

Prof. dr. sc. Boris Buklijaš, profesor Pravnog fakulteta u Splitu  
Ivan Fabijanović, student Pravnog fakulteta u Splitu

## SLUŽBA POSREDOVANJA RADA

UDK: 349.22

Primljeno: 01. 04. 2006.

Stručni rad

Autor u ovom radu obrađuje uvijek aktualna pitanja posredovanja pri zapošljavanju. Razvitkom modernog društva javlja se potreba za postojanjem posebnih službi posredovanja rada, koje mogu biti javne i privatne. Obje prate kretanja na tržištu rada i nastoje povezati nezaposlene i poslodavce radi zadovoljenja uzajamnih interesa, te brinu o statusu nezaposlenih (ovo posebno javna služba) dok čekaju na posao. One mogu, radi ostvarenja svojih zadaća, imati određene javne ovlasti. Zbog važnosti, materija zapošljavanja se uređuje i nacionalnim zakonodavstvima i međunarodnopravnim normama.

Ključne riječi: *služba, posredovanje rada, nezaposleni, zapošljavanje*

### 1. UVOD

Od samih početaka povijesti čovječanstva čovjek je morao raditi kako bi svojoj obitelji i sebi osigurao opstanak. Kroz različite povijesne faze može se pratiti razvoj načina rada. U prvotnim zajednicama bio je to primitivan način rada, u starim civilizacijama organizirani su veliki javni radovi koje su uglavnom obavljali robovi. Pojavom građanskih revolucija u 19. stoljeću budi se polako i svijest radnika koji više ne mogu trpjeti iskorištavanja i nehumano postupanje prema njima. U početku su to bili zahtjevi za određeno radno vrijeme i pravednu plaću, a s vremenom su se ti zahtjevi proširili na zdravstveno, socijalno i mirovinsko osiguranje, pravo na plaćeni godišnji dopust i ostala prava. U reguliranje svih ovih prava nužno se morala uključiti država. No, isto tako, pojavom modernih strojeva koji u mnogočemu zamjenjuju ljude, sve je više dolazilo do viška radne snage. To je još jedan problem u čijem je rješavanju morala sudjelovati država. Premda moderni ustavi ne osiguravaju rad, nego pravo na rad, javlja se potreba državne regulacije u toj oblasti. Isto tako, nezaposlenost sve više poprima globalne razmjere pa se javlja potreba reguliranja tog pitanja na međunarodnoj razini. Jedan od načina na koji se nezaposlenost pokušava riješiti jest reguliranje statusa raznih privatnih i javnih službi koje posreduju pri zapošljavanju, ostvarujući pri tom različite zadatke, koji uključuju obavljanje niza stručnih funkcija.

## 2. ZAPOŠLJAVANJE

### 2.1 Općenito

Dok je za pojedince zapošljavanje temeljni uvjet svih ostalih radnih prava, razina zaposlenosti u nekoj zemlji je općenito temeljni čimbenik razvoja, napretka i nacionalne stabilnosti. Štoviše, problemi zapošljavanja mogu imati međunarodne odjeke. Oni znatno variraju od regije do regije i između razvijenih i nerazvijenih zemalja. U Europi su sjećanja na veliku ekonomsku krizu iz tridesetih godina 20. stoljeća polako izbljedia, ali su ponovno inspirirala mjere nakon Drugog svjetskog rata koje su za cilj imale osigurati puno zapošljavanje. U razvijenim zemljama u kojima je zapošljavanje praktički doseglo punu razinu, problem je sve donedavno bio usmjeren na ekonomski razvoj uz održanje stabilnosti cijena i najvišu moguću razinu zapošljavanja. Pod određenim uvjetima ova tri cilja nisu bila nespojiva, štoviše, bila su povezana i mogla su podupirati jedan drugoga kroz aktivnu politiku zapošljavanja. Međutim, uslijed recesije zadnjih godina problem zapošljavanja je poprimio akutna obilježja u razvijenim zemljama, dok je izvan Europe nezaposlenost i nedovoljna nezaposlenost prevladala u velikim dijelovima Afrike, Azije i obje Amerike<sup>1</sup>. Prihvatanje međunarodnog prava ne može samo po sebi riješiti problem, jer zapošljavanje postavlja pitanja u svezi sa ekonomskom, financijskom i monetarnom politikom koja sežu daleko dublje nego što su problemi rada striktno govoreći<sup>2</sup>, a to onda zahtijeva akciju praktične prirode. Međunarodni standardi mogu postaviti principe koje će promovirati sistematsko i koordinirano djelovanje na međunarodnoj i nacionalnoj razini.

U početku, pitanja koja su dobivala veću pažnju na polju zapošljavanja bila su neposredni problemi nezaposlenosti, a kasnije radnih mjesta. U preambuli Statuta<sup>3</sup> Međunarodne organizacije rada<sup>4</sup> “sprječavanje nezaposlenosti” navedeno je među glavnim ciljevima<sup>5</sup> organizacije. Nezaposlenost je tretirana posebnom konvencijom o nezaposlenosti, koju je Međunarodna organizacija rada prihvatila 1919.godine. Što se tiče pronalazjenja zaposlenja, ono je regulirano prvenstveno za

---

<sup>1</sup> N. Valticos, G. von Potobsky, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995.g., Deventer, str. 130.-132.

<sup>2</sup> Odnos između ekonomskih i društvenih faktora je tema čestih rasprava od uspostavljanja Međunarodne organizacije rada (ILO). U tridesetima, u vrijeme masovne nezaposlenosti uzrokovane ekonomskom krizom, Međunarodna organizacija rada je 1932.g. prihvatila rezoluciju koja je savjetovala pokretanje velikih nacionalnih i međunarodnih radova, rješavanje općih problema proizvodnje međunarodne trgovine. Godine 1944. Philadelphijska deklaracija je naglasila povezanost između društvenih ciljeva ILO-a i međunarodne i nacionalne politike u ekonomiji i financijama i potvrdila kako ih se treba promatrati sa stajališta njihovog utjecaja na postizanje temeljnih društvenih ciljeva.

<sup>3</sup> Constitution of International Labour Organization, donesen je na Mirovnoj konferenciji u travnju 1919. U 40 članaka govori o utemeljenju, članstvu, organizaciji, proceduri i ostalim važnim ciljevima MOR-a.

<sup>4</sup> Međunarodna organizacija rada je osnovana 1919.g. na Mirovnoj konferenciji u Parizu. Njeno sjedište je u Ženevi u Švicarskoj, a samo tijekom 2. svjetskog rata sjedište je bilo premješteno u Montreall u Kanadi, a po završetku rata ponovno je sjedište u Ženevi.

<sup>5</sup> Glavni ciljevi i karakteristike Međunarodne organizacije rada: stalnost, trajnost, neprekidnost, univerzalnost, tripartitnost, sprječavanje nezaposlenosti

pomorice, Konvencijom o zapošljavanju pomoraca<sup>6</sup> iz 1920. godine. Rad agencija za zapošljavanje koje su naplaćivale svoje usluge reguliran je Konvencijom o agencijama za zapošljavanje<sup>7</sup> iz 1933. godine, koja je pretrpjela izmjene 1949<sup>8</sup>. Stručno školovanje i osposobljavanje, kao i praktični rad bili su predmetom raznih preporuka, od kojih je većina prihvaćena neposredno pred drugi svjetski rat. Iako su ti dokumenti mogli biti korisni, standardi koji su u njima prihvaćeni u tom prvom periodu uglavnom su se bavili trenutačnim problemima na polju zapošljavanja te su uglavnom imali djelomičan značaj.

Na ovom području kao i na drugima Philadelphijska deklaracija iz 1944.g. poslužila je MOR-u kao izvor inspiracije i temelj za ukupan program u nadolazećim godinama. Posebno je naglašavala punu zaposlenost, značaj ekonomskog rasta te potrebu koordiniranog međunarodnog djelovanja koje je moglo imati utjecaja na zapošljavanje i razvoj. U širem smislu, Deklaracija je isticala potrebu za “puno i šire iskorištavanje svjetskih proizvodnih resursa” kao i za učinkovito djelovanje na međunarodnom i nacionalnom planu, uključujući mjere proširene proizvodnje kako bi se promovirao ekonomski i društveni razvoj manje razvijenih djelova svijeta.

Tijekom nadolazećih godina Međunarodna organizacija rada je unaprijedila kako vlastite standarde tako i praktično djelovanje na polju zapošljavanja. U usporedbi s onim iz prethodnog perioda, novi standardi su sistematičniji i daju širi pogled na problem. Tako su Konvencija i Preporuka iz 1948. godine dali detaljne upute za organizaciju javne službe zapošljavanja. Sljedeće godine ti standardi su dopunjeni revizijom Konvencije iz 1933.g.<sup>9</sup> koja se odnosila na agencije za zapošljavanje uz naplatu. Na polju profesionalnog osposobljavanja, 1962. g. su prihvaćeni standardi koji su bili prilagođeni postojećim uvjetima, a 1975. g. su donesena dva nova dokumenta šire koncepcije glede profesionalnog usmjeravanja i stručnog osposobljavanja. Međutim, najveću težinu imaju aktivnosti u području postavljanja standarda u svezi politike zapošljavanja koje je donijela Međunarodna organizacija rada: širinom njihove koncepcije, dokumenti koji su prihvaćeni od 1964. u ovoj oblasti, poprimili su temeljni značaj.

Što se tiče praktičnog djelovanja Međunarodne organizacije rada, ono se uglavnom odnosi na pitanja vezana za zapošljavanje. Godine 1969. Međunarodna organizacija rada je pokrenula Svjetski program zapošljavanja s ciljem davanja aktivne podrške za prihvaćanje politike nacionalnog razvoja u kojem se zapošljavanju pridaje prioritetni značaj. U lipnju 1976. g., ista saziva Tripartitnu svjetsku konferenciju o zapošljavanju, raspodjeli prihoda i društvenom napretku te međunarodnoj podjeli rada. Rezultati te Konferencije su razmatrani na Međunarodnoj konferenciji rada 1979. godine (opća diskusija o temeljnim potrebama). Godine 1987. Međunarodna organizacija rada sazvala je Sastanak na

<sup>6</sup> Placing of Seaman Convention, br. 9, donesene je 1920. u Genovi. Ratificiralo je 40 zemalja, uključujući i Hrvatsku, koja je to učinila 08.10.1991.g.

<sup>7</sup> Fee-Charging Employment Agencies Convention, br.34, donesena je 29.06.1933. u Ženevi. Ratificiralo je 11 zemalja.

<sup>8</sup> Fee-Charging Employment Agencies Convention, br.96, donesena je 01.07.1949. u Ženevi. Ratificirale su je 42 zemlje.

<sup>9</sup> V. fusnotu br. 8

visokoj razini o zapošljavanju i strukturnom prilagođavanju<sup>10</sup>, a potom su uslijedili regionalni sastanci koji su se bavili društvenim posljedicama takvih prilagodbi.

### 3. POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA

Prve preporuke za aktivnu politiku zapošljavanja se mogu naći u Preporuci za javne radove iz 1937. godine. Potpuniji pristup organizaciji zapošljavanja, naveden je u Konvenciji i Preporuci iz 1948. godine. Najnoviji standardi Međunarodne organizacije rada na polju zapošljavanja prihvaćeni su 1964. g. u okviru Konvencije i Preporuke o politici zapošljavanja, koja je postavila problem u širi kontekst i zasnivala se na konceptu ekonomskog rasta uzimajući u obzir ljudski faktor u razvoju ekonomije. U istom tom razvoju Vijeće OECD-a je prihvatilo Preporuku o politici radne snage kao sredstva za postizanje ekonomskog rasta. Konvencija o politici zapošljavanja iz 1964.g.( br, 122)<sup>11</sup> postavlja svakoj državi koja je ratificira obvezu deklariranja i primjene aktivne politike za promoviranje punog, produktivnog i slobodno odabranog zaposlenja kao svoj glavni cilj. Takva politika bi morala nastojati osigurati posao za sve one koji ga traže, posao treba biti produktivniji, mora postojati slobodan izbor zaposlenja i najbolja moguća šansa svakoj osobi da se kvalificira i da koristi svoje sposobnosti i nadarenosti na radnom mjestu koje mu je najprikladnije bez obzira na rasu, boju kože, spol, religiju, političko mišljenje, nacionalni ili društveno podrijetlo. Politika zapošljavanja mora uzeti u obzir stanje i razinu ekonomskog razvoja i moraju je pratiti metode koje su sukladne nacionalnim uvjetima i običajima.<sup>12</sup>

Preporuke sadržane u Konvenciji su dane dosta općenito te daju definiciju prvenstveno ciljeva politike zapošljavanja, a potom se bave njenim općim principima. Također, razmatra probleme zapošljavanja vezane uz nedovoljan ekonomski razvoj politikom investiranja, poticanjem industrijskog i poljoprivrednog zapošljavanja te rastom stanovništva. Preporuka se također odnosi na djelovanje poslodavaca i radnika i njihovih organizacija i međunarodnog djelovanja u svrhu promoviranja ciljeva zapošljavanja. Konačno, Aneks Preporuci sadrži vrlo detaljne preporuke koje se odnose na način primjene.

Konvencija i Preporuka o politici zapošljavanja se smatraju temeljnim instrumentima Međunarodne organizacije rada. Nalaze se među onima koji su najizravnije povezani sa njezinim praktičnim aktivnostima, a posebice sa njezinim svjetskim programom<sup>13</sup> za zapošljavanje, pokrenutim 1969.g. Neke vlade smatraju

---

<sup>10</sup> Sastanak na visokoj razini o zapošljavanju i strukturnoj prilagodbi, Ženeva, od 23. do 25. studenoga 1987.

<sup>11</sup> Employment Policy Convention, br. 122, donesena je 09.07.1964. u Ženevi od strane međunarodne organizacije rada.

<sup>12</sup> N.Valticos, G. von Potobsky, o.c. , str. 132.-136.

<sup>13</sup> Svjetski program o zapošljavanju je jedan od glavnih doprinosa Međunarodne organizacije rada Drugoj razvojnoj dekadi UN-a. U okviru ovog programa, upućena su izaslanstva od 1970.g.. u Kolumbiju, Sri Lanku, Iran, Keniju, Filipine, Dominikansku Republiku i Sudan, a Preporuke iz područja politike zapošljavanja su pripremljene za njihove vlade. Druge studije i izvještaji su pripremljeni za razne vlade i regionalne timove za zapošljavanje koji se primjenjuju u više zemelja Južne Amerike, Afrike i Azije.

da ne mogu ratificirati Konvenciju jer smatraju da je nemoguće realizirati njezine ciljeve u dogledno vrijeme. Zapravo, Konvencija ne zahtijeva od država da se obveže na postizanje punog zapošljavanja u određenom vremenskom okviru već na to da će pratiti politiku koja ima za cilj promovirati je. Ostali problemi se odnose na nedostatke u administrativnom ustroju pojedinih zemalja. Općenito govoreći, sadašnja brojka zemalja koje su ratificirale<sup>14</sup> Konvenciju je zadovoljavajuća, a njezinu primjenu budno prate pojedina kontrolna tijela Međunarodne organizacije rada. Pored toga, briga oko problema nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti se proširila i na problem siromaštva koji pogađa ogroman broj radnika koji su zaposleni, ali ne zarađuju dovoljno. Stoga je ILO sazvao Tripartitnu svjetsku konferenciju o zapošljavanju o podjeli prihoda i društvenom razvoju i međunarodnoj podjeli rada 1976. g. koja je prihvatila detaljnu Deklaraciju principa koji predstavljaju vodič za Program djelovanja na ovom području. U Deklaraciji je navedeno da glavni cilj nacionalnih razvojnih planova i politike treba biti potpora zapošljavanju i zadovoljavanju temeljnih potreba stanovništva svake zemlje. Usvojeno mišljenje na Konferenciji jest da je povećano produktivno zapošljavanje osnovni faktor u temeljnoj strategiji potreba koje imaju za cilj osigurati minimalnu nacionalnu razinu osnovnih potreba kao što su hrana, smještaj, odjeća i komunalne službe. Navela je što je smisao takve politike na polju međunarodne suradnje. Program djelovanja je također usmjeren na tri aspekta kako bi se unaprijedilo zapošljavanje: međunarodno djelovanje na ograničavanju štetnih utjecaja migracija na ljude i njihove zemlje; razvoj tehnologija koje su najbolje prilagođene resursima i budućem razvojnom potencijalu zemalja u razvoju; i čvrstim naporima da se dostigne puna zaposlenost u zemljama u razvoju. Konferencija je naglasila da temeljni kriterij razvoja mora biti puna zaposlenost, ubrzani i uravnoteženi rast, zadovoljenje temeljnih potreba i ravnopravniji sustav raspodjele prihoda.

Osamdesete godine prošloga stoljeća su pokazale široko rasprostranjeni ili općeniti ekonomski pad, rastući međunarodni dug i prateće povećanje nezaposlenosti i siromaštva. Došlo je do široke primjene strukturnih promjena u kontekstu globalizacije ekonomije kao i brzih i masovnih tehnoloških promjena. Te prilagodbe su često bile praćene neposrednim negativnim učinkom na socijalnu situaciju, pogotovo na zapošljavanje. Ozbiljnost i hitnost ovog problema potaklo je Međunarodnu organizaciju rada na sazivanje sastanka na visokoj razini o zapošljavanju i strukturnim prilagodbama u studenom 1987., uz sudjelovanje Međunarodnog monetarnog fonda i Svjetske banke. Među glavnim zaključcima prihvaćenim na tom sastanku je da najranjivije grupe treba zaštititi od naglog pada njihovog životnog standarda i socijalne zaštite, a politika strukturnih prilagodbi treba stvoriti temelj za budući rast zapošljavanja i povećanje zarada. Skup je prepoznao potrebu za konsenzusom između socijalnih partnera i izrazio želju za promoviranjem boljeg dijaloga između financijskih institucija uključenih u sponzoriranje programa strukturnih prilagodbi i onih koje se bave smanjivanjem siromaštva. Kao rezultat ovog sastanka MOR je

---

<sup>14</sup> Do sada su Konvenciju ratificirale 82 države.

organizirao seriju regionalnih kolokvija sa svrhom iznalažnja načina na koji konzultacija sa socijalnim partnerima može doprinjeti donošenju učinkovitijih i ravnopravnijih programa strukturne prilagodbe na zapošljavanje, potrebe osposobljavanja i unapređenju profesionalnih sposobnosti. Drugi sastanak na Visokoj razini je predviđen za 1994. g. Glavni tajnik Međunarodne organizacije rada je predložio da Ured sastavi godišnje izvješće koje će dati analizu situacije u zapošljavanju diljem svijeta i učinke ekonomske i financijske politike. Pored toga Konferencija bi trebala imati na svom Dnevnom redu točku koja se odnosi na probleme zapošljavanja i životni standard diljem svijeta.

## 4. NEZAPOSLENOST

### 4.1 Konvencija o nezaposlenosti iz 1919.

Nezaposlenošću<sup>15</sup> se bavila jedna od prvih konvencija Međunarodne organizacije rada, Konvencija o nezaposlenosti<sup>16</sup> broj 2 iz 1919. g. koju su ratificirale 53 države. U državama koje su ratificirale ovu Konvenciju predviđena je uspostava sistema besplatnih javnih agencija za zapošljavanje, koje bi bile pod kontrolom središnjeg ureda. Odbori sačinjeni od predstavnika poslodavaca i radnika se biraju kako bi davali savjet za rad tih agencija. Tamo gdje postoje i javne i privatne besplatne agencije za zapošljavanje treba poduzeti korake za koordinaciju njihovog rada. Konvencija se također bavila sistemima osiguranja protiv nezaposlenosti. Principi sadržani u Konvenciji su naravno ključni u svakom djelovanju na sprječavanju nezaposlenosti, ali su ipak zahtijevali posebno naglašene standarde. U borbi protiv nezaposlenosti, prihvaćene su Preporuke u dva posebna područja: zapošljavanje mladih i organiziranje javnih radova.

#### 4.1.1 *Nezaposlenost mladih*

S ciljem nadopune Konvencije i Preporuke iz 1934. g. koja se odnosi na osiguranje i potporu nezaposlenima, Preporuka br. 45<sup>17</sup> o nezaposlenosti među mladima prihvaćena je naredne godine. U Preambuli, ovaj dokument naglašava da nepoželjna lijenost može loše utjecati na karakter i smanjiti stručnu osposobljenost mladih i ugroziti budući razvoj nacije. Uzimajući u obzir iskustvo koje je već stečeno u mnogim zemljama, Preporuka predlaže seriju konkretnih mjera koje se odnose na godine obveznog školovanja, godine stupanja na posao, opće i strukovno obrazovanje, rekreacijske i socijalne službe za mlade nezaposlene i djelovanje sindikata i privatnih organizacija. Također je predloženo otvaranje posebnih centara za zapošljavanje mladih, čije članstvo je striktno na

---

<sup>15</sup> N.Valticos, G. von Potobsky, o.c., str. 136.-139.

<sup>16</sup> Unemployment Convention br. 2, donesena je na Općoj konferenciji Međunarodne organizacije rada 28.11.1919.g. u Washingtonu,

<sup>17</sup> Unemployment (Young Persons) Recommendation, donesena je 1945.g. u Ženevi

dobrovoljnoj bazi i koje pruža razne garancije. Ostali prijedlozi se odnose na organiziranje javnih radova za mlade nezaposlene, službe za pronalaženje radnih mjesta i otvaranje mogućnosti za normalno zapošljavanje i prikupljanje posebnih statističkih podataka koji pokazuju broj nezaposlenih među osobama mlađim od 25 godina. Mjere posebno namijenjene mladima i njihovim problemima u zapošljavanju su predmet jednog od dijelova Prijedloga za politiku zapošljavanja (dodatni propisi) iz 1984.g. (broj 169).

#### *4.1.2 Organiziranje javnih radova*

Jedan od tradicionalnih načina borbe protiv nezaposlenosti su oduvijek bili javni radovi. Konferencija ih je predložila još 1919. g. u Preporuci o nezaposlenosti br.1 gdje zemlje trebaju sačuvati javne radove koliko je to moguće za razdoblje nezaposlenosti. Preporuka o javnim radovima br. 50<sup>18</sup> iz 1937. g. po prvi put je pokrenula ideju međunarodnog plana javnih radova dok je Preporuka br. 51 savjetovala niz mjera namijenjenih odgovarajućem vremenu za javne radove kako bi se smanjila fluktuacija u industriji i nezaposlenosti. Nakon Drugog svjetskog rata, ovim standardima su dodane Preporuke o javnim radovima br. 73, koje pored toga što su se bavile odgovarajućim vremenom za javne radove, imaju polazište u potrebama proizašlim iz rata.

## **5. NALAŽENJE ZAPOSLENJA**

Konvencija o nezaposlenosti br. 2 iz 1919. g. se u principu već bavila ovime, čime je predviđeno uspostavljanje sustava javnih agencija za zapošljavanje, a Konvencija o zapošljavanju pomoraca br. 9 iz 1920. g. za pomorce se bavila tim pitanjem kroz dva aspekta: ukidanje ili reguliranje besplatinih agencija za zapošljavanje i organizacija raznih službi za zapošljavanje.

### **5.1 Služba posredovanja rada**

Neovisno o tome hoće li radnik stupiti u radni odnos s privatnim poslodavcem ili javnopravnim tijelom, u svakom slučaju je potrebno uspostaviti kontakt između tih subjekata radnog odnosa na način koji bi uključivao punu javnost i punu ravnopravnost.

Utoliko je to stvar zainteresiranih subjekata, dakle poslodavca i radnika, radi se o njihovom neposrednom kontaktu. Sredstva neposrednog kontakta pretpostavljaju nemiješanje države, odnosno javnopravnih tijela u odnosu zaključivanja individualnih ugovora o radu.

S druge strane, postoje sredstva posrednog kontakta koja čine lakšim i efikasnijim društveno ostvarivanje pune zaposlenosti i politike zapošljavanja. Kombinacijom neposrednog i posrednog kontakta nastoje se eliminirati negativni, a udružiti pozitivni učinci neposrednog i posrednog kontakta.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Hours of Work (Hotels etc.) Recommendation, donesena je 28.06.1930.g. u Ženevi

<sup>19</sup> N.Valticos, G. von Potobsky, o.c. , str. 139.-140.

### *5.1.1 Privatna služba posredovanja rada*

Ova služba čini prvi korak u prijelazu s neposrednog na posredni kontakt između subjekata radnog odnosa. Različiti oblici takvog privatnog posredovanja postoje, iako u malom obimu, kao na primjer u svezi sa sezonskim zapošljavanjem i u poljoprivredi. Međutim, očito je da privatna služba posredovanja rada gubi ono što je pozitivno u neposrednom kontaktu, a ne može polučiti ono što je pozitivno u posrednom kontaktu, jer je prvenstveno zainteresirana za ostvarivanje vlastitog profita, tj. provizije.<sup>20</sup>

### *5.1.2 Javna služba posredovanja rada*

Govoreći o javnoj službi posredovanja rada, valja reći da javna predstavlja tijela državne uprave, javna tijela, gospodarske i negospodarske organizacije (organe, ustanove, poduzeća) te tijela mjesne i područne samouprave.<sup>21</sup>

Danas se, javna služba posredovanja, drži najprihvatljivijim i najboljim rješenjem, jer je ona besplatna i nepristrana, mora postupati zakonito te može vršiti određena javna ovlaštenja pa i primjenjivati određene sankcije. Jedino ona može biti obvezna, a u cjelini odgovara za svoje postupanje. Ne može se obavljati u lukrativne svrhe, mora biti inspirirana društvenim kriterijima i to zajamčenim pravom na rad, eliminacijom diskriminacije i privilegija u poslovima zapošljavanja.<sup>22</sup> Takav njezin karakter proizlazi iz međunarodnih obveza država članica Međunarodne organizacije rada. Njezin monopol u ovoj funkciji posredovanja nužna je posljedica karaktera takve službe kao javne službe i nosi samo pozitivne učinke, jer je jednako otvorena prema svima.

## **5.2 Ukidanje ili reguliranje agencija za zapošljavanje uz naknadu**

Dok je Preporuka o nezaposlenosti, br.1 iz 1919. g. predlagala zabranu otvaranja agencija za zapošljavanje uz naknadu i za već postojeće agencije, sustav državnih dozvola i njihovo ukidanje što je moguće prije, zapravo se Konvencija o agencijama za zapošljavanje br. 34 iz 1933.<sup>23</sup> g. bavila tim agencijama u širem smislu. Budući je tu Konvenciju ratificirao samo određeni broj zemalja (ne više od deset), ona je izmijenjena 1949. g. kako bi bila fleksibilnija. Nova Konvencija o agencijama za zapošljavanje br. 96 iz 1949. g. koja se odnosila na agencije za zapošljavanje uz naknadu, ostavlja dvije mogućnosti izbora zemljama koje ju ratificiraju: postupno ukidanje agencija za zapošljavanje uz naknadu koje imaju za cilj stjecanje profita i reguliranje ostalih agencija, ili reguliranje agencija za zapošljavanje uz naknadu općenito.

---

<sup>20</sup> Nikola Tintić, Radno i socijalno pravo, Knjiga prva, Narodne Novine, Zagreb, 1972. g., str. 129.

<sup>21</sup> Anton Ravnić, Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog, Zagreb, 2004., str. 183.

<sup>22</sup> Nikola Tintić, o. c., str. 130.-131.

<sup>23</sup> V. fusnotu br. 7

### *5.2.1 Progresivno ukidanje agencija za zapošljavanje uz naknadu koje posluju s ciljem ostvarivanja profita i reguliranje ostalih agencija za zapošljavanje*

Vladama koje prihvate prvu alternativu, Konvencija omogućuje ukidanje agencija za zapošljavanje s naknadom koje posluju s ciljem stjecanja profita, moraju biti ukinute u ograničenom vremenskom periodu, koji određuje nadležno tijelo. To se ukidanje ne smije dogoditi dok se ne osnuje javna služba za zapošljavanje. Različiti vremenski periodi se mogu propisati za ukidanje agencija koje su namijenjene različitim grupama ljudi. Tijekom perioda neposredno pred ukidanje, te agencije će biti pod nadzorom i moći će naplaćivati naknadu i troškove odobrene od nadležnog tijela, koje će se konzultirati s odgovarajućim organizacijama poslodavaca i radnika.

Ukidanje ovih agencija se iznimno može dozvoliti kada se radi o određenim kategorijama osoba, koje su određene nacionalnim zakonodavstvima, a za koje se ne može pronaći zaposlenje u okviru javne službe zapošljavanja, nego su potrebne konzultacije odgovarajućih organizacija poslodavaca i radnika. Agencije koje su dobile takvo pravo izuzeća moraju biti pod nadzorom odgovarajućeg tijela. Od njih se traži dobivanje godišnje dozvole koju mora odobriti to tijelo. Oni mogu zaposliti ili regrutirati radnike u inozemstvu samo ako im je to dozvoljeno i to pod uvjetima koji su zakonom određeni. Izvještaji o primjeni Konvencije moraju sadržavati podatke koji se odnose na dozvoljene iznimke, broj agencija koje su obuhvaćene i njihov djelokrug, razlog za iznimke i način nadzora djelovanja tih agencija.

Agencije za zapošljavanje uz naknadu koje ne posluju s ciljem stjecanja profita moraju imati dozvolu i pod nadzorom su vlasti. Što se tiče agencija koje ne naplaćuju svoj rad, odgovarajuća tijela se moraju uvjeriti da one posluju besplatno. Kazne, uključujući oduzimanje licence ili dozvole se određuju u slučaju povrede odredbe Konvencije ili drugih propisa koji ih se tiču.

### *5.2.2 Reguliranje agencija za zapošljavanje uz naknadu*

Druga alternativa državama koje su ratificirale Preporuku jest prihvaćanje umjesto ukidanja agencija koje naplaćuju svoje usluge. U tom slučaju njihove obveze su jednake onima koje su propisane za agencije koje posluju s ciljem stjecanja profita.

Što se tiče ostalih kategorija agencija i pitanja kazni i podataka koje moraju unijeti u svoje godišnje izvještaje pravila su slična u oba slučaja.

### *5.2.3 Ratifikacija i problemi primjene Konvencije br. 96*

Konvenciju o agencijama za zapošljavanje<sup>24</sup> br. 96 je ratificirala 41 država i većina je prihvatila prvu alternativu koju nudi Konvencija, tj. postupno ukidanje agencija uz naknadu koje posluju s ciljem stjecanja profita i kontrolu ostalih agencija. Primjena Konvencije stvorila je izvjesne probleme što se tiče pronalazjenja zaposlenja za one

---

<sup>24</sup> V. fusnotu br. 8

koji se bave estradom te za kućne pomoćnice. Nekoliko zemalja je jednostavno odbilo Konvenciju, a druge su je ponovno ratificirale, prihvaćajući njezin Dio III. koji omogućuje kontroliranje takvih agencija. Na 81. Zasjedanju Međunarodne Konferencije o radu (1994.g.), “uloga privatnih agencija za zapošljavanje u djelovanju tržišta rada” je bila na dnevnom redu za opću raspravu. Konferencija je došla do zaključka da Konvenciju br. 96 treba izmijeniti jer se čini da je Dio II. nestao iz prakse na većini tržišta rada, dok Dio III. u većini slučajeva ne odražava stvarno stanje stvari, zbog njezinog uskog gledanja, nefleksibilnog načina kontrole i propisa koji sputavaju ili su zastarijeli u odnosu na suvremeno djelovanje tržišta rada. Konferencija je postavila opća pravila za reviziju standarda.

#### *5.2.4 Problem agencija za sezonsko zapošljavanje*

Zadnjih godina otvaranjem agencija za sezonsko zapošljavanje, postavilo se pitanje jesu li te agencije pokrivene konvencijom. Švedska vlada je 1965. g. postavila to pitanje Međunarodnoj organizaciji rada, a odgovor je bio da ove agencije potpadaju pod definiciju agencija za zapošljavanje uz naknadu koje posluju sa ciljem stjecanja profita, a koju je odredila Konvencija (svaka agencija koja djeluje kao posrednik s ciljem pronalaženja zaposlenja za radnika ili pribavljanje radnika za poslodavca). Mišljenje ILO je da je Konvencija primjenjiva čak i na slučajeve u kojima se ugovorni odnos zasniva između radnika i osobe, ili poduzeća kojemu ga agencija stavlja na raspolaganje. Kao osnovni test se uzima prava priroda transakcije, a ne njezina zakonska forma.<sup>25</sup> U svezi s tim uzeto je u obzir nekoliko elemenata: agencija za sezonski rad ne preuzima odgovornost za obavljanje posla; radnik je plaćen samo kad je zaposlen i stavljen na raspolaganje treće strane; i ta treća strana odlučuje koji će se posao obavljati te nadgleda njegovo provođenje, a sezonski radnik je odgovoran njemu; u mnogim slučajevima on postaje sastavnim dijelom radne snage tog poduzeća i koristi njegove usluge. U tom slučaju mada se za te agencije može smatrati da su pokrivene Konvencijom, može se lako dogoditi da javna služba za zapošljavanje neće rado prihvatiti tu vrstu dužnosti koju agencije za zapošljavanje sezonskih radnika preuzimaju za svoje klijente. Vlade prema tome mogu smatrati da se mogu pozvati na iznimke koje Konvencija dozvoljava za kategorije osoba za koje se ne mogu pronaći odgovarajući načini pronalaženja zaposlenja unutar okvira javne službe za zapošljavanje. Vlade se u tom slučaju moraju konzultirati s organizacijama poslodavaca i radnika i poštivati mutatis mutandis mjere kontrole i ograničenja propisanih za takve slučajeve u Konvenciji.

### **5.3 Konvencija o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997.g.**

U članku 1. ove Konvencije izraz privatna posrednička agencija za zapošljavanje rabi se za svaku fizičku ili pravnu osobu, nezavisnu od javnih vlasti, koja osigurava jednu ili više od sljedećih tržišnih usluga, koje se sastoje od zapošljavanje radnika, čineći ih dostupnim trećim osobama (fizičkim ili

---

<sup>25</sup> N.Valticos, G. von. Potobsky, o. c., str. 141.

pravnim), koje im daju zadatke i nadziru njihovo izvršenje. Konvencija se odnosi na sve privatne agencije za zapošljavanje, sve kategorije radnika<sup>26</sup> te na sve grane ekonomske aktivnosti. Potrebno je naglasiti da se Konvencija ne odnosi na novačenje i nalaženje zaposlenja pomoraca.<sup>27</sup>

Svrha Konvencije, koja je određena člankom 3., jest omogućiti djelovanje privatnih agencija za zapošljavanje, ali također i zaštitu radnika od zloupotrebe njihovih usluga, izvan okvira provizije agencije.

Članica koja je ratificirala ovu Konvenciju će, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, poduzeti mjere radi osiguranja primjerene zaštite radnika zaposlenih preko privatnih agencija za zapošljavanje. Također, člankom 11. određene su odgovornosti privatnih agencija za zapošljavanje u odnosu na: slobodu udruživanja; kolektivne ugovore; minimalne plaće; radno vrijeme i ostale uvjete rada; propisane beneficije socijalnog osiguranja; pristup obrazovanju; zaštitu na radu i zdravlje; naknadu u slučaju nesreće na radu ili bolesti; naknadu u slučaju nesposobnosti i zaštitu radnikovih potraživanja; materinsku i roditeljsku zaštitu i beneficije.

Konvenciju o privatnim agencijama za zapošljavanje<sup>28</sup> je ratificiralo 17 zemalja.<sup>29</sup>

## 6. ATRIBUCIJE SLUŽBE POSREDOVANJA RADA

### 6.1 Zadaci koje ostvaruje

Zadaci službe posredovanja rada tradicionalno su vezivani uz mjere prevencije protiv nastajanja nezaposlenosti i uz mjere kojima se otklanja već nastala nezaposlenost.

U prvu grupu zadataka spadaju: praćenje stanja na tržištu, predviđanje fluktuacije radne snage, selekcija i profesionalno osposobljavanje radne snage, praćenje profesionalnih promjena kao i mogućnosti zapošljavanja vlastite radne snage u inozemstvu.

U drugu skupinu zadataka spada: što brže nalaženje slobodnih radnih mjesta, ostvarivanje geografske mobilnosti, profesionalna readaptacija radnika, materijalno zbrinjavanje nezaposlenosti itd.

Općenito govoreći, to su zadaci ostvarivanja aktivne politike i provođenja zapošljavanja radnika.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Izraz radnici (workers) obuhvaća sve osobe koje traže posao.

<sup>27</sup> R.Blainpain, J.C.Javillier, J.M.Servais, International Labour and Social Security Law, Kluwer Law International, Boston, 1997.g., str.368.-372.

<sup>28</sup> Donesena je u Ženevi 19.06.1997.g. od strane Međunarodne organizacije rada. Stupila je na snagu 10.05.2000.g.

<sup>29</sup> To su sljedeće zemlje: Albanija (30.06.1999.), Belgija (28.09.2004.), Češka (09.10.2000.), Etiopija (24.03.1999.), Gruzija (27.08.2002.), Mađarska (19.09.2003.), Italija (01.02.2000.), Japan (28.07.1999.), Litva (19.03.2004.), Moldavija (19.12.2001.), Maroko (10.05.1999.), Nizozemska (15.09.1999.), Panama (10.08.1999.), Portugal (25.03.2002.), Španjolska (15.06.1999.), Urugvaj (14.06.2004.), Finska (25.05.1999.).

<sup>30</sup> Nikola Tintić, Radno i socijalno pravo, Knjiga druga, Narodne Novine, 1972. g. , str. 131.-132.

Zadaci moderne službe posredovanja rada uključuju obavljanje niza stručnih funkcija kao što su: ekonomska i kadrovska analitička funkcija; predviđanje potreba za radnom snagom; evidencija ponude i potražnje radne snage; profesionalna orijentacija; suradnja na poslovima profesionalnog formiranja; suradnja na poslovima profesionalne adaptacije, readaptacije i reedukacije radnika; pružanje pomoći privredi i društvenim službama u provođenju stručne i efikasne politike kadrova; pružanje stručne pomoći radnicima u bržem i što boljem nalaženju zaposlenja; uspostavljanje kontakata između radnih organizacija i radnika koji traže zaposlenje; akcije u vezi sa slobodnom i organiziranom cirkulacijom radnika između društveno-političkih zajednica, kao i iz zemlje u inozemstvo i obratno; obavljanje javnih ovlaštenja u vezi sa zaštitom i osiguranjem nezaposlenih radnika; obavljanje svih drugih poslova u vezi sa zapošljavanjem radnika i provođenjem politike zapošljavanja.<sup>31</sup>

U daljnjem tekstu ćemo obraditi svaki od ovih zadataka posebno.

## **6.2 Ekonomska i kadrovska analitička funkcija**

U sadržaj ove funkcije ulazi: analitičko praćenje i suradnja s postavljanjem i provođenjem cjelokupne ekonomske politike s planiranjem privrednog razvoja, sa širenjem osnove i kapaciteta za zapošljavanje, prikupljanje i analiza podataka o potrebama privrede kao i o rezervama radne snage.<sup>32</sup> U njen sadržaj također ulazi praćenje fluktuacije i mobilnosti radne snage, analiza pojedinih profesionalnosti s ciljem lociranja novih proizvodnih pogona tamo gdje ima rezervi radne snage.

## **6.3 Predviđanje potreba za radnom snagom**

U predviđanju potreba ulazi materija općih i posebnih tendencija razvoja tržišta zaposlenosti te perspektiva sredstava i razvoja koji su u mogućnosti dovesti do optimalne zaposlenosti. Govoreći o optimalnoj zaposlenosti želi se postići sklad između ponude i potražnje radne snage. Radnicima se mora omogućiti da dobiju obavijesti o mogućnostima zapošljavanja u različitim područjima zemlje ili inozemstva.

## **6.4 Evidencija ponude i potražnje radne snage**

Evidencija obuhvaća: registriranje nezaposlenih, nepotpuno i latentno nezaposlenih, fiktivno zaposlenih, a ne samo primanje prijave radnika za zaposlenje, informacija o ponudi i potražnji, prijava o slobodnim radnim mjestima i o sadašnjoj raspoloživoj radnoj snazi. Također bi morala obuhvatiti podatke o ukidanju radnih mjesta i o raskidima radnih odnosa.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> To čine zajedničkom suradnjom društveno-političke zajednice, sindikati, radne i druge društvene organizacije, ali posebno mjesto imaju i zavodi za zapošljavanje.

<sup>32</sup> Nikola Tintić, o.c., str. 132.

<sup>33</sup> Nikola Tintić, o.c., str. 133.

## 6.5 Profesionalna orijentacija

Zadatak ove službe jest aktivnost na području profesionalne orijentacije na temelju analiza o karakteru i perspektivi pojedinih zanimanja kako bi pravilno usmjerila mlade koji po prvi put biraju zanimanje prema njihovim osobnim sklonostima i sposobnostima.

Profesionalna orijentacija ima ulogu savjetnika pri izboru određenog zanimanja, ona samo sugerira, dok je konačan izbor uvijek na zainteresiranoj osobi.<sup>34</sup>

Poteškoće kod profesionalne orijentacije nastaju kad se radi o odraslim osobama koje su već dugo bez zaposlenja, a prelaze iz jedne grane u drugu.

Posebni problemi nastaju u profesionalnoj orijentaciji osoba koja pretendiraju na "viša zaposlenja", profesionalnoj orijentaciji invalida i demobiliziranih osoba.<sup>35</sup>

## 6.6 Suradnja na poslovima profesionalnog formiranja

Od velikog značenja za ovu funkciju su rezultati do kojih se dolazi izvršenjem ekonomske i kadrovske analitičke funkcije te predviđanjem potreba za radnom snagom.<sup>36</sup>

Ova služba ima posebno značenje na stvaranje i lociranje mreže stručnih škola, kao i na mjere u stručnoj izobrazbi i usavršavanju već zaposlenih kadrova, napose onih koji ostanu bez posla.

## 6.7 Suradnja na poslovima profesionalne adaptacije, readaptacije i reedukacije radnika

U suvremenom društvu prepunom naglih i značajnih promjena koje nameću potrebu prijelaza radnika iz jednog zanimanja u drugo, a uz to i potrebu za stručnim osposobljavanjem i dokvalifikacijom nezaposlenih, najčešće nekvalificiranih radnika, ova funkcija zauzima značajno mjesto. Naravno, ona je ostvariva posredstvom redovnih ustanova stručnog osposobljavanja i prekvalificiranja kao i drugih specijaliziranih centara i ustanova.<sup>37</sup> Ovdje se radi o općenitom i čestom problemu kada razvoj mehanizacije, tehnologije i poslovanja pretvara radnike u višak pa je potrebna prekvalifikacija za prijelaz iz suficitarnih u deficitarna zanimanja.<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup> Nikola Tintić, o. c. , str. 133. -134.

<sup>35</sup> Počeci profesionalne orijentacije u našoj zemlji sežu u u 1931.g . kada Komora za trgovinu, obrt i industriju u Zagrebu osniva Stanicu za savjetovanje pri izboru zvanja. Otpočinje sa radom 1932. g.

<sup>36</sup> V. točku 6. 2

<sup>37</sup> Nikola Tintić, o. c. , str. 134.-135.

<sup>38</sup> Kod ovog oblika suradnje na prvo mjesto dolazi profesionalna orijentacija koja upozorava pojedinca na ono zanimanje u kojem će prema vlastitim sposobnostima postići najbolje rezultate za sebe i društvo. Profesionalna selekcija nije u prvom planu, jer je upravljena da se između više pojedinaca izabere onaj koji ima posebne sposobnosti.

## **6.8 Pružanje pomoći poslodavcima u osiguranju i izboru potrebnih kadrova**

Naime, čim postoji aktivna politika društva o zapošljavanju, nužno je organizirano i stručno provođenje politike kadrova, kao službe od posebnog društvenog interesa.

U tom pogledu slijedi i pružanje stručnih usluga poslodavcima od strane službe zapošljavanja. Poslodavci moraju kontinuirano imati sigurnost glede mogućnosti angažiranja potrebnih kadrova, po vrstama i stupnju stručne spreme, jer im je to neophodno u uvjetima posvemašnje konkurencije, da bi mogli dalje napredovati.<sup>39</sup>

## **6.9 Pružanje pomoći radnicima u boljem i bržem nalaženju zaposlenja**

Ova je djelatnost prvenstveno usmjerena na nezaposlene osobe i redovito ulazi u osnovne i opće poslove svake službe posredovanja rada. Naravno, određene skupine mogu imati prioritet u brzini i kvaliteti zapošljavanja. U te skupine bi mogli svrstati mlađe osobe koje traže zaposlenje, žene, osobe s dužim radnim stažem, osobe koje su duže vrijeme bez posla, osobe koje uzdržavaju mnogobrojnu obitelj itd.<sup>40</sup>

## **6.10 Uspostavljanje kontakta između poslodavaca traže radnike i radnika koji traže zaposlenje**

Služba posredovanja nužno mora uspostavljati kontakte između poslodavaca i budućih posloprimaca.. Naravno, ta služba ne utječe na uvjete rada i sadržaj radnog odnosa, ali svakako utječe na zasnivanje radnog odnosa. Takvim posredovanjem se postiže sklad između ponude i potražnje rada na način što se razvoj privrede i drugih djelatnosti usmjerava u skladu s potrebama ljudi, a profesionalno osposobljavanje ljudi se usmjerava u skladu s potrebama privrede. Informativne akcije ove službe imaju značajno mjesto, ukoliko se ne radi o “upućivanju radnika”. Ako se radi o upućivanju radnika na rad, do njega dolazi na numerički zahtjev poslodavca. Poslodavcu je moguće uputiti više radnika kako bi mogao izabrati onoga koji mu prema određenim kriterijima najviše odgovara, ili mu se može uputiti samo zahtijevani broj radnika bilo po redoslijedu upisa u listu nezaposlenih, bilo po kriteriju prioriteta<sup>41</sup> zapošljavanja radnika. Naravno, radnik nije dužan zasnovati radni odnos, ali neopravdanim odbijanjem postaje svojevolumino nezaposlen. Međutim, ukoliko poslodavac neopravdano odbije radnika time počinje prekršaj i podložan je primjeni sankcija.

---

<sup>39</sup> Nikola Tintić, o. c., str. 135.

<sup>40</sup> Nikola Tintić, o. c., str. 135.

<sup>41</sup> Kriterije prioriteta utvrđuje zakon, npr. Dužina nezaposlenosti, žrtve rata, samohrane majke, novoformirani stručnjaci itd.

Uz numerički, izuzetno se dopušta i poimenični zahtjev koji se ograničava na članove obitelji poslodavca, konceptualne i uske kategorije specijaliziranih radnika.<sup>42</sup>

### **6.11 Djelatnost u vezi sa slobodnom i organiziranom cirkulacijom radnika<sup>43</sup>**

Iako postoji tendencija prema slobodnijoj cirkulaciji i geografskoj mobilnosti radne snage, ona nije slobodna, već je koordinirana, organizirana i kontrolirana. Za to postoje razni razlozi, među kojima su oni ekonomske, državnopravne, sociološke i psihološke naravi. S jedne strane postoje mjere utjecaja na geografsku mobilnost radne snage, a s druge strane izravna kompenzacija bilo na regionalnom, nacionalnom ili internacionalnom nivou do koje dolazi posredstvom službi posredovanja rada.<sup>44</sup>

U svezi s tim postavlja se ključno pitanje: trebaju li radnici onamo gdje ima radnih mjesta, ili pak radna mjesta onamo gdje ima radnika. U rješavanju tih problema javljaju se i determinantni faktori tako da često služba zapošljavanja i sama radna snaga nemaju nikakav utjecaj.

### **6.12 Javna ovlaštenja u vezi sa zaštitom i osiguranjem nezaposlenih**

Pri obavljanju javnih ovlaštenja služba posredovanja rada vrši upravnu funkciju. Ovlaštenja su usmjerena na:

1. na ostvarivanje zapošljavanja radnika,
2. na ostvarivanje zakonskih prava radnika za vrijeme privremene, nesvojevoljne i neskrivljene nezaposlenosti.

Zakonska prava nezaposlenog radnika su usmjerena na njegovo materijalno osiguranje, a najčešće obuhvaćaju ova prava: pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti; pravo na zdravstvenu zaštitu; pravo na dodatak za djecu; pravo na naknadu troškova prijevoza i selidbe; pravo na novčanu pomoć za vrijeme stručnog preosposobljavanja.

Primjenom načela zakonitosti, služba posredovanja rada odlučuje o tome tko se smatra nezaposlenim radnikom i koja će prava steći.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Nikola Tintić, o. c., str. 135.-136.

<sup>43</sup> Ovdje postoji i djelatnost drugih tijela. Kod migracija radne snage i ljudi općenito, moraju postojati tijela za konzultaciju koja će se baviti organizacijom i funkcioniranjem migracijskih kretanja.

<sup>44</sup> Nikola Tintić, o. c., str. 136.

<sup>45</sup> Nikola Tintić, o. c., str. 136.-137.

## ZAKLJUČAK

Razvojem modernog društva i cjelokupnog procesa globalizacije javlja se potreba za nastajanjem službi koje će posredovati pri zapošljavanju radnika te štititi njihova prava i interese. Na ovom području značajno mjesto zauzimaju javna i privatna služba posredovanja rada.

Posredovanje u zapošljavanju jest djelatnost kojom se nastoji povezati nezaposlene radnike i poslodavce radi zadovoljavanja potreba i jednih i drugih.

Javna i privatna služba posredovanja rada su ustanove koje prate kretanja na tržištu rada i poduzimaju mjere radi ostvarivanja ciljeva i zadataka na tom tržištu, kako bi se riješili problemi u oblasti zapošljavanja.

Međutim, posredovanje pri zapošljavanju nije jedina zadaća tih službi, već ona obuhvaća i brigu o statusu nezaposlenih dok čekaju na posao.

Za to vrijeme služba se ima pobrinuti za zdravstveno osiguranje, stručnu i drugu materijalnu pomoć nezaposlenoj osobi.

Govoreći o zadacima službi, teško je ne spomenuti i potrebu za prekvalifikacijom radnika za drugo radno mjesto. Naravno, ta je potreba uvjetovana razvojem tehnoloških i drugih sredstava koji pretvaraju manualnu radnu snagu u višak.

Na samom kraju možemo reći kako su naponi i nastojanja službi posredovanja rada, Međunarodne organizacije rada i ostalih institucija u velikoj mjeri usmjereni na suzbijanje ovog gorućeg i prečestog problema nezaposlenosti.

## EMPLOYMENT MEDIATION SERVICE

Although modern systems do not guarantee work, but rather the right to work, there emerges a need for governmental regulation in that area.

Similarly, unemployment is increasingly reaching global proportions so there emerges the need to regulate that issue at an international level. One of the ways one tries to solve unemployment is by the regulation of the status of private and public services which mediate in finding employment, thereby creating various tasks which include the carrying out a range of expert functions.

Key words: *employment public service, employment mediation service, unemployment*