

Zapošljavanje osoba starije dobne skupine

Matić, Iva

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:

**Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek /
Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:151:532007>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-22**



Sveučilište Josipa Jurja
Strossmayera u Osijeku

**Fakultet
agrobiotehničkih
znanosti Osijek**

Repository / Repozitorij:

[Repository of the Faculty of Agrobiotechnical
Sciences Osijek - Repository of the Faculty of
Agrobiotechnical Sciences Osijek](#)



SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET AGROBIOTEHNIČKIH ZNANOSTI OSIJEK

Iva Matić

Preddiplomski sveučilišni studij Poljoprivrede

Smjer: Agroekonomika

Zapošljavanje osoba starije dobne skupine

Završni rad

Osijek, 2020.

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET AGROBIOTEHNIČKIH ZNANOSTI OSIJEK

Iva Matic

Preddiplomski sveučilišni studij Poljoprivrede

Smjer: Agroekonomika

Zapošljavanje osoba starije dobne skupine

Završni rad

Povjerenstvo za ocjenu završnog rada:

1. prof. dr. sc. Krunoslav Zmaić
2. izv. prof. dr. sc. Tihana Sudarić
3. izv. prof. dr. sc. Snježana Tolić

Osijek, 2020.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek
Preddiplomski sveučilišni studij
Agroekonomika

Završni rad

Iva Matić

Zapošljavanje osoba starije dobne skupine

Sažetak:

Ovaj rad će obrađivati temu zapošljavanja starijih osoba. Rad obuhvaća sintezu podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, pri čemu se analizom utvrđuju čimbenici koji utječu na zapošljavanje starijih osoba. Trend rasta, odnosno, pada potražnje osoba treće životne dobi pratit ćemo analizama po godinama i osvrnuti se na moguće razloge lošeg stanja na tržištu rada za ove osobe. Tržište rada u današnjici uvelike je konkurentno zbog nedostatka radnih mjesta, te velikog broja mladih obrazovanih osoba koje konkuriraju za radna mjesta. Kao jedna od problematika navodit će se i to što osobe u ovoj dobnoj skupini kada izgube svoje radno mjesto često novo niti ne pronalaze. Objasnit će se potencijalne mjere za pomoć pri zapošljavanju starijih osoba i mogući načini i rješenja kako bi osobe starije dobne skupine postale konkurentnije pri zapošljavanju. Prikaz dobnih skupina sa razinom obrazovanja na tržištu rada, te gospodarske utjecaje na tržište rada. U radu su obrađene i prikazane prednosti i nedostaci starijih osoba kao potencijalnih zaposlenika. Stariji uvelike mogu biti vrijednost za poduzeće zbog svog dugogodišnjeg iskustva u poslu, te mogu pružiti edukaciju i potporu mladim zaposlenicima koji nemaju dovoljno radnog iskustva.

Ključne riječi: tržište rada, starije osobe, gospodarstvo

25 stranica, 2 tablica, 20 grafikona i slika, 6 literaturnih navoda

Završni rad je pohranjen u Knjižnici Fakulteta agrobiotehničkih znanosti Osijek i u digitalnom repozitoriju završnih i diplomski radova Fakulteta agrobiotehničkih znanosti Osijek.

BASIC DOCUMENTATION CARD

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek
Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek
Undergraduate university study Agroeconomic

BSc Thesis

Iva Matić

Employment of older people

Summary:

This paper will address the topic of employment of the elderly. The paper includes a synthesis of data from the Croatian Employment Service, where the analysis determines the factors that affect the employment of the elderly. The labor market today is highly competitive due to lack of jobs, and a large number of young educated people competing for jobs. Potential measures to help employ older people and ways to make them more competitive in employment will be explained. Overview of age groups with the level of education on labor market, and economic impacts on the labor market. The paper deals with and presents the advantages and disadvantages of the elderly as potential employees. Older people can greatly be of value to the company because of their many years of work experience, and can provide education and support to younger employees who do not have enough work experience.

Keywords: labor market, the elderly, economy

25 pages, 2 tables, 20 figures, 6 references

BSc Thesis is archived in Library of Faculty of Agrobiotechnical Science Osijek and in digital repository of Faculty of Agrobiotechnical Science Osijek.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. MATERIJAL I METODE	2
3.1. Mjere i potpore sufinanciranja zapošljavanja starijih osoba	3
<i>3.1.1. Pregled općih mjera</i>	3
<i>3.1.2. Sufinanciranje zapošljavanja osoba iznad 50 godina</i>	6
3.2. Položaj starijih osoba na tržištu rada u Hrvatskoj	6
<i>3.2.1 Problem nezaposlenosti starijih radnika</i>	11
<i>3.3.1 Nezaposlenost starijih osoba u razdoblju od 1985. do 2000. godine</i> .	21
4. ZAKLJUČAK	24
5. POPIS LITERATURE	25

1. UVOD

Tržište rada u Republici Hrvatskoj nakon 2008. godine kada je nastupila recesija tj. gospodarska kriza, u velikoj mjeri je utjecalo na zaposlenost i nezaposlenost. Glavni današnji trendovi odlaska ljudi u inozemstvo zbog nedostatka radnih mjesta i niskih plaća, rezultiraju lošim stanjem na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

Prisutni su problemi općenito pri zapošljavanju, dok su na tržištu rada starije dobne skupine najugroženije. U skladu sa temom rada, u radu se obrađuje zapošljivost ljudi starijih od 50 godina. Rad se bazira na trendu gubitka posla navedene dobne skupine i problema koji nastaju nakon toga, odnosno, nemogućnosti ponovnog zapošljavanja. Najveći utjecaj na probleme zapošljavanja starijih dobnih skupina imaju loše gospodarske prilike, gubitak radnog mjesta zbog viška radne snage uslijed recesije, nedovoljan stupanj obrazovanja, gubitak vještina i dr. Prisutna je velika neusklađenost između ponude i potražnje radne snage.

Svakodnevno se pokušavaju pronaći i provode se mjere za poticanje zapošljavanja, posebno ugroženih dobnih skupina, starijih od 50 godina.

Predmet ovog rada je istražiti problematiku dugotrajno nezaposlenih osoba i posljedica tog stanja kod starije životne dobi – dobne skupine 50+. Cilj rada je analizirati podatke o nezaposlenosti navedene dobne skupine od 2004.-2020., prikazati stanje hrvatskog tržišta rada sa naglaskom na stariju dobnu skupinu, te objasniti moguće mjere koji će poboljšati stanje zapošljivosti starijih osoba. U radu je obrađeno samo područje Osječko-baranjske županije.

Struktura rada je podijeljena na pet cjelina. Prva cjelina kao uvod, druga cjelina materijali i metode, treća cjelini rezultati i rasprava, četvrta cjelina zaključak i posljednja je peta cjelina u kojoj se nalazi popis literature korištene za izradu ovog rada.

2. MATERIJAL I METODE

Pri izradi rada korištena je znanstvena i stručna literatura iz područja hrvatskog gospodarstva i statistike Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te internet stranice. Na njima se rad i bazira, a sve prikupljene statistike ključni su dio ovog završnog rada. Od metoda rada primijenjene su metode analize i sinteze podataka iz referentne literature.

Ideja rada je istražiti trend nezaposlenosti starijih osoba u Hrvatskoj, sa fokusom na Osječko-baranjsku županiju što je opisano u definiranju predmeta rada. Skupina osoba starijih od 50 godina, koji su dugotrajni nezaposleni, koji su na određeni način diskriminirani u društvu, što opravdava opisani cilj istraživanja. U radu su korištene znanstvene metode istraživanja, kao što su proučavanja i uspoređivanja te analiza i sinteza prikupljenih podataka. Podatci su prikupljeni iz baze Hrvatskog zavoda za zapošljavanje putem neposrednih kontakata sa službenicima zavoda. Korištene su različiti statistički podaci i serije podataka o stanju nezaposlenosti starijih osoba u Osječko-baranjskoj županiji. Nakon prikupljenih podataka, izračunate su apsolutne i relevantne vrijednosti i izrađeni grafički prikazi struktura. Metoda proučavanja podrazumijeva razumijevanje značenja iz o navedenoj problematici iz sinonima i njihovo pojašnjavanje. Ovo istraživanje se provodilo kao aktivan, ustrajan i sustavan proces proučavanja s ciljem otkrivanja, tumačenja i pojašnjavanja činjenica. Analizom i sintezom dobivenih podataka, izrađeni su grafikoni radi jasnijeg prikaza rezultata istraživanja. U radu su korišteni obrađeni statistički podaci koji su dodatno obrađeni u programu Excel pomoću kojeg su izračunati postotni udjeli u svrhu izrada grafičkih i slikovnih prikaza. Odabir teme, prikupljanje informacija, pretraživanje baza podataka, iščitavanje literature dovelo je konačnom pisanju, odnosno, izradi rada.

3. REZULTATI I RASPRAVA

Pod pojmom starije dobne skupine u ovom radu, uključene su osobe starije od 50 godina. Istraživajući i analizirajući različite podatke, može se primijetiti kako se osobe ove životne dobi nerijetko susreću s diskriminacijom radi svojih godina. Postanu li u ovim godinama nezaposleni, vrlo često u velikom postotku i ostaju. Kako pokazuju trendovi sa tržišta rada, vrlo lako se može uvidjeti da ove osobe bivaju diskriminiranim jer ih se smatra "starima" pa samim time i nepoželjnom radnom snagom. No, uzme li se u obzir da su oni velika prednost poslodavcima zbog vlastitog radnog, a često i životnog iskustva, ovakvi činovi nemaju previše smisla. Sustav zapošljavanja je uvelike upoznata s ovim problemom, pa ovu skupinu naziva kritičnom skupinom, te za zapošljavanje spomenute skupine dodjeljuje razne potpore.

3.1. Mjere i potpore sufinanciranja zapošljavanja starijih osoba

Potpore za zapošljavanje se dodjeljuju u obliku subvencija za plaće i iznose 50% godišnjeg troška bruto plaće za malog i srednjeg poslodavaca, a 30% za velikog poslodavaca za sve skupine osoba koje se zapošljavaju uz potporu. U daljnjem tekstu slijedi pregled mjera koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje (hzz.hr/ , 2020.)

3.1.1. Pregled općih mjera

- „Pola-pola” Potpora za zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba, osoba starijih od 50, posebnih skupina nezaposlenih . Trajanje sufinanciranja: 12 mjeseci.

Tablica 1. : Mjera zapošljavanja „Pola-pola”.

Naziv mjere		Poslodavac	Iznos subvencije UKUPNO		
			RBZ	SSS	VŠS/ VSS
Sufinanciranje zapošljavanja - dugotrajno nezaposlenih osoba -posebnih skupina nezaposlenih osoba Sufinanciranje zapošljavanja u turizmu	bez radnog iskustva	mali i srednji	16.884,00	25.567,80	31.468,00
		veliki	10.130,40	15.340,70	18.880,80
	s radnim iskustvom	mali i srednji	19.450,44	29.479,60	36.282,64
		veliki	11.670,24	17.687,80	21.769,60
Sufinanciranje zapošljavanja osoba iznad 50 godina		mali i srednji	19.450,44	29.479,60	36.282,64
		veliki	11.670,24	17.687,80	21.769,60

Izvor : <https://www.hzz.hr/> , 2020.

Iz Europske komisije prema hrvatskoj Vladi stigle su primjedbe kako bi trebali popraviti situaciju oko niske stope aktivnosti radno sposobnog stanovništva starijeg od 50 godina. Danas je u evidenciji Zavoda za zapošljavanje 80 tisuća nezaposlenih starijih osoba. Za mjere aktivne politike zapošljavanja u 2018. izdvojeno je 100 milijuna kuna više nego prethodne godine, te je ministar rada i mirovinskog sustava Marko Pavić naglasio da su ciljevi povećati stope zaposlenosti, osobito mladih i starijih osoba, a u nastavku ćemo pogledati što nude starijim osobama koje žele raditi.

- **Potpore za zapošljavanje**

Cilj mjere je poticanje zapošljavanja osoba sufinanciranjem troška plaće poslodavcima. Mjera se odnosi na osobe bez staža osiguranja, osobe s radnim stažem (dugotrajno nezaposlene, osobe starije od 50 godina i posebne skupine nezaposlenih) te osobe s invaliditetom.

- **Potpore za usavršavanje**

Mislite li da morate doći u korak sa svom novom tehnologijom za potrebe radnog mjesta, postoje potpore za usavršavanje. Državne potpore za usavršavanje dodjeljuju se poslodavcima koji djeluju profitno i koji imaju potrebu za usavršavanjem novozaposlenih radnika, s ciljem podizanja konkurentnosti postojeće radne snage tj. radnika kojima prijeti gubitak radnog mjesta zbog prelaska poslodavca na nove tehnologije.

- **Obrazovanje nezaposlenih**

Mjera slična usavršavanju, unutar koje se nezaposlene osobe uključuje u programe stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije i usavršavanja u obrazovnim ustanovama kako bi se osposobili za zanimanja koja su trenutno tražena na tržištu rada.

- **Potpore za samozapošljavanje**

Zašto ne biste ostvarili svoju poslovnu ideju kojoj se nikad niste stigli posvetiti? Ako želite pokrenuti vlastiti posao, sada je omogućen povećan iznos potpore za samozapošljavanje koji iznosi 55 000 kn. Omogućeno je i udruživanje u svrhu proširenja djelatnosti.

- **Javni rad**

Svrha ove mjere je aktivacija nezaposlenih osoba na društveno korisnim poslovima nekonkurentnima postojećem gospodarstvu s ciljem njihove motivacije za daljnje uključivanje na tržište rada. U ciljane skupine spadaju i osobe starije od 50 godina.

- **Potpore za očuvanje radnih mjesta**

Radi se o nadoknadi dijela troška plaće osoba koje rade u skraćenom radnom vremenu kod poslodavaca koji imaju smanjeni obujam posla. Poslodavci mogu skratiti radno vrijeme za

40% u odnosu na puno radno vrijeme radi dobi radnika koji otežano rade na poslovima koje obavljaju te ne mogu u potpunosti ispunjavati zahtjeve radnog mjesta kako bi se izbjeglo otpuštanje.

- **Program Zaželi – primjer dobre prakse**

Novi programom zapošljavanja žena „Zaželi“ koji financira Europski socijalni fond, predviđeno je sudjelovanje više od 5000 žena koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada (npr. dugotrajno nezaposlene), a koje će skrbiti o oko 20 tisuća starijih osoba i osoba u nepovoljnom položaju u teško dostupnim područjima (ruralna područja i otoci) te u onim područjima u kojima je stopa nezaposlenosti i stopa dugotrajne nezaposlenosti viša od hrvatskog prosjeka.

„...Dragi stariji zaposlenici, ili oni koji to žele biti, uzmite stvar u svoje ruke i ponudite tržištu rada svoju mudrost, znanje i iskustvo. U Hrvatskoj je stanovništvo sve starije, a jedan od temeljnih postulata kapitalizma je da se iz dostupnih resursa stvara vrijednost.“ Stoga hrabro naprijed i pokažite svoju vrijednost, jer uskoro će nam biti jako potrebna...“ (Zoran Tučkar, (<https://trecadobhrvatska.com/>,2020).



Slika 2. : Stariji zaposlenik.

Izvor: <https://trecadobhrvatska.com/> , 2020

3.1.2. Sufinanciranje zapošljavanja osoba iznad 50 godina

Ovom mjerom potiče se povećanje stope zaposlenosti osoba starijih od 50 godina. Obuhvaćena je skupina osoba iznad 50 godina starosti koje su prijavljene u evidenciji nezaposlenih ili se nalaze u otkaznom roku temeljem viška radnika. Evaluacijom je obuhvaćena samo prva od ove dvije skupine. Realizirani obuhvat sudionika mjerom sufinanciranja zapošljavanja osoba iznad 50 godina 2009. godine bilo je obuhvaćeno 116 sudionika, dok je 2010. godine u programu participiralo 305 osoba. Temeljni kriterij sudjelovanja je dob, no među sudionicima ona gravitira prema nižoj granici, tako da je dvije trećine sudionika mlađe od 55 godina, a tek svaki dvadeseti stariji od 60. Ovo ne predstavlja izrazitu pristranost u selekciji, već prvenstveno odražava dobnu strukturu starijih nezaposlenih (krajem 2010. godine 48% bilo je u skupini 50-54, a tek 12% imalo je 60 i više godina). S obzirom na trajanje nezaposlenosti, ova mjera obuhvaća razmjerno heterogenu populaciju: s jedne strane, 39% ušlo je u program sufinanciranja zapošljavanja nakon manje od 6 mjeseci nezaposlenosti, dok je na drugom kraju 15% sufinanciranih bilo prethodno nezaposleno tri godine ili više. (Matković i sur., 2012.)

3.2. Položaj starijih osoba na tržištu rada u Hrvatskoj

Predragom Bejakovićem, doktor znanosti i stručnjak Instituta za javne financije sustavno se bavim proučavanjem položaja još uvijek radno sposobnog stanovništva Hrvatske, muškaraca i žena koji su nakon više desetljeća rada u četrdesetim i pedesetim godinama života ostali bez posla. On navodi: „...u Hrvatskoj je, kao i u EU, s opravdanjem razmjerno velika posvećenost problematici nezaposlenih mladih osoba. No kako je sa starijima, posebice s onima koji su ne svojom krivnjom ostali bez posla i godinama su prepušteni sami sebi? - Iako je mnogo nezaposlenih mladih osoba, čini se da je podjednako loš, ako ne i gori, položaj tzv. izgubljene generacije ljudi koji su u dobi između 50 i 55 godina života ostali bez posla. Njihove mogućnosti ponovnog zapošljavanja vrlo su sužene pa se stoga nezaposlenost tih osoba isto može smatrati jednim od gorućih hrvatskih problema. Hrvatska ima razmjerno visoku stopu aktivnosti stanovništva (posebice muškaraca) u dobi od 25 do 49 godina života, ali vrlo nisku stopu aktivnosti osoba u dobi od 50 do 64 godine i mladih u dobi od 15 do 24 godine. Ipak, osobe starije od 50 godina kada, i ako ostanu bez posla, vrlo se teško ponovno zapošljavaju. Prema podacima HZZ-a (Godišnjak 2015.) prosječni broj nezaposlenih osoba

u Hrvatskoj u 2015. godini iznosio je 285.906, time da je gotovo 84 tisuće (83.936 ili 29,4 %) bilo starije od 50 godina. To je nešto manje nego što je bilo nezaposleno takvih osoba u prosincu 2012. godine (87.767), ali kako je ukupna nezaposlenost bila značajno veća (358.214), to je udjel promatrane dobne skupine bio manji i iznosio je 24,5 %. Moglo bi se stoga smatrati kako položaj tih osoba na tržištu rada i nije tako loš, iako se nešto povećao njegov udjel u ukupnoj nezaposlenosti.

Dok je neaktivnost česta, otvorena nezaposlenost starijeg radnog kontingenta, mjerena prema kriteriju Međunarodne organizacije rada, razmjerno je rijetka pojava i nije se značajno povećala kroz prošlih 15 godina. Dok se opća stopa nezaposlenosti, mjerena anketom o radnoj snazi, povećavala s 10 % krajem 1990-ih na 16 % u 2001., potom smanjila do 9 % u 2008. i nabujala do 18 % u 2015., u starijem radnom kontingentu (55-64 godine starosti) nezaposlenost je tek blago varirala od 5 do 7 %, ne reagirajući snažno niti na poboljšanje niti na pogoršanje općeg stanja na tržištu rada.

O čemu je tu zapravo riječ?

- Ponajprije o tome da u toj dobi postoji prilično mala vjerojatnost gubitka posla te velika vjerojatnost ulaska u mirovinu ako se to i dogodi. Ipak, položaj na tržištu rada u najvećoj mjeri ovisi o dužini nezaposlenosti. No, ako ipak uđu u nezaposlenost, stariji radnici obično u njoj i ostaju. Oni se jako teško zapošljavaju - njih tri četvrtine nezaposleno je godinu dana ili duže, dakle ulaze u dugotrajnu nezaposlenost. Osobe starije od 50 godina čekaju na zaposlenje značajno duže od mladih, a i hrvatski poslodavci jako su neskloni njihovom zapošljavanju. Stoga je položaj navedenih osoba jako nepovoljan, pa unatoč provođenju raznovrsnih mjera, ponajviše aktivne politike zapošljavanja, nije se značajnije poboljšao u proteklom desetljeću.

Podaci o nezaposlenosti i brzini zapošljavanja u HZZ-u vode se po skupinama od 30 do 49 godina i od 50 do 65 godina. Prema podacima HZZ-a brzina zapošljavanja starijih osoba (50+), posebice onih sa srednjim, višim i visokim obrazovanjem, osjetno je lošija nego onih do 50 godina. Ako bismo pokušali procijeniti incidenciju (pogođenost) nezaposlenosti, prikazanu kao umnožak broja nezaposlenih po dobi i njihovog prosječnog čekanja za zapošljavanje, položaj osoba 50+ zapravo je lošiji nego onaj mlađih osoba, kojih je mnogo nezaposlenih, ali čekaju osjetno kraće na posao.

Što s onima koji se umirovljeni, odnosno otišli su u mirovinu nerijetko protiv svoje volje, a još su desetak godina mogli raditi?

- Otvorenoj nezaposlenosti starijih osoba mogli se bi pribrojiti stariji radnici koji su protiv svoje volje “pobjegli“ u mirovinu pred nezaposlenošću, ali i oni koji bi željeli raditi, no zbog

obeshrabrenosti ne zadovoljavaju kriterije da bi ih se smatralo nezaposlenima. Anketa o radnoj snazi pruža informacije o obje pojave. Ona pokazuje da je posljednjih godina tek 8 % neaktivnih osoba iz starijeg radnog kontingenta kao razlog svog ulaska u neaktivnost navelo gubitak posla, dok velika većina jednostavno kaže da su otišli u mirovnu. Svima njima se Anketom o radnoj snazi postavlja pitanje koji je razlog što trenutno ne traže posao, ali i pitanje bi li željeli raditi kad bi našli posao koji bi im bio prikladan. Približno tri četvrtine neaktivnih iz starijeg radnog kontingenta navodi kako ne traže posao, jer su umirovljenici. Među njima gotovo nikoga ne zanima povratak i tek njih oko dva % radilo bi kad bi pronašli prikladan posao. Ipak, postoje i drugi razlozi neaktivnosti osoba u toj dobi. Osobni ili obiteljski razlozi i skrb navedeni su kod oko 11 % neaktivnih osoba promatrane dobi, i to većinom žena. Svaka šesta neaktivna žena u toj dobnoj skupini nije neaktivna zbog mirovine, nego zato što skrbi o nekome, bilo o svom bračnom drugu, roditeljima ili unucima. Razvoj usluga njege i skrbi bitan je čimbenik za povećanje stope radne aktivnosti, posebno starijih žena. I u ovim okolnostima njih pet % željelo bi raditi kad bi imali odgovarajuću priliku. Također, osmini neaktivnih iz tog kontingenta njihovo zdravlje više ne omogućuje radnu aktivnost, a među njima bi samo pet % željelo raditi. Preostaje samo pet % neaktivnih osoba u dobi od 55 do 64 godine koje su doista neaktivne zato što nema posla, ili ne udovoljavaju zahtjevima postojećih poslova, a među njima bi tek polovina željela raditi kada bi za to postojala mogućnost. Najkraće, među neaktivnim starijim radnim kontingentom rezervoar obeshrabrenih radnika koji se može i želi reaktivirati razmjerno je malen, oko pet %. Ipak, oko 25.000 tih osoba gotovo su jednake prema broju nezaposlenih u toj dobnoj skupini. Kakve mjere država treba poduzeti kako bi se nezaposlenost osoba starijih od 50 godina znatno ublažila?

- Iako osobe starije od 50 godina teoretski mogu sudjelovati u svim mjerama aktivne politike zapošljavanja (posebice u obrazovanju nezaposlenih i potporama za samozapošljavanje), za njih je ciljana i posebno važna mjera "Sufinanciranje zapošljavanja osoba starijih od 50 godina". Godine 2011. postrožen je uvjet za osobe iznad 50 godina, da moraju biti najmanje šest mjeseci u evidenciji Zavoda. Ciljane skupine bile su:

1. Nezaposlene osobe iznad 50 godina starosti: prijavljene u evidenciju, i imaju potpisan Profesionalni plan zapošljavanja.
2. Zaposlene osobe iznad 50 godina starosti koje su u otkaznom roku na temelju viška radnika, uz uvjet da su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme najmanje 12 mjeseci. Godine 2013. uvjet od najmanje šest mjeseci u evidenciji Zavoda uklonjen je.

Potpore za zaposlene iznad 50 godina koristio je razmjerno mali broj osoba i poslodavaca te su unutar projekta Evaluacije mjera aktivne politike zapošljavanja te osobe bile uključene u sve korisnike potpora za zapošljavanje. Cilj mjere dodatno je obrazovanje nekoliko skupina: zaposlene osobe iznad 50 godina u cilju zadržavanja radnog mjesta, novozaposlene na poslovima za koje na tržištu rada nema kvalificirane radne snage te zaposlene osobe u uvjetima uvođenja novih tehnologija, viših standarda i promjene proizvodnog programa poslodavca. Potpore za usavršavanje dodjeljuju se za opće usavršavanje (stručno osposobljavanje) i posebno usavršavanje (stjecanje dodatnih znanja i vještina vezanih uz zvanje/zanimanje). Razlozi zbog kojih poslodavci koriste mjeru poklapaju se s ciljevima mjere te su samim time usklađeni. Stoga mjera unutar tog aspekta ispunjava svoju funkciju. Procijenjeni pozitivni učinci mjere vezani su uz kvalitetnije usavršavanje radnika i unaprjeđenje poslovanja poduzeća zbog financijske olakšice.

Posljednjih godina govorilo se i o mjerama prekvalifikacije osoba starijih od 50, osobito nezaposlenih žena. Što s tim, što kažu poslodavci...?

- Usavršavanja i prekvalifikacije značajan su dio suvremenog poslovanja i usavršavanje bi se u određenoj mjeri provelo i bez pomoći HZZ-a, ali je vrlo važno naglasiti da se ovom mjerom usavršavanje odvija na sistematičniji način, pogotovo zbog pokrivanja radnih sati osobe na usavršavanju. Djelatnici smatraju kako je to dobro zamišljena i korisna mjera koja odgovara trenutačnim potrebama poslodavaca i tržišta općenito, posebice zbog usmjerenosti obrazovanja na konkretne potrebe pojedinog poslodavca, što ujedno i smanjuje mogućnost nezaposlenosti tretiranih osoba. Pozitivan primjer utjecaja i važnosti mjere očituje se u prekvalifikaciji osoba starijih od 50 ili nezaposlenih žena koje ulaze u pre dominantno "muška" područja, kao što su proizvodnja, upravo zbog dolaska novih tehnologija, automatizacije i robotizacije.

Prema mišljenju korisnika, ulazak u mjeru obilježava niska prohodnost, odnosno poslodavcima su uvjeti mjere nedovoljno razumljivi te im je dokumentacija koju je potrebno priložiti uz izvješća često opsežna i komplicirana. Među poslodavcima nema značajnijeg zanimanja za mjeru što je vjerojatno posljedica njezine prilične složenosti; u izvješćivanju potrebno je detaljno navesti opravdavanje troškova, radne sate i amortizaciju. Najveći dio odlučivanja o opravdanosti troškova je na djelatnicima HZZ-a koji moraju poznavati sve aspekte poslovanja poslodavaca prijavitelja. Djelatnici HZZ-a nisu upoznati s cjelokupnom terminologijom i vještinama praćenja provedbe, odnosno nisu uvijek sigurni točno što su, primjerice amortizacija, škart, radni sati stroja i slično. Komunikacija oko opravdanosti troškova na relaciji djelatnici i poslodavci zato je otežana, jer obje strane nisu uvijek sigurne

na koji je način opravdano prikazivati troškove. Ujedno, uvjeti pozitivnog poslovanja i održavanja razine zaposlenosti možda nisu dovoljno fleksibilni poslodavcima koji bi imali najveće koristi od ove mjere.

Međutim, nije posve jasno kome je zapravo namijenjena spomenuta mjera - poslodavcima ili nezaposlenim osobama? Je li cilj mjera isključiti one problematične poslodavce ili podupiranje onih boljih da zadržavaju zaposlenost?

- Iz te bi se pretpostavke mogla razumjeti "pravila", odnosno je li to potpora koju dobivaju bolji poslodavci, jer oni mogu osigurati potrebno usavršavanje svojim radnicima pa slijedom toga i radno mjesto, dok "loši" poslodavci to ne mogu osigurati. Učinak potpora za zapošljavanje za starije od 50 godina kroz evaluirano razdoblje ima učinak koji se kreće od 42 do 37 postotnih poena. Za ovu ciljanu skupinu učinak mjere može se procjenjivati i na široj razini, u smislu zadržavanja na tržištu rada, bilo kao zaposlenih ili nezaposlenih, kako bi se spriječila njihova pasivizacija, ili pak prijevremeni odlazak u mirovinu. Rezultati pokazuju kako mjera ostvaruje učinak i prema tom kriteriju, jer je 17 posto sudionika mjere ostalo aktivno na tržištu rada nego usporedivi ne-sudionici, odnosno, nazovi eksperimentalna analiza pokazuje da je udjel onih koji se nisu zadržali na tržištu rada kod usporedive skupine nezaposlenih osoba koje nisu sudjelovale u ovoj mjeri 64 %, dok je udjel aktivnih na tržištu rada kod korisnika mjere godinu i pol dana nakon izlaska iz mjere na razini od 81 %. U najdaljoj zahvaćenoj vremenskoj točki u dugoročnom modelu (24 mjeseca nakon izlaska iz mjere) ostanak sudionika mjere na tržištu rada ostaje na, za ovu ciljanu skupinu, vrlo visokih 78 %. Možemo dakle zaključiti kako unatoč tome što dugoročno malo više od polovine sudionika mjere ne ostaje zaposleno, nema velikog izlaska s tržišta rada (primjerice odlaska u mirovinu) među (su)financiranim osobama.

Jedna od najvažnijih neposrednih aktivnosti jasna je javna kampanja kako starije osobe nisu manje produktivne od mlađih, i uz suvremenu tehnologiju one mogu biti vrlo kreativni i savjesni radnici. Kako to komentirate?

- Većina novih članica EU-a provela je, ili provodi, mjere za poticanje ostanka u svijetu rada starijih osoba. Hoće li to polučiti učinke i kakvi će oni biti ovisi, naravno, i o općem stanju na tržištu rada, provedbenim propisima, tradiciji, navikama te sklonostima poslodavaca i uposlenika. Poslodavci često hvale i ističu iskustvo, posvećenost, staloženost i znanja starijih osoba, ali svejedno nisu baš previše skloni da ih zapošljavaju. Potrebno je stoga i izgraditi i/ili poboljšati opću svijesti o važnosti zadržavanja starijih osoba u svijetu rada ne samo u cilju smanjivanja mirovinskih rashoda, nego i kao načinu očuvanja važne sastavnice društvenog ljudskog kapitala te odrednice veće socijalne uključenosti osoba starije dobi. No

kako se približava umirovljenje, tako se ulaganje u vlastito obrazovanje manje ekonomski isplati, i radnicima i poslodavcima...“ (Bejaković, 2020.)

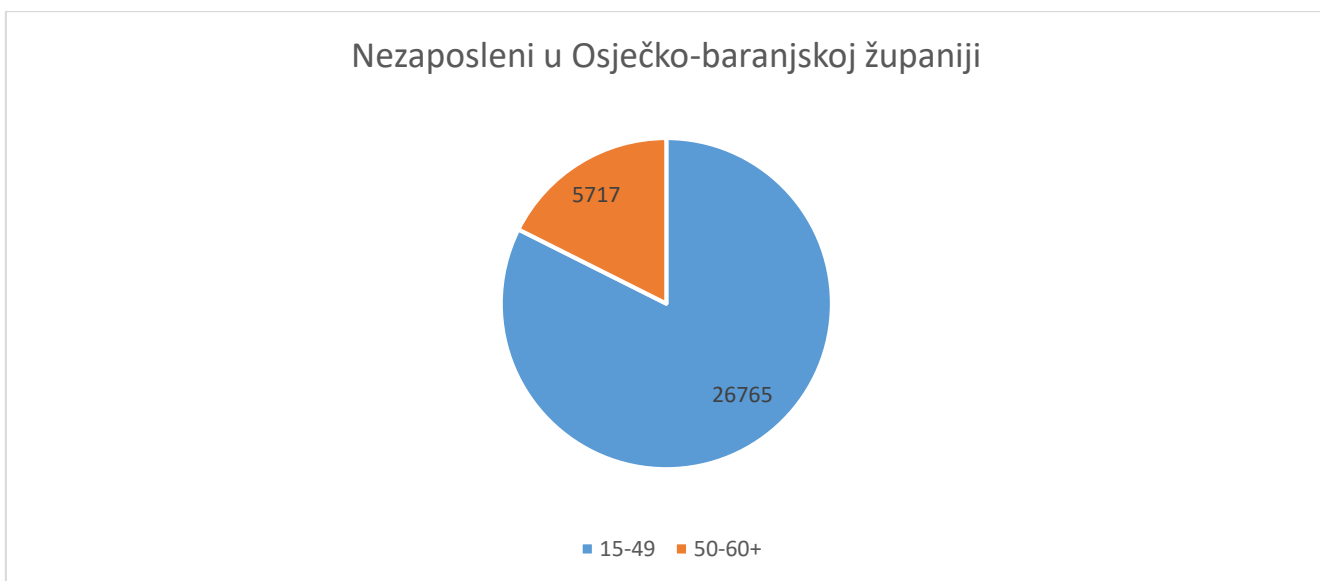
3.2.1 Problem nezaposlenosti starijih radnika

U zemljama razvijene tržišne privrede problem (ne)zaposlenosti starijih radnika pojavio se daleko ranije nego u Hrvatskoj. Restrukturiranje gospodarstva, koje je slijedilo ekonomsku recesiju s početka 70-ih godina dvadesetog stoljeća, dodatno je ugrozilo socijalnu i ekonomsku održivost starije populacije, i to na sljedeći način:

1. Znatno se suzilo tržište rada u tradicionalnom proizvođačkom sektoru; smanjenje broja radnih mjesta gotovo je bez izuzetka pogodilo starije radnike;
2. Proizvođačka osnova zamijenjena je novim djelatnostima, temeljenima na informatici, novim tehnologijama ili uslugama za koje su potrebna nova znanja i vještine;
3. Pojavilo se dvojno tržište rada, polarizirano na sigurno **jezgro** s vrjednijim poslodavcima koji nude dobre radne uvjete, i **periferiju** s radnicima zaposlenim na privremenim i povremenim poslovima. Ova dvojnost tržišta rada omogućuje poslodavcima fleksibilnost u reagiranju na promjene na tržištu rada (npr. ne moraju nužno plaćati doprinose, otpremnine kod otkaza itd.). Time je, dakako, sužen prostor brige za starije radnike u smislu njihova premještanja na lakša radna mjesta;
4. Većina poslodavaca reorganizirala je svoje zaposlenike i radne procese, tako da je hijerarhijsku nadzorničku strukturu zamijenila egalitarnijom strukturom s fleksibilnijim radnim timovima. Time je smanjen i broj nadzorničkih radnih mjesta na koja su se uglavnom zapošljavali stariji radnici;
5. Tržište rada se znatno feminiziralo s dramatičnim porastom ženske zaposlenosti, pogotovo u sektoru usluga i djelatnostima što se temelje na informatici i novim tehnologijama i u kojima je *part-time* zaposlenost (tipična za žene) vrlo učestala. (Pearson, 1996.:8).

3.3 Analiza starije dobne skupine na tržištu rada u Osječko-baranjskoj županiji

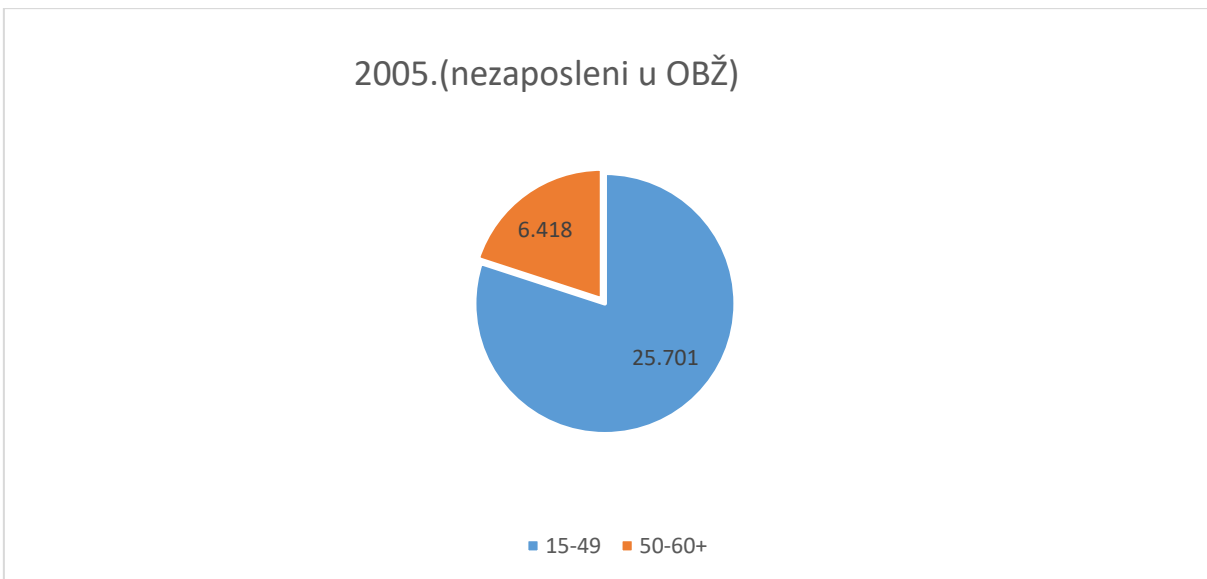
Na temelju prikupljenih podataka sa Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, napraviti će se detaljna analiza koja će se odnositi na dobnu skupinu koja je starija od 50 godina. Analizirati će se i uspoređivati podaci dobivene od 2004.- travnja, 2020. Također će se u sintezu podataka uključiti trendovi rasta, odnosno, pada nezaposlenosti u OBŽ. Grafički će se prikazati usporedba starije dobne skupine s ostalim dobnim skupinama.



Grafikon 1. Broj nezaposlenih

Izvor: Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

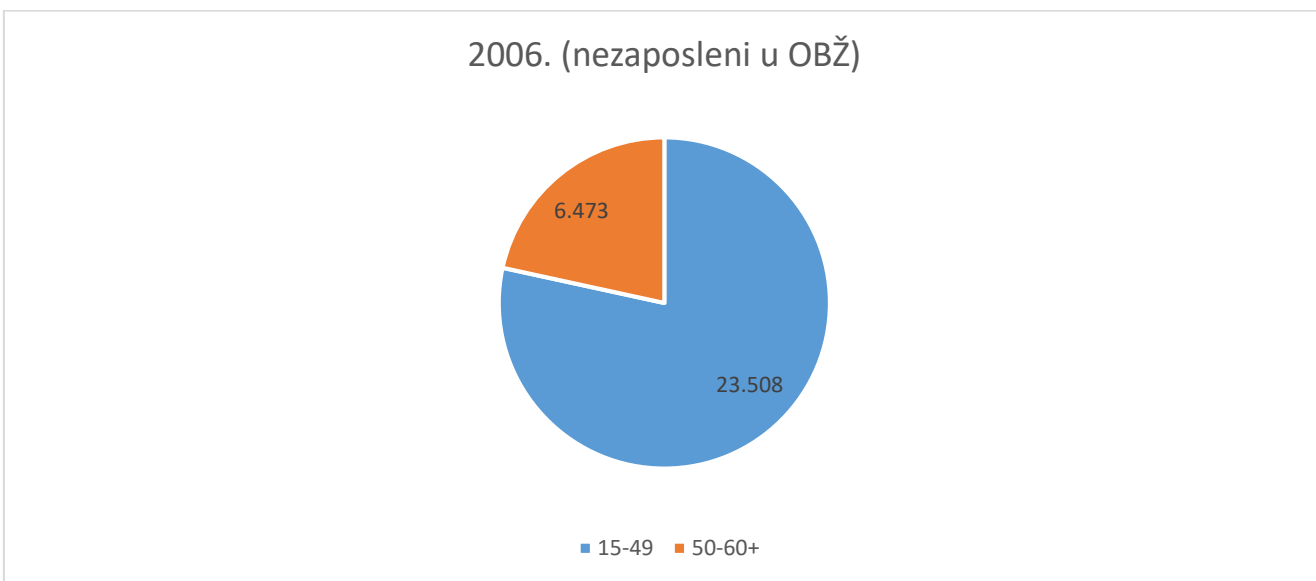
U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 18%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2004. godini svaki peti nezaposleni pripada promatranoj skupini.



Grafikon 2. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

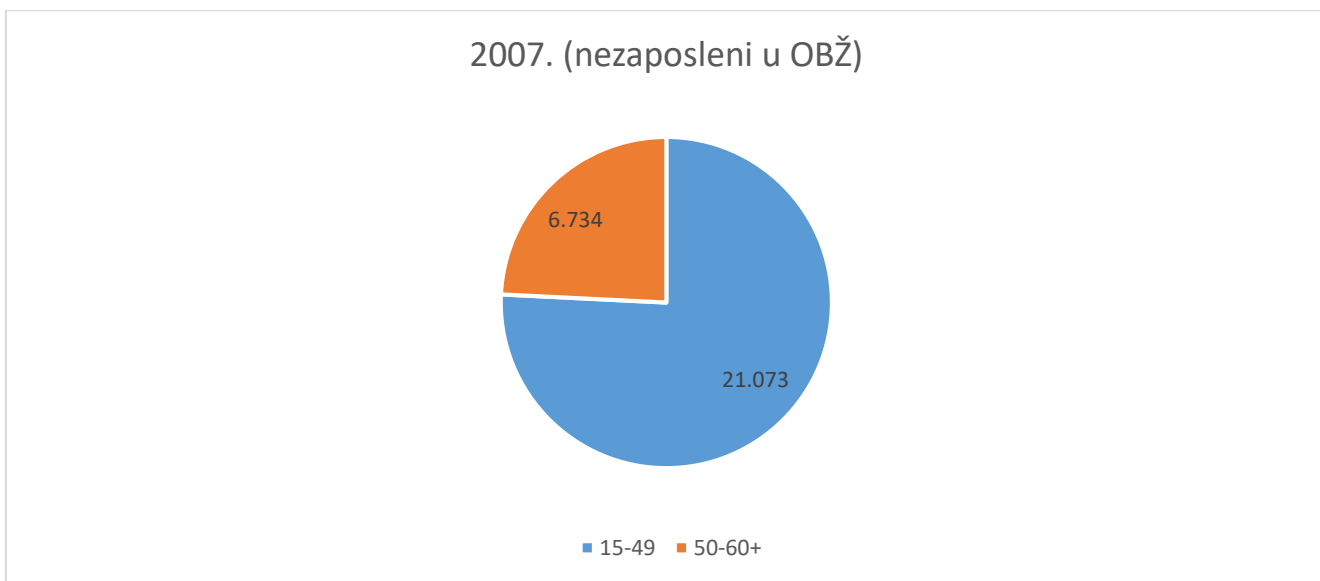
U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 20%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2005. godini svaki peti nezaposleni pripada promatranoj skupini.



Grafikon 3. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

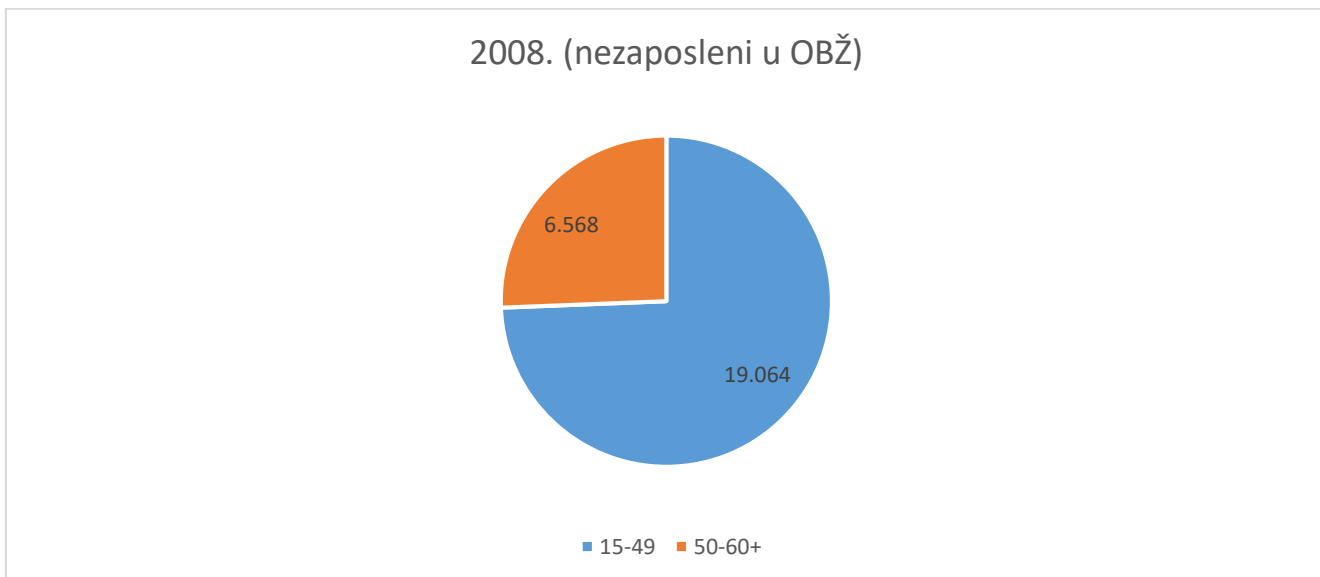
U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 21%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2006. godini svaki peti nezaposleni pripada promatranoj skupini.



Grafikon 4. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

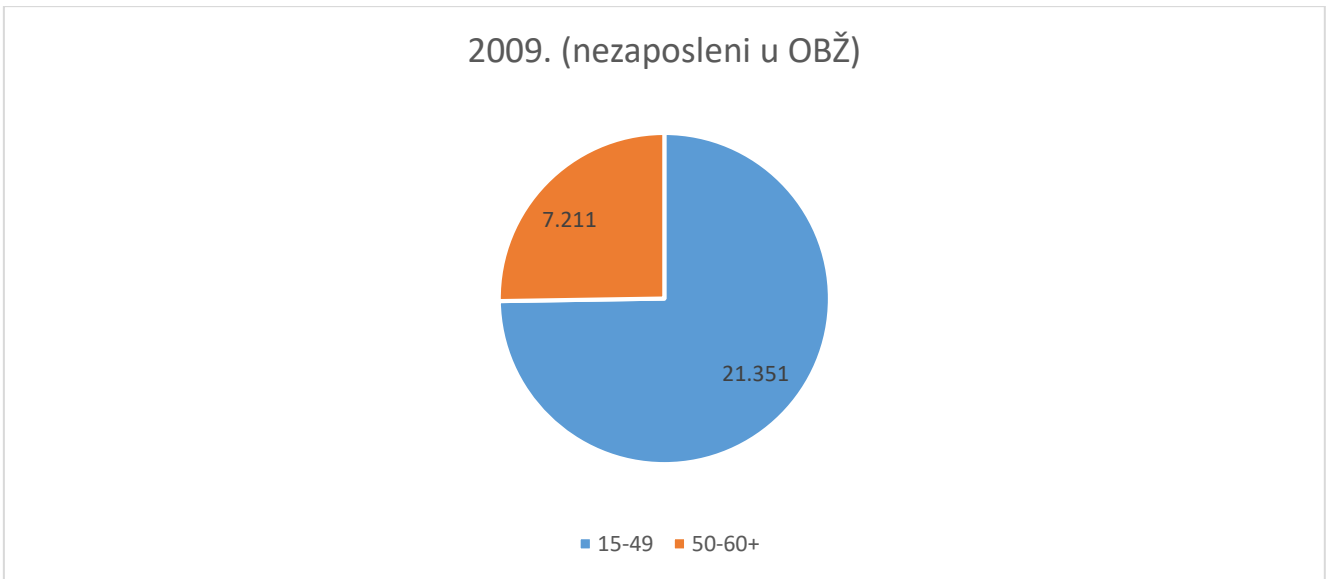
U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 24%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2007. godini svaki četvrti nezaposleni pripada promatranoj skupini



Grafikon 5. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

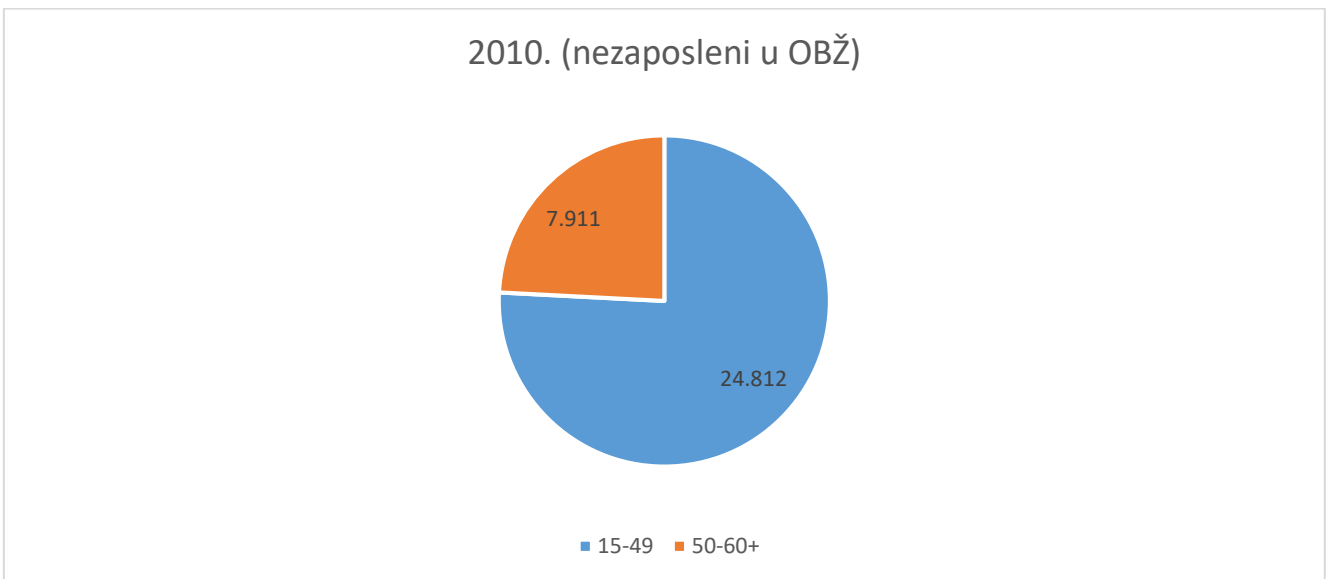
U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 26%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2008. godini svaki četvrti nezaposleni pripada promatranoj skupini.



Grafikon 6. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 25%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2009. godini svaki četvrti nezaposleni pripada promatranoj skupini.



Grafikon 7. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 24%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2010. godini svaki četvrti nezaposleni pripada promatranoj skupini.



Grafikon 8. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 25%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2011. godini svaki peti nezaposleni pripada promatranoj skupini.

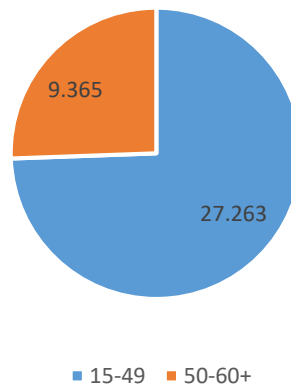


Grafikon 9. 2012. broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 25%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2012. godini svaki peti nezaposleni pripada promatranoj skupini.

2013. (nezaposleni u OBŽ)

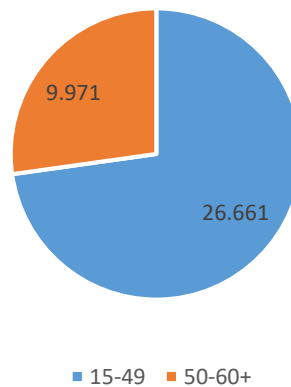


Grafikon 10. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 26%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2013. godini svaki peti nezaposleni pripada promatranoj skupini.

2014. (nezaposleni u OBŽ)

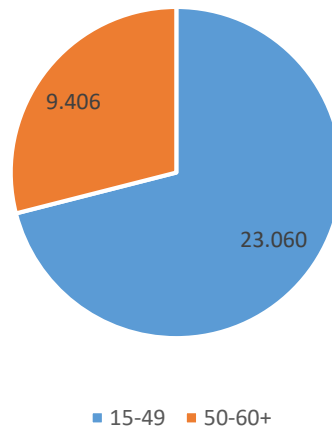


Grafikon 11. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 27%. U Osječko-baranjskoj u 2014. godini svaki peti nezaposleni pripada promatranoj skupini.

2015. (nezaposleni u OBŽ)

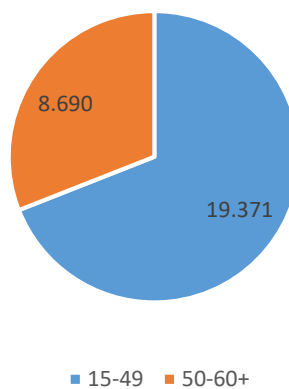


Grafikon 12. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 29%. U Osječko-baranjskoj u 2015. godini trećina nezaposlenih pripada promatranoj skupini.

2016. (nezaposleni u OBŽ)

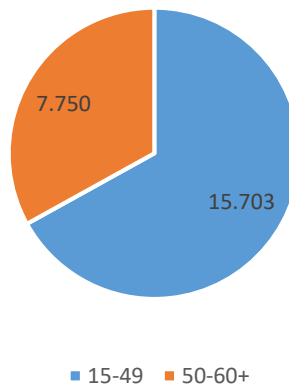


Grafikon 13. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 31%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2016. godini svaki treći nezaposleni pripada promatranoj skupini.

2017. (nezaposleni u OBŽ)

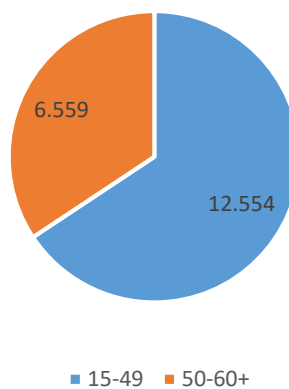


Grafikon 14. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 33%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2017. godini svaki treći nezaposleni pripada promatranoj skupini.

2018. (nezaposleni u OBŽ)

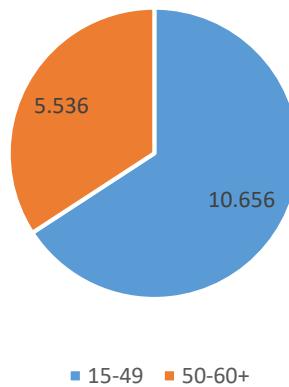


Grafikon 15. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 34%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2018. godini svaki treći nezaposleni pripada promatranoj skupini.

2019. (nezaposleni u OBŽ)

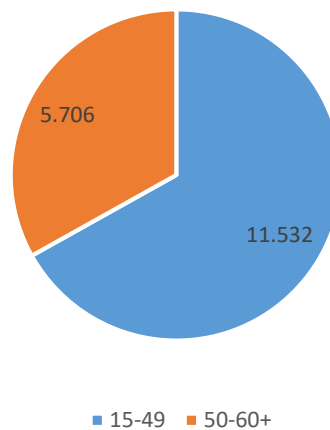


Grafikon 16. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 34%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2019. godini svaki treći nezaposleni pripada promatranoj skupini.

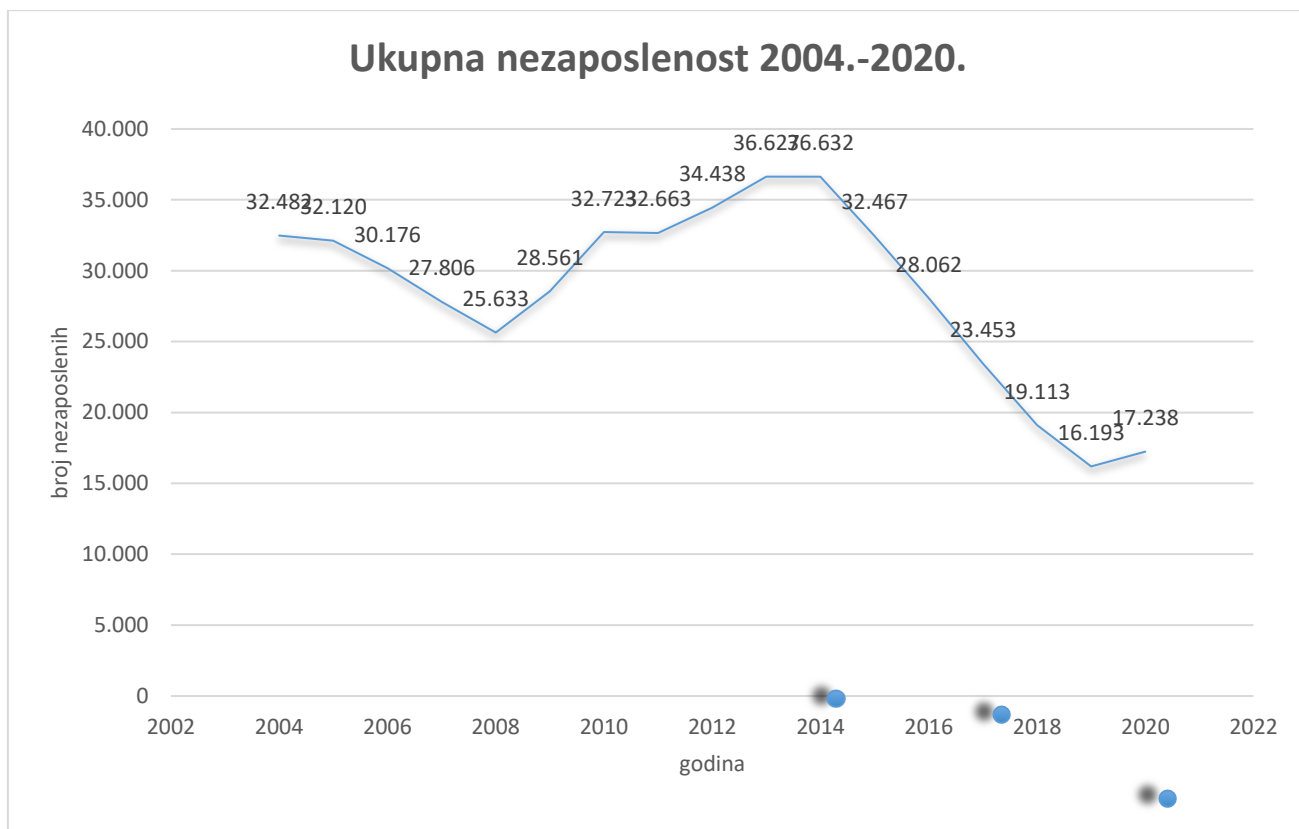
2020. (nezaposleni u OBŽ)



Grafikon 17. Broj nezaposlenih

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

U analiziranoj godini od ukupnog broja nezaposlenih promatrana skupina zauzima udio od 33%. U Osječko-baranjskoj županiji u 2020. godini svaki treći nezaposleni pripada promatranoj skupini.



Grafikon 18. Ukupna nezaposlenost 2004.-2020.

Izvor : Autor prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Analizirajući prikupljene sa Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, može se primijetiti kako je u Hrvatskoj trend nezaposlenosti opadao do 2008. godine čemu je predstojala recesija, nakon čega se ponovo pojavio pozitivan trend rasta nezaposlenosti do 2015. godine. Nakon 2015. nezaposlenost se drastično smanjuje, no problem koji se promatra, nezaposlenost starijih osoba, je u porastu iz čega se može zaključiti da smanjenjem nezaposlenosti ne smanjujemo i broj nezaposlenih starijih osoba. Unatoč prijedlozima mjera za poboljšanje statusa starijih nezaposlenih osoba, njihov položaj na tržištu rada ostao je nepromijenjen što se može iščitati iz gore priloženog grafičkog prikaza.

3.3.1 Nezaposlenost starijih osoba u razdoblju od 1985. do 2000. godine

U Hrvatskoj se problem zapošljavanja odnosno nezaposlenosti starijih osoba javio daleko kasnije nego u našem europskom susjedstvu, tj. tek početkom devedesetih godina dvadesetoga stoljeća kada je, uslijed masovnih stečajeva i likvidacija poduzeća, bez posla ostao velik broj ljudi. Nažalost, na ponovno zapošljavanje mogle su računati uglavnom mlađe osobe. “Zbrinjavanje” starijih osoba velikim se dijelom rješavalo prijevremenim

umirovljenjem (obično uz tzv. dokup staža), a one starije osobe koje nisu udovoljavale zakonskim uvjetima za prijevremeno umirovljenje ostale su ili nezaposlene ili su nakon nekog vremena ispale iz radne snage.

Tablica 2. *Nezaposlenost starijih osoba u razdoblju od 1985. do 2000. godine*

Godina	Ukupno nezaposleno	Verižni indeks	Osobe 50 > 50	Verižni indeks	Udio	Osobe 40 i > 40	Verižni indeks	Udio
1985.	124.481	103,2	3.234	103,0	2,6	10.471	99,5	8,4
1986.	121.735	97,8	3.481	107,6	2,9	10.348	98,8	8,5
1987.	126.532	103,9	3.817	109,7	3,0	10.820	104,6	8,6
1988.	144.407	114,1	4.572	119,8	3,2	12.673	117,1	8,8
1989.	144.810	100,3	–	–	–	–	–	–
1990.	195.466	135,0	11.173	–	5,7	27.733	–	14,2
1991.	283.308	144,9	19.635	175,7	6,9	53.395	192,5	18,8
1992.	261.050	92,1	18.761	95,5	7,2	54.773	102,6	21,0
1993.	243.096	93,1	18.687	99,6	7,7	56.553	103,2	23,3
1994.	247.555	101,8	18.091	96,8	7,3	57.433	101,6	23,2
1995.	249.070	100,6	17.314	95,7	7,0	58.586	102,0	23,5
1996.	269.263	108,1	19.893	114,9	7,4	67.300	114,9	25,0
1997.	287.120	106,6	23.628	118,8	8,2	77.576	115,3	27,0
1998.	302.731	105,4	27.557	116,6	9,1	86.529	111,5	28,6
1999.	341.730	112,9	33.834	122,8	9,9	102.600	118,6	30,0
2000.	378.544	110,8	43.151	127,5	11,4	123.770	120,6	32,7
O 1985.–2000.	232.556	108,2	17.789	114,6	7,6	54.037	114,5	23,2
O 1990.–2000.	278.085	110,1	22.884	116,4	8,2	69.659	118,3	25,0

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb

Značajne promjene u strukturi nezaposlenosti koje su se desile u posljednjem desetljeću u Hrvatskoj išle su na uštrb upravo ove kategorije radnika. Već spomenuti masovni stečajevi i likvidacije poduzeća koji su se zaredali početkom devedesetih godina, te učestaliji stečajevi u drugoj polovici prošle godine, u evidenciju Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje dovode većinom starije osobe koje, pored starije dobi, često imaju i druge negativne crte selekcije: lošijeg su zdravstvenog stanja, imaju nižu kvalifikacijsku i obrazovnu strukturu (oko 51% njih su nekvalificirani i polukvalificirani radnici, za razliku od ukupne populacije nezaposlenih u kojoj ti radnici čine oko 34%), manju spremnost na prostornu i profesionalnu pokretljivost, uglavnom postaju dugotrajno nezaposleni i dr. Preko polovice ove kategorije radnika na evidenciju Zavoda došlo je iz samo dvije djelatnosti: prerađivačke industrije i trgovine na veliko i na malo, popravaka motornih vozila i motocikala te predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo. Izrazit nedostatak novootvorenih radnih mjesta, te niska zapošljivost ovih osoba, utječe na vrlo nisku dinamiku njihova ponovnog zapošljavanja, što sveukupno značajno utječe na neprestano povećanje njihova udjela u ukupnoj nezaposlenosti. Naime, ova skupina radnika posljednjih godina ima najveću stopu rasta nezaposlenosti, a tome se posvećuje premalo pozornosti. (Kerovec, 2001.)

4. ZAKLJUČAK

Cilj rada bio je istražiti i prikazati udio starijih nezaposlenih osoba u ukupnom broju nezaposlenih. U skladu s tim su se analizirali serijski podatci nezaposlenosti iz Osječko-baranjske županije trenda nezaposlenosti u razdoblju 2004.-2020. Iz provedenih analiza može se zaključiti da neovisno o promjeni ukupne nezaposlenosti na tržištu rada, kontinuirano je rasla nezaposlenosti starije dobne skupine. Osječko-baranjska županija je teško pogođena nezaposlenošću već dugi niz godina, no problem koji je također proizašao kao produkt bila je nezaposlenost osoba starije dobne skupine što opravdava istraživački interes za ovu problematiku. Na temelju analize trenda navedenog razdoblja može se predvidjeti da će i pandemija Covid-19 imati teške posljedice za daljnji porast nezaposlenosti obrađene dobne skupine. Uzroci mogu biti različiti; od gubitka posla u srednjoj dobi, preko viška radne snage, nedovoljnog stupnja obrazovanja, gašenja privatnih firmi i dr. Analizirajući svaku pojedinačnu godinu načinjeni su grafički prikaz koju pokazuju kako se u Osječko-baranjskoj županiji broj zaposlenih smanjivao iz godine u godinu, no "kritična" promatrana skupina kontinuirano je rasla te se omjer "mladih" i "starijih" na Zavodu za zapošljavanje nije smanjivao proporcionalno, već su starije dobne skupine bile u porastu. Iz različitih izvora primjetno je da je ova problematika aktualna već dugo godina i unatoč različitim nastojanjima odgovornih za politike zapošljavanja, pitanje nezaposlenosti osoba starijih od 50 godina nije riješeno. Mjere kojima se pokušava zaustaviti linearan rast nezaposlenosti starijih osoba, i dalje po utvrđenim čimbenicima nisu dovoljno učinkovite. Zaključno svemu tome, potencijalni zaposlenik starije dobne skupine je i dalje vrijedan zaposlenik kojeg treba iskoristiti na tržištu rada zbog životnog i radnog iskustva.

5. POPIS LITERATURE

Izvori na internetu

1. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Potpora za zapošljavanje. <https://www.hzz.hr/> (20.6.2020.)
2. Treća dob, Poticaji za zapošljavanje starijih radnika. https://trecadobhrvatska.com/poticaji-za-zaposljavanje-starijih-radnika/?fbclid=IwAR0sHOQhqcYJ2ieV-B4OVq6_u_a5wUj9LaF-ZO4D_naim7qye4aN9wYFEU (21.6.2020.)
3. Bejaković, P. (2020), Kad uđu u nezaposlenost, stariji radnici u njoj i ostaju http://www.glas-slavonije.hr/320200/11/Kad-udju-u-nezaposlenost-stariji-radnici-u-njoj-i-ostaju?fbclid=IwAR1QR76zIPbr_OAqv2bNRiROWcd_17wqSLbjkbK_ZTRMTW1xoH3Y5DRB1UU. (22.6.2020.)

Rad u časopisu

4. Matković, T., Babić, Z., Vuga, A., Evaluacija mjera aktivne politike zapošljavanja 2009. i 2010. godine u Republici Hrvatskoj. Portal hrvatskih znanstvenih i stručnih časopisa, 19: 315.
5. Kerovec, N., Poteškoće u zapošljavanju osoba starije dobi. Portal hrvatskih znanstvenih i stručnih časopisa, 8.

Knjige

6. Pearson, M. (1996.) Experiences, Skill and competitiveness: The implication of an ageing population for the workplace. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.