražnja za proizvodima i uslugama: Tijekom recesije, potražnja za proizvodima i uslugama opada zbog smanjene potrošnje i investicija. To može rezultirati smanjenom potrebom za radnom snagom u različitim sektorima gospodarstva, što dovodi do povećanja cikličke nezaposlenosti.
- Povećana neizvjesnost i opreznost poduzeća: Tijekom ekonomskih recesija, poduzeća često postaju opreznija i smanjuju svoje aktivnosti. To može uključivati smanjenje ulaganja, zaustavljanje projekata ili smanjenje broja radnika kako bi se smanjili troškovi. To dovodi do povećanja cikličke nezaposlenosti.

Ciklička nezaposlenost može imati negativne posljedice na ekonomiju i društvo, jer dovodi do smanjenja potrošnje, gubitka radnih mjesta i općeg gospodarskog pada. Kako bi se suzbila ciklička nezaposlenost, vlade i ekonomisti često poduzimaju mjere za poticanje

gospodarskog rasta, kao što su fiskalne i monetarne politike stimulacije, kako bi se povećala potražnja i potaknuo zapošljavanje.

2.2.4. Sezonska nezaposlenost

Sezonska nezaposlenost nastaje u industrijama koje su sezone po prirodi, kao što su turizam, poljoprivreda ili građevinarstvo (Samuelson i Nordhaus, 2011). U ovim industrijama, radnici često imaju sezonske poslove koji su dostupni samo tijekom određenog razdoblja u godini. Nakon završetka sezone ili perioda visoke potražnje, radnici se mogu privremeno naći bez posla.

Sezonska nezaposlenost proizlazi iz prirodnih fluktuacija u potražnji za radom, koje su obično povezane s sezonskim promjenama u aktivnostima ili potrebama industrije. Na primjer, u turističkim destinacijama, sezonska nezaposlenost može se dogoditi izvan sezone kada nema velikog broja turista i manje je potrebe za radnom snagom u ugostiteljstvu, hotelijerstvu ili turističkim uslugama (MacConnell i Campbell, 2011).

Važno je napomenuti da sezonska nezaposlenost može biti privremena i očekivana, budući da radnici znaju da će se ponovno zaposliti tijekom sljedeće sezone. Vlade, poslodavci i radnici mogu poduzimati određene korake kako bi ublažili negativne učinke sezonske nezaposlenosti, kao što su obuka radnika za alternativne vještine, pružanje privremenih poslova izvan sezone ili fleksibilne raspodjele radne snage unutar sezone. Upravljanje sezonskom nezaposlenošću može biti važno za održavanje stabilnosti na tržištu rada i osiguranje financijske sigurnosti za radnike koji ovise o sezonskim industrijama.

2.2.5. Dugotrajna nezaposlenost

Dugotrajna nezaposlenost obuhvaća ljude koji su bez posla tijekom duljeg razdoblja, često šest mjeseci ili duže. Ova vrsta nezaposlenosti može biti rezultat različitih čimbenika, uključujući strukturne promjene u gospodarstvu, nedostatak relevantnih vještina, ograničen pristup zapošljavanju ili drugi faktori koji otežavaju pronalazak posla (MacConnell i Campbell, 2011).

Strukturne promjene u gospodarstvu, poput promjena u industriji ili tehnološkom napretku, mogu dovesti do smanjenja potražnje za određenim vrstama poslova. Kao rezultat

toga, radnici koji su prethodno obavljali takve poslove mogu se suočiti s dugotrajnom nezaposlenošću dok traže nove mogućnosti zaposlenja ili se prekvalificiraju za druge sektore.

Nedostatak relevantnih vještina ili nedostatak prilika za usavršavanje mogu također pridonijeti dugotrajnoj nezaposlenosti. Radnici koji nemaju potrebne vještine ili obrazovanje za tražene poslove mogu se suočiti s teškoćama pri pronalaženju zaposlenja, posebno u brzo mijenjajućim industrijama ili visokokvalificiranim područjima.

Dugotrajna nezaposlenost najčešće ima negativne posljedice za pojedinca i društvo. Pojedinci koji su dugotrajno nezaposleni suočavaju se s financijskim poteškoćama, gubitkom samopouzdanja, smanjenim socijalnim kontaktima i drugim izazovima (Mishkin i Eakins, 2005). Društvo također trpi negativne učinke dugotrajne nezaposlenosti, uključujući smanjenje produktivnosti radne snage, veće socijalne troškove i društvene napetosti. Kako bi se riješila dugotrajna nezaposlenost, važno je ulagati u obrazovanje, osposobljavanje i prekvalifikaciju radne snage kako bi se stekle relevantne vještine za tržište rada. Osim toga, važno je poticati poduzetništvo, te stvaranje novih radnih mjesta, pružati podršku i mentorstvo osobama koje su dugotrajno nezaposlene kako bi se olakšao njihov povratak na tržište rada.

2.2.6. Skrivena nezaposlenost

Skrivena nezaposlenost, poznata i kao prikriena nezaposlenost ili neaktivna radna snaga, obuhvaća ljude sposobne za rad, ali nisu aktivno uključeni u traženje posla ili nisu registrirani kao nezaposleni u službenim statistikama nezaposlenosti. Ova vrsta nezaposlenosti obično nije vidljiva u službenim podacima i može se javljati iz različitih razloga.

Neki od razloga za skrivenu nezaposlenost uključuju (MacConnell i Campbell, 2011):

- Nedostatak vjere u pronalazak posla: Neke osobe mogu izgubiti vjeru u mogućnost pronalaska posla zbog dugotrajne nezaposlenosti, nedostatka iskustva ili drugih čimbenika. Kao rezultat toga, oni mogu prestati aktivno tražiti posao ili se povući s tržišta rada, čime postaju skriveni nezaposleni.
- Obiteljske obveze: Neki ljudi mogu biti spriječeni u aktivnom traženju posla zbog obiteljskih obveza poput skrbi o djeci, starijim članovima obitelji ili drugim oblicima obiteljske odgovornosti. Oni su spremni raditi, ali trenutno nisu aktivno sudionici na tržištu rada.

- **Informalno samozapošljavanje:** Skrivena nezaposlenost također može proizaći iz samozapošljavanja u neformalnom sektoru, gdje ljudi rade na neformalnoj osnovi, izvan službenog sustava zapošljavanja i ne prijavljuju se kao nezaposleni. To može uključivati neplaćene obiteljske poslove, rad u poljoprivredi ili druge oblike rada koji nisu formalno registrirani.

Skrivena nezaposlenost predstavlja izazov u analizi tržišta rada i praćenju stvarne slike nezaposlenosti. Ova skupina ljudi može biti ranjiva jer nisu obuhvaćeni programima podrške za zapošljavanje i socijalnom zaštitom. Stoga je važno prepoznati i uzeti u obzir skrivenu nezaposlenost pri razvoju politika zapošljavanja i mjera socijalne zaštite kako bi se osigurala sveobuhvatna podrška radno sposobnom stanovništvu.

2.3. Mjerenje i prirodna stopa nezaposlenosti

Za mjerenje stope nezaposlenosti koriste se različiti statistički podaci i pokazatelji, a jedan od najčešće korištenih pokazatelja je stopa registrirane nezaposlenosti koja se temelji na broju osoba koje su prijavljene kao nezaposlene kod vladinih agencija za zapošljavanje. Ova stopa može biti korisna za praćenje promjena u nezaposlenosti tijekom vremena. Stopa nezaposlenosti je postotni omjer broja nezaposlenih osoba prema ukupnom broju radno sposobnih osoba u radnoj snazi, tj. onih koji su spremni i u mogućnosti raditi. Ovaj pokazatelj često se koristi za mjerenje ekonomske situacije i dinamike tržišta rada u određenoj zemlji ili regiji (Babić, 2011). Postoje različite vrste nezaposlenosti, kao što su sezonska, strukturna, konjunktorna ili dugoročna, ovisno o razlozima koji dovode do nedostatka zaposlenja.

Stopa registrirane nezaposlenosti može imati ograničenja jer ne obuhvaća sve nezaposlene osobe. Mnoge radno aktivne osobe mogu biti izvan službenih evidencija nezaposlenih, obzirom da trenutno nisu aktivno tražili posao, iako su sposobni i spremni raditi. Stoga se koriste i drugi pokazatelji, poznati kao stopa participacije na tržištu rada, kojom se mjeri udio radno sposobnog stanovništva koje je uključeno u aktivno traženje posla ili je zaposleno (Babić, 2011).

Prirodna stopa nezaposlenosti nije fiksna vrijednost, već se mijenja s vremenom i može varirati ovisno o ekonomskim uvjetima. Utjecaj faktora kao što su demografske promjene,

tehnološki napredak, institucionalni okvir i tržišna fleksibilnost mogu utjecati na prirodnu stopu nezaposlenosti u nekoj ekonomiji.

Ista se odnosi na razinu nezaposlenosti koja prevladava kada je gospodarstvo u dugoročnoj ravnoteži. To je stopa koja se postiže kada su ponuda i potražnja na tržištu rada uravnotežene te ne postoje privremeni šokovi ili fluktuacije u cikličkim uvjetima, a naziva se i "ravnotežna" ili "strukturna" stopa nezaposlenosti jer je uglavnom uzrokovana strukturnim faktorima u gospodarstvu, poput demografskih promjena, strukturnih promjena u industriji i tehničkih inovacija (Samuelson i Nordhaus, 2011). Ovi faktori utječu na ponudu i potražnju radne snage na način koji rezultira prirodnom stopom nezaposlenosti. Prirodna stopa nezaposlenosti nije konstantna vrijednost, već se može mijenjati tijekom vremena uslijed promjena u gospodarskim uvjetima i strukturi tržišta rada te tako na tehnološki napredak ili promjene u politici zapošljavanja mogu utjecati na prirodnu stopu nezaposlenosti.

U ekonomiji prirodna stopa nezaposlenosti koristi se kao referentna točka za procjenu trenutne razine nezaposlenosti u gospodarstvu te za analizu mogućih ekonomskih fluktuacija i politika koje bi mogle utjecati na tržište rada, vladama i njihovoj ekonomskoj politici pomaže u procjeni stanja tržišta rada i razumijevanju strukturnih čimbenika koji utječu na nezaposlenost (Babić, 2011). Spoznaje o prirodnoj stopi nezaposlenosti također pomažu u određivanju politika zapošljavanja i mjera za smanjenje nezaposlenosti i poticanje gospodarskog rasta. Kada se stopa nezaposlenosti nalazi iznad prirodne stope, to može ukazivati na potrebu za intervencijama kako bi se postigla ravnoteža i poboljšala situacija na tržištu rada.

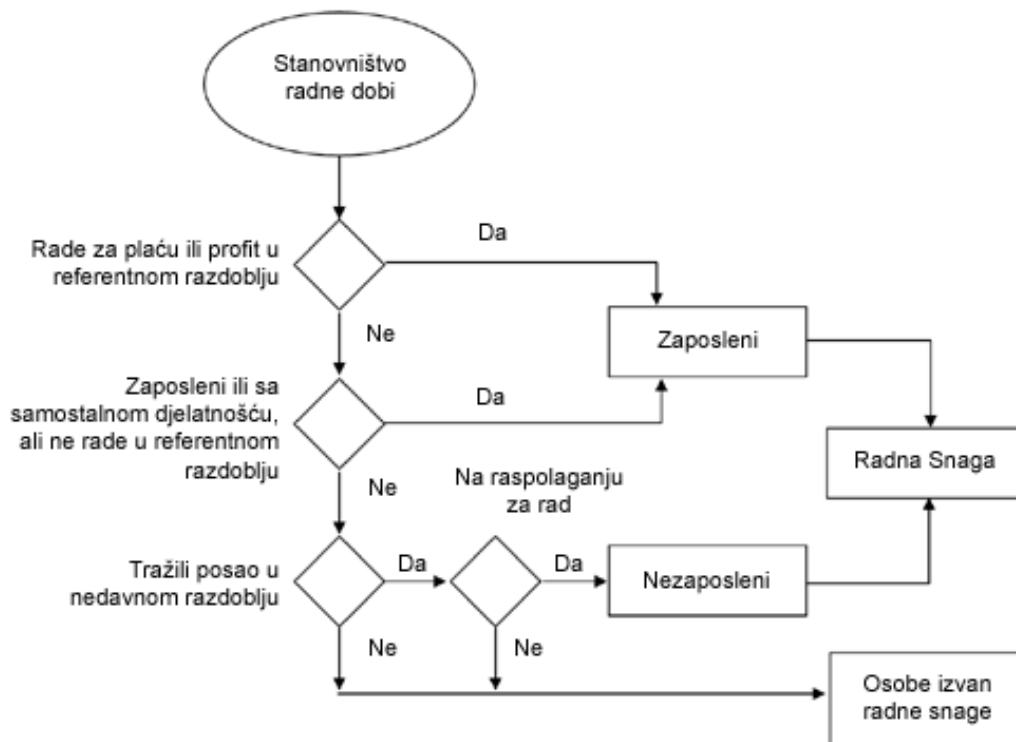
Neki od ključnih aspekata i značenja nezaposlenosti su (MacConnell i Campbell, 2011):

1. Pravno-administrativna nezaposlenost: Ovaj pojam odnosi se na situaciju kada osoba nije zaposlena i službeno je evidentirana na listi zavoda za zapošljavanje ili sličnoj instituciji. U nekim državama, nezaposlene osobe se mogu prijaviti na zavod za zapošljavanje kako bi dobile podršku u traženju posla i ostvarile pravo na novčanu naknadu za nezaposlene.
2. Spremnost na prihvaćanje posla pod određenim uvjetima: Ovaj izraz odnosi se na stav i spremnost osobe da prihvati posao pod određenim uvjetima, kao što su plaća, radno vrijeme, radna mjesta, radni uvjeti i slično. Osoba može biti nezaposlena, ali ima mogućnost biranja koje poslove želi prihvatiti ili pod kojim uvjetima želi raditi.

3. Socijalne teškoće unutar gospodarskog sustava: Ovo značenje nezaposlenosti odnosi se na socijalne probleme i poteškoće koje se javljaju kada je nezaposlenost visoka u određenom gospodarskom sustavu. To može dovesti do siromaštva, socijalne isključenosti i drugih negativnih posljedica za pojedince i društvo.
4. Neravnoteža ponude i potražnje rada: Ovo značenje odnosi se na situaciju kada postoji više ili manje radne snage u odnosu na raspoložive poslove na tržištu rada. Ako postoji više nezaposlenih osoba nego što je raspoloživih radnih mjesta, govori se o visokoj nezaposlenosti. S druge strane, ako postoji manjak radne snage u odnosu na potražnju poslodavaca, to može rezultirati niskom nezaposlenošću.

Svako od ovih značenja doprinosi razumijevanju nezaposlenosti iz različitih perspektiva i konteksta. Važno je uzeti u obzir sve ove aspekte kako bismo dobili cjelovitu sliku nezaposlenosti u određenom društvu ili gospodarskom sustavu.

Slika 1: Podjela stanovništva prema mogućnosti uključivanja na tržište rada



Izvor: (Mrnjavac, 1996, str. 25)

Prikupljanje podataka o nezaposlenosti obično se provodi putem anketa, istraživanja ili administrativnih izvora. Ovo može uključivati ispitivanje nezaposlenih osoba, praćenje podataka o prijavljenim nezaposlenima u državnim agencijama za zapošljavanje te analizu podataka iz različitih izvora, kao što su poslodavci i statističke agencije. Važno je osigurati pouzdanost i točnost prikupljenih podataka kako bi se omogućilo donošenje informiranih odluka i politika vezanih za tržište rada.

Prikupljanje podataka o nezaposlenosti može se suočiti s nekim ograničenjima koja mogu utjecati na točnost i reprezentativnost rezultata. Neka od ograničenja su (MacConnell i Campbell, 2011):

1. Neaktivni sudionici: Ankete o nezaposlenosti obično ne uključuju ljude koji nisu aktivno tražili posao u određenom razdoblju. To može iskriviti stvarnu razinu nezaposlenosti jer ne uzima u obzir skrivene ili potencijalno nezaposlene osobe koje nisu aktivno tražile posao.

2. Samoprijavljivanje: Ponekad se nezaposleni ljudi mogu izbjegavati prijaviti svoj status zbog društvene stigma ili drugih razloga, što može umanjiti broj prijavljenih nezaposlenih u istraživanjima.

3. Podatkovna preciznost: Postoji mogućnost grešaka u prikupljenim podacima, bilo zbog ljudske pogreške tijekom unosa ili zbog nepreciznih odgovora ispitanika u anketama.

4. Period prikupljanja: Vrijeme kada se podaci prikupljaju može utjecati na rezultate. Na primjer, sezonski faktori mogu utjecati na fluktuacije nezaposlenosti tijekom različitih razdoblja u godini.

5. Metodologija prikupljanja podataka: Različite metode prikupljanja podataka mogu dovesti do različitih rezultata. Na primjer, ankete i administrativni podaci mogu pružiti različite perspektive o stanju nezaposlenosti.

6. Uzorci i reprezentativnost: Važno je osigurati da uzorci koji se koriste za prikupljanje podataka budu reprezentativni za cjelokupnu populaciju kako bi se dobili pouzdani i valjani rezultati.

Unatoč tim ograničenjima, sustavno i temeljito prikupljanje podataka o nezaposlenosti od strane odgovarajućih tijela i istraživača i dalje pruža važne uvide u stanje tržišta rada i omogućuje donošenje informiranih politika za poticanje zaposlenosti.

3. STRUKTURE NEZAPOSLENOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ

Strukture nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj, kao i u drugim zemljama, mogu varirati između različitih demografskih skupina, sektora gospodarstva, obrazovnih razina i regija. Ovo se događa zbog različitih dinamika tržišta rada i specifičnih karakteristika svake skupine ili regije. Kroz razumijevanje strukture nezaposlenosti, mogu se identificirati specifične skupine koje se suočavaju s većim izazovima zapošljavanja i razviti ciljne politike i programe za njihovu podršku. Ovo uključuje ulaganje u obrazovanje i osposobljavanje, poticanje poduzetništva, razvoj različitih regija i sektora te promicanje jednakih prilika na tržištu rada. Također je važno pratiti i analizirati promjene u strukturi nezaposlenosti kako bi se identificirali trendovi i prilagodile strategije zapošljavanja i politike rada.

U nastavku poglavlja izvršiti će se analiza nezaposlenosti u Hrvatskoj prema spolu, dobi, stupnju obrazovanja, prema invaliditetu te prema županijama.

3.1. Analiza nezaposlenosti prema spolu

Struktura nezaposlenosti u Hrvatskoj može pokazivati značajne razlike prema spolu. Ove razlike mogu se primijetiti u stopi nezaposlenosti, trajanju nezaposlenosti i karakteristikama nezaposlenih osoba. Promatranje nezaposlenosti prema spolu omogućuje uvid u specifične karakteristike i izazove s kojima se suočavaju muškarci i žene na tržištu rada. U Hrvatskoj se nezaposlene osobe diferenciraju prema spolu putem sljedeće klasifikacije (HZZ, 2023):

1. Mladi i stariji radnici: Stopa nezaposlenosti može se razlikovati između mladih i starijih radnika. Mladi ljudi često imaju veću stopu nezaposlenosti zbog nedostatka iskustva, dok stariji radnici mogu biti podložni diskriminaciji na temelju dobi.
2. Obrazovne razine: Nezaposlenost može varirati prema razini obrazovanja. Osobe s višim razinama obrazovanja često imaju manje šanse za nezaposlenost u usporedbi s onima s nižim razinama obrazovanja.
3. Obrazovne razine: Nezaposlenost može varirati prema razini obrazovanja. Osobe s višim razinama obrazovanja često imaju manje šanse za nezaposlenost u usporedbi s onima s nižim razinama obrazovanja.

4. Sektori gospodarstva: Različiti sektori gospodarstva mogu imati različite stope nezaposlenosti. Na primjer, sektori poput turizma, usluga i građevine često su sezonski i podložni većim fluktuacijama u zapošljavanju.
5. Urbano-ruralna područja: Stopa nezaposlenosti može varirati između urbanih i ruralnih područja. Urbana područja obično imaju veću dostupnost radnih mjesta i više mogućnosti zapošljavanja u usporedbi s ruralnim područjima.
6. Regije: Nezaposlenost može varirati između različitih regija u Hrvatskoj. Područja koja su gospodarski manje razvijena često se suočavaju s većom stopom nezaposlenosti u usporedbi s ekonomski snažnijim područjima.

U mnogim zemljama postoji jaz kod zaposlenosti između muškaraca i žena. U nekim slučajevima, muškarci i žene imaju različite pristupe obrazovanju i profesionalnom razvoju, što može utjecati na njihovo zaposlenje. Također, postoji i problem rodne diskriminacije u procesima zapošljavanja, gdje se žene suočavaju s preprekama prilikom traženja posla ili napredovanja na radnom mjestu (Kljajić, 2016). Razlozi za veću stopu nezaposlenosti kod žena u odnosu na muškarce mogu biti složeni i razlikovati se od zemlje do zemlje. Neki mogući faktori koji mogu doprinijeti toj situaciji su (Kljajić, 2016):

1. Rodne uloge i tradicija: U nekim društvima i kulturama i dalje postoji duboko ukorijenjeno očekivanje da žene budu glavne skrbnice obitelji i da se posvete domaćim obavezama. Ovo može rezultirati manjim interesom za rad izvan kuće i smanjenim pristupom obrazovanju i profesionalnim mogućnostima.
2. Diskriminacija na radnom mjestu: Žene često suočavaju s preprekama na radnom mjestu kao što su diskriminacija pri zapošljavanju, manja plaća za iste poslove i ograničene mogućnosti napredovanja. Ovi čimbenici mogu stvoriti manju motivaciju za žene da traže posao ili se zadrže u radnom okruženju.
3. Nesklad između poslovnih i obiteljskih obaveza: Žene često nose veći teret u pogledu ravnoteže između obiteljskih obaveza i profesionalnih zahtjeva. Ovo može rezultirati smanjenom fleksibilnošću u radnom vremenu ili izazovima prilagodbe zahtjevima tržišta rada.
4. Nedostatak prilagođenih politika: Nedostatak prilagođenih politika i infrastrukture, kao što su sustavi za čuvanje djece, dopusti za roditelje i fleksibilni radni uvjeti, može otežati ženama da se zaposle ili ostanu zaposlene.

Važno je napomenuti da ovi faktori mogu varirati ovisno o socioekonomskom kontekstu i kulturi. Pokušaji smanjenja nezaposlenosti žena često uključuju rješavanje tih prepreka kroz politike rodne ravnopravnosti, podršku prilagodbi poslovnih i obiteljskih obveza te poticanje obrazovanja i profesionalnog razvoja za žene.

Tablica 1. Nezaposleni prema spolu u Hrvatskoj od 2010. – 2023. godine

Godina	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Muškarci	136.806	141.409	152.079	163.070	153.484	130.698	107.947	83.145	66.402	57.125	67.229	60.987	49.465	48.211
Žene	165.619	163.924	172.244	182.042	174.702	155.208	133.913	110.823	87.139	71.525	83.595	75.828	66.662	60.814
Ukupno	302.425	305.333	324.323	345.112	328.187	285.906	241.860	193.967	153.542	128.650	150.824	136.816	116.127	109.025

Izvor: (HZZ, 2023)

Razlike u stopama nezaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj, kao što ste istaknuli, mogu imati značajne posljedice na socioekonomsku ravnotežu i jednakost. Iako se stopa nezaposlenosti kod muškaraca obično malo razlikuje od stope kod žena, postoje određene trendove koji ukazuju na veći udio nezaposlenih žena u odnosu na muškarce.

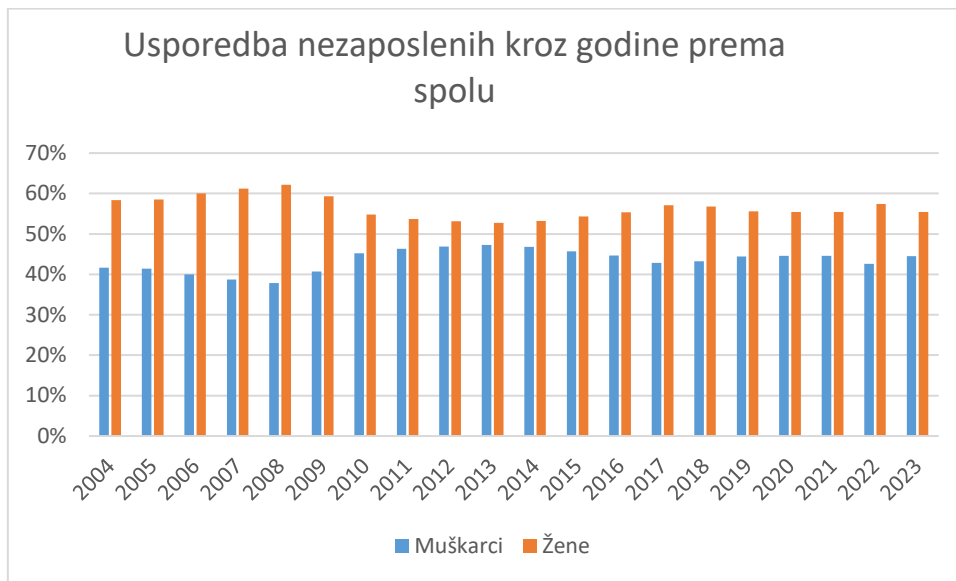
Tijekom razdoblja 2010. - 2013., stopa nezaposlenosti kod žena dominirala je stopom kod muškaraca s razlikom od 10%. Taj trend se nastavio do 2020. godine, unatoč ekspanzijskom padu nezaposlenosti za oba spola nakon 2013. godine. Ovi podaci ukazuju na povećanu ranjivost žena na tržištu rada i može biti posljedica različitih čimbenika, uključujući diskriminaciju, tradicionalne rodne uloge i raspodjelu poslova prema spolu.

Uz to, važno je primijetiti da je pandemija COVID-19 imala utjecaja na nezaposlenost u 2020. godini, što je rezultiralo porastom stopa nezaposlenosti i kod žena i kod muškaraca. Ovo pokazuje da pandemija nije birala spol i da su i muškarci i žene bili pogođeni njenim posljedicama.

Analiza podataka o nezaposlenosti prema spolu ključna je za razumijevanje specifičnih potreba i izazova koje svaki spol može imati na tržištu rada. To bi trebalo potaknuti daljnje napore u oblikovanju politika zapošljavanja i mjera potpore koje će osigurati jednaku priliku i ravnopravan tretman za muškarce i žene na tržištu rada.

U Republici Hrvatskoj kao i u mnogim drugim zemljama, također prevladava veća nezaposlenost osoba ženskog spola.

Grafikon 1. Usporedba nezaposlenih kroz godine prema spolu



Izvor: (HZZ, 2023)

U grafikonu 1, prikazana je usporedba nezaposlenih kroz godine prema spolu. Od podataka koji su dostupni na službenim stranicama HZZ-a, vidimo da je sve od 2004. godine, pa sve do 2023. godine znatno veća nezaposlenost kod žena i taj se trend i dalje nastavlja. Uzmimo za primjer 2022. godinu, nezaposlenost kod žena je iznosila 57%, dok je kod muškaraca iznosila 43%. Najveća razlika bila je krize 2008. godine kada je stopa nezaposlenosti kod žena iznosila 62%, a kod muškaraca 38%.

3.2. Analiza nezaposlenosti prema dobi

Analiza nezaposlenosti prema dobi može pružiti uvid u specifične obrasce i izazove s kojima se suočavaju različite dobne skupine na tržištu rada. Neki od ključnih aspekata analize nezaposlenosti u Hrvatskoj prema dobi su (HZZ, 2023):

1. Mladi nezaposleni: Mladi ljudi, posebno oni nedavno završili školovanje ili fakultet, često se suočavaju s visokom stopom nezaposlenosti. Nedostatak radnog iskustva i specifičnih vještina može biti prepreka prilikom traženja prvog zaposlenja. Također, nedostatak prilagođenih obrazovnih programa koji odgovaraju potrebama tržišta rada može dodatno otežati pronalazak posla.

2. Radno sposobna dob: Osobe u dobi između 25 i 54 godine smatraju se u radno sposobnoj dobi. Ova dobna skupina može biti podložna strukturalnoj nezaposlenosti, što znači da njihov status nezaposlenosti nije uvijek povezan s trenutnim gospodarskim uvjetima, već s dugoročnim promjenama u sektoru ili industriji.

3. Srednja dob: Osobe u dobi od 45 do 64 godine mogu se suočiti s posebnim izazovima na tržištu rada. Diskriminacija na temelju dobi, ograničena mogućnost prekvalifikacije ili ponovnog zapošljavanja te strah od zamjene tehnologijom mogu biti faktori koji pridonose nezaposlenosti u ovoj dobi.

4. Stariji nezaposleni: Osobe u dobi od 65 godina i starije mogu se suočiti s izazovima prilikom pronalaska ili održavanja zaposlenja. Neke od tih prepreka uključuju nedostatak prilagođenih vještina, zdravstvena ograničenja ili negativne predrasude poslodavaca prema starijim radnicima.

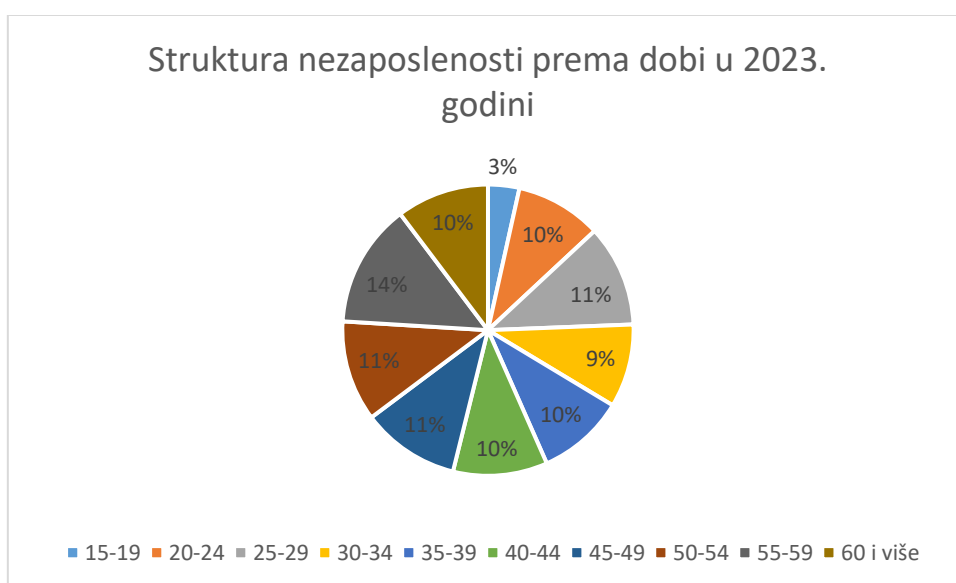
Tablica 2. Struktura nezaposlenosti prema dobi od 2010. – 2023. godine

Godina	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	15.811	15.617	17.186	18.140	16.683	14.814	11.849	8.401	6.370	5.412	6.238	5.577	4.239	3.768
20-24	40.007	41.078	44.875	47.619	42.593	34.910	28.009	21.173	16.131	13.682	17.437	14.868	10.715	10.151
25-29	41.205	41.929	45.445	47.441	43.207	35.001	28.683	22.384	17.254	14.611	18.698	16.197	12.617	12.178
30-34	33.675	34.308	37.031	39.361	36.513	30.615	24.757	19.290	14.698	12.282	14.981	13.203	10.605	10.072
35-39	29.342	29.936	32.146	35.013	33.440	28.940	24.071	19.144	14.834	12.475	15.184	13.613	11.237	10.657
40-44	30.259	29.624	31.009	32.949	31.106	27.409	23.351	18.754	15.086	12.765	15.242	14.082	12.138	11.479
45-49	31.588	31.582	33.204	35.584	33.900	29.664	24.642	19.750	15.618	13.040	15.052	14.062	12.431	11.921
50-54	39.466	37.430	36.553	37.653	36.380	32.541	28.514	23.436	18.378	14.909	16.587	14.936	13.509	12.291
55-59	31.586	33.154	35.057	37.708	39.303	36.334	32.185	26.730	21.527	17.503	18.725	17.792	16.716	15.144
60 i više	9.486	10.675	11.816	13.644	15.061	15.678	15.800	14.904	13.646	11.970	12.678	12.485	11.921	11.365
Ukupno	302.425	305.333	324.323	345.112	328.187	285.906	241.860	193.967	153.542	128.650	150.824	136.816	116.127	109.025

Izvor: (HZZ, 2023)

Iz tablice 2. je razvidno kako je na početku promatranog razdoblja zastupljeno najviše nezaposlenih u dobi od 25 – 29 godina (13%), a najmanje u dobi od 35 – 39 godina (9%). Raspon dobi od 15 – 19 i 60 i više godina je izuzet iz obrade zbog slabe zastupljenosti stanovnika ove dobi na tržištu rada u kontekstu profila stanovnika gdje se radi o maloljetnicima ili umirovljenicima te činjenice da su isti vrlo slabo zastupljeni ili nisu uopće zastupljeni na hrvatskom tržištu rada. Na kraju promatranog razdoblja najviše je bilo nezaposlenih u dobi od 55 – 59 godina (13%), dok ih je najmanje bilo u dobi od 20 – 24 godine (9%).

Grafikon 2. Struktura nezaposlenih prema dobi



Izvor: (HZZ, 2023)

U kontekstu postotnog prikaza nezaposlenosti prema dobi, najveći udio ima dobna skupina od 55 - 59 godina i to 14%. Najniža nezaposlenost u Republici Hrvatskoj u 2023. godini iznosi 3% i to u skupini od 15 - 19 godina.

Nezaposleni prema dobi u Hrvatskoj su stoga raznoliko disperzirani u promatranim razdobljima sa naglaskom na dominaciju nezaposlenih u starijim dobnim skupinama, pred mirovinu, kao i u mlađim dobnim skupinama, gdje je većina takvog stanovništva još uvijek u akademskom obrazovnim sustavu.

3.3. Analiza nezaposlenosti prema stupnju obrazovanja

Analiza nezaposlenosti prema stupnju obrazovanja može pružiti uvid u razlike u zaposlenosti među različitim razinama obrazovanja. Ova analiza ukazuje na opću vezu između viših stupnjeva obrazovanja i veće stope zaposlenosti. Uobičajeno je da viši stupnjevi obrazovanja pružaju bolje mogućnosti zaposlenja, ali postoje brojni faktori koji mogu utjecati na tu vezu, kao što su tržište rada, gospodarska situacija i potražnja za određenim vještinama.

Osobe s višim stupnjem obrazovanja imaju veću vjerojatnost da će biti zaposlene i da će imati veću razinu prihoda (Obadić i Porić, 2008). Studije su pokazale da postoji pozitivna korelacija između stupnja obrazovanja i stope zaposlenosti. Na primjer, osobe s visokom školom ili diplomom često imaju veću stopu zaposlenosti od onih s nižim razinama obrazovanja, poput osoba sa srednjom školom ili osoba bez formalnog obrazovanja. Ove tendencije mogu varirati ovisno o zemlji, regiji i industrijama. Neke industrije možda preferiraju specifične stupnjeve obrazovanja ili vještine, dok u drugima to može biti manje važno. Također, tržište rada može biti pod utjecajem promjena u tehnologiji i potražnji za određenim zanimanjima, što može dovesti do promjena u stopi zaposlenosti za različite razine obrazovanja.

U Hrvatskoj postoji jasna povezanost između nezaposlenosti i razine obrazovanja (Obadić i Porić, 2008). Općenito, osobe s nižim stupnjem obrazovanja suočavaju se s većim izazovima pri pronalasku posla u usporedbi s onima s višim stupnjem obrazovanja. Osobe s osnovnom ili manjom razinom obrazovanja često se susreću s većom nezaposlenošću. To može biti posljedica nedostatka specifičnih vještina i znanja koje traže poslodavci, kao i veće konkurencije na tržištu rada za poslove koji ne zahtijevaju visoku stručnost.

Tablica 3. Nezaposleni u Hrvatskoj prema obrazovanju od 2010. – 2023. godine

Godina	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
(0) Bez škole i nezavršena osnovna	18.068	17.443	18.136	18.357	17.688	15.664	14.154	11.997	9.611	8.087	8.297	6.903	6.199	6.161
(1) Završena osnovna škola	70.852	68.575	68.829	71.326	67.740	59.222	50.070	39.775	30.818	25.109	27.134	24.598	22.096	20.395
(2) Srednja škola	186.875	189.318	201.632	215.766	202.266	174.449	144.147	113.218	89.318	75.060	90.895	82.422	69.139	65.447
(3) Prvi stupanj fakulteta, stručni	11.593	12.664	15.271	17.549	17.695	15.931	14.509	12.415	10.145	8.559	10.557	9.839	8.105	7.598
(4) Fakultet, akademija,	15.037	17.333	20.456	22.114	22.797	20.641	18.980	16.562	13.650	11.835	13.940	13.054	10.588	9.425
Ukupno	302.425	305.333	324.323	345.112	328.187	285.906	241.860	193.967	153.542	128.650	150.824	136.816	116.127	109.025

Izvor: (HZZ, 2023)

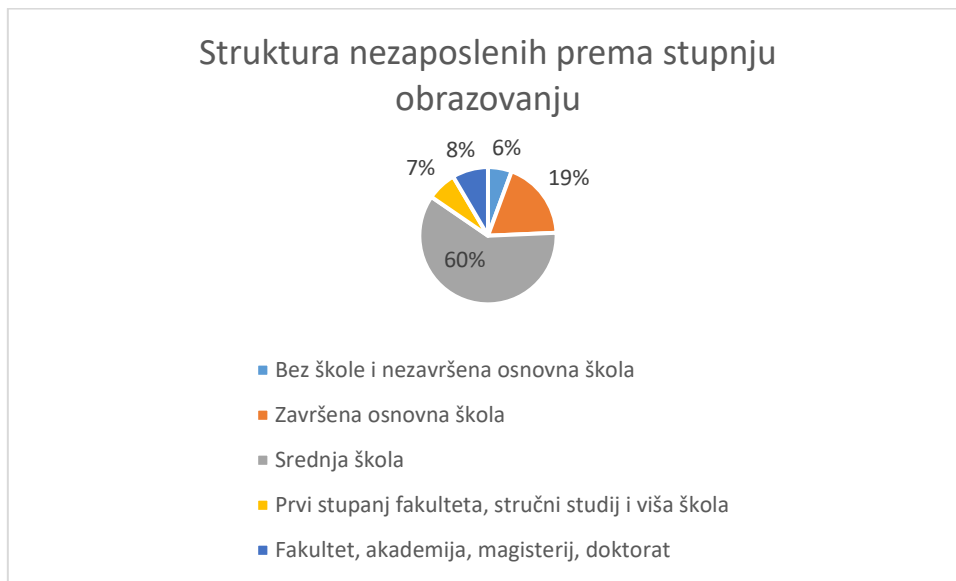
Iz tablice 3. jasno je vidljivo da se struktura nezaposlenosti u Hrvatskoj mijenjala tijekom promatranog razdoblja prema stupnju obrazovanja. Osobe s završenom srednjom školom dominirale su kao najbrojnija skupina nezaposlenih tijekom cijelog razdoblja, a taj trend se održavao unatoč smanjenju udjela nezaposlenih s tim stupnjem obrazovanja. Unatoč padu od 43% u tom udjelu, osobe s završenom srednjom školom i dalje čine najveći dio ukupne nezaposlenosti prema stupnju obrazovanja.

Slijedeći po brojnosti su stanovnici bez škole i s nezavršenom osnovnom školom, te osobe s završenom osnovnom školom. Ovi podaci ukazuju na izazove u zapošljavanju osoba s nižim stupnjem obrazovanja, što može biti povezano s ograničenim mogućnostima obrazovanja, težećim uvjetima za pronalazak posla i drugim socioekonomskim čimbenicima.

Interesantno je primijetiti da se u 2023. godini povećava udio nezaposlenih kod osoba s završenom osnovnom školom te kod osoba s visokim obrazovanjem. Povećanje nezaposlenosti među visokoobrazovanim stručnjacima može ukazivati na problem nesklada između obrazovanja i potreba tržišta rada, što može rezultirati nedostatkom odgovarajućih radnih mjesta za visokoobrazovane kadrove.

Ovi podaci naglašavaju važnost kontinuiranog praćenja i analize strukture nezaposlenosti prema obrazovanju kako bi se identificirali problematični trendovi i usmjerile politike i mjere za smanjenje nezaposlenosti i poboljšanje prilika za zapošljavanje u različitim obrazovnim skupinama.

Grafikon 3. Struktura nezaposlenih prema stupnju obrazovanju



Izvor: (HZZ, 2023)

Osobe s visokim stupnjem obrazovanja imaju tendenciju imati bolje mogućnosti zapošljavanja. Visokoobrazovani pojedinci često posjeduju specifična znanja, vještine i stručnost koje su tražene na tržištu rada (Obadić i Porić, 2008). Također, njihov veći stupanj obrazovanja omogućava im pristup višim pozicijama i bolje plaćenim poslovima. Važno je napomenuti da čak i među visokoobrazovanim pojedincima postoji nezaposlenost. Razlozi za to mogu uključivati nedostatak radnog iskustva, nedostatak potrebnih vještina za specifična zanimanja ili nedostatak radnih mjesta u određenim sektorima.

Kako bi se smanjila nezaposlenost u Hrvatskoj, ključno je ulagati u obrazovanje i usklađivati ga s potrebama tržišta rada. Osiguravanje pristupa kvalitetnom obrazovanju za sve građane, bez obzira na njihov socioekonomski status, može pomoći u stvaranju boljih izgleda za zaposlenje (Obadić i Porić, 2008). Također je važno promicati cjeloživotno obrazovanje kako bi se osiguralo da radna snaga ima priliku stjecati nova znanja i vještine tijekom karijere. Ovo je ključno s obzirom na brze promjene u tehnologiji i potrebama tržišta rada.

Uz obrazovanje, potrebno je poticati gospodarski rast i razvoj različitih sektora kako bi se stvorila nova radna mjesta. Poduzimanje mjera za poticanje poduzetništva i investicija može pridonijeti stvaranju novih poslovnih prilika. Nezaposlenost u Hrvatskoj ima veze s razinom obrazovanja. Osobe s višim stupnjem obrazovanja imaju bolje izgleda za zapošljavanje u usporedbi s onima s nižim stupnjem obrazovanja. Ulaganje u obrazovanje, prilagodba

obrazovnih programa potrebama tržišta rada te poticanje gospodarskog rasta i razvoja ključni su koraci prema smanjenju nezaposlenosti u Hrvatskoj.

3.4. Analiza nezaposlenosti prema invaliditetu

Poticanje uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada zahtijeva sveobuhvatne politike koje se fokusiraju na smanjenje prepreka i pružanje potpore. Neke od mogućih mjera koje se mogu poduzeti kako bi se poboljšala zapošljivost i zaposlenost osoba s invaliditetom presudne su za učinkovito zapošljavanje osoba s invaliditetom.

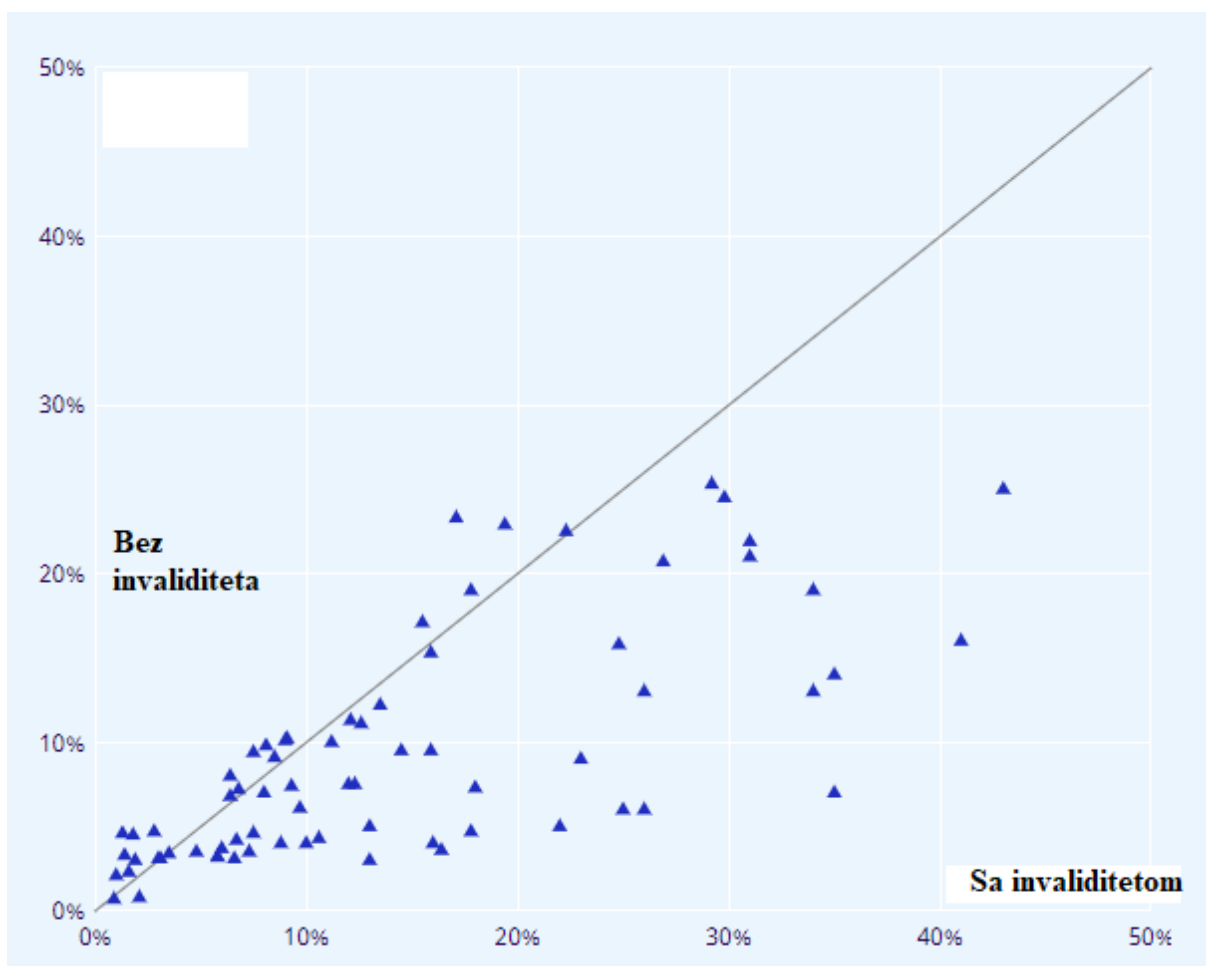
Praćenje stope nezaposlenosti osoba s invaliditetom i analiza uzroka te statističkih podataka ključni su za donošenje informiranih odluka i oblikovanje ciljanih politika. Osiguravanje pristupačnosti radnih mjesta za osobe s invaliditetom, uključujući fizičku pristupačnost i prilagodbe na radnom mjestu, može značajno poboljšati njihove šanse za zapošljavanje i uspjeh na radnom mjestu. Pružanje posebnih programa obrazovanja, osposobljavanja i mentorstva može pomoći osobama s invaliditetom da steknu potrebne vještine i kompetencije za konkurenciju na tržištu rada. Poticanje poslodavaca da promiču raznolikost na radnom mjestu, uključujući zapošljavanje osoba s invaliditetom, može pomoći u stvaranju inkluzivnog i podržavajućeg radnog okruženja. Dodjela poticaja i subvencija poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom može pomoći u poticanju njihove inkluzije na tržištu rada. Pružanje savjetovanja, podrške i mentorstva osobama s invaliditetom tijekom procesa zapošljavanja i na radnom mjestu može im pomoći u prevladavanju izazova i osigurati njihov uspjeh na radnom mjestu. Osiguravanje edukacije o pravima i mogućnostima zapošljavanja, kao i osnaživanje osoba s invaliditetom da prepoznaju svoje vještine i vrijednosti, može pridonijeti njihovom boljem sudjelovanju na tržištu rada.

Kroz primjenu ovih politika i mjera, moguće je poboljšati sudjelovanje osoba s invaliditetom na tržištu rada, smanjiti njihovu stopu nezaposlenosti te stvoriti inkluzivno i poticajno radno okruženje za sve.

Stupanj invaliditeta može imati različite posljedice na zapošljavanje. Osobe s težim invaliditetom mogu se suočiti s većim izazovima u pronalaženju i obavljanju posla zbog fizičkih ili intelektualnih ograničenja. S druge strane, osobe s lakšim invaliditetom mogu imati više mogućnosti zapošljavanja, ali i dalje se mogu suočiti s predrasudama i nedostatkom

prilagođenih radnih mjesta (ILOSTAT, 2023). Važno je da društvo stvori inkluzivno okruženje koje podržava zapošljavanje osoba s invaliditetom. To uključuje prilagođavanje radnih mjesta i radnog okruženja kako bi se osigurala pristupačnost i podrška potrebna za obavljanje posla. Također je važno osigurati pristup obrazovanju, stručnom usavršavanju i prilikama za profesionalni razvoj kako bi se osobe s invaliditetom opremile vještinama i znanjima potrebnim za zapošljavanje.

Grafikon 4. Nezaposlenost osoba s invaliditetom u svijetu



Izvor: (URL 7, 2023)

Iz grafikona 3. razvidna je distribucija nezaposlenih osoba s invaliditetom u svijetu. Razvidno je kako je raspodjela osoba bez invaliditeta koncentrirana uz nižu globalnu stopu nezaposlenosti, koja se kreće do 10%. Odnos osoba s invaliditetom, te onih bez invaliditeta stoga imaju prednosti pri zapošljavanju zbog zdravstvene sposobnosti i veće dostupnosti za rad. U suprotnosti, osobe s invaliditetom su koncentrirane oko stope nezaposlenosti koja se približava postotku od 30%, što ukazuje na vrlo visoku marginalizaciju ovih osoba sa tržišta rada.

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom i Agenda za održivi razvoj 2030. jasno prepoznaju važnost osnaživanja osoba s invaliditetom i promicanje njihovih prava na rad i zapošljavanje. Ove međunarodne dokumente su usvojile države članice Ujedinjenih naroda kako bi promicale jednakost, inkluziju i zaštitu prava osoba s invaliditetom.

Članak 27. Konvencije o pravima osoba s invaliditetom naglašava pravo osoba s invaliditetom na rad na jednakoj osnovi s drugima. To uključuje jednak pristup mogućnostima zapošljavanja, jednake naknade i radna prava kao i osobe bez invaliditeta. Konvencija se bori protiv diskriminacije i predrasuda prema osobama s invaliditetom na tržištu rada te ih promiče kao ravnopravne i produktivne članove društva.

Agenda za održivi razvoj 2030. također prepoznaje osobe s invaliditetom kao ranjivu skupinu koja zaslužuje posebnu pažnju i podršku. Ciljevi održivog razvoja (SDGs) sadrže odredbe o uključivanju osoba s invaliditetom u sve aspekte društva, uključujući i tržište rada. Kroz SDGs, države članice Ujedinjenih naroda obvezuju se na promicanje jednakih mogućnosti za sve, bez obzira na invaliditet, te na osiguranje inkluzivnih politika i programa kako bi se osnažile osobe s invaliditetom.

Kroz primjenu Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i Agenda za održivi razvoj 2030., države imaju priliku stvoriti inkluzivno i pravedno društvo u kojem će osobe s invaliditetom uživati ista prava i prilike kao i ostali članovi društva. To uključuje poticanje njihovog sudjelovanja na tržištu rada, podršku u stjecanju vještina i obrazovanju, te stvaranje radnih mjesta koja su prilagođena njihovim potrebama.

Osobe s invaliditetom (OSI) u Hrvatskoj imaju specifičan status. Zapošljivost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj je otežana nedostatkom vještina, vrlo sporom implementacijom učinkovitih sustava kvota, kao i problema s provedbom razumne prilagodbe. Fondovi nastoje potraživanja naplatiti od poslodavaca zbog neispunjenja kvote obveze

zapošljavanja OSI, koji su tako jeda od najvažnijih financijskih poticaja za integraciju OSI u svijet rada. Ovaj instrument još nije ispunio svoju zadaću.

U Hrvatskoj je značajno više OSI u riziku od siromaštva nego osoba bez osobe s invaliditetom, posebno osobe s invaliditetom s niskim primanjima. Problem siromaštva OSI je značajan jer nemaju sredstava za pokrivanje iznimno visokih troškova koji su posljedica invaliditeta. Proces deinstitucionalizacije još uvijek je vrlo spor. Pružanje stabilne osobne shema pomoći posebno je važna. Glavne zdravstvene usluge nisu dostupne i prikladne za OSI (specifične zdravstvena zaštita OSI, preventivni programi, edukacija zdravstvenih radnika o pitanja invaliditeta, dostupnost zdravstvenih ustanova) (Žiljak, 2022). Unatoč deklarativnom opredjeljenju za inkluzivno obrazovanje, značajan broj djeca s teškoćama u razvoju još uvijek pohađaju specijalne škole zbog nedostatka podrške i razumna prilagodba. Većina tih institucija još uvijek nije integrirana u obrazovni sustav. Veću važnost treba dati razvoju a zakonski okvir te poticaje i potporu uključivom obrazovanju odraslih.

Osobe s invaliditetom u Hrvatskoj suočavaju se s različitim izazovima na tržištu rada, što rezultira niskim stopama zaposlenosti i sudjelovanja na tržištu rada. Osim toga, osobe s invaliditetom često su izložene većem riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti. Njihova zapošljivost može biti otežana nedostatkom odgovarajućih vještina te niskom razinom obrazovanja, što dovodi do nižih stopa završetka tercijarnog obrazovanja u usporedbi s ostalim članicama EU.

Jedan od izazova s kojim se suočavaju osobe s invaliditetom u Hrvatskoj je i problem neadekvatne skrbi za djecu i osobe s invaliditetom u obitelji i zajednici. To može otežati sudjelovanje osoba s invaliditetom na tržištu rada, posebno ako su odgovorne za brigu o starijim članovima obitelji s invaliditetom.

Dodatno, visoki udio prijevremenih umirovljenika među osobama s invaliditetom ukazuje na potrebu za boljim pristupom zapošljavanju i podrškom u održavanju radne aktivnosti.

Hrvatska je donijela politike s ciljem poboljšanja perspektiva zapošljavanja osoba s invaliditetom, ali izazovi ostaju i dalje. Potrebno je kontinuirano raditi na unaprjeđenju obrazovnog sustava kako bi osobe s invaliditetom imale pristup relevantnom obrazovanju i stjecanju potrebnih vještina za tržište rada.

Također, važno je osigurati adekvatnu podršku i prilagodbe na radnom mjestu kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo da mogu aktivno sudjelovati u radnoj okolini i iskoristiti svoj puni potencijal. Sveobuhvatan pristup i suradnja između vlade, poslodavaca, organizacija civilnog društva i drugih dionika ključni su za stvaranje inkluzivnog okruženja na tržištu rada u kojem bi osobe s invaliditetom imale jednake mogućnosti zapošljavanja i profesionalnog razvoja.

Iako su donesene politike s ciljem poboljšanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, još uvijek postoje izazovi i prepreke na tržištu rada koje otežavaju njihovu punu inkluziju. Sustav kvota koji zahtijeva određeni broj zaposlenih osoba s invaliditetom u privatnom i javnom sektoru nije u potpunosti učinkovit jer velik broj subjekata izbjegava tu obvezu plaćanjem kompenzacijskih naknada umjesto zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Također, visok udio neaktivnih osoba s invaliditetom ukazuje na postojeće prepreke na tržištu rada, kao i neučinkovitost zakonskih odredbi koje bi trebale osigurati njihovu veću uključenost. Dodatno, veliki broj ljudi iz drugih ranjivih skupina i dalje živi u ustanovama, što ukazuje na potrebu za većim naporima u osiguravanju alternativnih oblika skrbi i potpore za njihovo uključivanje na tržište rada.

Brojke koje pokazuju nisku stopu zaposlenosti osoba s invaliditetom, manje od tri posto, upućuju na važnost daljnjeg rada na stvaranju inkluzivnog okruženja i osiguranju pristupačnih mogućnosti zapošljavanja i profesionalnog razvoja. Potrebno je kontinuirano raditi na edukaciji poslodavaca i smanjenju predrasuda prema osobama s invaliditetom kako bi se potaknulo njihovo zapošljavanje.

Uz to, potrebno je i osigurati bolju podršku i prilagodbe na radnom mjestu kako bi se osiguralo da osobe s invaliditetom mogu aktivno sudjelovati u radnoj okolini i ostvariti svoj puni potencijal. Sustav obrazovanja također ima ključnu ulogu u osiguravanju relevantnog obrazovanja i stjecanja potrebnih vještina za osobe s invaliditetom kako bi bile konkurentne na tržištu rada.

Uz sve navedeno, važno je i kontinuirano praćenje i evaluacija postojećih politika kako bi se utvrdilo što je učinkovito i kako bi se pronašli novi načini poboljšanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u Hrvatskoj. Samo zajedničkim naporima vlade, poslodavaca, organizacija civilnog društva i drugih dionika može se ostvariti stvarni napredak u inkluziji osoba s invaliditetom na tržištu rada.

Tablica 4. Nezaposlenost osoba s invaliditetom od 2010. – 2023. u Hrvatskoj

Godina	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Da	6.261	5.995	6.212	6.528	6.952	6.917	7.107	6.649	6.048	5.737	6.237	6.182	6.418	8.283
Ne	296.164	299.338	318.111	338.584	321.235	278.989	234.753	187.318	147.494	122.914	144.587	130.633	109.709	100.743

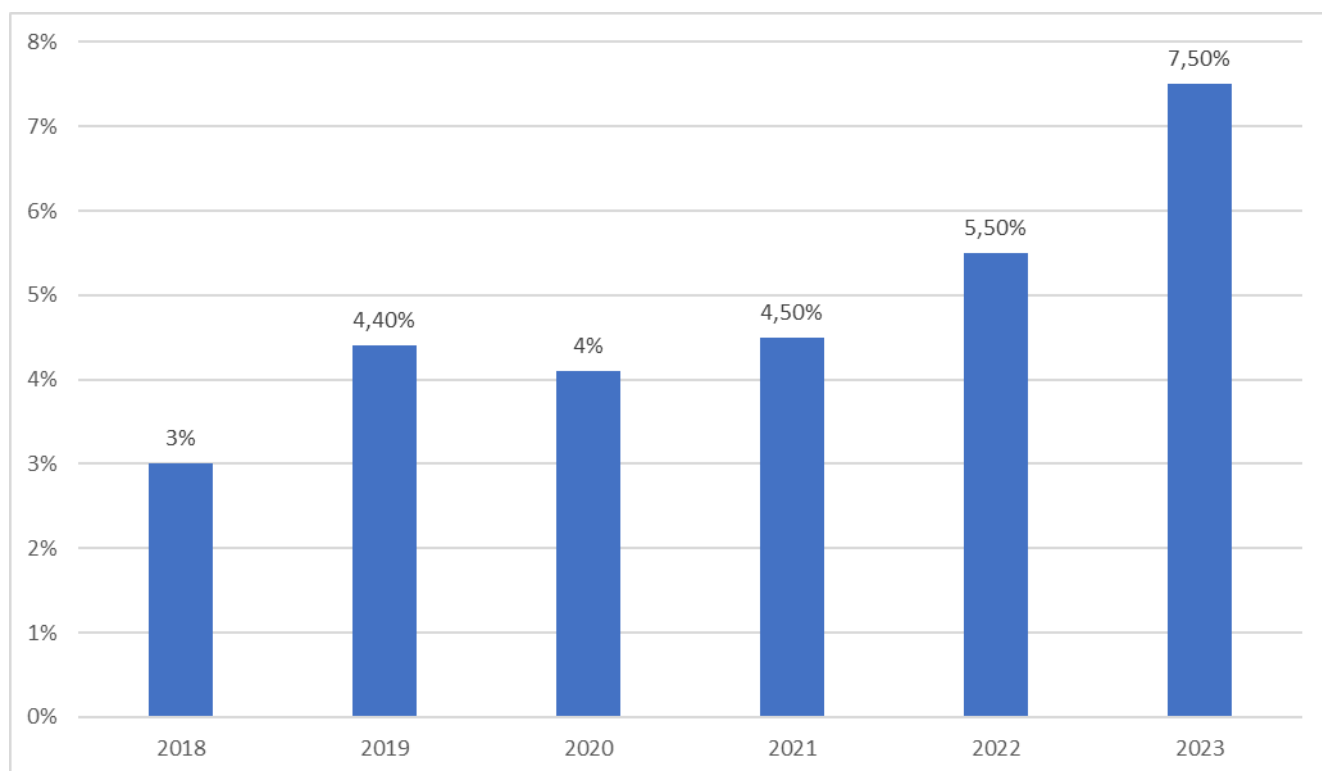
Izvor: (HZZ, 2023)

Iz podataka iz tablice 4. vidljiv je značajan porast zastupljenosti osoba s invaliditetom (OSI) na hrvatskom tržištu rada tijekom promatranog razdoblja od 2010. do 2023. godine. Udio OSI na tržištu rada povećao se s 2% u 2010. godini na 8% u 2023. godini. Taj porast od 6% predstavlja pozitivan trend u inkluziji OSI na tržištu rada, jer se radi o skupini koja se suočava s brojnim preprekama i izazovima u zapošljavanju.

Međutim, važno je primijetiti da je došlo do pada broja zaposlenih OSI u prvoj polovici 2020. godine u usporedbi s prethodnom godinom. Pad broja zaposlenih OSI može se pripisati epidemiji COVID-19, koja je imala značajan utjecaj na gospodarstvo i tržište rada, što je dovelo do smanjenja zapošljavanja u općoj populaciji, ali i među OSI.

Iako je porast zastupljenosti OSI na tržištu rada tijekom proteklih godina pozitivan trend, važno je prepoznati da još uvijek postoji potreba za daljnjim naporima i prilagodbama kako bi se osigurala puna inkluzija i veća zapošljivost osoba s invaliditetom. Ovo uključuje daljnje poboljšanje politika i mjera koje potiču zapošljavanje OSI, osiguravanje pristupačnih radnih mjesta i obrazovanju, te promicanje svijesti među poslodavcima i društvom o potrebi za uključivanjem OSI na tržištu rada. Također, važno je kontinuirano praćenje i analiza podataka kako bi se bolje razumjele promjene na tržištu rada te kako bi se prilagodile politike i mjere u skladu s potrebama i izazovima koje OSI susreću.

Grafikon 5. Udio nezaposlenih OSI u ukupnom broju nezaposlenih



Izvor: (HZZ, 2023)

Iz grafikona 5. je razvidan porast udjela nezaposlenih OSI u Hrvatskoj od 2018. – 2023. godine za 4,5%. Navedeni postotak je značajno uvećan u ovako kratkom razdoblju u odnosu na prethodna razdoblja, pogotovo s obzirom da je Hrvatska sve više orijentirana na implementaciju politika za zapošljavanje OSI.

Najveći broj OSI u Hrvatskoj su dugotrajno nezaposlene. Nedostatak radnog iskustva za OSI je važna prepreka za njihovo zapošljavanje u otvoreno tržište rada. Nedovoljne vještine koje su se trebale steći, kao što su redovito obrazovanje i nedostatak kasnijeg stjecanja vještina kroz radno iskustvo stvaraju poteškoće pri zapošljavanju.

Od ukupnog broja nezaposlenih OSI u Hrvatskoj, samo 337 osoba (5,3 %) ima višu obrazovanja (CES, 2020). To ima za posljedicu da se OSI najčešće zapošljavaju na poslovima s nižim kvalifikacijama i obavljaju slabije plaćene poslove. Većina muškaraca s invaliditetom bila je zaposlena kao čistači, djelatnici na održavanju i pomoćni kuhari, dok žene s invaliditetom najčešće su zapošljavani kao pomoćni kuhari, administrativni službenici i vrtlari.

Najveći broj nezaposlenih OSI su osobe s intelektualnim teškoćama OSI (Žiljak, 2022). Vidljive su, dakle, poteškoće pri zapošljavanju niže obrazovanih, starijih i osoba koje ne žive u Zagrebu (ruralna područja istočne Hrvatske). Stoga su još uvijek vidljive značajne regionalne razlike u zapošljavanju OSI u Hrvatskoj.

U Hrvatskoj se koriste kvote pri zapošljavanju OSI. U 2019. godini od ukupno 9.745 takvih poslodavaca samo 13,59 % u potpunosti je ispunilo obvezu zapošljavanja OSI, 13,43 % djelomično ispunilo obvezu zapošljavanja OSI, a 63,01 % ne zapošljava OSI i obveznici su plaćanja pristojbi (Ombudsman for Persons with Disabilities, 2020). Njih 5,7 % najavilo je ispunjenje obveze na zamjenski način, a 4,23 % su novoosnovani poslodavci.

U 2019. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI uplatio je a ukupno 48.629.210,11 kuna poticaja poslodavcima (Ombudsman for Persons with Disabilities, 2020). U 2019. godini poticaje je koristilo 400 poslodavaca. U 2018. Zavod je uplatio ukupno 101.604.413,68 kuna u poticaje poslodavcima koje je koristilo 318 poslodavaca. U 2019. godini to je koristilo 598 poslodavaca.

Pozornost posvećena invalidnosti u Hrvatskoj je vrlo posvećena te su dane značajne preporuke za unapređenje istoga, gdje je potrebno umetnuti perspektivu invaliditeta u hrvatske razvojne dokumente koje se odnose na unapređenje tržišta rada i položaja OSI na istome. Stoga su dane sljedeće preporuke (Žiljak, 2022):

- Predviđeno je jačanje vještina nezaposlenih i niskokvalificiranih OSI provedbom Nastavnog plana i programa za razvoj osnovnih digitalnih vještina.
- Matematičke i čitalačke vještine odraslih: temeljne vještine funkcionalne pismenosti. Provedba sličnih programa za jačanje vještina OSI je uglavnom rezultat periodičnih ESF projekata, a ne dio sustavnog rješenja. Preporuke i izvješće ne govore o slabim rezultatima reforme obrazovanja odraslih koja uključuje obrazovanje i osposobljavanje OSI nakon redovnog obrazovanja. Sudjelovanje odraslih u obrazovanju je još uvijek vrlo nisko. Jačanje vještina odraslih osoba s invaliditetom treba dati jasnije mjesto u preporukama.
- Spora provedba razumne prilagodbe koja bi mogla smanjiti prepreke uključivanju OSI na tržište rada predstavljaju izazov. Problem je u razumijevanju i tumačenju zakona i strahu od velikih financijskih troškova. Razumna prilagodba trebala bi biti jasnije navedena u svim sektorima, posebice u obrazovanju i zapošljavanju.

- Broj invalidskih mirovina je sve manji, ali ih je jako puno, gdje su istaknute razlike između visine redovnih invalidskih mirovina i invalidnih mirovina branitelja i dužnosnika (saborski zastupnici, suci i dr.).
- Ocjenjivanje sustava kvota i predlaganje učinkovite provedbe važno je za uključivanje OSI na tržište rada

Mnoge zemlje imaju zakone i politike kojima se potiče inkluzija OSI na tržištu rada. To može uključivati kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom u javnom sektoru ili poticajne mjere za privatne tvrtke koje zapošljavaju osobe s invaliditetom. Takve inicijative mogu pomoći u smanjenju nezaposlenosti i osiguravanju jednakih prilika za sve.

U konačnici, nezaposlenost prema stupnju invaliditeta je složeno pitanje. Potrebno je raditi na stvaranju inkluzivnog okruženja koje podržava osobe s invaliditetom u njihovim nastojanjima za zapošljavanjem. To zahtijeva suradnju između države, poslodavaca, obrazovnih institucija da bi se osigurala jednakost i prilike za sve.

3.5. Analiza nezaposlenosti prema županijama

Nezaposlenost u Hrvatskoj varira prema županijama i različitim regijama. Razlozi za to mogu uključivati različite gospodarske uvjete, industrijsku strukturu, dostupnost radnih mjesta i demografske čimbenike u pojedinim područjima.

Tablica 5. Nezaposlenost u Hrvatskoj prema županijama od 2010. – 2023. godine

Godina	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ZAGREBAČKA	15.256	15.947	17.403	19.583	18.469	15.803	12.495	9.053	6.658	5.582	6.629	6.267	5.094	4.865
KRAPINSKO-ZAGORSKA	6.835	7.380	8.214	8.548	7.893	6.648	5.168	3.689	2.789	2.322	2.670	2.387	1.993	1.873
SISAČKO-KARLOVAČKA	18.454	18.031	19.739	20.444	20.248	18.261	16.051	13.431	10.528	8.875	9.251	7.845	6.782	6.180
VARAŽDINSKA	11.894	11.280	11.331	11.478	10.781	9.592	7.872	5.931	4.438	3.342	3.717	3.013	2.517	2.297
KOPRIVNIČKO-BJELOVARSKO-PRIMORSKO-LIČKO-SENJSKA	9.716	9.863	10.447	11.035	9.554	7.441	5.771	4.135	3.100	2.542	2.950	2.462	2.166	2.146
VIROVITIČKO-POŽEŠKO-SLAVONSKA	7.375	7.240	8.156	9.083	8.155	6.463	4.944	3.578	2.433	1.939	2.239	2.002	1.820	1.780
BRODSKO-POSAVSKA	12.415	11.824	12.027	12.698	12.782	11.559	9.448	7.416	5.516	4.201	4.568	3.742	3.433	3.191
ZADARSKA	17.878	17.780	18.453	19.321	18.469	15.518	12.888	9.774	7.946	6.704	8.617	8.416	6.650	6.332
OSJEČKO-BARANJSKA	3.305	3.210	3.200	3.439	3.661	3.461	3.148	2.631	2.035	1.704	1.982	1.672	1.448	1.277
ŠIBENSKO-KNINSKA	9.242	9.395	10.180	10.470	10.216	9.179	8.146	6.559	5.154	4.332	4.706	4.143	3.862	3.847
VUKOVARSKO-SPLITSKO-DALMATINSKA	5.795	5.996	6.435	6.953	6.375	5.287	4.411	3.646	2.873	2.389	2.872	2.431	2.347	2.174
ISTARSKA	16.297	16.906	17.197	17.912	15.937	12.700	10.591	8.545	7.026	5.820	6.732	6.563	5.923	5.371
DUBROVAČKO-MEDIMURSKA	10.672	10.310	10.700	11.161	9.729	8.107	6.965	5.792	4.826	4.095	4.954	4.017	3.424	3.433
GRAD ZAGREB	32.723	32.663	34.438	36.627	36.632	32.467	28.062	23.453	19.113	16.193	17.369	16.043	14.597	13.655
UKUPNO	7.742	7.525	7.827	8.129	7.725	7.122	6.571	5.455	4.433	3.944	4.902	4.343	3.900	3.614
	18.748	18.377	19.768	21.404	20.189	17.047	14.351	11.569	8.782	6.642	7.606	6.651	6.033	5.311
	37.871	39.865	43.523	45.893	44.220	40.044	35.383	30.458	25.559	21.562	25.692	25.136	21.166	19.572
	7.949	7.914	8.185	9.071	7.953	6.665	5.404	4.144	3.513	3.819	5.676	4.412	3.016	2.997
	7.459	7.341	7.579	8.025	8.150	7.763	6.717	5.810	4.922	4.575	6.355	5.353	4.530	4.587
	7.088	6.830	7.528	7.923	7.095	5.576	4.665	3.538	2.446	2.111	2.435	2.151	1.973	2.076
	37.712	39.656	41.994	45.916	43.957	39.206	32.810	25.362	19.453	15.957	18.902	17.767	13.454	12.447
Ukupno	302.425	305.333	324.323	345.112	328.187	285.906	241.860	193.967	153.542	128.650	150.824	136.816	116.127	109.025

Izvor: (HZZ, 2023)

Iz tablice 5. jer razvidno kako je u Hrvatskoj nezaposlenost neravnomjerno raspoređena prema županijama. Tako je 2010. godine najviše nezaposlenih bilo u Splitsko – dalmatinskoj županiji, Gradu Zagrebu te Osječko – baranjskoj županiji. Najmanje je nezaposlenih bilo u Ličko – senjskoj i Požeško – slavonskoj županiji. Ovi trendovi su se nastavili i u 2023. godini, s naglaskom na značajno umanjene nezaposlenosti u Krapinsko – zagorskoj županiji.

Grad Zagreb, kao najveći urbani centar u Hrvatskoj, obično ima niže stope nezaposlenosti u usporedbi s drugim županijama. Bogatstvo poslovnih mogućnosti, raznolika industrija i veći broj tvrtki pružaju više radnih mjesta za stanovnike. Primorsko-goranska županija, koja obuhvaća područje Rijeke i okolice, ima povoljniju situaciju s nezaposlenošću zbog razvijene turističke industrije, luke i pomorskog sektora (HZZ, 2023). Sezonski turizam pruža dodatne mogućnosti zaposlenja. Istarska županija, poznata po svojoj turističkoj privlačnosti, ima niže stope nezaposlenosti zbog razvijene turističke industrije, ugostiteljstva i poljoprivrede. Također je primjetan rast u sektoru informacijske tehnologije.

Osječko-baranjska županija, smještena u istočnom dijelu Hrvatske, ima nešto više stope nezaposlenosti u usporedbi s drugim regijama. Poljoprivreda, prehrambena industrija i energetika su važni sektori, ali je potrebno više investicija i razvoja kako bi se stvorila nova radna mjesta. Splitsko-dalmatinska županija, koja uključuje područje Splita i okolice, također ima izazove s nezaposlenošću (HZZ, 2023). Unatoč razvijenom turizmu, sezonska priroda industrije može dovesti do nezaposlenosti izvan turističke sezone. Razvoj drugih sektora poput brodogradnje i informacijske tehnologije može imati pozitivan utjecaj. Bjelovarsko-bilogorska županija u unutrašnjosti Hrvatske ima nešto više stope nezaposlenosti. Poljoprivreda, industrija i uslužni sektor su važni sektori, ali su potrebni dodatni razvojni poticaji da bi se potaknulo stvaranje novih radnih mjesta.

Važno je napomenuti kako su ovo samo primjeri i stope nezaposlenosti mogu se mijenjati tijekom vremena. Osim gospodarskih faktora, politike zapošljavanja, demografski čimbenici i regionalne razlike također mogu utjecati na razinu nezaposlenosti u svakoj županiji.

4. POJAM I VRSTE MIROVINSKOG SUSTAVA

Pojam mirovinskog sustava odnosi se na organiziranu strukturu i mehanizme koji omogućuju isplatu mirovina građanima nakon što završe svoju radnu aktivnost. Mirovinski sustavi su ključni dio socijalne sigurnosti u većini zemalja diljem svijeta i imaju za cilj pružiti financijsku podršku umirovljenicima kako bi zadovoljili svoje osnovne životne potrebe.

Vrste mirovinskih sustava mogu se razlikovati ovisno o različitim kriterijima, kao što su izvor financiranja, način upravljanja ili stupanj obveznosti za sudjelovanje, a najčešći je „Državni mirovinski sustav“ koji se financira iz državnog proračuna i osigurava mirovine za sve građane koji ispunjavaju određene uvjete, poput dobi i broja godina provedenih u radnom odnosu (Puljiz, 2008). Ova vrsta sustava obično se temelji na principu solidarnosti, gdje trenutno zaposleni radnici uplaćuju doprinose za isplatu mirovina trenutno umirovljenim osobama.

Privatni mirovinski fondovi, za razliku od državnih, sastoje se od privatnih investicijskih fondova koji prikupljaju doprinose zaposlenih i upravljaju tim sredstvima kako bi se ostvarila dobit i pružila mirovinska isplata u budućnosti. Sudjelovanje u privatnom mirovinskom fondu temelji se na dobrovoljnosti, a svaki pojedinac ima vlastiti račun koji se temelji na njegovim ili njezinim uplatama i ulaganjima.

Zaposlenički mirovinski planovi, mirovinski su sustavi ponuđeni su od strane poslodavaca kao korporativni benefiti za svoje zaposlenike. U okviru ovih planova, poslodavci često pridonose određenim iznosima na račune svojih zaposlenika, uz doprinose koje zaposlenici sami uplaćuju. Zaposlenički mirovinski planovi mogu biti definirani doprinosom (gdje se iznos mirovine temelji na ukupnom iznosu uplata i ulaganja) ili definiranim iznosom (gdje se mirovina temelji na fiksnom iznosu ili formuli na temelju primanja i godina službe) (HZMO; 2023).

Individualni mirovinski računi su vrsta mirovinskog sustava koji omogućuje pojedincima da samostalno uplaćuju doprinose na svoje osobne mirovinske račune. Sredstva se obično investiraju u razne financijske instrumente, poput dionica, obveznica ili fondova, s ciljem ostvarivanja rasta vrijednosti s vremenom. Po umirovljenju, pojedinac koristi sredstva na svom računu za isplatu mirovina.

Važno je napomenuti da vrste mirovinskih sustava mogu varirati između zemalja i imati različite kombinacije elemenata ovisno o specifičnostima pojedine države ili regije. Također,

mirovinski sustavi se često mijenjaju i prilagođavaju se prema demografskim i ekonomskim uvjetima kako bi se osigurala održivost i pravednost u isplati mirovina.

4.1. Pojam mirovinskog sustava

Mirovinski sustav je važan segment socijalne politike svake države i ima ključnu ulogu u osiguravanju financijske sigurnosti umirovljenika. Mirovinski fondovi igraju ključnu ulogu u upravljanju sredstvima koja se koriste za isplatu mirovina. Glavna svrha mirovinskih fondova je omogućiti sudionicima (osiguranicima) da tijekom radnog vijeka redovito uplaćuju svoje doprinose u fond kako bi se osigurala akumulacija sredstava za njihove buduće mirovine (Puljiz, 2011). Ova akumulacija sredstava omogućuje da umirovljenici primaju redovite mirovine kad odu u mirovinu. Sredstva koja se prikupljaju od sudionika mirovinskog fonda ulažu se u različite financijske instrumente kako bi se ostvarili prihodi i prinose.

Ulaganje sredstava mirovinskog fonda može uključivati različite vrste imovine, kao što su dionice, obveznice, nekretnine i drugi vrijednosni papiri. Ovaj portfelj investicija može se prilagoditi kako bi se postigla ravnoteža između rizika i prinosa te kako bi se osigurala održivost mirovinskog sustava (Puljiz, 2011). Važno je napomenuti da uspješno upravljanje mirovinskim fondovima zahtijeva stručnost i pažljivo planiranje kako bi se osigurala stabilnost i održivost mirovinskog sustava te isplata adekvatnih mirovina umirovljenicima u budućnosti. Osim toga, mirovinski fondovi također igraju važnu ulogu u investiranju u gospodarstvo i poticanju ekonomske aktivnosti.

Mirovinski fondovi obično nude različite planove i opcije kako bi zadovoljili različite potrebe sudionika na tržištu rada. Ovi planovi mogu biti temeljeni na definiranom doprinosu, definiranoj mirovini ili kombinaciji oba. Kod tradicionalnih planova temeljenih na definiranom doprinosu, iznos mirovine ovisi o visini uplaćenih doprinosa i prinosa na ulaganja tijekom radnog vijeka sudionika (Puljiz et al., 2012). Sudionici redovito uplaćuju svoje doprinose u mirovinski fond tijekom radnog vijeka, a iznos njihove mirovine će biti određen kada odu u mirovinu, ovisno o skupljenim sredstvima.

S druge strane, kod planova temeljenih na definiranoj mirovini, iznos mirovine unaprijed je određen prema određenim kriterijima (npr. broj godina staža, prosječna plaća i slično), a sudionici uplaćuju potrebne doprinose kako bi ostvarili tu mirovinu kada odu u mirovinu.

Mirovinski sustav, omogućuje sustavno prikupljanje novčanih sredstava na temelju doprinosa osiguranika tijekom radnog vijeka. Ova sredstva se potom ulažu kako bi se ostvarili prihodi i prinose koji će osigurati isplatu mirovina sudionicima kad odu u mirovinu (Puljiz et al., 2012). Mirovine predstavljaju glavni izvor prihoda za umirovljenike i ključnu podršku za njihove životne troškove. Kako bi mirovinski sustav bio održiv, važno je da se osiguraju adekvatni doprinosi tijekom radnog vijeka i da se sredstva mudro ulažu kako bi se osigurala stabilnost i sigurnost za buduće umirovljenike.

Mirovinski fondovi obično imaju profesionalne upravitelje koji donose odluke o ulaganjima i upravljaju portfeljem fondova. Ti upravitelji vode računa o diversifikaciji investicija kako bi se smanjio rizik i ostvarili optimalni povrati na ulaganja. Važno je naglasiti da, iako postoji određeni stupanj rizika povezan s ulaganjem u financijske tržišta, mirovinski fondovi imaju cilj dugoročnog rasta i stabilnosti.

Regulacija i nadzor mirovinskih fondova uglavnom su u nadležnosti državnih tijela. Vlade propisuju zakone i propise kojima se osigurava transparentnost, sigurnost i odgovornost mirovinskih fondova kako bi se zaštitila prava sudionika i osigurala ispravna uprava sredstava.

Mirovinski fondovi imaju važnu ulogu u društvu jer pružaju financijsku sigurnost umirovljenicima i potiču osobnu odgovornost za štednju za mirovinu. Oni omogućavaju pojedincima da na strukturiran način prikupe sredstva za budućnost i osiguraju si dostojanstvenu mirovinu.

Uz to, mirovinski fondovi mogu imati i širi ekonomski utjecaj jer njihova ulaganja pridonose razvoju tržišta kapitala, poticanju gospodarskog rasta i stvaranju novih radnih mjesta.

Konačno, mirovinski fondovi su institucije koje pružaju mogućnost dugoročne štednje za mirovinu i upravljaju sredstvima kako bi se osigurala financijska sigurnost umirovljenika. Njihova uloga je ključna u osiguravanju stabilnosti i dostojanstvene mirovine za građane te potiču osobnu odgovornost za štednju i ulaganje za budućnost.

4.2. Funkcije mirovinskog sustava

Mirovinski sustav obavlja nekoliko ključnih funkcija koje su važne za osiguravanje financijske sigurnosti umirovljenika i održavanje socijalne stabilnosti. Funkcije mirovinskog sustava očituju se u sljedećim elementima (Puljiz et al., 2012):

- Prikupljanje i upravljanje doprinosima: Mirovinski sustav prikuplja doprinose od aktivnih radnika tijekom njihovih radnih godina. Ti doprinosi se zatim upravljaju i ulažu kako bi se ostvarila dobit i osigurala buduća isplata mirovina. Ova funkcija osigurava financijsku osnovu za isplatu mirovina umirovljenicima.
- Pružanje mirovinskih primanja: Jedna od glavnih funkcija mirovinskog sustava je pružanje redovitih mirovinskih primanja umirovljenicima nakon što prestanu raditi.
- Društvena sigurnost i smanjenje siromaštva: Mirovinski sustav ima važnu ulogu u pružanju društvene sigurnosti i smanjenju siromaštva među umirovljenicima. Redovite mirovinske isplate osiguravaju da starije osobe imaju stabilan izvor prihoda koji im omogućuje dostojanstven život i izbjegavanje ekonomskih teškoća.
- Planiranje za budućnost: Mirovinski sustav potiče pojedince da planiraju za svoju budućnost i osiguraju sredstva za vrijeme nakon umirovljenja. Kroz obvezne ili dobrovoljne doprinose, mirovinski sustav potiče ljude da štede i ulažu za svoju mirovinu kako bi mogli osigurati financijsku sigurnost u starijoj dobi.
- Upravljanje rizikom i dugoročna održivost: Mirovinski sustav pomaže u upravljanju rizicima povezanim s neizvjesnom budućnošću, poput dugovječnosti, inflacije ili tržišnih promjena. Kroz kolektivno financiranje i upravljanje sredstvima, mirovinski sustavi mogu smanjiti pojedinačni rizik i pružiti stabilnost na dugi rok.
- Ravnoteža između generacija: Mirovinski sustav igra važnu ulogu u održavanju ravnoteže između generacija. Mladi radnici plaćaju doprinose koji se koriste za isplatu mirovina umirovljenicima. Ova intergeneracijska solidarnost osigurava da se mirovine isplaćuju između različitih generacija radnika i umirovljenika.

Važno je da mirovinski sustav bude održiv i pravedan kako bi se osigurala adekvatna mirovinska zaštita za sadašnje i buduće umirovljenike. Stoga, kontinuirano praćenje demografskih, ekonomskih i društvenih promjena te pravilno upravljanje mirovinskim fondovima ključni su elementi dugoročne stabilnosti mirovinskog sustava. Mirovinski sustav ima važnu funkciju u različitim fazama života pojedinca.

Mirovinski sustav igra ključnu ulogu tijekom različitih faza života pojedinca, omogućavajući prikupljanje doprinosa tijekom radnog vijeka i pružajući financijsku podršku kada osoba prestane raditi ili se nađe u situaciji invalidnosti ili gubitka hranitelja. Akumulacija dohotka putem prikupljanja doprinosa tijekom radnog vijeka omogućuje osiguravanje stabilnih i dostatnih sredstava za mirovinu nakon prestanka radne aktivnosti.

Raspodjela dohotka putem isplate mirovina i drugih primanja ima ključnu ulogu u održavanju socijalne solidarnosti i smanjenju socijalnih nejednakosti unutar umirovljeničke populacije. Kroz vertikalnu raspodjelu dohotka, bogatiji sudionici doprinose više, što omogućuje osiguravanje adekvatnih sredstava za one s manjim primanjima (Puljiz, 2011). Također, horizontalna raspodjela dohotka osigurava posebnu podršku onima koji su u specifičnim životnim situacijama ili imaju dodatne potrebe, kao što su osobe s invaliditetom, ovisni članovi obitelji ili osobe s brojnom obitelji.

Kroz ove funkcije, mirovinski sustav pruža financijsku sigurnost pojedincima nakon prestanka radne aktivnosti i podržava ih u planiranju za budućnost. Održavanje pravedne raspodjele dohotka unutar umirovljeničke populacije osigurava da svi umirovljenici imaju pristup adekvatnim sredstvima za život i omogućava im dostojanstvenu starost bez visokog rizika od siromaštva ili socijalne isključenosti.

4.3. Vrste mirovinskog sustava

Mirovinski sustavi se mogu podijeliti na sustav generacijske solidarnosti i sustav individualne kapitalizirane štednje. U sustavu generacijske solidarnosti, trenutačni umirovljenici primaju mirovine iz doprinosa koje uplaćuju trenutno zaposlene osobe, što podrazumijeva međugeneracijsku solidarnost. S druge strane, u sustavu individualne kapitalizirane štednje, mirovine se isplaćuju umirovljenicima iz sredstava na njihovim osobnim mirovinskim računima u mirovinskom fondu, a ta sredstva su akumulirana tijekom njihovog radnog vijeka i uvećana na temelju ulaganja u fond (Vukorepa, 2012).

Osim toga, mirovinski sustavi mogu biti javni ili privatni, ovisno o tome tko upravlja tim sustavima. Javni mirovinski sustavi obično su organizirani od strane vlade i obuhvaćaju sve građane. Privatni mirovinski sustavi, s druge strane, mogu biti osigurani putem poslodavaca ili privatnih financijskih institucija i nude veću fleksibilnost i kontrolu pojedincima nad njihovim mirovinskim fondom.

Svaka od ovih vrsta mirovinskih sustava ima svoje prednosti i nedostatke, te će izbor ovisiti o specifičnim karakteristikama i potrebama pojedinog društva ili pojedinca. Važno je da mirovinski sustav bude održiv i osigurava dostatne sredstava za umirovljenike kako bi im omogućio pristojan život i financijsku sigurnost nakon prestanka radne aktivnosti. Razvoj mirovinskih oblika u javnim i privatnim mirovinskim sustavima do današnjih dana može se podijeliti prema kategorijama. U okviru javnih mirovinskih sustava razvilo se stoga šest glavnih oblika (Vukorepa, 2012):

1. Sustav socijalnih mirovina: Ovaj oblik mirovinskog sustava osigurava minimalne mirovine za građane s niskim primanjima, osobe bez stalnog zaposlenja ili one koji ne ispunjavaju uvjete za ostale oblike mirovinskog osiguranja.
2. Opći mirovinski sustav: Ovaj oblik obuhvaća većinu radnika i osigurava mirovine na temelju radnog staža i prosječnih primanja tijekom radnog vijeka.
3. Sustav mirovinskog osiguranja određenih davanja: Ovaj oblik mirovinskog sustava osigurava određene vrste mirovina, poput invalidskih ili obiteljskih mirovina, temeljem određenih kriterija.
4. Sustav javnih štednih fondova: Ovaj oblik mirovinskog sustava uključuje štedne fondove kojima upravljaju javne institucije, a osiguravaju mirovine na temelju individualne štednje i ulaganja.
5. Nominalni sustav određenih doprinosa: U ovom obliku, mirovinski doprinosi se određuju na temelju fiksnog postotka primanja radnika, a mirovina se računa na temelju akumuliranog iznosa doprinosa i prinosa na ulaganja.
6. Sustav određenih doprinosa: Ovaj oblik mirovinskog sustava omogućava radnicima da sami određuju visinu doprinosa, a mirovina se izračunava na temelju akumuliranog iznosa doprinosa i prinosa na ulaganja.

U okviru privatnih mirovinskih sustava razvila su se također četiri oblika (Vukorepa, 2012):

1. Strukovni program određenih primanja: Ovaj oblik privatnog mirovinskog sustava osigurava mirovine temeljene na primanjima koja su vezana uz određeno zanimanje ili sektor.
2. Strukovni program određenih doprinosa: U ovom obliku, sudionici sami uplaćuju određene doprinose koji se koriste za izračun mirovina.
3. Hibridni strukovni program: Ovaj oblik kombinira elemente određenih primanja i doprinosa, pružajući sudionicima fleksibilnost i raznolikost u pristupu mirovinskim planovima.

4. Osobni program individualnih računa: U ovom obliku, svaki sudionik ima svoj individualni račun na kojem se bilježe uplaćeni doprinosi i prinosi na ulaganja, a mirovina se izračunava na temelju tih sredstava.

Svi ovi mirovinski oblici razlikuju se po svojim obilježjima, kao što su pravno uređenje, izvori i načini financiranja te nositelji upravljanja.

U praksi, mnogi mirovinski sustavi kombiniraju elemente oba pristupa. Na primjer, javni mirovinski sustavi često koriste sustav generacijske solidarnosti za isplatu mirovina, ali također dopuštaju pojedincima da imaju vlastite individualne mirovinske račune s kapitaliziranom štednjom. Privatni mirovinski sustavi mogu biti isključivo temeljeni na individualnoj kapitaliziranoj štednji, gdje pojedinci samostalno uplaćuju i upravljaju svojim mirovinskim sredstvima.

Mirovinski sustavi se mogu podijeliti na javne i privatne. Javni mirovinski sustavi upravljaju državne institucije ili vladine agencije, dok privatni mirovinski sustavi mogu biti u rukama privatnih financijskih institucija, kao što su osiguravajuća društva ili investicijski fondovi. Važno je napomenuti da se mirovinski sustavi i njihove specifičnosti mogu razlikovati između zemalja i regija, jer svaka država ima vlastite zakone, propise i politike vezane uz mirovine.

5. MIROVINSKI SUSTAV REPUBLIKE HRVATSKE

U Hrvatskoj mirovinsko osiguranje ima status socijalnog osiguranja, gdje je sustav strukturiran na način da djelatnici kao članovi toga sustava te njihovi poslodavci uplaćuju u mirovinske fondove doprinose iz plaće i na plaću. Po završetku radnog odnosa i stjecanja uvjeta za pravo na mirovinu, umirovljeni članovi stječu svoju mirovinu koja se temelji na njihovim doprinosima, a mirovinski sustav temelji isplatu mirovina na principu međugeneracijske solidarnosti.

U Republici Hrvatskoj mirovinski sustav je strukturiran od tri stupa, u kojem su prva dva obvezna i gdje se isti financiraju obveznim porezima i doprinosima sa ciljem prevladavanja socijalnih rizika i ostvarenja socijalne pravde, a distribuciju mirovina kao sekundarni izvor dohotka preuzima država. Treći stup mirovinskog sustava u Hrvatskoj predstavlja, za razliku od prva dva koja se temelje na međugeneracijskoj solidarnosti te gdje sadašnji zaposlenici izdvajaju doprinose za današnje umirovljenike, dobrovoljnu i kapitaliziranu mirovinsku štednju koja se temelji na dobrovoljnoj odluci zaposlenika da izdvajaju određena financijska sredstva te ih uplaćuju u dobrovoljne mirovinske fondove.

U nastavku poglavlja obradit će se stupovi mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj te obvezni i dobrovoljni mirovinski fondovi.

5.1. Stupovi mirovinskog osiguranja

Hrvatski mirovinski sustav, kao i mnogi drugi mirovinski sustavi diljem svijeta, suočava se s izazovima demografskih promjena. Starenje stanovništva i smanjenje broja radno sposobnih osoba postavljaju pitanje održivosti mirovinskog sustava.

Trostruki stup mirovinskog sustava u Hrvatskoj pruža različite razine osiguranja i omogućuje građanima da sami sudjeluju u procesu štednje za svoju budućnost. Prva dva stupa, obvezna za svakog zaposlenog građanina, osiguravaju temeljnu razinu mirovine koja se temelji na uplatama tijekom radnog vijeka i prosječnoj plaći (HZMO 2023). Treći stup, koji je

dobrovoljan, pruža građanima mogućnost dodatne štednje kako bi poboljšali svoju mirovinsku sigurnost i ostvarili veće primanja u mirovini.

Spremnost građana da sudjeluju u dobrovoljnom trećem stupu mirovinskog sustava može varirati ovisno o individualnim financijskim mogućnostima i prioritetima (HZMO 2023). Međutim, poticanje osobne odgovornosti za štednju i planiranje mirovinskog razdoblja može biti korisno kako bi građani imali veću kontrolu nad vlastitom financijskom budućnošću.

U svakom slučaju, održivost mirovinskog sustava zahtijeva prilagodbu te praćenje kako bi se osigurala financijska sigurnost umirovljenika i pravedna raspodjela mirovina u skladu s demografskim i ekonomskim promjenama u društvu.

5.1.1. Prvi stup mirovinskog osiguranja

Prvi stup mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj predstavlja obvezni dio mirovinskog sustava. Ovaj stup obuhvaća sve zaposlene građane Republike Hrvatske i osigurava temeljnu mirovinu koja se isplaćuje na temelju načela međugeneracijske solidarnosti. U prvom stupu, doprinosi se uplaćuju u Fond za mirovinsko osiguranje, koji je državna institucija odgovorna za prikupljanje, upravljanje i isplatu mirovina. Doprinosi se obračunavaju na temelju bruto plaće zaposlenika i iznose 15% od bruto plaće za zaposlenika, dok poslodavac uplaćuje dodatnih 20% na temelju bruto plaće zaposlenika (Puljiz, 2012).

Važno je napomenuti da visina mirovine u prvom stupu ovisi o duljini radnog staža, prosječnim primanjima tijekom radnog vijeka i faktoru usklađivanja. Mirovina se izračunava kao postotak prosječne bruto plaće tijekom 10 godina osiguranja, s time da svaka godina osiguranja donosi 1/60 postotka mirovine (Puljiz, 2007).

Minimalna mirovina u prvom stupu osiguranja osigurava socijalnu zaštitu građanima koji nemaju dovoljno radnog staža ili primanja za ostvarivanje veće mirovine. Prvi stup mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj osigurava osnovnu sigurnost za umirovljenike i pruža temeljni izvor prihoda nakon završetka radnog vijeka (Puljiz et al, 2012). Kako bi se održala financijska stabilnost prvog stupa, važno je redovito uplaćivati doprinose tijekom radnog vijeka i osigurati adekvatno upravljanje mirovinskim fondom. Mirovinski sustav u Hrvatskoj kombinira prvi stup mirovinskog osiguranja s drugim i trećim stupom kako bi se pružila cjelovita mirovinska zaštita građanima.

5.1.2. Drugi stup mirovinskog osiguranja

Drugi stup mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj predstavlja obvezni dio mirovinskog sustava. Ovaj stup osigurava dodatnu mirovinu temeljenu na individualnim računima zaposlenih građana. U drugom stupu, zaposlenici i poslodavci uplaćuju doprinose u obvezne mirovinske fondove (Pujiz, 2011). Ti doprinosi se kapitaliziraju i koriste za stvaranje individualnih računa za svakog sudionika. Ulaganja se obično provode na financijskim tržištima kako bi se ostvarili prinosi na ulaganja i dugoročni rast sredstava.

Visina mirovine u drugom stupu ovisi o iznosu uplaćenih doprinosa, ostvarenim prinosima na ulaganja i duljini razdoblja sudjelovanja u drugom stupu (Puljiz, 2007). Sudionici mogu pratiti rast svojih računa i imaju pravo na povlačenje sredstava u obliku mirovine kada dođe vrijeme za umirovljenje. Važno je naglasiti da drugi stup mirovinskog osiguranja ne zamjenjuje prvi stup, već ga nadopunjuje. To znači da će zaposlenici primati mirovinu i iz prvog i iz drugog stupa (HZMO, 2023). Drugi stup pruža mogućnost građanima da ostvare dodatne prihode tijekom umirovljenja, što može poboljšati financijsku sigurnost i standard života umirovljenika.

Mirovinski fondovi u drugom stupu upravljaju sredstvima sudionika i imaju odgovornost za pravilno ulaganje i održavanje fondova. Odluke o ulaganjima temelje se na načelima diversifikacije portfelja, rizika i prinosa kako bi se postigla stabilnost i prinosi na dugi rok (Puljiz, 2011). Drugi stup mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj važan je dio mirovinskog sustava jer pruža građanima mogućnost da sami sudjeluju u izgradnji svoje mirovine. To stvara dodatnu financijsku sigurnost i potiče osobnu odgovornost za štednju za mirovinu.

5.1.3. Treći stup mirovinskog osiguranja

Treći stup mirovinskog osiguranja u Hrvatskoj predstavlja dobrovoljni dio mirovinskog sustava. Ovaj stup omogućava građanima da samostalno štede i doprinose svojoj mirovini putem individualnih mirovinskih planova (Puljiz, 2011). U trećem stupu, građani mogu odabrati različite oblike mirovinske štednje, poput osiguravajućih planova, dobrovoljnih mirovinskih fondova ili individualnih mirovinskih računa. Sudionici samostalno određuju iznos uplata i način štednje u skladu s vlastitim financijskim ciljevima i mogućnostima.

Jedna od važnih karakteristika trećeg stupa je državna potpora i poticaji. Država pruža porezne olakšice ili subvencije kako bi potaknula građane na sudjelovanje u dobrovoljnoj mirovinskoj štednji (HZMO, 2023). To može uključivati porezne olakšice za uplate u mirovinske fondove ili subvencije za pojedine oblike mirovinske štednje. Važno je napomenuti da sredstva u trećem stupu ostaju vlasništvo sudionika, a mogu se koristiti za mirovinu ili druge financijske potrebe u određenim situacijama, uz određene uvjete i ograničenja.

Treći stup mirovinskog osiguranja pruža dodatnu fleksibilnost i mogućnost građanima da sami planiraju svoju mirovinu (Puljiz et al., 2012). Sudjelovanje u trećem stupu omogućava građanima da povećaju svoje mirovinske prihode i ostvare financijsku sigurnost tijekom umirovljenja. Važno je informirati se o različitim opcijama i pravilima vezanim uz treći stup mirovinskog osiguranja te se posavjetovati s financijskim stručnjacima prije donošenja odluka o štednji za mirovinu u okviru trećeg stupa.

5.2. Mirovinski fond

Mirovinski fond je financijska institucija ili entitet koji upravlja i investira sredstva namijenjena za mirovine. Osnovna svrha mirovinskog fonda je osigurati stabilne mirovine ili mirovinske beneficije zaposlenicima ili članovima fondova u njihovoj starosti ili nakon umirovljenja.

Glavne karakteristike mirovinskog fonda uključuju (HANFA, 2017):

1. Doprinosi: Zaposlenici i/ili poslodavci obično uplaćuju redovite doprinose u mirovinski fond tijekom zaposlenja kako bi se akumulirala sredstva za buduće mirovine.

2. Upravljanje investicijama: Mirovinski fondovi upravljaju sredstvima koja su im povjerena te ih ulažu u različite financijske instrumente poput dionica, obveznica, nekretnina i drugih investicija kako bi ostvarili povrat na ulaganja.

3. Diversifikacija: Mirovinski fondovi često primjenjuju strategiju diversifikacije kako bi smanjili rizik ulaganja i osigurali stabilan rast sredstava.

4. Pravila isplate: Mirovinski fondovi imaju određena pravila o isplati mirovina, uključujući dobnu granicu za umirovljenje i uvjete koji moraju biti ispunjeni kako bi se ostvarilo pravo na mirovinu.

5. Porezne olakšice: U nekim zemljama, doprinosi u mirovinski fond mogu biti porezno olakšani, što potiče građane da ulažu u svoju budućnost kroz mirovinski fond.

Mirovinski fondovi igraju važnu ulogu u pružanju financijske sigurnosti i dobrobiti umirovljenih osoba. Međutim, performanse mirovinskih fondova mogu varirati ovisno o načinu upravljanja, investicijskim strategijama i okolnostima na tržištu. Stoga je važno pažljivo odabrati mirovinski fond i pratiti njegove performanse tijekom vremena kako bi se osigurala adekvatna mirovinska zaštita.

Od 21. kolovoza 2014. godine, uvedene su nove kategorije fondova A, B i C. "Mirovinski fondovi kategorije A, B, C su kategorije mirovinskih fondova kojima upravlja isto mirovinsko društvo." Različite kategorije mirovinskih fondova imaju različite strategije ulaganja. Fond kategorije C trebao bi imati najmanji rizik, dok je rizik najveći u fondu kategorije A.

5.2.1. Obvezni mirovinski fond

Obvezni mirovinski fond kategorije A u Hrvatskoj namijenjen je mlađim osiguranicima drugog stupa mirovinskog osiguranja, koji imaju više vremena do stjecanja prava na starosnu mirovinu. Ovaj fond omogućuje mlađim osiguranicima da sudjeluju u tržišnom rastu i ulažu u različite financijske instrumente kako bi ostvarili veće prinose na dugi rok. Važno je naglasiti da svaki mirovinski fond ima određene smjernice i ograničenja za ulaganja koja se temelje na razini rizika i prinosa.

Ova raznolikost ulaganja omogućuje ravnotežu između potencijalnih prinosa i rizika. Dionice, kao rizičniji instrumenti, mogu donijeti veće prinose, ali podliježu većim

fluktuacijama na tržištu. S druge strane, obveznice i korporativne obveznice smatraju se manje rizičnim, ali pružaju stabilniji prinos. U svakom slučaju, sudionici obveznog mirovinskog fonda trebaju biti pažljivi i informirani prije donošenja odluka o ulaganju. To uključuje proučavanje informacija o fondovima, konzultacije s financijskim savjetnicima i razumijevanje vlastitih financijskih ciljeva i sposobnosti podnošenja rizika (Mishkin i Eakins, 2005). Dugoročno planiranje i pažljivo odabiranje fondova mogu biti ključni za postizanje financijske sigurnosti i stabilnosti u mirovini.

Obvezni mirovinski fond kategorije B ima umjereno konzervativni profil rizičnosti i očekivane prinose veće od očekivanog prinosa fonda kategorije C i manje od očekivanog prinosa fonda kategorije A.

Obvezni mirovinski fond kategorije C u Hrvatskoj namijenjen je osiguranicima koji su blizu ulaska u mirovinu, odnosno imaju pet godina prije ostvarenja prava na mirovinu. Ovaj fond pruža mogućnost osiguranicima da imaju veći udio ulaganja u manje rizične obveznice, što je posebno važno za one koji se pripremaju za mirovinu i žele stabilnost i sigurnost svoje štednje.

Ulaganja u obveznice smatraju se manje rizičnim u odnosu na dionice, jer su obveznice dugoročni dugovi izdavatelja s određenim rokom dospijeca i fiksnom kamatnom stopom (Puljiz, 2011). To znači da su povrat i rizik investicije u obveznice unaprijed poznati. S druge strane, ulaganja u dionice i korporativne obveznice pružaju mogućnost većih prinosa, ali s većom fluktuacijom vrijednosti i povećanim rizikom.

Važno je naglasiti da su investicijske strategije fondova, uključujući alokaciju imovine, podložne promjenama u skladu s tržišnim uvjetima i ciljevima fonda. Stoga je važno da osiguranici pažljivo prouče informacije o fondovima i konzultiraju se s financijskim savjetnicima kako bi odabrali fond koji najbolje odgovara njihovim potrebama i ciljevima.

Ukoliko osiguranik ne izabere fond kategorije C u roku od šest mjeseci od uspostave obveznog mirovinskog osiguranja, REGOS (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje) će ga automatski rasporediti u jedan od fondova kategorije B (Puljiz, 2011). Stoga je važno da osiguranici aktivno prate svoj status i donesu informiranu odluku o odabiru fonda prije isteka roka.

Cilj fonda kategorije C u Hrvatskoj je očuvanje realne vrijednosti uštedevine budućeg umirovljenika. Taj fond pruža osiguranicima mogućnost sigurnijeg i stabilnijeg ulaganja u

obveznice, koje se smatraju manje rizičnim financijskim instrumentom. Ulaganje u obveznice pruža predvidljive i stabilne prinose, što je važno za one koji se pripremaju za mirovinu i žele očuvati vrijednost svoje uštedevine.

U ovom fond kategorije C, ulaganje u dionice nije dozvoljeno, što dodatno smanjuje rizik ulaganja i čini ga pogodnim za osiguranike koji preferiraju manje rizične investicije (Puljiz, 2011). Također, fond ulaže i u korporativne obveznice i komercijalne zapise, koje su također manje rizični oblici ulaganja u usporedbi s dionicama.

Važno je napomenuti da su investicijske strategije fondova podložne promjenama u skladu s tržišnim uvjetima i ciljevima fonda.

Upravo zbog kompleksnosti investiranja i važnosti donošenja informiranih odluka, osiguranicima se preporučuje proučiti informacije o fondovima i konzultirati se s financijskim savjetnicima kako bi odabrali fond koji najbolje odgovara njihovim potrebama i ciljevima za postizanje sigurne i stabilne mirovine u budućnosti.

5.2.2. Dobrovoljni mirovinski fond

Dobrovoljni mirovinski fond (DMF) je mirovinski fond u kojeg pojedinci mogu dobrovoljno uplaćivati sredstva kako bi osigurali dodatne mirovinske beneficije za sebe u budućnosti. Ovo je opcionalni mirovinski plan kojeg nude mnoge financijske institucije i osiguravajuća društva.

Glavne karakteristike dobrovoljnog mirovinskog fonda uključuju (HANFA, 2021):

1. Dobrovoljni doprinosi: Sudionici DMF-a samostalno odlučuju koliko žele uplaćivati u fond. To mogu biti redoviti doprinosi ili povremeni dodatni uplati, ovisno o financijskim mogućnostima i ciljevima pojedinca.

2. Investicijske opcije: DMF-ovi često nude različite investicijske opcije kako bi sudionici mogli odabrati kako će se njihova sredstva ulagati. To može uključivati dionice, obveznice, nekretnine i druge investicije.

3. Porezne olakšice: U nekim zemljama, doprinosi u dobrovoljnim mirovinskim fondovima mogu biti porezno olakšani, što može potaknuti građane da ulažu u ovakve fondove.

4. Pravila isplate: Sudionici DMF-a obično mogu pristupiti sredstvima u mirovinskom fondu tek nakon što dostignu određenu dob ili uvjete za umirovljenje. Pravila isplate ovise o propisima koji su na snazi u određenoj zemlji ili planu.

Dobrovoljni mirovinski fondovi mogu biti korisni za one koji žele dodatno ulagati u svoju mirovinsku budućnost i osigurati dodatne sredstva za vrijeme umirovljenja. Važno je pažljivo razmotriti svoje financijske ciljeve, rizike i ulaganja prije sudjelovanja u takvom mirovinskom fondu.

U Hrvatskoj je osnivanje i način poslovanja dobrovoljnih mirovinskih fondova regulirano Zakonom o dobrovoljnim mirovinskim fondovima (NN 115/18).

U Republici Hrvatskoj aktualno posluje četiri društva koja upravljaju dobrovoljnim mirovinskim fondovima. Njihov broj članova kontinuirano raste jer su isti prepoznali značaj i prednosti investicija u ove fondove. Time dolazi i do kontinuiranog rasta bruto doprinosa fondova, čime se povećava i njihova ukupna imovina.

U Hrvatskoj postoje otvoreni dobrovoljni mirovinski fondovi te na njima može svoj osobni račun otvoriti svaka osoba koja ima prebivalište u Republici Hrvatskoj. Ovi otvoreni fondovi stoga prikupljaju financijska sredstva koja potom ulažu na tržištima kapitala prema statutu fonda, ali i zakonskim ograničenjima. Član otvorenog fonda može povući svoja uložena sredstva kada navršši 50 godina ili postoji opcija daljnjeg nastavka štednje. Jedna osoba ima mogućnost da bude član više mirovinskih fondova, međutim, kada država nudi poticajna sredstva, tada ih član može ostvariti samo u jednom mirovinskom fondu. Treći stup otvorenog fonda nije obvezan te se u ovim otvorenim fondovima samostalno određuje iznos te kojom dinamikom će se u fond uplaćivati. U slučaju smrti osiguranika, sredstva koja postoje, a nisu isplaćena su nasljedna. (HANFA, 2021).

Tablica 6. Zatvoreni mirovinski fondovi u Hrvatskoj

Allianz ZB dobrovoljni mirovinski fond	AZ VIP AZ DALEKOVOD AZ ZABA
Raiffeisen dobrovoljni mirovinski fond	Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond HRVATSKOG LIJEČNIČKOG SINDIKATA Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond ERICSSON NIKOL TESLA Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond T-HT Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond Novinar 16
Croatia osiguranje dobrovoljni mirovinski fond	Croatia Osiguranje zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond HEP GRUPE
Erste Plavi dobrovoljni mirovinski fond	Cestarski zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond

Izvor: (HANFA, 2021)

U Hrvatskoj postoje i dobrovoljni mirovinski fondovi koji su zatvoreni, a njih osnivaju poslodavci sindikati ili pojedine udruge da bi svojim članovima mogli omogućiti dodatno mirovinsko osiguranje i veću i stabilniju mirovinu. Takvi fondovi pružaju više prednosti svojim članovima, od kojih je najznačajnija uplata doprinosa poslodavca koji isplaćuju financijska sredstva u ime članova fonda. Također se s poslodavcem može dogovoriti da se uplaćuju niže naknade u odnosu na otvorene mirovinske fondove. Putem ovih fondova omogućene su članovima i dodatne pogodnosti, poput stimulacije kvalitetnih zaposlenika da se potakne njihov ostanak na radu kod poslodavca koji je pokrovitelj fonda.

6. PRIKAZ REZULTATA EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA – UTJECAJ NEZAPOSLENOSTI NA MIROVINSKI SUSTAV

Hrvatska se suočava s visokom stopom nezaposlenosti od svog osamostaljenja i tranzicije iz samoupravno-socijalističkog sustava u tržišno gospodarstvo. Prijelaz je bio uglavnom stihijski, bez adekvatnog plana, a situacija je dodatno otežana ratom. Loše provedena privatizacija dovela je do velikog broja radnika koji su ostali bez posla, bez provođenja mjera i stvaranja uvjeta za njihovo ponovno zapošljavanje. Umjesto toga, često se posezalo za njihovim prijevremenim umirovljenjem. Prema neoliberalističkom shvaćanju, prelazak na kapitalistički sustav poslovanja smatrao se dovoljnim, očekujući da će tržište samo po sebi dovesti do punog zaposlenja.

U nastavku će se dati osvrt na doprinos autorice istraživanju kretanja nezaposlenosti i efekata mirovinskog sustava u Hrvatskoj.

Nezaposlenost u Hrvatskoj ima značajan utjecaj na mirovinski sustav. Kao važan dio socijalne sigurnosti, mirovinski sustav ima zadatak osigurati financijsku stabilnost umirovljenicima i pružiti im odgovarajuću mirovinu. Međutim, visoka stopa nezaposlenosti u zemlji stvara izazove i postavlja pitanja o održivosti mirovinskog sustava.

Tablica 7. Broj umirovljenika i nezaposlenih od 2010. – 2023. godine

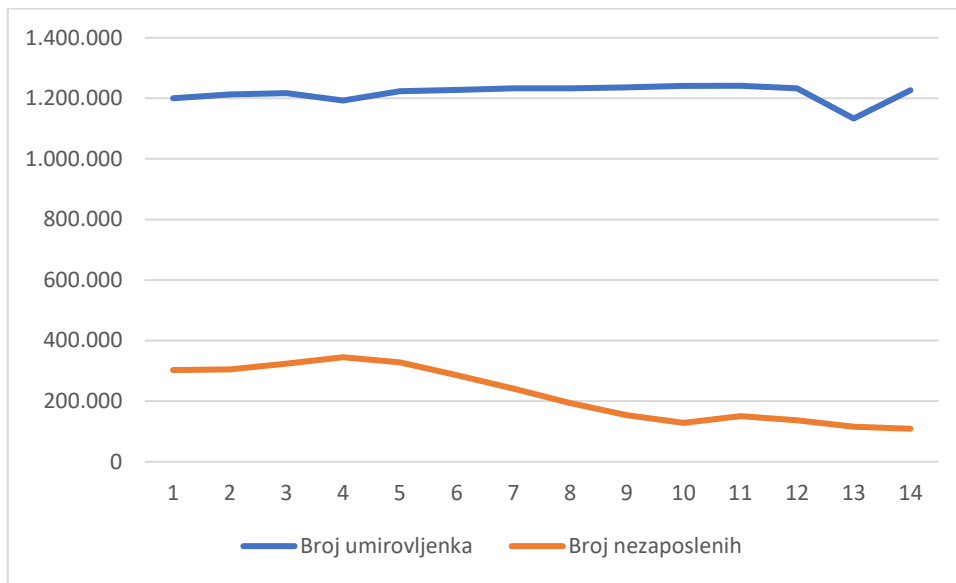
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Broj umirovljenika	1.200.386	1.213.121	1.217.695	1.192.815	1.223.738	1.228.020	1.233.375	1.232.651	1.236.258	1.241.111	1.241.085	1.232.601	1.133.405	1.226.667
Broj nezaposlenih	302.425	305.333	324.323	345.112	328.187	285.906	241.860	193.967	153.542	128.650	150.824	136.816	116.127	109.025

Izvor: (HZZ, 2023)

Iz tablice 7. je razvidan kontinuitet povećanja broja umirovljenika od 2010. – 2023. godine. Takav trend je zamjetan do 2020. godine, kada je došlo do porasta broja umirovljenika za 4% u odnosu na 2010. godinu. Od tada kreće trend pada broja umirovljenika u Hrvatskoj zbog različitih poticajnih politika i reformi koje su omogućavale djelomično zapošljavanje umirovljenika. U tom kontekstu, ali i zbog povećanja stope smrtnosti u Hrvatskoj, kao i pomicanja granica odlaska u mirovinu, došlo je do smanjenja broja umirovljenika za 2%.

U kontekstu analitike nezaposlenosti u promatranom razdoblju, došlo je do umanjena broja nezaposlenih za 64%. Navedeno umanjene nije rezultat smo politika poticaja zapošljavanja u Hrvatskoj, već i velikim dijelom odljeva stanovništva u zapadne europske zemlje.

Grafikon 6. Korelacija utjecaja nezaposlenosti na broj umirovljenika



Izvor: (HZZ, 2023)

Iz grafikona 6. je razvidno kretanje broja nezaposlenih i broja umirovljenika u Hrvatskoj od 2010. – 2023. godine. Primjenom regresijske analize razvidne su dobivene jednadžbe specifične za nezaposlenost i broj umirovljenika. Jednadžba koja se odnosi na broj nezaposlenih u Hrvatskoj $Y = 126.030 \cdot x$ ukazuje na konstantu prisustva umirovljenika u Hrvatskoj od 126.030 umirovljenika. Sa povećanjem broja nezaposlenih, broj umirovljenika će rasti za novih 126.030. Budući da je koeficijent β_0 ovdje pozitivan, linearna regresija ukazuje na prediktivne potencijale rasta broja umirovljenika pod utjecajem rasta broja nezaposlenih.

Koeficijent korelacije iznosi 0,77 i ukazuje na snažniju korelaciju između rasta nezaposlenosti i rasta broja umirovljenika u Hrvatskoj. Osim toga, njegov pozitivan predznak ukazuje na pozitivnu korelaciju ove dvije varijable – dakle, rast nezaposlenosti u Hrvatskoj uzrokuje porast broja umirovljenika.

Nezaposlenost u Hrvatskoj dovodi do smanjenja prihoda od doprinosa za mirovinsko osiguranje. Kada ljudi gube posao ili nisu zaposleni, manje doprinose mirovinskom sustavu. To smanjuje ukupne prihode mirovinskog sustava, što može dovesti do financijskih poteškoća i otežati isplatu mirovina. Drugo, dugotrajna nezaposlenost može dovesti do smanjenja mirovinskih uplata tijekom radnog vijeka. Ako ljudi duže vrijeme nisu zaposleni ili rade u

nesigurnim radnim uvjetima s niskim plaćama, njihove mirovine će biti manje jer će imati manje uplata u mirovinski sustav. To može rezultirati smanjenjem iznosa mirovina koje umirovljenici dobivaju kada dođe vrijeme za umirovljenje.

Treće, nezaposlenost može dovesti do povećanja broja korisnika socijalnih mirovina. Ako ljudi dugo vremena ne mogu pronaći posao i nemaju dovoljno uplata u mirovinski sustav, mogu se kvalificirati za socijalne mirovine koje pružaju minimalnu financijsku potporu. Povećanje broja korisnika socijalnih mirovina može dodatno opteretiti mirovinski sustav i dovesti do smanjenja raspoloživih sredstava za isplatu redovnih mirovina.

Kako bi se suočio s utjecajem nezaposlenosti na mirovinski sustav, Hrvatska je provela određene mirovinske reforme. To uključuje promjene u dobi za odlazak u mirovinu, produženje radnog vijeka, poboljšanje uvjeta za stjecanje mirovinskih prava i poticanje zapošljavanja. Cilj tih reformi je održavanje održivosti mirovinskog sustava i osiguravanje adekvatnih mirovina za umirovljenike. Uz to, važno je i promicanje politika aktivne politike zapošljavanja koje potiču stvaranje radnih mjesta i smanjenje stope nezaposlenosti. To bi povećalo doprinose mirovinskom sustavu i osiguralo stabilnije financijske temelje za mirovine.

Visoka stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj ima značajan utjecaj na mirovinski sustav. Smanjenje prihoda od doprinosa, smanjenje mirovinskih uplata tijekom radnog vijeka i povećanje korisnika socijalnih mirovina su neki od izazova s kojima se suočava mirovinski sustav. Stoga su mirovinske reforme i politike aktivne politike zapošljavanja ključne za održivost mirovinskog sustava i osiguravanje adekvatnih mirovina za buduće generacije.

7. ZAKLJUČAK

Nezaposlenost u Hrvatskoj predstavlja ozbiljan izazov s dugotrajnim posljedicama na gospodarstvo i društvo. Visoka stopa nezaposlenosti, posebno nakon tranzicije i privatizacije, donosi brojne probleme, uključujući smanjenje prihoda, povećanje socijalnih troškova te ograničenje razvoja i rasta. Da bi se suočila s tim izazovima, Hrvatska treba poduzeti širok spektar mjera. To uključuje provedbu aktivne politike zapošljavanja koja potiče stvaranje novih radnih mjesta i olakšava pristup tržištu rada. Također je važno ulagati u obrazovanje i stručno usavršavanje kako bi se povećala konkurentnost radne snage na tržištu rada.

Rješavanje problema nezaposlenosti zahtijeva sustavan pristup. To uključuje strukturne reforme u područjima kao što su obrazovanje, upravljanje, pravosuđe i financije, kako bi se otklonile prepreke koje koče gospodarski razvoj i stvaranje novih radnih mjesta.

Također je potrebno pridavati veću pažnju razvoju poduzetništva i poticanju investicija, kako bi se stvorili povoljni uvjeti za poslovni sektor i potaknula ekonomija. To bi moglo dovesti do rasta gospodarstva i smanjenja nezaposlenosti na dugoročnoj razini.

Kako bi se uspješno suočila s izazovima nezaposlenosti, Hrvatska treba kontinuirano pratiti promjene na tržištu rada, oslušivati potrebe i zahtjeve poslodavaca te prilagoditi politike zapošljavanja i obrazovne programe kako bi se radna snaga uskladila s potrebama tržišta rada.

Financijski tržišni mirovinski fondovi igraju važnu ulogu u prenošenju novca i financijskih sredstava između štediša i dužnika. Oni čine sastavni dio financijskog sustava te omogućuju financijskim posrednicima da prenesu sredstva od štediša (kreditora) prema dužnicima (potrošačima).

Mirovinski fondovi djeluju kao posrednici između štediša i dužnika na financijskom tržištu. Štediše ulažu svoj novac u mirovinske fondove, koji potom koriste ta sredstva za investiranje u različite financijske instrumente. Ovi fondovi pružaju štedišama mogućnost diversifikacije ulaganja i ostvarivanja prinosa na uloženi kapital. S druge strane, dužnici koriste sredstva koja su prenesena putem mirovinskih fondova za financiranje svojih potreba, kao što su poduzetnički projekti, razvoj infrastrukture, stambeni krediti i potrošački krediti. Mirovinski fondovi pružaju pristup kapitalu i sredstvima koja su potrebna za poticanje gospodarskog rasta i razvoja. Ova interakcija između mirovinskih fondova, štediša i dužnika omogućuje efikasan protok financijskih sredstava na tržištu i podržava gospodarski razvoj. Mirovinski fondovi igraju važnu ulogu u kanaliziranju štednje prema produktivnim sektorima gospodarstva te pružaju stabilnost i likvidnost na financijskom tržištu.

Mirovinski sustav je izuzetno osjetljiv na promjene, dok se mirovinski sustav Hrvatske suočava s nizom izazova uslijed gospodarske krize, demografskih promjena, visokog broja nezaposlenosti i masovnog iseljavanja mladog stanovništva. U svjetlu tih problema, provode se mirovinske reforme, kako bi se osigurala održivost mirovinskog sustava.

Ne postoji jednostavno rješenje koje bi moglo riješiti sve probleme mirovinskog sustava i spriječiti nastanak novih problema. Potrebno je razmotriti različite čimbenike i okolnosti kako bi se osigurala pravednost i prilagođenost mirovinskog sustava različitim skupinama radnika.

Nezaposlenost ima značajan utjecaj na mirovinski sustav u Hrvatskoj, s dugoročnim posljedicama koje utječu na financijsku održivost i pružanje adekvatnih mirovina. Visoka stopa nezaposlenosti rezultira smanjenim doprinosima u mirovinski sustav te povećanim troškovima socijalnih programa. Perspektiva nezaposlenosti na mirovinski sustav u Hrvatskoj je izazovna, ali postoje i neke perspektive za poboljšanje situacije. Implementacija aktivnih politika zapošljavanja i poticanje stvaranja novih radnih mjesta može smanjiti stopu nezaposlenosti i povećati broj osoba koje uplaćuju doprinose u mirovinski sustav. Ulaganje u obrazovanje i stručno usavršavanje može poboljšati vještine i konkurentnost radne snage, što bi moglo dovesti do veće zaposlenosti i stabilnijeg mirovinskog sustava.

Važno je da se nezaposlenost sagledava u širem kontekstu gospodarskog razvoja, demografskih promjena i politika zapošljavanja. Održivost mirovinskog sustava zahtijeva integrirani pristup koji uključuje promicanje gospodarskog rasta, povećanje zaposlenosti i pravednu raspodjelu mirovinskih resursa. Kroz koordinirane napore vlade, poslodavaca, sindikata i ostalih relevantnih dionika, moguće je poboljšati perspektive nezaposlenosti na mirovinski sustav. Sustavne reforme, ulaganje u ljude i stvaranje poticajnog okruženja za poslovanje mogu pridonijeti stabilnosti mirovinskog sustava i osigurati pravedne mirovine za sve umirovljenike u Hrvatskoj.

LITERATURA

Knjige:

1. MacConnell, C., Campbell R. (2011): Suvremena ekonomija rada, Mate, Zagreb.
2. Mishkin F. S., Eakins S. G. (2003): Financijska tržišta i institucije, Zagreb, Mate d.o.o.
3. Puljiz, V. (2007): Hrvatski mirovinski sustav: korijeni, evolucija i perspektive, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
4. Puljiz, V. (2008): Socijalna politika Hrvatske , Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
5. Puljiz, V., Ravlić, S., Visković, V. ur. (2012): Hrvatska u Europskoj uniji- kako dalje ?; Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.
6. Samuelson, P., Nordhaus, W. (2011): Ekonomija, Mate, Zagreb.
7. Vukorepa, I. (2012): Mirovinski sustavi - Kapitalno financiranje kao čimbenik socijalne sigurnosti, Informator, Zagreb.

Znanstveni i stručni članci:

1. Kljaić A. (2001): Istraživanje problema nezaposlenosti u Hrvatskoj s mogućim prijedlogom rješenja Ekonomski pregled, 52 (1-2) 125-154
2. Mishkin F. S., Eakins S. G. (2005): Financijska tržišta i institucije, Mate d.o.o. ,Zagreb
3. Mrnjavec, Ž. (2002): Razlikovanje tipova nezaposlenosti – neizvodljiva misija, Ekonomska misao i praksa, Vol. 11 No. 2, str. 219-237
4. Obadić, A., Porić, S. (2008.): The coordination between education and employment policies, FEB - Working paper series, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, No. 08-02, 1-15
5. Puljiz, V. (2011): Kriza, reforme i perspektive mirovinskih sustava u europskim zemljama i Hrvatskoj; Privredna kretanja i ekonomska politika, Vol.21 No. 129, str. 27-64
6. Rančić, N., Durbić, J. (2016): Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno – strukturne reforme u Republici Hrvatskoj, Pravnik, Vol. 50, No. 1, str. 41 – 54

7. VLADA REPUBLIKE HRVATSKE (1992): Osnove stabilizacijskog programa, Zagreb
8. Žiljak, T. (2022): European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality – Croatia, Europska komisija, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Ženeva, str. 1 – 37

Internetski i ostali izvori:

1. URL 1: HANFA (2018): <https://www.hgk.hr/documents/hanfamirovinski57877d5bcf60d.pdf> (pristupljeno:02.07.2023.)
2. URL 2: HZMO (2022): <https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/statistika/statisticke-informacije/2021/12/Statisticke-informacije-HZMO-a-12-2021-sijecanj-2022.pdf?vel=14800925> (pristupljeno:05.07.2023.)
3. URL 3: Croatian Employment Service (2020): <https://www.hzz.hr/content/stats/statistike-invalidiitet/HZZ-Izvjesce-osobe-s-invaliditetom010120-030620.pdf>, (pristupljeno:28.06.2023.)
4. URL 4: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske – DZS (2023): www.dzs.hr/, (pristupljeno:28.06.2023.)
5. URL 5: HZMO (2023): <https://hrmod.hr/hrvatski-mirovinski-sustav/>, (pristupljeno:30.06.2023.)
6. URL 6: HZMO (2023): <https://www.mirovinsko.hr/hr/osnovna-mirovina/282>, (pristupljeno:02.07.2023.)
7. URL 7: ILOSTAT (2023): <https://ilostat ilo.org/international-day-of-persons-with-disabilities-how-disability-affects-labour-market-outcomes/>, (pristupljeno:05.07.2023.)
8. URL 8: Ombudsman for Persons with Disabilities (2020): <https://posi.hr/izvjesce-pravobraniteljice-za-osobe-sinvaliditetom-za-2019-godinu>, (pristupljeno:01.07.2023.)
9. URL 9: REGOS (2023): <https://regos.hr/biramfond/>, (pristupljeno:08.07.2023.)
10. URL 10: Zakon (2023): <https://www.zakon.hr/z/709/Zakon-o-dobrovoljnim-mirovinskim-fondovima>, (pristupljeno:04.07.2023.)

POPIS TABLICA

Tablica 1. Nezaposleni prema spolu u Hrvatskoj od 2010. – 2023. godine.....	16
Tablica 2. Struktura nezaposlenosti prema dobi od 2010. – 2023. godine.....	20
Tablica 3. Nezaposleni u Hrvatskoj prema obrazovanju od 2010. – 2023. godine.....	23
Tablica 4. Nezaposlenost osoba s invaliditetom od 2010. – 2023. u Hrvatskoj.....	30
Tablica 5. Nezaposlenost u Hrvatskoj prema županijama od 2010. – 2023. godine.....	34
Tablica 6. Zatvoreni mirovinski fondovi u Hrvatskoj.....	51
Tablica 7. Broj umirovljenika i nezaposlenih od 2010. – 2023. godine.....	53

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Usporedba nezaposlenih kroz godine prema spolu.....	18
Grafikon 2. Struktura nezaposlenih prema dobi.....	21
Grafikon 3. Struktura nezaposlenih prema stupnju obrazovanju.....	24
Grafikon 4. Nezaposlenost osoba s invaliditetom u svijetu.....	26
Grafikon 5. Udio nezaposlenih OSI u ukupnom broju nezaposlenih.....	31
Grafikon 6. Korelacija utjecaja nezaposlenosti na broj umirovljenika.....	54