

Porast nesigurnosti zaposlenja i migracija mladih u Hrvatskoj

Rusić, Marina

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The Polytechnic of Rijeka / Veleučilište u Rijeci**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:125:928654>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-21**



Repository / Repozitorij:

[Polytechnic of Rijeka Digital Repository - DR PolyRi](#)



VELEUČILIŠTE U RIJECI

Marina Rusić

**PORAST NESIGURNOSTI ZAPOSLENJA I MIGRACIJA
MLADIH U HRVATSKOJ**

(specijalistički završni rad)

Rijeka, 2019.

VELEUČILIŠTE U RIJECI

Poslovni odjel

Specijalistički diplomski stručni studij Poduzetništvo

PORAST NESIGURNOSTI ZAPOSLENJA I MIGRACIJA MLADIH U HRVATSKOJ

(specijalistički završni rad)

MENTOR

Mr. sc. Antonija Mihaljević, predavač

STUDENT

Marina Rusić

MBS: 2423025216/11

Rijeka, srpanj 2019.

VELEUČILIŠTE U RIJECI

Prilog 1.

Poslovni odjel

Rijeka, 07.03. 2019.

ZADATAK za specijalistički završni rad

Pristupnici Marini Rusić MBS: 2423025216/11

Studentici specijalističkog diplomskog stručnog studija Poduzetništvo izdaje se zadatak specijalističkog završnog rada – tema specijalističkog završnog rada pod nazivom:

Porast nesigurnosti zaposlenja i migracija mladih u Hrvatskoj

Sadržaj zadatka:

Rad ima za cilj istražiti raste li nesigurnosti zaposlenja i utjecaj tog društvenog fenomena na migracije mladih u Hrvatskoj. U teorijskom dijelu rada prikazati pojmovna obilježja mladih, nesigurnosti zaposlenja i migracija, a u praktičnom dijelu prezentirati rezultate istraživanja o nesigurnosti zaposlenja i migracija među mladima.

U radu odgovoriti na pitanja o tome jesu li mladi doista u lošijem položaju na tržištu rada? Raste li nesigurnost zaposlenja kod mladih Hrvata? Na koji način nesigurnost zaposlenja utječe na migracije mladih? Prati li Hrvatsku uzlazni ili silazni trend migracija? Što se može učiniti kako bi se smanjila nesigurnost zaposlenja, direktno ili indirektno utječući na smanjenje migracija?

Preporuka

Rad obraditi sukladno odredbama Pravilnika o završnom radu Veleučilišta u Rijeci.

Zadano: 07.03. 2019

Predati do: 15.07.2019.

Mentor:



mr.sc Antonija Mihaljević, predavač

Pročelnik odjela:



mr. sc. Anita Stilin, viši predavač

Zadatak primio dana: 07.03. 2019


Marina Rusić

Dostavlja se:

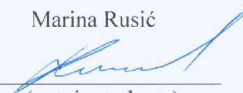
- mentoru
- pristupniku

Prilog 5.

IZJAVA

Izjavljujem da sam specijalistički završni rad pod naslovom „PORAST NESIGURNOSTI ZAPOSLENJA I MIGRACIJA MLADIH U HRVATSKOJ“ izradila samostalno pod nadzorom i uz stručnu pomoć mentora mr. sc. Mihaljević Antonije.

Marina Rusić



(potpis studenta)

SAŽETAK

Cilj ovoga rada bio je ukazati na problem porasta nesigurnosti zaposlenja te na utjecaj istoga na migracije mladih ljudi u Hrvatskoj, pod kojima se prvenstveno mislilo na radne migracije, odnosno na emigraciju mladih ljudi iz Hrvatske i njihovu imigraciju u inozemstvo. Kako bi se ostvario cilj, odnosno kako bi se povećala svijest o značaju navedenih problema, provedeno je istraživanje u kojemu je kao istraživačka metoda korišten online anketni upitnik. U istraživanju je sudjelovalo 102 zaposlenih ispitanika u dobi od 15 do 34 godina starosti. Nakon analize socio-demografskih podataka ispitanih, Likertovom se ljestvicom utvrdila razina nesigurnosti zaposlenja hrvatske mladeži, nakon čega se pitanjima otvorenog i zatvorenog tipa nastojala utvrditi njihova spremnost za emigracijom iz Hrvatske. Zbog sve većeg broja mladih ljudi koji se odlučuju na odlazak u inozemstvo, ovo istraživanje sadrži pretpostavku o lošijem položaju mladih na tržištu rada, odnosno o većini zaposlenih mladih osoba na nesigurnim radnim mjestima te na kratkotrajnim poslovima. Rezultati istraživanja djelomično su potvrdili hipotezu ovoga rada. Budući da su nesigurnost zaposlenja i migracije suvremeni društveni problemi s kojima se suočava velik broj mladih Hrvata i koji mogu dovesti do ozbiljnih posljedica, na samome su kraju rada predloženi načini za smanjenje nesigurnosti zaposlenja i suzbijanje migracija.

Ključne riječi: mladi, nesigurnost zaposlenja, migracija, emigracija, imigracija;

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. MLADI, NESIGURNOST ZAPOSLENJA I MIGRACIJE.....	3
2.1. Mladi.....	3
2.2. Nesigurnost zaposlenja.....	6
2.3. Migracije.....	10
2.3.1. Emigracija.....	13
2.3.2. Imigracija.....	14
3. PREGLED PROVEDENIH ISTRAŽIVANJA	16
4. ISTRAŽIVANJE O NESIGURNOSTI ZAPOSLENJA I MIGRACIJI MLADIH U HRVATSKOJ.....	21
4.1. Metodologija rada.....	21
4.2. Analiza rezultata istraživanja.....	22
4.3. Interpretacija rezultata istraživanja.....	38
5. PRIJEDLOG RJEŠENJA - OSIGURANJE ZAPOSLENJA I SUZBIJANJE MIGRACIJA	40
6. ZAKLJUČAK.....	42
POPIS KORIŠTENE LITERATURE	44
POPIS TABLICA.....	46
POPIS GRAFIKONA.....	47
POPIS PRILOGA.....	48

1. UVOD

Među brojnim fenomenima koji su obilježili hrvatsko društvo, ali i društvo diljem svijeta, svoje mjesto pronalaze i porast nesigurnosti zaposlenja te migracija, koji se u posebnoj mjeri mogu uočiti kod mladih osoba kojima završetak školovanja i ulazak na tržište rada predstavljaju prekretnicu u životu.

Mladi su najosjetljiviji segment populacije kojeg promjene najbrže pogađaju. Suvremene generacije mladih suočavaju se s mnogim problemima i izazovima, među kojima je i pronalazak stabilnog radnog mjesta. Najbolji pokazatelj poteškoća s kojima se današnja mladež mora suočiti je činjenica da su pripadnici najbrojnije skupine među nezaposlenim osobama. Posljednjih godina, tržište rada se drastično promijenilo. Globalizacija, razvoj tehnologija i ostali faktori ostavili su posljedice te su, između ostaloga, doveli do potrebe za povećanjem mobilnosti radne snage. Nesigurnost je postala bitna odrednica suvremenog svijeta. Kao poseban problem ističe se nepovoljan položaj mladih osoba na tržištu rada uslijed njihova zapošljavanja na kratkotrajnim poslovima, ograničenih mogućnosti stručnog usavršavanja i napredovanja. Opća je tendencija da se danas smanjuje broj radnih mjesta na kojima ljudi rade puno radno vrijeme, a sve se više povećava broj radnih mjesta na određeno vrijeme, sa skraćenim radnim vremenom i sl. Zaposlenicima se uglavnom nude honorarni ugovori te ugovori na određeno vrijeme, a ugovori o djelu sve češće zamjenjuju ugovore o radu. Budući da su mladi specifična društvena skupina koja tek treba preuzeti neku trajnu društvenu ulogu kako bi se adekvatno integrirali u društvo, oni su zapravo prisiljeni potražiti sigurnost u drugim zemljama koje im pružaju odgovarajuće društvene uvjete. Nesigurnost zaposlenja neposredno utječe na migracije mladih, koje predstavljaju jedan od ključnih problema kojime se suočava hrvatsko društvo današnjice koji utječe na sve aspekte i generacije društva.

Predmet istraživanja su nesigurnost zaposlenja i migracije mladih u Hrvatskoj. Opći cilj ovoga rada je istražiti raste li nesigurnosti zaposlenja i utjecaj iste na migracije mladih u Hrvatskoj. Pitanja na koja se u ovome radu nastoji odgovoriti, a ujedno i posebni ciljevi istraživanja su: jesu li mladi doista u lošijem položaju na tržištu rada? Raste li nesigurnost zaposlenja kod mladih hrvata? Na koji način nesigurnost zaposlenja utječe na migracije mladih? Prati li Hrvatsku uzlazni ili silazni trend migracija? Što se može učiniti kako bi se smanjila nesigurnost zaposlenja, direktno ili indirektno utječući na smanjenje migracija? Uzorak istraživanja je 102 mladih osoba između 15 i 34 godina. Metoda istraživanja je online anketni upitnik. Hipoteza istraživanja u okviru ovoga rada je pretpostavka da se mladi na tržištu rada nalaze u nepovoljnom položaju, te da ta situacija utječe na migracije mladih u Hrvatskoj.

Struktura rada sastoji se od šest poglavlja. U prvom poglavlju pružan je uvod u tematiku rada; u drugome su poglavlju objašnjeni ključni pojmovi rada koji obuhvaćaju mlade, nesigurnost zaposlenja i migracije pod kojima se podrazumijevaju emigracije i imigracije; treće se poglavlje odnosi na pregled dosadašnjih provedenih istraživanja, dok je u četvrtom provedeno novo istraživanje koje se potom analizira i interpretira; na samome kraju rada, u petom poglavlju, predloženi su učinkoviti načini za smanjenje nesigurnosti zaposlenja i migracija mladih u Hrvatskoj te je, sukladno tome, u šestome poglavlju, izveden zaključak.

2. MLADI, NESIGURNOST ZAPOSLENJA I MIGRACIJE

Prije provedbe istraživanja o porastu nesigurnosti zaposlenja i migracija mladih u Hrvatskoj, važno je definirati ključne pojmove rada, a to su: mladi, nesigurnost zaposlenja i migracije koji se objašnjavaju u nastavku.

2.1. Mladi

Mladi u svakoj kulturi i civilizaciji imaju poseban status te im se, stoga, uvijek posvećivala posebna odgojna pažnja. Upravo zbog specifičnosti koja prati mladost kao životno razdoblje, taj je pojam veoma teško definirati. Poimanje mladosti, kao i njezin društveni status, mijenjali su se paralelno s razvojem društva te je zapravo nemoguće jednom definicijom zahvatiti mladost u svim kontekstima i povijesnim epohama. Odrednica za definiranje mladosti je životna dob, no uz nju se vežu i različite socijalne konotacije. U tradicionalnom se društvu, omladina kao zasebna društvena grupa nije mogla formirati jer je uključivanje pojedinca u sferu rada počinjalo još u ranom djetinjstvu, dok se u suvremenom društvu, pod pojmom *mladost* podrazumijeva “ograničena dob koja se smješta između dva važna životna praga: djetinjstva i odrasle dobi” (Mandarić, V.B., 2009., 30.), odnosno „etapa u životu pojedinca koja se smješta između djetinjstva i odraslosti (zrelosti), i to s tendencijom stalnog produljivanja tog razdoblja“ (Ilišin et al., 2002., 27.). Sukladno tome, u sociologiji se mlade promatra kao posebnu društvenu skupinu koju, uz neke zajedničke karakteristike, obilježava unutarnja socijalna raslojesnost sukladna diferenciranosti društva kojeg su integralni dio (Ilišin et al., 2002.; Mandarić, 2009.).

Pojava omladine kao zasebne društvene grupe, direktni je rezultat modernizacije društva. U staroj Grčkoj primjerice mlade se promatralo kroz prizmu *Paidèia* tamošnji proces socijalizacije čija je temeljna zadaća bila prenijeti modele ponašanja na mlade ljude te ih predstaviti kao subjekte koje je potrebno preoblikovati kako bi se što bolje prilagodili životu u gradu na način da postanu savršeni građani. U antici i srednjem vijeku, na temelju dobne klasifikacije, osobe s

trideset i pet godina, smještene su u kategoriju mladih. Srednji vijek nije poznao fenomen mladosti u njegovom današnjem značenju te su se djeca vrlo brzo uključivala u svijet odraslih obavljajući veoma teške poslove, a tek bi stupanjem u brak mladi postajali samostalni te imali vlastitu slobodu donošenja odluka. Tada još uvijek nije bio poznat pojam razvojne psihologije kao discipline koja istražuje psihički razvoj čovjeka od početka njegovog života te nije bilo jasno razgraničenje djetinjstva i adolescencije. Upravo iz tog razloga, teoretičari tog doba, vrlo su rijetko rabili precizne izraze za različite životne dobi: *infans*, *puer*, *adulescens*, *iuvenis*; međutim, u rimskom patrijarhalnom društvu, polihistor rimske književnosti Varrone u svom istraživanju navodi da je osoba smatrana *puerom* do svoje 15. godine života, *adulescensom* između 15. i 30. godine života, *iuvenusom* između 30. i 45. godine života i *seniorom* od 45. godine života na dalje. Nadalje, u razdoblju između 15. i 19. stoljeća započinje drugačiji pogled na mladost te polako dolazi do promjena. Mladi se počinju promatrati kao važni resursi o kojima ovisi budućnost društva te djetinjstvo, adolescencija i mladost postaju razvojne faze u kojima se dijete preobražava u odraslu osobu. Mladi se, dakle, konstatiraju kao društvena grupa tek u industrijskom dobu kojeg su obilježili omasovljenje obrazovanja i porast potrebe za radnom snagom. Razvojem humanističkih znanosti i društva, mijenjao se stav prema pojedinim životnim dobima, kao i status mladih u društvu (Ilišin et al., 2002.; Mandarić, 2009.; Tatalović Vorkapić, 2013.).

Temeljna zadaća adolescencije, posebice zrele mladosti, oduvijek je bila izgrada čvrstog identiteta i pronalazak životnog smisla. To je razdoblje u kojemu pojedinac stječe osjećaj vlastitog identiteta, odnosno postaje svjestan individualnih karakteristika i jedinstvenosti te postaje spreman da se uklopi u neku razumnu ulogu u društvu. Mladost je životni period u kojemu se nastoje stvoriti planovi o budućem zanimanju. Međutim, mlada osoba danas puno brže tjelesno sazrijeva, a puno sporije dolazi do zrele osobnosti. Iako je mlada osoba biološki zrela već oko 15. godine života, adolescencija kao životno razdoblje produljuje se od 15.-16. do 27.-28. godine, dok mladost traje gotovo do 40. godine života. Iako ne postoje precizno određene dobne granice mladosti, većina istraživača suglasna je na određivanje donje granice na 15. godina života, dok gornja granica varira od 25. do 30. godine života., a ponekad i do 34. godine. Kada je

riječ o mladima u Hrvatskoj, smatra se sociološki opravdanim određivanje dobne granice od 15. do 29. godine života jer su najstariji pripadnici te skupine po socijalnim obilježjima sličniji populaciji mlađoj od 25. godina nego onima starijima od 30. godina (Ilišin, Menduš, Potočnik, 2003. prema Ilišin, Radin, 2007.). Međutim, unutar tih granica, postoje i dvije dobne podskupine sa različitim pravnim statusom koje obuhvaćaju osobe do 18. godine života i osobe koje su stekle punoljetnost ulaskom u 18. godinu života te se počinju suočavati sa svim odgovornostima i pravima odraslih. Bez obzira na to koje su dobne granice mladosti, činjenica je da mladost ostaje pojam shvaćen kao prijelazni stadij iz djetinjstva u odraslost. Taj je prijelazni stadij sve složeniji iz različitih gospodarskih i socioloških razloga koji se ogledaju u produžetku institucionaliziranog obrazovanja, suvremenim tehnološkim promjenama koje traže sve fleksibilniju i kvalificiraniju radnu snagu, produljenoj fazi profesionalne neizvjesnosti i sve duljeg ostanka u roditeljskom domu nakon studija i postignute ekonomske neovisnosti što, prema većini analitičara, dovodi do fenomena nazvanog *produžena mladost*. Upravo zbog tog fenomena, mladi prisilno ostaju u ovisnom položaju, ne mogu se osamostaliti i integrirati. Integraciju mladih u društvo prate specifični problemi budući da predstavljaju najvulnerabilniju društvenu skupinu kojoj se priznaje psihofizička, ali ne i socijalna zrelost, iz čega proizlazi snažan utjecaj društvenih promjena u procesu njihovog osamostaljivanja. Kako bi se sagledala cjelovita slika svijeta mladih, treba dobro poznavati socio-kulturni kontekst u kojemu mladi odrastaju. Socio-kulturni kontekst u kojemu mladi trećeg milenija žive, obilježen je nesigurnošću i nestabilnošću. Nesigurnost suvremenog društva očituje se u svim životnim područjima. Mladi ovoga doba u lošijem su položaju u usporedbi sa srednjovječnom populacijom jer srednja dobna skupina predstavlja najmoćniju dobnu skupinu o kojoj ostaju ovisni. Danas mlade prate mnogi problemi među kojima je i pronalazak stabilnog radnog mjesta. Navedeno upućuje na to da danas nije više dovoljna osnovna formacija, nego je potrebno uložiti puno više vremena i sredstava kako bi se postigla zrelost i sposobnost za preuzimanje neke društvene uloge, odnosno potrebno je permanentno obrazovanje budući da se mladi suočavaju s mnogim poteškoćama u pronalaženju stabilnog radnog mjesta. Tržište rada sve je fleksibilnije, ali i nesigurnije. Mladi u razdoblju od studija do pronalaska stalnog radnog mjesta često moraju mijenjati različite poslove; oni su zapravo prisiljeni živjeti dugotrajnu mobilnost. Populacija srednjega doba kontinuirano šalje poruku

mladim osobama da budu spremni preoblikovati se, redefinirati vlastite kompetencije i pomicati se s jednog radno mjesta na drugo (Ilišin, Radin, 2007.; Mandarić, 2009.; Miliša, 2006.).

Kako bi se postigla adekvatna integracija mladih u suvremeno društvo, potrebno je osigurati odgovarajuće uvjete, odnosno potrebno je ostvariti primarnu i sekundarnu socijalizaciju čiji je temeljni cilj priprema i osposobljavanje pojedinca za preuzimanje odgovarajućih uloga u društvu. Pod primarnom socijalizacijom misli se na onu koja se događa isključivo u obitelji, dok se pod sekundarnom podrazumijeva ona koja se ostvaruje interakcijom sa društvenim institucijama, posebice onim obrazovnim buduću da su odgoj i obrazovanje postali prioriteti svakog društva. Najvažniji pokazatelj odraslosti je socioekonomska samostalnost koju mladi nastoje postići (Mandarić, 2009.).

2.2. Nesigurnost zaposlenja

Rad se može definirati kao “izvođenje zadaća koje zahtijevaju fizički i mentalni napor, a čija je svrha proizvoditi dobra i usluge nužne za zadovoljavanje ljudskih potreba” (Giddens, A., 2007., 376.). Prema poznatom njemačkom filozofu Karl Marxu, rad predstavlja uporabu radne snage, odnosno proces rada je “svrsishodna djelatnost radi izrađivanja upotrebnih vrijednosti, radi prisvajanja prirodnih stvari za ljudske potrebe, opći uvjet za razmjenu materije među čovjekom i prirodom, vječiti prirodni uvjet za život ljudi, a stoga i jest ne samo nezavisan ma od bilo kojeg oblika toga života, nego naprotiv jednako svojstven svim oblicima ljudskog društva” (Marx, K. prema Kuvačić, I., 2004., 37.). Međutim, o radu ne treba razmišljati isključivo kao o plaćenju djelatnosti, što najbolje prikazuju tradicionalne kulture u kojima je postojao samo rudimentarni monetarni sustav i vrlo je malo ljudi radilo za novac te moderna društva u kojima postoje različiti poslovi, uključujući dobrovoljne i kućanske poslove, koji se ne plaćaju. Međutim, rad je temelj ekonomije u svim kulturama. Stoga je bitno razlikovati zanimanje, ili posao, koji predstavlja „rad koji se obavlja u zamjenu za redovitu plaću ili nadnicu“ (Giddens, A., 2007., 376.) (Giddens, 2007.).

U sustavu zanimanja industrijaliziranih zemalja, tijekom 20. stoljeća, dogodile su se znatne promjene poput relativnog porasta nemanualnih zanimanja, promjena u globalnom gospodarstvu, tehnološkog napretka, itd. zbog kojih se zbiva tranzicija prema novom tipu društva, koje se više ne temelji primarno na industrijalizmu. Mnogi smatraju da je svijet u prijelaznom razdoblju iz industrijske ekonomije u tzv. ekonomiju znanja u kojoj ideje, informacije i drugi oblici znanja predstavljaju temelj ekonomskog rasta, što potvrđuje činjenica da su investicije u ekonomiju znanja (ulaganja u obrazovanje, razvoj kompjutorskih programa, istraživanje i razvoj i sl.) značajan dio proračuna mnogih zemalja, među koje spada i Hrvatska. U Europi se vodi rasprava o integraciji mladih i načinima ispunjavanja njihovih ciljeva u društvu. Europski model orijentiran prema razvoju ekonomije znanja temelji se na visokim očekivanjima rada koju pokazuje mladež, posebice ona visokoobrazovana. Iz navedenog proizlazi jedno od najizraženijih obilježja ekonomskog sustava modernih društava, a to je krajnje složena i raznolika podjela rada, što ima za posljedicu ekonomsku međuovisnost budući da je rad podijeljen u različita zanimanja za koja je potrebna stručnost. Iz tog se razloga ljudi specijaliziraju za različita zanimanja te su, da bi živjeli, odnosno da bi zadovoljili primarne i sekundarne potrebe, ovisni jedni o drugima kao radnicima. Svatko je vezan za jedan uski krug djelovanja, koji ne može napustiti jer inače gubi sredstva za život (Giddens, 2007.; Ilišin et al., 2002.; Kuvačić, 2004.).

Važno je napomenuti da, prema Zakonu o radu, postoji najniža dob za zaposlenje, a to je navršenih 15 godina života. Osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti. Osoba koja još nije stekla punoljetnost, zapošljava se uz suglasnost zakonskog zastupnika. Pod radno sposobnim stanovništvom se, dakle, podrazumijeva radni kontingent koji se odnosi na stanovnike određene

životne dobi, odnosno na žensko stanovništvo od 15 do 59 godina te muško stanovništvo od 15 do 64 godina koje se, s obzirom na teoretsku fiziološku sposobnost smatra radno sposobnima. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, koji se sklapa na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije utvrđeno. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Postoje i drugi oblici ugovora, kao što su ugovori preko agencije za privremeno zapošljavanje, honorarni ugovor, ugovor o djelu, koji predstavljaju nesigurnije oblike zapošljavanja, ali i neprijavljeni rad, koji je ilegalni oblik rada (http://www.dzs.hr/Hrv/censuses/Census2001/census_met.htm (8.2.2019.); <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (7.2.2019.)).

Zapošljavanje, osim što strukturira život pojedinca, značajno pridonosi gospodarstvu. Puna zaposlenost postala je jedan od mnogih ciljeva državne politike u gotovo svim zapadnim društvima. Do toga su dovele stope nezaposlenosti koje su se značajno promijenile, odnosno povećale tijekom 20. stoljeća. Nezaposlenost kao stanje u kojemu se dio radno sposobnih članova društva ne može zaposliti primjereno svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz uobičajenu plaću, usto je i trajni problem industrijaliziranih zemalja. Visoka stopa nezaposlenosti dovodi i do stalnog porasta sive ekonomije, pod kojom se podrazumijeva „pojam koji označuje gospodarsku aktivnost koja nije obuhvaćena državnom statistikom i za koju nisu plaćene odgovarajuće obveze državi“ (Ekonomski leksikon, 1995. prema Ilišin et al., 2002.). Mladi su ljudi osobito pogođeni nezaposlenošću, a psihičko iskustvo nezaposlenosti često dezorijentira. Ljudi koji su navikli imati stalan posao osobito su pogođeni posljedicama nezaposlenosti kao što je gubitak prihoda. Nesigurnost zaposlenja štetna je, jednako kao i nezaposlenost. Posljednjih desetljeća, postala je jedna od glavnih tema u sociologiji rada. Mnogi medijski izvori iznijeli su tezu da nesigurnost posla kontinuirano raste u posljednjih četrdeset godina te da je u industrijaliziranim zemljama dosegla neviđenu razinu. Na tržištu rada događaju se brojne promjene zbog različitih faktora, kao što su prijelaz iz proizvođačke u uslužnu ekonomiju, rašireno uvođenje informacijske tehnologije i sl. To su faktori koji ujedno uzrokuju transformacije organizacijskih struktura,

stilova upravljanja i načina dodjele zadataka, što mnogima pruža nove uzbudljive mogućnosti, ali brze promjene mogu djelovati destabilizirajuće i proizvesti duboku podvojenost kod puno drugih ljudi koji osjećaju da su uhvaćeni u svijetu bez kontrole. Radnici različitih zanimanja strepe hoće li njihov radni položaj i njihova uloga na radnome mjestu u budućnosti biti sigurni. Nesigurnost zaposlenja se, stoga, može definirati kao “osjećaj zaposlenika o stabilnosti njegova radna mjesta i njegovoj ulozi u radnoj sredini” (Giddens, 2007., 693.). Mnogi komentatori i medijski izvori tvrde da mladi ljudi ne mogu više računati na sigurnu karijeru kod jednog poslodavca zbog ekonomije koja se vrlo brzo globalizira potičući sve više korporacijskih spajanja, čime se ukida značajan broj radnih mjesta. Time poslodavci postižu veći profit i učinkovitost, no posljedica jesu premještanji zaposlenika na nesigurnije, marginalne poslove koji će prvi biti ukinuti zbog nestabilnosti globalnog tržišta. Posljedicama su najviše pogođeni niskokvalificirani radnici ili oni s neodgovarajućim kvalifikacijama. Iako fleksibilnost na radnome mjestu pruža neke koristi, nestabilnost globalnog tržišta dovela je do kulture „zaposli i otpusti“, gdje ideja o „doživotnom zaposlenju“ više nije primjenjiva. Neki komentatori misle da je strah od gubitka posla preuveličan, no činjenica jest da je nesigurnost zaposlenja znatno porasla u srednjoj klasi. Danas gotovo da nema pojedinca koji, stvarajući vlastitu karijeru, nije promijenio nekoliko poslova. Neki sociolozi i ekonomisti tvrde da će u budućnosti sve više ljudi postajati radnicima s portfeljom, odnosno radnicima koji lako mijenjaju poslove budući da raspolažu različitim vještinama ili kvalifikacijama te će imati svoj radni portfelj u kojemu će biti navedena stečena znanja, vještine, kvalifikacije i ostalo čime pojedinci raspolažu. Smatraju da će jako malo ljudi imati stalne karijere te da ideja o „doživotnom zaposlenju“ postaje stvar prošlosti. Pomak prema tome vidljiv je iz mogućnosti honorarnog zapošljavanja koje su se posljednjih desetljeća iznimno povećale, dijelom kao posljedica reformi tržišta rada usmjerenih na poticanje fleksibilnih politika zapošljavanja, ali i zbog ekspanzije uslužnog sektora. Neki ljudi zagovaraju navedeni pokret, dok drugi smatraju da će uništiti svaki osjećaj sigurnosti radnika budući da je fleksibilnost u radu još uvijek povezana s loše plaćenim poslovima i slabim mogućnostima napredovanja. Stalni plaćeni je posao, ipak, za većinu ljudi ključan način stvaranja materijalne osnove nužne za održavanje života koji će zadovoljiti svojom raznovrsnošću (Giddens, 2007.; hrcak.srce.hr/file/8931 (27.2.2019.)).

2.3. Migracije

Migracije (lat. *migratio*, *migrare* - lutanje, kretanje, seljenje) kao fenomen zahtijevaju multidisciplinarni i interdisciplinarni pristup u proučavanju, no do sada je svaka disciplina imala vlastiti pristup bez puno integracije, što zapravo znači da svaka disciplina posebno naglašava dimenzije relevantne za njen pristup proučavanja migracija. U sociologiji se ističe socijalni trenutak kretanja ili premještanja, odnosno na migracije se gleda kao na oblik populacijskog kretanja, tj. fizičkog prijelaza nekog pojedinca ili neke grupe iz jednog društva u drugo na relativno trajno vrijeme. Međutim, kako bi se mogla pružati potpuna definicija migracija, bitno je odvojiti migracije od prostorne mobilnosti. Iako se, prema određenju Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje pod spremnošću za prostornu pokretljivost podrazumijeva spremnost na dnevnu migraciju, prihvaćanje posla u ostalim dijelovima Republike Hrvatske ili zapošljavanje u inozemstvu, „svaka migracija uključuje kretanje, ali svako kretanje nije migracija“ (www.unizd.hr/portals/13/doc/sociologija_migracija_skripte_1.doc, 2. (13.3.2019.)). Stoga se migracija sa sociološkog gledišta može definirati kao socijalni proces „relativno trajnih odlazaka pojedinaca ili grupa, iz jedne geografski određene lokacije prema drugoj, kojima prethodi proces odlučivanja pojedinaca, zasnovan na hijerarhijski uređenim skupovima vrednota i želja, koji rezultira promjenom interakcijskog sistema migranata“ (Mangalam, J. prema www.unizd.hr/portals/13/doc/sociologija_migracija_skripte_1.doc, 4. (13.3.2019.)). Iz navedenog proizlazi da je za određenje pojma migracija, potrebno uključenje sljedećih dimenzija: prostor, vrijeme, stanovanje tj. prebivanje, aktivnosti i njihove posljedice. Migracije se mogu razlikovati s obzirom na svrhu i trajanje. S obzirom na svrhu razpoznaju se radne ili ekonomske migracije, obiteljske, obrazovne, političke i ratne koje uključuju izbjeglice i tražitelje azila. Razlozi zbog kojih ljudi migriraju mnogobrojni su, premda se u svojoj biti uvijek svode na potragu za boljom kvalitetom života i većom zaradom. S obzirom na trajanje razlikuju se trajne, privremene i sezonske migracije koje se posebice odnose na radne migracije. Osim toga, migracije mogu biti unutarnje, koje se odnose na kretanja unutar jedne države i vanjske, odnosno međunarodne, koje imaju primarnu važnost za istraživanje provedeno u okviru ovoga rada (<https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.); www.unizd.hr/portals/13/doc/sociologija_migracija_skripte_1.doc (13.3.2019.)).

Povijesni razlozi i obilježja migracija su raznoliki te uvjetovani ratnim osvajanjima i vojnim interesima, političkim i gospodarstvenim savezima, prirodnim katastrofama, tehnološkim razvojem, javnim politikama i nestabilnostima na tržištu rada. Krajem 19. i početkom 20. stoljeća, migracije su u svijetu bile obilježene nekvalificiranim radnicima, Europljanima čije su najčešće destinacije bile prekomorske zemlje. Državljeni Irske, UK-a, skandinavskih zemalja, Njemačke, a kasnije i oni južnoeuropskih i istočnih država bili su oni koji su najčešće išli u SAD, koje su do Prvog svjetskog rata predstavljale najpoželjniju destinaciju budući da je tržište SAD-a zbog druge industrijske revolucije bilo u potrazi za radnom snagom. Kao posljedica restriktivnije imigracijske politike, na popisu najpoželjnijih destinacija počinju se nalaziti Australija, Kanada i Novi Zeland. Tijekom 50-ih i 60-ih godina 20. stoljeća na popis dopijevaju i zemlje poput Njemačke, Belgije, Nizozemske i Francuske koje postaju sve privlačnije imigrantima iz zemalja tzv. Trećeg svijeta uslijed gospodarske obnove i industrijskog razvoja kapitalističkih država Europe. Naftna kriza 70-ih godina dovela je do preokreta u kojemu su imigracijske države počele poticati imigrante na povratak u njihove zemlje podrijetla, no povoljni gospodarski uvjeti na kraju 20. stoljeća privlače imigrante sve do financijske krize koja se dogodila 2009. godine. Zbog toga zemlje poput Irske, Italije i Španjolske koje su tradicionalno emigrantske postaju sve privlačnije destinacije imigrantima. Kao posljedica sve veće segmentiranosti tržišta rada, u pogledu poslova koji migranti obavljaju, može se uočiti njihov selektivni probir. Naime, od druge polovice 20. stoljeća i u 21. stoljeću i dalje je prisutna potreba za niže kvalificiranim radnicima u građevinarstvu, poljoprivredi i uslužnom sektoru, no dolazi do sve veće potražnje za visoko kvalificiranim radnicima u gospodarski i tehnološki naprednim državama (<https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

Iako se kroz povijest može naići na primjere zemalja koje su strancima priznavale pravo na nastambu i rad bez ograničenja, danas takav slobodan režim postoji samo među povezanim državama, kao što su npr. zemlje članice Europske Unije, među koje od 1. srpnja 2013. godine spada i Hrvatska. U svijetu nikada prije nije bio tako snažan emigracijski/imigracijski val ljudi

koji žele novo boravište, novu sigurnost i novi život kao danas. Budući da je migracija društvena pojava koju je potrebno proučavati ne samo s obzirom na njene učinke koji se manifestiraju u promjenama običaja i navika, već i sa subjektivnim aspektima koji se manifestiraju u promijenjenom tipu ličnosti, kao posljedica raspada tradicionalne organizacije društva zbog sukoba s novom kulturom, javlja se emancipacija čovjeka kao individue. Time se oslobađaju energije koje su bile pod kontrolom običaja i tradicije. Potom slijedi vrijeme reintegracije u novi društveni poredak (Park, 1928. prema Kuvačić, 2004.). Europa i Europska Unija zbog toga nastoje zaštititi svoje zemlje od nepoželjnih imigranata razvojem različitih restriktivnih politika kako ne bi došlo do zatvaranja u zajednice koje postaju izvor straha i nesigurnosti (Mandarić, 2009.; <https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

U okviru Europske Unije, radne migracije zauzimaju najznatniji dio. Stoga, nije čudno da je mogućnost zaposlenja jedan od najvažnijih čimbenika uspješne integracije stranaca u društvo. Međutim, položaj mladih osoba u Hrvatskoj se teško može uspoređivati s društvenim položajem mladeži u visokorazvijenim europskim zemljama. Visoka stopa nezaposlenosti i znatni tehnološki, odnosno gospodarski zaostatak te sniženi opći socijalni standard doveli su do nemogućnosti realizacije znanja i vještina stječenih tijekom školovanja mladih osoba te do znatnog iseljavanja najobrazovanijeg segmenta populacije. Uvjeti koje Hrvatska pruža mladima u sukobu su s njihovim visokim vrednovanjem rada, a zbog izostanka političkog odgovora na visoku nezaposlenost te opću percepciju nepostojanja perspektive za pronalaženje zaposlenja, velik broj mladih ljudi napustilo je zemlju. Ipak, treba napomenuti da, unutar Europske Unije, postoji tendencija vraćanja u državu podrijetla. Kada je riječ o pravnom poretku Europske Unije, postoje mnoge odredbe primarnog i sekundarnog prava koje uređuju predmet radnih migracija i koje se odnose na državljane država članica Europske Unije, ali i na državljane trećih država. Za državljane država članica Europske Unije i članove njihovih obitelji mjerodavne su odredbe o slobodi kretanja radnika i odredbe o slobodi pružanja usluga i poslovnog nastana koje, zajedno s odredbama o slobodnom protoku roba i kapitala, čine jedinstvenu cjelinu usmjerenu na ukidanje trgovinskih prepreka i uspostavu jedinstvenog tržišta, dok su za državljane država koje nisu

članice Europske Unije najvažnije odredbe o graničnoj kontroli, azilu i useljavanju, koje su prvi put postale dio zajedničke politike Europske Unije Ugovorom iz Amsterdama 1997. godine (Ilišin et al., 2002.; <https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

Kao što je prethodno navedeno, postoje različite vrste migracija, a razlikuju se i zemlje emigracije, iz kojih emigranti odlaze te zemlje imigracije u koje imigranti dolaze sa željom trajne ili privremene nastambe. Stoga je bitno raščlaniti pojmove emigracije i imigracije kao temeljnih sastavnica migracija (<https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

2.3.1. Emigracija

Iako je pojam emigracije usko vezan uz imigraciju, postoji razlika koju najbolje objašnjava promjena prostora i statusa kojom pojedinac postaje agentom društvene promjene, odnosno migrantom koji je „provodnik promjene jer sadrži iskustvo dvaju društava: izazov je jednak za društvo koje nije bilo u stanju zadržati ga kao i za društvo u koje ulazi“ (Golub, B., 2004., 14.). Promjena se, dakle, događa najprije u sredini, odnosno zemlji emigracije iz koje pojedinac odlazi zbog različitih čimbenika poticanja na odlazak iz države (eng. *push factors*). Stoga se kao sinonim emigracije može koristiti i pojam iseljništva. Hrvatska je tradicionalno emigrantska država budući da ima višestoljetni emigracijski kontinuitet te da od pedesetih godina 20. stoljeća postoji znatno veliki odljev visokoobrazovanog stanovništva. Međutim, posljedice emigracije ne moraju nužno biti negativne. Postoje i pozitivne posljedice na zemlju emigracije kao što je smanjenje stope nezaposlenosti stanovništva. U slučajevima povratka emigranata u vlastitu domovinu, kod tzv. cirkularnih migracija, postoje i pozitivni učinci u obliku novčanih doznaka članovima obitelji ili ušteđevine, ali i otvaranja novih mogućnosti stvaranja poslovnih i trgovačkih mreža u skladu sa znanjima i vještinama stečenim u inozemstvu. Kao negativne posljedice izdvajaju se odljev osoba u fertilnoj dobi i visokoobrazovanih kadrova, kao i gubitak

radne snage u pojedinim sektorima, što može imati dalekosežne i višestruke nepovoljne demografske, strukturne i razvojne ishode društva. Male zemlje su osobito pogođene posljedicama jer je odljev visokoobrazovane radne snage proporcionalno veći u odnosu na njihovu ukupnu populaciju. Znatan *odljev mozgova* (eng. *brain drain*) i *odljev mladih* (eng. *youth drain*) ozbiljna su prijetnja demografskoj održivosti i gospodarskom razvoju zemlje s kojom se suočava i Republika Hrvatska. Izraz *brain drain* ili *odljev mozgova* prvi se puta pojavio 1962. godine u izvještaju Britanske akademije znanosti kojime je, na primjeru britanskih znanstvenika, zabilježeno rastuće zanimanje za migracije visokoobrazovanih pojedinaca usmjerenih uglavnom prema SAD-u. Danas je to vrlo raširen i često korišten pojam vezan uz prostornu pokretljivost svih visokoobrazovanih i kvalificiranih migranata koji trajno prolaze granice nacionalnih država ili matičnih zemalja. Iako je emigracija visokoobrazovanih kadrova postojala oduvijek, o odljevu mozgova može se govoriti tek od kraja 19. stoljeća kada je, prvenstveno u Europi, došlo do oblikovanja nacionalnih ekonomija koje su dovele do većeg stupnja razvijenosti, odnosno prepoznavanja uma, razuma, sposobnosti i znanja kao prvorazrednih dobara i poluga za napredak i postizanje blagostanja. „Temeljni kriterij odljeva mozgova jest da pojedinac određenih kvalifikacija i individualnih osobina trajno ili na dulje vremensko razdoblje napušta zemlju u kojoj se rodio, školovao, a vrlo često i profesionalno afirmirao“ (Golub, B., 2004., 50.), što najčešće predstavlja gubitak za zemlju emigracije budući da je formiranje i osposobljavanje visokoobrazovanih ljudi skup i dugotrajan proces (Golub, 2004.; <https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

2.3.2. Imigracija

Kada je riječ o imigraciji, misli se na promjenu koja se događa u sredini, odnosno zemlji imigracije koja potom dovodi do promjene migranta koji se mijenja migrirajući iz jednoga društva u drugo. Stoga se za imigraciju može reći da je sinonim za useljništvo. Imigranti se useljavaju na nove prostore zbog različitih čimbenika privlačenja u drugu državu ili povratka u državu podrijetla (eng. *pull factors*). Kao i kod emigracije, i kod imigracije postoje pozitivne i negativne posljedice koje utječu na državu odredišta, odnosno zemlju imigracije. Među

pozitivnim učincima na državu primateljicu izdvajaju se popunjavanje sezonskih poslova i deficitarnih zanimanja, povećanje fiskalnih prihoda te demografska obnova ostarjelih društva budući da veliki broj imigranata predstavljaju upravo mladi ljudi, dok se kao negativne posljedice najčešće spominju problem povećanja rashoda u sustavu socijalne sigurnosti s obzirom da nezaposlenost mladih imigranata predstavlja poseban problem koji može znatno utjecati na povećanje državnih rashoda u obliku socijalne pomoći i nepovoljan utjecaj na kulturni identitet. Pozitivan učinak vidljiv je i u slučajevima imigracije iz kapitalno bogatih zemalja u one siromašnije zbog pokretanja poslovanja i investicija koji dovode do poticanja razvoja gospodarstva transferom znanja i tehnologija te stvaranjem novih mreža suradnje. Za razliku od emigracijskih zemalja u kojima odljev mozgova predstavlja gubitak visokoobrazovanih ljudi, isti predstavlja dobitak za zemlju imigracije budući da dobiva visokoobrazovane i kvalificirane imigrante za koje nisu potrebna ulaganja ili su potrebna minimalna ulaganja, odnosno dolazi do tzv. *priljeva mozgova* (eng. *brain gain*). Međutim, kada se znanstvenici imigranti zapošljavaju na poslovima koji zahtijevaju nižu stručnu spremu i manje znanja no što posjeduju, odnosno na poslovima izvan znanstvene djelatnosti dolazi do nove društvene pojave nazvane traćenjem mozgova (eng. *brain waste*). Kao najatraktivnije zemlje imigracije u svijetu izdvajaju se SAD, Saudijska Arabija, Njemačka, Rusija, Ujedinjeni Arapski Emirati, UK, Francuska, Kanada, Španjolska i Australija, dok su najpopularnije destinacije migranata iz Europske Unije Njemačka, UK, Španjolska, Francuska, Italija i Švicarska, a Irska i Švedska sve više dobivaju na popularnosti (Golub, 2004.; <https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

3. PREGLED PROVEDENIH ISTRAŽIVANJA

Tradicija znanstvenog proučavanja mladih duga je stotinjak godina, no značajnija istraživanja i studije o mladima bilježe se tek krajem 70-ih i početkom 80-ih godina 20. stoljeća. Ta su istraživanja rezultirala općeprihvaćenim spoznajama o mladima kao specifičnoj društvenoj grupi. Nedvojbeno saznanje jest da su mladi, kao heterogena društvena skupina, najviše pogođeni problemima poput nezaposlenosti i nesigurnosti zaposlenja, što utječe na gospodarstvo države i suvremene probleme poput migracija stanovništva (Ilišin et al., 2002.; Mandarić, 2009.).

Zanimljivi rezultati istraživanja zabilježeni su u Hrvatskoj 1994.godine u okviru istraživačkog projekta *Utjecaj informatičke tehnologije na psihosocijalne procese u organizacijama* pri Ministarstvu znanosti i tehnologije. Naime rezultati su pokazali da je nesigurnost zaposlenja bila izraženija kod ispitanika s dužim radnim stažem kao i kod onih u privatiziranim tvrtkama bez obzira na demografska obilježja, čime se ustanovila povezanost tada započete privatizacije i nesigurnosti zaposlenja (<https://hrcak.srce.hr/25904> (3.3.2019.)).

Osnovni izvori statističkih pokazatelja nezaposlenosti odnose se na evidenciju nezaposlenih osoba prijavljenih na zavodu za zapošljavanje, te na ankete radne snage koju periodično provode zavodi za statistiku, čija je metodologija usklađena s pravilima i uputama Međunarodne organizacije rada te Europskog ureda za statistiku (Eurostat), čime se osigurava metodološka usporedivost s istraživanjima u zemljama Europske unije. Prema istima, na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje trenutačni broj nezaposlenih osoba u Hrvatskoj je 148 897, od čega su 42 822 mlade osobe do 29 godina starosti. Važno je napomenuti da se stopa registrirane nezaposlenosti kontinuirano smanjivala od 2013. godine, no istovremeno broj odseljenih osoba iz Hrvatske prati uzlazni trend. Procjenjuje se da se od 2013. do 2017. godine iz Hrvatske odselilo 149 559 osoba, uz istovremeni kontinuirani porast broja imigranata koji, prema podacima Državnog zavoda za statistiku, iznosi 62 260 osoba. Posredstvom Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u siječnju i veljači 2019. godine zaposleno je ukupno 22 017 osoba iz evidencije nezaposlenih osoba

(https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/CroInFig/croinfig_2018.pdf (3.3.2019.); hrcak.srce.hr/file/8931 (27.2.2019.); <http://www.hzz.hr/statistika/> (3.3.2019.)).

Empirijska istraživanja odnosa mladih prema radu, njihovih stavova i vrijednosti, pokazuju da im je rad i posao izuzetno važan, ali se visoka očekivanja ne podudaraju s realnošću njihova položaja na tržištu rada. Empirijsko istraživanje *FES Youth Studies Southeast Europe 2018.*, kojemu je glavni cilj bio ustanoviti, opisati i analizirati neke stavove i obrasce ponašanja suvremene generacije mladih u različitim životnim područjima, provedeno je u 10 zemalja: Albaniji, Bosni i Hercegovini, Bugarskoj, Crnoj Gori, Hrvatskoj, Kosovu, Makedoniji, Rumunjskoj, Sloveniji i Srbiji na uzorku od 1500 mladih osoba u dobi od 14 do 29 godina. Zaklada Friedrich Ebert i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, su, prije navedenog istraživanja, proveli prvo zajedničko istraživanje 2012. godine. Novije istraživanje je pokazalo da mladi ispitanici kao najpoželjniju karakteristiku sadašnjeg i budućeg posla ističu sigurnost zaposlenja te da želju za emigriranjem iskazuje trećina ispitanih, dok dvije trećine ispitanika uopće nije zainteresirano za odlazak iz Hrvatske. Pritom petina ispitanika ima umjerenu želju za odlaskom, a jaku ili vrlo jaku njih desetina. Kao najčešći razlozi odlaska izdvajaju se motivi ekonomske prirode, odnosno poboljšanje životnog standarda, bolje mogućnosti zapošljavanja i veće plaće, dok se među najpoželjnijim destinacijama nalaze Njemačka, Austrija, Velika Britanija, Švedska i Švicarska. U usporedbi s nalazima ranije provedenih istraživanja, uočeni su blagi pomaci u percepciji ispitanika, čemu su vjerojatno pridonijeli ulazak Hrvatske u Europsku Uniju i izlazak iz višegodišnje krize. U izvještaju Europske komisije subjektivna procjena zadovoljstva radom tretira se kao jedna od važnih karakteristika kvalitete rada, a kao glavne odrednice zadovoljstva radom također se navode visoka zarada, relativna sigurnost posla s obzirom na potpisani ugovor, rad s punim radnim vremenom i stalni posao (http://www.fes-croatia.org/fileadmin/user_upload/190503_ISTRAZIVANJE_MLADIH_U_HRVATSKOJ_2018_2019.pdf (15.2.2019.); Ilišin et al., 2002.).

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, prepoznat kao jedan od najvažnijih nacionalnih punktova za znanstveno istraživanje mladih, već je ranije proveo istraživački projekt kojime su se nastojali ispitati vrijednosni sustavi i neki oblici ponašanja mladih u kontekstu društvenih promjena u tranzicijskoj Hrvatskoj. Istraživanje je provedeno na uzorku od 1700 mladih osoba od 15 do 29 godina starosti u obliku anketnog upitnika tijekom 1999. godine te je rezultiralo dominantno pesimističkom percepcijom mladih ispitanika o njihovom položaju na tržištu rada, odnosno njihovom spremnošću za odlazak u inozemstvo, ali i za participaciju u tzv. radu na crno, odnosno neprijavljenom obliku rada u kojemu je sudjelovalo čak 59,3% ispitanika. Čak 61% ispitanika izrazilo je da su, u potrazi za zaposlenjem i u nedostatku radnih perspektiva s kojima su suočeni na domaćem tržištu rada, spremni na trajni odlazak u inozemstvo. Uspoređujući navedene rezultate s rezultatima jednakog istraživanja provedenog 1986. godine, vidljivo je da je došlo do povećanja stupnja spremnosti za napuštanjem zemlje, čemu svjedoči i ranije navedeni emigracijski val koji je od 2013. godine do danas smanjio hrvatsko stanovništvo za više od 150 000 osoba. Pri tome je uočena vrlo zanimljiva tendencija: porast obrazovanja u suprotnosti je sa spremnošću za profesionalnu mobilnost, tj. emigraciju budući da je 45,9% visokoobrazovanih ispitanika izrazilo spremnost za prihvaćanjem posla istog stupnja stručnosti, dok bi 50% ispitanika sa završenom osnovnom školom odmah prihvatili bilo koji posao u inozemstvu. Međutim, na Međunarodnoj sindikalnoj konferenciji za mlade koja je održana 2001. godine upozoreno je da zbog kontinuiranog „odljeva mozgova“ u Hrvatskoj te godine bilo tek 5,6% visokoobrazovanih stanovnika. Treba uzeti u obzir da je veliki dio rezultata istraživanja aplikativnog karaktera, budući da nema zadovoljavajuće suradnje između kreatora politike zapošljavanja i istraživača te da je broj empirijskih istraživanja koja se bave problemima i specifičnim obilježjima nezaposlenosti mladih, bilo kao posljedice nesigurnosti zaposlenja ili iz ostalih razloga, deficitaran i neprimjeren veličini i posljedicama ovog problema. Osim toga, odljev stanovništva ili odedenog segmenta populacije jedne zemlje, pa tako i mladih, moguće je pratiti, registrirati i istraživati na potencijalnoj, ali ne i ostvarenoj razini. Tijekom travnja 2013. godine Ministarstvo socijalne politike i mladih Republike Hrvatske u suradnji s neovisnim istraživačima Filozofskog fakulteta i Institutom za društvena istraživanja u Zagrebu proveli su istraživanje *Potrebe, problemi i potencijali mladih u Hrvatskoj*, u obliku strukturiranog upitnika s pitanjima zatvorenog i otvorenog tipa te nominalnim i intervalnim ljestvicama u svrhu dobivanja

znanstvene podloge za izradu novog Nacionalnog programa za mlade u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2014. do 2017. godine. Istraživanjem je obuhvaćen uzorak od 2000 mladih ljudi od 15 do 29 godina iz cijele Hrvatske, a opći cilj istraživanja bio je detektirati i analizirati potrebe, probleme i potencijale suvremene generacije hrvatske mladeži. Uspoređujući rezultate navedenog istraživanja s rezultatima onih prethodnih, vidljivo je da je Hrvatska početkom 2017. godine dospjela u sam europski vrh po nezaposlenosti mladih, s relativno velikim brojem onih koji se odlučuju na dugotrajan odlazak u inozemstvo i koji se zapošljavaju kao prekarni radnici. Mladi sve češće obavljaju prekarne poslove isprekidane razdobljima nezaposlenosti ili ekonomske neaktivnosti tijekom kojih im se rijetko pruža mogućnost za uspješnije uključivanje na tržište rada. Agenda EU stoga ističe potrebu za fleksibilizacijom tržišta rada uz poštivanje načela sigurnosti, no u praksi se promjene najčešće svode na fleksibilnost. Mnogi istraživači u području društvenih znanosti slažu se da mladi nemaju koristi od fleksibilizacije tržišta rada ukoliko ona nije povezana sa sigurnošću. Provedeno istraživanje pokazalo je da polovica anketiranih ima ugovor na neodređeno puno radno vrijeme, a nešto više od dvije petine na određeno puno radno vrijeme, dok ih je tek skroman dio bio zaposlen na određeno ili na neodređeno skraćeno radno vrijeme. Navedeno znači da je polovica ispitanika uhvaćena u krug prekarnih poslova, odnosno da su prekarni radnici koji ne uživaju sigurnost radnog mjesta niti primjerenu zaštitu svojih radničkih prava. Zanimljiva, ali i očekivana tendencija je rast broja mladih s ugovorima na neodređeno vrijeme s povećanjem njihovih godina života, dok istovremeno opada broj onih koji rade na određeno puno radno vrijeme. Nije iznenađujuće niti saznanje da najniža primanja u prosjeku imaju dvije mlađe kategorije ispitanika – oni od 15 do 19 godina te oni od 20 do 24 godina starosti. Prema istraživanju Eurofounda provedenog 2014. godine, poslovi na određeno vrijeme slabije su plaćeni, rijetko su vezani sa stručnim usavršavanjem i rijetko pokrivaju mirovinsko osiguranje. Nezavidna situacija s kojom se suoče mladi ljudi na tržištu rada, dovela je do značajnog povećanja njihove spremnosti za prihvaćanjem radnog mjesta izvan mjesta stalnog boravka. Naime, uspoređujući rezultate istraživanja iz 1999. godine s rezultatima ovog istraživanja, zabilježen je dvostruki pad udjela mladih koji se pri traženju posla ograničavaju samo na mjesto stalnog boravka uz istovremeni gotovo četverostruki porast udjela mladih koji su spremni posao tražiti u bilo kojoj drugoj destinaciji. Međutim, nije došlo do značajnijih promjena kada se radi o obrnuto proporcionalnoj vezi između spremnosti na profesionalnu prostornu

mobilnost i razini obrazovanja ispitanika. Navedeno upućuje na to da je i dalje visokoobrazovana mladež najmanje spremna na selidbu zbog posla, a rezultati istraživanja pokazala su da niže obrazovani mladi teže bilo kakvom poslu na neodređeno vrijeme, neovisno o mjestu njegova obavljanja. Čak 94,9 % sudionika istraživanja kao najpoželjniju karakteristiku radnog mjesta na kojem bi voljeli raditi izdvojilo je sigurnost radnog mjesta, koju slijede prijateljska i opuštena atmosfera na radnom mjestu te visoka plaća, što pruža dobar uvid u nezavidnu situaciju u kojoj se mladi danas nalaze koja je u skladu s globalnim i lokalnim promjenama usmjerenim na fleksibilizaciju rada i radničkih prava (Golub, 2004.; Ilišin et al., 2002.; Ilišin, Spajić Vrkaš, 2017.).

S obzirom na navedeno, kontinuirani porast emigracija nije iznenađujući trend, no isti dovodi do ozbiljnog problema odljeva mladih koji dodatno ugrožava demografsku strukturu Republike Hrvatske. Najviše potencijala za razvoj Hrvatske nose oni koji su spremni emigrirati, ali ne trajno budući da bi boravkom u inozemstvu stekli znanja, vještine i financijski kapital za poboljšanje uvjeta života svojih obitelji, ali i šire zajednice i cijeloga društva, no neosporna je činjenica da se mlade sve više promatra kao društveni problem, nego kao bitne potencijale društva. Stoga je vrlo važna potreba za daljnjim kontinuiranim znanstvenim praćenjem i istraživanjem mladih.

4. ISTRAŽIVANJE O NESIGURNOSTI ZAPOSLENJA I MIGRACIJI MLADIH U HRVATSKOJ

U ovom poglavlju slijedi opis metodologije provedenog istraživanja. Osim toga, izloženi su dobiveni rezultati o nesigurnosti zaposlenja i migraciji mladih u Hrvatskoj. S ciljem bolje preglednosti, dobiveni rezultati prikazivani su tablično i grafikonima.

4.1. Metodologija rada

Predmet istraživanja jesu nesigurnost zaposlenja i migracije mladih u Hrvatskoj. Uzorak istraživanja čine 102 mlade osobe iz Hrvatske u dobi od 15 do 34 godina. Iako se, u Hrvatskoj, smatra sociološki opravdanim određivanje gornje dobne granice mladih na 29 godina, o čemu je bila riječ u početnom dijelu ovoga rada, u ovome se istraživanju kao gornja dobna granica uzima dob od 34 godine zbog prolongiranog obrazovanja i sporijeg uključivanja u svijet rada. Osnovni ciljevi istraživanja su utvrditi razinu nesigurnosti zaposlenja hrvatske mladeži i utjecaj iste na migracije mladih. U istraživačkom procesu, kao instrument za prikupljanje podataka, korištena je metoda online anketnog upitnika (prilog 1). Upitnik koji ispituje nesigurnost zaposlenja i migracije mladih u Hrvatskoj sastavljen je uz pomoć istraživanja o doživljaju nesigurnosti posla kod zaposlenih osoba različitih demografskih i radnih karakteristika (Oljača, 2013.), uz korištenje anketnog upitnika o stanju i obilježjima prekarnog rada u Hrvatskoj (Savez samostalnih sindikata Hrvatske, 2015.), te uz pomoć provedenog istraživanja o mladima i migracijama (Narodni parlament, 2011.). Anketni upitnik o nesigurnosti zaposlenja i migracijama mladih sastoji se od dva dijela. Prvi dio upitnika sadrži pitanja o socio-demografskim karakteristikama ispitanika (spol, dob, obrazovanje, radni staž i sl.). Drugi dio upitnika odnosi se na utvrđivanje razine nesigurnosti zaposlenja mladih osoba te ocjenjivanje utjecaja iste na spremnost za njihovom migracijom. Kada se radi o migraciji, misli se na emigraciju u inozemstvo budući da je Hrvatska tradicionalno emigracijska zemlja koja gubi sve veći broj mladih stanovnika. Stoga je upitnikom obuhvaćeno osam pitanja koje ispituju nesigurnost zaposlenja, čiji je utjecaj mjeran Likertovom ljestvicom (ocjenama od 1 do 5, gdje ocjena 1 označava uopće se ne slažem, a ocjena 5 u

potpunosti se slažem), te pet pitanja koja ispituju migracije, odnosno emigracije mladog stanovništva iz Hrvatske.

Istraživanje je provedeno u veljači 2019. godine putem društvene mreže Facebook, uz napomenu da je upitnik namijenjen mladim zaposlenim osobama u Hrvatskoj od 15 do 34 godina starosti, pri čemu je naglasak stavljen na anonimnost te uporabu rezultata istraživanja isključivo u svrhe izrade specijalističkog završnog rada.

4.2. Analiza rezultata istraživanja

Opis rezultata uzorka ispitanika koji su obuhvaćeni statističkom obradom detaljnije se prikazuje u tablici u nastavku.

Tablica 1: Opis uzorka sudionika

VARIJABLA		BROJ ISPITANIKA	POSTOTAK ISPITANIKA
Spol	Muško	31	30,4 %
	Žensko	71	69,6 %
Dob	15 – 18	0	0,0 %
	19 - 22	11	10,8 %
	23 – 26	42	41,2 %
	27 - 30	29	28,4 %
	31 - 34	20	19,6 %
Obrazovanje	Bez škole	0	0,0 %
	Osnovna škola	0	0,0 %

	VARIJABLA	BROJ ISPITANIKA	POSTOTAK ISPITANIKA
Obrazovanje	Srednja škola	29	28,4 %
	Viša škola	3	2,9 %
	Fakultet - stručni/a prvostupnik/ca	31	30,4 %
	Fakultet - magistar/ra ili stručni/a specijalist/ica	39	38,2 %
	Poslijediplomski studij, doktorat	0	0,0 %
	Radni staž	< 1 godine	18
1 - 5 godina		53	52,0 %
6 - 10 godina		19	18,6 %
11 - 15 godina		9	8,8 %
> 15 godina		3	2,9 %
Rad u struci	Da	52	51,0 %
	Ne	50	49,0 %
Vrsta radnog ugovora	Ugovor na neodređeno vrijeme	51	50,0 %
	Ugovor na određeno vrijeme	43	42,2 %
	Honorarni ugovor	3	2,9 %
	Ugovor o djelu	1	1,0 %
	Ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje	3	2,9 %
	Bez ugovora, neprijavljeni rad	1	1,0 %
Mjesečna primanja	0,00 kn - 3000,00 kn	3	2,9 %
	3001,00 kn- 3500,00 kn	7	6,9 %
	3501,00 kn - 4000,00 kn	15	14,7 %

	VARIJABLA	BROJ ISPITANIKA	POSTOTAK ISPITANIKA
Mjesečna primanja	4001,00 kn - 4500,00 kn	18	17,6 %
	4501,00 kn - 5000,00 kn	19	18,6 %
	> 5000,00 kn	40	39,2 %
UKUPNO		102	100 %

Izvor: vlastito istraživanje

Iz tablice je vidljivo da, od ukupno 102 ispitanika, najveći postotak istih čine mlade zaposlene osobe ženskog spola (69,6%), dok preostalih 30,4% čine muški zaposleni mladi ljudi. Osim toga, može se uočiti da najveći broj ispitanih spada u dobnu kategoriju od 23 do 26 godina, čak 41,2 % njih, dok nije bilo ispitanika od 15 do 18 godina koji su sudjelovali u istraživanju. Preostali sudionici spadaju u dobnu kategoriju od 19 do 22 godine, koji čine 10,8 % uzorka, u kategoriju od 27 do 30 godina, koji predstavljaju 28,4% uzorka i u kategoriju od 31 do 34 godine, koji čine 19,6% uzorka. Također je vidljivo da većina ispitanika ima visoko obrazovanje, odnosno da je 38,2% anketirane mladeži steklo titulu magistra/e ili stručnog/e specijalista/ice. Slijede ih ispitanici sa završenim preddiplomskim studijem, koji predstavljaju 30,4% uzorka istraživanja te oni sa završenom srednjom školom (28,4%). Ispitanika bez završene osnovne škole te onih sa završenom isključivo osnovnom školom nije bilo, ali nije bilo niti onih sa doktoratom, odnosno poslijediplomskim obrazovanjem. Vrlo mali broj anketiranih imalo je završenu višu školu - samo 3 ispitanika (2,9%). Kada je riječ o dosadašnjem stečenom radnom iskustvu, nešto više od polovice (52%) mladih Hrvata koji su sudjelovali u istraživanju steklo je radni staž između 1 i 5 godina. Potom slijede oni sa radnim iskustvom od 6 do 10 godina (18,6%) te oni sa radnim iskustvom kraćim od 1 godine (17,6%). Najmanji dio iz ispitanog uzorka čine osobe koje su stekle više od 15 godina radnoga iskustva (2,9%) te osobe koje imaju od 11 do 15 godina radnoga staža (8,8%). Što se tiče rada u struci, odnos mladih koji nisu zaposleni u struci (49,0%), gotovo je izjednačen sa sudionicima zaposlenima u struci (51,0%). Nadalje, ugovor na neodređeno vrijeme ima polovica ispitanika, dok ugovor na određeno vrijeme ima 42,2% njih.

Preostali sudionici imaju honorarni ugovor (2,9%), ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje (2,9%), ugovor o djelu (1,0%) ili rade neprijavljeno, odnosno bez ugovora (1,0%). Većina sudionika istraživanja ima mjesečna primanja koja su veća od 5000,00 kn (39,2%), a kao posebna zanimljivost izdvaja se silazni trend broja ispitanika sa manjim iznosom plaće.

Zbog boljeg i preglednijeg uvida u anketni upitnik o nesigurnosti zaposlenja i migracija kod zaposlenih mladih ljudi u Hrvatskoj, najprije će biti prikazano osam varijabli koje ispituju nesigurnost zaposlenja (čiji je utjecaj mjereno s ocjenama od 1 do 5, gdje ocjena 1 označava uopće se ne slažem, a ocjena 5 u potpunosti se slažem) a zatim preostalih pet varijabli koje ispituju migraciju.

Tablica 2: Prikaz deskriptivne statistike za rezultate dobivene na upitniku nesigurnosti zaposlenja (N = 102)

N	M	Min	Max
102	2,45	1,81	3,81

Napomena: *N* - broj ispitanika koji je odgovorio na pitanje, *M* - aritmetička sredina, *Min* - najniži rezultat, *Max* - najviši rezultat

Izvor: vlastito istraživanje

Tablica 3: Prikaz varijabli nesigurnosti zaposlenja (u %)

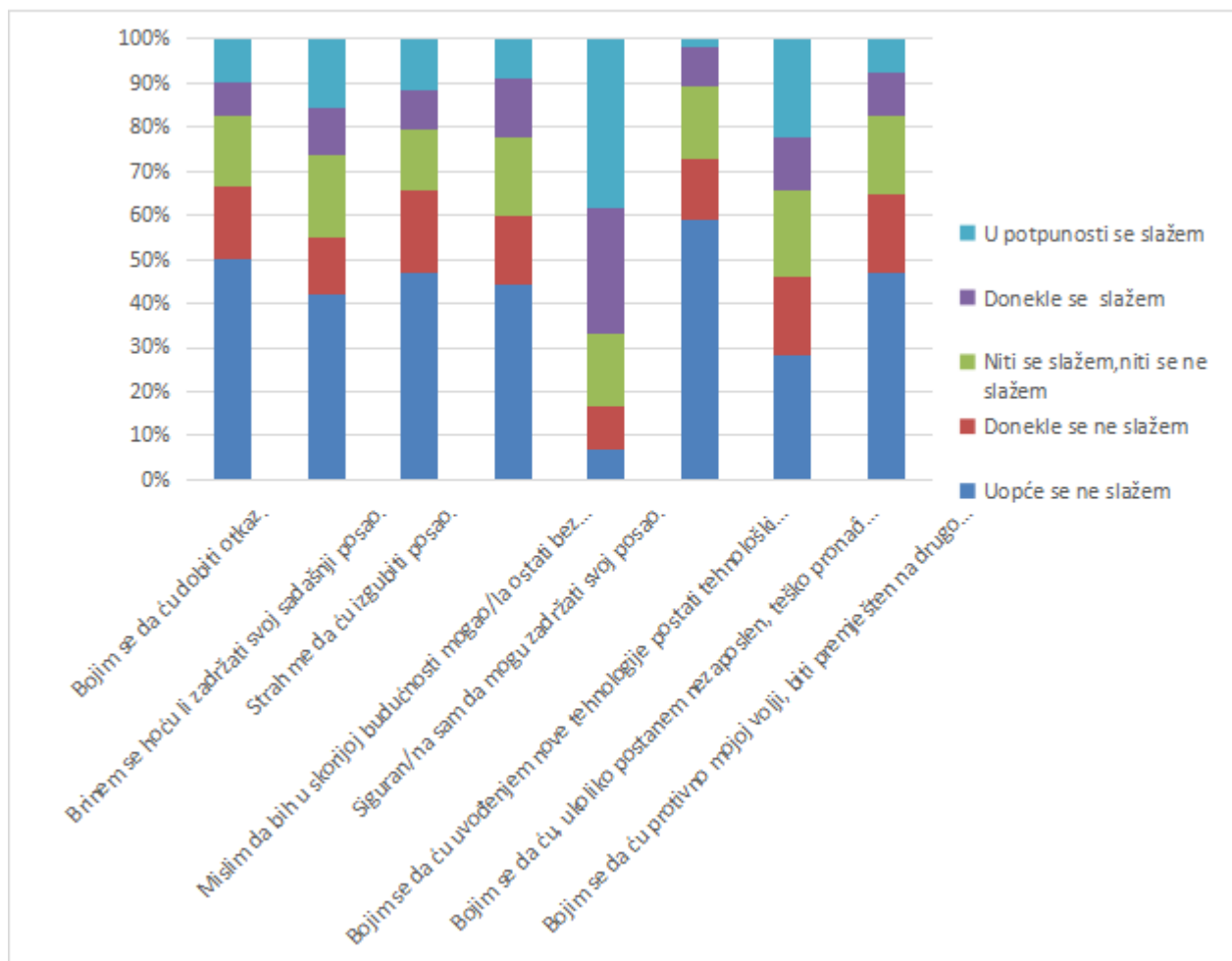
Varijabla	Aritmetička sredina	Uopće se ne slažem	Donekle se ne slažem	Niti se slažem niti se ne slažem	Donekle se slažem	U potpunosti se slažem
1. Bojim se da ću dobiti otkaz.	2,11	50,0%	16,7%	15,7%	7,8%	9,8%
2. Brinem se hoću li zadržati svoj sadašnji posao.	2,45	42,2%	12,7%	18,6%	10,8%	15,7%
3. Strah me da ću izgubiti posao.	2,20	47,1%	18,6%	13,7%	8,8%	11,8%
4. Mislim da bih u skorijoj budućnosti mogao/la ostati bez sadašnjeg posla.	2,27	44,1%	15,7%	17,6%	13,7%	8,8%
5. Siguran/na sam da mogu zadržati svoj posao.	3,81	6,9%	9,8%	16,7%	28,4%	38,2%
6. Bojim se da ću uvođenjem nove tehnologije postati tehnološki višak.	1,81	58,8%	13,7%	16,7%	8,8%	2,0%
7. Bojim se da ću, ukoliko postanem nezaposlen, teško pronaći drugi posao.	2,82	28,4%	17,6%	19,6%	11,8%	22,5%
8. Bojim se da ću protivno mojoj volji, biti premješten na drugo radno mjesto.	2,14	47,1%	17,6%	17,6%	9,8%	7,8%

Izvor: vlastito istraživanje

Ispitanici su stupanj utjecaja promatranih varijabli nesigurnosti zaposlenja ocijenili prosječnim ocjenama od 1,81 do 3,81. Ukupna prosječna ocjena svih osam promatranih varijabli iznosi 2,45. Uzimajući ovu ocjenu kao kriterij usporedbe, vidljivo je kako tri varijable nesigurnosti zaposlenja ("Brinem se hoću li zadržati svoj sadašnji posao", "Siguran/na sam da mogu zadržati svoj posao", "Bojim se da ću, ukoliko postanem nezaposlen, teško pronaći drugi posao") imaju višu prosječnu ocjenu od navedenog kriterija. To ukazuje kako su te varijable nesigurnosti zaposlenja prisutne u iznadprosječnoj mjeri. Međutim, preostalih pet varijabli ("Bojim se da ću dobiti otkaz", "Strah me da ću izgubiti posao", "Mislim da bih u skorijoj budućnosti mogao/la ostati bez sadašnjeg posla", "Bojim se da ću uvođenjem nove tehnologije postati tehnološki višak", "Bojim se da ću protivno mojoj volji, biti premješten na drugo radno mjesto") ocijenjeni su ispod ukupne prosječne ocjene od 2,45, što ukazuje na činjenicu da su na razini uzorka ove varijable nesigurnosti zaposlenja izražene ispodprosječno. Na temelju podataka iz tablice može se zaključiti da se sudionici istraživanja u prosjeku najviše slažu s tvrdnjom: "Siguran/na sam da mogu zadržati svoj posao" (ima najveću prosječnu vrijednost od 3,81), dok se najmanje slažu s tvrdnjom: "Bojim se da ću uvođenjem nove tehnologije postati tehnološki višak" što je vidljivo iz najniže ostvarene prosječne vrijednosti koja iznosi 1,81.

Na sljedećem grafikonu prikazano je pet stupnjeva slaganja odnosno neslaganja (izraženo u postocima) od „uopće se ne slažem“ do „u potpunosti se slažem“ sa varijablama nesigurnosti zaposlenja.

Grafikon 1: Rezultati analize upitnika o nesigurnosti zaposlenja izraženi u %



Izvor: vlastito istraživanje

Iz grafikona je vidljivo da se većina ispitanika ne slaže s navedenim tvrdnjama te da se najveći dio njih (58,8%) uopće ne boji da će uvođenjem nove tehnologije postati tehnološki višak a tek 2,0% ispitanika izjasnilo se potvrdno o strahu od postajanja tehnološkim viškom. 47,1% ispitanika uopće se ne slaže s tvrdnjom: “*Bojim se da ću protivno mojoj volji, biti premješten na drugo radno mjesto*”. Polovica ispitanika uopće se ne slaže da su u strahu od mogućnosti dobivanja otkaza, a čak 38,2% mladih osoba u potpunosti je sigurno da može zadržati posao.

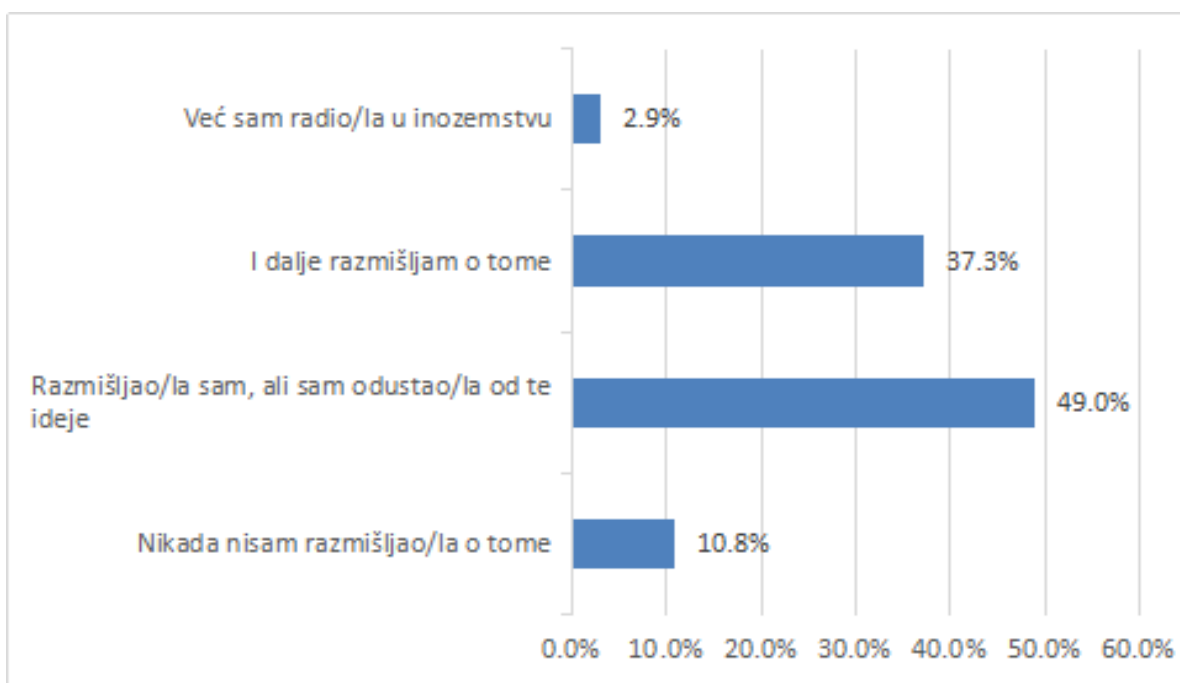
U sljedećim tablicama i grafikonima detaljnije se prikazuju rezultati drugog dijela anketnog upitnika koji ispituje migracije mladih ljudi.

Tablica 4: Stav prema mogućnosti zaposlenja u inozemstvu

Varijabla	Broj ispitanika	Postotak ispitanika
Nikada nisam razmišljao/la o tome	11	10,8 %
Razmišljao/la sam, ali sam odustao/la od te ideje	50	49,0 %
I dalje razmišljam o tome	38	37,3 %
Već sam radio/la u inozemstvu	3	2,9 %

Izvor: vlastito istraživanje

Grafikon 2: Interes ispitanika za rad u inozemstvu



Izvor: vlastito istraživanje

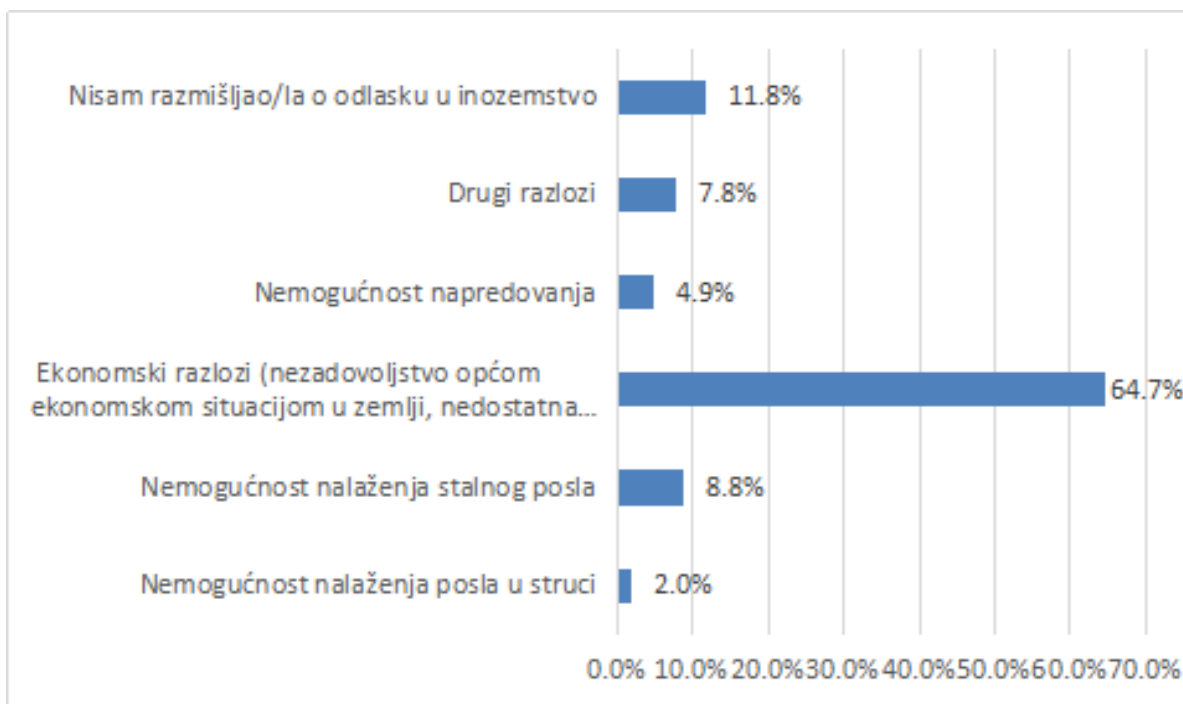
Iz ovog grafikona vidljiva su slijedeća značajnija odstupanja: 49,0% ispitanika razmišljalo je o mogućnosti zapošljavanja u inozemstvu ali je odustalo od te ideje dok njih 37,3% i dalje razmišlja o takvoj mogućnosti zapošljavanja. Nadalje, iz grafikona je vidljivo i da je 2,9% ispitanika već radilo u inozemstvu, dok 10,8% njih nije uopće razmišljalo o tome.

Tablica 5: Razlozi razmišljanja o odlasku u inozemstvo

Varijabla	Broj ispitanika	Postotak ispitanika
Nemogućnost nalaženja posla u struci	2	2,0%
Nemogućnost nalaženja stalnog posla	9	8,8%
Ekonomski razlozi (nezadovoljstvo općom ekonomskom situacijom u zemlji, nedostatna plaća za samostalan život i sl.)	66	64,7%
Nemogućnost napredovanja	5	4,9%
Drugi razlozi	8	7,8%
Nisam razmišljao/la o odlasku u inozemstvo	12	11,8%

Izvor: vlastito istraživanje

Grafikon 3: Glavni razlozi razmišljanja o odlasku iz Hrvatske



Izvor: vlastito istraživanje

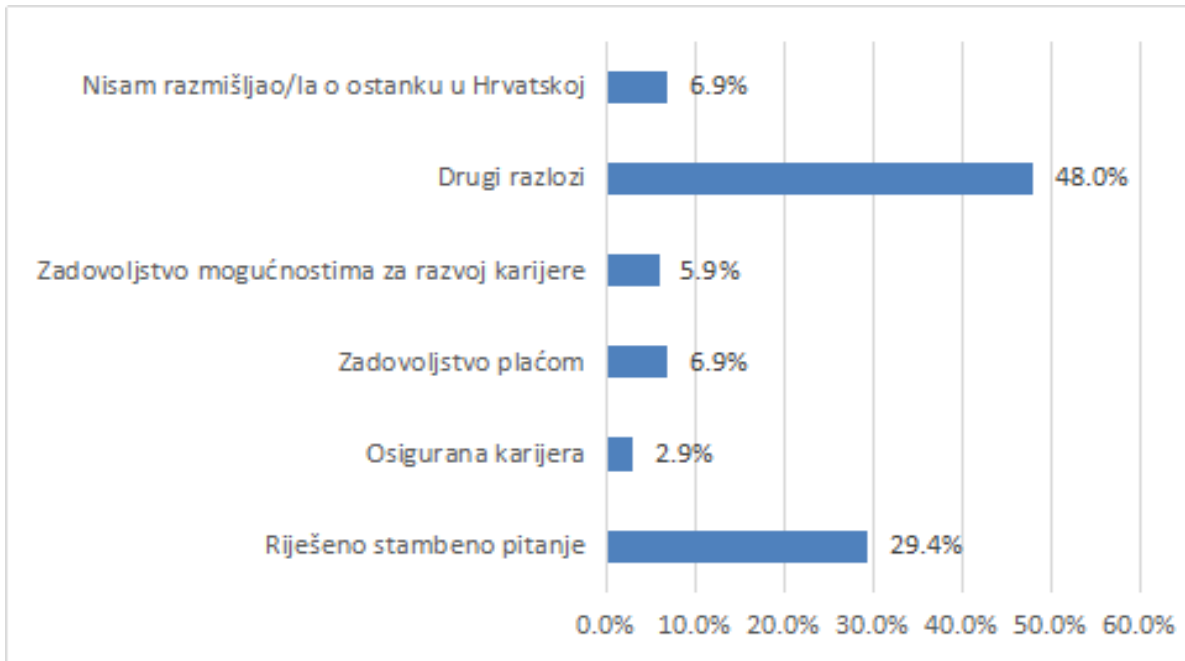
Iz ovog grafikona primjetno je kako se kao glavni razlog razmišljanja o odlasku mladih u inozemstvo ističu ekonomski razlozi za čak 64,7% (nezadovoljstvo općom ekonomskom situacijom u zemlji, nedostatna plaća za samostalan život i sl.), a nemogućnost nalaženja posla u struci tek 2,0% ispitanika smatra glavnim razlogom razmišljanja o odlasku iz Hrvatske. Iz grafikona je također vidljivo da 11,8% ispitanih uopće nije razmišljalo o odlasku u inozemstvo.

Tablica 6: Glavni razlog ostanka u Hrvatskoj prema odabiru ispitanika

Varijabla	Broj ispitanika	Postotak ispitanika
Riješeno stambeno pitanje	30	29,4 %
Osigurana karijera	3	2,9 %
Zadovoljstvo plaćom	7	6,9 %
Zadovoljstvo mogućnostima za razvoj karijere	6	5,9 %
Drugi razlozi	49	48,0 %
Nisam razmišljao/la o ostanku u Hrvatskoj	7	6,9 %

Izvor: vlastito istraživanje

Grafikon 4: Glavni razlozi ostanka mladih ljudi u Hrvatskoj



Izvor: vlastito istraživanje

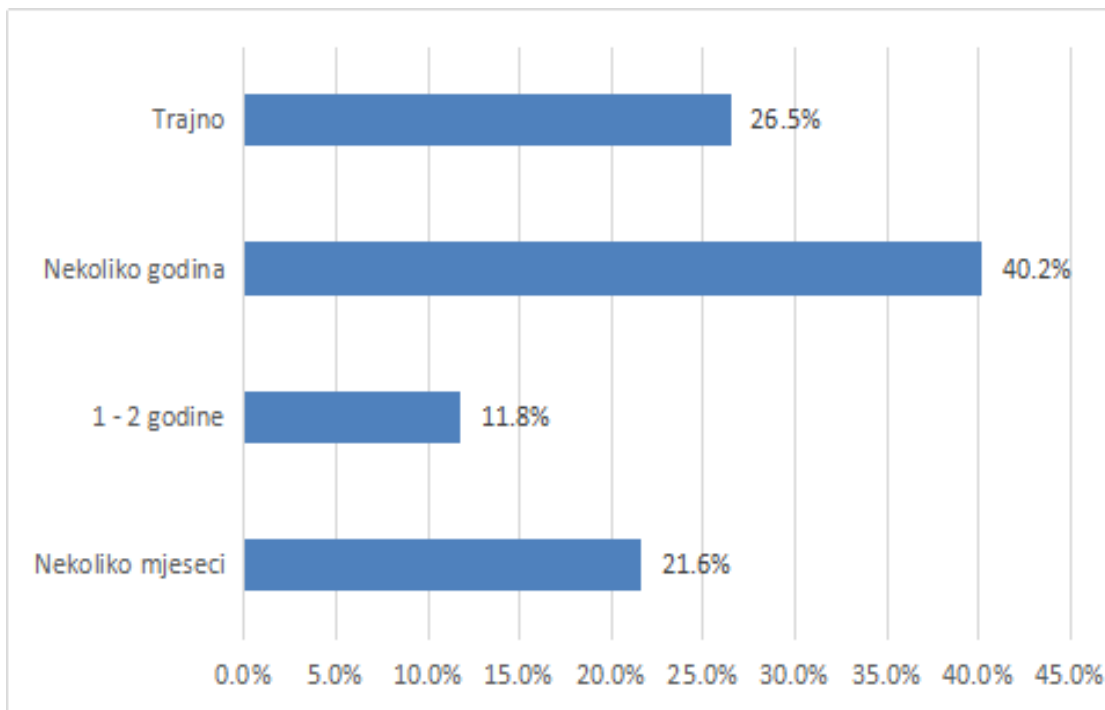
Iz grafikona se može vidjeti kako je 48,0% ispitanika kao glavni razlog ostanka u Hrvatskoj navelo druge razloge, odnosno one koji nisu bili ponuđeni u istraživanju, dok je njih 29,4 % potvrdilo kako je riješeno stambeno pitanje presudno za njihov ostanak u Hrvatskoj. Postotak ispitanika koji kao glavni razlog ostanka u Hrvatskoj navodi zadovoljstvo plaćom izjednačen je s postotkom ispitanika koji nisu razmišljali o ostanku u Hrvatskoj te iznosi 6,9%. Iz grafikona je također vidljivo da najmanji postotak ispitanika (2,9%) smatra da je osigurana karijera glavni razlog njihova ostanka u Hrvatskoj.

Tablica 7: Planirano vrijeme boravka ispitanika u inozemstvu

Varijabla	Broj ispitanika	Postotak ispitanika
Nekoliko mjeseci	22	21,6 %
1 - 2 godine	12	11,8 %
Nekoliko godina	41	40,2 %
Trajno	27	26,5 %

Izvor: vlastito istraživanje

Grafikon 5: Vrijeme boravka ispitanika u inozemstvu



Izvor: vlastito istraživanje

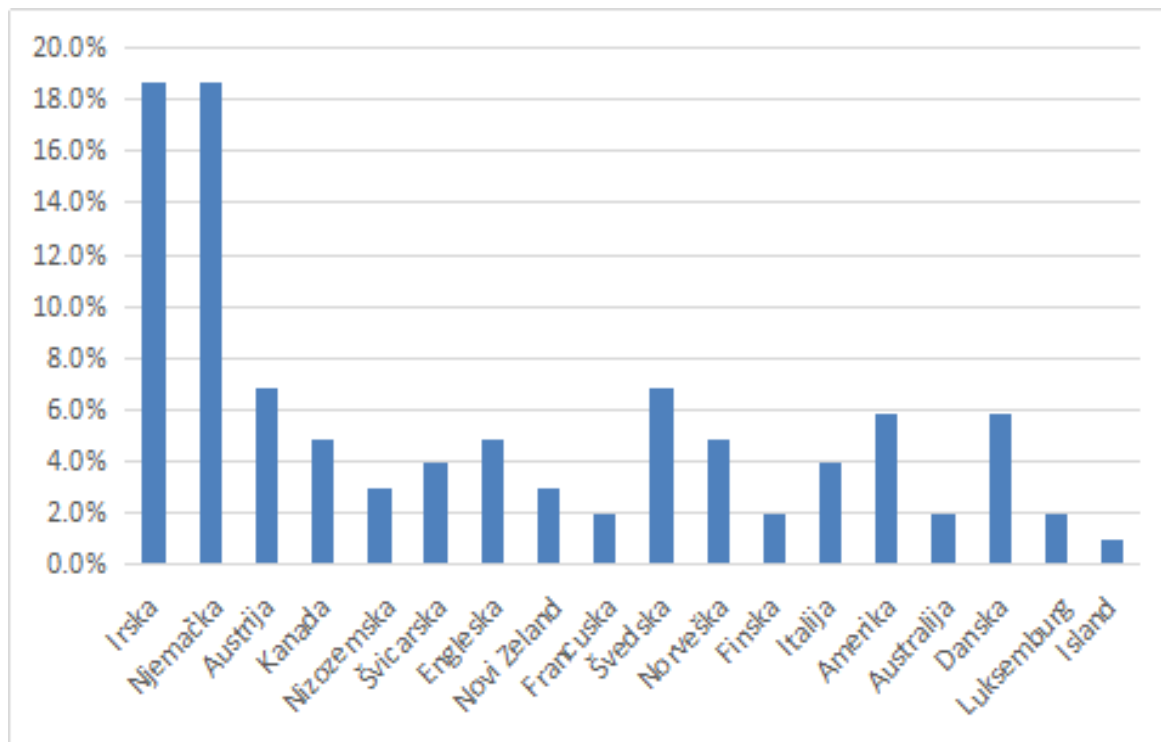
U prethodnom je grafikonu prikazano da je, u slučaju odlaska ispitanika u inozemstvo, njihovo planirano vrijeme boravka nekoliko godina, što je izraženo u najvećoj vrijednosti od čak 40,2%. Iz priloženog grafikona također je vidljivo da bi se u inozemstvu trajno zadržalo oko 26,5% ispitanih. Najmanji postotak anketiranih (11,8%) bi boravilo u inozemstvu od jedne do dvije godine.

Tablica 8: Popis zemalja prema odabiru ispitanika (u slučaju njihova odlaska u inozemstvo)

Varijabla	Broj ispitanika	Postotak ispitanika
Irska	19	18,6%
Njemačka	19	18,6%
Austrija	7	6,9%
Kanada	5	4,9%
Nizozemska	3	2,9%
Švicarska	4	3,9%
Engleska	5	4,9%
Novi Zeland	3	2,9%
Francuska	2	2,0%
Švedska	7	6,9%
Norveška	5	4,9%
Finska	2	2,0%
Italija	4	3,9%
Amerika	6	5,9%
Australija	2	2,0%
Danska	6	5,9%
Luksemburg	2	2,0%
Island	1	1,0%

Izvor: vlastito istraživanje

Grafikon 6: Zemlje u koje bi ispitanici najradije otišli



Izvor: vlastito istraživanje

Kada je riječ o zemljama u koje bi ispitanici najradije otišli, iz priloženog grafikona je vidljivo da po tom pitanju prednjače Njemačka i Irska sa 18,6% zainteresiranih ispitanika. Zatim slijede Austrija i Švedska sa 6,9% mladih osoba koje bi najradije otišle tamo. Iz grafikona je također vidljivo da je samo 2,0% ispitanika zainteresirano za odlazak u Luksemburg, Australiju, Finsku i Francusku te da na Island želi otići tek 1,0% ispitanika.

4.3. Interpretacija rezultata istraživanja

Temeljna svrha provedenog istraživanja bila je istražiti raste li nesigurnost zaposlenja te kako ista utječe na migracije mladih u Hrvatskoj, pod čime se prvenstveno mislilo na emigracije mladih iz Hrvatske, odnosno njihove imigracije u druge zemlje. Uzevši u obzir cjelokupne rezultate istraživanja, može se zaključiti sljedeće:

- mladi se ljudi kasnije uključuju na tržište rada budući da su uhvaćeni u proces prolunjanog obrazovanja, što potvrđuje sam uzorak anketiranih mladih zaposlenih ljudi budući da je iz njega vidljivo da nije bilo ispitanika koji pripadaju mlađoj dobnoj skupini ljudi (15 - 18 godina starosti);
- nesigurnost zaposlenja je jedan veliki suvremeni problem kojime je pogođen velik broj mladih ljudi, što dokazuje i činjenica da je polovica ispitanika ovog istraživanja zaposlena na određeno vrijeme, odnosno drugim oblicima ugovora o radu koji nisu ugovori na neodređeno vrijeme;
- hrvatska je mladež zabrinuta za mogućnost zadržavanja trenutačnog posla te strahuje da će isti izgubiti, iako se polovica ispitanika uopće ne boji da će dobiti otkaz; međutim, jako je mali postotak ispitanika potpuno siguran da može zadržati svoj sadašnji posao što upućuje na ozbiljnost problema nesigurnosti zaposlenja;
- emigracije predstavljaju jedan od najvećih problema današnjice, kojima su posebno pogođene male zemlje poput Republike Hrvatske, što je vidljivo iz stavova ispitanika o odlasku u inozemstvo s obzirom da je većina njih razmišljala o mogućnosti zaposlenja u inozemstvu; no, važno je napomenuti da je, također, polovica ispitanika odustala od ideje zapošljavanja u inozemstvu;
- mladi Hrvati nezadovoljni su općenitom ekonomskom situacijom u zemlji, što se može uočiti iz njihova odabira ekonomskih razloga poput nedostatne plaće za život kao glavnog razloga za iseljenjem iz države; zanimljivo je i da veoma mali broj ispitanika kao temeljni razlog za emigracijom izdvaja nemogućnost nalaženja stalnog posla, dok ispitanici koji bi ostali u Hrvatskoj uglavnom ne iskazuju zadovoljstvo poslovnim životom, već kao glavni razlog ostanka izdvajaju druge razloge kao što je primjerice riješeno stambeno pitanje;

- emigracije mogu dovesti do ozbiljnih demografskih posljedica budući da se iz ispitanog uzorka može vidjeti da bi većina pripadnika hrvatske zaposlene mladeži, kada bi otišla u inozemstvo, otišla na više godina ili trajno;
- najpoželjnije imigrantske destinacije su Njemačka i Irska, koje se mladim ispitanicima čine najzanimljivijima;

Navedeno upućuje na to da su nesigurnost zaposlenja i migracije mladih u Hrvatskoj veoma ozbiljni suvremeni društveni problemi, što se može iščitati iz provedenog istraživanja. Međutim, uspoređujući rezultate ovog istraživanja sa onima provedenim prethodnih godina, vidljivo je da se nesigurnost zaposlenja smanjila u odnosu na iste, no emigracije iz Hrvatske su u kontinuiranom porastu. Bez obzira na dobivene rezultate istraživanja, Republika Hrvatska bi trebala razviti strategiju za rješenje navedenih problema koji mogu dovesti do ozbiljnih posljedica budući da polovica ispitanika zaposlenih na poslovima na određeno vrijeme i na ostalim poslovima kratkotrajnog trajanja predstavljaju nezanemariv broj mladih osoba koje se suočavaju s problemima koji ih ograničavaju u prirodnome tijeku života. Istraživanje, dakle, nije potvrdilo povezanost između nesigurnosti zaposlenja i spremnosti za emigracijom mladih osoba u Hrvatskoj, ali je nedvojbeno potvrdilo da su nesigurnost zaposlenja i migracije ograničavajući faktori u životu mladih osoba u Hrvatskoj.

5. PRIJEDLOG RJEŠENJA - OSIGURANJE ZAPOSLENJA I SUZBIJANJE MIGRACIJA

Mladi su, kao što je rečeno u početnom dijelu ovoga rada, jedan specifičan segment društva kojeg promjene najbrže pogađaju. Kako bi se smanjili problemi mladih kao što su primjerice porast nesigurnosti zaposlenja i migracije, potrebno je osigurati njihovu adekvatnu integraciju u društvo, a to se čini osiguravanjem određenih uvjeta. Kako bi se mladi ljudi socijalizirali u društvo, potrebna im je određena sigurnost. Ta se sigurnost ogleda u postizanju socioekonomske samostalnosti kojoj mladi ljudi teže. Upravo je iz tog razloga bitno osigurati mladima dovoljno sigurnih radnih mjesta, što bi ujedno utjecalo na smanjenje emigracija iz zemlje, pozitivno utječući i na demografsku strukturu države. Iz navedenoga proizlazi važnost institucija koje bi, poduzimanjem različitih mjera, trebale osigurati zadovoljavajuće uvjete života i rada (Ilišin, Radin, 2007.; Mandarić, 2009.;).

Stoga većina zemalja ima razvijen sustav mjera aktivne politike zapošljavanja koje su usmjerene na poticanje zapošljavanja, samozapošljavanja i obrazovanja ugroženih skupina, odnosno na smanjenje nezaposlenosti i aktiviranje neaktivnih tražitelja zaposlenja. Među te zemlje spada i Republika Hrvatska čija je Vlada, u suradnji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, razvila Nacionalni akcijski plan za zapošljavanje u kojemu su predstavljene različite potpore za zapošljavanje ugroženih skupina kao što su npr. mladi bez radnog iskustva, dugotrajno nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, itd. Značajan broj mladih osoba u Hrvatskoj zaposlen je upravo preko mjera aktivne politike zapošljavanja, a te se mjere mijenjaju na godišnjoj razini kako bi se adekvatno odgovorilo na potrebe na tržištu rada. Međutim, to je vrlo zahtjevan zadatak te je potrebno pravovremeno djelovanje kako se stopa nezaposlenosti ne bi smanjila samo kratkotrajno, već i na duže vrijeme. Hrvatska, kao članica Europske unije, korisnica je mnogih projekata financiranih iz Europskih socijalnih fondova, među koje spada i projekt “Zadržavanje radnika u zaposlenosti” usmjeren na očuvanje radnih mjesta (Ilišin, Radin, 2007.; <http://mjere.hr/> (27.5.2019.); <https://www.mrms.hr/hrvatskom-zavodu-za-zaposljavanje->

[iz-europskog-socijalnog-fonda-dodijeljene-21-milijarde-kuna-za-provedbu-aktivne-politike-zaposljavanja/](#) (27.5.2019.)).

Međutim, članstvo u Europskoj uniji, Hrvatskim je državljanima otvorilo i nove mogućnosti za poboljšanje uvjeta života slobodom kretanja i razvojem prilika za rad u inozemstvu. Povećana mobilnost radne snage u EU s jedne je strane dovela do smanjenja nezaposlenosti u pojedinim zemljama, no s druge strane postoji negativan učinak koji se ogleda u negativnom demografskom trendu uzrokovanom povećanjem migracija. Stoga je, kao odgovor na demografske probleme, Europska unija razvila migracijsku politiku kojom se nastoji stvoriti privlačna klima za rad stranaca. Hrvatska, kao mala tradicionalno emigracijska zemlja, suočava se s iznimno velikim gubicima budući da je odljev visokoobrazovane radne snage proporcionalno veći u odnosu na ukupnu populaciju, što potom ima negativne demografske, strukturne i razvojne ishode. Iz tog je razloga od velike važnosti osiguranje mjera usmjerenih na smanjenje želja za emigracijom stanovništva, odnosno na one usmjerene na gospodarski razvoj i zapošljavanje, političku i pravnu sigurnost te ublažavanje siromaštva (<https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

Obveza svakog društva je unapređenje kvalitete života, a za ostvarenje tog cilja važno je kontinuirano praćenje rezultata provedenih mjera, kao i smišljanje novih strategija za čiji razvoj kao primjer mogu poslužiti druge, uspješnije države (npr. Njemačka kao tradicionalno imigracijska država). Osim toga, tehnološki razvoj koji je doveo do ukidanja mnogih zanimanja, isto je tako doveo do razvoja novih. Potpunim prihvaćanjem tih zanimanja, društvo može napredovati, odnosno može se unaprijediti kvaliteta života i rada, što bi značilo i postizanje boljeg položaja mladih na tržištu rada, veće sigurnosti zaposlenja i regularizacije migracija (<https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/71564/Zanimanja-koja-ce-nestati-zbog-razvoja-tehnologije/58/> (29.5.2019.); <https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)).

6. ZAKLJUČAK

Mladi su kao heterogena osjetljiva društvena skupina koju promjene najbrže pogađaju najviše izloženi problemima poput nezaposlenosti i nesigurnosti zaposlenja. Kao glavni izazov i jedan od najvećih problema suvremenih generacija mladih nameće se njihova pripadnost najbrojnijoj skupini među nezaposlenim osobama. Spoznaja o nesigurnosti kao važnoj odrednici modernog svijeta predstavlja temelj za bolje razumijevanje problematike nezaposlenih mladih osoba. Navedeno najbolje potvrđuje nesigurnost zaposlenja mladih koja se ogleda u njihovu zapošljavanju na kratkotrajnim poslovima, radu na određeno, putem honorarnih ugovora i sl. Nesigurnost zaposlenja štetna je, jednako kao i nezaposlenost a ljudi koji su navikli imati stalan posao osobito su pogođeni posljedicama nezaposlenosti kao što je gubitak prihoda. Zapošljavanje, osim što strukturira život pojedinca, značajno pridonosi gospodarstvu stoga je od posebne važnosti ulaganje u razvoj i obrazovanje mladih osoba te njihovo uključivanje u radne aktivnosti.

Uzorak istraživanja čine 102 mlade osobe između 15 i 34 godina koje predstavljaju društvenu skupinu koja se danas nalazi u dosta nepovoljnijem položaju na tržištu rada. Korištena metoda istraživanja bila je online anketni upitnik. Ovim istraživanjem ispitivane su nesigurnost zaposlenja i migracije mladih u Hrvatskoj. Osnovni ciljevi istraživanja bili su utvrditi razinu nesigurnosti zaposlenja hrvatske mladeži i utjecaj iste na migracije mladih. Iz prikazanih rezultata istraživanja vidljivo je da više od polovice mladih ima tek od jedne do pet godina radnog iskustva a gotovo 50 % njih ne radi u struci ili ima ugovor na određeno. U skladu s navedenim prikazom rezultata također je primjetno da kod mladih hrvata nije zabilježen porast nesigurnosti zaposlenja što je potvrđeno i tijekom jednog istraživanja provedenog u Hrvatskoj 1994. kada je nesigurnost zaposlenja bila izraženija kod ispitanika sa dužim radnim stažem. Utjecaj nesigurnosti zaposlenja na migracije mladih ogleda se u ekonomskim razlozima kao što su primjerice: nezadovoljstvo općom ekonomskom situacijom u zemlji, nedostatnom plaćom za samostalan život, nemogućnost razvoja karijere i sl. Iz navedenog proizlazi da Hrvatsku prati uzlazni trend migracija te da čak 37,3 % mladih razmišlja o odlasku iz Hrvatske a njih 40,2 % u inozemstvu bi bilo spremno

provesti nekoliko godina dok bi se za trajni odlazak u inozemstvo odlučilo oko 26,5 % mladih osoba. Prema dobivenim rezultatima istraživanja pri samom vrhu zemalja u koje bi mladi najradije otišli zbog toga što im pružaju odgovarajuće društvene uvjete nalaze se Irska i Njemačka sa 18,6 %.

Na temelju priloženih rezultata istraživanja potvrđena je hipoteza ovog specijalističkog završnog rada u okviru pretpostavke da se mladi na tržištu rada nalaze u nepovoljnom položaju, te da ta situacija utječe na migracije mladih u Hrvatskoj. S obzirom na navedeno, trend porasta emigracija ne predstavlja dosad neviđeni fenomen no to ne umanjuje njezin negativan utjecaju u obliku odljeva mladih koji dodatno ugrožava demografsku strukturu Republike Hrvatske. Stoga je vrlo važno mladima pristupiti kao skupini koju treba pravilno integrirati na tržište rada te ih kontinuirano dalje pratiti i istraživati i naposljetku u skladu s time donijeti po potrebi i druge mjere poput uspostavljanja različitih programa potrebnih za njihov daljnji napredak i razvitak.

POPIS KORIŠTENE LITERATURE

Knjige:

1. Giddens, A., *Sociologija*, Nakladni zavod Globus, Zagreb, 2007.
2. Golub, B., *Hrvatski znanstvenici u svijetu: socijalni korijeni u prostoru i vremenu*, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb, 2004.
3. Ilišin, V. et al., *Mladi uoči trećeg milenija*, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb, 2002.
4. Ilišin, V., Radin, F., *Mladi: problem ili resurs*, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb, 2007.
5. Ilišin, V., Spajić Vrkaš, V., *Generacija osujećenih: mladi u Hrvatskoj na početku 21. stoljeća*, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb, 2017.
6. Kuvačić, I., *Uvod u sociologiju*, Golden marketing - tehnička knjiga, Zagreb, 2004.
7. Mandarić, B. M., *Mladi: integrirani i(li) marginalizirani*, Glas Koncila, Zagreb, 2009.
8. Miliša, Z., *Manipuliranje potrebama mladih*, MarkoM usluge d.o.o., Zagreb, 2006.

Internet izvori:

9. Bejaković, P., *Financijska teorija i praksa: Nezaposlenost*, Institut za javne financije, Zagreb, 2003., hrcak.srce.hr/file/8931 (27.2.2019.)
10. Državni zavod za statistiku, http://www.dzs.hr/Hrv/censuses/Census2001/census_met.htm (8.2.2019.)
11. Državni zavod za statistiku, *Hrvatska u brojkama 2018.*, Zagreb, 2018., https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/CroInFig/croinfig_2018.pdf (3.3.2019.)
12. Gvozdanović, A. Et al., *Istraživanje mladih u Hrvatskoj 2018./2019.*, Novinarski dom, Zagreb, 2019., http://www.fes-croatia.org/fileadmin/user_upload/190503_ISTRAZIVANJE_MLADIH_U_HRVATSKO_J_2018._2019.pdf (15.2.2019.)

13. Hrvatski zavod za zapošljavanje, <http://www.hzz.hr/statistika/> (3.3.2019.)
14. Hrvatski zavod za zapošljavanje, <http://mjere.hr/> (27.5.2019.)
15. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2018., <https://www.mrms.hr/hrvatskom-zavodu-za-zaposljavanje-iz-europskog-socijalnog-fonda-dodijeljene-21-milijarde-kuna-za-provedbu-aktivne-politike-zaposljavanja/> (27.5.2019.)
16. MojPosao, <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/71564/Zanimanja-koja-ce-nestati-zbog-razvoja-tehnologije/58/> (29.5.2019.)
17. Narodni parlament, *Istraživanje - mladi i migracije*, PBILD, Leskovac, 2011., <http://www.parlament.org.rs/res/Rezultati-istrazivanja-Mladi-i-migracije.pdf> (26.12.2018.)
18. Oljača, M., *Doživljaj nesigurnosti posla kod zaposlenih osoba različitih demografskih i radnih karakteristika*, Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 2007., <http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/493/1/MajaOljaca.pdf> (22.12.2018.)
19. Peračković, K., *Čimbenici nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj*, Institut društvenih znanosti "Ivo Pilar", Zagreb, 2002., <https://hrcak.srce.hr/25904> (3.3.2019.)
20. Savez samostalnih sindikata Hrvatske, *Istraživanje o stanju i obilježjima prekarnog rada u Hrvatskoj*, Zagreb, http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/anketa_prekarni-rad.pdf (22.12.2018.)
21. Sveučilište u Zadru, www.unizd.hr/portals/13/doc/sociologija_migracija_skripte_1.doc (13.3.2019.)
22. Tatalović Vorkapić, S., *Razvojna psihologija - rani i predškolski odgoj i obrazovanje*, Rijeka, 2013., <https://www.ufri.uniri.hr/files/nastava> (8.12.2018.)
23. Vukorepa, I., *Migracije i pravo na rad u Europskoj Uniji*, Zagreb, 2018., <https://www.irh.hr/dokumenti/71-migracije-i-pravo-na-rad-u-europskoj-uniji/file> (1.3.2019.)
24. Zakon o radu, NN, 2017., <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (7.2.2019.)

POPIS TABLICA

	Stranica
Tablica 1: Opis uzorka sudionika	22
Tablica 2: Prikaz deskriptivne statistike za rezultate dobivene na upitniku nesigurnosti zaposlenja (N = 102)	25
Tablica 3: Prikaz varijabli nesigurnosti zaposlenja (u %)	26
Tablica 4: Stav prema mogućnosti zaposlenja u inozemstvu	29
Tablica 5: Razlozi razmišljanja o odlasku u inozemstvo	31
Tablica 6: Glavni razlog ostanka u Hrvatskoj prema odabiru ispitanika	33
Tablica 7: Planirano vrijeme boravka ispitanika u inozemstvu.....	35
Tablica 8: Popis zemalja prema odabiru ispitanika (u slučaju njihova odlaska u inozemstvo)	36

POPIS GRAFIKONA

	Stranica
Grafikon 1: Rezultati analize upitnika o nesigurnosti zaposlenja izraženi u %	28
Grafikon 2: Interes ispitanika za rad u inozemstvu.....	30
Grafikon 3: Glavni razlozi razmišljanja o odlasku iz Hrvatske	32
Grafikon 4: Glavni razlozi ostanka mladih ljudi u Hrvatskoj	34
Grafikon 5: Vrijeme boravka ispitanika u inozemstvu	35
Grafikon 6: Zemlje u koje bi ispitanici najradije otišli	37

POPIS PRILOGA

Prilog 1. Upitnik o nesigurnosti zaposlenja i migracijama mladih ljudi u Hrvatskoj

Upitnik o nesigurnosti zaposlenja i migracijama mladih ljudi u Hrvatskoj

Poštovani,
ova anketa se provodi u sklopu kolegija Sociologija poduzetništva na Specijalističkom diplomskom stručnom studiju Poduzetništvo Veleučilišta u Rijeci s ciljem provjere nesigurnosti zaposlenja i migracija kod zaposlenih mladih ljudi u Hrvatskoj.

Molim Vas da, ukoliko ste zaposleni i odgovarate dobnom rasponu između 15 i 34 godina, pomognete ispunjavanjem ovog upitnika te na taj način omogućite prikupljanje potrebnih podataka. Istraživanje je u potpunosti anonimno, a prikupljeni podaci će se koristiti isključivo u istraživačke svrhe.

Unaprijed zahvaljujem!

* Required

1. Spol? *

Žensko

Muško

2. Dob? *

15 -18

19 - 22

23 - 26

27 - 30

31 - 34

3. Obrazovanje? *

Bez škole

Osnovna škola

- Srednja škola
- Viša škola
- Fakultet - stručni/a prvostupnik/ca
- Fakultet - Magistar/ra ili stručni/a specijalist/ica
- Poslijediplomski studij, doktorat

4. Radni staž? *

- Manje od 1 godine
- 1 - 5 godina
- 6 - 10 godina
- 11 - 15 godina

- Više od 15 godina

5. Radite li u struci? *

- Da
- Ne

6. Vrsta radnog ugovora? *

- Ugovor na neodređeno vrijeme
- Ugovor o djelu
- Ugovor na određeno vrijeme
- Honorarni ugovor

- Ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje
- Bez ugovora, neprijavljeni rad

7. Mjesečna primanja? *

- 0,00 - 3000,00 kn
- 3001,00 - 3500,00 kn
- 3501,00 - 4000,00 kn
- 4001,00 - 4500,00 kn
- 4501,00 - 5000,00 kn
- Više od 5000,00 kn

Pročitajte svaku tvrdnju i označite jedan broj ovisno o tome koliko točno tvrdnja opisuje vaše ponašanje.

- 5 = u potpunosti se slažem
- 4 = donekle se slažem
- 3 = niti se slažem, niti se ne slažem
- 2 = donekle se ne slažem
- 1 = uopće se ne slažem

8. Bojim se da ću dobiti otkaz. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

9. Brinem se hoću li zadržati svoj sadašnji posao. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

10. Strah me da ću izgubiti posao. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

11. Mislim da bih u skorijoj budućnosti mogao/la ostati bez sadašnjeg posla. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

12. Siguran/na sam da mogu zadržati svoj posao. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

13. Bojim se da ću uvođenjem nove tehnologije postati tehnološki višak. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

14. Bojim se da ću, ukoliko postanem nezaposlen/a , teško pronaći drugi posao. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

15. Bojim se da ću protivno mojoj volji, biti premješten/a na drugo radno mjesto. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem u potpunosti se slažem

16. Jeste li razmišljali o mogućnosti zapošljavanja u inozemstvu? *

- Nikada nisam razmišljao/la o tome
- Razmišljao/la sam, ali sam odustao/la od te ideje
- I dalje razmišljam o tome
- Već sam radio/la u inozemstvu

17. Odaberite glavni razlog razmišljanja o odlasku iz Hrvatske u inozemstvo. *

- Nemogućnost nalaženja posla u struci
- Nemogućnost nalaženja stalnog posla

- Ekonomski razlozi (nezadovoljstvo općom ekonomskom situacijom u zemlji, nedostatna plaća za samostalan život i sl.)

- Nemogućnost napredovanja

- Drugi razlozi

- Nisam razmišljao/la o odlasku u inozemstvo

18. Odaberite glavni razlog ostanka u Hrvatskoj. *

- Riješeno stambeno pitanje

- Osigurana karijera

- Zadovoljstvo plaćom

- Zadovoljstvo mogućnostima za razvoj karijere

- Drugi razlozi

Nisam razmišljao/la o ostanku u Hrvatskoj

19. Kada biste otišli u inozemstvo, koliko bi bilo Vaše planirano vrijeme boravka? *

Nekoliko mjeseci

1 - 2 godine

Nekoliko godina

Trajno

20. Ukoliko biste otišli u inozemstvo, u koju biste zemlju otišli? *

Your answer

SUBMIT

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#)

Anketni upitnik se nalazi na sljedećem linku:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeGGiGwt1FBd6tn0lhKSlutqnhpGsCZdvlsszVwjuSPfv5m6Q/viewform?fbclid=IwAR2sHb1RUR1sJu1ExDV733AZNtyXIOPDHC8uBXL8_g4MRCTPqKyantA9teM