

# Važnost agencija za zapošljavanje na tržištu rada Hrvatske

---

**Dikanović, Martina**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2024**

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

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:191:019757>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-02-28**



*Repository / Repozitorij:*

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



**SVEUČILIŠTE U RIJECI**

**Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija**

**Preddiplomski sveučilišni studij**

**MARTINA DIKANOVIĆ**

**Važnost agencija za zapošljavanje na tržištu rada Hrvatske**

**The importance of employment agencies on the Croatian labor  
market**

Završni rad

Opatija, 2024.

**SVEUČILIŠTE U RIJECI**

**Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija**

**Preddiplomski sveučilišni studij**

Poslovna ekonomija u turizmu i ugostiteljstvu

Studijski smjer: Menadžment u turizmu

**Važnost agencija za zapošljavanje na tržištu rada Hrvatske**

**The importance of employment agencies on the Croatian labor  
market**

Završni rad

Kolegij: **Menadžment ljudskog kapitala**

Student: **Martina DIKANOVIĆ**

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

Matični broj: **25155/20**

Opatija, rujan 2024.



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

## IZJAVA O AUTORSTVU RADA I O JAVNOJ OBJAVI RADA

**Martina Dikanović**

**25155/20**

(ime i prezime studenta)

(matični broj studenta)

Važnost agencija za zapošljavanje na tržištu rada Hrvatske

(naslov rada)

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

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

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

U Opatiji, \_\_\_\_\_ 9.9.2024. \_\_\_\_\_

*Martina Dikanović*

Potpis studenta

## Sažetak

Provedeno istraživanje pokazuje da agencije za zapošljavanje igraju ključnu ulogu u balansiranju ponude i potražnje na tržištu rada u Hrvatskoj. Dok Hrvatski zavod za zapošljavanje pruža temeljnu podršku nezaposlenima kroz različite oblike pomoći, njegova uloga u smanjenju nezaposlenosti često je upitna zbog faktora poput iseljavanja radno sposobnog stanovništva. S druge strane, privatne agencije za zapošljavanje, uključujući agencije za privremeno zapošljavanje, sve više dobivaju na značaju zbog svoje sposobnosti da brzo odgovore na specifične potrebe poslodavaca, osobito u sektoru sezonskog zapošljavanja. Međutim, njihov rad je ponekad opterećen negativnim percepcijama, osobito u kontekstu zapošljavanja stranih radnika, zbog čega je potrebno strože regulirati ovaj sektor kako bi se osigurala prava radnika i transparentnost. Zaključeno je da hipoteza da agencije za zapošljavanje smanjuju ukupnu potražnju za zaposlenicima nije točna. Umjesto toga, one doprinose boljem usklađivanju ponude i potražnje, olakšavajući poslodavcima pronalazak odgovarajućih radnika i time smanjujući nezaposlenost. Njihov rad poboljšava efikasnost na tržištu rada, ali ne utječe na smanjenje same potražnje za radnom snagom. S obzirom na buduće izazove tržišta rada, uključujući digitalizaciju i globalizaciju, uloga agencija za zapošljavanje će postajati sve važnija, s potencijalom da postanu ključni nositelji pozitivnih promjena na hrvatskom tržištu rada.

Ključne riječi: agencije za zapošljavanje; tržište rada; nezaposlenost

# Sadržaj

Uvod.....	1
1. Pojmovno određenje agencija za zapošljavanje .....	3
1.1. Definiranje i uloga agencija za zapošljavanje .....	3
1.2. Vrste i karakteristike agencija za zapošljavanje u Hrvatskoj .....	4
1.3. Pregled zakonskih propisa koje reguliraju rad agencija za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju .....	11
2. Pregled i analiza rada agencija za zapošljavanje u Hrvatskoj .....	14
2.1. Ponuda i potražnja za zaposlenicima u Hrvatskoj .....	14
2.2. Zapošljavanje putem agencija za zapošljavanje .....	23
2.3. Uloga agencija za zapošljavanje i posredovanje u zapošljavanju stranih državljana .....	29
3. Važnost i izazovi u radu agencija za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju u Hrvatskoj .....	34
Zaključak .....	37
Bibliografija.....	39
Popis ilustracija.....	42

# Uvod

Agencije za zapošljavanje su organizacije ili institucije čija je osnovna funkcija povezivanje radnika koji traže posao s poslodavcima koji imaju otvorena radna mjesta. Dakle agencije za zapošljavanje obavljaju razne uloge u podršci tržištu rada i olakšavanju povezivanja između radnika i poslodavca. U radu se ističe ključna uloga ovih agencija u oblikovanju radne snage i poticanju stabilnosti na tržištu rada. Pritom će se razmotriti i specifičnosti hrvatskog tržišta rada, uzimajući u obzir izazove s kojima se ovakve agencije susreću u postizanju učinkovite integracije radnika na dinamičnom tržištu rada.

Tržište rada predstavlja dinamičan sustav gdje se susreću ponuda rada od strane radnika i potražnja za radom od strane poslodavaca. Ovaj kompleksan interakcijski sustav oblikuje uvjete zaposlenosti, plaćanja, uvjete rada te utječe na različite aspekte gospodarstva. Sastoji se od više elemenata, a neki od ključnih su ponuda rada, potražnja za radom, cijene rada ili plaće, radna mjesta, obrazovanje i obuka, zakoni i regulacije i slično. Tržište rada se stalno mijenja pod utjecajem ekonomske, tehnološke i društvene dinamike, što ga čini važnim područjem istraživanja i analize. Razumijevanje ovih dinamika ključno je za oblikovanje politika zapošljavanja, razvoj radne snage i promicanje održive ekonomske aktivnosti. U Hrvatskoj postoje različite agencije za zapošljavanje koje pružaju različite usluge radnicima i poslodavcima. Neki od ključnih aktera na tržištu rada u Hrvatskoj su Hrvatski zavod za zapošljavanje kao javna institucija te brojne privatne agencije za zapošljavanje.

Predmet ovog završnog rada jesu agencije za zapošljavanje i njihova uloga na tržištu rada Hrvatske te njihov utjecaj na dinamiku tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Cilj rada je definirati uloge agencija za zapošljavanje, istražiti kako doprinose smanjenju nezaposlenosti, njihov utjecaj na ekonomski razvoj te kako olakšavaju povezivanje radnika i poslodavaca u Hrvatskoj.

Svrha rada je pružiti dublje razumijevanje važnosti agencija za zapošljavanje u poticanju dinamike tržišta rada, identificirati izazove s kojima se suočavaju, definirati uloge agencija za zapošljavanje u stvaranju održive i prilagodljive radne snage s fokusom na specifičnosti tržišta rada Hrvatske.

Rad je nastao korištenjem više različitih metoda istraživanja. U teorijskom dijelu rada, korištene su sljedeće metode: induktivna metoda, deduktivna metoda, metoda deskripcije, metode analize, metoda generalizacije, metoda klasifikacije i metoda dokazivanja.

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

H.1: Agencije za zapošljavanje svojim aktivnostima utječu na smanjenje potražnje za zaposlenicima na tržištu rada u Hrvatskoj.

Cilj ove hipoteze je istražiti da li agencije za zapošljavanje uistinu imaju bitnu ulogu u smanjenju nezaposlenosti, posredovanju kod poslova, obrazovanju i usmjeravanju kao i u sudjelovanju u politikama zapošljavanja na tržištu rada Hrvatske

Ovaj završni rad se sastoji od pet dijelova uključujući i zaključak. Prvi dio je uvod u kojem se čitatelja uvodi u tematiku, definiraju se predmet, cilj i svrha rada. U drugom dijelu rada definiraju se agencije za zapošljavanje te se opisuju objašnjavaju njihove uloge, vrste i karakteristike te zakonski propisi koji reguliraju rad agencija. U trećem dijelu daje se detaljniji pregled u rad agencija na tržištu kao i njihov značaj na tržištu rada Hrvatske. Četvrti dio rada pruža uvid u izazove i prilike s kojima se agencije za zapošljavanje kontinuirano susreću. Na kraju rada iz svega prethodno obrađenog dolazi se do zaključka.



# **1. Pojmovno određenje agencija za zapošljavanje**

Agencije za zapošljavanje važan su segment na tržištu rada diljem svijeta. Njihova osnovna funkcija je povezivanje poslodavaca koji traže radnu snagu s osobama koje traže posao. Agencije za zapošljavanje predstavljaju važan resurs na tržištu rada koji doprinosi ekonomskom razvoju i socijalnoj stabilnosti zemlje, a njihove uloge razlikuju se s obzirom na njihovu vrstu.

## **1.1. Definiranje i uloga agencija za zapošljavanje**

Definicija agencije za zapošljavanje kompleksna je, a za njeno shvaćanje potrebno je prethodno definirati tržište rada. Ono obuhvaća aspekte kao što su potražnja i ponuda za radnom snagom, traženje zaposlenja te priprema za isto, zapošljavanje, konkurenciju na tržištu rada kao i na poslu. Dio je slobodnog kretanja robe, kapitala i radna na lokalnoj, nacionalnoj i svjetskoj razini. Ponuda i potražnja na ovom tržištu imaju specifične karakteristike, posebno iz razloga što se odvijaju na tržištu ljudske radne snage (Božiković, 2021). U institucionalno okruženje ovog tržišta ubraja se sustav socijalne zaštite, zakonska zaštita zaposlenja, provođenje aktivnih politika na tržištu te stupanj regionalne mobilnosti radne snage (Obadić, 2003).

Pridobivanje radne snage kao postupak pridobivanja kvalitetnih kadrova u poduzeću, važna je aktivnost kadrovskog menadžmenta unutar poduzeća na tržištu rada. Ovaj proces sastoji se od niza aktivnosti koji određuju karakteristike potrebnog radnika na određenom radnom mjestu. Započinje se planom ljudskih potencijala i politikom pridobivanja radnika. U sklopu ove politike poduzeća točnije kadrovski menadžment, među ostalim, odlučuje želi li svoju radnu snagu pridobiti unutarnjim ili vanjskim izvorima. U vanjske izvore pridobivanja radnika ubrajaju se agencije za zapošljavanje (Vujić, 2008). Agencije za zapošljavanje mogu se nazvati i posrednicima na tržištu rada. One su entiteti ili institucije koje se stavljaju između radnika i poslodavca kako bi objema stranama olakšali ispunjenje potrebe, informirali ih i regulirali način povezivanja posloprimca i poslodavca (Eichhorst et al., 2013). Zakon o tržištu rada agencije za posredovanje pri zapošljavanju definira kao organizacije koje istovremeno pomažu poslodavcima u pronalaženju kvalificiranih radnika i nezaposlenim osobama da pronađu odgovarajuće zaposlenje koje odgovara njihovim vještinama i preferencijama. Dakle ove agencije igraju bitnu ulogu na suvremenom tržištu rada, povezujući poslodavce i nezaposlene (Zakon o tržištu rada, NN 118/18, 32/20, 18/22, 156/23). Timovi stručnjaka za

zapošljavanje, specijalizirani u procjeni vještina, znanja i iskustva radnika zaposleni su u agencijama za zapošljavanje. Imaju pristup velikoj bazi podataka s poslodavcima koji traže radnike i radnicima koji traže zaposlenje, što im pomaže da brzo i efikasno povežu poslodavce i radnike ispunjavajući želje i potrebe jedne i druge strane.

Prednosti korištenja usluga agencija za zapošljavanje kod poslodavaca je svakako ušteda vremena a ponekad i novca. Troškovi poslodavca smanjuju se u smislu da agencije često na sebe preuzimaju gotovo cijeli proces zapošljavanja što uključuje oglašavanje radnog mjesta, selekcija kandidata, ponekad organiziranje razgovora za posao i provjera reference. Prednosti za radnike su te što im agencije mogu pomoći u pronalazanju posla koji odgovara njihovim specifičnostima, vještinama i željama što ujedno dovodi do veće produktivnosti i motiviranosti na novom radnom mjestu. U određenim slučajevima korištenje usluga agencija za zapošljavanje, osobito privatnih agencija, ipak može biti skuplje za poslodavce od direktnog zapošljavanja radnika. Postoji i mišljenje da su agencije više fokusirane na pronalazak savršenog radnika za poslodavca, a puno manje na pronalazak dobrog zaposlenja to jest radnog mjesta za kandidata (Buklijaš i Fabijanović, 2006).

Agencije za zapošljavanje igraju ključnu ulogu kao posrednici na tržištu rada, povezujući poslodavce s kvalificiranim radnicima. Njihova uloga obuhvaća preuzimanje procesa zapošljavanja, što uključuje oglašavanje radnih mjesta, selekciju kandidata i organizaciju intervjua, čime poslodavcima štede vrijeme i resurse. Za radnike, agencije omogućuju pronalazak poslova koji odgovaraju njihovim vještinama i željama, što povećava motivaciju i produktivnost. Iako je korištenje agencija za zapošljavanje korisno, može biti skuplje za poslodavce, a ponekad su agencije više usmjerene na potrebe poslodavaca nego na interese radnika.

## **1.2. Vrste i karakteristike agencija za zapošljavanje u Hrvatskoj**

Glavna podjela agencija za zapošljavanje u Hrvatskoj je na državnu agenciju – Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) i privatne agencije za zapošljavanje u koje ubrajamo danas jako bitne - agencije za privremeno zapošljavanje.

Javne agencije za zapošljavanje usredotočene su na posredovanje informacija o radnicima koji traže posao i slobodnim radnim mjestima. S druge strane privatne agencije se dijele na agencije za zapošljavanje koje samo posreduju informacijama i agencije za privremeni rad. Iako se ovi entiteti razlikuju, na tržištu rada dijele zajedničku funkciju, to jest povezivanje

ponude i potražnje rada (Eichhorst et al., 2013). U Hrvatskoj zakonska regulativa posredovanja uređena je zasebnim Zakonom o tržištu rada, a privremeno zapošljavanje regulira se Zakonom o radu od članka 44. do članka 52. iako mnogi smatraju da bi privremeno zapošljavanje zbog svoje specifičnosti trebalo imati vlastitu zakonsku regulativu (Čujko, 2004). Razlikuju se tri osnovna poslovna modela koja se primjenjuju u javnim agencijama za zapošljavanje u zemljama Europske Unije (Ecorys, 2012, navedeno u Markuš, 2013):

1. MODEL: Javne agencije čine dio ministarstva. Ciljevi se postavljaju s nivoa centrale ovih agencija, a socijalni partneri nisu uključeni u upravljanje službama.
2. MODEL: Javne agencije su autonomne javne institucije. Politiku zapošljavanja donosi vlada dok je agencija slijedi, ali agencija postavlja svoje ciljeve ka unapređenju situacije na tržištu rada. U ovome modelu socijalni partneri uključeni su na različitim nivoima organizacije.
3. MODEL: Hibridni model koji primjenjuje segmente prvog i drugog modela. Upravo ovim pristupom vodi se velik broj zemalja Europske Unije.

Brojne su zadaće javnih agencija za zapošljavanje. Najbitnija od njih je pružanje pomoći potencijalnim radnicima u pronalaženju odgovarajućeg zaposlenja usporedno uz pronalaženje odgovarajućih radnika poduzećima prema njihovim potrebama. Javne agencije moraju u skladu s odgovarajućim propisima vršiti upis potencijalnih radnika. Označuju se njihove stručne kvalifikacije, radna iskustva i profesionalna orijentacija, njihove sposobnosti te po potrebi pomoći pri stručnom osposobljavanju ili prekvalifikaciji. Poslodavci agencijama daju informacije o slobodnim radnim mjestima, svojim potrebama kao i uslovima koje traže od svojih budućih zaposlenika. Agencija bi po uslovima dobivenima od poslodavca trebala upućivati radnike s traženim kvalifikacijama prema potencijalnom zaposlenju. Važna funkcija javnih agencija za zapošljavanje također jest prikupljanje i širenje informacija o stanju na tržištu rada. Prikupljene informacije daju uvid u ponudu i potražnju za radnom snagom na tržištu, a ove informacije uključuju informacije o suficitarnim i deficitarnim zanimanjima na evidenciji. Neophodno je pratiti detaljne informacije o ukupnoj radnoj snazi, a posebno o nezaposlenima i njihovim aktivnostima pri traženju zaposlenja. Javne agencije za zapošljavanje pomažu u prilagođavanju neusklađenosti između ponude i potražnje na tržištu rada. Tako na primjer u vrijeme velike nezaposlenosti i ograničenog broja radnih mjesta, nastoje nezaposlenima uz razne akcije i mjere pomoći pri što bržem pronalasku radnoga mjesta (Markuš, 2013).

Javna agencija za zapošljavanje u Hrvatskoj jest Hrvatski zavod za zapošljavanje. Javna je to institucija u vlasništvu Republike Hrvatske čiji je ustroj uređen Zakonom o tržištu rada. U Hrvatskom zavodu za zapošljavanje kao svoju primarnu svrhu i misiju navode efikasno posredovanje na tržištu rada s ciljem osiguranja adekvatne radne snage, postizanja potpune zaposlenosti te ostvarivanja prava za vrijeme nezaposlenosti, istovremeno promovirajući partnerske odnose s dionicima na tržištu rada. Kao svoju viziju Zavod navodi želju da postane ključni sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada, posebno u području posredovanja pri zapošljavanju, s ciljem postizanja bolje usklađenosti između ponude i potražnje kako bi se ostvarila potpuna zaposlenost u Hrvatskoj. Strategija poslovanja Zavoda temelji se na sljedećim strateškim smjernicama (HZZ, 2024.):

- 1) Korisnički fokus: unapređenje dostupnosti online obrazovanja; jačanje suradnje s mikro, malim i srednjim poduzetnicima; pružanje personaliziranih usluga za mlade i najranjivije skupine; povećanje prepoznatljivosti i utjecaja usluga Zavoda.
- 2) Optimizacija procesa: stvaranje tematskih portala za razvoj tržišta; jačanje strategijskog upravljanja unutar Zavoda; poboljšanje opsega rada CISOK centara; intenziviranje suradnje s partnerima te ubrzavanje digitalne transformacije.
- 3) Ostvarivanje razvojnih ciljeva: daljnji razvoj kompetencija savjetnika i upravljačkih struktura; implementacija digitalnih rješenja u poslovanje; unapređenje vještina u proizvodnji i komunikaciji digitalnih sadržaja.
- 4) Financijska stabilnost: aktivno i odgovorno upravljanje imovinom Zavoda; osiguravanje efikasnog financiranja putem nacionalnih i EU fondova.

Iako su pisani materijali o počecima djelovanja javnih agencija na prostoru Hrvatske oskudni, kada govorimo o postanku zavoda za zapošljavanje u Hrvatskoj, prvi tragovi datiraju još u 1906. godinu. Te godine je na VIII. skupštini Zastupstva slobodnog i kraljevskog glavnoga grada Zagreba tadašnji gradski vijećnik predložio da se u gradskoj općini podigne Zavod za posredovanje između nuditelja i tražilaca zaposlenja te da se u tu svrhu prihvati statut. Statut je prihvaćen, a prema njemu Zavod će posredovati između radnika oba spola, koji se nalaze se u Zagrebu, te poslodavaca u Zagrebu i izvan Zagreba. Nakon dvije godine, 23. studenoga 1907., zavod je otvoren. Tada je posredovanje "ženskom služinčadi" nadmašivalo ono "muškom služinčadi", a posredovanje radnicima i naučnicima bilo je i slabije. Na Skupštini poglavarstva 1922. godine dolazi se do odluke da se iste godine zatvori tadašnji Zavod za posredovanje radnje i službe. Smatralo se da Zavod nije postigao željeni

cilj, a još jedan razlog zatvaranja je i taj što su prostorije Zavoda bile potrebne gradskoj općini u druge svrhe. Zgrada je tada iznajmljena policiji za njihove potrebe. Nakon toga, od 1927. – 1937., Javna burza rada djelovala je u drugim prostorima na području grada Zagreba. Odluka o ukidanju gradske burze donesena je u slično vrijeme kada i Zakon o zaštiti, u kojem se među ostalim, predviđaju općinske burze rada koje bi trebala uzdržavati gradska općina. Gradska općina kasnijih godina, kako ne bi morala financirati gradski zavod, dozvoljava rad privatnim agencijama za zapošljavanje, iako je to bilo protivno zakonima kao i gradskom poglavarstvu. Ovom odlukom posebno je pogođena ženska radna snaga, jer se muška radna snaga i dalje za pomoć mogla obratiti filijali Državne burze rada u Zagrebu. Privatne agencije za zapošljavanje u Zagrebu su se zadržale još godinama iako su mnogi bili protiv njihov zadržavanja, a razlog tomu su brojne malverzacije kao što je vrbovanje ženske radne snage (Šešo, 2000).

Na riječkom području se agencije za zapošljavanje prvi put spominju 1917. kada mađarsko ministarstvo spominje Ured za posredovanje rada u Rijeci. Tada mađarski guverner riječkom Magistratu u dopisu spominje želju za suradnjom u posredovanju radnika za poslodavce u maloj industriji i građevinarstvu. Načelnik Rijeke pristao je na suradnju i obećao je redovno dostavljanje informacija u vezi s posredovanjem radne snage. Zadaci tadašnje Burze u Rijeci prema dogovoru bili su besplatno posredovati između ponude i potražnje na tržištu rada kao i pomagati nezaposlenom stanovništvu. Tako su nezaposleni radnici dobivali više vrsta pomoći kao što su redovne pomoći koje osiguravaju radnike u slučaju nezaposlenosti na određeno vrijeme, izvanredne pomoći za one koji nisu stekli pravo na redovnu pomoć, pripomoć pri putnim troškovima za one koji traže zaposlenje kao i pomoć u naturi točnije hrana i konačište. U Osijeku prvi zapisi o djelovanju Podružnice Javne burze rada datiraju u 1928. godinu. Tada je odbor Saveza metalčkih radnika Jugoslavije dopisom izvijestio Mjesnu burzu rada u Osijeku da je u tvornici blizu Ljubljane došlo do štrajka radnika. Burzi je upućena molba da "imenovanom poduzeću ne posreduje radnike, niti da nezaposlenim radnicima izdaje Objave za polovični podvoz do Kamnika". Iz ovog dopisa može se zaključiti da je već i tada bilo razvijeno međumjesno posredovanje (Šešo, 2000).

Putem javnih agencija obično se zapošljava između desetine i polovice svih novozaposlenih, što varira ovisno o njihovim aktivnostima te stanju ukupne i dugotrajne nezaposlenosti. U razvijenim zemljama, privatni posrednici u zapošljavanju imaju sve veći utjecaj, dok se javne službe za zapošljavanje usredotočuju na osobe koje su teže zapošljivosti. Jedan od izazova s kojima se suočavaju neki uredi za zapošljavanje, uključujući i hrvatski, jest prevelik broj tražitelja posla u odnosu na broj specijaliziranih savjetnika za određene

stručne profile (Obadić, 2003). Privatne agencije za zapošljavanje prema International Labour Organization (ILO) definiraju se kao svako poduzeće ili osoba, neovisno o javnim vlastima, koje pruža jednu ili više sljedećih funkcija na tržištu rada:

1. usluge za povezivanje ponuda i prijava za zapošljavanje;
2. usluge za zapošljavanje radnika s ciljem da ih stave na raspolaganje trećoj strani;
3. druge usluge koje se odnose na traženje posla, poput pružanja informacija, koje ne ciljaju na povezivanje određenih ponuda za zapošljavanje i prijave.

Agencije ne smiju naplaćivati radnicima za pronalaženje posla (Međunarodna organizacija rada, 2009). Prema Popisu posrednika kojima je izdana dozvola/potvrda za obavljanje djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju iz 2023. godine u Hrvatskoj je tada poslovalo 622 privatnih posrednika pri zapošljavanju (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2023). Od privatnih agencija za zapošljavanje danas su najrasprostranjenije agencije za privremeno zapošljavanje.

Privremeno zapošljavanje se razlikuje se u nekim stavkama u odnosu na posredovanje u zapošljavanju. Agencije za privremeno zapošljavanje su primarni poslodavci koji privremeno ustupaju radnike korisnicima. S druge strane posredovanje u zapošljavanju se svodi na pronalaženje zaposlenja za potencijalne radnike i trajno ustupanje radnika korisnicima. Dakle posredovanje pri zapošljavanju ne uključuje direktno zapošljavanje radnika kao što je slučaj u privremenom zapošljavanju (Čujko, 2004). Prema definiciji europskog zakonodavstva agencija za privremeno zapošljavanje je svaka fizička ili pravna osoba koja, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, zaključuje ugovore o radu ili radne odnose s privremenim radnicima kako bi ih dodijelila korisničkim poduzećima radi privremenog rada pod njihovim nadzorom i uputom. Privatne agencije za zapošljavanje su u svijetu upletene u mrežu pravnih sustava. Tri su glavna nadnacionalna sustava: WTO, ILO i EU, a zbog potencijalno sukobljenih međunarodnih standarda neizbježan je i utjecaj domaćeg zakonodavstva. Iako može postojati pravna obveza poslodavca tj. korisnika prema privremenom radniku agencije, smatra se da ne postoji radni odnos između privremenog radnika i korisnika. Ugovor o radu ograničenog je ili nespecificiranog trajanja bez jamstva nastavka (Međunarodna organizacija rada, 2009.) Agencije za privremeno zapošljavanje se prema Zakonu o radu definiraju kao poslodavci koji na temelju sporazuma o ustupanju radnika ustupaju radnika drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova. Dakle ove agencije nisu administracija radnika nego njihov poslodavac i ugovaratelj obavljanja poslova kod korisnika. Radnik kojeg

agencija zapošljava radi ustupanja korisniku ovaj zakon naziva ustupljeni radnik (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23).

Sporazum za ustupanje radnika definira uvjete kao što su: plaća, vremensko razdoblje ustupanja, mjesto rada, poslovi koje će radnik obavljati i uvjeti rada. Agencije mogu ustupati poslodavcu radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje najdulje tri godine (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23). Poslodavac, korisnik usluga agencije, plaća naknadu agenciji, a agencija isplaćuje plaće. Radnici su u ovom slučaju osigurani jer se plaća isplaćuje čak i ako poslodavac još nije platio naknadu agenciji. Fleksibilnost za obje strane, poslodavca i radnika, ključna je značajka agencija za privremeni rad. Prije nego što radnik bude upućen korisniku, agencija je obavezna informirati ga o specifičnim profesionalnim znanjima i vještinama potrebnim za obavljanje posla kod korisnika, kao i o svim rizicima vezanim uz zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu. Agencija je također odgovorna za osposobljavanje radnika u skladu s propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako nije drugačije dogovoreno ugovorom o ustupanju radnika, u kojem slučaju te obveze preuzima korisnik (Laušin, 2021).

U Hrvatskoj je prvi put otvorena mogućnost za osnivanje agencija za privremeno zapošljavanje donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN br. 114/03.). Kao i u ostatku svijeta, u Hrvatsku su ovakve agencije uvele fleksibilan oblik rada koji se uvelike razlikuje od do tada klasičnog shvaćanja radnog odnosa (Čujko, 2004). Kako bi mogle obavljati poslove ustupanja radnika svojim korisnicima, agencije za privremeno zapošljavanje moraju biti registrirane prema posebnom propisu. Također moraju biti upisane u Knjizi evidencije agencija za privremeno zapošljavanje koja se vodi u Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2023).

Privremeni rad u svojim početcima smatrao se signalom segmentacije i općenito lošim za tržište rada, ali s vremenom se došlo do zaključka da je ovaj koncept zapravo nova stvarnost koja će zasigurno opstati. Danas ga mnogi smatraju mehanizmom za promicanje predanosti i produktivnog ponašanja korisnog za sve uključene strane. Kako bi se kontrolirale negativne strane ovog “mehanizma”, što se odnosi na ponekad sukobljene perspektive zaposlenika i poslodavca, potrebno je pronaći način za njihovo pomirenje. Ovaj način zapošljavanja obećavajuć je u mnogim segmentima, ali smatra se da bi se više pažnje i istraživanja trebalo posvetiti manje vidljivim nedostacima pri privremenom zapošljavanju (De Cuyper, De Witte i Van Emmerik, 2011). Poslodavci koriste usluge agencija za privremeni rad iz više razloga.

Možda i najbitniji razlog je taj da ovaj oblik agencija za zapošljavanje pruža instrument za zadovoljenje kratkoročnih potreba za zaposlenicima i provjeru potencijalnih zaposlenika bez uzimanja u obzir odredbi o otkazu. Privremeni rad dakle doprinosi fleksibilizaciji radne snage. Ovaj oblik rada također smanjuje troškove poslodavcu s obzirom na to da je otpuštanje stalnog osoblja često skupo, a ponekad i pravno problematično. Agencije za privremeni rad odlične su za poslodavce s izraženim sezonskim poslovanjem. Radnici privremenog rada preko agencije također uživaju određene prednosti kao što je mogućnost upoznavanja različitih radnih mjesta te provjera potencijalnih poslodavaca. Na taj način privremeni rad može biti bitan korak prema stalnom zaposlenju. Troškovi traženja posla su niski što omogućuje brz ulazak na tržište rada i stjecanje prihoda. Ovaj oblik rada radnicima može pomoći u stjecanju više radnog iskustva i tako povećati njihove kompetentnosti pri traženju posla. Privremeni rad preko agencije posebno odgovara radnicima kojima je potrebna fleksibilnost radi usklađivanja posla s drugim sferama života poput obrazovanja.

Brojne su prednosti korištenja agencija za privremeno za zapošljavanje, ali postoje i nedostaci. Ustaljeno je mišljenje da privremeni radnici nisu predani ciljevima i nisu uže vezani uz kulturu poduzeća kao što su to vjerojatno stalni zaposlenici poduzeća. Iz ovog razloga dolazi do niže produktivnosti i motivacije kod poslodavca odnosno korisnika. Uz to moguće je da privremeni radnici neće imati jednake pogodnosti i zaštitu kao i stalni zaposlenici u poduzeću, zbog čega dolazi do moralnih problema i problema zadržavanja radnika. Poslodavcima je korištenje usluga privremenih agencija za zapošljavanje skuplje nego izravno zapošljavanje, jer agencije naplaćuju svoje usluge (Čujko, 2004).

Ukratko, U Hrvatskoj se agencije za zapošljavanje dijele na državne, poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ), i privatne, uključujući agencije za privremeno zapošljavanje. Javne agencije posreduju u zapošljavanju, dok privatne obavljaju posredovanje i privremeno zapošljavanje. HZZ je ključan u regulaciji tržišta rada, prikupljanju podataka i pružanju podrške nezaposlenima. Privatne agencije nude fleksibilnost, ali i izazove, poput manje stabilnosti za radnike. Zakonska regulativa razdvaja ove funkcije, ali postoji mišljenje da bi privremeno zapošljavanje moglo zahtijevati specifičniju regulaciju.



### **1.3. Pregled zakonskih propisa koje reguliraju rad agencija za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju**

Danas svaka razvijena industrijska zemlja posjeduje zakonsku regulative koja na tržištu rada nastoji smanjiti neizvjesnost te uspostavlja pravila u zapošljavanju, poslovanju i odnosu poslodavca prema radniku.

Zakon kojim se regulira i uređuje tržište rada kroz posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje u cilju povećanja zapošljivosti radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, mjere aktivne politike zapošljavanja te ostale aktivnosti u cilju poticanja prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage, novog zapošljavanja i samozapošljavanja, zapošljavanje na privremenim odnosno povremenim poslovima u poljoprivredi te ustroj, upravljanje i obavljanje djelatnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje jest Zakon o tržištu rada (NN 118/18, 32/20, 18/22, 156/23). Ovaj zakon na snazi je u Republici Hrvatskoj od 17.2.2022. godine. Dakle Hrvatski zavod za zapošljavanje svoje djelatnosti obavlja u skladu s ovim Zakonom i drugim propisima. Prije Zakona o tržištu rada, rad Zavoda regulirao je Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Ovaj zakon sadrži deset poglavlja.

Prvo poglavlje, "Opće odredbe", definira što ovaj Zakon uređuje te na koga se primjenjuju odredbe Zakona. Spominju se tri direktive Europske unije koje se preuzimaju ovim Zakonom. U poglavlju "Evidencija nezaposlenih osoba i ostalih tražitelja zaposlenja", Zakon određuje da Evidenciju nezaposlenih osoba vodi Hrvatski zavod za zapošljavanje na osnovi prijave nezaposlene osobe. Nakon toga definira tko se smatra nezaposlenom osobom te kad se smatra da nezaposlena osoba aktivno traži posao. U članku 14. i 15. navode se i prava azilanata i stranih državljana. Dalje se definira kada Zavod prestaje voditi osobu kao nezaposlenu u evidenciji i kada se prestaje voditi tražitelja zaposlenja u evidenciji. Naziv trećeg poglavlja je "Priprema za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju". Na početku poglavlja definira se što priprema za zapošljavanje uključuje i na koji način Zavod priprema nezaposlene za zapošljavanje. Zatim se definira posredovanje pri zapošljavanju te se nabrajaju njegove karakteristike prema Zakonu o tržištu rada, a objašnjava se i način međunarodnog posredovanja. Četvrto poglavlje "Aktivna politika zapošljavanja" objašnjava da Vlada Republike Hrvatske donosi mjere aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Zavoda te koje se mjere obuhvaćaju, objašnjava se stručno osposobljavanje i njegove zakonske propise. Određuje se tko ima pravo na novčanu pomoć i naknadu troška polaganja stručnog ili majstorskog ispita. Od Članka 43 do Članka 45. definira se stalni sezonac i njegova prava. Poglavlje "Prava za vrijeme nezaposlenosti" objašnjava tko stječe pravo na novčanu naknadu,

kako se izračunava osnovica za utvrđivanje visine novčane naknade i koliko u kojemu slučaju iznosi. Također se definira kada se naknada korisniku obustavlja i kada ovo pravo prestaje. Objašnjava se kad nezaposlena osoba ima pravo na mirovinsko osiguranje te koja prava imaju nezaposlene osoba koje je Zavod uputio na obrazovanje čije troškove i snosi Zavod Članak 68. Objašnjava da Hrvatski državljanin koji je bio zaposlen u inozemstvu ostvaruje pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti u skladu s odredbama međunarodnog ugovora. Sljedeće poglavlje naziva je "Zapošljavanje na privremenim odnosno povremenim sezonskim poslovima u poljoprivredi". Definira se područje privremenog odnosno povremenog sezonskog posla u poljoprivredi, tko je poslodavac koji može zapošljavati na ovakvim poslovima, a tko je sezonski radnik u poljoprivredi. Objašnjava se što je i što mora sadržavati ugovor o sezonskom radu za obavljanje privremenih odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi. U poglavlju "Hrvatski zavod za zapošljavanje" određuju se poslovi Zavoda, objašnjava se ustroj Zavoda, određeno je da Zavodom upravlja Upravno vijeće, a sredstva za financiranje poslovanja Zavoda osiguravaju se u državnom proračunu i iz drugih izvora. "Nadzor" je poglavlje koje određuje da upravni nadzor nad Zavodom provodi ministarstvo nadležno za rad, a spominje se i Inspekcijski nadzor. Poglavlje "Prekršajne odredbe" obznanjuje kada će se, u kojem slučaju i za koliko kazniti poslodavac ili pravna osoba za prekršaj. Posljednje poglavlje jest "Prijelazne i završne odredbe".

Zakon kojim se regulira rad privremenih agencija za zapošljavanje jest Zakon o radu. "Privremeno zapošljavanje" šesto je poglavlje glave II. "Individualni radni odnosi". Ovo poglavlje započinje od Članka 44., a završava Člankom 52. Članak 44. "Agencija za privremeno zapošljavanje" definira agencije za privremeno zapošljavanje kao poslodavce koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupaju radnike drugom poslodavcu to jest korisniku za privremeno obavljanje poslova. Također u ovom članku definira se ustupljeni radnik, kada agencija može obavljati poslove ustupanja radnika te se agencije obvezuju na dostavljanje statističkih podataka o ustupanju radnika poslodavcima. "Ugovor o ustupanju radnika" naziv je sljedećeg članka. U ovom članku objašnjava se kakav ugovor mora biti, što mora sadržavati, kao i što mora sadržavati u slučaju ustupanja radnika poslodavcu u inozemstvu. Sljedeći članak je "Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova". Ovaj članak određuje da se ovaj ugovor može sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme. Definiraju se stavke koje ovaj ugovor mora imati te koja su prava ustupljenog radnika kod novog poslodavca prema ovome ugovoru u smislu plaće i drugih uvjeta. Nakon toga slijedi članak naziva "Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova". Stavka 2. ovog članka određuje da agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova iz točno određenih razloga. Dalje se definira koji je rok za

izvanredni otkaz ugovora, određuje se da prestanak potrebe za ustupljenim radnikom nije valjan razlog za otkazivanja ugovora, te kako radnici mogu dobiti zaštitu povrijeđenog prava. Članak "Ograničenje vremena ustupanja radnika" ograničava ustupanje jednog radnika istome poslodavcu, na neprekidno, maksimalno 3 godine osim u točno određenim situacijama. "Obveze agencije" članak je u kojemu se spominju obveze agencije prema poslodavcu i ustupljenom radniku dok članak "Obveze korisnika" nabroja obveze poslodavca prema radniku i agenciji. Članak "Naknada štete" odnosi se na štetu koju radnik učini na radu ili u vezi s radom kao i na štetu koju je radnik pretrpio. Posljednji članak ovog poglavlja "Evidencija" govori o prijavi agencije u evidenciju.

Dakle, u Republici Hrvatskoj, Zakon o tržištu rada i Zakon o radu ključni su instrumenti za regulaciju tržišta rada. Zakon o tržištu rada uspostavlja pravila za zapošljavanje, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i mjere aktivne politike zapošljavanja. Hrvatski zavod za zapošljavanje djeluje prema ovom zakonu, pružajući podršku nezaposlenima i poslodavcima. Privremeno zapošljavanje regulirano je Zakonom o radu, koji definira uvjete rada putem agencija za privremeno zapošljavanje. Ovi zakoni zajedno osiguravaju stabilnost i pravednost na tržištu rada.

## 2. Pregled i analiza rada agencija za zapošljavanje u Hrvatskoj

Agencije za zapošljavanje u Hrvatskoj igraju važnu ulogu u funkcioniranju tržišta rada te pružaju ključnu podršku kako poslodavcima tako i potencijalnim radnicima. Balansiraju između ponude i potražnje, te pokušavaju pronaći rješenja i pogodne situacije za obje stavke. Hrvatski zavod za zapošljavanje i Državni zavod za statistiku prate i statistički prikazuju podatke s tržišta rada kao što su potražnja i ponuda to jest radno aktivno stanovništvo, zaposlenost i nezaposlenost, dob, spol, obrazovanje i iskustvo radne snage, ponuda poslova i slično. Ovi podaci daju bolji uvid u ekonomsko i socijalno stanje Hrvatske.

### 2.1. Ponuda i potražnja za zaposlenicima u Hrvatskoj

Ponuda i potražnja za zaposlenicima ključni su čimbenici koji oblikuju tržište rada u Hrvatskoj. Analiza ova dva čimbenika ključan je korak ka razumijevanju stanja na tržištu.

Zaposlenost i nezaposlenost u Republici Hrvatskoj prati i evidentira Hrvatski zavod za zapošljavanje, a Državni zavod za statistiku statistički prikazuje sakupljene podatke.

Tablica 1. prikazuje stanje zaposlenosti na tržištu rada Republike Hrvatske u prethodne tri godine. Prikazan je prosječan broj zaposlenog i nezaposlenog aktivnog stanovništva u odabrane tri godine.

Tablica 1: Radno aktivno stanovništvo u Hrvatskoj

	2020	2021	2022
<b>Aktivno stanovništvo</b>	1.792	1.816	1.835
<b>Zaposleni</b>	1.657	1.678	1.707
<b>Nezaposleni</b>	135	138	128

Izvor: Izrada autora prema: Državni zavod za statistiku: Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u 2022., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057> (Pristupljeno 10.5.2024.)

Tablica 1 pokazuje da je situacija zaposlenost u sve tri godine dosta slična. Broj aktivnog stanovništva u kontinuiranom je rastu iz godine u godinu. U 2021. godini je prosječna zaposlenost za 0,7% manja u odnosu na 2020. godinu, a u 2022. godini zaposlenost raste za 0,62% u odnosu na 2021. godinu te 0,55% u odnosu na 2020. godinu. Usporedno s rastom zaposlenosti pada nezaposlenost.

Nezaposlenost u razvijenim zemljama predstavlja ujedno i ekonomski i društveni problem. Razlog tomu je što se tijekom razdoblja visoke nezaposlenosti javljaju ekonomski problemi koji štetno djeluju na standard, osjećaje i općenito na život stanovništva (Obadić, 2017).

Uz nezaposlenost, vjeruje se da je jedan od najvećih kontinuiranih problema na tržištu rada diskriminacija s kojom se suočavaju brojni zaposlenici, ali i oni koji pokušavaju pronaći zapošljenje. Brojni radnici stavljeni su u nepovoljan položaj na temelju osnova poput spola, nacionalnosti, seksualne orijentacije, dobi i slično. Smatra se da diskriminacija ne predstavlja problem samo na radnom mjestu između poslodavca i zaposlenika, već kao takva i u ukupnom suživotu u zajednici (Petričević, 2023). Često se govori o potlačenom odnosu žena na tržištu rada, a sljedeća tablica pokazat će odnos zaposlenosti i nezaposlenosti između muškaraca i žena na tržištu rada Hrvatske od 2020. do 2022. godine.

Tablica 2: Odnos zaposlenosti kod muškaraca i žena u Hrvatskoj

	Muškarci			Žene		
	2020.	2021.	2022.	2020.	2021.	2022.
<b>Aktivno stanovništvo</b>	973	978	978	819	838	857
<b>Zaposleni</b>	901	907	918	757	771	789
<b>Nezaposleni</b>	72	71	60	62	67	68

Izvor: Izrada autora prema Državni zavod za statistiku: Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u 2022., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057> (Pristupljeno 10.5.2024.)

Tablica ne prikazuje veliku razliku između stupnja zaposlenosti muškarca i žena. Iako malena, najveća razlika u ove tri godine vidi se u 2022. godini. Tada je bilo zaposleno 94% muškog aktivnog stanovništva, a 92% ženskog stanovništva. 2022. godine indeks odnosa zaposlenih žena u odnosu na muškarce iznosi 98. Aktivno stanovništvo i muškog i ženskog spola prati kontinuirani rast zaposlenosti iz godine u godinu, ipak taj rast nešto je sporiji kod ženskog aktivnog stanovništva. Sljedeća tablica prikazuje aktivno stanovništvo podijeljeno prema dobnim skupinama i broj zaposlenih prema istima u 2021. i 2022. godini.

Tablica 3: Odnos zaposlenosti kod različitih dobnih skupina u Hrvatskoj

Dob	2021.		2022.	
	aktivno stanovništvo	zaposleni	aktivno stanovništvo	zaposleni
15 - 24	142	111	148	122
25 - 49	1.128	1.048	1.122	1.049
50 - 64	515	490	527	500
65+	31	29	37	36
<b>UKUPNO</b>	1.816	1.678	1.834	1.707

Izvor: Izrada autora prema Državni zavod za statistiku: Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u 2022., <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057> (Pristupljeno 10.5.2024.)

Aktivno stanovništvo u dobi od 15 do 24 godine bilježi veliki porast zaposlenosti u 2022. godini u odnosu na prethodnu godinu za čak 4,3%. Tako je ova dobná skupina u 2021. godini bilježila nezaposlenost od 21,8%, a u 2022. nezaposlenost se smanjuje na 17,6%. Ova dobná skupina ujedno ima najveću stopu nezaposlenosti među promatranima. Dobna skupina od 25 do 49 godina u 2022. godini doživljava blagi porast zaposlenosti za 0,6%. Nezaposlenost za ovu skupinu u 2022. godini iznosi 6,5%. Među promatranima, aktivno stanovništvo od 50 do 64 godine jedino je koje doživljava pad zaposlenosti. U 2022. godini u odnosu na prethodnu godinu dolazi do slabijeg pada zaposlenosti od 0,3%. Nezaposlenost je tada za ovu skupinu iznosila 5,1%. Posljednja skupina, stanovništvo od 65 i više godina doživljava veći porast u zaposlenosti od 3,7% u odnosu na prethodnu godinu. Nezaposlenost u prvoj promatranoj godini za ovu dobnú skupinu iznosila je 6,5%, a u drugoj godini 2,7%.

Sljedeća tablica prikazuje prosječan broj nezaposlenog radno aktivnog stanovništva prema razini obrazovanju, a uspoređuju se 2021. i 2022. godina. Uspoređuje se broj nezaposlenih stanovništva bez škole ili sa nezavršenom osnovnom školom, onoga sa završenom osnovnom školom, sa završenom strukovnom školom u trajanju do 3 godine, sa završenom gimnazijom ili strukovnom školom u trajanju od 4 i više godina te visoko obrazovano stanovništvo.

Tablica 4: Broj nezaposlenih prema razini obrazovanja u Hrvatskoj (u tisućama)

Razina obrazovanja	2021.		2022.	
	broj	udio	broj	udio
Nezavršena OŠ	6,9	5,0%	6,2	5,3%
OŠ	24,6	18,0%	22,1	19,0%
Strukovna škola	41,5	30,4%	35,0	30,1%
Gimnazija	40,9	29,9%	34,1	29,4%
Visoko obrazovanje	22,9	16,7%	18,7	16,1%
<b>UKUPNO</b>	136,8	100,0%	116,1	100,0%

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (Pristupljeno 10.5.2024.)

U obje godine najveći udio u nezaposlenosti zauzima radno aktivno stanovništvo sa završenom strukovnom školom u trajanju do 3 godine, a čine čak 30% nezaposlenog stanovništva. Slijedi ih stanovništvo sa završenom gimnazijom ili strukovnom školom u trajanju od 4 ili više godine. Razlog zašto ove dvije skupine zauzimaju najveći udio u nezaposlenom stanovništvu je u tome što predstavljaju najbrojnije skupine. Situacija se u 2022. godini ipak blago poboljšala za stanovništvo sa završenom strukovnom srednjom školom ili gimnazijom. Stanovništvo sa nezavršenom školom u 2022. godini je, u odnosu na prethodnu godinu doživjelo rast nezaposlenosti. Ono stanovništvo sa završenom osnovnom školom također je doživjelo rast nezaposlenosti za 1%. Skupini visoko obrazovanog stanovništva nezaposlenost je u 2022. godini pala za 0,6% u odnosu na prethodnu godinu.

Sljedeća tablica prikazuje broj i strukturu nezaposlenih osoba s radnim iskustvom prema djelatnostima (NKD 2007) prethodnog zaposlenja u 2021. i 2022. godini.

Tablica 5: Struktura nezaposlenih osoba s radnim iskustvom prema djelatnostima prethodnog zaposlenja

Djelatnost	2021.		2022.		Indeks (2022./2021.)
	broj	udio	broj	udio	
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	4.153	3,6%	3.679	3,7%	88,6
Rudarstvo i vađenje	311	0,3%	201	0,2%	64,6
Prerađivačka industrija	18.468	15,9%	14.592	14,7%	79,0
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	156	0,1%	117	0,1%	75,0
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	1.298	1,1%	1.136	1,1%	87,5
Građevinarstvo	9.149	7,9%	7.627	7,7%	83,4
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	17.519	15,1%	13.902	14,0%	79,4
Prijevoz i skladištenje	4.344	3,7%	3.625	3,7%	83,4
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	16.020	13,8%	13.067	13,2%	81,6
Informacije i komunikacije	1.912	1,7%	1.543	1,6%	80,7
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	1.340	1,2%	1.071	1,1%	79,9
Poslovanje nekretninama	700	0,6%	563	0,6%	80,4
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	4.691	4,0%	3.810	3,8%	81,2
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	6.991	6,0%	5.593	5,6%	80,0
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	9.413	8,1%	9.917	10,0%	105,4
Obrazovanje	4.691	4,0%	4.183	4,2%	89,2
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	4.544	3,9%	4.708	4,7%	103,6
Umjetnost, zabava i rekreacija	2.068	1,8%	1.606	1,6%	77,7
Ostale uslužne djelatnosti	6.393	5,5%	6.813	6,9%	106,6
Djelatnosti kućanstava kao poslodavaca; djelatnosti kućanstava koja proizvode različitu robu i obavljaju različite usluge za vlastite potrebe	1.664	1,4%	1.398	1,4%	84,0
Djelatnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela	22	0,0%	18	0,0%	81,8
<b>UKUPNO</b>	<b>115.847</b>	<b>100,0%</b>	<b>99.169</b>	<b>100,0%</b>	<b>85,6</b>

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf> (Pristupljeno 10.5.2024.)

U obje godine najveći udio u nezaposlenosti zauzimaju bivši djelatnici prerađivačke industrije, iako nezaposlenost za ovu industriju u 2022. godini bilježi pad od 1,2%. Prerađivačku industriju sa najvećom stopom nezaposlenih prati trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala. U ovoj djelatnosti nezaposlenost u 2022. godini iznosi 14%, ali također je pala u odnosu na prethodnu godinu za 1,1%. Isto tako i u većini drugih djelatnosti došlo je do pada nezaposlenosti. Na primjer u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, koje također bilježe veliku nezaposlenost u odnosu na ostale djelatnosti, dolazi do pada nezaposlenosti od 0,6%. Djelatnosti koje doživljavaju rast



nezaposlenosti u 2022. godini, u odnosu na prethodnu godinu, su javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi i ostale nesvrstane uslužne djelatnosti.

Potražnju za radnom snagom na tržištu rada Hrvatske prikazujemo brojem slobodnih radnih mjesta prijavljenih Hrvatskom zavodu za zapošljavanje od strane poslodavaca. Sljedeća tablica prikazuje prijavljena slobodna radna mjesta u 2023. godini u svim županijama Hrvatske i Gradu Zagrebu.

Tablica 6: Prijavljena slobodna radna mjesta prema županijama u Hrvatskoj

ŽUPANIJA	Prijavljena slobodna radna mjesta	ŽUPANIJA	Prijavljena slobodna radna mjesta
Zagrebačka	12510	Brodsko-posavska	9946
Krapinsko-zagorska	6471	Zadarska	9903
Sisačko-moslavačka	7540	Osječko-baranjska	16160
Karlovačka	5556	Šibensko-kninska	6315
Varaždinska	9827	Vukovarsko-srijemska	7006
Koprivničko-križevačka	5247	Splitsko-dalmatinska	29038
Bjelovarsko-bilogorska	5634	Istarska	16548
Primorsko-goranska	17521	Dubrovačko-neretvanska	6562
Ličko-senjska	2984	Međimurska	6927
Virovitičko-podravsko	3228	Grad Zagreb	70968
Požeško-slavonska	3569	<b>UKUPNO</b>	<b>259460</b>

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (Pristupljeno 10.5.2024.)

U 2023. godini Hrvatski zavod za zapošljavanje evidentirao je ukupno 259.460 prijavljenih slobodnih radnih mjesta. Od toga najveći broj slobodnih mjesta prijavljen je u Gradu Zagrebu. Čak 70.968 slobodnih radnih mjesta prijavljeno je u glavnom gradu Hrvatske, što iznosi velikih 27% u odnosu na ostale županije u državi. Grad Zagreb po udjelu prati Splitsko-dalmatinska županija s 11%, a nakon njih najveći udio ima Primorsko-goranska županija sa 7%. Primjetno je kako je veći broj slobodnih radnih mjesta prijavljen u Gradu Zagrebu i primorskim županijama, dok se u kontinentalnim županijama prijavljuju manji broj. Ovo se događa zbog ljetne sezone koja potražuje veći broj radnika u turizmu i ugostiteljstvu tijekom par mjeseci. Najmanji broj slobodnih mjesta prijavile su Požeško-slavonska, Virovitičko-podravsko i Ličko-senjska županija, svaka zasebno s udjelom slobodnih mjesta manjim od po 1% u odnosu na ostale županije. U Ličko-senjskoj županiji u 2023. godini, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, prijavljeno je 2984 slobodnih radnih mjesta. Kako bi ove podatke bolje razumjeli i dobili uvid u odnos ponude i potražnje na tržištu rada, možemo ih usporediti s

podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o broju ulazaka nezaposlenih u evidenciju prema županijama u 2023.

Tablica 7: Ulasci u evidenciju nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema županijama

ŽUPANIJA	Ulasci u evidenciju	ŽUPANIJA	Ulasci u evidenciju
Zagrebačka	8325	Brodsko-posavska	7207
Krapinsko-zagorska	3290	Zadarska	6800
Sisačko-moslavačka	8423	Osječko-baranjska	16252
Karlovačka	3995	Šibensko-kninska	5945
Varaždinska	4919	Vukavarsko-srijemska	10175
Koprivničko-križevačka	3628	Splitsko-dalmatinska	27553
Bjelovarko-bilogorska	5478	Istarska	6994
Primorsko-goranska	8912	Dubrovačko-neretvanska	6435
Ličko-senjska	1963	Međimurska	3649
Virovitičko-podravaska	5390	Grad Zagreb	19711
Požeško-slavonska	3866	<b>UKUPNO</b>	<b>168910</b>

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (Pristupljeno 10.5.2024.)

Najveći broj ulazaka u evidenciju registriran je u Splitsko-dalmatinskoj županiji, iznosi čak 16%. Slijede je Grad Zagreb s 12% i Osječko-baranjska s 10% ulazaka nezaposlenih u evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Prema ovome možemo zaključiti da se najveći broj ulazaka u evidenciju događa u županijama s velikim gradovima, ali to je i očekivano jer one imaju najveći broj stanovništva. Značajnije je usporediti prijavljena radna slobodna mjesta u odnosu na broj ulazaka u evidenciju u svakoj županiji zasebno.

Tablica 8: Odnos slobodnih radnih mjesta i ulazaka u evidenciju nezaposlenih po županijama u 2023. godini

ŽUPANIJA	Indeks (slobodna mjesta/ulasci u evidenciju)	ŽUPANIJA	Indeks (slobodna mjesta/ulasci u evidenciju)
Zagrebačka	150	Brodsko-posavska	138
Krapinsko-zagorska	197	Zadarska	146
Sisačko-moslavačka	90	Osječko-baranjska	99
Karlovačka	139	Šibensko-kninska	106
Varaždinska	200	Vukavarsko-srijemska	69
Koprivničko-križevačka	145	Splitsko-dalmatinska	105
Bjelovarsko-bilogorska	103	Istarska	237
Primorsko-goranska	197	Dubrovačko-neretvanska	102
Ličko-senjska	152	Međimurska	190
Virovitičko-podravska	60	Grad Zagreb	360
Požeško-slavonska	92	UKUPNO	154

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (Pristupljeno 10.5.2024.)

U 2023. godini većina županija ima veći broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta u odnosu na broj ulazaka u evidenciju nezaposlenih. Županije u kojima potražnja za radnom snagom daleko premašuje ponudu ne nalaze se u dobroj situaciji te se u takve županije često uvozi strana radna snaga. Iz tablice se vidi da su tri županije u kojima je najizraženija prevelika potražnja u odnosu na ponudu: Grad Zagreb s indeksom 360, Istarska županija s indeksom 237 i Varaždinska županija s indeksom 200. Ipak pet županija u Hrvatskoj bilježi veći broj ulazaka u evidenciju nezaposlenih u odnosu na evidentirana slobodna radna mjesta. Ovakve županije su primjeri tržišta rada na kojem ponuda nadmašuje potražnju. Najgora situacija po tome pitanju je u Virovitičko-podravskoj županiji s indeksom 60, a prati ju Vukovarsko-srijemska županija s indeksom 69. Najbolja ravnoteža ponude i potražnje na tržištu rada ostvarila se u Bjelovarsko-bilogorskoj, Osječko-baranjskoj i Dubrovačko-neretvanskoj županiji gdje je broj ulazaka u evidenciju i evidentiranih slobodnih radnih mjesta najbliži.

Sljedeća tablica prikazuje broj i udio u ukupnom broju potražnje za rodnom zanimanja (NKZ10) prema prijavljenim slobodnim radnim mjestima u 2021. i 2022. godini.

Tablica 9: Odnos slobodnih radnih mjesta i ulazaka u evidenciju nezaposlenih po županijama u 2023. godini

Rod zanimanja (NKZ10)	2021.		2022.		Indeks (2022./2021.)
	broj	udio	broj	udio	
Vojna zanimanja	200	0,1%	185	0,1%	92,5
Zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice	206	0,1%	247	0,1%	119,9
Znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje	50.775	21,6%	54.597	21,3%	107,5
Tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice	16.842	7,2%	17.829	7,0%	105,9
Administrativni službenici/administrativne službenice	15.423	6,6%	18.773	7,3%	121,7
Uslužna i trgovačka zanimanja	48.602	20,7%	58.437	22,8%	120,2
Poljoprivrednici/poljoprivrednice, šumari/šumarke, ribari/ribarke, lovci/lovkinje	822	0,3%	770	0,3%	93,7
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	41.689	17,7%	40.323	15,7%	96,7
Rukovatelji/rukovateljice postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači/industrijske proizvođačice i sastavljači/sastavljačice proizvoda	12.065	5,1%	12.813	5,0%	106,2
Jednostavna zanimanja	48.595	20,7%	52.484	20,5%	108,0
<b>UKUPNO</b>	<b>235.219</b>	<b>100,0%</b>	<b>256.458</b>	<b>100,0%</b>	<b>109,0</b>

Izvor: Izrada autora prema: HZZ, <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf>

(Pristupljeno 10.5.2024.)

U 2021. godini najveća je potražnja za znanstvenicima, inženjerima i stručnjacima, 21,6% ukupne potražnje. U 2022. godini potražnja za ovim rodovima zanimanja se i povećava za 7,5%, ali udjelom u ukupnoj potražnji najtraženije zanimanje postaju uslužna i trgovačka zanimanja s 22,8%. Slijede ih zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji, čija se potražnja u 2022. godini ipak smanjila za 3,3% u odnosu na prethodnu godinu. Velika potražnja je i za jednostavnim zanimanjima s 20,5% u ukupnom broju, a potražnja je u odnosu na 2021. porasla za 8%. Najmanja tražena zanimanja u obje godine su: vojna zanimanja, zakonodavci, dužnosnici, direktori, poljoprivrednici, šumari, ribari i lovci. Potražnja za ovim zanimanjima dodatno je pala u 2022. godini uz iznimku zakonodavaca, dužnosnika i direktora za kojima je potražnja porasla za 19,9%. Najveći porast u potražnji 2022. dogodio se za administrativnim službenicima, ovo zanimanje traženo je 21,7% više u odnosu na 2021. godinu.

Ponuda i potražnja za zaposlenicima ključni su čimbenici koji oblikuju hrvatsko tržište rada. Unatoč kontinuiranom rastu zaposlenosti, nezaposlenost ostaje društveni i ekonomski

problem, osobito među mladima. Diskriminacija na tržištu rada dodatno komplicira situaciju, dok se razlike u zaposlenosti među spolovima i dalje primjećuju. Aktivno stanovništvo u starijim dobnim skupinama bilježi niže stope zaposlenosti. Potražnja za radnom snagom varira po regijama, s većim brojem slobodnih radnih mjesta u Zagrebu i primorskim županijama, dok kontinentalne županije bilježe manji broj. Najveća potražnja postoji za stručnjacima, uslužnim i trgovačkim zanimanjima.

## 2.2. Zapošljavanje putem agencija za zapošljavanje

U sljedećoj tablici prikazani su ulasci i izlasci nezaposlenih iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u posljednjih pet godina te indeks koji uspoređuje broj izlazaka iz evidencije u odnosu na ulaske.

Tablica 10: Ulasci i izlasci nezaposlenih osoba iz evidencije nezaposlenih

	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
<b>Ulasci u evidenciju</b>	206.917	218.470	165.004	167.296	168.910
<b>Izlasci iz evidencije</b>	224.083	190.378	199.134	175.195	171.744
<b>Indeks izlasci/ulasci</b>	108	87	121	105	102

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (Pristupljeno 10.5.2024.)

Prema podacima iz tablice najbolja situacija odnosa između izlazaka i ulazaka u evidenciju bila je 2021. godini kad je izlazaka iz evidencije bilo čak 21% više u odnosu na ulazaka. 2020. godina jedina je u kojoj je zabilježen veći broj ulazaka od izlazaka iz evidencije. Takva situacija u 2020. godini uzrokovana je pandemijom virusa COVID-19. Mnogi radnici su se te godine izgubili radno mjesto zbog čega je zabilježen najveći broj ulazaka u evidenciju u proteklih 5 godina. U posljednje tri godine broj ulazaka u evidenciju drastično se smanjio, a usporedno s ulascima smanjuje se i broj izlazaka iz evidencije. Najmanji broj ulazaka u evidenciju zabilježen je 2021. godini, a u sljedeće dvije godine je ipak u blagom porastu. Na temelju podataka iz prethodne tablice, u sljedećoj se tablici za baznu godinu uzima 2019. te se prate ulasci i izlasci nezaposlenih, u sljedeće četiri godine, iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.



Tablica 11: Ulasci i izlasci nezaposlenih osoba iz evidencije nezaposlenih (Indeksi prema baznoj godini 2019.)

	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
<b>Ulasci u evidenciju</b>	100	106	80	81	82
<b>Izlasci iz evidencije</b>	100	85	89	78	77

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (Pristupljeno 10.5.2024.)

U odnosu na baznu 2019. godinu broj ulazaka u evidenciju je 2020. godine, očekivano porastao za 6%, iste godine broj izlazaka iz evidencije to jest zapošljavanja smanjilo se za 15%. Već u 2021. godini situacija se stabilizira te se u odnosu na baznu godinu broj ulazaka smanjio za čak 20%, a sljedeće dvije godine ulasci su manji za 19% te 18%. Izlasci iz evidencije se u odnosu na baznu godinu smanjuju, a razlog tomu je manju broj ulazaka, to jest manji broj nezaposlenih osoba u evidenciji. U 2023. godini broj ulazaka u odnosu na baznu godinu smanjio se dakle za 18%, a broj izlazaka najmanji je u odnosu na zadnjih 5 godina, odnosno 23% je manji od broja izlazaka iz evidencije u 2019. godini.

Sljedeća tablica prati ulaske i izlaske u evidenciju nezaposlenih u posljednjih pet godina, uspoređujući porast ili smanjenje ukupnog broja u odnosu na prethodnu godinu.

Tablica 12: Ulasci i izlasci osoba iz evidencije nezaposlenih (Indeks prema odnosu na prethodnu godinu)

	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
<b>Ulasci u evidenciju</b>	x	106	76	101	101
<b>Izlasci iz evidencije</b>	x	85	105	88	98

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (Pristupljeno 10.5.2024.)

2020. godine broj ulazaka u evidenciju nezaposlenih osoba veći je za 6% u odnosu na 2019. godinu. U 2021. godini tržište rada se oporavlja od situacije u prethodnoj godini uzrokovane pandemijom COVID-a 19. te se broj ulazaka u evidenciju drastično smanjuje, za čak 24%. S obzirom na to da je 2021. godine zabilježen najmanji broj ulazaka nezaposlenih u evidenciju, u sljedeće dvije godine broj ulazaka povećava se uzastopno za 1%. U godini pandemije broj izlazaka iz evidencije nezaposlenih smanjio se za 15%, a već sljedeće godine taj broj se povećava za 5%. Nakon 2021. godine broj izlazaka se smanjuje za 12%, te u zadnje promatranoj godini, 2023., taj broj pada za 2%.

Sljedeća tablica prikazuje zaposlene osobe iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na temelju radnog odnosa prema rodovima zanimanja po podjeli NKZ10.

Tablica 13: Zaposlene osobe iz evidencije Zavoda na temelju radnog odnosa

Rod zanimanja (NKZ10)	2021.		2022.		Indeks (2022./2021.)
	broj	udio	broj	udio	
Vojna zanimanja	13	0,0%	12	0,0%	92,3
Zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice	8	0,0%	10	0,0%	125,0
Znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje	27.756	19,7%	25.132	20,6%	90,5
Tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice	22.095	15,6%	18.835	15,4%	85,2
Administrativni službenici/administrativne službenice	16.664	11,8%	14.330	11,7%	86,0
Uslužna i trgovačka zanimanja	30.226	21,4%	24.655	20,2%	81,6
Poljoprivrednici/poljoprivrednice, šumari/šumarke, ribari/ribarke, lovci/lovkinje	631	0,4%	655	0,5%	103,8
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	13.472	9,5%	10.594	8,7%	78,6
Rukovatelji/rukovateljice postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači/industrijske proizvođačice i sastavljači/sastavljačice proizvoda	5.755	4,1%	4.679	3,8%	81,3
Jednostavna zanimanja	24.570	17,4%	23.124	19,0%	94,1
<b>UKUPNO</b>	<b>141.190</b>	<b>100,0%</b>	<b>122.026</b>	<b>100,0%</b>	<b>86,4</b>

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf> (Pristupljeno 11.5.2024.)

Najveći udio zaposlenih u 2021. godini čine oni zaposleni u uslužnim i trgovačkim zanimanjima, čak 21,4%. U 2022. godini zapošljavanje u ovom zanimanju pada za 18,4%, ali bitno je zapamtiti da se usporedno sa smanjenjem broja nezaposlenih osoba u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u 2022. godini smanjuje i broj ukupnoga zapošljavanja osoba iz evidencije nezaposlenih. U 2022. godini najviše nezaposlenih iz evidencije zaposleno je u zanimanjima znanstvenici, inženjeri i stručnjaci, njih 20,6%. Prethodno navedena zanimanja ujedno su i najtraženija na tržištu rada. Sljedeći rod zanimanja u kojem je najviše nezaposlenih zaposleno u prikazane dvije godine jesu jednostavna zanimanja. U 2022. godini u jednostavnim zanimanjima zaposleno je 19% nezaposlenog stanovništva. Velik broj radnika u ove dvije godine zaposlen je u rodu zanimanja tehničari i stručni suradnici, 15,4% zaposlenih u 2022. godini. Najmanje je zaposlenih u vojnim zanimanjima, zakonodavcima, dužnosnicima i direktorima.

Sljedeća tablica prikazuje stopu zapošljavanja prema programu na razini višeg ili visokog obrazovanja. Na lijevoj strani tablice prikazani su programi s većom stopom, a na desnoj oni programi s lošijom stopom zapošljavanja u 2022. godini.

Tablica 14: Stopa zapošljavanja prema programu na razini višeg ili visokog obrazovanja

Program	%	Program	%
Učiteljski studij	77,6	Izobrazba trenera	39,6
Rani i predškolski odgoj	73,6	Pravo	37,1
Brodostrojarstvo	69,5	Novinarstvo	37
Engleski jezik	64,5	Fizikalna terapija	36,9
Sestrinstvo	62,6	Menadžment	36,5
Pedagogija	62,4	Marketing	36,5
Strojarstvo	61,5	Ekonomija	36,3
Hrvatski jezik i književnost	61,3	Financije	35,3
Radiološka tehnologija	60,9	Grafička tehnologija	34,3
Pomorska nautika	60,2	Politologija	32,9

Izvor: Izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje,

<https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf> (Pristupljeno 11.5.2024.)

Najveću stopu zapošljavanja u 2022. godini ostvario je program učiteljskog studija s čak 77,6% zaposlenja. Prate ga programi ranog i predškolskog odgoja, brodstrojarstva i engleskog jezika. Najmanje stope zapošljavanja ostvarili su programi menadžmenta, marketinga, ekonomije, financija, grafičke tehnologije i politologije. Program politologije ima najmanju stopu zapošljavanja u 2022. godini, 32,9%.

Zapošljavanje na sezonskim poslovima predstavlja bitan segment ukupnog zapošljavanja evidentiranog kod Zavoda. Najveći dio takvog zapošljavanja povezan je s turističkom industrijom, uključujući smještajne usluge, pripremu i posluživanje hrane, te druge prateće aktivnosti poput trgovine, prijevoza, administracije i ostalih uslužnih djelatnosti. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2022. godini, 17.907 radnika zaposleno je na sezonskim poslovima, što čini 14,7% ukupnog broja zaposlenih evidentiranih kod Zavoda na temelju radnog odnosa. Zapošljavanje na sezonskim poslovima smanjeno je za 8,7% u usporedbi s brojem sezonskih radnika zaposlenih u 2021. godini. Najveći broj sezonskih radnika 2022. godine bio je zaposlen u sektoru pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, s 10.674 radnika, što čini 59,6% ukupnog broja zaposlenih na sezonskim poslovima. Slijedi sektor trgovine na veliko i malo sa 1.836 radnika ili 10,3%, zatim administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti s 1.445 radnika ili 8,1%, te prijevoz i skladištenje s 938 radnika ili 5,2%. Najviše sezonskih radnika zaposleno je u sljedećim zanimanjima: konobar (2.868 ili 16,0% od ukupno zaposlenih na sezonskim poslovima), kuhar (1.609 ili 9,0%), pomoćni kuhar (1.451 ili 8,1%), čistač/ica (1.309 ili 7,3%), prodavač (1.301 ili 7,3%) i sobarica (1.239 ili 6,9%).



Međumjesno posredovanje ključno je u situacijama kada treba zadovoljiti potrebe za sezonskom radnom snagom u turističkoj sezoni, ali i kada je potrebno zaposliti radnike na poslovima gdje nedostaje stručnjaka. Kroz međumjesno posredovanje, cilj je osigurati poslodavcima potrebnu radnu snagu, posebno na područjima gdje nedostaje radnika određenih zanimanja. Također se potiče migracija radnika i osigurava njihovo zapošljavanje, posebno na područjima s visokom stopom nezaposlenosti. U 2022. godini, ukupno 21.325 osoba iz evidencije Zavoda bilo je zaposleno izvan područja njihovog matičnog ureda za zapošljavanje, što predstavlja smanjenje od 6,1% u međumjesnom zapošljavanju u odnosu na 2021. godinu.

Privremeno zapošljavanje putem agencija jedno je od atipičnih oblika zapošljavanja. Omogućuje da agencija privremeno ustupa radnika drugom poslodavcu kao korisniku za obavljanje posla. Privremeno zapošljavanje u Hrvatskoj uređeno je još 2003. godine, ali se tek zadnjih godina intenzivnije koristi ovaj oblik. Razlog tome je povećana potreba fleksibilizacije radnih odnosa. Praćenje podataka o radu privremenih agencija za zapošljavanje omogućuju zakonske odredbe o dostavljanju statističkih podataka. Određeno je da agencije Ministarstvu rada, mirovinskog sustava obitelji i socijalne politike dostavljaju podatke, a Ministarstvo ih zatim analitički obrađuje i objavljuje izvješće. Sljedeća tablica prikazuje broj agencija za privremeno za zapošljavanje kroz posljednje četiri godine.

Tablica 15: Broj agencija za privremeno zapošljavanje u razdoblju od 2020. - 2023.

godina	broj agencija
2020.	311
2021.	292
2022.	448
2023.	622

Izvor: Izrada autora prema: Ministarstvo rada, mirovinskog sustava obitelji i socijalne politike, [http://apzp.mrms.hr/Izvjesce\\_2023.pdf](http://apzp.mrms.hr/Izvjesce_2023.pdf) (Pristupljeno: 31.5.2024.)

Broj agencije u odnosu na prethodnu godinu narastao je za čak 39% tj. s 448 na 622. Najveći porast dogodio se u 2022. godini, kad je broj agencija u odnosu na 2021. godinu narastao s 292 na 448, odnosno velikih 53%. Ovakvi veliki porasti u prethodnim godinama događaju se zbog sve veće potrebe za fleksibilizacijom radnih odnosa u Hrvatskoj. Jedina godina u kojoj se broj agencija smanjio u odnosu na prethodnu je 2021. godina.

Sljedeća tablica prikazuje broj zaposlenih i broj ustupanja radnika u privremenim agencijama za zapošljavanje u razdoblju od 2020. – 2023. godine.

Tablica 16: Broj zaposlenih i broj ustupanja radnika u agencijama za privremeno zapošljavanje

	2020.	2021.	2022.	2023.
broj ustupanja	18817	18966	23699	25477
broj zaposlenih	12996	13081	17517	18682

Izvor: Izrada autora prema: Ministarstvo rada, mirovinskog sustava obitelji i socijalne politike, [http://apzp.mrms.hr/Izvjescje\\_2023.pdf](http://apzp.mrms.hr/Izvjescje_2023.pdf) (Pristupljeno: 31.5.2024.)

Podaci pokazuju da se broj ustupanja, a ujedno i broj zaposlenih u agencijama za privremeno zapošljavanje povećava iz godine u godinu. Broj ustupanja u 2023. u odnosu na 2022. godinu povećao se s 23699 na 25477, odnosno 8%. Najveći porast dogodio se s 2021. godine na 2022. godinu kad je broj ustupanja s 18966 skočio na 23699, odnosno bilo je 25% više ustupanja u odnosu na prethodnu godinu. Manji porast dogodio se s 2020. na 2021. godinu, manje od 1%.

Tablica broj XXX prikazuje broj ustupljenih radnika u privremenim agencijama za zapošljavanje i udio istih prema dobnim skupinama u 2023. godini.

Tablica 17: Broj i udio ustupljenih radnika u agencijama za privremeno zapošljavanje u 2023. godini

DOB	USTUPLJENI RADNICI	UDIO
15-24	2824	15%
25-34	7529	40%
35-44	4464	24%
45-54	2411	13%
55-64	1240	7%
65+	214	1%

Izvor: Izrada autora prema: Ministarstvo rada, mirovinskog sustava obitelji i socijalne politike, [http://apzp.mrms.hr/Izvjescje\\_2023.pdf](http://apzp.mrms.hr/Izvjescje_2023.pdf) (Pristupljeno: 31.5.2024.)

Najveći broj ustupljenih radnika je u dobnj skupini od 25 do 34 godine s udjelom od 40% u odnosu na ukupan broj ili 7529 radnika. Slijedi je skupina od 35 do 44 godine s udjelom od 24% ili 4464 radnika. Očekivano je najmanji udio radnika od 65 i više godina. Ovakvih radnika je 214 ili 1% od ukupnog broja.

U 2023. godini radnici koji rade preko agencija za privremeno zapošljavanje potpisali su 23876 ugovora na određeno i 1282 ugovora na neodređeno vrijeme. Dakle čak 95% ugovora potpisano je na određeno vrijeme.

Zaključak analize pokazuje da je tržište rada u Hrvatskoj značajno pogođeno pandemijom COVID-19, što je 2020. godine rezultiralo visokim brojem ulazaka u evidenciju nezaposlenih. Situacija se počela poboljšavati od 2021. godine, s smanjenjem broja ulazaka i izlazaka iz evidencije. Trend smanjenja broja ulazaka nastavlja se do 2023. godine, dok se broj izlazaka također smanjuje. Najveće promjene u zapošljavanju zabilježene su u sezonskim poslovima i privremenom zapošljavanju, gdje se bilježi rast broja agencija i ustupljenih radnika. Općenito, tržište rada pokazuje znakove stabilizacije i prilagodbe nakon krize.

### **2.3. Uloga agencija za zapošljavanje i posredovanje u zapošljavanju stranih državljana**

Hrvatska je u Europi i svijetu doživljava kao prije svega emigracijska, a ne imigracijska zemlja, no situacija se mijenja. Trendovi mobilnosti radne snage pokazuju da hrvatska više nije isključivo emigracijska zemlja nego i zemlja radne imigracije (Božić, Kuzmanović i Barada, 2013). Nakon ulaska u Europsku Uniju, gospodarstvo Hrvatske susrelo se s velikim odljevom radne snage. Zbog nedostatka radne snage, Hrvatska je postala iznimno ovisna o uvozu strane radne snage (Butković, Samardžija i Rukavina, 2020).

Sljedeća tablica ukupan broj zaprimljenih zahtjeva prema županijama Hrvatske i Gradu Zagrebu te udio u odnosu na ukupan broj u 2023. godini.

Tablica 18: Broj zaprimljenih zahtjeva za radne dozvole za strane radnike prema županijama Hrvatske u 2023. godini

Županija	Ukupno zaprimljeno zahtjeva	Postotak
BJELOVARSKO-BILOGORSKA	1.219	1%
BRODSKO-POSAVSKA	4.832	3%
DUBROVAČKO-NERETVANSKA	10.223	5%
GRAD ZAGREB	34.007	18%
ISTARSKA	25.229	13%
KARLOVAČKA	4.593	2%
KOPRIVNIČKO-KRIŽEVAČKA	3.251	2%
KRAPINSKO-ZAGORSKA	3.402	2%
LIČKO-SENJSKA	3.355	2%
MEĐIMURSKA	4.596	2%
OSJEČKO-BARANJSKA	5.094	3%
POŽEŠKO-SLAVONSKA	748	0%
PRIMORSKO-GORANSKA	15.809	8%
SISAČKO-MOSLAVAČKA	7.261	4%
SPLITSKO-DALMATINSKA	20.163	11%
ŠIBENSKO-KNINSKA	5.525	3%
VARAŽDINSKA	7.712	4%
VIROVITIČKO-PODRAVSKA	988	1%
VUKOVARSKO-SRIJEMSKA	2.930	2%
ZADARSKA	10.758	6%
ZAGREBAČKA	19.001	10%
UKUPNO	190.696	100%

Izvor: Izrada autora prema: HZZ, <https://www.hzz.hr/statistika/statistika-usluga-test-trzista-rada-i-radne-dozvole/> (Pristupljeno 13.5.2024.)

Vidljivo je da je najveći broj zahtjeva, Hrvatski zavod za zapošljavanje, zaprimio od poslodavaca iz Grada Zagreba, 34.007 zahtjeva ili 18% od ukupnog broja u Hrvatskoj, a na drugom mjestu po broju zahtjeva zauzima Istarska županija s 25.229 zahtjeva ili 13% od ukupnog broja. Prate ih Zagrebačka županija s 10% i ostale primorske županije: Splitsko-dalmatinska s 11%, Primorsko-goranska s 8%, Zadarska s 6% i Dubrovačko-neretvanska s 5% zahtjeva. Ako pogledamo podatke za županije u kontinentalnom dijelu Hrvatske, s izuzetkom Grada Zagreba i Zagrebačke županije, svaka zasebno zauzima manje od 5% poslanih zahtjeva. Dakle možemo zaključiti kako su strani radnici najtraženiji u Gradu Zagrebu i okolici te u priobalnim županijama. U Gradu Zagrebu potražnja za radnicima puno je veća u odnosu na ponudu zbog čega su prisiljeni uvoziti strane radnike, a u priobalnim županijama dolazi do nedostatka radne snage u ljetnoj turističkoj sezoni te se brojni poslodavci odlučuju za uvođenje strane radne snage.

Do 2021. godine takozvani sustav kvota regulirao je rad stranih radnika u Hrvatskoj. Ministarstvo rada u suradnji s nadležnim službama i socijalnim partnerima izrađivalo je prijedloge godišnje kvote pojedinačno za sektore i određena zanimanja. Sustav kvota nije se

dobro prilagodio događajima koji su uslijedili kao što su gospodarske i zdravstvene krize, osobito za vrijeme pandemije virusa COVID-19. Većina kvota uređenih za 2020. godinu ostalo je neiskorišteno. Od siječnja 2021. Na snazi je uređeni Zakon o strancima koji se više ne oslanja na sustav kvoti. S novim zakonom uvodi se test tržišta rada kojeg provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje. Poslodavci prije nego Ministarstvu unutrašnjih poslova zatraže dozvolu za boravak i rad stranih radnika, moraju od Zavoda zatražiti provođenje testiranja tržišta rada koji mora potvrditi da u Hrvatskoj i u zemljama Europske Unije nema nezaposlenih radnika koji ispunjavaju potrebe poslodavca. Poslodavac pri provođenju testa tržišta rada također provjerava poslodavca kroz određene uvjete koje mora ispuniti (Butković, Samardžija i Rukavina, 2020).

Sljedeća tablica prikazuje broj zahtjeva koji je Hrvatski zavod za zapošljavanje zaprimio, broj zanimanja koja su bila uvrštena među zahtjevima kao i broj poslodavaca koji su slali zahtjeve te mišljenja zavoda na zahtjeve u posljednje tri godine.

Tablica 19: Broj zaprimljenih zahtjeva prema broju zanimanja, poslodavaca i mišljenje HZZ-a

	2021.	2022.	2023.
<b>Broj zanimanja</b>	408	496	538
<b>Broj poslodavaca</b>	9.055	12.726	15.744
<b>Broj zaprimljenih zahtjeva</b>	66.957	129.339	190.696
<b>Broj zahtjeva sa TTR-om</b>	8.799	15.999	27.755
<b>Obrađeni zahtjevi</b>	51.479	124.455	183.853
<b>Pozitivno mišljenje</b>	48.455	109.241	160.445
<b>Negativno mišljenje</b>	3.024	15.214	23.408

Izvor: Izrada autora prema: HZZ, <https://www.hzz.hr/statistika/statistika-usluga-test-trzista-rada-i-radne-dozvole/> (Pristupljeno 13.5.2024.)

Podaci iz tablice pokazuju da broj zahtjeva za stranom radnom snagom iz godine u godinu drastično raste. U 2022. godini broj zahtjeva je u odnosu na prethodnu narastao za 93%, a iduće godine taj broj dodatno raste za 47%. Usporedno s brojem zahtjeva rastu i broj zanimanja za koja su tražene dozvole za strane radnike i broj poslodavaca koji žele zaposliti strane radnike. U 2022. godini dozvolu je tražilo 41% više poslodavaca u odnosu na 2021., a sljedeće godine broj poslodavaca povećava se za dodatnih 24%. U prosjeku 90% zahtjeva svake godine dobije pozitivno mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Statistički podaci o stranoj radnoj snazi u Hrvatskoj vrlo su ograničeni jer ne daju podatke o dobi, spolu i drugim obilježjima stranih radnika u državi. Većina stranih radnika u Hrvatskoj radi godinu do dvije nakon čega odlazi raditi u druge zemlje. Do ovog zaključka se došlo praćenjem manjeg broja radnih dozvola koje se produžuju. Poznato je da u turizmu i

ugostiteljstvu većina stranih radnika radi tijekom ljetne sezone te se nakon toga vraća u svoje zemlje (Butković, Samardžija i Rukavina, 2020).

Kada je u pitanju zapošljavanje stranaca, procedura obično počinje s poslodavcem koji identificira potrebu za određenom ulogom koja se ne može popuniti radnicima s domaćeg tržišta rada. Poslodavac tada može pokrenuti postupak za zapošljavanje stranog radnika. Ključni zakon koji regulira strane radnike u Hrvatskoj je Zakon o strancima. Ovaj zakon prvi put je uveden 2011. godine. Prema njemu strani radnik u Hrvatskoj može raditi na temelju izdane dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada. Ministarstvo putem policijske uprave izdaje dozvole za boravak i rad stranih državljanina, ali prije izdavanje dozvole, traži se mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Poslodavac je od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, prije podnošenja zahtjeva za izdavanje dozvole za boravak i rad dužan tražiti provedbu testa tržišta. Test tržišta uključuje provjeru stanja na tržištu rada, vezano uz nezaposlenost i postupak posredovanja s ciljem zapošljavanja stranog radnika. Zavod će provesti posredovanje ako se u evidenciji nezaposlenih osoba pronađu one koje odgovaraju zahtjevima i potrebama poslodavaca, a ako test tržišta pokaže da evidenciji nema osoba koje ispunjavaju uvjete koje poslodavac traži, poslodavac može zatražiti dozvolu za rad i boravak u roku od 90 dana od zaprimanja obavijesti Zavoda. U određenim slučajevima, dozvola za strane radnike može biti izdana bez provedenog testa tržišta rada i mišljenja Zavoda. Iznimke su sezonski radnici u poljoprivredi, šumarstvu, ugostiteljstvu i turizmu koji planiraju rad manje od 90 dana ili ako se radi o produljenju dozvole i rad za istog poslodavca. Test tržišta rada također se ne mora provoditi kada su u pitanju deficitarna zanimanja (Zakon o strancima, NN 133/20, 114/22, 151/22.).

Poslodavci koriste razne modele i izvore kako bi došli do strane radne snage. Mnogi od njih dolaze do stranih radnika putem agencija za privremeno zapošljavanje. Ove agencije pružaju usluge regrutiranja, izbora radnika, prijevoda stranih dokumenata za ishođenje viza i radnih dozvola, organiziraju transport i smještaj stranih radnika te na kraju pružaju radnik pomoć pri adaptaciji u novoj okolini. One predstavljaju radnicima detalje o vrsti poslova koji će raditi te kroz razgovore prepoznaju njihovo znanje i mišljenje o poslu za koji se kandidiraju (Ecimović, 2023). Ove agencije posebno privlače poslodavce jer omogućuje brzo i lako zapošljavanje kvalitetnih radnika za sezonske ili kratkoročne poslove (Čujko, 2004). U slučajevima kad je agencija za privremeno zapošljavanje poslodavac, agencija je dužna uz ugovor o radu i dokaz o ispunjavanju zahtjeva poslodavaca traženih u testu tržišta rada koji se odnose na razinu obrazovanja, obrazovnu kvalifikaciju, radno iskustvo i sve druge uvjete koje zahtijeva poslodavac dostaviti ugovor o ustupanju radnika između agencije i poslodavca to jest korisnika (Zakon o strancima, NN 133/20, 114/22, 151/22.).

Sindikata ipak vidi problem u posredovanju stranih radnika putem agencija za privremeno zapošljavanje. Radni ugovori propisuju da agencijski radnici imaju izjednačene plaće i ostala materijalna prava sa stalnim radnicima u poduzećima. Na taj način pokušava se zaštititi prava agencijskih i stranih radnika, međutim razlika proizlazi iz toga što se agencijski radnici zapošljavaju na određeno vrijeme, a većina standardnih radnika na neodređeno vrijeme. To nije problem ukoliko su radnici uistinu potrebni na određeno razdoblje, ali često se radi o trajnom odnosu kod istog poslodavca što dovodi u pitanje svrhu zapošljavanja preko agencija za privremeno zapošljavanje. Isto tako smatra se da korištenje usluga agencija nije dobro ni za poslodavce jer agencijski radnici lakše odlaze u drugo poduzeće u odnosu na radnike zaposlene na neodređeno vrijeme. Poduzećima to često predstavlja i trošak jer je puno toga uloženo u edukacije agencijskih radnika. Mišljenja su podijeljena po pitanju njihove učinkovitosti, ali agencije za zapošljavanje i posredovanje u zapošljavanju nedvojbeno imaju veliku ulogu pri uvođenju stranih radnika na tržište rada. Pridonose njegovoj fleksibilnosti i očuvanju sigurnosti radnika. Od velike su pomoći stranim radnicima jer im pružaju potrebne informacije o radnom mjestu, ali i o zemlji u koju dolaze (Butković, Samardžija i Rukavina, 2020).

Hrvatska, koja je tradicionalno bila emigracijska zemlja, sada pokazuje značajne znakove promjene u smjeru radne imigracije. Nakon ulaska u Europsku Uniju, zemlji se suočila s velikim odljevom radne snage i postala ovisna o uvozu stranih radnika. Najveća potražnja za stranim radnicima dolazi iz Grada Zagreba i priobalnih županija, gdje su poslodavci prisiljeni tražiti radnu snagu izvan Hrvatske zbog nedostatka domaćih radnika. Zakon o strancima iz 2021. godine, koji je zamijenio prethodni sustav kvota, uvodi test tržišta rada, koji poslodavcima omogućava zapošljavanje stranih radnika ako na domaćem tržištu nema odgovarajućih kandidata. U posljednjim godinama broj zahtjeva za stranim radnicima rapidno raste, a agencije za privremeno zapošljavanje igraju ključnu ulogu u procesu regrutiranja i zapošljavanja. Međutim, postoje izazovi u vezi s pravima agencijskih radnika i troškovima poslodavaca, što dovodi do rasprava o učinkovitosti ovog modela zapošljavanja.

### **3. Važnost i izazovi u radu agencija za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju u Hrvatskoj**

U suvremenom društvu, agencije za zapošljavanje i posredovanje igraju ključnu ulogu u povezivanju između radnika i poslodavcima, olakšavajući proces zapošljavanja i pružajući podršku tržištu rada. U Hrvatskoj, ove agencije imaju poseban značaj s obzirom na dinamiku domaćeg tržišta rada i izazove koji proizlaze iz ekonomske i socijalne situacije zemlje.

Iako se često smatra da institucije tržišta rada smanjuju veličinu tržišta uvodeći razliku između ponude rada i potražnje za radom, one su i dalje potrebne zbog različitih neefikasnosti, nepravilnosti i neuspjeha politika na modernim tržištima rada. Kako bi odgovorile na ove tržišne neuspjehe, između radnika i tvrtki pojavljuju se posrednici, obično u obliku državnih ili privatnih agencija za zapošljavanje (Tomić, 2012).

Važnost Hrvatskog zavoda za zapošljavanje vidi se u uslugama koje nude i ispunjavaju. Prije svega povezuju nezaposlene i poslodavce, sukladno njihovim potrebama. Prikupljaju informacije o potražnji i ponudi na tržištu rada Hrvatske te o njihovim karakteristikama, te na taj način omogućavaju olakšano praćenje ekonomske situacije u državi. Nude razne usluge posloprimcima, poslodavcima, stranim državljanima, povezani su s drugim javnim uslugama, a provode i sudjeluju u aktivnostima Europske Unije. Zavod provodi razne mjere u smislu novčanih naknada koje pomažu nezaposlenom stanovništvu poput novčane naknade po prestanku radnog odnosa, po prestanku obavljanja samostalne djelatnosti i naknade nakon rada u drugim državama Europske Unije. Od 2016. do 2023. godine Zavod je isplatio naknade u vrijednosti od 950,2 milijuna eura. U 2023. godini prosječan broj korisnika novčane naknade bio je 21.822, a isplaćeno je 115,8 milijuna eura vrijednosti naknada (HZZ, 2024). Kako bi pomogli nezaposlenima da brže pronađu zaposlenje nude mogućnost objave životopisa na portalu Burza rada. Portal Burza rada predstavlja najveći oglasnik poslova u Hrvatskoj. Primjer jedne njihove mjere u cilju pomoći nezaposlenima jesu potpore za pripravništvo u javnim službama. Cilj ove mjere bio je poticanje zapošljavanja osoba koje nemaju više od 6 mjeseci prijavljenog staža u određenim javnim službama. Neke od mjera koje trenutno nude su: Potpore za zapošljavanje u Sisacko-moslavačkoj županiji, Biram Hrvatsku – povratak u RH, Obrazovanje nezaposlenih osoba i ostalih tražitelja poslovanja, Stalni sezonac i druge (HZZ, 2024).

Usluge koje nude poslodavcima također su razne. U sklopu zavoda nalazi se Ured za poslodavce koji nudi brojne informacije poslodavcima: od trenutnog stanja na tržištu rada, postupku objave online natječaja do aktualnih mjera aktivne politike zapošljavanja. Također



vrše uslugu besplatne profesionalne selekcije kandidata, daju mišljenje pri zapošljavanju stranih državljana, daju potpore za usavršavanje kao i potpore za zapošljavanje osoba s invaliditetom i još toga. Zavod ima veliku ulogu i u zapošljavanju stranih državljana u Hrvatskoj. Novim zakonom 2021. uvodi se test tržišta rada koji provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje. Prije nego što poslodavci zatraže Ministarstvu unutarnjih poslova dozvolu za boravak i rad stranih radnika, obavezno je da od Zavoda zatraže provedbu testiranja tržišta rada. Testiranje tržišta rada mora potvrditi da u Hrvatskoj i zemljama Europske unije nema nezaposlenih radnika koji ispunjavaju potrebe poslodavca (Butković, Samardžija i Rukavina, 2020).

Privatne agencije za privremeno zapošljavanje najdinamičniji su rastući tip nestandardnog zapošljavanje (Andersson i Wadensjo, 2004). Svoje mjesto čvrsto drže na tržištu upravo zbog njihovih brojnih koristi. Ovakve agencije obično su fleksibilnije u odnosu na javne te mogu brže reagirati na promjene na tržištu rada, koje su u današnje vrijeme sve dinamičnije. Također češće i lakše uvode inovativne pristupe u poslovanje što rezultira efikasnijim i bržim povezivanjem poslodavaca i posloprimaca. U Hrvatskom turizmu istaknuta je sezonalnost. Ugostitelji, hotelijeri i mnogi drugi poslodavci u turizmu traže radnike za privremeni rad što im agencije za privremeno zapošljavanje olakšavaju i omogućavaju (Kovač, 2023). Uz fleksibilnost, ovakve agencije čuvaju socijalnu sigurnost radnika. Pozitivan doprinos vidljiv je i u povećanom zapošljavanju mladih te dugotrajno nezaposlenih osoba. Ove agencije odličan su način za ulazak na tržište rada za osobe s nižom razinom zapošljivosti. Velik broj radnika nalazi stalan posao kod poslodavaca za kojeg su počeli raditi preko agencije, a za poslodavce privremeno zapošljavanje najefikasniji je način za pronalaženje potrebnih zamjena za radnike, rješenje za privremeno povećanje opsega posla ili predselekciju radnika. Agencije također pružaju mnoge druge popratne usluge, kao što su kontaktiranje radnika, priprema za potpisivanje ugovora o radu, prijava radnika na HZMO, HZZO i osiguravajuće društvo (svi agencijski radnici su osigurani policom osiguranja u slučaju nezgode), izrada ugovora o radu i dodatne dokumentacije, upućivanje na liječničke i sanitarne preglede po potrebi, priprema i ovjeravanje različitih potvrda za radnike te vođenje kadrovskih evidencija. Ovisno o ugovorenim uvjetima, agencija jamči i zamjenu radnika koji se pokaže neprimjerenim. Posebno je važno što agencije provode obračun i isplatu plaća ustupljenim radnicima te vrše uplatu svih poreznih davanja i doprinosa za posloprimca i poslodavca. Očite koristi za društvo su smanjenje nezaposlenosti i suzbijanje rada na crno. Stoga bi agencije za privremeno zapošljavanje trebale biti značajan čimbenik u ostvarivanju vladavine prava i poštivanju zakona u Hrvatskoj (Bejaković, 2022).

Globalizacija je potaknula intenzivnu konkurenciju za talentirane radnike među različitim industrijama, ekonomijama i društvima. U ovom okruženju, oni koji uspiju privući visoko kvalificirane stručnjake postaju pobjednici, dok se drugi suočavaju s izazovima "odliva mozgova". "Odliv mozgova" odnosi se na migraciju visoko obrazovanih pojedinaca iz zemalja u razvoju u razvijenije zemlje, što predstavlja međunarodni prijenos ljudskog kapitala. Iako ovaj fenomen pogađa sve zemlje, posebno je izražen u zemljama u razvoju. Međutim, zemlje iz kojih dolazi "odljev mozgova" ne moraju nužno biti na gubitku; postoji i mogućnost "brain gain" efekta, gdje povećana ulaganja u obrazovanje u zemljama u razvoju mogu smanjiti migraciju. U mnogim slučajevima, migranti su bolje kvalificirani od lokalnih radnika, što može kratkoročno poboljšati kvalitetu rada. Ipak, dugoročno, domaći radnici mogu steći nova znanja i tehnike koje su strani radnici donijeli. No, istovremeno, zapošljavanje strane radne snage može ograničiti prilike mladih lokalnih zaposlenika za stjecanje dragocjenog iskustva koje im je potrebno za budući uspjeh (Jakovljević, et al., 2012).

Jedan od najvećih izazova s kojim se agencije za zapošljavanje susreću na tržištu rada Hrvatske je visoka stopa nezaposlenosti, posebno među mladima i dugotrajno nezaposlenima. Osim toga, nedostatak odgovarajućih vještina i obrazovanja kod nekih radnika može otežati posredovanje pri zapošljavanju. Dakle, Hrvatsko tržište rada suočava se s brojnim izazovima, uključujući visoku stopu nezaposlenosti mladih, niske stope aktivnosti i zaposlenosti te strukturnu nezaposlenost. Stoga se postavljaju pitanja o učinkovitosti hrvatskog tržišta rada, broju nezaposlenih i načinima kako to procijeniti (Kovač, 2023).

Agencije za zapošljavanje i posredovanje ključne su na suvremenom tržištu rada, posebno u Hrvatskoj, gdje olakšavaju povezivanje radnika i poslodavaca te pružaju podršku na dinamičnom tržištu rada. Iako često kritizirane zbog uvođenja dodatnih slojeva između ponude i potražnje za radom, ove agencije igraju važnu ulogu u smanjenju nezaposlenosti i reguliranju tržišta rada, pružajući fleksibilnost i inovacije. Hrvatski zavod za zapošljavanje također značajno doprinosi putem svojih usluga, uključujući test tržišta rada za zapošljavanje stranih radnika i razne potpore nezaposlenima. Ipak, izazovi poput visoke nezaposlenosti, nedostatka vještina i strukturnih problema i dalje predstavljaju značajne prepreke, zahtijevajući stalne prilagodbe i poboljšanja u politici zapošljavanja.

## Zaključak

Na temelju provedenog istraživanja i detaljnije analize tržišta rada u Hrvatskoj, potvrđeno je da agencije za zapošljavanje igraju bitnu ulogu u usmjeravanju dinamike ponude i potražnje za radnom snagom. Dinamičnost i nepredvidivost tržišta rada stvaraju mnogobrojne probleme za poslodavce i posloprimce, a upravo agencije za zapošljavanje djeluju kao most između ove dvije skupine, ublažavajući nerazmjer i olakšavajući zapošljavanje.

Hrvatski zavod za zapošljavanje, glavna državna institucija za zapošljavanje, ne samo da vodi evidenciju nezaposlenih i slobodnih radnih mjesta, već također daje ključnu podršku nezaposlenima putem raznih oblika pomoći koja uključuje novčane naknade, potpore i savjetodavne usluge. Uloga Zavoda u smanjenju nezaposlenosti je neupitna, ali s druge strane pitanje je u kojoj mjeri se rezultati smanjene nezaposlenosti mogu pripisati Zavodu, a u kojoj mjeri su oni posljedica drugih faktora, među glavnima iseljavanje radno sposobnog stanovništva. Usprkos tome, Hrvatski zavod za zapošljavanje ostaje važan akter u oblikovanju tržišta rada Hrvatske, pružajući sigurnosnu mrežu za nezaposlene i doprinoseći stabilnosti tržišta.

S druge strane, privatne agencije za zapošljavanje, a među njima i agencije za privremeno zapošljavanje, u posljednje vrijeme sve više dobivaju na značaju. Bitan su dio modernog tržišta rada zbog svoje sposobnosti da brzo i učinkovito zadovolje specifične potrebe poslodavaca, posebno onih koje karakterizira sezonsko poslovanje. Kroz model privremenog zapošljavanja, ovakve agencije omogućavaju poslodavcima fleksibilnost u upravljanju radnom snagom, dok zaposlenima pružaju mogućnosti za privremeni rad s potencijalom za stalno zaposlenje. Iako je ovaj model relativno nov u Hrvatskoj, njegova popularnost i utjecaj rastu, što ukazuje na potrebu za daljnjom profesionalizacijom i regulacijom ovog sektora. Ipak, unatoč njihovoj sve većoj relevantnosti, privatne agencije, posebno u kontekstu zapošljavanja stranih radnika, suočene su s određenim negativnim percepcijama. Postoji mišljenje da su strani radnici potplaćeni i da su njihova prava često zanemarena zbog čega se ukazuje na potrebu za strožim nadzorom i regulativama kako bi se osigurala zaštita prava svih radnika i transparentnost u radu agencija.

Sveukupno, agencije za zapošljavanje značajno doprinose smanjenju nezaposlenosti i olakšavanju zapošljavanja u Hrvatskoj. Njihov rad, bilo da je riječ o državnim ili privatnim agencijama, pokazuje potencijal za budući razvoj i jačanje utjecaja na tržištu rada, posebno u kontekstu sve većih zahtjeva za fleksibilnošću i prilagodljivosti. S obzirom na izazove koje donosi budućnost na tržištu rada, uključujući digitalizaciju, automatizaciju i globalizaciju, agencije za zapošljavanje imat će još važniju ulogu u stvaranju uravnoteženog, održivog i

dinamičnog tržišta rada u Hrvatskoj. Uz odgovarajuće regulative, kontinuiranu profesionalizaciju i prilagodbu novim izazovima, ove agencije mogu postati ključni nositelji pozitivnih promjena, omogućujući bolje usklađivanje ponude i potražnje te pridonoseći općem gospodarskom napretku zemlje.

Može se zaključiti da je hipoteza da agencije za zapošljavanje svojim aktivnostima utječu na smanjenje potražnje za zaposlenicima na tržištu rada u Hrvatskoj netočna. Iako aktivnosti agencija doprinose smanjenju nesrazmjera između ponude i potražnje, nije ispravno tvrditi da one same po sebi smanjuju ukupnu potražnju za zaposlenicima. Umjesto toga, agencije pomažu u boljem usklađivanju ponude i potražnje, omogućujući poslodavcima lakši pronalazak odgovarajućih radnika i time smanjujući nezaposlenost. Potražnja za radnom snagom na tržištu rada i dalje postoji, ali je kroz rad agencija ona bolje usmjerena i zadovoljena, čime se postiže veća efikasnost u zapošljavanju. Stoga, agencije za zapošljavanje ne smanjuju potražnju za zaposlenicima, već je njihov glavni doprinos u poboljšanju ravnoteže na tržištu rada i olakšavanju pronalaska radne snage koja odgovara specifičnim potrebama poslodavaca.

## Bibliografija

### Knjige:

1. Vujić, V., 2008. *Menadžment ljudskoga kapitala*. Sveučilište u Rijeci, FMTU. Rijeka.

### Članci:

1. Bejaković, P., 2022. Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. *Političke analize: tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku*, 11(41), 13-21.
2. Božić, S., Kuzmanović, B., & Barada, V., 2013. Strani radnici u Hrvatskoj: porijeklo, status, orijentacije. *Migracijske i etničke teme/Migration and Ethnic Themes*, 29(3), 367-404.
3. Božiković, N., 2021. Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42(1), 91-109.
4. Buklijaš, B. i Fabijanović, I., 2006. Služba posredovanja rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 43(2), 25-40.
5. Čujko, K., 2004. Agencije za privremeno zapošljavanje. *Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja*, 38(79), 39-54
6. De Cuyper, N., De Witte, H., & Van Emmerik, H., 2011. Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104-113.
7. Ecimović Nemarnik, R., 2023. Ocjena radne sposobnosti stranih radnika. *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, 65(1), 133-135.
8. Jakovljević, M., Marin, R., & Čičin-Šain, D., 2012. Izazovi globalizacije i njihov utjecaj na privlačenje i zadržavanje talenata. *Oeconomica Jadertina*, 2(2), 66-81.
9. Kovač, T., 2023. Učinkovitost regionalnih tržišta rada u Hrvatskoj. *Ekonomska misao i praksa*, 32(1), 133-157.
10. Laušin, V., 2021. Pitanja i odgovori. *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, 63(4), 463-465.
11. Markuš, R., 2013. Službe za zapošljavanje pred izazovima tržišnih promjena. *Youth employment project*, 13-15.
12. Obadić, A., 2003. Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), 529-546.

13. Petričević, L., 2023. Zabrana diskriminacije pri radu i zapošljavanju–izazovi participacije žena na tržištu rada. *Paragraf*, 7(1), 117-131.
14. Šešo, Z., 2000. Počeci djelovanja službe za zapošljavanje u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 175-182.
15. Tomić, I., 2012. Učinkovitost procesa sparivanja: uloga područnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. *Radni materijali EIZ-a*, (4), 5-67.

#### Internet i ostali izvori:

1. Državni zavod za statistiku, <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057>, pristupljeno: 10.5.2024.
2. Hrvatski zavod za zapošljavanje: Statistika Hrvatski zavod za zapošljavanje beta verzija, <https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1>, pristupljeno: 10.5.2024.
3. Hrvatski zavod za zapošljavanje: Godišnjak 2022., <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf>, pristupljeno: 10.5.2024.
4. Hrvatski zavod za zapošljavanje: Statistika usluga Test tržišta rada i Radne dozvole, <https://www.hzz.hr/statistika/statistika-usluga-test-trzista-rada-i-radne-dozvole/>, pristupljeno: 13.5.2024.
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje: Katalog usluga, <https://www.hzz.hr/usluge/katalog-usluga/>, pristupljeno: 14.5.2024.
6. Ideas, The Role and Activities of Employment Agencies, <https://ideas.repec.org/b/wfo/wstudy/46987.html>
7. International labour organization, <https://www.ilo.org/sectoral-policies-department-sector/activities-sectoral-policies-department/topics/temporary-agency-work>, pristupljeno: 8.5.2024.
8. Irmo.hr, Nacionalno izvješće za Hrvatsku Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj, [https://irmo.hr/wp-content/uploads/2020/04/BARMIG\\_NR\\_Croatia\\_1-2-22\\_hr\\_fin-fin.pdf](https://irmo.hr/wp-content/uploads/2020/04/BARMIG_NR_Croatia_1-2-22_hr_fin-fin.pdf), pristupljeno: 10.5.2024.
9. IZA Institute of Labor Economics, <https://www.ssrn.com/index.cfm/en/iza/>, pristupljeno: 10.5.2024.
10. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike: Popis posrednika kojima je izdana dozvola/potvrda za obavljanje djelatnosti posredovanja pri

zapošljavanju, <https://mrosp.gov.hr/o-ministarstvu/uprava-za-trziste-rada-i-zaposljavanje/popis-posrednika-kojima-je-izdana-dozvola-potvrda-za-obavljanje-djelatnosti-posredovanja-pri-zaposljavanju/11608>, pristupljeno: 7.5.2024.

11. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava obitelji i socijalne politike: Izvješće o agencijskom radu za 2023., [http://apzp.mrms.hr/Izvjescje\\_2023.pdf](http://apzp.mrms.hr/Izvjescje_2023.pdf) , pristupljeno: 31.5.2024.
12. Zakon.hr: Zakon o radu, <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>, pristupljeno: 8.5.2024.
13. Zakon.hr: Zakon o tržištu rada, <https://www.zakon.hr/z/1751/Zakon-o-trzistu-rada>, pristupljeno: 8.5.2024.
14. Zakon.hr: Zakon o strancima, <https://www.zakon.hr/z/142/Zakon-o-strancima>, pristupljeno: 10.5.2024.

## Popis ilustracija

Tablica 1: Radno aktivno stanovništvo u Hrvatskoj .....	14
Tablica 2: Odnos zaposlenosti kod muškaraca i žena u Hrvatskoj.....	15
Tablica 3: Odnos zaposlenosti kod različitih dobnih skupina u Hrvatskoj .....	16
Tablica 4: Broj nezaposlenih prema razini obrazovana u Hrvatskoj (u tisućama) .....	17
Tablica 5: Struktura nezaposlenih osoba s radnim iskustvom prema djelatnostima prethodnog zaposlenja .....	18
Tablica 6: Prijavljena slobodna radna mjesta prema županijama u Hrvatskoj.....	19
Tablica 7: Ulasci u evidenciju nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema županijama.....	20
Tablica 8: Odnos slobodnih radnih mjesta i ulazaka u evidenciju nezaposlenih po županijama u 2023. godini .....	21
Tablica 9: Odnos slobodnih radnih mjesta i ulazaka u evidenciju nezaposlenih po županijama u 2023. godini .....	22
Tablica 10: Ulasci i izlasci nezaposlenih osoba iz evidencije nezaposlenih.....	23
Tablica 11: Ulasci i izlasci nezaposlenih osoba iz evidencije nezaposlenih (Indeksi prema baznoj godini 2019.) .....	24
Tablica 12: Ulasci i izlasci osoba iz evidencije nezaposlenih (Indeks prema odnosu na prethodnu godinu).....	24
Tablica 13: Zaposlene osobe iz evidencije Zavoda na temelju radnog odnosa.....	25
Tablica 14: Stopa zapošljavanja prema programu na razini višeg ili visokog obrazovanja ....	26
Tablica 15: Broj agencija za privremeno zapošljavanje u razdoblju od 2020. - 2023.....	27
Tablica 16: Broj zaposlenih i broj ustupanja radnika u agencijama za privremeno zapošljavanje .....	28
Tablica 17: Broj i udio ustupljenih radnika u agencijama za privremeno zapošljavanje u 2023. godini .....	28
Tablica 18: Broj zaprimljenih zahtjeva za radne dozvole za strane radnike prema županijama Hrvatske u 2023. godini .....	30
Tablica 19: Broj zaprimljenih zahtjeva prema broju zanimanja, poslodavaca i mišljenje HZZ-a .....	31