

Zapošljavanje osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji

Horvat, Petra

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management / Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:191:107902>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-10**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of Tourism and Hospitality Management - Repository of students works of the Faculty of Tourism and Hospitality Management](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI

Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija

Preddiplomski sveučilišni studij

PETRA HORVAT

Zapošljavanje osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji

Employment of the elderly people in the European Union

Završni rad

Zabok, 2024.

SVEUČILIŠTE U RIJECI

Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija

Preddiplomski sveučilišni studij

Poslovna ekonomija u turizmu i ugostiteljstvu

Studijski smjer: Menadžment u turizmu

Zapošljavanje osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji

Employment of the elderly people in the European Union

Završni rad

Kolegij: **Menadžment ljudskog kapitala**

Student:

Petra HORVAT

Mentor: prof. dr. sc. **Kristina
ČRNJAR**

Matični broj:

24911/19

Zabok, srpanj 2024.



SVEUČILIŠTE U RIJECI UNIVERSITY OF RIJEKA
FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU
FACULTY OF TOURISM AND HOSPITALITY MANAGEMENT
OPATIJA, HRVATSKA CROATIA

IZJAVA O AUTORSTVU RADA I O JAVNOJ OBJAVI RADA

Petra Horvat

(ime i prezime studenta)

24911/19

(matični broj studenta)

Zapošljavanje osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji

(naslov rada)

Izjavljujem da sam ovaj rad samostalno izradila/o, te da su svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima, bilo da su u pitanju knjige, znanstveni ili stručni članci, Internet stranice, zakoni i sl. u radu jasno označeni kao takvi, te navedeni u popisu literature.

Izjavljujem da kao student–autor završnog rada, dozvoljavam Fakultetu za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci da ga trajno javno objavi i besplatno učini dostupnim javnosti u cjelovitom tekstu u mrežnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci.

U svrhu podržavanja otvorenog pristupa završnim radovima trajno objavljenim u javno dostupnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci, ovom izjavom dajem neisključivo imovinsko pravo iskorištavanja bez sadržajnog, vremenskog i prostornog mog završnog rada kao autorskog djela pod uvjetima *Creative Commons* licencije CC BY Imenovanje, prema opisu dostupnom na <http://creativecommons.org/licenses/>.

U Opatiji, 23.6.2024.

Petra Horvat

Potpis studenta

Sažetak

Tržište rada definira se kao mjesto na kojem se susreću ponuda i potražnja radne snage. Ono predstavlja radno sposobno stanovništvo i neaktivno stanovništvo. U radno sposobno stanovništvo spadaju zaposlene i nezaspolene osobe u dobi od 15 do 64 godine starosti. Starost se definira prema kronološkoj dobi i predstavlja posljednje razdoblje u životnom vijeku pojedinca. Ujedno i najstresnije razdoblje. Osobama starije životne dobi smatraju se osobe 60 + godina. Zapošljavanje osoba starije životne dobi aktualna je tema kako u Hrvatskoj tako i u svijetu. Na tržištu rada u turizmu prisutna je diskriminacija na temelju dobi, odnosno osobe starije životne dobi se često nalaze u nepovoljnom položaju na radnome mjestu, a najviše zbog toga što se smatra da je njihovo znanje „zastarjelo“. No, stopa zaposlenosti starijih osoba i dalje je veća od stope zaposlenosti kod mlađih osoba. Iako se stopa zaposlenosti osoba starije životne dobi s godinama povećava, potrebno je i postoji još puno prostora za jačanje i suzbijanje bilo kakve diskriminacije na radnome mjestu, u ovome slučaju diskriminacije na temelju dobi. Navedena hipoteza je opovrgnuta, odnosno dokazano je da nije točno da su u Europskoj Uniji osobe starije životne dobi u nepovoljnijem položaju na tržištu rada u usporedbi s mladima, ali u manjim količinama diskriminacija ipak postoji. Također, dokazano je kako dob ne određuje uspjeh, odnosno neuspjeh u organizaciji i poslovanju. Cilj rada je ukazati na potrebu za poduzimanjem određenih mjera i akcija te uložiti puno truda da bi diskriminacija u potpunosti nestala.

Ključne riječi: zapošljavanje, osobe starije životne dobi, diskriminacija na tržištu rada, Europska Unija

Sadržaj

Uvod	1
1. Tržište rada u Europskoj Uniji i Hrvatskoj	3
1.1. Pojmovno određenje tržišta rada.....	3
1.2. Karakteristike i izazovi tržišta rada.....	4
2. Analiza tržišta rada u Europskoj Uniji s posebnim osvrtom na osobe starije životne dobi 8	
2.1. Analiza kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji 9	
2.2. Aktivne mjere zapošljavanja koje doprinose većoj zapošljivosti starijih osoba.....	14
2.3. Utjecaj turizma na zapošljavanje osoba starije životne dobi	15
3. Prijedlozi i preporuke za poboljšanje zapošljivosti osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj.....	19
Zaključak	22
Bibliografija.....	24
Popis ilustracija	27

Uvod

Tema ovoga rada bavi se problemom zapošljivosti osoba starije životne dobi na tržištu rada. Položaj starijih osoba aktualna je tema na tržištu rada, kako u Hrvatskoj tako i u svijetu. Smatra se da je na tržištu rada prisutna diskriminacija osoba starije životne dobi zbog njihovog zaposlenja. Razna istraživanja su pokazala kako osobe starije dobne skupine imaju nepovoljan položaj na tržištu rada. U fokusu ovog istraživanja je utvrditi jesu li ta istraživanja točna i jesu li osobe starije životne dobi uistinu najugroženije na tržištu rada.

Istraživanja pokazuju da kada osobe starije životne dobi jednom izgube posao teško će pronaći novi jer se javlja razvoj raznih predrasuda o njima. U većini slučajeva se podcjenjuje njihova brzina, spretnost te njihovi interesi. Naprotiv tome, postoji jedan vrlo zanimljiv citat kojeg je jednom davno izrekao Peter Drucker, austrijsko-američki konzultant za menadžment, pedagog i autor, a taj citat glasi: „ Imam 85 godina i još uvijek ne znam što želim postati kad odrastem.“ (Pečjak, 2001:91). Iz ove rečenice može se iščitati kako godine nisu važne. Važno je kako se osoba osjeća u sebi. Osobe starije dobi, nevezano za godine i dalje mogu biti aktivni, imati smisla za humor, biti produktivni.

Predmet istraživanja odnosi se na problematiku dugotrajne nezaposlenosti osoba starije životne dobi. U istraživanju su se analizirali podaci o stopi nezaposlenosti u zemljama Hrvatske i Europske Unije. Svrha rada je analizirati zaposlenost i nezaposlenost prema dobi kako bi se uvidjele prilike i prijetnje zapošljivosti te kako bi se ukazalo na važnost koju osobe starije životne dobi doprinose svojim radom. Cilj je usporediti pojedine države Europske Unije kako bi se uvidjele postojeće razlike u zaposlenosti osoba starije životne dobi s posebnim osvrtom na turizam.

U izradi ovoga rada korištene su različite znanstvene metode. U teorijskom dijelu rada, korištene su sljedeće metode: metoda sinteze i analize, metoda apstrakcije, metoda deskripcije, induktivna i deduktivna metoda, metoda studije slučaja i metoda komparacije. U istraživačkom dijelu, korištene su statističke metode.

Za potrebe empirijskog istraživanja, u ovom radu postavljena je glavna hipoteza:

H.1: U Europskoj Uniji osobe starije životne dobi imaju nepovoljniji položaj na tržištu rada u usporedbi s mladima.

Rad se uz uvod sastoji od tri dijela. Nakon uvodnog dijela slijedi dio vezan uz tržište rada u Hrvatskoj i Europskoj Uniji. U prvome dijelu govori se o pojmovnom određenju tržišta rada kao i o karakteristikama i izazovima prisutnima na tržištu rada. Nadalje, drugi dio vezan je za analizu tržišta rada u Europskoj Uniji. Posebni osvrt stavlja se na osobe starije životne dobi. Ovaj se dio temelji na sekundarnim, statističkim podacima. Odnosi se na analizu kretanja

zaposlenosti i nezaposlenosti osoba starije životne dobi te na aktivne mjere zapošljavanja koje doprinose većoj zapošljivosti starijih osoba. Također se analizira utjecaj turizma na zapošljavanje osoba starije životne dobi. U trećem dijelu rada iznose se prijedlozi i preporuke za poboljšanje zapošljivosti osoba starije životne dobi, kako u Hrvatskoj tako i u Europskoj Uniji. Posljednji dio rada sadrži zaključak u kojem se iznosi zaključak svakog poglavlja te se utvrđuje je li postavljena hipoteza dokazana ili opovrgnuta.

1. Tržište rada u Europskoj Uniji i Hrvatskoj

U ovome poglavlju definirati će se ključni pojmovi o tržištu rada. Razmatrati će se zaposlenost, odnosno nezaposlenost kako u Hrvatskoj tako i u Europskoj Uniji. Cilj ovoga poglavlja je pružiti širi uvid u elemente tržišta rada i skrenuti pozornost na moguće probleme i izazove s kojima se tržište rada suočava. Naravno, tržište rada u Europskoj uniji i Hrvatskoj ima svoje specifičnosti, ali je također pod utjecajem zajedničkih ekonomskih i političkih faktora kao što su sloboda kretanja radne snage, regulativa i standardi, struktura tržišta rada te stopa nezaposlenosti. Tržište rada predstavlja jedan od ključnih elemenata ekonomije i društvenog razvoja svake zemlje.

1.1. Pojmovno određenje tržišta rada

Pojmovno određenje tržišta neophodno je za razumijevanje različitih aspekata prisutnih na tržištu rada. Postoje različite definicije za tržište rada. Prema nekim autorima tržište rada predstavlja mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja radne snage. Prema ovoj definiciji tržište rada može se promatrati kao dinamičan proces. Tržište rada je dinamično i podložno promjenama, a faktori kao što su tehnološki napredak, demografske promjene i ekonomske politike, mogu značajno utjecati na njegovu strukturu i funkcioniranje. S druge strane, Borjas (2015:91) ističe da tržište rada predstavlja mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja za radom. Dakle, prema tome, to je mjesto gdje poslodavci traže radnike kako bi obavili posao koji im je potreban, dok radnici traže poslove koji odgovaraju njihovim vještinama, iskustvu i interesima.

Tržište rada naravno uključuje i kretanje zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti. Trenutno stanje hrvatskog tržišta rada u odnosu na Europsku Uniju ukazuje na veoma nepovoljnu strukturu. Karakterizira ga smanjenje zaposlenosti, promjena sektorske strukture radne snage, rastuća nezaposlenost i to posebice osoba starije životne dobi te opadajuće stope radno aktivnog stanovništva. Važno je za spomenuti kako je i Covid kriza s kojom smo se susreli 2019.-te godine nepovoljno utjecala na tržište rada, kako u Hrvatskoj tako i u Europskoj Uniji, donijevši sa sobom brojne izazove. Uvedene su razne mjere i restrikcije. Nadalje, opterećenje zdravstvenog sustava, nedostatak medicinskog osoblja i medicinske opreme, gubitak radnih mjesta, pad BDP-a zbog smanjenja turističkih dolazaka. Dugotrajna izolacija, nesigurnost i strah od bolesti negativno su utjecali na mentalno zdravlje građana. Zapošljavanje je jako bitno, kako za pojedinca tako i za zajednicu. Ono obuhvaća materijalne i nematerijalne aspekte. Plaća je osnova za osiguranje pojedinca, a uzrok siromaštva je dugotrajna nezaposlenost. Hrvatsko

gospodarstvo obilježava visoka nezaposlenost. Nezaposlenost se javlja od najstarijih vremena. Ona podrazumijeva određeni broj radnika koji želi raditi uz uobičajenu plaću prema kvalifikaciji, ali trenutno ne mogu naći posao. U politici zapošljavanja, razlikujemo aktivne i pasivne mjere. Pasivne mjere pružaju materijalnu zaštitu, dok s druge strane aktivne mjere povećavaju zapošljavanje nezaposlenih osoba. Isto tako, pasivne mjere su kratkoročne, a aktivne mjere omogućuju osposobljavanje čime se povećava potražnja za radnom snagom. Stopa nezaposlenosti je omjer broja nezaposlenih osoba i aktivne radne snage. Ona predstavlja stanje i uspješnost gospodarstva u zemlji. S druge strane, stopa nezaposlenosti predstavlja postotni udio zaposlenih u radno sposobnome stanovništvu. Zabrinjavajuće je što Hrvatska, kao i mnoge druge zemlje Europske Unije imaju niske stope nataliteta, dulji životni vijek, iseljavanje i prijevremenu starosnu mirovinu. To će dovesti do vrlo brzog smanjenja broja radno sposobnog stanovništva. Nezaposlenost u Republici Hrvatskoj statistički prati Državni zavod za statistiku, a uredi i službe zapošljavanja registriraju nezaposlene osobe te poslodavcima daju podatke o raspoloživim radnicima.

S obzirom na navedeno zaključuje se kako je pojmovno određenje tržišta definirano na različite načine. Isto tako, Hrvatska je u usporedbi s ostalim zemljama Europske Unije među najnepovoljnijima na tržištu rada. Nezaposlenost općenito uzrokuje niz problema za gospodarstvo. Uzroci nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj su Domovinski rat, tranzicija, globalizacija i ranije spomenuta Covid-19 kriza. Cilj tržišta rada je ujednačavanje ponude i potražnje rada. Osim toga, stopa nezaposlenosti, radna mobilnost, razina produktivnosti i prilagodljivost radne snage ključni su pokazatelji zdravlja i efikasnosti tržišta rada.

1.2. Karakteristike i izazovi tržišta rada

Tržište rada predstavlja dinamičan sustav u kojem se susreću ponuda i potražnja za radnom snagom. Ono je ključno za funkcioniranje gospodarstva jer omogućava povezivanje poslodavaca, koji traže radnu snagu, i radnika, koji traže zaposlenje. U svakoj zemlji postoje određene karakteristike tržišta rada koje ga karakteriziraju. Te karakteristike mogu biti ekonomske, socijalne i političke te utječu na životni standard i kvalitetu života stanovništva. Osnovu za obilježavanje ekonomske strukture ukupnog stanovništva čini ekonomska struktura radno sposobnog stanovništva. Radno sposobno stanovništvo se dijeli na radno aktivno i radno neaktivno stanovništvo.

Prema hrvatskom zavodu za zapošljavanje, zaposlenost obuhvaća sve osobe koje su u radnom odnosu ili samostalnoj djelatnosti, odnosno one koje obavljaju privremeni ili povremeni rad te za to primaju plaću. Također, uključuju se i osobe koje su radile barem jedan

sat u tjednu za naknadu ili dobit, kao i one koje su u razdoblju čekanja na povratak na posao nakon privremenog prekida rada. S druge strane, nezaposlenost obuhvaća osobe koje su sposobne za rad, ali su trenutno bez posla (HZZ,2024.).

Iako se kaže da je dobro znano što je to starost i kada nastupa treća životna dob, postoje različita mjerila prema kojima se određuje starosna dob. Kalendarska mjerila su dogovorena iz različitih razloga, primjerice zbog utvrđivanja mirovine. U stvarnosti je starenje složen proces. Prema raznim istraživanjima, čak dosta veliki postotak svjetskog stanovništva živi više od 100 godina. Očekivana ukupna životna dob ovisi o pojedincu budući da na to utječu različiti čimbenici, poput životnog stresa, načina života, gena, prehrane.

Svjetska zdravstvena organizacija (WTO, 2024.) starost prema kronološkoj dobi dijeli u tri skupine:

- starije osobe (60 – 75 godina)
- stare osobe (76 – 90)
- vrlo stare osobe u dobi iznad 90 godina

Kada se govori o Hrvatskoj, prema Hrvatskom zavodu za statistiku, osobe starije životne dobi su osobe 60+ godina. (HZZ, 2024).

Dakle, kako je i ranije spomenuto, tržište rada djeluje interakcijom između ponude i potražnje. Ponuda označava radnu snagu koja je voljna raditi. S druge strane, potražnja označava poslodavce koji traže radnike za obavljanje određenih poslova. Na tržištu rada prisutna je velika nezaposlenost. Visoka stopa nezaposlenosti predstavlja jedan od najvećih izazova na tržištu rada pa tako dugotrajna nezaposlenost ostavlja velike posljedice kako na pojedinca tako i na cjelokupno gospodarstvo. Postoji razlika između stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti podrazumijeva broj nezaposlenih koji se dijeli sa ukupnom radnom snagom. Stopa zaposlenosti najvažniji je pokazatelj zdravog tržišta rada, a visoke stope nezaposlenosti ukazuju na gospodarske probleme te na neusklađenost između ponude i potražnje. Ponuda na tržištu rada ovisi o više karakteristika. Jedna od karakteristika je veličina stanovništva, kao i visina plaća ili ako je osoba nezaposlena onda visina naknada. U Hrvatskoj se dobna granica radno sposobnog stanovništva kreće od 15 do 65 godina starosti. Na tržištu rada prisutne su aktivne i pasivne politike zapošljavanja. One se sastoje od raznovrsnih mjera. Aktivne politike dovode do povećanja zaposlenja te nastoje povećati profit, a posebno su važne za vrijeme strukturnih promjena tijekom restrukturiranja, kada dolazi do otpuštanja djelatnika (Obadić, 2003:535). Glavni cilj aktivnih mjera je povećanje fleksibilnosti radnika te postizanje veće interakcije između ponude i potražnje radne snage.

Prema Obadiću (Obadić,2003:535) karakteristike hrvatskog tržišta rada su:

- Visoka stopa zaposlenosti
- Problem dugotrajne nezaposlenosti
- Niska stopa ekonomske aktivnosti stanovništva
- Visoka prisutnost neusklađenosti ponude i potražnje za radom

Tržište rada Europske Unije kao i tržište rada Hrvatske susreće se s nizom izazova koji mogu utjecati na gospodarstvo, kao i na radnike i na poslodavce. The World Bank Group navodi sljedeće izazove prisutne na tržištu rada:

- Neaktivnost i dugotrajna nezaposlenost – u Hrvatskoj je bez obzira na neka poboljšanja poslije financijske krize, nezaposlenost i dalje zabrinjavajuća. Posebice nezaposlenost osoba mlađe životne dobi. U porastu je broj osoba mlađe dobi koji napuštaju zemlju.
- Visoki jedinični troškovi rada- zbog dvojnog tržišta rada plaće određuju osobe koje nisu adekvatne za to.
- Starenje- Hrvatska kao i ostale zemlje Europske Unije vrlo brzo stare, a radno sposobno stanovništvo opada. Te demografske promjene dovode do sve manjeg broja radnika na tržištu rada što će imati negativne posljedice na gospodarstvo, mirovinski sustav te na financije.
- Tehnologija i tehničke vještine- tehnologija se iz dana u dan sve više mijenja i potrebno je u svim zemljama omogućiti radnicima razne edukacije. Loše vještine ostavljaju negativne dugotrajne posljedice. Znanje i poznavanje novih vještina osiguravaju produktivnost na tržištu rada.
- Obrazovanje- sve više se ulaže u obrazovanje osoba mlađe životne dobi i to upravo zbog tehnoloških promjena. Stvara se sve veći jaz u vještinama radne snage u Europskoj Uniji zbog čega nastaje situacija u kojoj su visokokvalificirani radnicima dobitku, a niskokvalificirani na gubitku.
- Fleksibilnost rada- odnosi se na sposobnost radne snage i poslodavaca da se prilagode promjenama u ekonomskim čimbenicima kao i tehnologiji i potražnji za radom. To može uključivati fleksibilne radne uvjete kao što su rad na daljinu, skraćeno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme i ugovori na određeno vrijeme.
- Politike zapošljavanja- obuhvaćaju niz mjera i strategija koje se provode u svrhu poboljšanja zapošljivosti. Primjerice poticaji za zapošljavanje, programi za osposobljavanje.

Tržište rada ključan je faktor za razumijevanje ekonomske politike svake zemlje u Europskoj Uniji. Njegove karakteristike i izazovi neprestano se mijenjaju u skladu sa globalnim trendovima. Sve navedene karakteristike i izazovi važni su za kreiranje efektivnih politika zapošljavanja i razvoja radne snage. Cilj je stvaranje fleksibilnog i održivog tržišta rada koje može odgovoriti na suvremene izazove i biti u skladu s trendovima, rasti i razvijati se. Također u cilju je održavanje dinamičnog odnosa između radne snage i potražnje za njom.

2. Analiza tržišta rada u Europskoj Uniji s posebnim osvrtom na osobe starije životne dobi

Analiza kretanja zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti, stope zaposlenosti i nezaposlenosti kao i analiza cjelokupnog tržišta rada pojmovi su koji će se razmatrati u ovome dijelu rada. U posebnu pozornost stavljene su osobe starije životne dobi kao i aktivne mjere zapošljavanja koje doprinose većoj zapošljivosti starijih osoba. Razmatrati će se tržište rada u zemljama Europske Unije koje se razlikuje zbog različitih socijalnih, ekonomskih i političkih događaja. Postoje razlike između mjerenja stopa nezaposlenosti i stopa zaposlenosti. Analiza tržišta rada u Europskoj uniji i u Republici Hrvatskoj u ovome djelu rada dati će jasan uvid u sličnosti i razlike između ova dva tržišta te izazove i prilike s kojima se svakodnevno susreću. Također, u zadnjem djelu rada, jasno će se prikazati kako turizam utječe na zapošljavanje, s posebnim osvrtom na osobe starije životne dobi. Na temelju provedenih istraživanja zaključuje se da je diskriminacija na temelju dobi u Europskoj Uniji prisutna u četiri temeljna područja tržišta rada (Kerovec,2001:270-271):

- Prerani gubitak zaposlenja
- Problem zapošljavanja i ponovnog ulaska na tržište
- Isključenost iz stručnog osposobljavanja
- Umirovljivanje.

Kada nastupi trenutak smanjivanja opsega posla i smanjivanja broja radnika, otpuštaju se radnici starije životne dobi, a mjere za zadržavanje starijih radnika nemaju veliki utjecaj. Kada osobe starije dobi jednom izgube posao, šanse da se ponovno zaposle su jako male. Također, osobe starije životne dobi nisu razmjerno zastupljene u programima stručnog osposobljavanja i edukacija. Nažalost, kada steknu zakonske uvjete, od starijih se radnika očekuje da će napustiti radno mjesto, otići u mirovinu i posao prepustiti mlađim snagama. Kada govorimo o starosti često se oslanjamo na pet glavnih stereotipa, a to su: da su stari ljudi međusobno slični, da su senilni, konzervativni, neefikasni i sebični. (Pečjak,2001:79). Senilnost znači gubitak određenih sposobnosti, posebice sposobnosti pamćenja. Prema statistici je od ukupnog broja osoba starije dobi svega 5 do 10% njih senilno. (Pečjak,2001:79). Stereotipi koji prevladavaju kada je riječ o starosti i o tržištu rada netočno stigmatiziraju starije osobe te nepovoljno utječu na način njihovog života kao i na njihovo ponašanje. (Pečjak,2001:83).

2.1. Analiza kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji

Kao što je ranije već i spomenuto, stopa zaposlenosti predstavlja udio radno sposobnog stanovništva koji imaju plaćeni posao. Dakle, ona se mjeri u odnosu na radno sposobno stanovništvo. Stopa nezaposlenosti mjeri se u odnosu na aktivno stanovništvo. Stopa zaposlenosti je puno značajniji indikator trenutnog stanja na tržištu rada. Naravno, stopa zaposlenosti u Europskoj Uniji razlikuje se od države do države. Prema podacima iz Eurostata (Eurostat,2024.), Njemačka i Češka imaju najviše stope zaposlenosti, a najniže stope nezaposlenosti, što će kasnije biti jasnije prikazano grafikonima i tablicama. Nažalost, Republika Hrvatska u odnosu na ostale zemlje Europske Unije zaostaje po pitanju strukture zaposlenosti.

Prema Božikoviću, zaposlene osobe su one osobe starije od 15 godina, koje su u referentnom tjednu obavljale, barem jedan sat tjedno, određeni rad za plaću, dobit ili obiteljsku korist kao i privremeno odsutni zaposleni, primjerice zbog bolesti, godišnjeg odmora i slično (Božiković, 2020:99). Prema podacima iz Eurostata, (Eurostat,2024.) stopa zaposlenih osoba 15 do 64 godina starosti prema dobi, spolu i državljanstvu u Europskoj Uniji 2023. godina iznosila je 70,3%. S druge strane kada se govori o nezaposlenosti, ona predstavlja radno sposobne osobe koje aktivno traže posao i spremne su raditi, ali trenutno nemogu pronaći posao. U nastavku su navedene četiri glavne vrste nezaposlenosti.

Tablica 1. Vrste nezaposlenosti

FRIKCIJSKA NEZAPOSLENOST	STRUKTURNA NEZAPOSLENOST	CIKLIČKA NEZAPOSLENOST	SEZONSKA NEZAPOSLENOST
Kratkoročna je i ona nastaje kretanjem osoba na radnim mjestima.	Uzrokuje je neravnoteža ponude i potražnje na tržištu rada.	Povremeni poremećaji i poslovni ciklus uzrok su ove vrste nezaposlenosti.	Posljedica je mijenjanja gospodarskog procesa u nekim djelatnostima.

Izvor: izrada autora prema: Božiković, N. (2021). Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, str. 99.

U tablici 1 prikazane su i objašnjene vrste nezaposlenosti kako bi se približila i pojasnila svrha svake od navedenih. Ove četiri vrste prisutne su i u turističkom sektoru gdje se posebice može istaknuti sezonska nezaposlenost. U Hrvatskoj se ona najviše javlja za vrijeme posezone.

Prema statističkim podacima iz Eurostata, u 2023. godini bilo je 13.200 milijuna nezaposlenih osoba prema dobi, spolu i državljanstvu. U usporedbi s listopadom 2022. godine, nezaposlenost je porasla za 27 tisuća (Eurostat,2024.). Što se tiče Hrvatske, državni zavod za statistiku (DZS), uredi i službe zapošljavanja statistički prate nezaposlenost u Republici Hrvatskoj. Podaci za Republiku Hrvatsku ukazuju na značajnu nezaposlenost.

U nastavku je tablično prikazana registrirana nezaposlenost osoba starije životne dobi u Hrvatskoj od 2012. do 2022. godine, u tisućama.

Tablica 2. Registrirana nezaposlenost osoba starije dobi 2012.-2022.godine (u tisućama)

Godina	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Dob											
50-54	36.553	37.653	36.380	32.541	28.514	23.436	18.378	14.909	16.587	14.936	13.509
55-59	35.057	37.708	39.303	36.334	32.185	26.730	21.527	17.503	18.725	17.792	16.716
60+	11.816	13.644	15.061	15.678	15.800	14.904	13.646	11.970	12.678	12.485	11.921

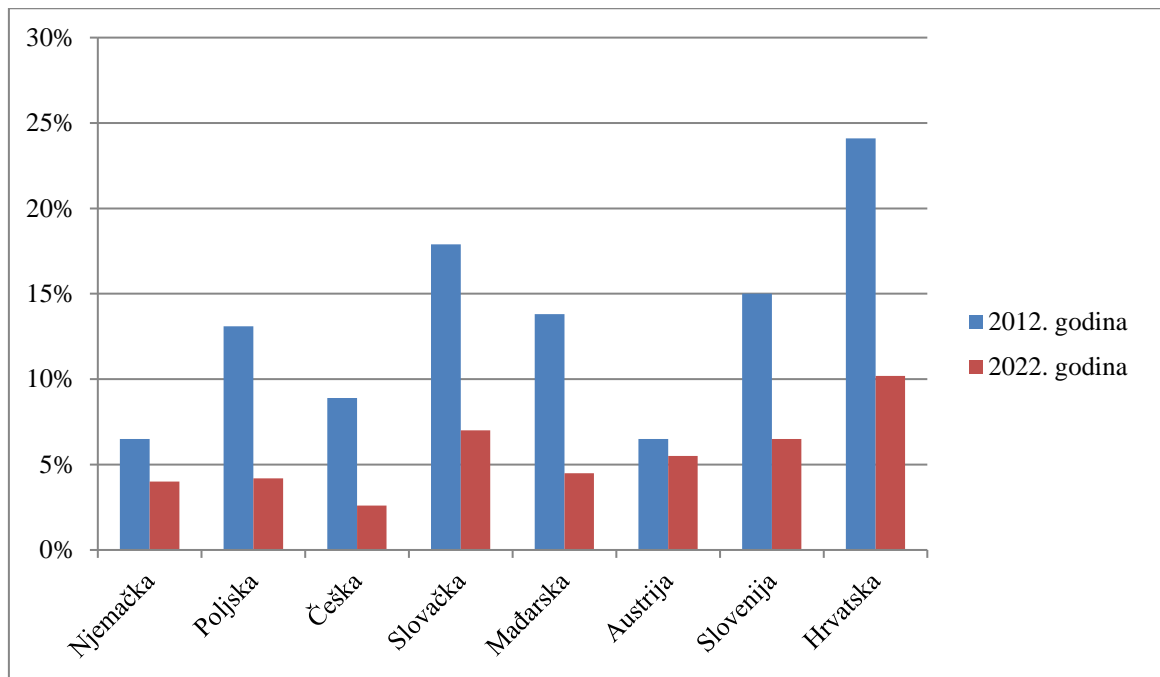
Izvor: izrada autora prema: Hrvatski zavod za statistiku: Registrirana nezaposlenost,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (pristupljeno 02.05.2024.)

Iz tablice je vidljivo znatno smanjenje broja nezaposlenih osoba starije dobne skupine po godinama. Vidljiv je neprekidan pad broja nezaposlenih osoba iz dobne skupine 50-54 godina. U 2012. godini bilo je 36.553 tisuća nezaposlenih iz ove dobne skupine, a u 2018. godini čak polovicu manje. Usprkos pandemiji Covid-19 koja je utjecala na cjelokupno gospodarstvo, vidljivo je kako se nezaposlenost u 2022. godini također smanjila. Smanjenje broja nezaposlenosti po godinama vidljivo je i za dobnu skupinu 55-59 godina. Nadalje, za najstariju skupinu može se vidjeti kako je nezaposlenost ostala relativno stabilna. U 2016. godini blago se povećala na 15.678 tisuća i te je godine broj nezaposlenih osoba u ovoj skupini bio najveći. U 2017.godini nezaposlenost se počela opet smanjivati. Raniji odlazak u mirovinu zasigurno je jedan od razloga ove stabilnosti. U Republici Hrvatskoj je došlo do pada stope nezaposlenosti nakon ulaska u Europsku Uniju. No, smatra se da razlog tome nije poboljšanje na tržištu rada nego iseljavanje radne snage u razvijenije zemlje Europske Unije.

Jedan od izazova na tržištu rada je i starenje stanovništva što negativno utječe na tržište rada jer se na njemu smanjuje broj radno sposobnog stanovništva. Osobe starije životne dobi često se suočavaju s nižom stopom zapošljavanja u usporedbi s mladom radnom snagom. Razlog tome su razne predrasude i njima nedostatak novijih vještina. Također, istraživanja pokazuju kako osobe starije životne dobi teže pronalaze posao zbog diskriminacije na temelju njihove dobi. Istraživanja su pokazala da im to sprječava i mogućnost napredovanja kao i pronalaska posla kada ga jednom izgube. Iako su na tržišta rada u Europskoj Uniji prisutni brojni slični izazovi i karakteristike, postoje i velike razlike u stopama zaposlenosti, strukturi gospodarstva i pojedinim problemima između država članica. Potrebno je cjeloživotno učenje, prilagodba obrazovnih sustava, razvoj inovacija. Također, potrebno je osiguranje održive zaposlenosti i ekonomskog rasta u budućnosti. Kao što je već spomenuto, na nezaposlenost osoba starije životne dobi utječu brojni čimbenici kao što su diskriminacija na tržištu rada, promjena tehnologije, zdravstveni razlozi, nedostatak obrazovanja i tome slično. Prema podacima iz Europske Komisije, udio osoba starijih od 65 godina raste, dok se radno sposobna populacija smanjuje. Očekuje se da će do 2050. godine više od 30% stanovništva Europske Unije biti starije od 65 godina. (Europska Komisija, 2024.). Trend smanjenja mlađe populacije, a povećanja starije populacije sve više raste, a sa sobom donosi velike izazove. Postoje znatne razlike između zapošljivosti osoba starije životne dobi i osoba mlađe životne dobi koje proizlaze iz različitih čimbenika kao što su obrazovanje, iskustvo, tehnologija, nove promjene na tržištu rada. Osobe starije životne dobi imaju više radnog iskustva i vole stabilnost radnog mjesta, no često se susreću sa diskriminacijom na tržištu rada. S druge strane, osobe mlađe životne dobi, često vole mijenjati poslove, brže se prilagođavaju promjenama, ali nemaju dovoljno iskustva i imaju puno konkurencije iz razloga jer je na tržištu rada prisutno sve više mlađih osoba.

U nastavku su prikazana dva grafikona koja prikazuju stope nezaposlenosti u Srednjoj Europi. Za usporedbu su uzete dvije godine, 2012. godina i 2022. godina. Grafikon 1 prikazuje stope nezaposlenosti osoba 25-29 godina, kasnije spomenute kao osobe mlađe životne dobi.



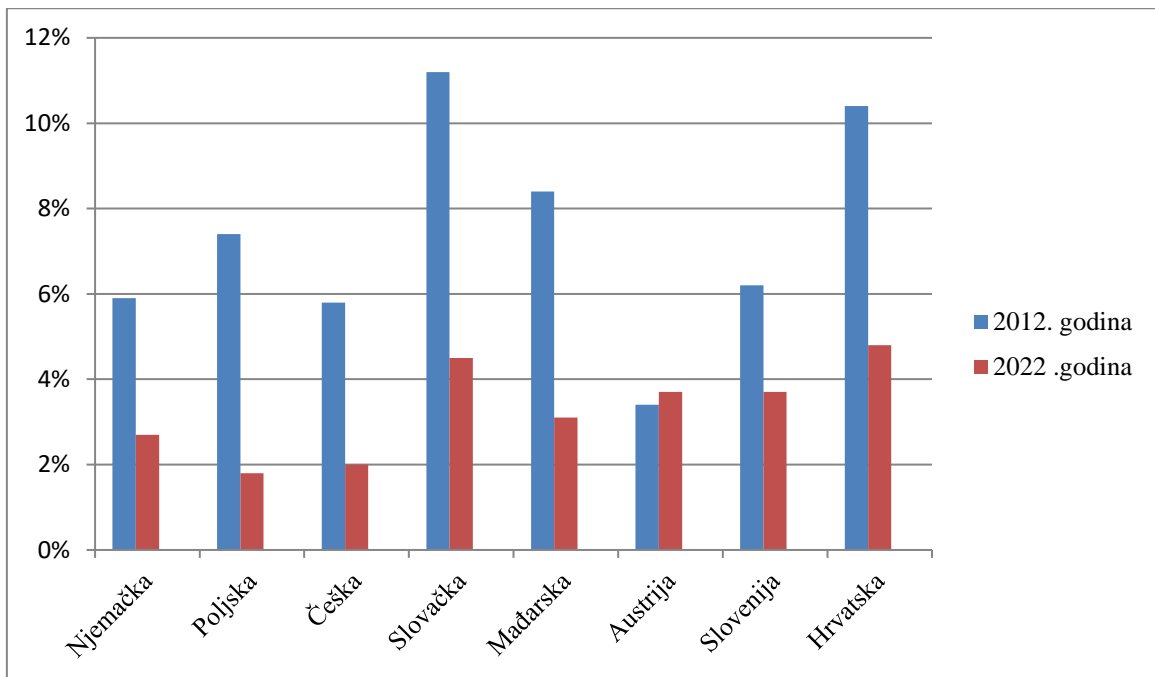
Grafikon 1. Stopa nezaposlenosti osoba 25-29 godina

Izvor: izrada autora prema: Eurostat: Nezaposlenost prema dobi,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc170/default/table (pristupljeno: 01.05.2024.)

Iz grafikona 1 je vidljivo kako se stopa nezaposlenosti u 2022. godini znatno smanjila s obzirom na 2012. godinu. Najveću stopu nezaposlenosti bilježi Hrvatska. U 2012. godini bilježi 24%, a u 2022. godini za 14% manje, dakle 10%. Zatim slijedi Slovačka sa 18% nezaposlenosti u 2012. godini te 7% u 2022. godini. Najmanju stopu nezaposlenosti imale su Njemačka i Češka. Njemačka je u 2012. godini imala 7% nezaposlenosti, dok u 2022. godini samo 4%. S druge strane, Češka je u 2012. godini bilježila 9% , a u 2022. godini svega 3% nezaposlenosti. Pozitivna je strana što je u svim zemljama stopa nezaposlenosti doživjela znatan pad.

U nastavku grafikon 2 prikazuje stope nezaposlenosti osoba 55-64 godina, kasnije spomenute kao osobe starije životne dobi. Za usporedbu su uzete zemlje Srednje Europe te su podaci prikazani u postocima.



Grafikon 2. Stopa nezaposlenosti osoba 55-64 godina

Izvor: izrada autora prema: Eurostat: Nezaposlenost prema dobi,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc170/default/table (pristupljeno: 01.05.2024.)

Iz grafikona 2 je također vidljivo znatno smanjenje stope nezaposlenosti u 2022. godini u odnosu na 2012. godinu. Najveća stopa nezaposlenosti također je zabilježena u Hrvatskoj i Slovačkoj. U Hrvatskoj je stopa nezaposlenosti 2012. godine bila 10%, a 2022. godine se smanjila na 5%. U Slovačkoj je u 2012. godini stopa nezaposlenosti iznosila 11%, a u 2022. godini 5%, kao i u Hrvatskoj. S druge strane, najmanju stopu nezaposlenosti osoba starije životne dobi imale su Njemačka i Češka. U 2022. Godini Njemačka je imala 3% nezaposlenosti, a Češka svega 2%.

Što se tiče usporedbe ova dva grafikona, vidljivo je kako je manja stopa nezaposlenosti kod osoba starije životne dobi, a veća kod osoba mlađe životne dobi. Primjerice, u Republici Hrvatskoj je stopa nezaposlenosti osoba mlađe životne dobi u 2022. godini bila na 10%, a kod osoba starije životne dobi je bila na 5%.

U analizi kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti, s posebnim osvrtom na osobe starije životne dobi, uočeno je nekoliko ključnih trendova koji privlače pažnju. Stope zaposlenosti među starijim radnicima su se povećale posljednjih nekoliko godina, što je rezultat napora da se produži radni vijek i integriraju starije osobe na tržište rada. Naravno, različite inicijative, uključujući programe obuke i fleksibilne radne aranžmane, doprinijele su ovom pozitivnom trendu. Međutim, i dalje postoje značajne razlike među državama članicama, pri čemu je vidljivo iz prikazanih grafikona kako neke zemlje bilježe znatno niže stope zaposlenosti starijih radnika u usporedbi s drugima.

2.2. Aktivne mjere zapošljavanja koje doprinose većoj zapošljivosti starijih osoba

Aktivne mjere zapošljavanja imaju bitnu ulogu u podržavanju zapošljivosti osoba starije dobne skupine omogućavajući im rad koji odgovara njihovim sposobnostima. Temeljni su prioritet u svim zemljama članicama Europske unije. Republika Hrvatska ulaže u mjere aktivnog zapošljavanja. One su posvećene nezaposlenim osobama s otežanim pristupom ka tržištu rada.

Početak 21. stoljeća Europska Unija strateški se priključila rješavanju problema strukture stanovništva te putem brojnih inicijativa potiče ljude da ostanu duže radno aktivni s ciljem osiguranja održivosti mirovinskih i zdravstvenih sistema. Na sastanku Europskog Vijeća, u Lisabonu 2000.godine, čelnici vlada i država članica Europske unije postigli su dogovor o zajedničkom strateškom cilju. Prema tome cilju bi Europska Unija do 2010. godine trebala postati najkonkurentnije i najdinamičnije gospodarstvo svijeta (Heuse i Zimmer, 2011.). Jedna je od inicijativa Europska platforma za osobe starije životne dobi (engl. European Older People's Platform - AGE), koja je osnovana u siječnju 2001. godine. AGE Platforma je europska mreža neprofitnih organizacija za osobe starije od 50 godina. Stockholmski cilj (2001.) i cilj iz Barcelone (2002.) su također dva cilja koje je Europska unija postavila, a koji se odnose na zaposlenike starije dobi. Stockholmskim cilj bio je povećati prosječnu stopu zaposlenosti osoba starije životne dobi, dok se sastanak održan u Barceloni odnosio na smanjivanje prijevremenog odlaska u mirovinu. Nažalost, ti Lisabonski ciljevi nisu postignuti u predviđenom roku, odnosno do 2010.godine, stoga je te iste godine pokrenuta Strategija Europa 2020., desetogodišnja strategija Europske unije za rast i zapošljavanje. Navedenom strategijom postavljeno je pet glavnih ciljeva za Europsku Uniju do kraja 2020., koji uključuju zapošljavanje, istraživanje i razvoj, klimatske promjene, obrazovanje, socijalnu uključenost i smanjenje siromaštva. Povećanje stope zaposlenosti starijih osoba ključno je za postizanje cilja zapošljavanja u Europskoj Uniji do 2020. i jamčenje održivosti i primjerenosti mirovina i općenito sustava socijalne zaštite (European Commission, 2010:10). Sjednica održana 17.12.2014.godine, vlada Republike Hrvatske usvojila je Dokument "Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2017. godine". Smjernice su nacionalni strateški dokument za trogodišnje razdoblje koji postavlja prioritete i ciljeve u području ukupne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Ti ciljevi su povećanje stope zaposlenosti, jačanje konkurentnosti, povećanje mobilnosti radne snage te povezanost ponude i potražnje na tržištu rada. U svijetu, prema WHO (World Health Organization) definira se mjera aktivno starenje koja je jako važna tema te se smatra procesom

za poboljšanje kvalitete života osoba starije životne dobi. Aktivno starenje podrazumijeva sposobnost pojedinca da sudjeluje u aktivnostima koje unaprjeđuju mentalno, tjelesno i društveno zdravlje. Aktivne mjere zapošljavanja koje pridonose većoj zapošljivosti osoba starije životne dobi uključuju različite programe i inicijative. U Republici Hrvatskoj većinu programa aktivnih mjera provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje. U te programe spadaju financijske potpore, razne edukacije, poticaju za zapošljavanje, programi stručnog osposobljavanja i edukacije koji omogućuju osobama starije dobi da steknu nove vještine ili da unaprijede postojeće. Također, programi podrške za otvaranje vlastitog poduzeća koji osobe starije dobi potiču na samozapošljavanje.

Sve te aktivne mjere zajedno djeluju u cilju poboljšanja zapošljivosti osoba starije životne dobi kako bi im se omogućilo bezbrižno sudjelovanje na tržištu rada. Također, pomažu im protiv diskriminacije na temelju dobi i ključne su za povećanje njihove zapošljivosti i održavanje njihove radne sposobnosti. Razne edukacije, fleksibilni radni uvjeti, zdravstvene podrške i financijski poticaji u mogućnosti su stvoriti produktivnije tržište rada za starije osobe. Kroz aktivne mjere i prisutnost vlade, poslodavaca i zajednice, može se osigurati da stariji radnici, odnosno osobe starije životne dobi nastave doprinositi ekonomiji i društvu.

2.3. Utjecaj turizma na zapošljavanje osoba starije životne dobi

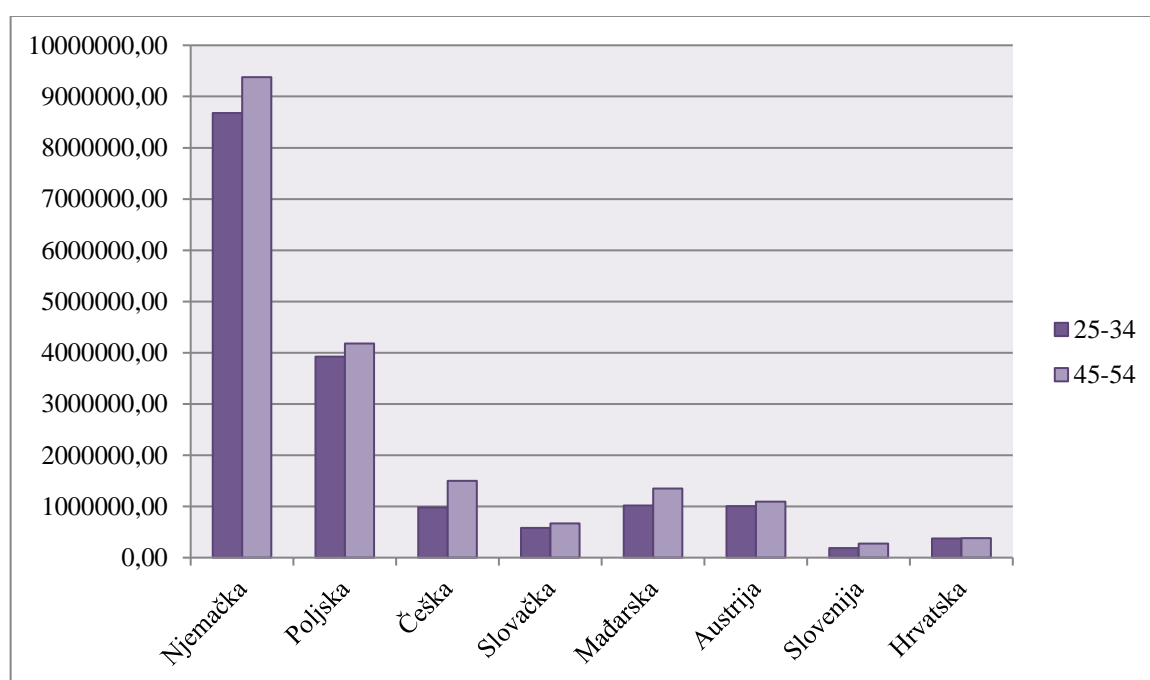
Turizam, kao jedna od najbrže rastućih i ključnih industrija, u velikoj mjeri doprinosi ekonomskom rastu i zapošljavanju, kako u Europskoj Uniji tako i u Republici Hrvatskoj. Turizam ima značajan utjecaj na tržište rada, uključujući i zapošljavanje osoba starije životne dobi, budući da nudi veliki spektar poslova koji su pogodni za stariju populaciju. Utjecaj turizma na tržište rada može se sagledati kroz nekoliko ključnih segmenata. Primjerice, stvaranje radnih mjesta kroz koje turizam doprinosi stvaranju novih radnih mjesta u različitim sektorima, kao u ugostiteljstvu što uključuje hotele, kafiće i restorane, u putničkim agencijama, zračnim lukama. Isto tako radna mjesta koja su vezana za turizam kao na primjer građevina. Vezana je na način da osobe koje su zaposlene u građevini doprinose tako što grade hotele. Nadalje, poljoprivreda. Poljoprivrednici doprinose tako što opskrbljuju hranu za turiste. Zatim, sezonsko zapošljavanje, odnosno povećanje zapošljivosti u sezoni. Sezonski poslovi omogućuju privremeno zapošljavanje što je dobro za osobe koje nisu u mogućnosti raditi kroz cijelu godinu nego samo dio godine. Od strane Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje uvedena je aktivna mjera koja se zove stalni sezonac. Cilj te mjere je novčana podrška radnicima sezoncima u razdoblju dok ne rade, kako bi se osigurala potrebna radna snaga poslodavcima za vrijeme sezone. Odnosno, poslodavci si žele zadržati stalne sezonske radnike u koje imaju

povjerenja. Socijalni i ekonomski utjecaj također je jedan od ključnih segmenata tržišta rada vezanih za turizam. Turizam uvelike doprinosi ekonomskom rastu te potiče znanje o različitim kulturama jer se u turizmu na istom radnom mjestu zapošljavaju osobe iz različitih naroda.

Ova grana ima vrlo bitnu ulogu za hrvatsko gospodarstvo te je ključna za gospodarski rast. Kako istraživanja navode, Hrvatska bilježi veliki porast zaposlenosti u turizmu tijekom ljetne turističke sezone. Također, pridaje se sve veći fokus održivom turizmu kako bi se smanjile negativne posljedice na okoliš. Turizam pruža mogućnost za rad osobama starije životne dobi na način da im daje mogućnost sezonskog zapošljavanja što je za njih vrlo interesantno. Statistički podaci karakteriziraju turizam kao najprofitabilniju djelatnost u sezonskom razdoblju. Najveća potražnja usmjerena je prema ugostiteljskim djelatnicima, odnosno konobarima, kuharima, sobaricama, čistačicama, recepcionarima, turističkim vodičima, djelatnicima u turističkim agencijama. Kao što je već i spomenuto ranije, turizam je grana koja stvara prilike za poduzetništvo i samozapošljavanje što je jako dobro za osobe starije životne dobi jer im pruža mogućnost za pokretanjem vlastitog posla u turističkom sektoru. Primjerice, mogu otvoriti male restorane, kafiće, suvenirnice i tome slično. Uz sve navedene pozitivne strane turizma, ne smije se zaboraviti napomenuti kako turizam ima i negativne strane što se tiče zapošljavanje osoba starije dobi. Za vrijeme sezone su izrazito teški radni uvjeti te zahtjevni fizički poslovi kao i nefleksibilno radno vrijeme. Stoga je važno provesti mjere koje podržavaju zapošljavanje osoba starije životne dobi u turizmu, uključujući osposobljavanje prilagođeno njihovim potrebama kao i mjere zaštite od diskriminacije na temelju dobi. Isto tako i omogućiti im fleksibilnije radne uvjete prilagođene za njihovu dob. Istraživanja pokazuju kako se u turizmu, barem u Hrvatskoj, više zapošljavaju osobe mlađe životne dobi, posebice studenti i osobe 25 do 40 godina. Naravno, razlog tome je što su oni fizički sposobniji, brže mogu reagirati na određene situacije, lakše im se prilagoditi težim radnim uvjetima i zadacima. Činjenica je kako će poslodavci prije odabrati mlađe osobe za rad nego starije. Isto tako, u Hrvatsku za vrijeme sezone dolazi puno radne snage iz drugih zemalja, ponajviše iz susjednih zemalja, a to su Bosna i Hercegovina, Srbija, Albanija, Makedonija, Crna Gora. U krajnjoj liniji, Europa je vodeća regija po pitanju turizma od davnina pa i do sada. No, sve veća je potražnja i za ostalim turističkim zemljama, odnosno regijama. Prema istraživanju fDi Magazine iz 2017.godine postoji 20 turističkih destinacija budućnosti, a to su redom: Tajland, Maldivi, Hong Kong, Grčka, Crna Gora, Dominikanska Republika, Republika Hrvatska, Panama, Gruzija, Sveta Lucija, Zelenortska Republika, Antigva, Cipar, Jamajka, Makao, Luksemburg, Malta, Sejšeli, Dominika, Belize. Turisti većinom odlaze u destinacije koje imaju povoljnije klimatske uvjete. Hrvatska je zemlja koja je, kada se govori o turizmu, jedna od moćnijih po zapošljavanju unutar Europske unije. Razlog tome jest dobar geografski položaja. No, turizam

nije samo more i sezonski posao. Kao što sam navela i ranije, u poslove turizma ubrajaju se poslovi u hotelu, turističkim agencijama, u ugostiteljstvu, odnosno tu spadaju konobari, kuhari, domaćice, sobarice, turistički vodiči, recepcionari, a hoteli, kafići, restorani, putničke agencije postoje svuda u svijetu. Hrvatska kao takva zemlja se može pohvaliti uspjehom samo jednim dijelom godine i to ljeti, a neke zemlje Europske Unije posluju uspješno cijele godine kada se govori o turizmu. Bitno za istaknuti je kako je pandemija Covid-19 imala negativan utjecaj na turistički sektor, posebice u Hrvatskoj. Veliko smanjenje broja putovanja i posjeta, što je naravno dovelo do otpuštanja i smanjenja radnih mjesta, pada zarade i doprinosa od turizma. No, polako se sve vraća u normalnu te je prema statističkim podacima 2023. godina bila vrlo uspješna što se tiče poslovanja u turizmu, štoviše s vrlo sličnim prihodima kao i u godini prije pandemije Covid-19. Iako sezonski karakter turizma predstavlja i razne izazove, također pruža i prilike za privremenu zapošljivost i dodatne izvore prihoda što je jako dobro.

Grafikon u nastavku prikazuje zaposlene osobe u turističkoj grani u zemljama Srednje Europe 2022.godine, u tisućama. Prikazuje osobe u dobnoj granici od 25 do 34 godine koje se kasnije spominju kao osobe mlađe dobne skupine te osobe u dobnoj granici od 45- 54 godine starosti koje se kasnije spominju kao osobe starije dobne skupine.



Grafikon 3. Zaposlene osobe u turističkoj grani prema dobnoj skupini u 2022.godini

Izvor: izrada autora prema: Eurostat: Zaposlene osobe prema dobi,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TOUR_LFS2R2/settings_1/table?lang=en&category=tour.tour_inda.tour_lfs.tour_lfsa (pristupljeno, 11.05.2024.)

Iz grafikona 3 vidljivo je kako u Srednjoj Europi po pitanju turističke djelatnosti nema značajne razlike između broja zaposlenih osoba starije životne dobi i onih mlađe životne dobi. Vidljivo je kako je najviše zaposlenih osoba u Njemačkoj, točnije 8.675.000,00 osoba mlađe životne dobi te nešto više osoba starije dobi, točnije 9.378.000,00 osoba do 54 godine starosti. Prema ovim podacima, u Sloveniji ima najmanje zaposlenih osoba u turizmu. Onih mlađe dobnе skupine ima 186.000,00, a onih starije dobi ima nešto više i to 277.000,00. Hrvatska se ne može pohvaliti da je na vrhu ljestvice, pa tako ima 373.000,00 zaposlenih osoba mlađe dobi u turizmu i 379.000,00 osoba starije dobi.

Dakle, nema znatne razlike između zapošljivosti osoba starije životne dobi i osoba mlađe životne dobi, štoviše veća zaposlenost prisutna je kod osoba starije životne dobi. No, starije osobe suočavaju se s većim rizikom od dugotrajne nezaposlenosti. To dovodi do socijalne isključenosti i financijske nesigurnosti. Diskriminacija na temelju starosne dobi i nedostatak prilika za profesionalno usavršavanje predstavljaju dodatne prepreke za ovu populaciju. Turizam pruža različite mogućnosti zapošljavanja osobama starije dobi, uzimajući u obzir njihovo iskustvo i znanje. Radno sposobno stanovništvo se iz godine u godinu smanjuje, a starija populacija raste što predstavlja velike ekonomske probleme.

3. Prijedlozi i preporuke za poboljšanje zapošljivosti osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj

Starenje populacije postaje sve veći izazov na tržištu rada, kako u Europskoj Uniji, tako i u Republici Hrvatskoj. Broj osoba starije životne dobi sve više raste što predstavlja značajne ekonomske posljedice na tržište rada. Nije sporno kako je potrebno poboljšati njihovu zapošljivost te će se u ovome dijelu rada navesti prijedlozi i preporuke za poboljšanje zapošljivosti osoba starije dobi.

Europska Unija osigurava financijska sredstva za različite projekte i programe. Upotrebljavaju se određena pravila kako bi se osiguralo odgovorno trošenje novaca, a korištenje sredstava je pod stalnom kontrolom. Do sada već postoje brojni primjeri zemalja Europske Unije u provođenju različitih mjera, odnosno programa zadržavanja osoba starije dobi na tržištu rada. Primjerice u Austriji je jedna od mjera sufinanciranje zapošljavanja što znači da kompanijama koje zaposle registriranu nezaposlenu osobu iznad 45 godina sufinancira se 66% bruto plaće najduže 2 godine. U Irskoj državna agencija za zapošljavanje i stručno osposobljavanje (FAS) provodi posebne programe namijenjene starijim osobama i dugotrajno nezaposlenima. S obzirom na to da starijim osobama često nedostaje samopouzdanja, jedan od primarnih ciljeva ovih programa je pomoći im u ponovnom stjecanju vjere u sebe.

U našoj zemlji problem diskriminacije starijih radnika na tržištu rada dosad nije dobio dovoljno pažnje. Podnositelj programa potpora za zapošljavanje i usavršavanje u Republici Hrvatskoj je Hrvatski zavod za zapošljavanje. Cilj programa potpora za zapošljavanje je poticanje zapošljivosti osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Tržište rada se mijenja te je osobama starije populacije potrebno omogućiti edukacije kako bi oni mogli raditi u skladu sa promjenama na tržištu rada. Zbog toga je jako bitno obrazovanje osoba starije životne dobi. Istraživanja pokazuju kako manje obrazovani ljudi odlučuju prije otići u mirovinu i napuštaju posao. Razne edukacije i programi obrazovanja omogućuju osoba starije životne dobi stjecanje novih vještina i znanja potrebnih na tržištu rada. Mjera aktivno starenje uvelike olakšava osobama starije dobi brigu za svoje živote i omogućuje im daljnji doprinos društvu. Od velike je važnosti da i dalje nastave imati važnu ulogu u društvu te da žive zdravo što je više moguće. Istraživanja pokazuju kako rad u starijoj dobi ima pozitivne učinke na zdravlje i općenito na zadovoljstvo životom. U suprotnom, potpuno umirovljenje dovodi do porasta poteškoća u mobilnosti i obavljanju dnevnih aktivnosti te smanjenja fizičkog i mentalnog zdravlja. Razvoj tehnologije, starijim radnicima onemogućava rad zbog toga što nemaju iskustva ni znanja u novoj, suvremenoj tehnologiji. Iz tog razloga je bitno da se osobama starije životne dobi osiguraju razni programi usavršavanja osnovama znanja na računalu, korištenju interneta,

Excela, MS Worda. Sve više osoba starije životne dobi otvara vlastito poduzeće, stoga poticanje poduzetništva i financijske potpore su odlična aktivna mjera koja potiče zapošljivost starije populacije.

U nastavku su navedene mjere aktivnog zapošljavanja prema hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ, 2024):

- Potpore za zapošljavanje
- Potpore za usavršavanje i obrazovanje
- Potpore za samozapošljavanje
- Javni radovi
- Individualno savjetovanje
- Aktivnosti u svrhu zapošljavanja
- Stalni sezonac
- Program POSAO +

Potpore za zapošljavanje državne su potpore kojima je cilj poticanje zapošljivosti nezaposlenih osoba koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada ili osobe s invaliditetom. Dodjeljuju se u obliku subvencije za plaće poslodavcima koji zapošljavaju osobe starije od 50 godina. Trajanje mjere je od 12 do 24 mjeseci. Nadalje, potpore za usavršavanje i obrazovanje podrazumijevaju usavršavanje zaposlenih osoba kod trenutnog poslodavca kroz razne programe formalnog i neformalnog učenja. Provodi se prema unaprijed definiranom trajanju i programu te se po završetku programa svakom polazniku dodjeljuje potvrda o stečenom znanju. Cilj ovog programa je pružiti podršku zaposlenim osobama kojima je potrebno dodatno usavršavanje i stjecanje novih vještina. Javni radovi mjera su politike tržišta rada vezana za direktno stvaranje novih radnih mjesta. Nudi sufinanciranje zapošljavanja osoba iz ciljanih skupina(50+). Mora se temeljiti na društveno korisnom radu kojeg potiče lokalna zajednica. Javni radovi moraju biti neprofitni te se prednost daje projektima socijalne skrbi, edukacije, zaštite okoliša. Potpore za samozapošljavanje imaju za cilj financijsku podršku nezaposlenim osobama koje odluče pokrenuti vlastiti posao. Trajanje mjere je 24 mjeseci. Zatim mjera individualnog savjetovanja kojom se nudi razgovor sa savjetnikom za zapošljavanje u svrhu ocjene radnih potencijala nezaposlene osobe, odnosno u ovome slučaju osobe starije životne dobi, utvrđivanje osobnih ciljeva i procjene ciljeva koji su potrebni poslodavcu. Obavezno je jedno individualno savjetovanje koje se obavlja u roku od 60 dana od prijave u evidenciju. Program aktivnosti u svrhu zapošljavanja obuhvaća radionice kojima je cilj unaprijediti znanje i vještine osoba starije životne dobi i povećati njihovu motivaciju u pronalasku posla. U svim područnim uredima provode se tri osnovne radionice „Kako se predstaviti poslodavcu?“, „Kako tražiti posao-pisanje životopisa i zamolbe?“ i „Metode samoprocjene“. Uz ove tri osnovne radionice, svaki

područni ured za zapošljavanje osmišljava i neke druge radionice. Stalni sezonac je mjera u cilju financijske podrške sezonskim radnicima za vrijeme kada ne rade. Trajanje mjere je do 6 mjeseci. Program POSAO + je program individualne podrške namijenjen dugotrajno nezaposlenim osobama, korisnicima zajamčene minimalne naknade i osobama bez srednjoškolske kvalifikacije. Cilj programa je uključivanje osoba u različite mjere aktivne politike zapošljavanja, prilagođene njihovim individualnim potrebama, kako bi se postigla radna i socijalna integracija na tržištu rada. Program uključuje individualnu podršku od strane savjetnika za zapošljavanje tokom trajanja programa.

Vidljivi su različiti prijedlozi za poboljšanje zapošljivosti osoba starije životne dobi kao i opisi i ciljevi istih. Aktivne mjere zapošljavanja predstavljaju ključan alat u borbi protiv nezaposlenosti i stvaranju održivog tržišta rada. Kroz različite programe i inicijative, cilj im je poboljšati zapošljivost, potaknuti zapošljavanje i smanjiti nezaposlenost među svim društvenim skupinama, uključujući osobe mlađe dobi, osobe starije dobi, dugotrajno nezaposlene i osobe s invaliditetom. Kroz poticanje obrazovanja, prekvalifikacije i dodatnog usavršavanja, aktivne mjere doprinose razvoju vještina koje su u skladu s potrebama tržišta rada.

Prethodna analiza prikazala je kako se Europska Unija suočava sa brojnim izazovima. Potrebno je riješiti visoke stope nezaposlenosti i neaktivnosti stanovništva. Cilj treba biti poticanje ponovne zapošljivosti radnika. Jedan od prijedloga za poboljšanje zapošljivosti je rješavanje dvojnosti tržišta rada, odnosno smanjenje razlike u postupanju prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme i onima zaposlenima na određeno vrijeme. Potrebno je dobro proučiti i ocijeniti postojeće aktivne mjere u politici zapošljavanja u pogledu njihove djelotvornosti te proširiti i poboljšati samo one koje su se pokazale uspješnima. Pitanje zapošljivosti osoba starije životne dobi u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj postaje sve važnije s obzirom na demografske promjene i produženje životnog vijeka. Stoga, za uspješno rješavanje problema zapošljivosti starijih osoba, nužna je sveobuhvatna strategija koja kombinira edukaciju, fleksibilnost, financijske poticaje. Europska Unija mora raditi na tome da u svim državama članicama, osobama starije životne dobi, osigura ravnopravne prilike na tržištu rada, što će doprinijeti ukupnom ekonomskom rastu.

Zaključak

Diskriminacija na temelju dobi u današnjem društvu predstavlja veliki izazov. Osobe starije životne dobi susreću se sa raznim problemima na tržištu rada. Tržište rada je jedan dinamičan proces koji predstavlja kretanje ponude i potražnje za radom. Na tržištu rada Europske Unije prisutne su brojne karakteristike koje utječu na zaposlenost, odnosno nezaposlenost. Republika Hrvatska kao takva trenutno ima nepovoljnu strukturu i rastuću nezaposlenost. Covid-19 kriza s kojom se je susrela Hrvatska i ostale zemlje Europske Unije također je nepovoljno utjecala na cjelokupno gospodarstvo diljem svijeta. Izazovi izazvani Covid-19 krizom bili su veliki i ostavili su dugotrajne posljedice kako na pojedinca tako i na cjelokupnu zajednicu, ali kriza je također pružila razne prilike za promjene i jačanje zajedničkih politika na razini Europske Unije.

Stopa zaposlenosti najznačajniji je indikator trenutnog stanja na tržištu rada. Starenje stanovništva predstavlja ogroman izazov na tržištu rada među svim zemljama članicama Europske Unije. Sve zemlje članice Europske Unije „bore“ se sa izazovom kako zadržati osobe starije životne dobi na tržištu rada i osigurati im siguran posao što je u današnjici jako težak proces. Društva stare, nejednakost se sve više povećava te je prisutna sve veća razlika u plaćama između kvalificiranih i nekvalificiranih radnika kao i između mlađe i starije populacije. Nezaposlenost u Republici Hrvatskoj statistički prate Državni zavod za statistiku (DZS), uredi i službe zapošljavanja. Prema Hrvatskom zavodu za statistiku vidljiv je pad broja nezaposlenih osoba po godinama, primjerice od 2012.godine do 2022.godine te je također vidljiv neprekidan pad broja nezaposlenih osoba iz dobne skupine 50-54 godina. Nažalost, istraživanja su pokazala kako Hrvatska u odnosu na ostale zemlje članice Europske Unije, ima najmanje stope zaposlenosti. Točnije, u ovome su se radu promatrale zemlje Srednje Europe, tako da se Hrvatska uspoređivala sa tim zemljama, odnosno Njemačkom, Poljskom, Češkom, Slovačkom, Mađarskom, Austrijom i Slovenijom. Aktivne mjere zapošljavanja ključne su za očuvanje stabilnog tržišta rada i smanjenje utjecaja negativnih posljedica. U budućnosti bi naglasak trebao ostati na inovaciji aktivnih mjera zapošljavanja kako bi se one mogle prilagoditi potrebama tržišta rada koje su stalno pogodne promjenama.

Turizam je jedna od rastućih grana kako u Hrvatskoj tako i u svijetu. Uvelike utječe na zapošljivost. Posebno je prisutna sezonska zaposlenost. Turizam donosi razne pogodnosti, potiče zapošljivost i pruža mogućnost zapošljavanja osobama svih dobnih skupina. Prema ranije navedenim grafikonima, zaključuje se kako u Srednjoj Europi po pitanju zapošljivosti u turizmu nema značajne razlike između broja zaposlenih osoba starije životne dobi i onih mlađe

životne dobi. Razlika u brojkama je vrlo mala, štoviše veći broj zaposlenih osoba prisutan je kod osoba starije populacije.

Postoje razne potpore i preporuke za poboljšanje zapošljivosti u Hrvatskoj i u zemljama Europske Unije. Europska Komisija nudi, odnosno omogućava razne potpore za zapošljavanje zemljama Europske Unije. U budućnosti je od iznimne važnosti osigurati da ranije navedene aktivne mjere kao i potpore za zapošljavanje budu efektne i dostupne svim skupinama društva, od mlađih do starijih populacija. Sve to u cilju smanjenja bilo kakve diskriminacije i u cilju poticanja održivog gospodarskog rasta.

Na temelju rezultata iz ovog rada može se zaključiti kako nije točno da osobe starije životne dobi imaju nepovoljniji položaj na tržištu rada u Europskoj Uniji u usporedbi s mladima te je navedena hipoteza opovrgnuta. Istraživanja su pokazala kako je zaposlenost starijih osoba veća u odnosu na mlađe. Osobe starije životne dobi imaju više iskustva u radu, ali nedvojbeno je i od iznimne je važnosti da se nastave provoditi aktivne mjere zapošljavanja te razne edukacije i usavršavanja jer su oni ključni za postizanje ekonomskog rasta u budućnosti. Kroz ciljane programe potpora, prilagodbu radnih uvjeta, poticaje za poslodavce moguće je stvoriti okruženje u kojem osobe starije životne dobi mogu i dalje nastaviti doprinostiti gospodarstvu i zajednici.

Bibliografija

a) Knjige :

1. Bartoluci, M. (2013). Upravljanje razvojem turizma i poduzetništva. Školska knjiga. Zagreb.
2. Cetinski, V. (2005). Strateško upravljanje razvojem turizma i organizacijska dinamika. Fakultet za turistički i hotelski menadžment. Opatija.
3. Pečjak V. (2001.). Psihologija treće životne dobi. Prosvjeta. Zagreb.
4. Romito, A. (2015). Socijalno odgovorno zapošljavanje. Doctoral dissertation, University of Pula. Faculty of economics and tourism" Dr. Mijo Mirković". Pula.
5. Vujić, V. (2004). Menadžment ljudskog kapitala. Fakultet za turistički i hotelski menadžment. Opatija.

b) Znanstveni članci :

1. Andrašek, A. (2020). *Diskriminacija osoba starije životne dobi* (Doctoral dissertation, University North. University centre Varaždin. Department of Nursing).
2. Aliaj, A., Flawinne, X., Jousten, A., Perelman, S., & Shi, L. (2016). Old-age employment and hours of work trends: empirical analysis for four European countries. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5, 1-22.
3. Božiković, N. (2021). Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 42(1), 91-109.
4. Blažević, B., & Vuković, T. (2001). Mogućnosti turizma u rješavanju problema nezaposlenosti. *Tourism and hospitality management*, 7(1-2), 21-36.
5. Čerkez, M. (2018). Uloga sektora turizma u rješavanju problema nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj (Doctoral dissertation, University of Split. Faculty of economics Split).
6. Kerovec, N. (2001). Poteškoće u zapošljavanju osoba starije dobi. *Revija za socijalnu politiku*, 8(3), 267-277.
7. Laklija, M., Rusac.,S.& Žganec, N. (2008). Trendovi u skrbi za osobe starije životne dobi u Republici Hrvatskoj i u zemljama Europske Unije. *Revija za socijalnu politiku*, 15(2); 171-188
8. Matić, I. (2020). Zapošljavanje osoba starije dobne skupine (Doctoral dissertation, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek. Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek. Department for Agroeconomics).

9. Obadić, A. (2017). Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomska misao i praksa*, 26(1), 129-150.
10. Obadić, A. (2018). Aktivno starenje–obrazovna razina: prednost ili prepreka?. *Zbornik radova sa znanstvenog skupa" Modeli razvoja hrvatskog gospodarstva*, 51-78.
11. Pološki Vokić, N., & Grgurić, L. (2011). Upravljanje zaposlenicima starije životne dobi–model djelotvornog upravljanja u hrvatskim organizacijama. *Revija za socijalnu politiku*, 18(2), 149-174.
12. Tušek, T., & Majić, T. (2023). Kretanja na tržištu rada Republike Hrvatske kao posljedica pandemije Covid-19. *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 13(1-2), 233-247.
13. Özdemir, E., Fuchs, T. W. M., Ilinca, S., Lelkes, O., Rodrigues, R., & Zolyomi, E. (2016). *Employment of older workers*. Verlag.

c) Internet i ostali izvori:

1. Eurostat: Employment rates by sex, age and citizenship (%) ; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ergan/default/table?lang=en
Pristupljeno: 01.05.2024.
2. Eurostat: Employed persons by age groups and NACE Rev. 2 activity ; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TOUR_LFS2R2/default/table?lang=en&category=tour.tour_inda.tour_lfs.tour_lfsa ; Pristupljeno: 11.05.2024.
3. Eurostat: Unemployment by sex and age – annual data ; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?lang=en ; pristupljeno: 01.05.2024.
4. Eurostat: Database; <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/database> ; pristupljeno: 01.05.2024.
5. HZZ; <https://www.hzz.hr/statistika> ; pristupljeno: 02.05.2024.
6. Europska Komisija; Aktivne politike tržišta rada; https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_hr.pdf; pristupljeno: 20.05.2024.
7. fDi Intelligence; <https://www.fdiintelligence.com/content/analysis/fdi-tourism-locations-of-the-future-201718-thailand-triumphs-in-inaugural-awards-70497>; pristupljeno: 25.05.2024.
8. Hrvatski zavod za zapošljavanje; <https://mjere.hzz.hr/katalog-mjera/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>; pristupljeno 08.05.2024.

9. Eurostat; Zaposlenost- statistika;[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment - annual statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics); pristupljeno: 18.06.2024.
10. World Bank Group; Tržište rada; <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/805581604614182103-0080022020/original/9Triterada.pdf>; pristupljeno: 18.06.2024.

Popis ilustracija

Grafikoni

Grafikon 1. Stopa nezaposlenosti osoba 25-29 godina.....	12
Grafikon 2. Stopa nezaposlenosti osoba 55-64 godina.....	13
Grafikon 3. Zaposlene osobe u turističkoj grani prema dobnoj skupini u 2022.godini	17

Tablice

Tablica 1. Vrste nezaposlenosti	9
Tablica 2. Registrirana nezaposlenost osoba starije dobi 2012.-2022.godine (u tisućama).....	10