PRIVATNE I DRŽAVNE AGENCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE KAO MEHANIZMI EKSTERNOG REGRUTIRANJA

Perajica, Zdenka

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:611020

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

PRIVATNE I DRŽAVNE AGENCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE KAO MEHANIZMI EKSTERNOG REGRUTIRANJA

Mentor:

doc. dr. sc Ivana Tadić

Student:

Zdenka Perajica

Split, rujan 2016

SADRŽAJ:

1.UVOD…….……..….3

1.1. Definiranje privatnih i državnih agencija za zapošljavanje.....3

1.2. Cilj rada…….……...…...3

1.3. Metode rada……...…….3

1.4. Struktura rada……...…….……...…..3

2. REGRUTIRANJE ZAPOSLENIKA……..…….….4

2.1. Izvori regrutiranja……..……..…….…..…4

2.1.1. Unutarnji izvori regrutiranja…….....….…….4

2.1.2. Vanjski izvori regrutiranja……..……..…...……7

3. AGENCIJA ZA ZAPOŠLJAVANJE……...……..12

3.1. Državne agencije za zapošljavanje……..12

3.1.1. Nezaposlena osoba……..…….….14

3.1.2. Prava i obveze nezaposlenih osoba……...…….....16

3.2.PRIVATNE AGENCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE…….……..17

3.2.1. Headhunter agencije…….....…….18

3.3. Razlika između državnih i privatnih agencija za zapošljavanje…….…....20

4. ANALIZA DRŽAVNIH I PRIVATNIH AGENCIJA U ZAPOŠLJAVANJU U REPUBLICI HRVATSKOJ…….21

4.1.Nezaposlenost u Hrvatskoj ……..…..….21

4.2.Zapošljivost putem privatnih agencija za zapošljavanje…….21

4.3.Privatne agencije koje posluju u Hrvatskoj……...…..22

4.4.Opis i rezultati provedenog istraživanja……....….25

5.ZAKLJUČAK…….……...….31

LITERATURA……...……..….33

POPIS TABLICA…….…….34

SAŽETAK……..... 35

1. UVOD

1.1. PREDMET ISTRAŽIVANJA

Važnost regrutiranja za cjelokupno upravljanje ljudskim resursima definira se kao postupak povezivanja onih koji nude slobodna radna mjesta i onih koji traže novo radno mjesto.[1] Privatne i državne agencije za zapošljavanje koriste se kao eksterni izvori regrutiranja. Agencije za zapošljavanje su posrednici između poslodavaca i zaposlenika te se u tome očituje njihova važnost. Cilj rada je detaljna analiza privatnih i državnih agencija za zapošljavanje te njihove razlike.

1.2. CILJ RADA

Cilj ovog rada je usporediti privatne i državne agencije za zapošljavanje kao mehanizme eksternog regrutiranja, utvrditi njihove specifičnosti, kao prednosti i nedostatke s ciljem što kvalitetnijeg regrutiranja zaposlenika.

1.3. METODE RADA

U svrhu izrade ovog rada, koristit će se recentna literatura u svrhu obrade teorijskog dijela rada, odnosno istražit će se internetski izvori kako bi se prikazali konkretniji primjeri.

1.4. STRUKTURA RADA

Rad je podijeljen u četiri dijela. Prvi dio rada je uvod u kojem se iznosi definicija problema, metodologija rada i struktura rada. U drugom dijelu rada s teorijskog aspekta će biti definirana razlika između državnih i privatnih agencija za zapošljavanje koje se koriste kao mehanizmi regrutiranja i selekcije. Treći dio rada će biti obrađen s empirijskog aspekta, a sastoji se od podataka o zapošljavanju putem Hrvatskog zavoda o zapošljavanju,-te o pregledu privatnih agencija koje posluju u Hrvatskoj. Na kraju ovog dijela napravit će se usporedba privatnih i državnih agencija za zapošljavanje. U četvrtom dijelu rada će biti iznesen zaključak temi rada.

[1] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

2. REGRUTIRANJE ZAPOSLENIKA

Temeljni cilj svakog poslodavca je zaposliti najbolje i najkvalitetnije zaposlenike. Kako bi poslodavac odabrao kandidate potrebno ih je privući i zainteresirati za poduzeće. Tome služi regrutiranje. Regrutiranje je postupak traženja ,privlačenja kandidata za prijavu na slobodna radna mjesta. Drugim riječima ,postupak povezivanja onih koji nude slobodna radna mjesta i onih koji traže (novo)radno mjesto.[2]

Poduzeće određuje hoće li zaposlenike tražiti iz internih izvora ili eksternih izvora. Kako bi poduzeće osiguralo kvalitetne kandidate i buduće zaposlenike, broj regrutiranih osoba će biti veći ukoliko je riječ o privlačnoj djelatnosti i poslodavcu, dovoljnom broju kvalificiranih kandidata na tržištu rada, naseljenosti regije poslodavca i adekvatnim primanjima za određeno radno mjesto.[3]

2.1. Izvori regrutiranja

Postoje dva osnovna izvora regrutiranja zaposlenika; unutarnji(interni) ili vanjski(eksterni) izvor. Na temelju definirane strategije, poduzeće određuje hoće li zaposlenike tražiti iz unutarnjih izvora ili pak vanjskih izvora.[4]

2.1.1. Unutarnji izvori regrutiranja

Unutarnje izvore čine potencijalni kandidati poslodavca koji rade na drugim poslovima ili radnim mjestima, a imaju potrebne kvalifikacije.[5] Poduzeća koja koriste unutarnje izvore regrutiranja , potiču napredovanje svojih zaposlenika, odnosno razvoj karijere iznutra, omogućujući trenutnim zaposlenicima da se zaposle na radnim mjestima na kojima razvijaju vlastite sposobnosti i znanja, ali i prihvaćaju veću razinu odgovornosti.[6]

[2] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[3] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[4] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[5] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[6] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

Prednosti unutarnjih izvora regrutiranja su: [7]

- Bolje poznavanje prednosti i nedostataka kandidata
- Kandidat bolje poznaje organizaciju, njene jake i slabe strane
- Pozitivno djeluje na moral i motivaciju zaposlenih
- Otvara prostor za promociju
- Jača percepciju o brizi organizacije o dobrim djelatnicima
- Koristi dosadašnja ulaganja u ljudske resurse
- Obično je brže i jeftinije

Nedostaci unutarnjih izvora regrutiranja su: [8]

- Ljudi mogu biti promovirani do pozicije na kojoj ne mogu dobro obavljati posao (razine sposobnosti)
- Unutarnje borbe i sukobi za promociju mogu negativno djelovati na moral
- Može voditi gušenju novih ideja i inovacija
- Može učvršćivati ustaljeni način djelovanja te time usporavati, pa i sprječavati promjene

Unutarnje regrutiranje uključuje nekoliko načina , od kojih su najčešći: oglašavanje, preporuke i prijedlozi odjela ljudskih resursa.[9]

[7] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing,1995,str.294
[8] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing,1995,str.294
[9] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

- OGLAŠAVANJE

Oglašavanje unutar poduzeća je jedna od najčešće korištenih metoda unutarnjeg regrutiranja. Koristeći različite komunikacijske kanale poduzeća svojim zaposlenicima pružaju potrebne informacije o upražnjenim radnim mjestima. Nekada su se informacije isključivo pružale putem oglasnih ploča ili tijekom službenih sastanaka dok se danas koriste suvremeni elektronički kanali komuniciranja poput web stranica poduzeća ili e-maila. Oglas za slobodno radno mjesto u poduzeću treba biti dostupan svim kvalificiranim zaposlenicima jasno navodeći vrstu radnog mjesta kao i osnovne dužnosti potrebne kvalifikacije i kriterije izbora.[10]

- PREPORUKE

Poduzeća koja su priklonjena internom regrutiranju potičući promociju iznutra velikim dijelom se oslanjaju na preporuke izravnih menadžera. Menadžeri su dobro upoznati sa sposobnostima svojih zaposlenika i njihovim potencijalnim razvojnim mogućnostima te ih vrlo lako mogu povezati sa zahtjevima slobodnih radnih mjesta. Njihove spoznaje proizlaze iz obveza praćenja radne uspješnosti zaposlenika kojima su nadređeni. Osim preporuka koje daju menadžeri nekada i sami zaposlenici imaju veliku ulogu u pronalaženju potrebnih zaposlenika. Regrutiranje putem preporuka je najjeftiniji izvor regrutiranja, a sam postupak je brži u odnosu na ostale metode. Kandidati zaposleni putem preporuka su se pokazali boljima u odnosu na zaposlene putem drugih metoda, manje napuštaju poduzeće, a postojeći zaposlenici su se pokazali odanijim poduzeću ukoliko su uspješno preporučili nove zaposlenike.[11]

[10] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[11] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

- PRIJEDLOZI ODJELA LJUDSKIH RESURSA

Informacijski sustav ljudskih resursa ima značajnu ulogu u identificiranju internih zaposlenika, točnije njihovih znanja, kvalifikacija i sposobnosti koji udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta. U poduzećima se kreiraju baze podataka koje sadrže niz podatka o zaposlenicima omogućujući precizan odabir kandidata. Putem informacijskog sustava olakšava se i praćenje individualnog razvoja karijere i predviđanje mogućih promocija.[12]

2.1.2. Vanjski izvori regrutiranja

Različite su situacije kada poduzeće treba primijeniti metode vanjskog regrutiranja. U određenim slučajevima, vanjsko se regrutiranje primjenjuje i kod vodećih pozicija u poduzeću, iako se poduzeća u takvim slučajevima većinom priklanjaju unutarnjem regrutiranju. Međutim, za zapošljavanje nižih razina zaposlenika vanjsko je regrutiranje neophodno. Brojni su izvori i metode koje se koriste kod vanjskog izvora regrutiranja, a koji izvor će se primijeniti ovisi dijelom i o ciljanoj skupini (profilu) kandidata. Uz ciljanu skupinu troškovi regrutiranja, kvalifikacije kandidata koje se traže i radni učinci koji se od kandidata očekuju utjecat će također na odabir izvora regrutiranja. Samo tržište rada uvelike doprinosi odabiru odgovarajućeg izvora.[13]

Izvori i metode koje se primjenjuju kod vanjskog regrutiranja, najčešće uključuju: oglašavanje, agencije, obrazovne institucije, elektroničko regrutiranje i ostalo. S obzirom na prethodno istaknute prednosti i nedostatke unutarnjeg regrutiranja važno je navesti prednosti i

[12] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[13] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

nedostatke primjene izvora vanjskog regrutiranja. Najčešći nedostaci unutarnjeg regrutiranja s kojima se poduzeće susreće eliminiraju se primjenom vanjskih izvora regrutiranja. [14]

Prednosti vanjskih izvora regrutiranja su: [15]

- Mnogo je veći „pool“ talenata
- Unose se nove ideje i uvidi u organizaciju
- Omogućava promjene
- Smanjuje unutarnje napetosti, rivalitet i sukobe
- Često omogućuje promjenu unutarnjih odnosa, načina mišljenja i poslovanja

Nedostaci kod vanjskih izvora regrutiranja su: [16]

- privlačenje, kontaktiranje i evaluiranje potencijalnih zaposlenika mnogo je teže i skuplje
- duže je vrijeme prilagodbe i orijentacije
- može izazvati nezadovoljstvo i moralne probleme među onim zaposlenicima koji se osjećaju kvalificiranim za taj posao
- uvijek postoji opasnost da se izbor pokaže pogrešnim

- OGLAŠAVANJE

Oglašavanje predstavlja jedan od najčešće korištenih izvora vanjskog regrutiranja. Prilikom oglašavanja, važno je definirati što poslodavac želi i koga želi oglasom privući te što poruka treba obuhvaćati. [17]

Poslodavac treba definirati koga i koji broj kandidata želi privući i zaposliti te specificirati opis i funkcije posla. Nadalje, potrebno je procijeniti karakteristike i motivaciju onih koje poslodavac želi privući što omogućava izbor pravog medija. Naposljetku je potrebno utvrditi informacije koje treba uključiti u oglas, poput radnih dužnosti i minimalno zahtijevanih

[14] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[15] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing, 1995., str. 294
[16] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing, 1995., str. 294
[17] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing, 1995., str. 302-303

kvalifikacija. Stoga se kao osnovne funkcije oglasa mogu navesti: privlačenje kandidata za posao, informiranje kandidata o poslu i poticanje na akciju.[18]

Za uspješan odjek oglasa potrebno je odabrati pravi oblik medija (prvenstveno ovisno o prirodi i vrsti radnog mjesta, zahtijevanim kvalifikacijama i ponudi radne nage). Najčešće se u praksi koriste oglašavanje putem dnevnog i tjednog tiska, specijaliziranih stručnih časopisa, radija i televizije, izravne pošte, posebnih oglasa, priručnika i biltena te posebnih promotivnih materijala.[19]

DNEVNI I TJEDNI TISAK

Ovo je najčešći oglas vanjskog regrutiranja putem oglašavanja. Poslodavci koriste novine kako bi se obratili širokom krugu potencijalnih kandidata. Dnevni i tjedni tisak se koristi kada se poslodavci žele ograničiti na određeno geografsko područje i kada znaju da na tom području postoji dostatan broj kvalificiranih kandidata kao i onih koji čitaju novine.[20]

SPECIJALIZIRANI STRUČNI ČASOPISI

Ova vrsta časopisa je namijenjena ograničenom krugu potencijalnih kandidata. Koriste ga oni poslodavci koji kontinuirano zapošljavaju nove ljude, a ujedno traže kandidate koji su usko specijalizirani za područje rada koje časopis obrađuje. Specijalizirani časopis stiže upravo u ruke kandidata kojima je namijenjen, koristi se u situacijama kada vremenska i prostorna ograničenja nisu od presudne važnosti dok mu je nedostatak taj što izlazi periodički.[21]

RADIO I TELEVIZIJA

Radio i televiziju kao izvor regrutiranja najčešće koriste oni poslodavci koji žele ostvariti veći i brži učinak. Ovaj medij se ne ograničava na geografsko područje i primjenjuje se kada se aktivno traži veći broj kandidata odnosno može se ograničiti na pojedino geografsko područje

[18] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[19] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[20] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing, 1995., str. 306
[21] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

primjenom lokalnih radio i televizijskih postaja. Iako ovaj medij oglašavanja za poslodavce predstavlja jednu od najskupljih opcija te se češće primjenjuje kraće i jednostavnije poruke, radio i televizija kao medij najlakše dolazi do onih koji traže posao. Od ostalih nedostataka može se navesti činjenica što se na ovakav oglas zainteresirani kandidat ne može lako vratiti i pregledati ga kao što je to moguće kod tiskanog medija. Ovaj medij je najbolje primijeniti kada postoji više različitih slobodnih mjesta i dovoljno potencijalnih kandidata na specifičnom geografskom prostoru te kada je potreban velik i brz učinak.[22]

IZRAVNA POŠTA

Ovaj oblik regrutiranja je najosobniji oblik kontaktiranja (namijenjen je stručnjacima te ga se ne može primijeniti za ulazne pozicije u poduzeće), a ujedno je neograničen u obliku i količini prostora. Kandidatima kojima se obraća na ovaj način ističe se njihova važnost i značaj za poduzeće što može biti od posebne važnosti u konkurentskoj situaciji. Nedostatak mu predstavlja problem nemogućnosti pronalaska ili otežanog pronalaska kontakata koji je umanjen pojavom elektroničke komunikacije, a samim time su smanjeni i njeni troškovi.[23]

POSEBNI OGLASI

Posebni oglasi se najčešće postavljaju uz glavne prometnice, autobusna ili tramvajska stajališta i druge frekventne točke. Ovakva vrsta oglašavanja u svrhu regrutiranja zaposlenika može se primjenjivati jedino u trenucima kada se traži veći broj ljudi ili će potreba trajati duže vrijeme (otvaranje novog trgovačkog lanca na određenoj geografskoj lokaciji).[24]

PRIRUČNICI I BILTENI

Ovaj oblik oglašavanja se primjenjuje kod poslodavaca koji provode stalni program pribavljanja kandidata. Jedna od prednosti je njihova dugotrajnost dok se kao nedostatak može istaknuti to što često nisu pravodobni.[25]

[22] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing, 1995., str. 306
[23] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[24] Bahtijarević Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Zagreb, Golden marketing, 1995., str. 307
[25] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

POSEBNI PROMOTIVNI MATERIJALI

Pod posebne promotivne materijale spadaju posteri, audiovizualne prezentacije, leci. Najčešće se upotrebljavaju na specifičnim skupovima kao što su otvoreni dani (organiziraju ih poslodavci) s ciljem privlačenja pažnje potencijalnih zaposlenika. Privlačenje pažnje ciljane skupine je prednost ove vrste regrutiranja, dok joj je vidljivi nedostatak ograničenost u pogledu prostora i kandidata.[26]

- OBRAZOVNE INSTITUCIJE

Različite razine obrazovnih institucija (srednje škole, više/visoke škole, fakulteti) ovisno o razini potrebnih radnih mjesta također su odgovarajući izvor regrutiranja. Međutim, obrazovne institucije nude samo potencijalne zaposlenike bez radnog iskustva koji odgovaraju početnim ulaznim pozicijama u poduzeća. Postoje mogućnosti kada se studenti tijekom studija već susretnu s poslodavcem gdje mogu uspostaviti prve kontakte i predati svoje životopise. Nerijetko, poslodavci kontaktiraju obrazovne institucije kada je riječ o početnim pozicijama te traže po preporuci učenike sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem ili još češće diplomirane studente. [27]

- ELEKTRONIČKO REGRUTIRANJE

Elektroničko regrutiranje podrazumijeva korištenje interneta u svrhu regrutiranja na način da poduzeća posredno putem interneta objavljuju oglase za slobodna radna mjesta ili se kandidati izravno elektroničkim putem apliciraju za oglašena radna mjesta. Ovakav način regrutiranja moguće je obavljati putem specijaliziranih stranica koje povezuju poslodavce i potencijalne zaposlenike ili putem službenih stranica samih poduzeća. Poduzeća elektroničkim putem objavljuju oglase za slobodna radna mjesta privlače kvalitetne kandidate pregledavaju i arhiviraju životopise. Omogućuju izravnu prijavu kandidata za otvorene pozicije, izgrađuju bazu kandidata te šalju i primaju potrebne informacije elektroničkom poštom. Elektroničko regrutiranje predstavlja prilično brz, jeftin i efikasan način regrutiranja. Smanjenje troškova regrutiranja elektroničkim putem se najčešće ogleda u tome što se izbjegavaju troškovi

[26] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[27] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

objavljivanja u tisku, provizije isplaćene privatnim agencijama, te smanjenje troškova radne snage u odjelima za ljudske resurse. [28]

[28] Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

3. AGENCIJE ZA ZAPOŠLJAVANJE

Postoje dva oblika agencije koje posreduju pri zapošljavanju. To su državne (javne) agencije i privatne agencije. Osim navedenog oblika, moguće je postojanje i agencija koje posluju na način da su savjetodavci prilikom zapošljavanja. Osnovna razlika među navedenim agencijama je klijentela na koju su orijentirani. [29]

3.1. Državne agencije za zapošljavanje

Hrvatski zavod za zapošljavanje (dalje HZZ ili Zavod) je javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost.[30] U nastavku će se navesti vizija, misija i strateški ciljevi Zavoda.

Vizija

Hrvatski zavod za zapošljavanje je vodeći sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada, poglavito u objedinjavanju cjelokupne ponude i potražnje rada da bi se postigla puna zaposlenost.[31]

Misija

Učinkovito posredovanje na tržištu rada razvojem usluga visoke kvalitete prema potrebama klijenata, uz razvoj vlastitih znanja, vještina i sposobnosti i uz promicanje partnerskih odnosa s dionicima na tržištu rada.[32]

[29]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[30] Hrvatski zavod za zapošljavanje, preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11915(10.8.2016)
[31] Hrvatski zavod za zapošljavanje , preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11915(10.8.2016)
[32] Hrvatski zavod za zapošljavanje , preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11915(10.8.2016)

Strateški ciljevi[33]

- ❖ Razviti usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada
- ❖ Razviti ljudski potencijal i administrativni kapacitet Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kreiranju i davanju novih usluga na tržištu rada
- ❖ Ostvariti vodeću poziciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na tržištu rada uspostavljanjem partnerskih odnosa i većim utjecajem na donošenje i provedbu javnih politika.

HZZ vodi evidenciju nezaposlenih osoba (statističke evidencije), omogućuje lakše i brže pronalaženje zaposlenja nezaposlenim osobama (posredovanje između poslodavca i zaposlenika) , osigurava pomoć nezaposlenim osobama pri izboru i promjeni zvanja i zanimanja, osigurava pomoć poslodavcima u nalaženju i odabiru kandidata za njihova slobodna radna mjesta.[34]

Zavod za zapošljavanje osigurava naknadu nezaposlenim osobama koja im po pravima pripadaju-,_odnosne nezaposlene osobe putem ove institucije stječu pravo i na neke druge oblike nezaposleničkih prava kao što je zdravstveno osiguranje. [35]

Iako HZZ posreduje između poslodavaca i nezaposlenih osoba-,_te pomaže u procesu regrutiranja, njihovo djelovanje s poslodavcima tu ne prestaje već su aktivno uključeni i u proces profesionalne selekcije regrutiranih kandidata najčešće provođenjem psihologijskog testiranja. Ove usluge HZZ-a se ne naplaćuju. Nezaposlene osobe mogu u okviru ove institucije pronaći sve potrebne pravne savjete iz domene zapošljavanja , ali i sudjelovati u radionicama na kojima se stječu vještine za što uspješnije pronalaženje posla (pisanje životopisa, zamolbe, kako se predstaviti poslodavcu, metode samoprocjene). Osim

[33] Hrvatski zavod za zapošljavanje , preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11915(10.8.2016)
[34]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[35]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

objavljivanja slobodnih radnih mjesta putem oglasnih ploča Zavoda, posredovanje je olakšano elektroničkim putem-,_ te uvid i poslodavaca i nezaposlenih osoba je jednostavan putem službenih stranica HZZ-a prema pojedinim područnim uredima i ispostavama.[36]

3.1.1. Nezaposlena osoba

U evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje mogu se prijaviti nezaposlena osoba, odnosno ostali tražitelji zaposlenja.[37]

Nezaposlena osoba se može definirati kao osoba u dobi između 15 i 65 godina života koja:[38]

- je sposobna ili djelomično sposobna za rad
- nije u radnom odnosu
- aktivno traži posao
- je raspoloživa za rad

Aktivno traženje posla obuhvaća sudjelovanje nezaposlene osobe u: [39]

- individualnim savjetovanjima
- individualnim konzultacijama
- pretraživanju slobodnih radnih mjesta na web-stranici Zavoda
- samoinicijativnom javljanju na slobodna radna mjesta
- utvrđivanju aktivnosti u svrhu pripreme za zapošljavanje

Ostali tražitelji zaposlenja se mogu definirati kao osobe koje trenutno rade, a žele promijeniti posao, redovni studenti ili učenici i druge osobe koje žele koristiti usluge Zavoda.

Ostali tražitelji zaposlenja ne mogu koristiti prava iz statusa nezaposlenosti.[40]

[36]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[37] Hrvatski zavod za zapošljavanje , preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10021(10.8.2016)
[38] Hrvatski zavod za zapošljavanje , preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10021(10.8.2016)
[39] Hrvatski zavod za zapošljavanje , preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10021(10.8.2016)

Na HZZ se kao nezaposlene osobe mogu prijaviti one osobe koje: [41]

- ne ostvaruju mjesečni primitak od pružanja usluga prema posebnim propisima ili mjesečni primitak, odnosno drugi dohodak prema propisima o porezu na dohodak s obzirom na podatak o uplaćenim doprinosima za obvezna osiguranja dobivenim od Središnjeg registra osiguranika, a koji je veći od prosječne isplaćene novčane naknade u prethodnoj kalendarskoj godini,
- nemaju registrirano trgovačko društvo ili drugu pravnu osobu, odnosno nemaju više od 25% udjela u trgovačkom društvu ili drugoj pravnoj osobi,
- nisu član zadruge,
- nisu predsjednik, član uprave ili izvršni direktor trgovačkog društva ili upravitelj zadruge,
- nemaju registrirani obrt, slobodno zanimanje ili djelatnost poljoprivrede i šumarstva,
- ne obavljaju domaću radinost ili sporedno zanimanje prema posebnom propisu,
- nisu osigurani kao poljoprivrednik po propisima o mirovinskom osiguranju,
- nisu zaposleni prema posebnim propisima,
- nisu korisnici mirovine, osim korisnika mirovine koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad odnosno korisnika mirovine koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti i korisnika obiteljske mirovine kojemu se ta mirovina ne isplaćuje,
- ne ispunjavaju uvjete za starosnu mirovinu,
- nisu osigurani na produženo mirovinsko osiguranje na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove,
- nemaju utvrđenu privremenu nezapošljivost od strane centra za profesionalnu rehabilitaciju,
- nisu redoviti učenik ili student.

[40] Hrvatski zavod za zapošljavanje , preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10021(10.8.2016)
[41] Hrvatski zavod za zapošljavanje, preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10026(12.8.2016)

3.1.2. Prava i obveze nezaposlenih osoba

Prava i obveze nezaposlenih osoba uređeni su Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN, br. 80/08, 121/10, 25/12, 118/12 i 153/13). Ovaj se Zakon naslanja na tzv. radno zakonodavstvo, a njegova je svrha pridonositi učinkovitom funkcioniranju tržišta rada i stvaranju neophodnih zakonskih temelja za osiguranje odgovarajućeg stupnja socijalne sigurnosti nezaposlenih osoba.

Za slučaj nezaposlenosti obvezno su osigurani svi radnici u radnom odnosu kao i osobe koje obavljaju samostalnu djelatnost i po toj osnovi su obvezno osigurane prema propisima o mirovinskom osiguranju. To osiguranje provodi se na načelu solidarnosti.[42]

U nastavku rada se prikazuje popis prava nezaposlenih osoba:[43]

- *Pravo na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja i osposobljavanja*
- *Pravo na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa*
- *Pravo na novčanu pomoć osiguranika produženog mirovinskog osiguranja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove*
- *Pravo na jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova*
- *Pravo na mirovinsko osiguranje ako osoba ostvari pravo na novčanu naknadu te ispunjava uvjet godina života za starosnu mirovinu, a nedostaje najviše 5 godina mirovinskoga staža za starosnu mirovinu*
- *Pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti (uvjet najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca; prijava na Zavod i podnošenje zahtjeva za novčanu naknadu u zakonom propisanom roku).*

[42] Hrvatski zavod za zapošljavanje, preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10266(12.8.2016)
[43] Hrvatski zavod za zapošljavanje, preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10266(12.8.2016)

Osim prava, nezaposlene osobe imaju i određene obveze koje trebaju poštovati: [44]

- *Redovito kontaktiranje savjetnika za zapošljavanje u dogovorenom vremenu*
- *Prisustvovati individualnom savjetovanju*
- *Zajedno sa savjetnikom za zapošljavanje izraditi profesionalni plan traženja posla i pridržavati se aktivnosti utvrđenih profesionalnim planom*
- *Podnositi molbe poslodavcima i javljati se na oglase i natječaje*
- *Biti raspoloživ za rad odazivajući se na pozive zavoda radi pripreme za zapošljavanje i zaposlenja u terminima utvrđenim profesionalnim planom*
- *Provoditi aktivnosti u svrhu pripreme za zapošljavanje: uključiti se u grupno savjetovanje-radionice kojima se stječu vještine aktivnog traženja posla te sudjelovati u postupku profesionalne selekcije-odabiru za određeno radno mjesto ili obrazovanje*

3.2. Privatne agencije za zapošljavanje

U Hrvatskoj su privatne agencije za regrutiranje većinom podružnice stranih agencija. Privatne agencije provode poslove regrutiranja i selekcije za poduzeća koja ih angažiraju. Većina klijenata koji angažiraju privatne agencije su strana poduzeća koja posluju ili tek počinju s poslovanjem na našem tržištu.[45]

Privatne agencije često traže one kandidate specifičnih vještina koji aktivno ne traže zaposlenje, ali su voljni promijeniti poslodavca ukoliko im se ponudi dobra prilika. Kod angažiranja privatnih agencija- , poslodavci mogu ostati anonimni (-vrlo često je riječ o poznatim poslodavcima) , a agencija u ime nepoznatog klijenta obavlja postupak regrutiranja. Postupak regrutiranja koji provode privatne agencije se naplaćuje, a iznos mogu platiti poslodavac, zaposlenik ili oboje. [46]

[44] Hrvatski zavod za zapošljavanje, preuzeto s : http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10266(12.8.2016)
[45]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[46]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

Privatne agencije se najčešće angažiraju kada: [47]

- poduzeće nema vlastiti odjel ljudskih resursa niti stručnjake za kvalitetno pribavljanje i njihovu selekciju
- prošlo iskustvo pokazuje da je teško osigurati dovoljan broj kvalitetnih kandidata
- se radi o posebnom , neredovitom zahtjevu za novim zaposlenicima za koje se ne isplati organizirati vlastiti proces pribavljanja
- je potrebno hitno popunjavanje slobodnih radnih mjesta
- se želi proces pribavljanja proširiti i na one koji su već zaposleni u drugim poduzećima i radije surađuju s agencijama za zapošljavanje nego odgovaraju na oglase
- je poduzeće orijentirano na određene skupine zaposlenika (žene, manjine, invalidi)
- se radi o posebno deficitarnim zanimanjima i stručnjacima teško dostupnim na tržištu rada

3.2.1. Headhunter agencije

Posebne vrste privatnih agencija za zapošljavanje- ,specijalizirane za određene skupine zaposlenika najčešće managere, poznate su pod nazivom headhunter agencije , odnosno „lovci na glave ".Ove agencije su često specijalizirane za srednje ili vodeće upravljačke razine poduzeća ili onih radnih mjesta za koja je jako teško doći do potrebnih zaposlenika. Ono što ih razlikuje od ostalih privatnih agencija su razina za koju regrutiraju- ,dobro uspostavljeni kontakti , kvaliteta regrutiranja i posebno visoki troškovi usluga regrutiranja, a ponekad i selekcije. [48]

Za razliku od headhuntinga, agencije za zapošljavanje pronalaze potencijalne kandidate za posao klasičnom selekcijom, objavom natječaja, selekcijom životopisa, provođenjem intervjua i psihologijskih testiranja te klijentima najčešće isporučuju tri najbolja kandidata. Time se dobivaju kandidati koji traže posao aktivno dok se headhuntingom najčešće nalaze kandidati koji do tada nisu ni razmišljali o promjeni posla. Tip agencije koju će angažirati određeno poduzeće za potrebe headhunting projekta ovisi o željama i potrebama tog poduzeća te proračunu same kompanije.

[47]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[48]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49

Prilikom projekta headhuntinga klijent je u većoj mjeri uključen u sam proces odnosno sudjeluje svojim savjetima jer u većini slučajeva zna i poimence odrediti potencijalne kandidate za određenu poziciju.[49]

U Hrvatskoj se kompanije koriste headhunterima jer ne žele izravno pristupati kandidatima. Uspjeh pojedine agencije ovisi ponajviše o talentiranim ljudima koje u njoj rade i imaju specijalizirana znanja i visoku razinu profesionalnosti.

Klijenti se ponekad radije odlučuju za headhunting nego za klasične posrednike pri zapošljavanju zbog većeg postotka vjerojatnosti da će pronaći odgovarajuću osobu. Klijenti za svoje menadžerske pozicije traže najbolje kandidate, a takvi najčešće ne traže posao aktivno. Ako su i razmišljali o promjeni radnog mjesta teško da će se javiti na oglas zbog diskrecije, možda se radi o konkurenciji pa im je to jako nezgodno. Izravan pristup kandidatima ključan je trenutak. Potrebno je steći njihovo povjerenje da bi razgovarali, otkrili svoja poslovna razmišljanja, poslali svoj životopis i na kraju pristali na intervju. Taj se odnos povjerenja zaslužuje profesionalnim pristupom, ali i reputacijom koja se stječe na tržištu. Klijent bi trebao procijeniti ima li tvrtka koju bira takvu reputaciju i moć da zaista privuče najbolje kandidate na tržištu jer to može igrati ključnu ulogu za uspjeh projekta. Također headhunteri mogu cijeli taj postupak odraditi do zadnje faze projekta, a da kandidat nije upoznat s imenom klijenta. Za to treba velika doza iskustva. To može biti važno za klijenta, npr. ako zamjenjuje nekog s postojeće pozicije, a ne želi da se to zna.[50]

Jedan od najčešćih kriterija prema kojem klijenti biraju odgovarajućeg headhuntera je cijena. Ona ne bi smjela biti najvažnija u odabiru jer krivi odabir može rezultirati potrošenim vremenom i novcem, a bez adekvatnog rezultata. Također je vrlo važno da klijent provjeri jesu li tvrtke ponuđači legalno registrirani za djelatnost koju obavljaju, posjeduju li rješenje nadležnog ministarstva za suglasnost u obavljanju poslova posredovanja pri zapošljavanju-, te naplaćuju li usluge na zakonit način.

Konzultant mora biti u stanju dobro razumjeti korporativnu kulturu tvrtke, kakvo je okruženje u kojima će novi menadžer raditi, hoće li naslijediti tim suradnika i ako hoće, kakav. Potrebno je razumjeti jake strane tvrtke, ali i njezine slabosti. Uvijek treba imati na

[49] www.poslovni.hr
[50] www.poslovni.hr

umu da će headhunter biti prvi "ambasador" klijenta pred kandidatima te da konzultant treba demonstrirati visoke etičke i profesionalne standarde, stručnost, znanje i diskreciju.[51]

3.3. Razlika između državnih i privatnih agencija za zapošljavanje

Privatne agencije često traže one kandidate specifičnih vještina koji aktivno ne traže zaposlenje, ali su voljni promijeniti poslodavca ukoliko im se ponudi dobra prilika. To je jedan od glavnih razloga između državnih i privatnih agencija , odnosno privatne agencije zapošljavaju i one ljude koji aktivno ne traže posao, a svoje usluge naplaćuju za razliku od državnih agencija.[52]

Privatne agencije za zapošljavanje (privremeno zapošljavanje) predstavljaju jedan od novih oblika zapošljavanja koji zamjenjuje standardni radni odnos, s punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme, u prostorima poslodavca. Agencije su postale stalni poslodavci, umjesto pukih posrednika. Posebnost agencijskog rada ogleda se u tome da se odnos proširuje, te više nije dvostran kao u odnosu radnik - poslodavac, već uvođenjem agencije on postaje trostran. Time se povećava kompleksnost odnosa. Naime, radnika zapošljava agencija za privremeno zapošljavanje, dakle agencija je poslodavac. No radnik ne obavlja posao za poslodavca kao u klasičnom radnom odnosu, već ga agencija ustupa korisniku, odnosno poslodavcu za kojeg radnik stvarno obavlja posao. [53]

Radnik od agencije prima plaću za rad obavljen korisniku. Agencija od korisnika naplaćuje naknadu za rad koji je ustupljeni radnik obavio korisniku. U ovakvom složenom trostranom odnosu postoji više pravnih poslova koje sklapaju navedeni subjekti. Agencija s korisnikom sklapa ugovor o ustupanju, a radnik i agencija sklapaju ugovor o radu.[54]

Privatne agencije, za razliku od državnih, mogu ustupati radnika drugom poduzeću, korisniku, na tri godine te korištenje agencijskog rada duže od tri godine ako je to zbog nekih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.[55]

[51] www.poslovni.hr
[52]Goić, S., Tadić, I., Bakotić, D., (2015).:Management ljudskih resursa:-Regrutiranje, preuzeto s: https://moodle.efst.hr/moodle2014/course/view.php?id=49
[53] Laleta,S.,Križanović,A., Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, 2015, 306.str,317.str
[54]Laleta,S.,Križanović,A, Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, 2015, 306.str,317.str.
[55] Laleta,S.,Križanović,A., Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, 2015,str.336

4. ANALIZA DRŽAVNIH I PRIVATNIH AGENCIJA U ZAPOŠLJAVANJU U REPUBLICI HRVATSKOJ

U ovom dijelu ukratko će se dati podaci o broju nezaposlenih osoba, koliko se osoba tijekom godine zaposli putem privatnih agencija za zapošljavanje te privatne agencije koje posluju u Hrvatskoj. U nastavku rada provest će se istraživanje radnog sposobnog stanovništva na temelju aktivnosti i spola.

4.1. Nezaposlenost u Hrvatskoj

U Hrvatskoj je krajem kolovoza (2016.godine) registrirano 213.340 nezaposlenih, što je za 1,7% manje u odnosu na srpanj, čime je sedmi mjesec zaredom broj nezaposlenih na mjesečnoj razini pao. U odnosu na kolovoz 2015.godine, broj nezaposlenih s kraja osmog mjeseca ove godine niži je za 16,9% , odnosno nezaposlenih u evidenciji HZZ-a je 43.408 manje. Tijekom kolovoza iz evidencije nezaposlenih izašle su 20.394 osobe, što je 1,6% više nego u kolovozu lani. Od toga su zaposlene 12.192 osobe, odnosno 10.892 na temelju zasnivanja radnog odnosa. Najviše zapošljavanja bilo je u prerađivačkoj industriji, slijede trgovina na veliko i malo, javna uprava i obrana te turizam.[56]

4.2. Zapošljivost putem privatnih agencija za zapošljavanje

Dok je u Europskoj uniji udio agencijskih radnika u ukupnom broju zaposlenih 1,6% u Hrvatskoj je on svega 0,4%. Zahvaljujući agencijskom radu povećava se stopa zaposlenosti, posebice mladih i dugotrajno nezaposlenih osoba. Procjenjuje se da preko agencija za privremeno zapošljavanje u Hrvatskoj prosječno radi oko 6.000 ljudi mjesečno te da je tržište ovih usluga vrijedno oko 500 milijuna kuna.[57]

U Europi najveći broj agencijskih radnika imaju Ujedinjeno Kraljevstvo, Njemačka i Nizozemska. Od nama susjednih zemalja, Slovenija zapošljava oko 50.000, Italija 197.000, Mađarska 68.000, Austrija oko 66.000 agencijskih radnika.[58]

[56] Poslovni.hr
[57] www.hup.hr
[58] Laleta,S.,Križanović, A., Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, 2015,str.312

4.3. Privatne agencije koje posluju u Hrvatskoj

Broj registriranih agencija za zapošljavanje s godinama raste, a u Hrvatskoj 2015.godine zabilježeno je 46 privatnih agencija za posredovanje pri zapošljavanju. [59] U nastavku rada izdvojit će se nekoliko privatnih agencija u Hrvatskoj.

Lista agencija za posredovanje pri zapošljavanju u Hrvatskoj :

- Adecco Hrvatska
- Alexander Hughes d.o.o.
- Antal
- Gi Group
- Dekra zapošljavanje
- Demano privremeno zapošljavanje d.o.o.
- Dr. Pendl & Dr. Piswanger
- Hill International
- Lugera & Makler
- Uspinjača
- Manpower d.o.o.
- My Fides j.d.o.o.
- Naton HR
- Neumann & Partners d.o.o.
- Niteo - Privremeno zapošljavanje
- Nova Europa Zapošljavanje d.o.o.
- Personal & Professional
- Primus Group d.o.o.
- Talentor Hrvatska
- Trenkwalder kadrovske usluge
- Win Win Group d.o.o.

U nastavku rada izdvojit će se i opisati nekoliko privatnih agencija za zapošljavanje u Hrvatskoj.

[59] www.h-alter.org

Adecco Group, sa sjedištem u Zürichu u Švicarskoj, vodeći je svjetski pružatelj usluga na području ljudskih resursa. S oko 31 000 zaposlenih u punom radnom vremenu i oko 5 100 poslovnica u preko 60 zemalja i područja svijeta, grupa Adecco nudi širok spektar usluga, svakodnevno povezujući gotovo 650 000 privremenih djelatnika s preko 100 000 klijenata. Usluge Adeccoa pripadaju širokom nizu kategorija – od privremenog i stalnog zapošljavanja, razvoja karijere i talenata, do pružanja usluga outsourcinga i savjetovanja. Grupa Adecco nalazi se na popisu od 500 najuspješnijih svjetskih tvrtki – Fortune Global 500. [60]

Dekra za privremeno zapošljavanje d.o.o. i DEKRA zapošljavanje d.o.o. posluju u okviru kompanije DEKRA Arbeit Gruppe sa sjedištem u Stuttgartu. Dio je internacionalne korporacije DEKRA SE koja je organizirana u tri poslovne jedinice: DEKRA Automotive, DEKRA Industrial i DEKRA Personnel. DEKRA SE je korporacija s bogatom tradicijom osnovana 1925. godine u Berlinu. Danas DEKRA SE ima više od 37.000 zaposlenika u preko 50 zemalja diljem svijeta.

Na hrvatskom tržištu prisutni su od 2003. godine. Visoku kvalitetu usluge u području upravljanja ljudskim potencijalima osiguravaju putem njihove lokalne (Zagreb, Osijek, Slavonski Brod, Pula, Rijeka, Split, Zadar) i regionalne (Sarajevo, Beograd, Ljubljana, Podgorica, Skopje) mreže poslovnica.[61]

Njihove tvrtke specijalizirane su za pružanje ovih usluga:

- Agencijski rad/privremeno zapošljavanje
- Posredovanje pri zapošljavanju
- Psihologijska procjena
- Ispitivanje organizacijske klime i zadovoljstva zaposlenika
- Ispitivanje zadovoljstva kupaca
- Mystery shopping
- HR Consulting
- Promocija i unapređenje prodaje

[60] www.adecco.hr ,preuzeto s : http://adecco.hr/o-nama(15.8.2016)
[61] www.posao.hr , preuzeto s : http://www.posao.hr/pp/pd.php?Profile=3(15.8.2016)

Uspinjača je prva privatna burza rada u Hrvatskoj koja obavlja za svoje klijente - pojedince, obitelji te manje i velike tvrtke - kadrovski menadžment, a sposobnost procjene prave osobe na pravom mjestu, bez obzira je li riječ o stručnim ili pomoćnim poslovima, glavna je značajka odgovornih ljudi u agenciji.

Agencija "Uspinjača" garantira sljedeće:

- Zdravstvenu i krivičnu provjeru
- Odgovarajuću zamjenu
- Ugovor o poslovnim uslugama
- Administracijsku kontrolu, bolovanja, godišnje odmore
- Pripremu za rad (tečaj)
- Stručno vodstvo

Ukoliko je uposlenik zaposlen direktno preko poslodavca, agencijska usluga je 10% od netto plaće za prva tri mjeseca. [62]

Niteo je agencija specijalizirana za pružanje kvalitetnih usluga privremenog zapošljavanja radnika, te ustupanja istih klijentu na obavljanje rada. Njihov glavni zadatak je pronalazak visoko kvalificirane radne snage koja zadovoljava sve kriterije postavljene od strane klijenta. Privremeno zapošljavanje je koncept kojim agencija ustupa svog radnika (agencijskog radnika) na korištenje klijentu odnosno korisniku pri čemu s korisnikom potpisuje Sporazum o ustupanju, a s radnikom Ugovor o radu.

Agencija Niteo svom klijentu, unutar ugovorom dogovorenog roka, isporučuje izvješće o barem 3 kandidata (za jedno radno mjesto) koji u najvećoj mjeri zadovoljavaju zadane kriterije. Izvješće sadrži bilješke s intervjua kojeg je vodila agencija Niteo, originalne životopise kandidata, provjeru preporuka za kandidata i rezultate testiranja.[63]

[62] www.uspinjaca.hr, preuzeto s : http://www.uspinjaca.hr/modules/d_article/index.php?id=1(15.8.2016)
[63] www.niteo.hr , preuzeto s : http://www.niteo.hr/faq(15.8.2016)

Nadalje, provest će se istraživanje na temelju podataka iz Državnog zavoda za statistiku.

4.4. Opis i rezultati provedenog istraživanja

Na temelju podataka iz Državnog zavoda za statistiku detaljno će se obraditi radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu.

Obrađivat će se podatci u razdoblju od siječnja do ožujka 2015. godine te za isto razdoblje (od siječnja do ožujka) 2016.godine.

Istražit će se razlika u zaposlenju između muškaraca i žena u navedenom razdoblju.

Početna točka istraživanja su podaci Državnog zavoda za statistiku prikazani u tablici 1.U tablici su vidljivi različiti podaci, ali najveća pažnja će biti na broju zaposlenih i nezaposlenih muškaraca i žena.

U 2015.godini(od siječnja do ožujka) zabilježeno je 831 000 zaposlenih muškaraca, dok je u istom razdoblju bilo zaposleno 712 000 žena. U navedenom razdoblju nezaposlenih muškaraca je bilo 183 000, a 157 000 nezaposlenih žena. Vidljive su razlike u zaposlenosti i nezaposlenosti između muškaraca i žena.

U 2016.godini(od siječnja do ožujka) zabilježeno je 830 000 zaposlenih muškaraca, dok je u istom razdoblju bilo zaposleno 724 000 žena. U navedenom razdoblju nezaposlenih muškaraca je bilo 155 000, a 127 000 nezaposlenih žena. Od navedenih podataka može se primijetiti da stvarno postoji razlika između žena i muškaraca u broju zaposlenih i nezaposlenih za promatrano razdoblje.

Tablica 1:
Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu

u tis.

	X. – XII. 2014.	I. – III. 2015.	IV. – VI. 2015.	VII. – IX. 2015.	X. – XII. 2015.	I. – III. 2016.
Ukupno						
Radno sposobno stanovništvo (15+)	3 613	3 612	3 601	3 600	3 597	3 595
Aktivno stanovništvo	1 899	1 883	1 896	1 927	1 888	1 836
Zaposleni	1 552	1 543	1 602	1 629	1 584	1 554
Nezaposleni	347	340	295	297	304	282
Neaktivno stanovništvo	1 714	1 728	1 705	1 673	1 710	1 759
%						
Stopa aktivnosti	52,6	52,1	52,7	53,5	52,5	51,1
Stopa zaposlenosti	43,0	42,7	44,5	45,3	44,0	43,2
Stopa nezaposlenosti	18,3	18,1	15,5	15,4	16,1	15,4
Stopa nezaposlenosti (15 - 64)	18,5	18,3	15,8	15,6	16,3	15,6
Muškarci						
Radno sposobno stanovništvo (15+)	1 725	1 724	1 718	1 718	1 717	1 716
Aktivno stanovništvo	1 027	1 014	1 015	1 029	1 010	985
Zaposleni	841	831	859	881	860	830
Nezaposleni	186	183	157	148	150	155
Neaktivno stanovništvo	697	710	703	689	707	731
%						
Stopa aktivnosti	59,6	58,8	59,1	59,9	58,8	57,4
Stopa zaposlenosti	48,8	48,2	50,0	51,3	50,1	48,4
Stopa nezaposlenosti	18,1	18,1	15,4	14,4	14,8	15,8
Stopa nezaposlenosti (15 - 64)	18,4	18,4	15,7	14,5	15,0	16,0
Žene						
Radno sposobno stanovništvo (15+)	1 888	1 887	1 883	1 882	1 881	1 880
Aktivno stanovništvo	872	869	881	898	878	851
Zaposleni	711	712	743	749	724	724
Nezaposleni	161	157	138	150	154	127
Neaktivno stanovništvo	1 016	1 018	1 002	984	1 003	1 028
%						
Stopa aktivnosti	46,2	46,1	46,8	47,7	46,7	45,3
Stopa zaposlenosti	37,6	37,8	39,5	39,8	38,5	38,5
Stopa nezaposlenosti	18,5	18,1	15,7	16,7	17,6	14,9
Stopa nezaposlenosti (15 - 64)	18,6	18,3	15,9	16,9	17,8	15,1

Izvor: www.dzs.hr

Iz tablice 1 u razdoblju od siječnja do ožujka 2015. godine vidljivi su ovi podatci za muškarce.

Tablica 2: Struktura zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2015.godini

Aktivno stanovništvo[64]	1 014 000 000
Zaposleni	831 000
Nezaposleni	183 000
Neaktivno stanovništvo[65]	710 000

Izvor: Prikaz autora

Tablica 1 je prikazana na osnovu drugog stupca tablice 1. Prikazuje da je nezaposlenih muškaraca 183 000, zaposlenih 831 000,onih koji aktivno traže zaposlenje 1 014 000 000 te 710 000 neaktivnih koji ne traže zaposlenje. Podaci se temelje u razdoblju od siječnja do ožujka 2015. godine

U istom razdoblju od siječnja do ožujka 2015.godine prikazat će se stopa nezaposlenosti, stopa zaposlenosti , stopa aktivnosti i stopa nezaposlenosti (15-64).

Tablica 3: Stopa zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2015.godini

Stopa aktivnosti[66]	58,8%
Stopa zaposlenosti[67]	48,2%
Stopa nezaposlenosti[68]	18,1%
Stopa nezaposlenosti(15-64)	18,4%

Izvor: Prikaz autora

Tablica 2 prikazuje da je u razdoblju od siječnja do ožujka 2015.godine za muškarce stopa zaposlenosti iznosila 48,2 %, stopa nezaposlenosti 18,1%,stopa nezaposlenosti(15-64) 18,4% te stopa aktivnosti 58,8%.

[64] Aktivno stanovništvo čine svi zaposleni koji se bave nekom djelatnošću od koje se stječe dohodak.
[65] Neaktivno stanovništvo čine osobe mlađe od 15 godina, te osobe među stanovništvom radne dobi koje nisu ni zaposlene ni nezaposlene.
[66] Stopa aktivnosti je udio aktivnog stanovništva u stanovništvu radne dobi.
[67] Stopa zaposlenosti je udio zaposlenih u stanovništvu radne dobi.
[68] Stopa nezaposlenosti je udio nezaposlenih u aktivnom stanovništvu.

Na temelju podataka od siječnja do ožujka 2016. godine prikazat će se podatci iz tablice 1,također za muškarce.

Tablica 4: Struktura zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2016.godini

Aktivno stanovništvo	985 000
Zaposleni	830 000
Nezaposleni	155 000
Neaktivno stanovništvo	731 000

Izvor: Prikaz autora

Tablica 3 prikazuje da je u razdoblju od siječnja do ožujka 2016. godine zabilježeno 830 000 zaposlenih muškaraca, 155 000 nezaposlenih, 985 000 onih koji aktivno traže zaposlenje te 731 000 muškaraca koji aktivno ne traže zaposlenje.

U istom razdoblju od siječnja do ožujka 2016. godine prikazat će se stopa nezaposlenosti, stopa zaposlenosti, stopa aktivnosti i stopa nezaposlenosti (15-64).

Tablica 5: Stopa zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2016.godini

Stopa aktivnosti	57,4%
Stopa zaposlenosti	48,4%
Stopa nezaposlenosti	15,8%
Stopa nezaposlenosti(15-64)	16,0%

Izvor: Prikaz autora

Tablica 4 prikazuje da je u razdoblju od siječnja do ožujka 2016. godine stopa zaposlenosti iznosila 48,4%,stopa aktivnosti 57,4%, stopa nezaposlenosti 15,8% te stopa nezaposlenosti(15-64) 16%.

Zaključak prvoga dijela

Na temelju izrađenih tablica može se primijetiti da su vidljive promjene u aktivnom stanovništvu, zaposlenima, nezaposlenima i neaktivnom stanovništvu za isto razdoblje (od siječnja do ožujka) 2015. i 2016. godine. Navest će se jedan primjer. U 2015.godini nezaposlenih muškaraca je bilo 183 000, dok je u 2016.godini taj broj znatno opao na 155 000 nezaposlenih muškaraca.

Iz tablice 1 (RADNO SPOSOBNO STANOVNIŠTVO PREMA AKTIVNOSTI I SPOLU) u razdoblju od siječnja do ožujka 2015. godine su vidljivi ovi podatci za žene.

Tablica 6: Struktura zaposlenih i nezaposlenih žena u 2015.godini

Aktivno stanovništvo	869 000
Zaposleni	712 000
Nezaposleni	157 000
Neaktivno stanovništvo	1 018 000 000

Izvor: Prikaz autora

Tablica 5 je prikazana na temelju šestog stupca u tablici 1. Prikazuje da je nezaposlenih žena 157 000, zaposlenih 712 000,žena koje aktivno traže zaposlenje 869 000, te 1 018 000 000 neaktivnih u traženje zaposlenja. Podaci se temelje u razdoblju od siječnja do ožujka 2015.godine.

U istom razdoblju od siječnja do ožujka 2015.godine prikazat će se stopa nezaposlenosti, stopa zaposlenosti , stopa aktivnosti i stopa nezaposlenosti (15-64).

Tablica 7: Stopa zaposlenih i nezaposlenih žena u 2015.godini

Stopa aktivnosti	46,1%
Stopa zaposlenosti	37,8%
Stopa nezaposlenosti	18,1%
Stopa nezaposlenosti(15-64)	18,3%

Izvor: Prikaz autora

Tablica 6 prikazuje da je u razdoblju od siječnja do ožujka 2015.godine za žene stopa zaposlenosti iznosila 37,8 %,stopa nezaposlenosti 18,1%,stopa aktivnosti 46,1% te stopa nezaposlenosti (15-64) 18,3%.

Na temelju podataka od siječnja do ožujka 2016. godine prikazat će se podatci iz tablice 1,također za žene.

Tablica 8: Struktura zaposlenih i nezaposlenih žena u 2016.godini

Aktivno stanovništvo	851 000
Zaposleni	724 000
Nezaposleni	127 000
Neaktivno stanovništvo	1 028 000 000

Izvor: Prikaz autora

Tablica 7 prikazuje da je u razdoblju od siječnja do ožujka 2016. godine zabilježeno 724 000 zaposlenih žena,127 000 nezaposlenih žena, 851 000 onih koji aktivno traže zaposlenje te 1 028 000 000 žena koje ne traže aktivno zaposlenje.

U istom razdoblju od siječnja do ožujka 2016. godine prikazat će se stopa nezaposlenosti, stopa zaposlenosti, stopa aktivnosti i stopa nezaposlenosti (15-64).

Tablica 9: Stopa zaposlenih i nezaposlenih žena u 2016.godini

Stopa aktivnosti	45,3%
Stopa zaposlenosti	38,5%
Stopa nezaposlenosti	14,9%
Stopa nezaposlenosti(15-64)	15,1%

Izvor: Prikaz autora

Tablica 8 prikazuje da je u razdoblju od siječnja do ožujka 2016. godine stopa zaposlenosti iznosila 38,5%,stopa aktivnosti 45,3%, stopa nezaposlenosti 14,9% te stopa nezaposlenosti (15-64) 15,1%.

Zaključak drugog dijela

Na temelju izrađenih tablica može se primijetiti da su vidljive promjene u aktivnom stanovništvu, zaposlenima, nezaposlenima i neaktivnom stanovništvu za isto razdoblje (od siječnja do ožujka) 2015. i 2016. godine. Navest će se jedan primjer. U 2015.godini nezaposlenih žena je bilo 157 000,dok u 2016.godini taj se broj smanjio na 127 000 nezaposlenih žena.

5. ZAKLJUČAK

Hrvatski zavod za zapošljavanje i privatne agencije su agencije na hrvatskom tržištu rada koje posreduju pri zapošljavanju. To su organizacije koje spajaju poslodavce sa zaposlenicima.

Privatne agencije često traže one kandidate specifičnih vještina koji aktivno ne traže zaposlenje, ali su voljni promijeniti poslodavca ukoliko im se ponudi dobra prilika. Postupak regrutiranja koji provode privatne agencije se naplaćuje, a iznos mogu platiti poslodavac , zaposlenik ili oboje.

Hrvatski zavod za zapošljavanje je vodeći sudionik u razvoju hrvatskog tržišta rada, poglavito u objedinjavanju cjelokupne ponude i potražnje rada da bi se postigla puna zaposlenost.

Temeljni cilj svakog poslodavca je pronaći te na kraju i zaposliti najboljeg i najkvalitetnijeg zaposlenika. Kako bi poslodavac odabrao kandidate potrebno ih je privući i zainteresirati za poduzeće. Tome služi regrutiranje. Regrutiranje je postupak traženja ,privlačenja kandidata za prijavu na slobodna radna mjesta. Drugim riječima ,postupak povezivanja onih koji nude slobodna radna mjesta i onih koji traže (novo)radno mjesto.

Agencije za zapošljavanje također održavaju baze podataka kvalificiranih, polukvalificiranih i nekvalificiranih radnika na raspolaganju za rad. Kada poslodavac objavi natječaj za određeni posao, sve registrirane osobe, koji zadovoljavaju uvjete prime obavijest za otvoreno radno mjesto. Djelatnici agencije tada obavljaju razgovore sa zainteresiranima ili im daju više informacija o otvorenom radnom mjestu.

U Hrvatskoj se kompanije koriste i headhunterima kada ne žele izravno pristupati kandidatima. Uspjeh pojedine agencije ovisi ponajviše o talentiranim ljudima koje u njoj rade i imaju specijalizirana znanja i visoku razinu profesionalnosti.

Ove agencije su često specijalizirane za srednje ili vodeće upravljačke razine poduzeća ili onih radnih mjesta za koja je jako teško doći do potrebnih zaposlenika. Ono što ih razlikuje od ostalih privatnih agencija su razina za koju regrutiraju , dobro uspostavljeni kontakti , kvaliteta regrutiranja i posebno visoki troškovi usluga regrutiranja, a ponekad i selekcije.

Na agencije za zapošljavanje treba gledati kao sredstvo za borbu protiv nezaposlenosti i za pomoć ljudima prilikom traženja posla. Na kraju, nezaposlenoj osobi je samo bitno pronaći

posao s kvalifikacijama koju ima bez obzira da li je taj posao pronađen preko privatnih agencija ili državnih agencija za zapošljavanje.

LITERATURA

1. Adecco -vodeća svjetska agencija za zapošljavanje: www.adecco.hr
2. Bahtijarević Šiber,F: Management ljudskih potencijala,Zagreb, Golden marketing,1995
3. Državni zavod za statistiku: www.dzs.hr
4. Goić ,S., Tadić, I., Bakotić, D. (2015): Management ljudskih resursa, Ekonomski fakultet Split, Split
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje: www.hzzz.hr
6. Hrvatska udruga poslodavaca: www.hup.hr
7. Hrvatske novine: www.h-alter.org
8. Laleta,S.,Križanović, A., Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, Zb.Prav.fak.Sveuč.Rij.(1991) v.36,br.1
9. Niteo-agencija za privremeno zapošljavanje: www.niteo.hr
10. Poslovni dnevnik: www.poslovni.hr
11. www.posao.hr
12. Uspinjača-privatna burza rada: www.uspinjača.hr

POPIS TABLICA

Tablica 1 : Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu……..26

Tablica 2: Struktura zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2015.g.……..…..….27
Tablica 3: Stopa zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2015.g…….…….27
Tablica 4: Struktura zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2016.g.……..…….28
Tablica 5: Stopa zaposlenih i nezaposlenih muškaraca u 2016.g…….…….28
Tablica 6: Struktura zaposlenih i nezaposlenih žena u 2015.g.…..…….29
Tablica 7: Stopa zaposlenih i nezaposlenih žena u 2015.g.……29
Tablica 8: Struktura zaposlenih i nezaposlenih žena u 2016.g.……..……30
Tablica 9: Stopa zaposlenih i nezaposlenih žena u 2016.g.……30

SAŽETAK

Regrutiranje je postupak traženja ,privlačenja kandidata za prijavu na slobodna radna mjesta. Drugim riječima ,postupak povezivanja onih koji nude slobodna radna mjesta i onih koji traže (novo)radno mjesto.

Poduzeća mogu izabrati dva osnovna izvora regrutiranja. To su unutarnji(interni) ili vanjski(eksterni) izvori. Unutarnje izvore čine potencijalni kandidati poslodavca koji rade na drugim poslovima ili radnim mjestima, a imaju potrebne kvalifikacije. Unutarnje regrutiranje uključuje nekoliko načina , od kojih su najčešći: oglašavanje, preporuke i prijedlozi odjela ljudskih resursa. Vanjsko se regrutiranje primjenjuje kod vodećih pozicija u poduzeću, ali i za zapošljavanje nižih razina zaposlenika. Izvori i metode koje se primjenjuju kod vanjskog regrutiranja najčešće uključuju: oglašavanje, agencije za zapošljavanje(privatne i državne), obrazovne institucije, elektroničko regrutiranje. Najveća pažnja je usmjerena na agencije za zapošljavanje.

Postoje dva oblika agencije koje posreduju pri zapošljavanju. To su državne (javne) agencije i privatne agencije. Hrvatski zavod za zapošljavanje je javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske, ustrojena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost.

Privatne agencije često traže one kandidate specifičnih vještina koji aktivno ne traže zaposlenje, ali su voljni promijeniti poslodavca ukoliko im se ponudi dobra prilika. Kod angažiranja privatnih agencija poslodavci mogu ostati anonimni, a agencija u ime nepoznatog klijenta obavlja postupak regrutiranja.

Ključne riječi: regrutiranje, izvori regrutiranja, privatne i državne agencije za zapošljavanje