



**Univerza v Mariboru**

*Fakulteta za organizacijske vede*

Diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija  
Organizacija in management kadrovskih in  
izobraževalnih procesov

# **STORITVE ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE**

Mentor: viš. pred. mag. Franc Belčič

Kandidat: Mitja Plaznik

Kranj, december 2010

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorju viš. pred. mag. Francu Belčiču za pomoč pri pripravi diplomske naloge.

Za spodbudo in potrpljenje pa se zahvaljujem predvsem moji partnerici Janji, ki mi je stala ob strani skozi vse čas mojega študija.

## **POVZETEK**

V teoretičnem delu diplomskega dela je predstavljen zgodovinski razvoj agencij za zaposlovanje na območju Evropske unije in Republike Slovenije. Bolj podrobno je prikazana veljavna normativna ureditev dejavnosti zasebnih agencij za zaposlovanje v Republiki Sloveniji.

V empiričnem delu diplomske naloge smo na osnovi uradnih podatkov oziroma seznamov izdelali analize s treh zornih kotov: prvič, o storitvah, ki jih iskalcem zaposlitve in delodajalcem ponujajo agencije za zaposlovanje; drugič, o stališčih anketiranih delavcev do delovanja agencij za zaposlovanje, kar smo primerjali tudi s sorodno raziskavo M. Vrenko (2009); tretjič, o stališčih večjih anketiranih podjetij do sodelovanja z agencijami. Analize so pokazale, da so kadrovske agencije glede na število in ponujene storitve v Sloveniji že dokaj dobro uveljavljene, vendar je poleg prednosti razvidno še precej slabosti in pomanjkljivosti. Pomeni, da bodo morale agencije na tem področju še veliko postoriti, zlasti pri storitvah za iskalce zaposlitve.

## **KLJUČNE BESEDE**

- agencija za zaposlovanje,
- iskalci zaposlitev,
- zaposlovanje,
- storitev agencij za zaposlovanje,
- trg dela.

## **ABSTRACT**

In the theoretical part, the thesis presents the historical development of employment agencies in the European Union and the Republic of Slovenia. More focus is given to the current regulatory framework of private employment agency activities in the Republic of Slovenia.

The empirical part of the thesis was based on official data analysis, seen from three different angles: first, the services provided to job seekers and employers, offered by the employment agencies; secondly, the views on service of the employment agencies, assessed by interviewed employees (same was also compared to a related survey done by M. Vrenko (2009) and thirdly, touching upon the views of surveyed companies on their cooperation with employment agencies. Analysis show that the employment agencies are relatively well established, based on number and services offered in Slovenia, however apart from the benefits, also some apparent weaknesses and shortcomings were established. Hence, employment agencies still have some way to go, especially in the job seeker part of their service.

## **KEYWORDS**

- employment agencies
- job seekers
- employment
- employment agency services
- labour market

## KAZALO

1	UVOD .....	1
1.1	Predstavitev problema .....	1
1.2	Predstavitev okolja .....	1
1.3	Predpostavke in omejitve .....	2
2	KRATEK PREGLED RAZVOJA ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE V REPUBLIKI SLOVENIJI IN V SVETU .....	3
3	ZAKONSKE PODLAGE DELOVANJA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE .....	4
3.1	Shematični prikaz zakonskih podlag v Republiki Sloveniji .....	4
3.2	Ustava Republike Slovenije .....	4
3.3	Zakon od delovnih razmerjih (ZDR) .....	5
3.4	Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A) ..	6
3.5	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) ....	7
3.6	Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F) .....	8
3.7	Shematični prikaz Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje .....	12
3.8	Pogoji za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje .....	14
3.9	Agencije za posredovanje zaposlitve in dela .....	14
3.10	Agencije za zagotavljanje dela .....	20
3.11	Sodelovanje agencij s pristojnimi organi, evidence in posredovanje podatkov .....	23
3.12	Poročanje in nadzor agencij .....	23
4	RAZMERJE MED JAVNIM ZAVODOM ZA ZAPOSLOVANJE IN ZASEBNIMI AGENCIJAMI ZA ZAPOSLOVANJE .....	24
4.1	Nastanek in razvoj Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) ..	24
4.2	Dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje .....	24
4.3	Zasebne agencije za zaposlovanje .....	25
4.3.1	Prednosti zasebnih agencij za zaposlovanje za delojemalce .....	26
4.3.2	Slabosti zasebne agencije za zaposlovanje za delojemalce .....	27
4.3.3	Prednosti zasebne agencije za zaposlovanje za delodajalce .....	27
4.3.4	Slabosti zasebne agencije za zaposlovanje za delodajalce .....	28
5	PREDSTAVITEV TRGA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE .....	29
5.1	Predstavitev agencije za zaposlovanje .....	29
5.1.1	Postopek iskanja in selekcije .....	29
5.1.2	Težave z obrazci .....	30
5.1.3	Pogodba o zaposlitvi .....	30
5.1.4	Odnos posredovanja in zaposlovanja .....	31
6	EMPIRIČNA ANALIZA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE .....	32
6.1	Analiza vrste dejavnosti agencij za zaposlovanje .....	32
6.2	Metodologija .....	35
6.3	Rezultati in interpretacija .....	35
6.3.1	Storitve za iskalce zaposlitve .....	35
6.3.2	Storitve za delodajalce .....	36
7	STALIŠČA O DELU AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE NA OSNOVI ANKETE .....	40
7.1	Metodologija .....	40
7.2	Rezultati in interpretacija .....	40
7.2.1	Anketa o kadrovskih agencijah za zaposlitev namenjena zaposlenim delavcem .....	40

7.3	Analiza večjih podjetij v povezavi z zaposlovanjem preko agencij za zaposlovanje .....	46
8	ZAKLJUČEK.....	48
9	LITERATURA IN VIRI .....	49
	Knjige in članki: .....	49
	Predpisi in interni dokumenti: .....	49
	Spletne strani: .....	49
	Priloge: .....	51
	Kazalo slik: .....	51
	Kazalo tabel:.....	51

# 1 UVOD

Javni zavod za zaposlovanje (sedaj z imenom Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje) ima na Slovenskem že več kot stoletno tradicijo. Zasebne agencije za zaposlovanje pa so se v naši državi začele pojavljati šele po letu 1998, ko je bila za to podana ustrezna pravna osnova (novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti). V tem sorazmerno kratkem obdobju so zasebne agencije za zaposlovanje (v nadaljevanju: agencije) doživele precejšen razvoj. Dejavnost agencij naj bi se dopolnjevala z dejavnostjo javnega zavoda za zaposlovanja.

Celoten seznam storitev agencij je sorazmerno širok, pri čemer se agencije medsebojno precej razlikujejo, različna so tudi stališča uporabnikov njihovih storitev (oseb, ki iščejo prek agencij zaposlitev ali delo, delodajalcev, ki naročajo storitve, javnega mnenja in države). Navajajo se prednosti in slabosti njihovega dela, priložnosti in nevarnosti.

## 1.1 Predstavitev problema

Zaposlitev ustreznega kadra za podjetje pomeni veliko prednost ali celo nujnost, saj s tem prihrani nemalo težav, organizacije, stroškov, časa. Za kakšen način pridobivanja in izbire kadrov se bo delodajalec odločil, je v celoti v njegovi pristojnosti (seveda, ob upoštevanju zakonskih določb). Vse več podjetij uporablja različne metode in tehnike pridobivanja kandidatov preko medijev (zlasti spleta), pogosto pa tudi agencij, ki so tema diplomskega dela. Verjetno obstajajo tudi problemi, ker sicer primerni kandidati za prosta delovna mesta ne želijo uporabljati storitev agencij zaradi nezaupanja ali drugih razlogov.

V diplomskem delu se bomo v empiričnem (raziskovalnem) razdelku osredotočili na dva problema: pregledali bomo nabor storitev, ki jih ponujajo agencije v Republiki Sloveniji in ugotovljali bomo stališča uporabnikov storitev agencij o kvaliteti njihovega dela.

## 1.2 Predstavitev okolja

Agencije za zaposlovanje so za mnoge iskalce zaposlitev uganka, saj o njihovem obstoju ozirom dejavnostih nekateri ne vedo ničesar ali pa so že nekje slišali oziroma prebrali, da obstajajo. V tem kriznem času, ki spremlja Slovenijo zlasti od leta 2009, veliko iskalcev zaposlitev, ki poznajo agencije in njihovo poslovanje, vse več povprašuje po njihovih storitvah, pri tem pa niso seznanjeni z vsemi pravili, ki jih morajo agencije upoštevati in so zapisana v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Cilj diplomskega dela je na podlagi javno dostopnih podatkov preko svetovnega spleta pripraviti analizo oziroma pregled storitev, ki jih ponujajo agencije, na podlagi odgovorov na vprašalnik (anketo) ugotoviti nekatera stališča uporabnikov agencije do njihovega dela, pri čemer bodo predvsem zanimiva razmerja med prednostmi in slabostmi.

V teoretičnem delu se bodo na osnovi literature in drugih virov pregledale pravne podlage agencij za zaposlovanje in ključne prednosti in slabosti agencij z vidika iskalcev zaposlitve in dela in delodajalcev kot naročnikov.

V empiričnem delu bomo na osnovi lastne raziskave opredelili sorazmerno celovit seznam storitev agencij, ki jih javno ponujajo preko svojih spletnih strani in stališča do delovanja agencij, ki jih izražajo njihovi uporabniki, kar bomo primerjali s sorodno raziskavo v Sloveniji. Dodali bomo stališča večjih podjetij o sodelovanju z agencijami za zaposlovanje.

### **1.3 Predpostavke in omejitve**

Naš vzorec anketiranih delavcev je sicer za tovrstne raziskave v okviru diplomskih del sorazmerno visok ( $n = 50$ ), vendar je kljub temu premajhen in verjetno ni dovolj reprezentativen, da bi lahko rezultate posploševali kot celovit odraz stališč uporabnikov do dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Odziv na anketo s strani večjih delodajalcev je bil pričakovano skromen, zato pridobljene rezultate lahko vzamemo le kot grobo indikacijo njihovih stališč.

Na drugi strani pa lahko štejemo naše analize storitev agencij za povsem zanesljive in veljavne, saj temeljijo na celovitih, uradnih in javno dostopnih podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

## 2 KRATEK PREGLED RAZVOJA ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE V REPUBLIKI SLOVENIJI IN V SVETU

Prve agencije za začasno delo so se pojavile v letu 1948, zasebne agencije za zaposlovanje pa v 50-tih letih, ki so bile specializirane za iskanje delavcev oz. kadrov. Mednarodna organizacija dela (ILO) je v letu 1997 sprejela pravne podlage s Konvencijo o zasebnih agencijah za delo, ki urejajo trg zasebnih agencij ter zamenjala obstoječo konvencijo iz leta 1949. V 70-tih letih so se začela razvijati agencije za prerazporejanje vodilnih kadrov, v 80-tih letih pa so se razvile zasebne agencije za posojanje kadrov. Dovoljenja za zaposlovanje v bivši SFRJ je imel le Republiški zavod za zaposlovanje, ki je bil v državni lasti.

Prve agencije za zaposlovanje so se v Sloveniji začele pojavljati v letu 1994, velik preobrat pri razvoju zasebnih agencij v svetu pa je dala liberalizacija državnega monopola zaposlovanja. Večina držav je v tem času z zakonodajo deregulirala področje zaposlovanja in posredovanja dela, ki so ga prej izvajale le državne službe oziroma zavodi.

V oktobru 1998 je Slovenija sprejela Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je usklajen s konvencijo R188 Mednarodne organizacije dela. Zakon dovoljuje dve obliki zasebnih agencij, ki se delijo na agencije za posredovanje dela dijakom in agencije za posredovanje dela. S sprejemom tega zakona se je odpravil monopol državne službe za zaposlovanje in tako povečal zaposlitvene možnosti iskalcev zaposlitve ter konkurenčnost na trgu (Vrenko, 2009).

Kot poudarja Kohont (2003), večina držav Evropske unije, izjemi sta Velika Britanija in Francija, vse do 90-tih let ni dovoljevala zaposlovanja pri zasebnih agencijah. Dovoljeno je bilo le posredovanje dela in zaposlitev za plačilo, kar je močno vplivalo na obseg pravic, ki so jih imeli na tak način zaposleni delavci. Zasebne agencije imajo na področju zaposlovanja zaposlitve in dela dolgo tradicijo v Veliki Britaniji, dobro razvite pa so tudi na Danskem, Nizozemskem, v Franciji in Belgiji. Večina članic (Francija, Nizozemska, Velika Britanija, Belgija, Avstrija, Danska, Nemčija, Finska, Švedska) je sprejela specifično zakonodajo o začasnem delu, izjema sta le Danska in Švedska.

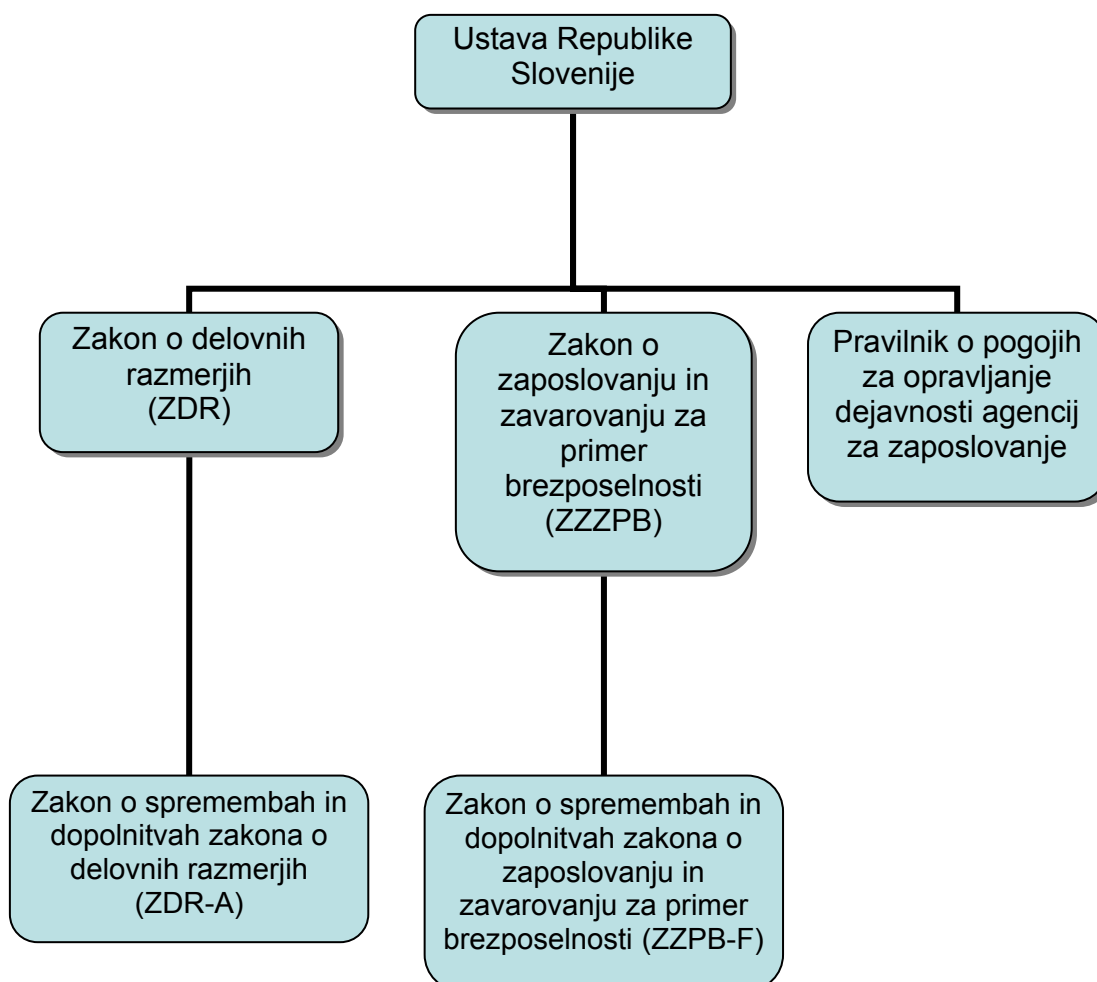
Na začetku so morale za opravljanje dejavnosti zasebne agencije pridobiti koncesijo, danes pa se koncesije zahtevajo le v Belgiji, Danski in Avstriji, vendar morajo vse članice, razen Finske, Švedske in Velike Britanije, o aktivnostih v okviru dejavnosti posredovati podatke ustreznemu ministrstvu.

Kljub ohranjanju nadzorne funkcije države se v Evropski uniji vse bolj vzpostavlja tudi samoregulacija agencij. Predvsem s formiranjem nacionalnih združenj zasebnih agencij, ki so povezana v Mednarodno združenje zasebnih agencij CIETT (Kohont, 2003).



### 3 ZAKONSKE PODLAGE DELOVANJA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

#### 3.1 Shematični prikaz zakonskih podlag v Republiki Sloveniji



Slika 1: Shematični prikaz zakonskih podlag v Republiki Sloveniji (Vir: izdelano na osnovi lastnega vira)

#### 3.2 Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije je bila sprejeta 23. decembra 1991 in objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije 33/9, stran 1.373, dne 28. decembra 1991. Izhaja iz Temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije, ter temeljnih človekovih pravic in svoboščin, temeljne in trajne pravice slovenskega naroda do samoodločbe in iz zgodovinskega dejstva, da smo Slovenci v večstoletnem boju za narodno osvoboditev izoblikovali svojo narodno samobitnost in uveljavili svojo državnost.

Najbolj pomembni členi, kjer Ustava Republike Slovenije ureja oz. zapisuje delovanje kadrovskih agencij so 49., 66. in 74. člen. V 49. členu o svobodi dela določa, da je zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve vsakega posameznika, dostopnost vsakemu vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji, prepoveduje tudi prisilno delo. Le navedeno namreč posamezniku daje svobodno izbiro pri izbiri načina zaposlovanja, kar omogoča uporabo zaposlovanja tudi prek zasebnih agencij.

V 66. členu Ustave RS, ki se nanaša na področje varstva dela, so opredeljene možnosti za zaposlovanje in delo, zagotovljeno je tudi pravno varstvo. V 74. členu, ki govori o podjetništvu, je urejena svobodna gospodarska pobuda, določeni so pogoji za ustanavljanje gospodarskih organizacij ter prepoved izvajanja gospodarske pobude v nasprotju z javno koristjo in nelojalno konkurenco. To omogoča posameznikom, da se odločijo za opravljanje dejavnosti zaposlovanja, vendar morajo pred tem pridobiti še koncesijo (Kaučič, 2007).

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena ustave Republike Slovenije opredeljuje razglasitev zakona o delovni razmerjih (ZDR).

### **3.3 Zakon od delovnih razmerjih (ZDR)**

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) je bil sprejet v letu 2002 in se uporablja od 01.01.2003 dalje. Zakon je predstavljal prelomnico glede na dotedanje zakonsko urejanje delovnih razmerij, saj je uvedel tri temeljne novosti:

1. z nacionalnim predpisom je celovito uredil sistem individualnih delovnih razmerij,
2. vzpostavil je dvostranski odnos med delom in kapitalom, med delavcem in delodajalcem, pri čemer je individualna delovna razmerja sistemsko uredil Zakon o delovnih razmerjih, kolektivna razmerja pa so urejena z Zakonom o kolektivnih pogodbah,
3. v nacionalno ureditev je vključil zahteve direktiv, ki se nanašajo na delovno pravo in na zagotavljanje enakopravnosti žensk in moških v zaposlitvenem razmerju.

Cilj ZDR je vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju (Bohinc, 2002).

V drugem poglavju ZDR opredeljuje od 57. do 62. člena pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec ne sme napotiti delavcev na delo k drugemu uporabniku v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavekajo, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev, v

primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (ZDR, 57. člen).

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za nedoločen ali določen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi (ZDR, 58. člen). Pogodba tudi opredeljuje časovno omejitev opravljanja dela, saj delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem (ZDR, 59. člen). Posebnost pogodbe o zaposlitvi je, da se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku, delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.

Posebej se dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače (ZDR, 60. člen). Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. V skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (ZDR, 61. člen).

Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika. Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Če uporabnik krši obveznosti ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. Če delavec krši obveznosti, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu. Letni dopust izrablja delavec v skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom (ZDR, 62. člen).

### **3.4 Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A)**

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/2007) - ZDR-A, uveljavljen v novembru 2007, je bil sprejet kot kompromis med različnimi in nasprotujočimi si interesi socialnih partnerjev. Socialni partnerji so s predlaganimi rešitvami soglašali in poudarili najpomembnejše spremembe, ki bodo omogočile postopno reformo trga dela:

- zagotavljanje večje notranje prilagodljivosti zaposlitve z možnostjo zaposlovanja za vrsto dela,
- širitev pravnih podlag za uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja,
- jasnejšo in učinkovitejšo ureditev izvedbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi, jasnejšo ureditev plačila za delo,
- doslednejše uvajanje načela sorazmernosti,
- fleksibilnejšo ureditev delovnega časa, vzpodbude za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
- skrajšanje odpovednih rokov,
- ureditev pravice do odpravnine v primeru zagotovitve nadaljevanja zaposlitve pri drugem delodajalcu,
- možnost dodatnega nadurnega dela,
- prenehanje delovnega razmerja delavcu v primeru dnevne neupravičene odsotnosti z dela ter
- večjo zaščito delavcev pred diskriminacijo in vsemi vrstami trpinčenja.

V poglavju 3.3 Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) so bili opredeljeni člani od 57 do 62, ki med drugim urejajo pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. V zakonu ZDR-A je bilo zaslediti spremembe oz. dopolnitve pri 57. in 62. členu. V 57. členu je bilo črtano besedilo »na podlagi pogodbe o koncesiji« in dodano besedilo »če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.«, v 62. členu pa je bilo v petem odstavku besedilo »v skladu z dogovorom med« nadomeščeno z besedami »v dogovoru z«.

### **3.5 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)**

S tem zakonom se urejajo zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema ter način izvajanja strokovnih nalog na tem področju. Zaposlovanje po tem zakonu obsega posredovanje zaposlitev, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjanje produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov. Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve, in pravice v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno. Kot dejavnost zaposlovanja se šteje tudi štipendiranje po tem zakonu.

Državni zbor Republike Slovenije na predlog Vlade Republike Slovenije sprejema politiko zaposlovanja in program za njeno izvajanje ter določa potreben obseg sredstev. Strokovne naloge, ki se nanašajo na zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, opravlja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

ZZZPB v drugem delu zakona opredeljuje posredovanje zaposlitev in posredovanje dela. Posredovanje zaposlitve po tem zakonu obsega strokovne in organizacijske naloge, opravljene s ciljem, da iskalec zaposlitve sklene delovno razmerje. Posredovanje dela po tem zakonu obsega strokovne in organizacijske naloge,

opravljene s ciljem, da se brezposelna ali druga oseba vključi v delo (ZZZPB 5. člen).

Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela izvaja zavod. Ministrstvo, pristojno za delo, lahko s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacijo oziroma delodajalca, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da izvaja strokovne naloge posredovanja dela, posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Sredstva, ustvarjena iz koncesijskih dajatev za posredovanje dela dijakom in študentom se namenijo za delovanje študentske organizacije univerze, samostojnega visokošolskega zavoda, lokalne skupnosti oziroma interesnih oblik povezovanja dijakov in študentov. Sredstva so namenjena za izvajanje programov interesnih in obštudijskih dejavnosti na področjih: kulture, izobraževanja, športa, tehnične kulture, mednarodnega sodelovanja, izpopolnjevanja študentov v tujini, raziskovalne dejavnosti in socialno - ekonomskega položaja dijakov in študentov.

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec je dolžna ministrstvu, pristojnemu za delo, dati poročilo o svojem delu in sproti javljati vse spremembe glede izpolnjevanja kadrovske, organizacijske in drugih pogojev, ki lahko vplivajo na spremembo ali prenehanje pooblastilnega razmerja. Ministrstvo, pristojno za delo, določi pogoje, ki jih mora izpolnjevati pooblaščen organizacija oziroma delodajalec za izvajanje posredovanja dela ali posredovanja zaposlitve in višino stroškov, ki se priznajo organizaciji oziroma delodajalcu za posredovanje dela dijakom in študentom (ZZZPB 6. člen). Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ne more vpisati koncesijske dejavnosti v sodni register oziroma prigrasiti začetka opravljanja dejavnosti, če ni sklenila koncesijske pogodbe. Vpis koncesijske dejavnosti v sodni register oziroma prigrasitev začetka opravljanja dejavnosti brez koncesijske pogodbe je ničen (ZZZPB 6.a člen).

S posredovanjem zaposlitve, posredovanjem dela ter z objavljanjem ponudbe za zaposlitev in delo v tujini se lahko ukvarja samo zavod in druga z zakonom pooblaščen organizacija. Z objavljanjem ponudb za delo in posredovanjem dela v tujini za študente pa se lahko ukvarja tudi študentska organizacija, če jo za to pooblasti ministrstvo, pristojno za delo (ZZZPB 7. člen).

Za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela zavod ne sme zahtevati plačila. Za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela pooblaščen organizacija ali delodajalec ne sme zahtevati plačila od iskalca zaposlitve oziroma dela (ZZZPB 8. člen).

### **3.6 Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F)**

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 79/2006) – ZZZPB-F, uveljavljen v juniju 2006, določa spremembe in dopolnitve pri vseh členih, opredeljenih pod poglavjem 3.5. Dodatno pa so se dodali novi členi 6.b, 6.c, 6.č, 6.d, 6.e in 6.f člen.

Na tem mestu citiramo predvsem določbe, ki so posebej povezane s temo tega diplomskega dela.

#### 5. člen

V prvem odstavku 5. člena se besedi "iskalec zaposlitve" nadomestita z besedilom "brezposelna ali druga oseba".

#### 6. člen

Zaposlitve in delo, tudi začasno in občasno delo, osebam iz drugega odstavka 6.b člena tega zakona posreduje zavod.

Zavod brezposelnim osebam, ki so upravičene do denarne socialne pomoči po predpisih o socialnem varstvu, posreduje vsako zaposlitev, primerno delo po podjetni pogodbi oziroma pogodbi o naročilu avtorskega dela in primerno začasno ali občasno humanitarno ali drugo podobno delo, ki traja največ 56 ur mesečno in ga organizira zavod ali v dogovoru z zavodom nepridobitna nevladna organizacija ter nepridobitni delodajalec s področja socialnega varstva, zdravstva, predšolske vzgoje, vzgoje, izobraževanja in kulture. Za nepridobitnega delodajalca po tem zakonu se štejejo delodajalci iz naštetih področij, ki imajo v ustanovitvenem aktu določen nepridobitni značaj oziroma ki vračajo vse dohodke v osnovno dejavnost in ne delijo dobička.

Zaposlitev in delo lahko zavod posreduje tudi brezposelnim osebam, ki niso upravičenci do denarne socialne pomoči. Ministrstvo, pristojno za delo, lahko s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacijo oziroma delodajalca, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da opravlja strokovne naloge posredovanja dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in občnih del dijakom in študentom, posredovanja zaposlitve, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Organizacija oziroma delodajalec lahko zagotavlja delo delavcev drugemu delodajalcu, če izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje in se pred začetkom opravljanja dejavnosti vpiše v register agencij za zagotavljanje dela, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za delo. Organizacije oziroma delodajalci, ki posredujejo začasna in občasna dela osebam iz drugega odstavka 6.b člena tega zakona, obračunavajo 12 odstotkov koncesijsko dajatev od prejemkov, izplačanih tem osebam. Zavod obračunava 12 odstotkov od izplačanih prejemkov na enak način kot obračunavajo 12 odstotkov koncesijsko dajatev organizacije oziroma delodajalci, ki posredujejo začasna in občasna dela osebam iz drugega odstavka 6.b člena tega zakona. Od obračunanega zneska odvede zavod za namen iz osmega odstavka tega člena enak odstotek, kot ga določa isti odstavek. Ostali del obračunanega zneska zavod odvede v javni sklad.

Organizacije oziroma delodajalci, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom morajo v javni sklad namenjati 25 odstotkov fakturiranih sredstev iz koncesijske dajatve, določene v prejšnjem odstavku. 37,5 odstotkov fakturiranih sredstev iz koncesijske dajatve, določene v šestem odstavku tega člena, se nameni za delovanje študentske organizacije univerze, samostojnega visokošolskega zavoda, lokalne skupnosti oziroma interesnih oblik povezovanja dijakov in študentov in se lahko porabijo za izvajanje programov interesnih in obštudijskih dejavnosti v kulturi, izobraževanju, športu, tehnični kulturi, mednarodnem sodelovanju, izpopolnjevanju študentov v tujini, raziskovalni dejavnosti in socialno-ekonomskem položaju dijakov in študentov.

Javni sklad iz sedmega odstavka tega člena sredstva iz koncesijskih dajatev nameni za financiranje štipendij.

Organizaciji oziroma delodajalcu, ki posreduje začasna in občasna dela dijakom in študentom, se priznajo stroški v višini 37,5 odstotkov fakturiranega prihodka iz koncesijske dajatve, določene v šestem odstavku tega člena. Minister, pristojen za delo, s podzakonskim aktom določi način obračuna stroškov, ki se priznajo organizaciji oziroma delodajalcu, ki posreduje začasna in občasna dela dijakom in študentom, kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati pooblaščen organizacija oziroma delodajalec iz četrtega in petega odstavka tega člena, način evidentiranja podatkov iz tretjega odstavka 6.b člena tega zakona, obvezne podatke na napotnici in posredovanje napotnic Inšpektoratu Republike Slovenije za delo ter podrobnejšo vsebino koncesijske pogodbe.

Minister, pristojen za delo, s podzakonskim aktom iz prejšnjega odstavka uredi tudi postopek za vpis in izbris iz registra agencij za zagotavljanje dela ter vsebino in način vodenja registra agencij za zagotavljanje dela."

#### 7. člen

Organizacija oziroma delodajalec, ki ima z ministrstvom, pristojnim za delo, sklenjeno koncesijsko pogodbo v skladu s četrtem odstavkom 6. člena tega zakona, ali je vpisan v register agencij za zagotavljanje dela, mora letno poročati o obsegu svojega poslovanja tako, kot predpiše minister, pristojen za delo.

Organizacija oziroma delodajalec, ki ima z ministrstvom, pristojnim za delo, sklenjeno koncesijsko pogodbo, ali je vpisan v register agencij za zagotavljanje dela, mora ministrstvu, pristojnemu za delo, poročati o svojem delu in sproti javljati vse spremembe glede izpolnjevanja kadrovskih, organizacijskih in drugih pogojev, ki lahko vplivajo na koncesijsko razmerje ali vpis v register agencij za zagotavljanje dela."

#### 8. člen

Za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela zavod ne sme zahtevati plačila. Za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela pooblaščen organizacija oziroma delodajalec ne sme zahtevati plačila od iskalca zaposlitve oziroma dela. Pooblaščen organizaciji oziroma delodajalcu, ki posreduje zaposlitev ali delo brezposelni osebi, ki je najmanj tri mesece vpisana v evidenci brezposelnih oseb, se zagotavlja plačilo za vsako posredovanje zaposlitve, če je brezposelna oseba sklenila pogodbo o zaposlitvi:

- za nedoločen čas s polnim delovnim časom,
- za določen čas, ki ni krajši od 12 mesecev, s polnim delovnim časom,
- za določen čas, ki ni krajši od 24 mesecev, z najmanj polovico polnega delovnega časa.

Pogoj vpisa v evidenci brezposelnih oseb najmanj tri mesece ne velja, kadar je oseba starejša od 50 let, ali prejema denarno nadomestilo, ali je upravičena do denarne socialne pomoči po predpisih, ki urejajo socialno varstvo, oziroma, ko je brezposelna oseba invalid, katere invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa. Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki posreduje zaposlitev brezposelni osebi za določen čas s polnim ali najmanj polovičnim delovnim časom, lahko uveljavlja plačilo storitev, če se brezposelna oseba ni zaposlila pri istem delodajalcu, pri katerem je bila nazadnje zaposlena, oziroma pri povezani fizični oziroma pravni osebi in, če je prekinitev zaposlitve pri istem delodajalcu oziroma povezani fizični ali pravni osebi daljša od 30 dni. Opravljene storitve posredovanja zaposlitve se plačujejo iz sredstev proračuna Republike Slovenije, določenih za ta namen. Storitve plačuje zavod na podlagi dokazila o realizirani zaposlitvi (fotokopija prijave v zavarovanje – obrazec M-1) in na podlagi napotnice za zaposlitev, ki jo potrdi delodajalec. Kadar več pooblaščenih organizacij oziroma delodajalcev posreduje zaposlitev za isto brezposelno osebo, prejme plačilo tista pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki je zavodu dostavila fotokopijo prijave v zavarovanje in potrjeno napotnico delodajalca, na kateri sta vpisana najboljši zgoden datum in ura zglasitve brezposelne osebe pri delodajalcu. Natančnejši postopek in način plačila storitev se določita v pogodbi o sodelovanju, sklenjeni med pooblaščen organizacijo oziroma delodajalcem in zavodom, ki jo mora zavod v 15 dneh od podpisa poslati v soglasje ministrstvu, pristojnemu za delo. Višina sredstev za posredovanje zaposlitve in dela iz tretjega odstavka se določi z odredbo ministra, pristojnega za delo, pri čemer se upoštevajo predvsem deleži brezposelnih oseb v prebivalstvu v območni službi zavoda, v katerem se brezposelni osebi posreduje zaposlitev ali delo, starost brezposelne osebe, invalidnost, čas, ko je bila brezposelna oseba prijavljena na zavodu, in upravičenost do prejemanja denarnega nadomestila ali denarne socialne pomoči po predpisih, ki urejajo socialno varstvo."

Novi dodani členi 6.b, 6.c, 6.č, 6.d, 6.e in 6.f člen, ki se glasijo:

#### 6.b člen

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe opravlja strokovne naloge posredovanja zaposlitve in posredovanja dela, ali na podlagi vpisa v register agencij za zagotavljanje dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, lahko opravlja dejavnost za državljane Republike Slovenije, državljane držav članic Evropske unije in Evropske gospodarske skupnosti ter za osebe, ki niso državljani države Evropske unije ali Evropske gospodarske skupnosti in so pridobile dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji, če z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno.

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe posreduje začasna in občasna dela za dijake in študente, lahko ta dela opravlja le za dijake, ki so že dopolnili 15 let, študente in za udeležence izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavni programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Osebe iz prejšnjega odstavka lahko opravljajo začasno in občasno delo le na podlagi napotnice zavoda ali pooblaščen organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom. Če dijak ali študent preseže posebno osebno olajšavo za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, in je določena v Zakonu o dohodnini, se prekine obračun koncesijske dajatve na podlagi napotnice, delodajalec pa je dolžan dijaka ali študenta pokojninsko in invalidsko zavarovati po določbah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Organizacija oziroma delodajalec, ki lahko posreduje zaposlitve in delo ali zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku na podlagi predpisov države članice Evropske unije ali Evropske gospodarske skupnosti v tej državi članici, lahko opravlja to dejavnost tudi na območju Republike Slovenije, če pred začetkom opravljanja teh dejavnosti v Republiki Sloveniji ministrstvu, pristojnemu za delo, prijavi opravljanje teh dejavnosti in če izpolnjuje pogoje, ki jih v podzakonskem aktu iz enajstega odstavka 6.

člena tega zakona predpiše minister, pristojen za delo. V tem podzakonskem aktu se določita tudi način in vsebina prijave opravljanja dejavnosti iz tega odstavka.

#### 6.c člen

Organizacija oziroma delodajalec, ki želi posredovati zaposlitve oziroma dela ali zagotavljati dela delavcev drugemu delodajalcu, naslovi vlogo za podelitev koncesije oziroma za vpis v register agencij za zagotavljanje dela na ministrstvo, pristojno za delo.

Ministrstvo, pristojno za delo, odloči o vlogi za podelitev koncesije oziroma za vpis v register agencij za zagotavljanje dela z odločbo v upravnem postopku. Ministrstvo, pristojno za delo, pri odločitvi o vlogi za podelitev koncesije upošteva število brezposelnih oseb pri območnih službah zavoda, potrebe delodajalcev po delu oziroma po zaposlitvi novih delavcev na tem območju, vrsto in obseg programov aktivne politike zaposlovanja, število dijakov in študentov na posameznem območju ter njihov socialni položaj, število koncesionarjev na posameznem območju in spoštovanje predpisov pri dotedanem poslovanju vlagatelja. Vlagatelj lahko začne posredovati zaposlitve ali dela s sklenitvijo koncesijske pogodbe, pravico do zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu pa pridobi z vpisom v register agencij za zagotavljanje dela.

Zoper odločbo o podelitvi koncesije oziroma o vpisu v register agencij za zagotavljanje dela ni pritožbe, mogoč pa je upravni spor.

#### 6.č člen

Ministrstvo, pristojno za delo, z vlagateljem, ki mu je bila koncesija podeljena z odločbo iz drugega odstavka prejšnjega člena, sklene koncesijsko pogodbo.

S pogodbo o koncesiji koncedent in koncesionar uredita medsebojno koncesijsko razmerje, zlasti pa:

- vrsto in obseg storitve, ki je predmet koncesije,
- začetek izvajanja koncesije,
- čas, za katerega se sklene koncesijska pogodba,
- višino priznanih stroškov v skladu z osmim odstavkom 6. člena tega zakona in višino odvedenih sredstev v skladu s petim in šestim odstavkom 6. člena tega zakona,
- dolžnost in način poročanja koncesionarja koncedentu,
- pogodbene sankcije zaradi neizvajanja ali nepravilnega izvajanja koncesije,
- način finančnega, strokovnega in upravnega nadzora, ki ga opravi koncedent,
- način spreminjanja koncesijske pogodbe oziroma koncesijskega razmerja,
- prenehanje veljavnosti koncesijske pogodbe in njeno morebitno podaljšanje,
- obveznosti koncesionarja ob predčasnem prenehanju veljavnosti pogodbe,
- druge določbe, pomembne za določitev in izvajanje dejavnosti, ki je predmet koncesije.

Koncesijska pogodba, ki ni sklenjena v pisni obliki, je nična, kar pa velja tudi za njene dopolnitve in spremembe. Koncesijska pogodba se sklene največ za eno leto.

#### 6.d člen

Koncesijska pogodba preneha veljati:

- po poteku časa, za katerega je bila sklenjena,
- z odpovedjo ene od pogodbenih strank,
- z odvzemom koncesije,
- s prenehanjem koncesionarja oziroma z dnem uvedbe stečajnega ali likvidacijskega postopka.

#### 6.e člen

Ministrstvo, pristojno za delo, lahko brez predhodnega obvestila odvzame koncesijo koncesionarju, če ugotovi, da:

- koncesionar opravlja dejavnost zunaj podeljene koncesije ali v nasprotju s koncesijsko pogodbo, ali je opravljal dejavnost pred sklenitvijo koncesijske pogodbe,
- je iz letnega poročila razvidno, da v letu, za katero poročila, ni opravljal koncesijske dejavnosti,
- s svojim poslovanjem krši predpise,
- v postavljenem roku ni odpravil pomanjkljivosti v skladu z ugotovitvami ministrstva, pristojnega za delo, ali drugega pristojnega organa.

Ob ugotovljenih pomanjkljivostih pri poslovanju koncesionarja lahko ministrstvo, pristojno za delo, koncesijo odvzame za določen čas in mu naloži, naj odpravi ugotovljene pomanjkljivosti. Ministrstvo,



pristojno za delo, odvzame koncesijo z odločbo.

#### 6.f člen

Ministrstvo, pristojno za delo, po uradni dolžnosti ali na predlog Inšpektorata Republike Slovenije za delo oziroma drugih pristojnih organov izbriše iz registra agencij za zagotavljanje dela organizacijo oziroma delodajalca v teh primerih:

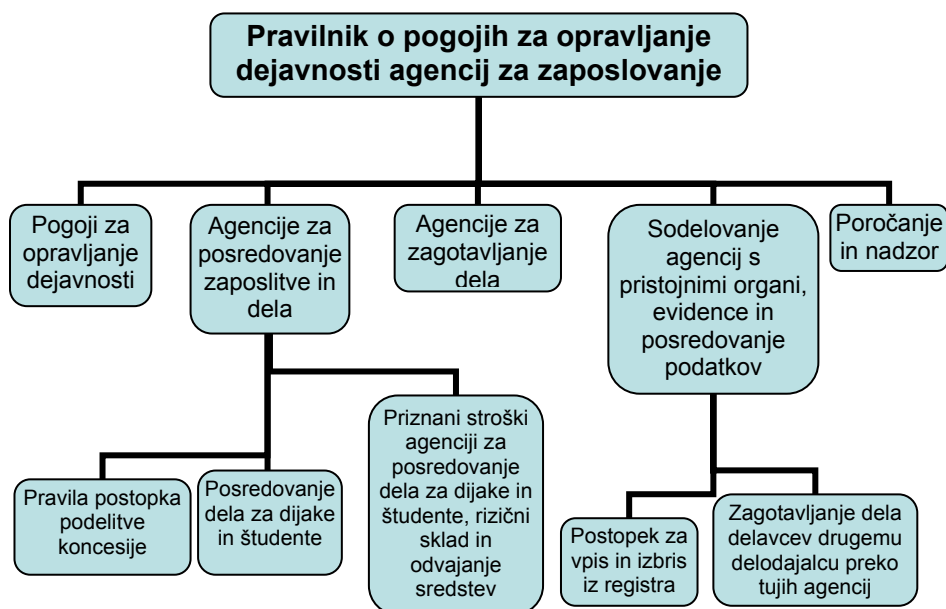
- če preneha zagotavljati dela delavcev drugemu delodajalcu,
- če fizična oseba, ki zagotavlja dela delavcev drugemu delodajalcu, umre, ali če pravna oseba, ki zagotavlja dela delavcev drugemu delodajalcu, preneha,
- če je fizični ali pravni osebi s pravnomočno odločbo prepovedano opravljanje dejavnosti,
- če je iz letnega poročila organizacije oziroma delodajalca, vpisanega v register agencij za zagotavljanje dela, razvidno, da ni zagotavljal dela delavcev drugemu delodajalcu v letu, za katero poroča, ali pa letnega poročila ni poslal,
- če se ugotovi, da organizacija oziroma delodajalec, vpisan v register agencij za zagotavljanje dela, ne izpolnjuje več predpisanih pogojev za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu.

O izbrisu iz registra agencij za zagotavljanje dela ministrstvo, pristojno za delo, izda odločbo."

Ob tem moramo dodati, da je bil 28. septembra 2010 sprejet novi Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Uradni list RS, št. 80/2010 z dne 12. 10. 2010, ki se bo začel uporabljati s 1.1.2011, nekatere določbe pa s 1.1.2012. Skladno s tem bodo prenehali veljati tudi podzakonski predpisi, ki urejajo delovanje zasebnih agencij, na primer Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06).

Teh sprememb v tem diplomskem delu pri prikazovanju normativne ureditve nismo upoštevali.

### 3.7 Shematični prikaz Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje



Slika 2: Shematični prikaz Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Vir: izdelano na osnovi lastnega vira)

Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/2006) z dne 29.12.2006 določa kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki je s pogodbo o koncesiji pooblaščen za opravljanje strokovnih nalog posredovanja dela, ki vključujejo tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, za opravljanje posredovanja zaposlitve, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja, oziroma agencija, ki lahko na podlagi vpisa v register agencij za zagotavljanje dela zagotavlja delo delavcev drugemu delodajalcu.

S tem pravilnikom se določajo podrobnejša pravila postopka podelitve koncesije, posebnosti posredovanja začasnega in občasnega dela za dijake in študente na podlagi napotnice ter način obračuna priznanih stroškov agenciji, ki posreduje začasna in občasna dela za dijake in študente. Ureja postopek za vpis in izbris iz registra agencij za zagotavljanje dela ter vsebino in način vodenja registra, kakor tudi pogoje, ki jih mora za zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu izpolnjevati tuja agencija iz četrtega odstavka 6.b člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F).

S tem pravilnikom se določa tudi način sodelovanja agencij s pristojnimi organi in organizacijami, obveznost poročanja agencij in nadzor nad delom agencij (1. člen).

Dejavnost agencije:

- posredovanje zaposlitve,
- posredovanje dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom,
- zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu,
- izdelava zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in so vključene v programe aktivne politike zaposlovanja (2. člen).

Agencija opravlja dejavnost posredovanja zaposlitve in posredovanja dela tako, da za brezposelne osebe in druge osebe išče zaposlitev ali delo in jih napotuje k delodajalcem zaradi sklenitve delovnega razmerja ali zaradi vključitve v delo. Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela obsega iskanje, izbiro in nameščanje oseb ter delo v zvezi z njihovim zaposlovanjem za potencialne delodajalce in delojemalce. Agencija lahko opravlja dejavnost posredovanja dela tudi tako, da posreduje začasno in občasno delo dijakom in študentom, opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu tako, da delavce, ki so pri njej zaposleni, na podlagi posebne pogodbe posreduje drugemu delodajalcu zaradi opravljanja dela (3. člen).

Agencija lahko opravlja dejavnost za državljane Republike Slovenije, državljane držav članic Evropske unije in Evropskega gospodarskega prostora, če jim je omogočen prosti dostop na slovenski trg dela ter za osebe, ki niso državljani držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora in so pridobile dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji, če z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno (4. člen).

Za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela agencija ne sme zahtevati plačila od brezposelne ali druge osebe, ki išče zaposlitev ali delo. Zavod zagotavlja agenciji plačilo za posredovanje zaposlitve ali dela iz sredstev proračuna Republike Slovenije v skladu z pogodbo o sodelovanju, ki jo agencija in zavod skleneta (5. člen).

### **3.8 Pogoji za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje**

Agencija lahko opravlja dejavnost le z osebami, ki so pri njej v delovnem razmerju in imajo najmanj višješolsko izobrazbo ali njej enakovredno raven izobrazbe in najmanj dve leti ustreznih delovnih izkušenj ter so opravile strokovni izpit iz 66.a člena zakona. Agencija lahko začne opravljati dejavnost iz drugega člena tega pravilnika tudi z osebami, ki niso opravile strokovnega izpita iz 66.a člena zakona, vendar pa morajo ta izpit opraviti v roku treh mesecev od dneva sklenitve koncesijske pogodbe. Ustrezne delovne izkušnje so, zlasti delo na kadrovskem področju in izobraževanju ter drugo delo na področju zaposlovanja, kakor je pedagoško, andragoško, psihološko in podobno delo. Administrativno-tehnično osebje lahko opravlja le pomožne naloge in ne sme samostojno izvajati. Agencija mora imeti na vsaki lokaciji, kjer izvaja dejavnost, zaposlenega vsaj enega delavca, ki izpolnjuje pogoje po tem pravilniku (6. člen).

Agencija, ki opravlja dejavnost tega pravilnika, mora imeti ustrezne delovne in pomožne prostore (poslovni prostori) ter ustrezno pisarniško in tehnično opremo, ki zagotavlja vodenje ustreznih evidenc, ter pristojnim organom in pooblaščenim osebam omogoča vpogled v njeno poslovanje. Delovni prostor predstavlja samostojna soba ali ločen prostor, ki zagotavlja varstvo osebnih podatkov strank. Pomožni prostor je od delovnega prostora ločeni predprostor, ki strankam omogoča primerno čakanje. Agencija mora imeti tudi sanitarije za stranke in zaposlene. V poslovnih prostorih mora biti na vidnem mestu izobešeno potrdilo o podeljeni koncesiji ali potrdilo o vpisu agencije v register. Mora zagotoviti izvajanje dejavnosti tako, da je dostopno tudi invalidnim osebam (7. člen).

### **3.9 Agencije za posredovanje zaposlitve in dela**

Organizacija oziroma delodajalec, ki želi posredovati zaposlitev ali delo, naslovi vlogo za podelitev koncesije na ministrstvo, pristojno za delo.

Vloga vsebuje naslednje podatke:

- firmo in sedež pravne osebe ali samostojnega podjetnika posameznika, podatke o poslovnem organu, zastopanju in obsegu pooblastil,
- področje dejavnosti, za katero se vloga vloži,
- podatke o osebah, ki bodo opravljale koncesijsko dejavnost, z dokazili o sklenitvi delovnega razmerja in dokazili o doseženi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe z opisom in trajanjem zahtevanih delovnih izkušenj in potrdilo o opravljenem strokovnem izpitu iz 66.a člena zakona,
- seznam in opis tehnične opremljenosti za izvajanje dejavnosti,
- način zavarovanja osebnih podatkov v skladu s predpisi o varstvu osebnih podatkov,

- navedbo, ali poleg nameravane dejavnosti opravlja tudi katero drugo dejavnost,
- točen naslov kraja opravljanja nameravane dejavnosti in opis prostorov s tlorisno skico in dokazili o pravici do razpolaganja s prostori,
- predvidene finančne vire za opravljanje dejavnosti.

Organizacija oziroma delodajalec, ki bo opravljal dejavnost posredovanja zaposlitve in dela, ki ne bo vključevala tudi začasnih in občasnih del za dijake in študente, mora vlogi iz prejšnjega odstavka priložiti cenik storitev. Če želi opravljati le dejavnost posredovanja del za dijake in študente, mora k vlogi priložiti podatke o načinu oblikovanja in višini sredstev rizičnega sklada. Organizacije oziroma delodajalci, ki imajo že sklenjeno pogodbo o koncesiji z ministrstvom, vložijo vlogo za podelitev nove koncesije najmanj dva meseca pred iztekom veljavnosti koncesijske pogodbe. Te vloge se obravnavajo kot hkrati prispele vloge. Druge vloge za podelitev koncesije se obravnavajo po vrstnem redu prejema na ministrstvu (9. člen).

### **Sklenitev in vsebina koncesijske pogodbe**

Ministrstvo odloča o podelitvi koncesije z odločbo v upravnem postopku. Po pravnomočnosti izdane odločbe ministrstvo sklene z vložnikom koncesijsko pogodbo. Ministrstvo posreduje kopijo sklenjene koncesijske pogodbe za dejavnost posredovanja zaposlitve in dela Inšpektoratu Republike Slovenije za delo in zavodu, za dejavnost posredovanja dela samo dijakom in študentom pa posreduje kopijo sklenjene koncesijske pogodbe inšpektoratu in Študentski organizaciji Slovenije (11. člen).

Koncesijska pogodba, s katero koncedent in koncesionar uredita medsebojno koncesijsko razmerje, vsebuje naslednje podatke:

- pogodbeni stranki (koncedent in koncesionar) in odgovorne osebe,
- navedbo poslovnih prostorov z vsemi lokacijami, kjer bo koncesionar opravljal dejavnost ali vpisoval dijake in študente v svoje evidence ter izdajal napotnice,
- kategorije oseb, ki jim koncesionar ne sme zaračunavati storitev,
- obveznost ločenega vodenja finančnih, računovodskih in drugih podatkov za koncesijsko in drugo dejavnost, če koncesionar poleg koncesijske opravlja tudi drugo dejavnost,
- obveznost sodelovanja z zavodom ali v primeru posredovanja dela dijakom in študentom tudi sodelovanje s Študentsko organizacijo Slovenije,
- obveznost ločenega vodenja finančnih, računovodskih in drugih podatkov o posredovanju zaposlitve, posredovanju dela ter o posredovanju začasnih in občasnih del dijakom in študentom po podružnicah ali organizacijskih enotah,
- obveznost koncesionarja, da podpisani dodatek h koncesijski pogodbi dostavi ministrstvu v roku 15 dni od prejema dodatka,
- dolžnost in način poročanja koncesionarja o njegovem delu in omogočanje ministrstvu in pristojnim organom kadar koli vpogled v poslovanje koncesionarja tako, da omogoči vstop v prostore na kraju samem, kjer se

izvaja koncesijska dejavnost in da omogoči vpogled v finančne in računovodske evidence ter poslovne knjige,

- pri dejavnosti posredovanja dela dijakom in študentom mora biti omogočen pregled nad poslovanjem tako, da je razviden fakturiran prihodek iz koncesijske dejavnosti in stroški ter odvedena sredstva za namene iz sedmega in osmega odstavka 6. člena zakona tudi za podružnice oziroma organizacijske enote,
- plačilo storitev za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela skladno s 5. členom tega pravilnika,
- razlogi za odvzem koncesije, odpoved pogodbe in odpovedni rok,
- druge medsebojne pravice in obveznosti (12. člen).

Koncesijska pogodba se sklene za določen čas, vendar največ za 1 leto. Če agencija, ki ima že sklenjeno koncesijsko pogodbo, želi razširiti izvajanje koncesijske dejavnosti na novo podružnico oziroma organizacijsko enoto, vloži na ministrstvo vlogo za spremembo koncesijske pogodbe. Ministrstvo na podlagi te vloge preveri izpolnjevanje pogojev iz 6., 7. in 10. člena tega pravilnika za novo podružnico oziroma organizacijsko enoto. Ob izpolnjevanju pogojev iz prejšnjega odstavka, ministrstvo in agencija skleneta dodatek h koncesijski pogodbi (13. in 14. člen).

Koncesijska pogodba preneha veljati:

- z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- z odpovedjo ene od pogodbenih strank,
- z odvzemanjem koncesije,
- s prenehanjem agencije ali z dnem uvedbe stečajnega ali likvidacijskega postopka.

O odpovedi koncesijske pogodbe ene od pogodbenih strank in o prenehanju agencije ali podružnice oziroma organizacijske enote mora vsaka stranka nasprotno stranko obvestiti pisno. Agencija mora o nameravanem prenehanju opravljanja dejavnosti agencije ali podružnice oziroma organizacijske enote obvestiti ministrstvo najmanj 3 mesece pred nameranim prenehanjem opravljanja dejavnosti. Agencija, ki preneha opravljati dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom v celoti ali samo v podružnici oziroma organizacijski enoti, mora v roku 30 dni sporočiti vse potrebne podatke, da se opravi poračun za odvajanje sredstev (15. člen).

Ministrstvo lahko brez predhodnega obvestila agenciji odvzame koncesijo z odločbo iz razlogov iz 6.e člena zakona (ZZZPB-F) in o tem obvesti inšpektorat. Koncesionar izpolni obveznost opravljanja koncesijske dejavnosti v letu, za katero poroča, če v letnem poročilu izkaže, da je v tem času realiziral vsaj 24 zaposlitev oziroma vključitev v delo. Ob ugotovljenih pomanjkljivostih pri poslovanju agencije lahko ministrstvo koncesijo odvzame za določen čas in agenciji naloži, da ugotovljene pomanjkljivosti odpravi. Ministrstvo z odločbo odvzame agenciji koncesijo v celoti ali samo za podružnico oziroma organizacijsko enoto.

V primeru odvzema koncesije mora agencija dokončati začete posle v roku 30 dni od dneva odvzema koncesije, podati ministrstvu končno poročilo in mu izročiti vso dokumentacijo, ki se nanaša na podeljeno koncesijo. V roku za dokončanje začelih

poslov agencija ne sme izdajati napotnic. Z dnem preteka roka za dokončanje poslov preneha tudi veljavnost napotnic. Če je datum odvzema koncesije enak datumu prenehanja veljavnosti koncesijske pogodbe, preneha veljavnost izdanim napotnicam hkrati s prenehanjem veljavnosti koncesijske pogodbe. V tem primeru mora agencija dokončati začete posle v roku 30 dni od dneva odvzema koncesije, poslati ministrstvu končno poročilo in mu izročiti vso dokumentacijo, ki se nanaša na podeljeno koncesijo. O takšnem odvzemu koncesije mora biti koncesionar obveščen najmanj 30 dni pred prenehanjem časovne veljavnosti koncesijske pogodbe. Ne glede na določbo ministrstvo o odvzemu koncesije agenciji, ki je opravljala dejavnost posredovanja zaposlitve in dela, obvesti tudi zavod, o odvzemu koncesije agencije, ki je opravljala dejavnost posredovanja dela samo dijakom in študentom, pa obvesti tudi Študentsko organizacijo Slovenije (16. člen).

Po zbranih podatkih s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je bilo v juliju 2010 registriranih 40 agencij, ki imajo sklenjeno koncesijsko pogodbo za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve in dela.

Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela obsega **iskanje, izbiro in nameščanje oseb** ter **delo v zvezi z njihovim zaposlovanjem** za potencialne delodajalce in delojemalce.

Seznam je v tabeli 1 (po stanju v juliju 2010).

Zap. št.	Pravna oseba	Št. koncesijske pogodbe	Čas sklenitve
1.	ABF d.o.o.	45302-75/2007/15	01.01.2010 - 31.12.2010
2.	ADECCO H.R. kadrovske svetovanje d.o.o.	45302-45/2007/35	01.01.2010 - 31.12.2010
3.	ADVISE d.o.o.	45302-43/2007/18	10.03.2010-31.12.2010
4.	AGENCIJA M SERVIS d.o.o.	45302-34/2007/23	01.01.2010 - 31.12.2010
5.	ATAMA d.o.o.	45302-38/2007/14	01.01.2010 - 31.12.2010
6.	AXENTd.o.o.	45302-46/2007/14	01.01.2010 - 31.12.2010
7.	CENTERKONTURA d.o.o.	45302-39/2007/18	01.01.2010 - 31.12.2010
8.	CRI Celje, rehabilitacija, proizvodnja, storitve d.o.o	45302-44/2007/18	01.01.2010 - 31.12.2010
9.	Univerza v Ljubljani, EKONOMSKA FAKULTETA	45302-57/2007/16	01.01.2010 - 31.12.2010
10.	Etika-R d.o.o.	01441-3/2009/9	01.01.2010 - 31.12.2010
11.	GLATRI, posredovanje in zastopanje d.o.o.	11002-32/2008-24	01.01.2010 - 31.12.2010
12.	Hill International d.o.o.	45302-35/2007/15	01.01.2010 - 31.12.2010
13.	IKOS MP d.o.o.	45302-52/2007/22	26.03.2010-31.12.2010
14.	INVEL d.o.o.	01441-1/2008/17	09.03.2010-31.12.2011
15.	IP RIBNICA družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov d.o.o.	45302-88/2007/19	01.01.2010 - 31.12.2010
16.	ISG Makoter Tjaša s.p.	01441-2/2009/15	01.01.2010 - 31.12.2010
17.	I.S.S., Industrijske servisne storitve d.o.o.	45302-54/2007/17	01.01.2010 - 31.12.2010
18.	KADIS, kadrovske izobraževalni inženiring d.o.o.	45302-36/2007/8	08.04.2010 - 31.12.2011
19.	KADRING d.o.o.	11002-9/2008/13	01.01.2010 - 31.12.2010
20.	KADROVSKI INŽENIRING ALENKA MAHER s.p.	11002-32/2009/8	25.02.2010 - 31.12.2011
21.	KARIERA, Agencija za posredovanje dela in kadrovske storitve Jelka Zabavnik s.p.	45302-15/2007/28	01.01.2010 - 31.12.2010
22.	KARIERA d.o.o.	45302-80/2007/14	01.01.2010 - 31.12.2010
23.	KI INTERIM d.o.o.	45302-79/2007/16	01.01.2010 - 31.12.2010
24.	MA.GO.MA	01441-17/2008-12	01.01.2010 - 31.12.2010
25.	MANPOWER d.o.o.	45302-65/2007/27	01.01.2010 - 31.12.2010
26.	Mladinski servis Velenje d.o.o.	01441-12/2008/10	01.01.2010 - 31.12.2010
27.	PAPILLOT, Zavod, Ljubljana	01441-3/2008/18	22.03.2010 - 31.12.2011
28.	POWERSERV d.o.o.	45302-78/2007/17	01.01.2010 - 31.12.2010
29.	POSAVC d.o.o.	45302-48/2007/15	01.01.2010 - 31.12.2010
30.	RACIO, družba za razvoj človeškega kapitala	45302-47/2007-22	01.01.2010 - 31.12.2010

	d.o.o.		
31.	Študentski servis PIKACOM d.o.o.	01441-5/2010/3	24.05.2010-31.12.2010
32.	ŠS storitveno podjetje d.o.o.	45302-61/2007/19	01.01.2010 - 31.12.2010
33.	TEHNOCOMERC d.o.o.	45302-59/2007/20	01.01.2010 - 31.12.2010
34.	TEVIS – Agencija za kadre d.o.o.	45302-29/2007/15	01.01.2010 - 31.12.2010
35.	TRENKWALDER kadrovske storitve d.o.o.	45302-32/2007/16	01.01.2010 - 31.12.2010
36.	TRGOTUR Kadrovski inženiring d.o.o.	45302-68/2007/19	07.01.2010-31.12.2010
37.	Zaposlitveni center Papilot-1, ZAVOD	01441-2/2010/8	19.05.2010-31.12.2010
38.	ZAVOD VITIS Ptuj	45302-76/2007/16	19.05.2010-31.12.2010
39.	Zavod za svetovanje in izobraževanje ZSI	45302-72/2007/17	01.01.2010 - 31.12.2010
40.	ZIP CENTER d.o.o.	45302-40/2007/15	01.01.2010 - 31.12.2010

*Tabela 1: Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitev in dela – splošne koncesije (Vir: MDDSZ, [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/))*

### Posredovanje dela za dijake in študente

Agencija posreduje delo dijakom in študentom na podlagi napotnice, pri čemer se za realizirano posredovanje šteje opravljeno delo, ki ga na napotnici potrdi delodajalec, in izvršeno plačilo dijaku ali študentu. Vpis dijakov in študentov je dovoljen le pri agenciji oziroma njeni organizacijski enoti, ki je vpisana v koncesijsko pogodbo in izpolnjuje pogoje iz 6. in 7. člena pravilnika. Pri vpisu koncesionar preveri osebno identifikacijo dijaka ali študenta. Izdelava in izdaja napotnic za delo dijakov in študentov zgolj z elektronsko napravo za obdelavo podatkov.

Agencija lahko posreduje delo za dijake in študente le za:

- osebe s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnili 15 let,
- osebe s statusom študenta v Republiki Sloveniji,
- osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Poleg oseb lahko agencija posreduje delo za dijake in študente tudi za državljane Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini, kar se dokazuje s potrdilom o vpisu, izdanem po predpisih v državi tuje šole. Delo na podlagi napotnice lahko opravljajo tudi osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo na podlagi vpisa na visokošolski zavod pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta, študentje tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji. Dijaki in študenti lahko opravljajo delo na podlagi napotnice, če niso zaposleni ali vpisani v evidenco brezposelnih oseb pri zavodu. Agencija mora hraniti potrdila o statusu dijaka ali študenta za tekoče šolsko ali študijsko leto (18. člen).

Seznam agencij, ki imajo sklenjeno koncesijo za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom je v tabeli 2.

Zap. št.	Pravna oseba	Št. koncesijske pogodbe	Čas sklenitve
1.	ABF d.o.o.	01440-1/2008/15	01.01.2010-31.12.2010
2.	ADECCO H.R. kadrovsko svetovanje d.o.o.	45301-48/2007/17	01.01.2010-31.12.2010
3.	AGENCIJA M SERVIS d.o.o.	45301-21/2007/25	01.01.2010-31.12.2010
4.	Alt Lakoše&Co Lakoše Tanja in drugi d.n.o.	45301-39/2007/13	01.01.2010-31.12.2010
5.	ATAMA d.o.o.	45301-16/2007/22	01.01.2010-31.12.2010
6.	BUYITC inovativne internet rešitve d.o.o.	45301-53/2007/17	01.01.2010-31.12.2010
7.	CIFRA, finančne, računovodske in svetovalne storitve d.o.o.	45301-41/2007/14	01.01.2010-31.12.2010
8.	DATA družba za promet blaga in storitev d.o.o.	45301-46/2007/26	01.01.2010-31.12.2010
9.	DELIS, Agencija za posredovanje dela in pravno svetovanje Zoran Bricman s.p.	45302-19/2007/29	01.01.2010-31.12.2010
10.	DIAPORT d.o.o.	01440-1/2009/7	09.06.2010-31.12.2010
11.	EUROCENTER d.o.o.	45301-42/2007/14	01.01.2010-31.12.2010
12.	EUROSPLET d.o.o.	45301-34/2007/15	01.01.2010-31.12.2010
13.	IMPOS d.o.o.	45301-22/2007/15	01.01.2010-31.12.2010
14.	IP RIBNICA družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov d.o.o.	45301-43/2007/16	01.01.2010-31.12.2010
15.	KADIS, kadrovsko izobraževalni inženiring d.o.o.	45301-37/2007/13	01.01.2010-31.12.2010
16.	KADRING d.o.o.	45301-17/2007/13	01.01.2010-31.12.2010
17.	KARIERA d.o.o.	45301-1/2007/14	01.01.2010-31.12.2010
18.	Ma.Go.Ma Posredovanje storitev d.o.o.	45301-9/2007/21	01.01.2010-31.12.2010
19.	MANPOWER d.o.o.	45301-27/2007/35	01.01.2010-31.12.2010
20.	METODA d.o.o.	45301-33/2007/21	01.01.2010-31.12.2010
21.	MLADINSKI SERVIS KRANJ d.o.o.	45301-12/2007/16	01.01.2010-31.12.2010
22.	MLADINSKI SERVIS Pomurski študentski servis d.o.o.	45301-24/2007/12	01.01.2010-31.12.2010
23.	MLANINSKI SERVIS VELENJE d.o.o.	45301-30/2007/16	01.01.2010-31.12.2010
24.	MS Servis posredovanje d.o.o.	45301-19/2007/13	01.01.2010-31.12.2010
25.	NAKLO d.o.o.	45301-28/2007/16	01.01.2010-31.12.2010
26.	NOUA, Podjetje za trženje, zastopanje in svetovanje d.o.o.	45301-54/2007/17	01.01.2010-31.12.2010
27.	POSAVC d.o.o.	45301-11/2007/14	01.01.2010-31.12.2010
28.	REGIONALNI RAZVOJNI CENTER KOPER	45301-32/2007/12	12.01.2010-31.12.2010
29.	SERVING d.o.o. KOPER	45301-45/2007/12	01.01.2010-31.12.2010
30.	SERVIS STORITEV d.o.o	45301-10/2007/19	01.01.2010-31.12.2010
31.	SPEN d.o.o.	45301-40/2007/18	01.01.2010-31.12.2010
32.	ŠS d.o.o.	45301-18/2007/37	01.01.2010-31.12.2010
33.	ŠTUDENTEK d.o.o.	45301-23/2007/18	01.01.2010-31.12.2010
34.	ŠTUDENTSKI d.o.o., Posredovanje dela in ostale poslovne storitve	45301-55/2007/15	01.01.2010-31.12.2010
35.	ŠTUDENTSKI SERVIS ŠTUDENT d.o.o.	45301-8/2007/17	06.01.2010-31.12.2010
36.	ŠTUDENTSKI SERVIS TRBOVLJE D.O.O.	45301-29/2007/15	01.01.2010-31.12.2010
37.	ŠTUDENTSKI SERVIS d.o.o.	45301-7/2007/59	01.01.2010-31.12.2010
38.	Študentski servis PIKACOM d.o.o.	45301-4/2007/20	01.01.2010-31.12.2010
39.	TEVIS – agencija za kadre d.o.o.	45301-36/2007/15	01.01.2010-31.12.2010
40.	TRGOTUR Kadrovski inženiring d.o.o.	45301-38/2007/13	07.01.2010-31.12.2010
41.	TUR SERVIS d.o.o.	45301-20/2007/14	01.01.2010-31.12.2010
42.	UMG davčne in podjetniške storitve d.o.o.	45301-3/2007/23	01.01.2010-31.12.2010
43.	UNID d.o.o.	45301-13/2007/24	01.01.2010-31.12.2010
44.	ZAMORC d.o.o.	45301-15/2007/17	01.01.2010-31.12.2010

Tabela 2: Seznam koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom (Vir: MDDSZ, [://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/))

Priznani stroški agenciji za posredovanje dela za dijake in študente, rizični sklad in odvajanje sredstev.



Agenciji, ki posreduje dela za dijake in študente, se priznajo stroški v višini 37,5 odstotkov obračunanega prihodka, obračunanega iz 12 odstotkov koncesijske dajatve. Priznani stroški iz prejšnjega odstavka vključujejo stroške, ki so neposreden pogoj za opravljanje koncesijske dejavnosti po obsegu in vrstah stroškov, kakor so (22. člen):

- stroški materiala in storitev,
- stroški dela,
- amortizacija.

### 3.10 Agencije za zagotavljanje dela

Organizacija oziroma delodajalec lahko opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu pod pogojem, da je vpisana v register agencij za zagotavljanje dela. Register je javna knjiga, ki ga vodi ministrstvo, in je dostopen na spletni strani ministrstva (26. člen). Agencija, ki želi opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, naslovi vlogo za vpis v register na ministrstvo (27. člen).

Vloga za vpis v register mora vsebovati naslednje podatke :

- firmo in sedež pravne osebe oziroma ime samostojnega podjetnika posameznika, podatke o poslovnem organu, zastopanju in obsegu pooblastil,
- podatke o osebah, ki bodo opravljale dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu z dokazili o sklenitvi delovnega razmerja in dokazili o doseženi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe z opisom zahtevanih delovnih izkušenj in potrdilo o opravljenem strokovnem izpitu iz 66. a člena zakona,
- natančen naslov kraja opravljanja dejavnosti in opis prostorov s tlorisno skico in dokazili o pravici do razpolaganja s prostori,
- seznam in opis tehnične opremljenosti za izvajanje dejavnosti,
- način zavarovanja osebnih podatkov v skladu s predpisi o varstvu osebnih podatkov,
- navedbo, ali poleg nameravane dejavnosti opravlja tudi katero drugo dejavnost,
- predvidene finančne vire za opravljanje dejavnosti,
- cenik storitev.

Ministrstvo odloča o vlogi za vpis v register z odločbo v upravnem postopku. Vpis v register se opravi po pravnomočnosti odločbe o vpisu v register. V primerih, določenih v zakonu, ministrstvo odloča o izbrisu agencije iz registra z odločbo v upravnem postopku. Izbris iz registra se opravi po pravnomočnosti odločbe o vpisu v register. Agencija mora ministrstvu sporočiti vse spremembe, ki vplivajo na vpis v register, v roku 8 dni po nastanku spremembe (28., 30., 31. člen).

Seznam agencij, ki imajo sklenjeno koncesijo za zagotavljanje dela, je v tabeli 3.

Zap. št.	Pravna oseba	Zap. št.	Pravna oseba
1.	AB TRANSPORT d.o.o.	93.	KLJUČAVNIČARSTVO GVOZDEN, PETAR GVOZDENIČ s.p.
2.	ABF d.o.o.	94.	KOLE d.o.o.
3.	AC d.o.o.	95.	KONER d.o.o.
4.	ACADEMIA družba za storitve d.o.o.	96.	LA VIE d.o.o.
5.	Actio Securitas-AS HidroTeh d.o.o.	97.	LATRO MONT d.o.o.
6.	ADECCO H.R. kadrovske svetovanje d.o.o.	98.	LERONA d.o.o.
7.	ADELINA d.o.o.	99.	LID d.o.o.
8.	ADVISE, kadrovske pos. svetovanje d.o.o.	100.	LIP-LITOSTROJSKO INVALIDNO POD. d.o.o.
9.	AGENCIJA M SERVIS d.o.o.	101.	LOMBAR STORITVE D.O.O.
10.	Agencija za zaposlovanje gostinskih delavcev d.o.o.	102.	MACHER, kadrovski inženiring, d.o.o.
11.	AKROMIS storitve in trgovina d.o.o.	103.	MAKOBO d.o.o.
12.	AKTIVA HRM d.o.o.	104.	MANPOWER d.o.o.
13.	ALAMUT FRS d.o.o.	105.	MD-GRADNJA d.o.o.
14.	ALIUS D.O.O.	106.	M-DYNO d.o.o., storitve, trgovina in proizvodnja
15.	ANEM GRADNJA d.o.o.	107.	MERCATOR IP, invalidsko podjetje, d.o.o.
16.	ANIMACIJA podjetje za izobraževanje, razvoj in storitve d.o.o.	108.	MERLINBAU d.o.o.
17.	Anivo d.o.o./ B.R.I.L. d.o.o. / A.K.O.L.T.S. d.o.o. storitveno in trgovsko podjetje d.o.o.	109.	MIKROFILMSKI CENTER MARIBOR d.o.o.
18.	AP-PRO d.o.o.	110.	MKV d.o.o.
19.	AQ d.o.o.	111.	MODRI ŠTUDENTSKI SERVIS
20.	AQUA TEAM Renato Fanrich s.p.	112.	MOJA KARIERA kadrovske in poslovno svetovanje d.o.o.
21.	ASLARING d.o.o.	113.	MOM TRADE d.o.o.
22.	AS&P d.o.o.	114.	MOŠA MONT d.o.o.
23.	ASPIRANT d.o.o.	115.	MTD d.o.o.
24.	ATAMA d.o.o.	116.	MURATI d.o.o.
25.	AVTOROSI d.o.o.	117.	NAPI Metka Napotnik s.p.
26.	AXENT leasing delovne sile in poslovne storitve d.o.o.	118.	NAPI d.o.o.
27.	B. Hodžić d.o.o.	119.	NGB, gradbena dejavnost, d.o.o.
28.	BIGER d.o.o.	120.	N.G.P. d.o.o. Ankaran
29.	BIM INTERNATIONAL d.o.o.	121.	NANOMONT d.o.o.
30.	BLIŽINA d.o.o.	122.	NART trgovina, storitve in proizvodnja d.o.o.
31.	BODOČNOST MARIBOR d.o.o.	123.	NATON d.o.o.
32.	BOG GRAD d.o.o.	124.	NI.CRO, d.o.o.
33.	BRAHIGRADNJE d.o.o.	125.	NIKOLOVSKI d.o.o.
34.	BUYITC inovativne internet rešitve d.o.o.	126.	NOTORIA d.o.o.
35.	CENTER ZA RAZVOJ LITIJA, zavod	127.	POWERSERV d.o.o.
36.	CENTROKUTURA d.o.o.	128.	PLANUM Novo mesto, gradbeništvo d.o.o.
37.	CESTOGRADNJE d.o.o.	129.	POSAVC d.o.o.
38.	CIKLA PROM d.o.o.	130.	PREMOGOVNIK VELENJE D.D.
39.	CRI CELJE rehabilitacija, proizvodnja, storitve d.o.o.	131.	PROMIS d.o.o.
40.	DART, Zavod za razvoj, izobraževanje in produkcijo Lendava	132.	PROTAB d.o.o.
41.	DELIS, Zoran Bricman s.p.	133.	PROTOTIP CC d.o.o.
42.	DEL-POS za družba pod. svetovanje d.o.o.	134.	PROVMIG, Ramiz Paščanović s.p.
43.	Delta-In d.o.o.	135.	RACIO družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o.
44.	DELTA MONT d.o.o.	136.	RECINKO podjetje za proizvodnjo, storitve in trgovino d.o.o.
45.	DEPROMO d.o.o.	137.	RESURS podjetje za kadrovske rešitve d.o.o.
46.	DIAPORT d.o.o.	138.	REŠILEC d.o.o.
47.	DIGRAS d.o.o.	139.	RH INŽENIRING Roman Hubl s.p.
48.	DIMI d.o.o.	140.	SABRA d.o.o.
49.	DONEVI, splošna mehanična dela d.o.o.	141.	SARAH d.o.o.
50.	DR. PENDL & DR. PISWANGER d.o.o.	142.	SAL AZ d.o.o.

51.	DUCKINOSKI d.o.o.	143.	Samir Bećirbegović s.p.
52.	EKONOMSJA FAKULTETA	144.	SEPTEM d.o.o.
53.	ETIKA-R d.o.o.	145.	SET- podjetje za usposabljanje invalidov d.o.o.
54.	EWI MESARSKI TEAM d.o.o.	146.	SG-KOMPANI d.o.o.
55.	FILIPS, d.o.o.	147.	SGD Boris Žižek s.p.
56.	FILIPS, Goran Stamenov s.p.	148.	SGP ZASAVJE TRBOVLJE, d.d.
57.	GLATRI posredovanje in zastopanje d.o.o.	149.	SNEŽNIK SINPO, proizvodnja, storitve in trgovina d.o.o.
58.	GORENJSKA PREDILNICA	150.	SPLOŠNA GRADBENA DELA MORINA d.o.o.
59.	GORGRAD d.o.o.	151.	SPRIT d.o.o.
60.	GOSTINSTVO CELJE gostinske storitve in storitve nastanitve do.o.	152.	STOTEJ d.o.o.
61.	GPR RISTIČ d.o.o.	153.	STULAN d.o.o.
62.	GP SALOSKI d.o.o.	154.	Študentski servis PIKACOM d.o.o.
63.	Gradbeništvo "PATI" Otmar Gaiser s.p.	155.	ŠUTC, poslovne in druge storitve, d.o.o.
64.	Gradbeništvo TGM in druge storitve Irot Angelov s.p.	156.	TAB-IPM d.o.o.
65.	GRAD-GOST, gradbene, poslovne in gostinske storitve d.o.o.	157.	TECHNOCOMERC d.o.o.
66.	GTD d.o.o.	158.	TEHNING d.o.o.
67.	HIDRO MAT, montaža, storitve in svetovanje, d.o.o.	159.	TEHNOMONT d.o.o.
68.	HILL INTERNATIONAL, podjetje za kadrovske inženiring d.o.o.	160.	Tesarstvo, železokrivstvo in prevozi Ristič Cvijetin s.p.
69.	HIMAR, storitveno podjetje d.o.o.	161.	TEVIS - AGENCIJA ZA KADRE, podjetje za tehnično vzdrževanje in tehnične storitve
70.	HIT d.d. Nova Gorica	162.	T.I.P. d.o.o.
71.	HIT ŠENTILJ d.d.	163.	TI-GR d.o.o.
72.	INTAG poslovne in agencijske storitve, Boštjan Zahrastnik s.p.	164.	TIHE posredništvo in storitve d.o.o.
73.	I.S.S. industrijske servisne storitve d.o.o.	165.	TIMI Krško gradbeništvo d.o.o.
74.	IKOS MP d.o.o.	166.	TOMDVA
75.	INDE d.o.o. Sevnica	167.	TRENKWALDER d.o.o.
76.	INOMETAL d.o.o.	168.	TRGOTUR d.o.o.
77.	INSEM ATMOS, ŽERJAVI IN DVIŽNA TEHNIKA D.O.O.	169.	TRUMMER zaposlovanje in kadrovske storitve d.o.o.
78.	INTER VAR, storitve in trgovina d.o.o.	170.	Vargrad d.o.o.
79.	INVARST d.o.o.	171.	URŠKA BIZJAK KAZIČ s.p.
80.	INVEL d.o.o.	172.	UNID d.o.o.
81.	IP INLES d.o.o., Družba za usposabljanje invalidov d.o.o.	173.	VARMONT d.o.o.
82.	IP RIBNICA, Družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, d.o.o.	174.	VEGRAD d.d.
83.	ISS Servis system d.o.o.	175.	VEGRAD INDE d.o.o.
84.	IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE d.o.o.	176.	VEPLAS MEDIA d.o.o.
85.	IZVIR d.o.o.	177.	VGST vrtnarstvo in gradbeništvo d.o.o.
86.	KAB podjetje za storitve d.o.o.	178.	VIRGA proizvodnja, trgovina in storitve d.o.o.
87.	KAČAR družba za varjenje, montažo in strojno obdelavo d.o.o.	179.	VRTNARSTVO d.o.o.
88.	KAČAR MONT d.o.o.	180.	ZAPOSLOTVENI CENTER JADRO d.o.o.
89.	KADIS, kadrovske izobraževalne inženiring d.o.o.	181.	Zavod ZSI
90.	KADRING d.o.o.	182.	ZIGRAD, d.o.o.
91.	KANT d.o.o. Ribnica	183.	ZIP CENTER d.o.o.
92.	KARIERA d.o.o.		

*Tabela 3: Seznam agencij za zagotavljanje dela (Vir: MDDSZ, [://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/))*

### **3.11 Sodelovanje agencij s pristojnimi organi, evidence in posredovanje podatkov**

Agencija, ki izvaja dejavnost iz 2. člena pravilnika, mora sodelovati z zavodom in izmenjevati informacije o ponudbi in povpraševanju na trgu dela. Pri obravnavi brezposelne osebe mora agencija upoštevati zakon, predpise, izdane na njegovi podlagi, ter splošne akte zavoda, ki se nanašajo na posredovanje zaposlitev in dela brezposelnih oseb. V času sodelovanja skrbita zavod in agencija za varstvo podatkov brezposelnih oseb, ki jih skupaj obravnavata. Zavod mora posredovati agenciji podatke, ki so nujni zaradi posredovanja zaposlitve in dela, izdelave zaposlitvenega načrta ali vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Agencija, ki v skladu s koncesijsko pogodbo opravlja dejavnost posredovanja dela za dijake in študente, mora sodelovati s Študentsko organizacijo Slovenije.

Agencija, ki opravlja dejavnost iz 2. člena tega pravilnika, razen agencija, ki posreduje delo za dijake in študente, mora voditi istovrstne poimenske evidence delojemalcev in delodajalcev ter druge evidence, ki jih zaradi izvajanja dejavnosti posredovanja dela in posredovanja zaposlitve vodi zavod. Agencija mora o vseh aktivnostih, ki jih izvajajo za brezposelne osebe, ki vplivajo na vodenje evidenc pri zavodu obveščati zavod in hraniti vso poslovno dokumentacijo najmanj tri leta od sklenitve koncesijske pogodbe, če zakon za posamezne listine ne določa daljšega roka hrambe (33., 43., 35. člen).

### **3.12 Poročanje in nadzor agencij**

Agencija, ki opravlja dejavnost posredovanja zaposlitve in dela, mora ministrstvu podati letno poročilo o svojem delu najpozneje do 31. marca za preteklo leto. Agencija, ki posreduje delo za dijake in študente in napotuje na delo osebe s statusom dijaka ali študenta v Republiki Sloveniji, ki niso državljani Republike Slovenije, mora ministrstvu vsake tri mesece poročati o opravljenem delu teh študentov in dijakov. Takšno poročilo mora obsegati število izdanih napotnic, podatke o opravljenem delu in višino dohodka za delo, opravljeno na podlagi napotnic. Ministrstvo lahko od agencije zahteva tudi dostavo dodatnih podatkov, ločeno po podružnicah ali organizacijskih enotah po posameznih mesecih, v skladu s pogodbo in danimi navodili ministrstva (35., 37. člen).

Upravno strokovni nadzor nad delom agencije izvaja ministrstvo. Nadzor nad zakonitostjo dela agencij izvaja ministrstvo, inšpektorat in drugi pristojni organi. Za izvajanje nadzora se uporabljajo določbe pravilnika, ki ureja izvajanje nadzora nad delom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in drugih oseb na področju zaposlovanja. Nadzor nad namensko porabo sredstev izvajajo Računsko sodišče Republike Slovenije in pristojna ministrstva v skladu z zakonom.

## **4 RAZMERJE MED JAVNIM ZAVODOM ZA ZAPOSLOVANJE IN ZASEBNIMI AGENCIJAMI ZA ZAPOSLOVANJE**

### **4.1 Nastanek in razvoj Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)**

Ivan Svetlik pravi, da ima javna služba za zaposlovanje v Sloveniji dolgo tradicijo. Obdobje po potresu je spodbudilo ljubljanski občinski svet, da je 1. januarja 1900 ustanovil mestno posredovalnico. Že prvo leto poslovanja se je njeno delovanje razširilo tudi na posredovanje dijaških stanovanj, drugo leto pa na splošno posredovanje stanovanj. Ustanovitev mestne posredovalnice je bila povod, da so si nekatere strokovne organizacije pozneje ustanovile lastne posredovalnice, vendar se kljub temu obseg in vsebina del mestne posredovalnice ni spremenil. Mestna posredovalnica dela za delo in stanovanja v Ljubljani je postala tudi članica Državne zveze vseh splošnih zavodov za zaposlovanje dela v Avstriji.

Po drugi svetovni vojni so v Sloveniji delovale uprave za delovno silo, ki so mobilizacijsko in upravno vključevale delovne sile v proizvodnjo, a so bile leta 1952 ukinjene, nadomestile so jih Republiška uprava za posredovanje dela. Z reorganizacijo službe za zaposlovanje delavcev so 31. decembra 1960 leta prenehale delovati, te pa je nadomestil Zavod Ljudske RS za zaposlovanje delavcev. Slovenski zavod za zaposlovanje ni zaostajal za drugimi zavodi v razvitih državah, saj je bilo izvajanje politike zaposlovanja, sistematičnega usmerjanja v poklice ter usposabljanja vezano na tesno sodelovanje z lokalnimi organi oblasti, podjetij ter drugimi strokovnimi zavodi in institucijami.

Leta 1966 je bila v skladu z Zakonom o reorganizaciji in financiranju zaposlovanja izvedena nova reorganizacija in tako je leta 1967 Republiško skupnost za zaposlovanje sestavljalo 9 komunalnih skupnosti za zaposlovanje: Celje, Koper, Kranj, Ljubljana, Maribor, Murska Sobota, Nova Gorica, Novo mesto in Velenje. Prav toliko je bilo tudi komunalnih zavodov za zaposlovanje.

Leta 1990 je deloval zavod za zaposlovanje kot organ v sestavi Ministrstva a delo, družino in socialne zadeve. Od 21.5. 1992 pa v skladu z 61. in 77. členom Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. List RS št. 5/91 in 12/92), kot javni zavod s statusom pravne osebe. Organiziran je enotno za območje celotne Slovenije, obdržal pa je tudi dotedanjo teritorialno organiziranost 10 območnih enot in v vsaki občini dotedanjo lokacijsko izpostavo urad za delo. Zavod je upravljal upravni odbor, ki je bil tristransko sestavljen iz predstavnikov organizacij in delodajalcev, predstavnikov delavcev, organiziranih v sindikatih in predstavnikov vlade RS (Svetlik, 2002).

### **4.2 Dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje**

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ oziroma zavod) je ena ključnih ustanov na trgu dela. Je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije ([http://www.ess.gov.si/o\\_zrsz/predstavitev](http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev)).

Večina dejavnosti Zavoda je pravno utemeljena v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Poglavitne naloge zavoda so:

- posredovanje zaposlitve,
- poklicna orientacija odraslih in mladine,
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti (izplačevanje denarnih nadomestil in denarnih pomoči),
- izvajanje in upravljanje s široko paleto programov aktivne politike zaposlovanja (izobraževanje in usposabljanje, povračila prispevkov delodajalcem, spodbujanje samozaposlovanja, usposabljanje iz zaposlovanje invalidov, ter subvencioniranje invalidskih podjetij, javna dela,...).

ZRSZ poleg navedenega izvaja dvoje zelo obsežnih dejavnosti, ki jih običajno v svetu ne izvajajo javne službe za zaposlovanje. Pooblaščen je za urejanje zaposlovanja in dela tujcev (izdaja različnih vrst dovoljenj), ter podeljevanje republiških in Zoisovih štipendij. Pri izvajanju nekaterih programov zavod sodeluje z različnimi resornimi ministrstvi in drugimi zunanjimi institucijami na nacionalnem in lokalnem nivoju (Belčič, 2002). Z novimi predpisi je bilo sicer področje štipendiranja preneseno iz ZRSZ na drugo institucijo.

Maksič (2005) navaja, da največ oseb išče zaposlitev prav preko ZRSZ. Za tiste, ki so že zaključili šolanje, vendar še niso našli ustrezne redne zaposlitve ali jim je prenehalo delovno razmerje, se lahko v Uradu za delo ZRSZ vpišejo v evidenco brezposelnih oseb. Prijavijo se tudi tisti, ki zaradi različnih razlogov izgubijo službo in na podlagi plačevanja prispevkov iz dohodka, ko so še bili zaposleni, prejema določen čas denarno nadomestilo. Z vpisom v evidenco brezposelnih oseb si zagotovijo pomoč pri iskanju zaposlitve. Možnost uveljavljanja pravic iz naslova za primer brezposelnosti ter možnost vključevanja v programe aktivne politike zaposlovanja. Prednost ZRSZ je, da prek svojih območnih služb (12 regijskih služb) z uradi za delo (59 uradov) pokriva celotno državo.

ZRSZ na podlagi povpraševanja delodajalcev, ki iščejo potrebne kadre, skuša iskalcem zaposlitve najti zaposlitev ali pa jim omogočiti izobraževanje, usposabljanje na delovnem mestu, prekvalificiranje in široko paleto drugih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, če po njihovi stroki ni povpraševanja. Zavod za zaposlovanje na željo delodajalca izvede brezplačno objavo potreb po delojemalcih, jim svetuje pri zaposlovanju in pomaga pri pridobitvi potrebne dokumentacije za prijavo izvajanja programov aktivne politike zaposlovanja.

### **4.3 Zasebne agencije za zaposlovanje**

Maksič (2005) pravi, da je zaposlovanje preko zasebnih agencij za zaposlovanje kljub dolgoletnim praksam študentskih servisov, ki so nekakšna posebna oblika posredovanja v Sloveniji, nekako šele na začetku in predstavlja zaenkrat šele majhen delež vseh zaposlitev v Sloveniji. Potrebe po tovrstnih oblikah pa se povečujejo, tako da nas glavni razvoj te dejavnosti (kadrovske industrije) verjetno

še le čaka. Seveda je število zaposlenih prek zasebnih agencij za zaposlovanje skromno, če ga primerja s tisoči oseb brez zaposlitve in dela.

Zasebna agencija za zaposlovanje je organizacija, ki deluje na podlagi koncesijske pogodbe in posreduje ter zagotavlja delovno silo drugemu uporabniku oziroma podjetju na njihovo željo, opravlja storitve in izbor kadrov ter nudi kadrovske svetovanje delodajalcem kot tudi delojemalcem (Maksič, 2005).

Belčič (2002) pravi, da v Sloveniji v zadnjem obdobju narašča število zasebnih agencij za posredovanje zaposlitev. Že površen pogled javnih objav prostih delovnih mest v časopisju kaže del njihove dejavnosti. Na podlagi koncesijske pogodbe namreč lahko pooblaščen organizacija oz. delodajalec izvaja strokovne naloge posredovanja dela, posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja, vendar sme te obveznosti izvajati le ob izpolnjevanju predpisanih kadrovskih, organizacijskih in drugih pogojev ki jih preverja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve se je v letu 2001 s to dejavnostjo v Sloveniji ukvarjalo 53 organizacij, v letu 2004 79 organizacij, v letošnjem letu 2010 pa je registriranih kar 183 organizacij. Razvidno je, da je zanimanje za zaposlovanje prek zasebnih agencij (s strani podjetij, organizacij) na trgu dela močno naraslo, vse bolj pa tudi ta ponudba zanima delavce.

#### **4.3.1 Prednosti zasebnih agencij za zaposlovanje za delojemalce**

Skladno z zakonodajo, ki ureja zaposlovanje preko zasebne agencije, ima začasno zaposleni delavec v podjetju preko zasebne agencije za zaposlovanje popolnoma enake pravice kot redno zaposleni, saj so preko zasebne agencije za zaposlovanje zaščiteni po kolektivni pogodbi. Te pravice so predvsem prejemanje iste plače in nadomestil kot redno zaposleni iste ravni v podjetju, v katerega je napoten, zagotovilo, da bodo plačani vsi socialni prispevki, zavarovanja, akontacija za dohodnino. Iskanje zaposlitve s pomočjo zasebne agencije za zaposlovanje poteka zelo hitro, saj kandidata po uspešno opravljenem razgovoru v agenciji v zelo kratkem času napotijo na razgovor v podjetje. Torej je učinkovitost precej večja kot pri ostalih načinih iskanja zaposlitve.

Ostale prednosti, ki jih ima delodajalec pri zasebnih agencijah so še:

- nudenje pomoči pri iskanju prve zaposlitve,
- svetovanje pri iskanju in izbiri nove zaposlitve,
- svetovanje pri iskanju začasnega dela,
- svetovanje na področju zaposlovanja,
- psihološko testiranje,
- usmerjanje v izobraževalne tečaje,
- osebno svetovanje,
- možnost zaposlitve za nedoločen čas.

### 4.3.2 Slabosti zasebne agencije za zaposlovanje za delojemalce

Zasebna agencija za zaposlovanje ima delavca na svoji plačilni listi in ga napoti k delodajalcem uporabnikom, njena provizija pa izvira iz razlike med tistim, kar zaračuna podjetju, in tistim, kar plača delavcu. Zasebna agencija za zaposlovanje ima tako dobiček od vsake ure, ko delavec dela, ne glede na to, koliko časa dela. Začasni delavci so slabše plačani in oškodovani še na ravni možnosti napredovanja in izobraževanja. Zasebne agencije za zaposlovanje uporabljajo številne in pogosto povsem očitne ukrepe za prikrivanje provizij - provizija je najbolje čuvana skrivnost tega posla. Čeprav je danes splošno sprejeto, da delavci ne plačajo marž, delavci vedno plačajo – v obliki znatno manjših plač, prispevkov in priložnosti. Delavci dobesedno plačujejo za zaposlitev, saj imajo zasebne agencije za zaposlovanje v pogodbah z njimi skrite marže.

Ostale slabosti, ki spremljajo delojemalce pri agencijah za zaposlovanje:

- skrivanje informacij delavcem o plači drugih delavcev (podpis takšnega dogovora),
- časovna omejenost zaposlitve,
- manjše možnosti za napredovanje,
- manjše možnosti sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas po preteku pogodbe o zaposlitvi,
- slabši delovni pogoji (manjša motiviranost, izoliranost,...),
- manj sredstev za usposabljanje, izobraževanja o varnosti na delovnem mestu,
- večja možnost prenehanja delovnega razmerja po pretoku pogodbe,
- prekinitev prejemanja storitev s strani Zavoda za zaposlovanje,
- prekinitev socialnega zavarovanja (prekinitev delovnega razmerja, ki je daljše od treh dni).

### 4.3.3 Prednosti zasebne agencije za zaposlovanje za delodajalce

Gledano iz ekonomskega vidika je tovrstno posredovanje delavcev zanimivo za delodajalce, saj jih takšna oblika zaposlitve podjetje razbremeni vseh problemov in stroškov v zvezi s kadrovanjem, zaposlovanjem in odpuščanjem. Podjetja se lahko bolje prilagajajo povpraševanju, nihanjem na trgu dela, olajšano jim je pokrivanje odsotnosti zaradi letnih, bolniških ali porodniških dopustov, opravljanje enkratnih nalog in pridobivanje pomoči strokovnjakov na določenih področjih. Za podjetje je zasebna agencija za zaposlovanje odlična priložnost, da pridobi nove kandidate, ustrezne za kasnejšo redno zaposlitev.

Ostale prednosti za podjetja, ki jih nudijo zasebne agencije so še:

- hitrost izbire kandidatov in strokovnosti agencij za zaposlovanje,
- izbira ustreznih kadrov za podjetje,
- takojšnja zaposlitev delavca na delavnem mestu,
- zamenjava neustreznih delavcev z novimi,
- zaposlitev delavcev za krajše obdobje,
- svetovanje podjetju o izbiri, usposabljanju, izobraževanju,



- urejanje delovno pravih razmerij, prijav in odjav iz zdravstvenih zavarovanj, obveznosti delavcev iz delovnega razmerja.

#### **4.3.4 Slabosti zasebne agencije za zaposlovanje za delodajalce**

V času uvajanja delavcev preko zasebne agencije za zaposlovanje, njihova kakovost in količina dela, ki ga opravijo v primerjavi s polno zaposlenimi delavci manjša. Poleg tega pomeni pogosta mobilnost delavcev v 12 mesecih za podjetje neprestano usposabljanje in pripravljanje na delo. Možno je, da je cena takšnih delavcev za podjetnika na koncu višja, kot če bi jih sam zaposlil za določen čas, delo pri uporabniku pa je tudi časovno omejeno na največ eno leto za istega delavca.

Podrobnosti o zasebnih agencija za zaposlovanje, njihovem načinu delovanja, načinu izbire kandidatov, selekcije, ocenjevanju in testiranju je opisano v naslednjem poglavju 5. Predstavitev trga agencij za zaposlovanje. Več o storitvah, ki jih agencije za zaposlovanje nudijo v Sloveniji preko svojih spletnih strani si lahko preberete v poglavju 6. Empirična analiza storitev agencij za zaposlovanje.

## 5 PREDSTAVITEV TRGA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

Za lažje predstavo o načinu delovanja agencij za zaposlovanje je v nadaljevanju predstavljena agencija za zaposlovanje Atama d.o.o., ki deluje na slovenskem trgu.

### 5.1 Predstavitev agencije za zaposlovanje

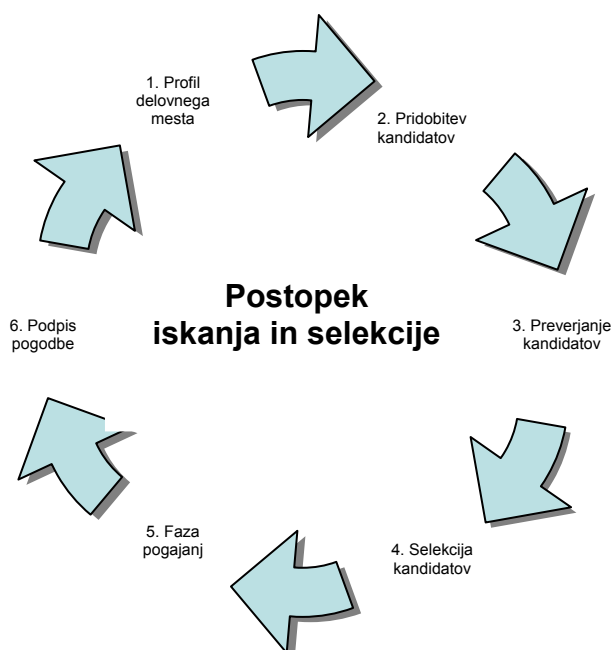
Agencija ATAMA d.o.o. ima sklenjeno koncesijsko pogodbo za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve in dela, posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom in koncesijo za zagotavljanje dela. Podjetjem pomagajo povečati učinkovitost kadrovske funkcije, iskalcem zaposlitve pa pomagajo povečati njihovo zaposljivost in sposobnost prilagajanja dinamičnim spremembam na trgu dela.

Njihove dejavnosti zajemajo:

- posredovanje dela in zaposlitev,
- iskanje in izbor kadrov za podjetja,
- najem zaposlenih delavcev pri agenciji,
- študentski servis,
- kadrovsko svetovanje delavcem in delodajalcem.

#### 5.1.1 Postopek iskanja in selekcije

Vsako zaposlitev agencija obravnava posamezno, zato so tudi izvedbeni procesi od primera do primera lahko različni.



Slika 3: Grafični prikaz postopka iskanja in selekcije kandidatov v agenciji Atama d.o.o. (Vir: izdelano na osnovi lastnega vira in podatkov agencije Atama d.o.o.)

Faze pri postopku iskanja in selekcije kandidatov:

1. **Profil delovnega mesta**, se izdelava in vsebuje podatke o tem, katera znanja so ključna za delovno mesto, katere sposobnosti in lastnosti mora imeti kandidat za uspešno opravljanje dela in podobno. V večini primerov se to izvede z vprašalniki, pogovori, primerjavami. Lahko pa se oblikuje sistematizacija delovnih mest in nato profil delavca.
2. **Privabljanje kandidatov**. Načine, ki se uporabljajo za privabljanje ustreznih kadrov, so oglaševanje (vsak oglas ali povabilo morajo uskladiti glede na želeni profil delavca), analiza obstoječih kadrovskih baz ali pa direktno, osebno povabilo kandidata (najzahtevnejša dela).
3. **Preverjanje kandidatov**. Najpomembnejši je pregled življenjepisa (CV), v nadaljevanju sledijo eden ali več osebnih pogovorov s kandidatom. Ključno za agencijo Atama je zbrati dovolj informacij, ki omogočijo primerjavo med potrebami iz profila in lastnostmi, ki jih kandidati imajo.
4. **Selekcija**. V tej fazi se opredelijo slabši in boljši podatki. Po potrebi se opravi testiranje, informacije se preverijo na samem trgu, pri bivših delodajalcih, bivših sodelavcih itd.. Ko je izbran rang kandidatov, se v proces vključijo vodje oz. naročniki storitev agencije Atama. V tej fazi se oceni, kdo od kandidatov bo najbolj učinkovito opravljal delo, zaradi katerega naročnik išče novega sodelavca. V primeru, ko gre za nadomestno zaposlitev, je ta faza nekoliko lažja. Praviloma se zoži odločanje o dilemi »klon – antiklon«. Kadar je delodajalec zadovoljen s sodelavcem, ki ga bo nova oseba nadomestila, potem praviloma iščejo klone te osebe in obratno. Kadar se išče kandidat za novo delovno mesto, ima agencija najtežjo nalogo, saj je takrat pomen profiliranja delovnega mesta izjemno velik. Napake so pri takšni izbiri kandidatov nedopustne.
5. **Pogajanje**. Kandidatom se predstavi ponudbo delodajalca, poslušajo se njihova pogajalska izhodišča in oceni se sprejemljivost skupnih točk.
6. **Podpis pogodbe** in formalnih postopkov zaposlitve.

### 5.1.2 Težave z obrazci

V Agencija Atama menijo, da je v kadrovske teoriji in v raznih priročnikih na voljo mnogo »najboljših vprašanj za kandidate«, obrazcev in podobnih anket. Nekateri so prilagojeni za elektronsko obliko. Ponekod v agencijah vztrajajo, da kandidat poleg življenjepisa (CV) predloži še izpolnjen vprašalnik, ki mu ga pošljejo poleg vabila na razgovor. Ta je običajno standarden. V nekaterih primerih iz njih delodajalci ne dobijo uporabnih informacij za selekcijo. Ni dvoma, da obrazci in nabor raznih vprašanj lahko služijo kot podlaga za izvajanje iskanja in selekcije. Povsem narobe pa bi bilo, če bi za praktično delo uporabljali eno samo rešitev. V prilogi 1 lahko vidimo primer anketnega vprašalnika za administrativno delovno mesto.

### 5.1.3 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi lahko vsebuje le obvezne elemente, ki jih narekuje ZDR, lahko pa je obsežnejša in podrobneje obravnava različne možne situacije. Razlike nastopajo v primeru, ko se pogodba sklepa za delovno mesto oz. za vrsto dela ali pa kadar delodajalec razpolaga z paleto splošnih aktov in veljavno kolektivno pogodbo. Pogodbe so podrobnejše in obsežnejše praviloma takrat, ko je pri

delodajalcu malo dodatnega normativnega urejanja delovnih razmerij. V primeru, ko se sklepa pogodba za vrsto dela, bo v njej tudi predvideno, kako je z razporejanjem delavca na konkretno delovno mesto.

Nekoliko drugače je s pogodbo, ki se sklepa z delavcem zaradi dela za drugega uporabnika (zagotavljanje dela). V tem primeru so zakonsko predpisane še dodatne vsebine. V prilogi 2 je predstavljena pogodba o zaposlitvi za sodelavca Atame.

#### **5.1.4 Odnos posredovanja in zaposlovanja**

V agenciji Atama opravijo dve tretjini kadrovskih postopkov zaradi zaposlovanja sodelavcev agencije in delavcev, ki delajo pri drugih uporabnikih, tretjino postopkov pa kot pomoč pri iskanju in selekciji kandidatov, ki bodo zaposleni neposredno pri delodajalcu.

## 6 EMPIRIČNA ANALIZA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

### 6.1 Analiza vrste dejavnosti agencij za zaposlovanje

Agencije glede na veljavne predpise – kar smo prikazali že v prejšnjih poglavjih – opravljajo različne vrste dejavnosti, za kar pridobijo ustrezno koncesijo. V tabelah 1, 2 in 3 je seznam agencij oziroma pravnih oseb, ki so pridobile koncesijo. Povzet je iz javno dostopnih podatkov Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ).

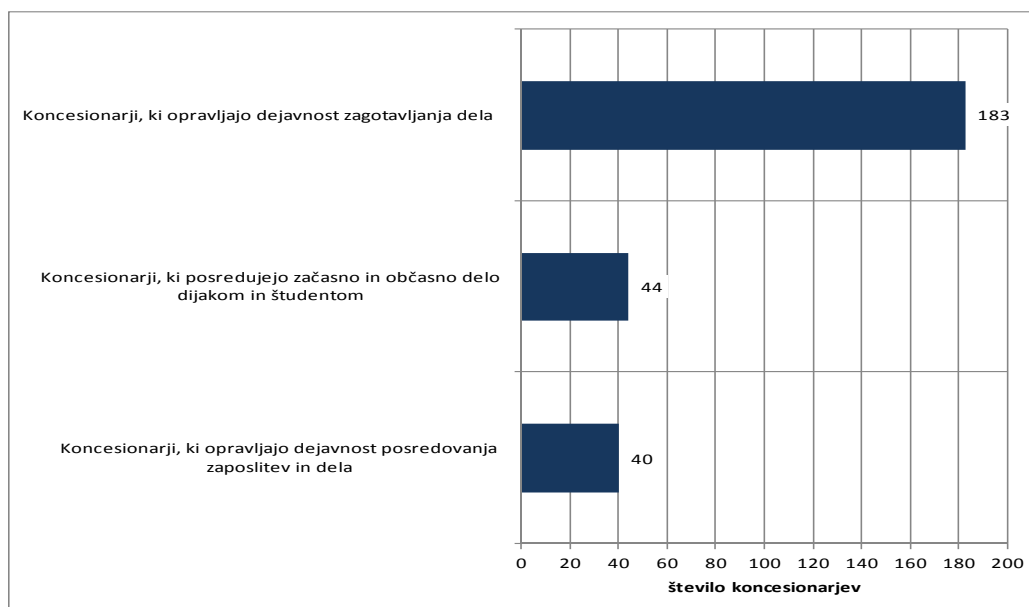
V tem poglavju bomo na osnovi podatkov iz omenjenih seznamov oziroma tabel analizirali obseg in strukturo agencij.

Številka tabele v seznamu	Vrsta dejavnosti	Število pravnih oseb (koncesionarjev)	Delež pravnih oseb (koncesionarjev) v %
Tabela 1	Koncesionarji, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitev in dela	40	15,0
Tabela 2	Koncesionarji, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom	44	16,5
Tabela 3	Koncesionarji, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela	183	68,5
	<b>SKUPAJ</b>	<b>267</b>	<b>100</b>

Tabela 4: Število koncesionarjev za opravljanje posamezne dejavnosti. Stanje, junij 2010. (Vir: Izdelano na osnovi podatkov iz tabele 1, 2 in 3.)

Število pravnih oseb - koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost, ki jih obravnava to diplomsko delo, je za marsikoga presenetljivo visoko. Takšnih koncesionarjev je po podatkih pristojnega ministrstva (stanje, julij 2010) skupaj 267. Seznane koncesionarjev glede na vrsto dejavnosti, ki jo opravljajo, smo bolj podrobno analizirali. V ta namen smo združili vse tri tabele oziroma sezname (prikazano v prilogi 3) ter poiskali porazdelitev po posameznih dejavnostih.

Iz tabele 4 in iz slike 4 je razvidno, da izrazito izstopa število koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela, teh koncesionarjev je 183 ali 68,5 %. Bistveno manj je koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja začasnega in občasnega dela študentom (44 ali 16,5 %) ter koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitev in dela (40 ali 15,0 %).



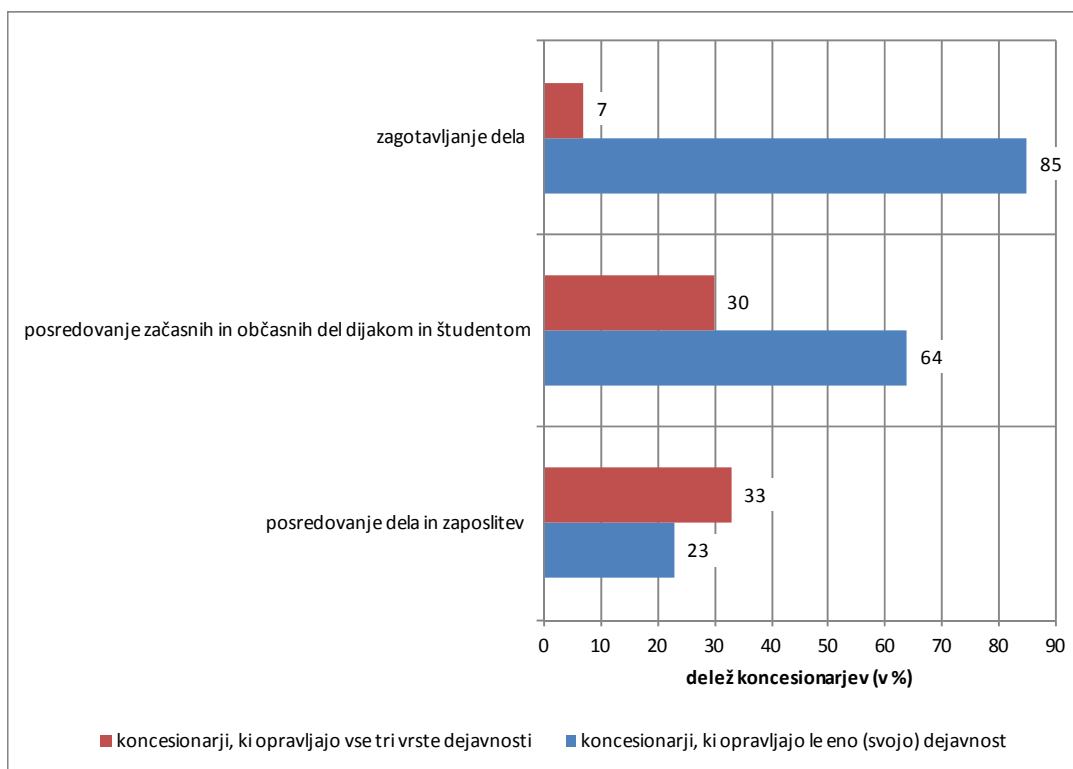
Slika 4: Število koncesionarjev za opravljanje posamezne dejavnosti. Stanje, junij 2010. (Vir: Izdelano na osnovi podatkov iz tabele 4)

Vendar pa sezname kažejo, da lahko isti koncesionarji opravljajo le eno dejavnost, lahko dve dejavnosti ali vse tri dejavnosti. Zato je, ob upoštevanju tega dejstva, koncesionarjev manj kakor bi sklepali po enostavnem seštevkju vseh treh seznamov. Dejansko jih je 192. Kombiniranje dejavnosti je prikazano v tabeli 5 in na sliki 5.

	Tabela 1: Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitev in dela	Število koncesionarjev	Tabela 2: Seznam koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom	Število koncesionarjev	Tabela 3: Seznam agencij za zagotavljanje dela	Število koncesionarjev	SKUPAJ (tabela 1 + tabela 2 + tabela 3)
a	Opravljajo le dejavnost iz tabele 1 (posredovane zaposlitev in dela)	9	Opravljajo le dejavnost iz tabele 2 (posredovane občasne in začasne dela dijakom in študentom)	28	Opravljajo le dejavnost iz tabele 3 (zagotavljanje dela)	155	192
b	Opravljajo dejavnost iz tabele 1 + 2	3	Opravljajo dejavnost iz tabele 1 + 2	3	Opravljajo dejavnost iz tabele 2 + 3	0	6
c	Opravljajo dejavnost iz tabele 1 + 3	15	Opravljajo dejavnost iz tabele 2 + 3	0	Opravljajo dejavnost iz tabele 1 + 3	15	30
d	Opravljajo dejavnost iz tabele 1 + 2 + 3	13	Opravljajo dejavnost iz tabele 1 + 2 + 3	13	Opravljajo dejavnost iz tabele 1 + 2 + 3	13	39
e	SKUPAJ	40	SKUPAJ	44	SKUPAJ	183	267

Delež koncesionarjev ki opravljajo le eno (svojo) dejavnost v %	23		64		85
Delež koncesionarjev ki opravljajo vse tri dejavnosti v %	33		30		7

Tabela 5: Porazdelitev števila in kombinacije dejavnosti koncesionarjev. Stanje julij 2010. Vir: Lastna raziskava na osnovi podatkov iz tabele 1, 2 in 3.)



Slika 5: Porazdelitev števila in kombinacije dejavnosti koncesionarjev. Stanje julij 2010. Vir: Lastna raziskava, narisano na osnovi podatkov iz tabele 5).

Med koncesionarji, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela drugim uporabnikom (in teh je - kot smo videli, največ), je hkrati daleč največji delež takšnih, ki jim je to edina vrsta dejavnosti iz tega področja (85 %).

Med koncesionarji, ki opravljajo posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, je to edina dejavnost za 64 odstotkov koncesionarjev, med koncesionarji, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela in zaposlitev, pa se zgolj s to dejavnostjo ukvarja le 23 odstotkov, a po drugi strani je med temi koncesionarji največji delež takšnih, ki opravljajo vse tri dejavnosti (tretjina), nekoliko manjši delež (30 %) je pri koncesionarjih, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom, le 7 odstotkov med koncesionarji, ki posredujejo delo drugim uporabnikom.

O razlogih za takšno porazdelitev lahko le ugibamo. Morda je dejavnost zagotavljanja dela najbolj privlačna za agencije zato, ker je na tem področju največ povpraševanja, ker je dejavnost bolj preprosta ali je zaslužek od te dejavnosti najboljši. Morda je razlog v kombinaciji teh razlogov ali še v drugih razlogih, ki jih ne poznamo. Vsekakor je to le zanimiva domneva, ki pa je zgolj na osnovi javno dostopnih podatkov ni mogoče preveriti.

## 6.2 Metodologija

V teoretičnem delu diplomskega dela je predstavljena zakonska oziroma normativna podlaga za delovanje agencij.

V drugem, empiričnem delu, pa smo se osredotočili na raziskave oziroma analize podatkov iz naslednjih zornih kotov:

V prvem smo analizirali širši spekter storitev, ki jih ponujajo agencije preko spleta svojim naročnikom delojemalcem in delodajalcem. Analizirane so bile agencije za zaposlovanje, ki imajo sklenjeno splošno koncesijo za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve in dela pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Analiza je vsebovala vzorec 50-tih agencij, izdelali pa smo jo na podlagi pregleda njihovih storitev, ki jih imajo objavljene na svoji internet strani. Analizirali smo 5 storitev za iskalce zaposlitve in 16 storitev za delodajalce (več v prilogi 6). Od 50 agencij, ki so bile predmet analize, je 15 takšnih, ki spletne strani nimajo, ena izmed agencij na spletni strani nima objavljene ponudbe zaposlovanje, ena pa je v likvidaciji. Uspešno je bilo analiziranih 66 odstotkov agencij. Na podlagi zbranih podatkov je moč določiti, katera izmed agencij je uporabnikom najbolj prijazna.

## 6.3 Rezultati in interpretacija

V nadaljevanju bodo prikazani rezultati analize, razdeljene na dva poglavja. V prvem delu predstavljamo storitve, ki so namenjene iskalcem zaposlitve, v drugem delu so zajete storitve, ki se nanašajo na delodajalce. Dodali smo povezavo med prvo analizo in anketnim vprašanjem druge analize, na podlagi katere smo preverjali prepoznavnost agencij med iskalci zaposlitve.

### 6.3.1 Storitve za iskalce zaposlitve

V analizo so bile zajete naslednje storitve:

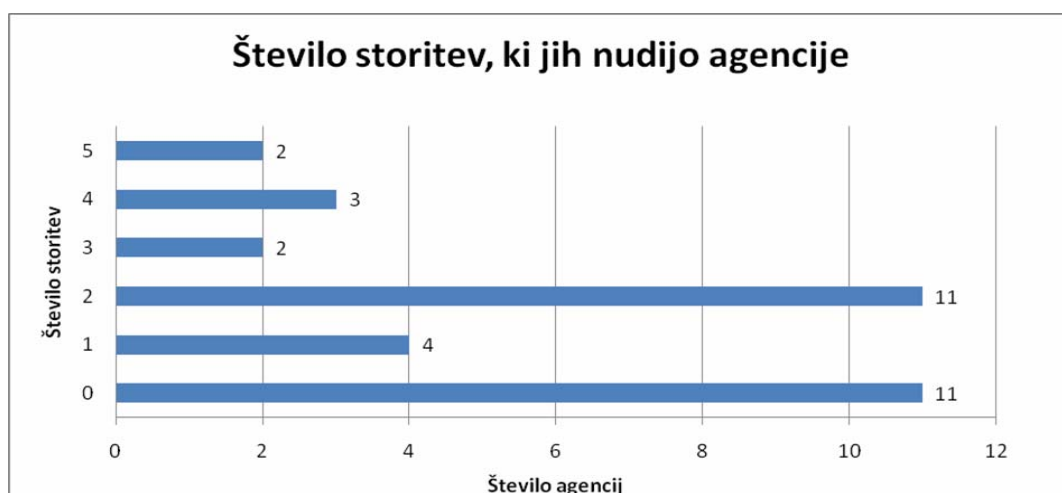
- oglaševanje prostih delovnih mest,
- vpis v bazo podatkov iskalcev zaposlitve,
- svetovanje iskalcem zaposlitve (kako se predstaviti delodajalcem, sodelovanje z agencijo ipd.),
- odgovori oziroma nasveti na pogosta vprašanja,
- druge storitve.

60,6 odstotka agencij oglašuje prosta dela preko njihove internet strani, 39,4 odstotka pa te možnosti ne ponujajo oziroma si morajo prosta delovna mesta, ki jih ponujajo delodajalci, ogledati na sedežu agencije. Vpis v bazo podatkov iskalcev zaposlitev omogoča 57,6 odstotka agencij, kjer lahko osebe, ki iščejo prvo zaposlitev, osebe, ki so zaposlitev ali delo izgubile ali pa želijo zamenjati zaposlitev, vpišejo svoje osebne podatke, znanja, izkušnje, izobrazbo in ostale podatke v bazo, kjer agencija na podlagi vpisa poiščejo ustrezno redno ali začasno zaposlitev ter obvešča iskalce zaposlitve o prostih delovnih mestih, ki so na razpolago za njihov profil.



Kar 42,4 odstotka agencij nima možnosti vpisa v bazo iskalcev zaposlitev. Na področju svetovanja iskalcem zaposlitve o tem, kako se predstaviti delodajalcem, kako napisati učinkovit CV (življenjepis), kako ustrezno komunicirati na prvem razgovoru, kako se pogajati, iskalcem svetuje 27,3 odstotka agencij. Vendar pa kar 72,7 odstotka agencij teh dejavnosti ne poudarja.

Seznam pogosto zastavljenih vprašanj in odgovorov, s katerimi se srečujejo iskalci zaposlitev, objavlja 18,2 odstotka agencij. 9,1 odstotka agencij ponuja še druge storitve, kot so trening zaposlitvenega razgovora in izvajanje raznovrstnih delavnic v povezavi z zaposlitvijo, izvajanje prekvalifikacij delavcev, možnost izračuna plač, itd..



Slika 6: Grafični prikaz števila storitev z iskalce zaposlitev, ki jih nudijo agencije za zaposlitev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi podatkov iz priloge 6)

Iz slike 6 je razvidno, da izmed 33 agencij za zaposlovanje ponujajo ves nabor storitev za iskalce zaposlitev le dve agenciji, in sicer ADECCO H. R. kadrovske svetovanje d.o.o. in KADIS kadrovske izobraževalni inženiring d. o. o., ki glede na analizo nudita največji nabor storitev za iskalce zaposlitve.. Poleg osnovnih nudita še dodatne storitve, na primer trening zaposlitvenega razgovora in izvajanje raznovrstnih delavnic v povezavi z zaposlitvijo, izvajanje prekvalifikacij delavcev, možnost izračuna plač. Sledijo jima agencija ATAMA d. o. o., TRENKWALDER d.o.o. in AGENCIJA M SERVIS d.o.o., ki nudijo osnovne storitve. Prav tako agenciji I. S. S., Industrijske servisne storitve d.o.o. in MANPOWER d. o. o. nudita le tri od naštetih storitev. Kar 11 agencij ponuja iskalcem zaposlitev le dve storitvi, 4 agencije pa svojim iskalcem ponujajo le eno storitev, kjer pretežno prevladuje vpis v bazo iskalcev zaposlitve. Najbolj pa nas je presenetil podatek, da kar 10 agencij ali okrog tretjina ne ponuja nobene od naštetih storitev.

### 6.3.2 Storitve za delodajalce

V analizo so bile zajete naslednje storitve:

- oglaševanje prostih delovnih mest,
- posredovanje dela drugemu uporabniku (tristransko zaposlovanje),

- pridobivanje kadrov za zaposlitev,
- selekcija in (psihološko) testiranje kandidatov,
- predstavitev kandidatov delodajalcem,
- iskanje in izbiranje strokovnjakov, vodstvenega kadra (head hunting),
- izvajanje aktivne politike zaposlovanja,
- izvajanje zaposlovanja invalidov,
- pridobivanje delovnih dovoljenj za zaposlovanje in delo tujcev,
- uvajanje letnih razgovorov z zaposlenimi,
- svetovanje na kadrovskem in pravnem področju,
- priprava internih aktov na kadrovskem področju (sistemizacija delovnih mest ipd.),
- obračun plač,
- garancija ustrezne zaposlitve,
- izobraževanje oziroma usposabljanje,
- druge storitve za delodajalce.

Iz analize je bilo ugotovljeno, da 27,3 odstotka agencij ponuja delodajalcem objavo prostih delovnih mest na njihovi internet strani, 72,97 odstotka pa te možnosti ne omogoča.

Pri posredovanju dela drugemu uporabniku (tristransko zaposlovanje) ponuja 51,5 odstotka agencij.

57,6 odstotka agencij ponuja pridobivanje kadrov za zaposlitev na podlagi naročil naročnikov, saj jim pri tem nudi številne prednosti, kot so strokovna in učinkovita izbira na podlagi dolgoletnih izkušenj, privarčevane stroške in izbiro kandidata v skladu z poslovno politiko.

Selekcijo in (psihološko) testiranje kandidatov izvaja 30,3 odstotka agencij, kjer skušajo agencije spoznati posameznikove osebnostne lastnosti, sposobnosti, njihova močna področja in morebitne ovire za uspešno delo na določenem delovnem področju in nadaljnji razvoj njihove kariere.

42,4 odstotka agencij po intervjuju in testiranju predstavi podatke kandidatov delodajalcem, kar predstavlja dokaj dobro sodelovanje med agencijami in delodajalci.

Iskanje in izbiranje strokovnjakov, vodstvenega kadra (head hunting) ponuja le 24,2 odstotka agencij (pretežno večje agencije), kjer v primeru deficitiranih kadrov analizirajo trg in neposredno kontaktirajo z potencialno primernim kandidatom.

Programe aktivne politike zaposlovanja ponuja 24,2 odstotka agencij. Brezposelnim in drugim iskalcem zaposlitve nudijo različne informacije, svetovalno podporo, izobraževanje in usposabljanje.

Izvajanje zaposlovanja invalidov ponuja le 15,2 odstotka agencij, agencije storitev gradijo na profesionalnem in timskem delu in pomagajo invalidom pri izobraževanju in usposabljanju za konkretno delovno mesto, ponujajo uvajanje in inštruktažo za delo, mentorstvo s poklicnim svetovanjem in psihosocialno pomoč invalidom.

27,3 odstotka agencij omogoča delodajalcem zaposlovanja tuje delovne sile, ki prihajajo iz bivših republik Jugoslavije, Bolgarije in Romunije. Za delodajalce pridobijo delovna dovoljenja, nudijo delavcem bivanje, logistično podporo pri izvajanju del, nadzor in druge storitve, povezane za delo z tujci.

Izvajanje letnih razgovorov z zaposlenimi delavci opravlja le 12,1 odstotka agencij, kar kaže na majhno zanimanje agencij za to storitev ali majhno zanimanje naročnikov. Iz navedenih razgovorov agencija ugotovi medsebojno sodelovanje med delodajalcem in delavcem, morebitna nezadovoljstva in podobno.

Svetovanje na kadrovskem in pravnem področju s stalnim izobraževanjem naročnikov in spremljanjem sprememb na delovno-pravnem področju in področju sodobne organizacije dela, ponuja 36,4 odstotka agencij.

Nekoliko manj, in sicer 33,3 odstotka agencij, omogoča naročnikom pripravo internih aktov na kadrovskem področju, kjer delodajalec določi organizacijo dela in obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti ter pravic, skladnih z zakonom (kolektivna pogodba).

Kot dodatno storitev obračuna plač ter izdelave poročil in analiz ponuja 24,2 odstotka agencij.

12,1 odstotka agencij nudi garancijo naročnikom za ustreznost delojemalca, jamči, brezplačno zamenjavo kandidata, v kolikor ta zapusti delovno mesto pri naročniku.

Izobraževanja oz. usposabljanja ponuja svojim naročnikom 48,5 odstotka agencij.

Dodatne druge storitve, ki niso zajete v analizi, ponuja 24,2 odstotka agencij; te storitve so: sodelovanje pri mednarodnih projektih, iskanje nadomestne zaposlitve, posredovanje del dijakom in študentom, vodenje raziskav trga, in še mnogo več.



Slika 7: Grafični prikaz števila storitev za delodajalce, ki ji nudijo agencije za zaposlitev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi podatkov iz priloge 6)

Iz slike 7 je razvidno, da izmed 33 agencij za zaposlovanje niti ena agencija ne ponuja celoten nabor storitev za delodajalce, ki so bile zajete v analizi. Največ storitev nudijo agencije KADIS kadrovske izobraževalni inženiring d. o. o., CENTERKONTURA d. o. o. in ADECCO H. R. Kadrovske svetovanje d.o.o., ki svojim naročnikom nudijo nabor 13 storitev. Poleg osnovnih nudijo še dodatne storitve, ki so iskanje nadomestne zaposlitve, zaposlitev dijakov in študentov, pomoč pri sodelovanju na mednarodnih kadrovskih projektih in oblikovanje sistematizacije delovnih mest.

Sledi jim agencija ATAMA d.o.o., ki ponuja spekter 12 storitev, 9 storitev pa ponuja AGENCIJA M SERVIS d. o. o..

Tri agencije: TEVIS - AGENCIJA ZA KADRE, podjetje za tehnično vzdrževanje in kadrovske storitve d. o. o., HILL INTERNATIONAL podjetje za kadrovske inženiring d. o. o. in KI INTERIM d. o. o., nudijo 8 storitev.

Pet agencij nudi 7 storitev, kar predstavlja največji delež agencij in je nek mejnik med najmanj in največ ponujenih storitev agencij svojim naročnikom oziroma delodajalcem. Te agencije so: TRENKWALDER d. o. o. , DR. PENDEL&DR. PISWANGER d. o. o. , POSAVC d. o. o., I. S. S., Industrijske servisne storitve d.o.o. in TRGOTUR d. o. o..

6 storitev ponuja ena agencija, pet storitev dve agenciji, štiri ena agencija, nekaj več tri storitve tri agencije, dve storitvi dve agencije, eno storitev ponujajo 4 agencije in nobeno storitev, ki je bila analizirana v raziskavi, kar sedem agencij.

Povzetek celotne analize storitev za iskalce zaposlitev in storitev za delodajalce je pokazal skladnost z analizo ankete o kadrovskih agencijah za zaposlitev, namenjene zaposlenim delavcem. Razvidno je, da so agencije, ki ponujajo največji nabor storitev, najbolj prepoznavne pri iskalcih zaposlitev in naročnikih. To gre pripisati temu, da se pri iskanju primernih storitev, ki jih naročniki potrebujejo, ponavljajo ista imena agencij za zaposlovanje. Anketiranci pri anketi (poglavje 7) so označili kot najbolj prepoznavno agencijo ADECCO H. R. kadrovske svetovanje d.o.o., ki se je glede na analizo storitev uvrstila v sam vrh. Glede na število storitev, ki jih agencije ponujajo, pa ADECCO-u H. R. kadrovske svetovanje d.o.o. sledijo še agencije KADIS kadrovske izobraževalni inženiring d. o. o., ATAMA d.o.o. in CENTERKONTURA d. o. o..

## **7 STALIŠČA O DELU AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE NA OSNOVI ANKETE**

V prejšnjem poglavju smo se osredotočili na celovit seznam storitev, ki jih preko spletnih strani ponujajo agencije za zaposlovanje. V tem poglavju pa se bomo osredotočili na nekatera stališča uporabnikov od agencij in do njihovega dela. V nadaljevanju so predstavljeni rezultati in njihova interpretacija.

### **7.1 Metodologija**

V analizi so bili zbrani podatki na podlagi vprašalnika, ki je bil namenjen zaposlenim. Anketa je vsebovala 14 vprašanj, ki so bila zastavljena anketirancem, ki imajo zaposlitev in so pri iskanju zaposlitve uporabljali različne metode za pridobitev zaposlitve. Takšni anketiranci imajo o metodah zaposlovanja že bolj izoblikovano mnenje, ki je podlaga za ustrezno sodelovanje pri anketi.

Anketni vprašalnik vključuje demografske podatke zaposlenih, v nadaljevanju so vprašanja, ki se nanašajo na njihovo zaposlitev, velik poudarek v anketi je namenjen razmerju med prednostmi in slabostmi uporabnikov do njihovega dela. Raziskava je potekala v mesecu septembru in oktobru 2010, vsebina vprašalnika je prikazana v prilogi 4. V raziskavo je bilo vključenih 50 anketirancev, skupno je bilo posredovanih 65 anket, od tega jih je zavrnilo sodelovanje 15 oseb. Namen raziskave je bil anketiranje lastnega vzorca izbranih oseb ter njihovih stališ do delovanja agencij za zaposlovanje in primerjava z že izdelano analizo v Sloveniji.

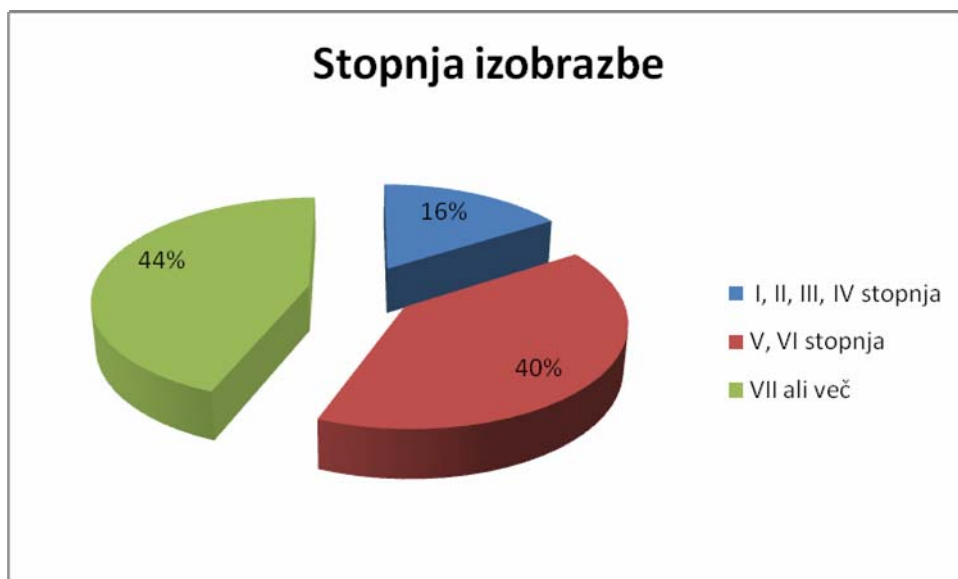
### **7.2 Rezultati in interpretacija**

V nadaljevanju bodo prikazani rezultati ankete, namenjene samo zaposlenim delavcem, statistična obdelava anketnih odgovorov in interpretacija rezultatov. Pridobljene podatke bomo primerjali z analizo anketnega vprašalnika diplomskega dela Maje Vrenko (2009).

#### **7.2.1 Anketa o kadrovskih agencijah za zaposlitev namenjena zaposlenim delavcem**

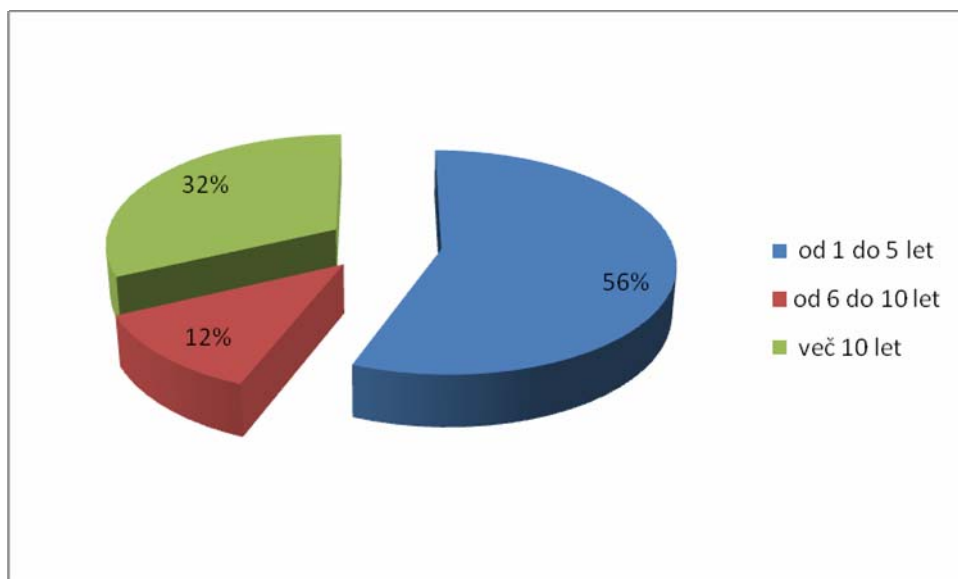
V anketi o kadrovskih agencijah za zaposlovanje, namenjeni zaposlenim delavcem, je sodelovalo 50 delavcev. Pri prikazovanju rezultatov ankete bomo uporabljali tudi odstotne deleže kljub sorazmerno majhnemu vzorcu. V našem vzorcu je bilo 56 odstotkov žensk in 44 odstotkov moških. Glede na starost je bilo največ, in sicer 68 odstotkov anketirancev, starih od 26 do 35 let. 16 odstotkov je bilo starih od 36 do 45 let, 12 odstotkov do 25 let in 4 odstotke od 46 do 55 let starosti. Nobena anketirana oseba ni bila starejša od 55 let. V primerjavi z raziskavo v anketi Maje Vrenko je bilo prav tako največ anketiranih oseb ženskega spola (76,7 odstotka). Povprečna starost oseb je bila nekoliko nižja, saj je bil največji odstotek anketirancev starih do 26 leta (76,7 odstotka).

Pretežni delež sodelujočih anketirancev je imelo doseženo VII. stopnjo izobrazbe ali več (44 odstotkov). Podrobnosti so razvidne na sliki 8.



Slika 8: Dosežena stopnja izobrazbe (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

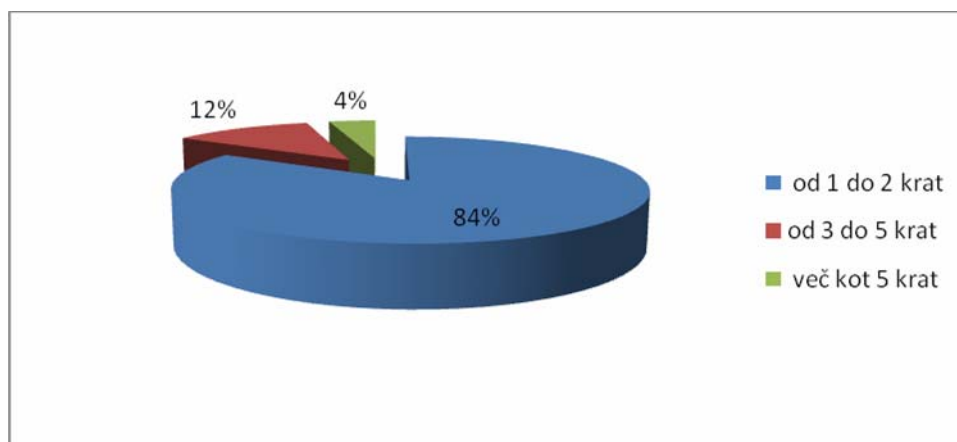
Največ anketirancev (56 %) ima delovno dobo od 1 do 5 let, slaba tretjina več kot 10 let, 12 % 6 do 10 let. V primerjavi z raziskavo M. Vrenko se ta struktura bistveno ne razlikuje.



Slika 9: Število let zaposlitve anketirancev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

Velika večina anketirancev je zaposlitev menjala od enkrat do dvakrat (84%). Podrobnosti so na sliki 10. Zanimivo je da v vzorcu ni anketiranca, ki še ni menjal

zaposlitve. Glede tega se vzorec v raziskavi M. Vrenko precej razlikuje. Podrobno v prilogi 4.



Slika 10: Prikaz menjave zaposlitev delavcev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

Na vprašanje, ali so že iskali zaposlitev preko agencij za zaposlovanje, je kar 68 odstotkov delavcev odgovorilo, da zaposlitev nikoli niso iskali preko agencij za zaposlovanje. Zaposlovanje preko agencij je torej uporabljala slaba tretjina anketirancev.

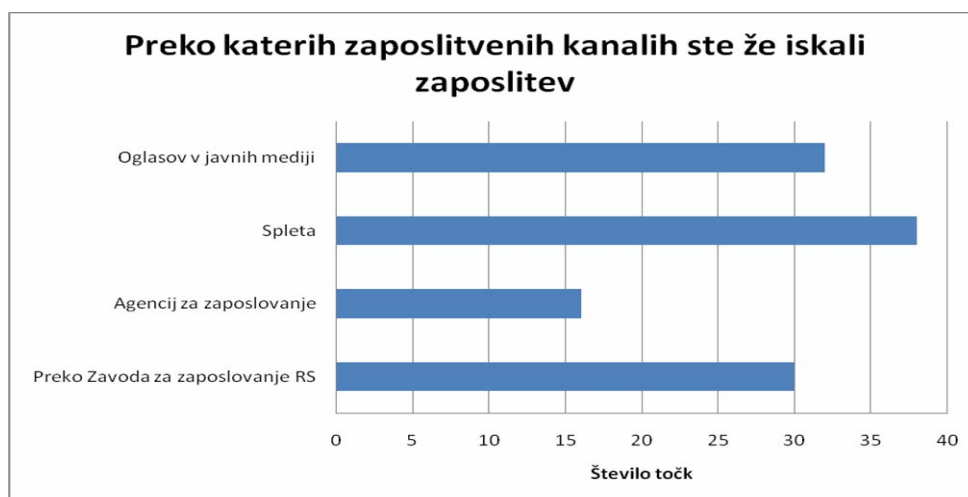
Toda anketa je hkrati pokazala, da bi se namreč kar 64 odstotkov anketirancev prijavilo na zaposlitveni oglas agencije za zaposlovanje v mediju, spletu ali kje drugje. Argumenti anketirancev, ki so odgovorili, da tega ne bi storili, so bili predvsem nestalen urnik, menjava delovnega okolja, manjša plača, nezaupanje in podobno. Zanimivo je, da bi se prijavili na oglas agencije za zaposlovanje, čeprav so v predhodnem vprašanju odgovorili, da zaposlitve nikoli prej niso iskali preko agencij. Raziskava M. Vrenko je pokazala domala enake rezultate.

78 odstotkov anketirancev je potrdilo, da so seznanjeni, da agencije za zaposlovanje v večini primerov delujejo kot posredniki pri posredovanju zaposlitev (po selekciji oziroma izbiri ter neposredni zaposlitvi pri delodajalcu).

Preko katerih zaposlitvenih poti so delavci že iskali zaposlitev? Največ oseb je odgovorilo, da so si zaposlitev iskali preko spleta, kjer so podatki najlažje in najhitreje dostopni. Skoraj enak delež anketirancev je odgovoril, da je zaposlitev iskalo preko oglasov v javnih medijih in preko Zavoda RS za zaposlovanje, najmanj jih je odgovorilo, da so iskali zaposlitev preko agencij za zaposlovanje, kar potrjuje rezultate na predhodno vprašanje, prikazano na sliki 11.

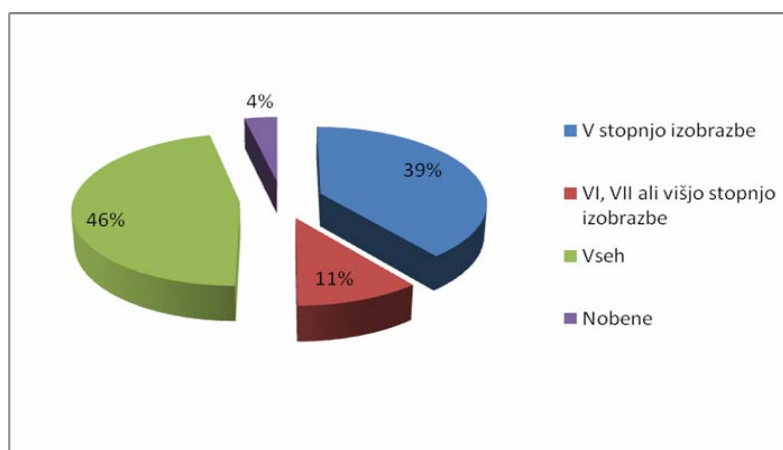
V raziskavi M. Vrenko so bili rezultati povsem drugačni: največ anketirancev je odgovorilo, da so iskali zaposlitev preko agencij za zaposlovanje, zatem s pomočjo priporočil sorodnikov, prijateljev, znancev, prek javnih služb za zaposlovanje oziroma območnih uradov za delo (Zavod RS za zaposlovanje), spleta in nazadnje še oglasov v javnih medijih (časopisi, revije, radio, TV itd.). Zanimivo je dejstvo, da je anketa, ki je bila izvedena le eno leto prej, pokazala, da je bi takratni trend

zaposlovanja delavcev preko agencij veliko večji kot pa v letu 2010, kjer so anketiranci odgovorili, da se največkrat uporabljajo svetovni splet za iskanje zaposlitev. Nenadne spremembe odločitev o kanalih, preko katerih se bodo delavci lotili iskanja zaposlitve, so lahko odraz trenutnih razmer na trgu. Razlika v analizi pa je lahko tudi odraz različnih stopenj izobrazbe, sodelujočih pri anketi, izvedeni v letu 2009 in 2010 ali še drugih značilnosti obeh vzorcev anketiranih oseb. Na osnovi zgolj teh informacij ne moremo zanesljivo oceniti, v kolikšni meri so razlike dejanskih sprememb v stališčih in ravnanju in v kolikšni meri razlik v vzorcu.



Slika 11: Poti, prek katerih so sodelujoči delavci že iskali zaposlitev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

Na sliki 12 so prikazani podatki o stopnji izobrazbe iskalcev zaposlitve, za katere anketiranci menijo, da so primerni za zaposlovanje preko agencij. Največ sodelujočih, kar 46 odstotkov, se je strinjala, da so agencije primerne za zaposlovanje delavcev vseh stopenj, 39 odstotkov, da so agencije primerne za zaposlitev s V. stopnjo izobrazbe, 11 odstotkov s VI. ali višjo stopnjo, 4 odstotke pa jih meni, da agencije sploh niso primerne.

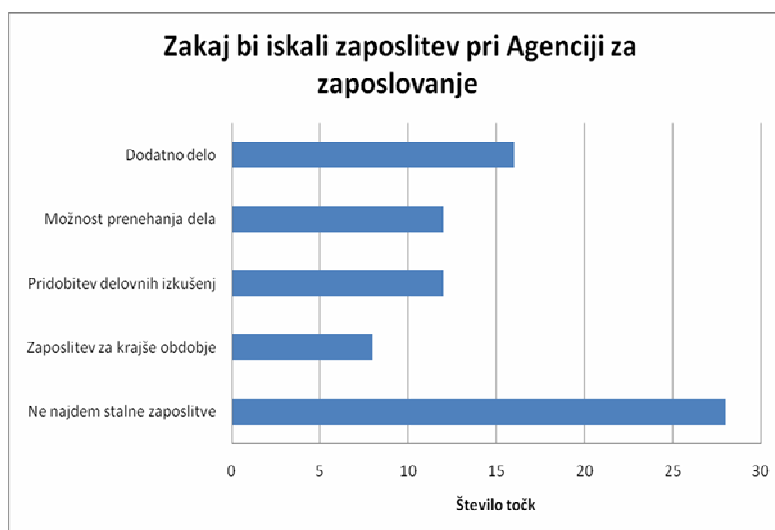


Slika 12: Stopnja izobrazbe za iskanje, katerih so primerne agencije za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)



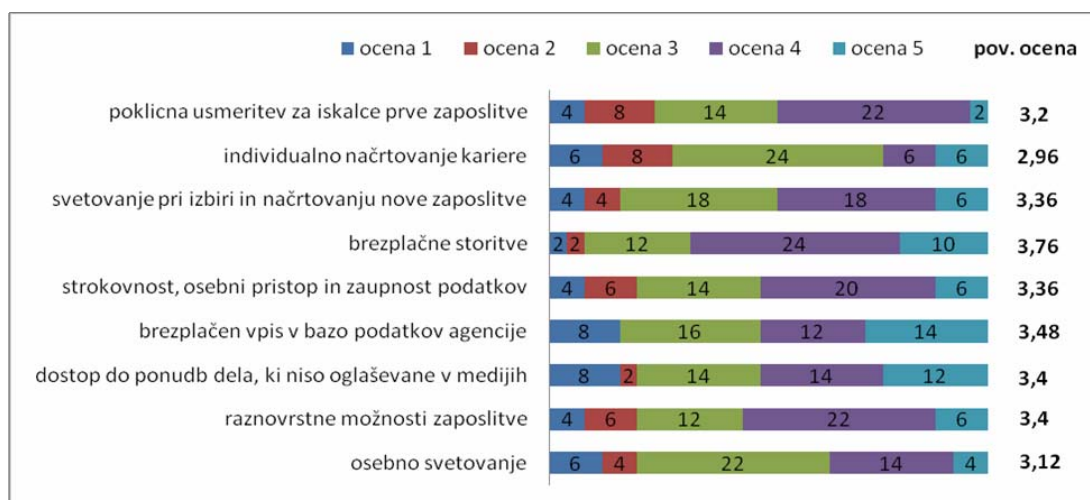
Na vprašanje, zakaj bi iskali zaposlitev prek kadrovskih agencij, je največ anketirancev menilo, da bi iskalo zaposlitev preko agencije za zaposlitev, če ne bi našli stalne zaposlitve, sledili so odgovori, da bi to uporabili, če bi iskali dodatno delo, možnost prenehanja dela in pridobitev delovnih izkušenj, kot zadnje pa so izbrali, da je primerna uporaba, kadar gre za zaposlitev za krajše obdobje. Manjše število anketirancev je bilo mnenja, da bi iskali zaposlitev preko agencij za zaposlovanje v primeru menjave službe. Podrobno na sliki 13.

Če glavnega od izbranih razlogov, to je iskanje redne zaposlitve, povežemo z razlogom, zakaj bi anketiranci iskali zaposlitev prek kadrovske agencije, lahko sklepamo, da iskalci zaposlitve obravnavajo to vrsto zaposlitve kot nekakšen »izhod v sili« - in ne kot prvo izbiro zaposlitvene poti v primeru zaposlovanja. Domnevamo, da anketiranci agencijam ne zaupajo dovolj oz. so mnenja, da zaposlitve, ki jih ponujajo, niso enakovredne tistim, ki jih ponuja zavod za zaposlovanje.



Slika 13: Vzrok iskanja zaposlitve pri agenciji za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

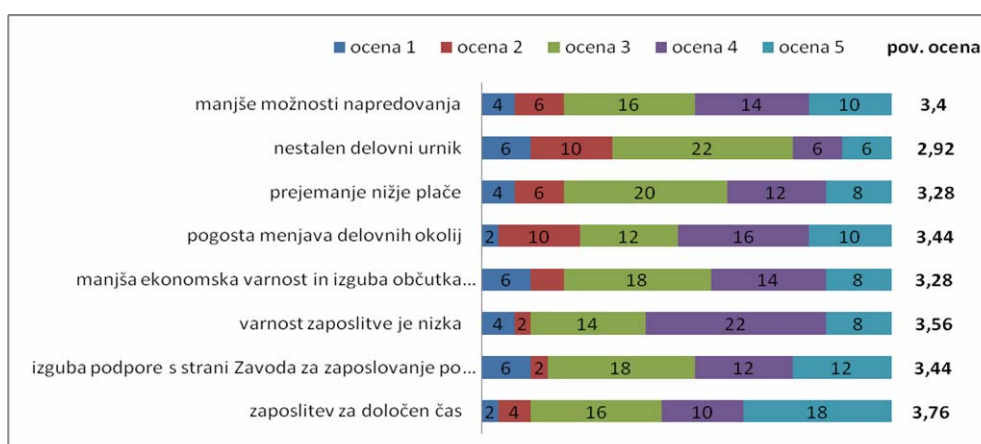
Med anketiranci, ki sicer zaposlovanja preko agencij ne uporabljajo, jih največ meni, da je največja prednost brezplačni vpis v bazo podatkov agencije. Anketiranci v raziskavi M. Vrenko pa so kot največjo prednost ocenili skrajševanje časa med iskanjem in dejansko zaposlitvijo delavca. Prednost, ki so jo anketiranci izbrali najmanjkrat, je bila osebno svetovanje. Osebno svetovanje je sicer velika prednost pred zaposlitvijo preko zavoda za zaposlovanje. Ker so anketiranci mnenja, da bi agencije uporabili le v primeru, ko bi iskali začasno zaposlitev, pa jim ta storitev ne predstavlja velike prednosti. Najmanjša prednost v raziskavi M. Vrenko je, da naj bi zaposlitve preko agencije nudile več izkušenj na različnih področjih. Podrobne ocene so prikazane na sliki 14.



Slika 14: Prednosti iskanja zaposlitve pri agencijah za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

Kot največjo slabost so anketiranci ocenili zaposlitev za določen čas, v raziskavi M. Vrenko pa predvsem posredne težave pri urejanju osebnih finančnih stvari delavcev, ki je tesno povezana z zaposlitvijo za določen čas. Vse več podjetij namreč uporablja agencije za zaposlovanje, kjer zaposlujejo delavce za krajše obdobje enega leta, pri tem pa ima delavec nemalo težav, od psihološke potrebe po varnosti, do finančne nestabilnosti.

Če je delavec zaposlen za določen čas, banka odobri le kredit za dobo delavčeve zaposlitve. Če je torej delavec zaposlen za določen čas enega leta, mu banka odobri kredit zgolj za eno leto (v primeru najema dolgoročnega kredita) [http://www.ringaraja.net/clanek/kredit\\_1522.html](http://www.ringaraja.net/clanek/kredit_1522.html).



Slika 15: Slabosti iskanja zaposlitve pri agenciji za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

Poznavanje posameznih agencij je prikazano na sliki 16. Najbolj prepoznavna je agencija Adecco H.R., kadrovsko svetovanje, d. o. o., sledi ji Manpower, d. o. o.,

Trankwalder kadrovske storitve d.o.o., enako oceno sta dobili Atama agencija za zaposlovanje d.o.o. in Kadis d.o.o., najmanj Kariera d.o.o.. V raziskavi M. Vrenko so rezultati podobni. Navedeni rezultati kažejo, da so večje agencije bolj prepoznavne, saj tudi več vlagajo na področju oglaševanja in svoje prepoznavnosti. Prav tako smo na podlagi analize storitev, ki jih agencije ponujajo naročnikom in iskalcem videli, da večje agencije ponujajo več storitev. Manj prepoznavne agencije bi morale poskrbeti za boljšo prepoznavnost in nameniti več sredstev oglaševanju storitev, ki jih ponujajo in povečati nabor storitev, ki so podrobneje predstavljena v poglavju 6. Empirična analiza storitev agencij za zaposlovanje.



Slika 16: Prepoznavnost agencij za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)

Na splošno lahko rečemo, da verjetno dobršen del razlik med rezultati naše raziskave in raziskave M. Vrenko lahko pripišemo razlikam v vzorcih, ki se pomembno razlikujeta (podrobnosti razlik so sicer razvidne iz priloge 4).

### 7.3 Analiza večjih podjetij v povezavi z zaposlovanjem preko agencij za zaposlovanje

V nadaljevanju smo analizirali podatke o tem, v kolikšni meri večja podjetja uporabljajo storitve agencij za zaposlovanje, kakšno stopnjo izobrazbe najpogosteje iščejo in kakšno prednost vidijo pri sodelovanju z agencijami.

Zbiranje podatkov smo izpeljali z anketo preko elektronske pošte. Vzorec je vseboval 25 večjih podjetij v Sloveniji, katerim so bila posredovana vprašanja v povezavi z zaposlovanjem preko agencij (Priloga 5). Odziv je bil zelo slab, saj je odgovorilo le 9 podjetij, zato je vsakršno posploševanje zelo nezanesljivo. Kljub temu bomo rezultate na kratko predstavili.

Več, kot polovica podjetij je odgovorila, da so se že uporabljali storitve agencij za zaposlovanje. Odgovori na vprašanje, v katerih primerih so iskali kader preko agencij, so bili zel različni, nekatera podjetja so iskala komercialne in vodstvene kadre zaradi prihranka časa in stroškov, po poteku pogodbe pa so jih zaposlili za nedoločen čas. Druga podjetja so iskala kadre za odgovornejša in zahtevnejša delovna mesta, predvsem zaradi kakovostnejšega izbora, saj so s tem pridobili samo kandidate, ki naj bi bili najustreznejši za prosto delovno mesto. Nekaj podjetij je odgovorilo, da agencij ne uporabljajo. Prosto delovno mesto sami objavijo na Zavodu za zaposlovanje in na internetni strani Mojdelo.com, kjer ustrezno izpolnjene in posredovane prošnje pregledajo, kandidate povabijo na razgovor in izberejo primerne delavca za zasedbo delovnega mesta.

Glede na stopnjo in vrsto izobrazbe se je izkazalo, da najpogosteje iščejo kadre s področja komercialne (srednjo stopnjo) in vodstvene kadre (univerzitetno stopnjo izobrazbe), a tudi proizvodnje delavce z nižjo poklicno izobrazbo. Dve podjetji sta odgovorili, da stopnja izobrazbe za njihovo izbor ni pomembna, odločilni faktor so delovna mesta, ki so jih že opravljali, torej njihove delovne izkušnje. Pogosti razlogi za zaposlitev preko agencij so bili večja možnost izbire kandidatov in kakovostnejši izbor.

Največjo prednost sodelovanja z agencijami vidijo podjetja v prihranku časa, izbor samo ustreznih kandidatov in večja fleksibilnost delovne sile.

## 8 ZAKLJUČEK

Zaposlovanje v današnjem času predstavlja velik problem za iskalce, ki iščejo prvo ali novo zaposlitev, prav tako to občutijo tudi delodajalci, ki si prizadevajo pridobiti najbolj ustrezne kadre, saj se zavedajo, da je to v tržnem sistemu nujni pogoj uspešnega poslovanja. Kot pomembna oblika na tem področju se pojavlja tudi v našem okolju že uveljavljena praksa zaposlovanje prek agencij. Njihovo število se v Sloveniji povečuje, hkrati se širi nabor storitev, ki jih ponujajo naročnikom.

Zaposlovanje pri zasebnih agencijah v prvi vrsti spodbuja potrebe podjetij in potrebe nekaterih skupin delavcev. Na splošno lahko rečemo, da so agencije mnogo bližje delodajalcem kakor iskalcem zaposlitev in dela, saj so pri večini agencij poudarjene storitve za delodajalce. Do zaposlitev ne prihaja, če ni potreb podjetij. Z vidika podjetij je omenjena oblika zaposlovanja ugodna zaradi prispevka k večji fleksibilnosti, zmanjšanju stroškov, ki se vežejo na zaposlitev, zamenjava delavcev z novimi, če ti ne ustrezajo profilu, ki ga je podjetje iskalo, skrajšanje časa od potrebe po delavcu do nastopa časa zaposlitve. S strani iskalcev zaposlitve prinašajo agencije prednosti, kot so pridobivanje izkušenj pri več delodajalcih, možnost dodatnega zaslužka, pridobivanje referenc za prihodnje delo, zagotavljanje pravic, ki izhajajo iz zaposlitve za nedoločen čas, aktivnejše izkoriščanje delovnega časa v dogovoru z agencijo in podobno.

Iz naše raziskave je razvidno, da širši nabor storitve uporablja le manjše število agencij, standardni nabor storitev je predvsem posredovanje del, vpis v bazo podatkov iskalcev zaposlitev in svetovanje, oglaševanje prostih delovnih mest s strani delodajalcev, posredovanje dela drugemu uporabniku, pridobivanje kadrov, selekcija. Najmanj se agencije posvečajo storitvam uvajanja letnih razgovorov z zaposlenimi, garanciji o ustreznosti zaposlitve in izvajanju zaposlovanja invalidov. Menimo, da je takšna struktura storitev predvsem posledica ekonomskih kalkulacij, mnoge agencije pač ponujajo zlasti tiste storitve, ki so ekonomsko bolj učinkovite, kar je sicer razumljivo, saj so tudi te agencije poslovni subjekti, ki morajo poslovati ekonomsko pozitivno.

Rezultati naše raziskave iz različnih zornih kotov kažejo, da ima dejavnost agencij z iskalci zaposlitve in delodajalci številne prednosti, a tudi več slabosti oziroma šibkih točk. Verjetno se bo dejavnost agencij za zaposlovanje v našem okolju v prihodnosti še krepila. Zavedati pa se morajo, da so od delojemalcev in delodajalcev odvisni, saj odjemalci skrbijo za obstoj na trgu. V prihodnosti bodo agencije morale poskrbeti za širši spekter svoji storitev in predstavitev svojih storitev iskalcem zaposlitve. Veliko iskalcev je namreč šele na podlagi izvedene ankete sploh izvedelo za večje število storitev, ki jih agencije ponujajo.

## 9 LITERATURA IN VIRI

### Knjige in članki:

1. Belčič, F. (2002), Proces zaposlovanja kadrov: skripta, Moderna organizacija Kranj v okviru FOV, str. 73, Kranj
2. Bevc, M. (2006) Človeški viri v razvojno-raziskovalni dejavnosti v Sloveniji in primerjava z državami Evropske unije, Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana
3. Bohinc, R. (2002), Nova delovna razmerja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
4. Kaučič (2007), Ustavna ureditev Slovenije, GV založba, Ljubljana
5. Kohont, A. (2003), Teorija in praksa, let. 40, 3/2003, strani 444-445
6. Maksič, S. - avtor, Kramberger, A. – mentor (2005), Zasebna agencija za zaposlovanje kot atipična oblika posredovanja na trgu dela : diplomsko delo Ljubljana <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Maksic-Sanja.PDF>
7. Miladinović, S. - avtor, Borak, N. – mentor (2005), Trg zasebnih agencij za zaposlovanje v Republiki Sloveniji : diplomsko delo, Ljubljana <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Miladinovic-Sasa.PDF>
8. Pervanje, M., Kragelj, R. (2009) Učinkovite metode iskanja in izbora kadrov, Planet GV, Ljubljana
9. Svetlik, I. (2002), Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, str. 217-218, Ljubljana
10. Vrenko, M. – avtor, Franca, V.– mentor (2009) Zaposlovanje prek kadrovskih agencij : diplomska naloga, Koper, [http://www.ediplome.fm.kp.si/Vrenko\\_Maja\\_20101001.pdf](http://www.ediplome.fm.kp.si/Vrenko_Maja_20101001.pdf)

### Predpisi in interni dokumenti:

1. *Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03 in 69/04)*
2. *Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002)*
3. *Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/2007)*
4. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/2006)*
5. *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 79/2006)*
6. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/2006)*

### Spletne strani:

1. <http://www.varuh-rs.si/http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/ustava-zakonipravni-okvir-in-pristojnosti/ustava-zakoni>, 23.08.2010
2. [http://sl.wikisource.org/wiki/Ustava\\_Republike\\_Slovenije](http://sl.wikisource.org/wiki/Ustava_Republike_Slovenije), 23.08.2010
3. [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_i\\_z\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_i_z_dela/delovna_razmerja/zdr/), 23.08.2010

4. <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006>, 24.08.2010
5. <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2007103&stevilka=5131>, 24.08.2010
6. [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/zzzpb.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zzzpb.pdf), 24.08.2010
7. [http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200679&stevilka=3456\t\\_blank](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200679&stevilka=3456\t_blank), 24.08.2010
8. <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77588>, 25.08.2010
9. [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/), 25.08.2010
10. [http://www.ess.gov.si/o\\_zrsz/predstavitev](http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev), 25.08.2010
11. [http://www.atama.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=121&Itemid=126](http://www.atama.si/index.php?option=com_content&task=view&id=121&Itemid=126), 25.08.2010
12. [http://www.ringaraja.net/clanek/krediti\\_1522.html](http://www.ringaraja.net/clanek/krediti_1522.html), 25.08.2010
13. <http://www.ic-store.si/>, 25.08.2010
14. <http://www.tevis-kadri.si/>, 25.08.2010
15. <http://aqdoo.klin.org/delodajalci.htm>, 25.08.2010
16. <http://www.hill-international.com/Kontakt.2296.0.html>, 26.08.2010
17. <http://sl.kadis.si/>, 26.08.2010
18. <http://www.centerkontura.si/02izobrazevanjeEBCL.html>, 26.08.2010
19. <http://www.zipcenter.si/>, 26.08.2010
20. <http://www.invel.si/>, 26.08.2010
21. <http://www.adecco.si/>, 26.08.2010
22. <http://www.posavc.si/>, 26.08.2010
23. <http://www.papilot.si/>, 26.08.2010
24. [www.ikos-sp.si](http://www.ikos-sp.si), 26.08.2010
25. <http://www.iss.si/Prijavalskalci.asp>, 27.08.2010
26. <http://www.izvir.net/about.html>, 27.08.2010
27. <http://www.unid.si/borza/iskalci.php>, 27.08.2010
28. <http://www.studentski-servis.com/O-nas/Poslovalnice>, 27.08.2010
29. [https://candidate.manpower.com/wps/portal/SICampus/Slovenia-Jobs/Search-Jobs!/ut/p/c5/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3q3pxAP35BqYwN\\_vwAzA08DA5NQRw8jAyCtHw7SgaTC3SzYxcAozM\\_U0NjfzMDA3wwib4ADOBro-3nk56bqF2Rnpzk6KioCANQBSBo!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](https://candidate.manpower.com/wps/portal/SICampus/Slovenia-Jobs/Search-Jobs!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3q3pxAP35BqYwN_vwAzA08DA5NQRw8jAyCtHw7SgaTC3SzYxcAozM_U0NjfzMDA3wwib4ADOBro-3nk56bqF2Rnpzk6KioCANQBSBo!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/), 27.08.2010
30. <http://www.trgotur.si/prosta-mesta.asp>, 27.08.2010
31. <http://www.powerserv.si/index.php?content=powerserv>, 29.08.2010
32. <http://www.interim.si/>, 29.08.2010
33. <http://www.trenkwalder.com/si/Podjetje.html>, 29.08.2010
34. <http://www.mservis.si/kadrovaska-agencija>, 02.09.2010
35. <http://www.advise.si/si/>, 02.09.2010
36. [http://www.abf-si.eu/index.jsp?includee=iscj\\_zaposlitev.jsp](http://www.abf-si.eu/index.jsp?includee=iscj_zaposlitev.jsp), 02.09.2010
37. <http://www.kariera.si/Zaposleni/Oglasji/>, 02.09.2010
38. <http://www.pendl.si/si/pozdravljeni/>, 02.09.2010
39. <http://www.trummer-montage.at/index.php?id=272>, 02.09.2010

**Priloge:**

- Priloga 1: Anketni vprašalnik za ocenjevanje kandidata  
Priloga 2: Pogodb o zaposlitvi za sodelavce Atame d.o.o.  
Priloga 3: Seznami koncesionarjev MDDSZ  
Priloga 4: Analiza anketnega vprašalnika in primerjava z sorodno analizo M. Vrenko  
Priloga 5: Anketa o večjih podjetjih v povezavi z zaposlovanjem preko agencij za zaposlovanje  
Priloga 6: Analiza vrste dejavnosti agencij za zaposlovanje

**Kazalo slik:**

- Slika 1: Shematični prikaz zakonskih podlag v Republiki Sloveniji (Vir: izdelano na osnovi lastnega vira)*  
*Slika 2: Shematični prikaz Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Vir: izdelano na osnovi lastnega vira)*  
*Slika 3: Grafični prikaz postopka iskanja in selekcije kandidatov v agenciji Atama d.o.o. (Vir: lastni vir)*  
*Slika 4: Število koncesionarjev za opravljanje posamezne dejavnosti. Stanje, junij 2010. (Vir: Izdelano na osnovi podatkov iz tabele 4)*  
*Slika 5: Porazdelitev števila in kombinacije dejavnosti koncesionarjev. Stanje julij 2010. Vir: Lastna raziskava, narisano na osnovi podatkov iz tabele 5).*  
*Slika 6: Grafični prikaz števila storitev z iskalce zaposlitev, ki ji nudijo agencije za zaposlitev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi podatkov iz priloge 6)*  
*Slika 7: Grafični prikaz števila storitev za delodajalce, ki ji nudijo agencije za zaposlitev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi podatkov iz priloge 6)*  
*Slika 8: Dosežena stopnja izobrazbe (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 9: Število let zaposlitve anketirancev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 10: Prikaz menjave zaposlitev delavcev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 11: Poti, prek katerih so sodelujoči delavci že iskali zaposlitev (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 12: Stopnja izobrazbe za iskanje, katerih so primerne agencije za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 13: Vzrok iskanja zaposlitve pri agenciji za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 14: Prednosti iskanja zaposlitve pri agencijah za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 15: Slabosti iskanja zaposlitev pri agenciji za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*  
*Slika 16: Prepoznavnost agencij za zaposlovanje (Vir: Lastna raziskava, izdelano na osnovi ankete iz priloge 4)*

**Kazalo tabel:**

- Tabela 1: Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitev in dela – splošne koncesije (Vir: MDDSZ,



[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/po\\_sredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/po_sredovanje_in_zagotavljanje_dela/))

Tabela 2: Seznam koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom (Vir: MDDSZ,

[://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/))

Tabela 3: Seznam agencij za zagotavljanje dela (Vir: MDDSZ,

[://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/))

Tabela 4: Število koncesionarjev za opravljanje posamezne dejavnosti. Stanje, junij 2010. (Vir: Izdelano na osnovi podatkov iz tabele 1, 2 in 3.)

Tabela 5: Porazdelitev števila in kombinacije dejavnosti koncesionarjev. Stanje julij 2010. Vir: Lastna raziskava na osnovi podatkov iz tabele 1, 2 in 3.)

### **Kratice in akronimi:**

ILO: Mednarodna organizacija dela

SFRJ: Socialistična federativna republika Jugoslavija

CIETT: European Confederation of Private Employment Agencies

RS: Republika Slovenija

ZDR: Zakon o delovnih razmerjih

ZDR-A: Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih

ZZZPB: Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

ZZPB-F: Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

ZRSZ: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

MDDSZ: Ministrstvo za družino, delo in socialne zadeve

Priloga 1

Vir: Posredovani podatki s strani agencije za zaposlovanje ATAMA d.o.o.

Vprašalnik:

DATUM: \_\_\_\_\_

## VPRAŠALNIK ZA ZAPOSLOITEV

### 1. OSEBNI PODATKI

IME PRIIMEK

DATUM ROJSTVA KRAJ ROJSTVA

DRŽAVLJANSTVO STAN

OTROCI

ULICA STALNEGA BIVALIŠČA ULICA ZAČASNEGA BIVALIŠČA

KRAJ IN POŠT. ŠT. STALNEGA BIVALIŠČA KRAJ IN POŠT. ŠT. ZAČASNEGA BIVALIŠČA

TEL. DOMA

GSM

TEL. V SLUŽBI

E-MAIL

STATUS

a. zaposlen

b. samostojni podjetnik

c. brezposeln, prijavljen na RZZ od \_\_\_\_\_

### 2. PODATKI O IZOBRAZBI

2.1. DOKONČANE ŠOLE - STOPNJA STROKOVNE IZOBRAZBE - POKLIC

2.2. STROKOVNO IZPOPOLNJEVANJE

2.3. ZNANJE TUJIH JEZIKOV

a) angleščina: \_\_\_\_\_ d) francoščina: \_\_\_\_\_ g) hrvaščina: \_\_\_\_\_

b) nemščina: \_\_\_\_\_ e) ruščina: \_\_\_\_\_ h) srbščina: \_\_\_\_\_  
c) italijanščina: \_\_\_\_\_ f) španščina: \_\_\_\_\_ i) \_\_\_\_\_

### **3. DELOVNA ZGODOVINA**

#### 3.1. ZAPOSLOTITVE

PODJETJE - DELOVNO MESTO - TRAJANJE ZAPOSLOTITVE - RAZLOG PRENEHANJA

---

MOTIV ZA SPREMEMBO

---

SKUPNA DELOVNA DOBA: \_\_\_\_\_

ODPOVEDNI ROK: \_\_\_\_\_

3.2. KATERO DELOVNO MESTO VAM JE BILO NAJBOLJ VŠEČ? UTEMELJIT Z RAZLOGI!

---

3.3. KATERO DELOVNO MESTO VAM JE BILO NAJMANJ VŠEČ? UTEMELJITE Z RAZLOGI!

---

#### 3.4. DRUGE DELOVNE IZKUŠNJE

PODJETJE	VRSTA DELA	TRAJANJE
----------	------------	----------

---

### **4. ZDRAVSTVENO STANJE**

4.1. INVALIDNOST - ZDRAVSTVENE OMEJITVE

---

### **5. INTERESI**

#### 5.1. DELOVNO RAZMERJE

a. nedoločen čas b. določen čas

#### 5.2. DELOVNI ČAS

a. dopoldne b. popoldne c. deljeno d. ne postavljam pogojev glede del.časa

---

### 5.3. KRAJ ZAPOSLOTITVE

---

### 5.4. ZANIMIVO PODROČJE DELA

---

### 5.5. OPIŠITE IDEALNO DELOVNO MESTO ZA VAS

---

### 5.6. PLAČA

Želena osnovna plača - minimum: \_\_\_\_\_ EUR BRUTO

### 5.7. BONITETE IN DRUGA PRIČAKOVAMJA

---

### 5.8. PROSTI ČAS IN KONJIČKI

---

## 6. VREDNOTE

### 6.1. POVEJTE, KAJ VAM JE POMEMBNO V DELOVNEM OKOLJU! RANGIRAJTE!

- dobra plača
- dobri medsebojni odnosi
- možnost osebnega in strokovnega razvoja
- zanimivo delo
- možnost napredovanja

### 6.2. KAJ VAM JE ŠE POMEMBNO?

---

### 6.3. OPIŠITE IDEALNEGA VODJA!

---

### 6.4. KAJ VAS NAJBOLJ MOTI PRI SODELAVCIH?

---

### 6.5. POVEJTE, KAJ NAJBOLJ CENITE PRI SEBI!

---

### 6.6. STE OPAZILI PRI SEBI LASTNOSTI, KI BI JIH RADI SPREMENILI ALI IZBOLJŠALI? KATERE ?

---

### 6.7. OPIŠITE SVOJE DELOVNE REZULTATE! V ČEM STE BILI POSEBNO DOBRI OZ. USPEŠNI?

---

6.8. KAKŠNA JE VAŠA VIZIJA? KJE SE VIDITE ČEZ 5 LET? SE VIDITE KOT VODJA ALI SPECIALIST?

---

6.9. ZANIMAJO ME VAŠE OSEBNE REFERENCE. UTEMELJITE, ZAKAJ NAJ MED VEČ PRIJAVLJENIMI KANDIDATI IZBEREMO PRAV VAS!

---

Izjava !

»Izjavljam, da so navedeni osebni in drugi podatki resnični ter soglašam, da se v skladu z Zakonom o varstvu osebnih podatkov (UL RS št. 86/04), lahko uporablja moje osebne podatke, pridobljene s tem razgovorom za potrebe kadrovanja v podjetju Atama, d.o.o. «

PODPIS KANDIDATA

## Priloga 2

Vir: Posredovani podatki s strani agencije za zaposlovanje ATAMA d.o.o.

### **POGODBO O ZAPOSLOTVI**

#### 1. člen

Pogodbeni stranki sklemeta to pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Delavka bo nastopila delo dne 27.07.2009 in bo razporejena na delovno mesto....., skrajšan naziv delovnega mesta, ..... (šifra po SKP: ).

Na delovnem mestu bo opravljala zlasti naslednje naloge:

- 
- 
- 

Podrobnejši opis del in nalog ter odgovornosti zajema akt o sistemizaciji, ki je priloga te pogodbe.

#### 2. člen

Poskusno delo delavke znaša 4 mesece od dneva nastopa dela. Delodajalec bo v času poskusnega spremljal delo delavke in ocenjeval zlasti naslednje:

- Pravilnost in pravočasnost izvajanja navodil za opravljanje dela
- Pravilnost in pravočasnost izvajanja delovnih nalog
- Točnost izvajanja delovnih opravil in morebitno ponavljanje napak
- Hitrost opravljanje dela, zlasti ročni in računalniški vnos podatkov, ter sestavljanje pisnih dokumentov
- Sposobnost dojetanja novosti in osvajanja znanja za opravljanje delovnih nalog
- Izkoristek razpoložljivega delovnega časa za opravljanje potrebnega dela na delovnem mestu
- Prijaznost in natančnost v komuniciranju s poslovnimi strankami in obiskovalci poslovnih prostorov
- Učinkovitost sodelovanja z drugimi sodelavci in odgovornimi osebami poslovnih partnerjev
- Urejenost delovnega okolja in predmetov opravljanja dela

#### 3. člen

Delavka bo delo opravljala v poslovnih prostorih delodajalca in zunaj delovnih prostorov.

#### 4. člen

Delovno razmerje se sklepa za delo s polnim delovnim časom 40 (štirideset) ur tedensko.

#### 5. člen

Delavka mora svoje delo opravljati vestno, strokovno, pravočasno in po navodilih delodajalca oziroma nadrejenega delavca ter v skladu z etiko in strokovnimi načeli, ki veljajo za njen poklic in področje kadrovanja ter zaposlovanja.

Delavka je dolžna varovati poslovne skrivnosti s katerimi se seznanila pri svojem delu ali s svojim delom pri delodajalcu. Poslovnih skrivnosti ne sme brez dovoljenja delodajalca izkoriščati za svojo osebno porabo ali jih izdati tretjim osebam. Med poslovne skrivnosti se štejejo zlasti datoteke s podatki o poslovnih partnerjih, pogodbe z njimi, druge pogodbe, vstopna gesla in kode, storitve in programi v nastajanju oziroma razvoju, tehnike in tehnologije izvajanja storitev, ki jih je razvila družba ali jih je kupila od drugih oseb in podatki, ki so označeni kot poslovne skrivnosti ali jih tako opredeljujejo interni akti družbe.

Delodajalca mora delavka obveščati o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na obveznosti iz te pogodbe. Dolžna se je vzdržati vseh dejanj, ki bi delodajalcu materialno ali moralno škodovala, ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

#### 6. člen

Delodajalec zagotavlja delavki seznanitev z ukrepi predpisanimi za varnost pri delu in preventivne občasne zdravstvene preglede. Delavka je dolžna upoštevati pravila varstva pri delu iz ocene tveganja in druga navodila za varno delo in obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje obojestranskih obveznosti

#### 7. člen

Osnovna plača delavke na navedenem delovnem mestu glede na pričakovane delovne rezultate v normalnih delovnih razmerah znaša ..... EUR bruto na uro.

Osnovna plača se poveča za:

- 
- 
- 

Osnovna plača se lahko poveča ali zmanjša za del plače za delovno uspešnost. Del plače za delovno uspešnost znaša do .....

Oceno delovne uspešnosti opravi vsak mesec direktor družbe.

Za oceno se upoštevajo naslednji elementi:

- kvaliteta opravljenega dela, primeren odnos do strank in sodelavcev,
- količina opravljenega dela, pravočasnost opravljanja delovnih nalog,

- spoštovanje določil o začetku in koncu delovnega časa in odmora med delom,
- morebitno neizvajanje vseh delovnih obveznosti, ki izhajajo iz 1. člena te pogodbe, pa bi jih delavka glede na dnevne oziroma sprotne delovne zahteve in potrebe morala izvajati (opustitev delovne naloge),
- izvajanje delovnih nalog, ki ne sodijo v širši krog delovnih obveznosti na delovnem mestu, nadomeščanje in pomoč drugim sodelavcem,
- dajanje predlogov za izboljšanje poslovanja družbe in predlaganje novih storitev ali postopkov dela.

Direktor družbe ugotovi razloge, zaradi katerih delavki pripada del plače za delovno uspešnost s pismenim sklepom konec meseca za pretekli mesec.

Delavki pripada dodatek za minulo delo v višini 0,5 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe.

Povračilo stroškov za malico se izplača skladno z vladno uredbo, za prevoz na delo pa v višini mesečne vozovnice za javno prevozno sredstvo.

Ob podpisu pogodbe znaša:

- 
- 

Plačilni dan je 18. v mesecu za pretekli mesec, če je plačilni dan dela prost dan, je plačilni dan zadnji delovni dan pred prostim dnevom.

#### 8. člen

Delavka ima pravico in obveznost izobraževanja po programu, ki ga določi delodajalec. Stroške tega izobraževanja nosi delodajalec.

#### 9. člen

Delavki po tej pogodbi pripada letni dopust v trajanju najmanj 4 tednov oziroma 20 delovnih dni. (18 dni osnovni dopust, 2 dni glede na delovne razmere dela s strankami in 1 dan za vsakih začetih 5 let delovne dobe).

#### 10. člen

Delavka ne sme med trajanjem delovnega razmerja po tej pogodbi brez pisnega soglasja družbe za svoj ali tuj račun opravljati dela ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost družbe in pomenijo ali bi lahko pomenili za družbo konkurenco.

Delavka ne sme v času 2 (dveh) let po prenehanju delovnega razmerja po tej pogodbi po svoji volji ali krivdi, za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izrabljala tehnično - tehnološko in poslovno znanje, informacije ter poslovne zveze ki si jih je pridobila z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu.

Delodajalec je dolžan povrniti delavki nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule v višini 1/3 povprečne mesečne plače dosežene v zadnjih treh mesecih



dela pri delodajalcu, če delavka dokaže, da bi lahko le z uporabo v prejšnjem odstavku navedenih zvez in informacij ter znanj pridobivala dohodek za svojo materialno eksistenco oziroma, če dokaže za koliko čistega dohodka je prikrajšana zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule.

#### 11. člen

Kršitev posameznih določb te pogodbe pomeni pravno podlago za odpoved te pogodbe za obe stranki. Temu ustrezno bosta stranki storili vse, kar je potrebno, ali opustili vsa ravnanja, da bi bilo spoštovano vse dogovorjeno v tej pogodbi.

Pogodbi nezvesta stranka se zavezuje, da bo v primeru pisnega opozorila o kršitvi te pogodbe ali kršitvi drugih obveznosti do nasprotne stranke, ki jih določa zakon kot podlago za odpoved te pogodbe storila vse, da do ponovitve kršitev ne bo prišlo in bo storila ali opustila vsa ravnanja na katera je bila opozorjena.

#### 12. člen

Za vse druge pravice in obveznosti iz sklenjenega delovnega razmerja po tej pogodbi veljajo določila kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in drugi predpisi.

Spremembo ali dopolnitev te pogodbe lahko predlagata obe stranki.

Vsaka stranka lahko odpove to pogodbo. Odpovedni rok je 3 mesece. Če odpoveduje pogodbo delodajalec iz poslovnih razlogov, iz razlogov nesposobnosti ali krivdnih razlogov se upošteva odpovedni rok iz zakona o delovnih razmerjih.

#### 13. člen

Pogodba je napisana in podpisana v dveh izvodih. Vsaka stranka prejme po en izvod. Pogodbeni stranki sta soglasni, da se pogodba se smatra kot zaupni dokument.

Ljubljana,

Delavka:

Direktor:

Priloga:

- Izvleček iz sistemizacije

## Priloga 3

Vir: Seznami koncesionarjev MDDSZ, stanje julij 2010

Tabela 1: Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitev in dela		Tabela 2: Seznam koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom		Tabela 3: Seznam agencij za zagotavljanje dela	
Zap. št.	Pravna oseba	Zap. št.	Pravna oseba	Zap. št.	Pravna oseba
1	ABF d.o.o.	1	ABF d.o.o.	1	AB TRANSPORT d.o.o.
2	ADECCO H.R. kadrovsko svetovanje d.o.o.	2	ADECCO H.R. kadrovsko svetovanje d.o.o.	2	ABF d.o.o.
3	ADVISE d.o.o.	3	AGENCIJA M SERVIS d.o.o.	3	AC d.o.o.
4	AGENCIJA M SERVIS d.o.o.	4	Alt Lakoše&Co Lakoše Tanja in drugi d.n.o.	4	ACADEMIA družba za storitve d.o.o.
5	ATAMA d.o.o.	5	ATAMA d.o.o.	5	ActioSecuritas-AS HidroTeh d.o.o.
6	AXENTd.o.o.	6	BUYITC inovativne internet rešitve d.o.o.	6	ADECCO H.R. kadrovsko svetovanje d.o.o.
7	CENTERKONTURA d.o.o.	7	CIFRA, finančne, računovodske in svetovalne storitve d.o.o.	7	ADELINA d.o.o.
8	CRI Celje, rehabilitacija, proizvodnja, storitve d.o.o.	8	DATA družba za promet blaga in storitev d.o.o.	8	ADVISE, kadrovsko pos. svetovanje d.o.o.
9	Univerza v Ljubljani, EKONOMSKA FAKULTETA	9	DELIS, Agencija za posredovanje dela in pravno svetovanje Zoran Bricman s.p.	10	Agencija za zaposlovanje gostinskih delavcev d.o.o.
10	Etika-R d.o.o.	10	DIAPORT d.o.o.	11	AKROMIS storitve in trgovina d.o.o.
11	GLATRI, posredovanje in zastopanje d.o.o.	11	EUROCENTER d.o.o.	12	AKTIVA HRM d.o.o.
12	Hill International d.o.o.	12	EUROSPLET d.o.o.	13	ALAMUT FRS d.o.o.
13	IKOS MP d.o.o.	13	IMPOS d.o.o.	14	ALIUS D.O.O.
14	INVEL d.o.o.	14	IP RIBNICA družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov d.o.o.	15	ANEM GRADNJA d.o.o.
15	IP RIBNICA družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov d.o.o.	15	KADIS, kadrovsko izobraževalni inženiring d.o.o.	16	ANIMACIJA podjetje za izobraževanje, razvoj in storitve d.o.o.
16	ISG Makoter Tjaša s.p.	16	KADRING d.o.o.	17	Anivo d.o.o./ B.R.I.L. d.o.o. / A.K.O.L.T.S. d.o.o. storitveno in trgovsko podjetje d.o.o.
17	I.S.S., Industrijske servisne storitve d.o.o.	17	KARIERA d.o.o.	18	AP-PRO d.o.o.
18	KADIS, kadrovsko izobraževalni inženiring d.o.o.	18	Ma.Go.Ma Posredovanje storitev d.o.o.	19	AQ d.o.o.
19	KADRING d.o.o.	19	MANPOWER d.o.o.	20	AQUA TEAM Renato Fanrich s.p.
20	KADROVSKI INŽENIRING ALENKA MAHER s.p.	20	METODA d.o.o.	21	ASLARING d.o.o.
21	KARIERA, Agencija za posredovanje dela in kadrovske storitve Jelka Zabavnik s.p.	21	MLADINSKI SERVIS KRANJ d.o.o.	22	AS&P d.o.o.
22	KARIERA d.o.o.	22	MLADINSKI SERVIS Pomurski študentski servis d.o.o.	23	ASPIRANT d.o.o.
23	KI INTERIM d.o.o.	23	MLANINSKI SERVIS VELENJE d.o.o.	24	ATAMA d.o.o.
24	MA.GO.MA	24	MS Servis posredovanje d.o.o.	25	AVTOROSI d.o.o.
25	MANPOWER d.o.o.	25	NAKLO d.o.o.	26	AXENT leasing delovne sile in poslovne storitve d.o.o.
26	Mladinski servis Velenje d.o.o.	26	NOUA, Podjetje za trženje, zastopanje in svetovanje d.o.o.	27	B. Hodžič d.o.o.
27	PAPILOT, Zavod, Ljubljana	27	POSAVC d.o.o.	28	BIGER d.o.o.
28	POWERSERV d.o.o.	28	REGIONALNI RAZVOJNI CENTER KOPER	29	BIM INTERNATIONAL d.o.o.
29	POSAVC d.o.o.	29	SERVING d.o.o. KOPER	30	BLIŽINA d.o.o.
30	RACIO, družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o.	30	SERVIS STORITEV d.o.o.	31	BODOČNOST MARIBOR d.o.o.
31	Študentski servis PIKACOM d.o.o.	31	SPEN d.o.o.	32	BOG GRAD d.o.o.
32	ŠS storitveno podjetje d.o.o.	32	ŠS d.o.o.	33	BRAHIGRADNJE d.o.o.
33	TEHNOCOMERC d.o.o.	33	ŠTUDENTEK d.o.o.	34	BUYITC inovativne internet rešitve d.o.o.
34	TEVIS – Agencija za kadre d.o.o.	34	ŠTUDENSKI d.o.o., Posredovanje dela in ostale poslovne storitve	35	CENTER ZA RAZVOJ LITIJA, zavod
35	TRENKWALDER kadrovske storitve d.o.o.	35	ŠTUDENSKI SERVIS ŠTUDENT d.o.o.	36	CENTROKUTURA d.o.o.
36	TRGOTUR Kadrovski inženiring d.o.o.	36	ŠTUDENSKI SERVIS TRBOVLJE D.O.O.	37	CESTOGRADNJE d.o.o.
37	Zaposlitveni center Papirot-1, ZAVOD	37	ŠTUDENSKI SERVIS d.o.o.	38	CIKLA PROM d.o.o.
38	ZAVOD VITIS Ptuj	38	Študentski servis PIKACOM d.o.o.	39	CRI CELJE rehabilitacija, proizvodnja, storitve d.o.o.
39	Zavod za svetovanje in izobraževanje ZSI	39	TEVIS – agencija za kadre d.o.o.	40	DART, Zavod za razvoj, izobraževanje in produkcijo Lendava
		40	TRGOTUR Kadrovski inženiring d.o.o.	41	DELIS, Zoran Bricman s.p.
		41	TUR SERVIS d.o.o.	42	DEL-POS za družba pod. svetovanje d.o.o.
				43	Delta-In d.o.o.
				44	DELTA MONT d.o.o.
				45	DEPROMO d.o.o.
				46	DIAPORT d.o.o.
				47	DIGRAS d.o.o.

40	ZIP CENTER d.o.o.	42	UMG davčne in podjetniške storitve d.o.o.	48	DIMI d.o.o.
		43	UNID d.o.o.	49	DONEVI, splošna mehanična dela d.o.o.
		44	ZAMORC d.o.o.	50	DR. PENDL & DR. PISWANGER d.o.o.
				51	DUCKINOSKI d.o.o.
				52	EKONOMSJA FAKULTETA
				53	ETIKA-R d.o.o.
				54	EWI MESARSKI TEAM d.o.o.
				55	FILIPS, d.o.o.
				56	FILIPS, Goran Stamenov s.p.
				57	GLATRI posredovanje in zastopanje d.o.o.
				58	GORENJSKA PREDILNICA
				59	GORGRAD d.o.o.
				60	GOSTINSTVO CELJE gostinske storitve in storitve nastanitve do.o.
				61	GPR RISTIČ d.o.o.
				62	GP SALOSKI d.o.o.
				63	Gradbeništvo "PATI" Otmar Gaiser s.p.
				64	Gradbeništvo TGM in druge storitve Irot Angelov s.p.
				65	GRAD-GOST, gradbene, poslovne in gostinske storitve d.o.o.
				66	GTD d.o.o.
				67	HIDRO MAT, montaža, storitve in svetovanje, d.o.o.
				68	HILL INTERNATIONAL, podjetje za kadrovske inženiring d.o.o.
				69	HIMAR, storitveno podjetje d.o.o.
				70	HIT d.d. Nova Gorica
				71	HIT ŠENTILJ d.d.
				72	INTAG poslovne in agencijske storitve, Boštjan Zahrastnik s.p.
				73	I.S.S. industrijske servisne storitve d.o.o.
				74	IKOS MP d.o.o.
				75	INDE d.o.o. Sevnica
				76	INOMETAL d.o.o.
				77	INSEM ATMOS, ŽERJAVI IN DVIŽNA TEHNIKA D.O.O.
				78	INTER VAR, storitve in trgovina d.o.o.
				79	INVARST d.o.o.
				80	INVEL d.o.o.
				81	IP INLES d.o.o., Družba za usposabljanje invalidov d.o.o.
				82	IP RIBNICA, Družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, d.o.o.
				83	ISS Servisystem d.o.o.
				84	IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE d.o.o.
				85	IZVIR d.o.o.
				86	KAB podjetje za storitve d.o.o.
				87	KAČAR družba za varjenje, montažo in strojno obdelavo d.o.o.
				88	KAČAR MONT d.o.o.
				89	KADIS, kadrovske izobraževalni inženiring d.o.o.
				90	KADRING d.o.o.
				91	KANT d.o.o. Ribnica
				92	KARIERA d.o.o.
				93	KLJUČAVNIČARSTVO GVOZDEN, PETAR GVOZDENIČ s.p.
				94	KOLE d.o.o.
				95	KONER d.o.o.
				96	LA VIE d.o.o.
				97	LATRO MONT d.o.o.
				98	LERONA d.o.o.
				99	LID d.o.o.
				100	LIP-LITOSTROJSKO INVALIDNO POD. d.o.o.
				101	LOMBAR STORITVE D.O.O.
				102	MACHER, kadrovske inženiring, d.o.o.
				103	MAKOBO d.o.o.
				104	MANPOWER d.o.o.
				105	MD-GRADNJA d.o.o.
				106	M-DYNO d.o.o., storitve, trgovina in proizvodnja
				107	MERCATOR IP, invalidsko podjetje, d.o.o.
				108	MERLINBAU d.o.o.
				109	MIKROFILMSKI CENTER MARIBOR d.o.o.
				110	MKV d.o.o.
				111	MODRI ŠTUDENTSKI SERVIS
				112	MOJA KARIERA kadrovske in poslovno

					svetovanje d.o.o.
				113	MOM TRADE d.o.o.
				114	MOŠA MONT d.o.o.
				115	MTD d.o.o.
				116	MURATI d.o.o.
				117	NAPI Metka Napotnik s.p.
				118	NAPI d.o.o.
				119	NGB, gradbena dejavnost, d.o.o.
				120	N.G.P. d.o.o. Ankaran
				121	NANOMONT d.o.o.
				122	NART trgovina, storitve in proizvodnja d.o.o.
				123	NATON d.o.o.
				124	NI.CRO, d.o.o.
				125	NIKOLOVSKI d.o.o.
				126	NOTORIA d.o.o.
				127	POWERSERV d.o.o.
				128	PLANUM Novo mesto, gradbeništvo d.o.o.
				129	POSAVC d.o.o.
				130	PREMOGOVNIK VELENJE D.D.
				131	PROMIS d.o.o.
				132	PROTAB d.o.o.
				133	PROTOTIP CC d.o.o.
				134	PROVMIG, Ramiz Paščanović s.p.
				135	RACIO družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o.
				136	RECINKO podjetje za proizvodnjo, storitve in trgovino d.o.o.
				137	RESURS podjetje za kadrovske rešitve d.o.o.
				138	REŠILEC d.o.o.
				139	RH INŽENIRING Roman Hubl s.p.
				140	SABRA d.o.o.
				141	SARAH d.o.o.
				142	SAL AZ d.o.o.
				143	Samir Bećirbegović s.p.
				144	SEPTEM d.o.o.
				145	SET - podjetje za usposabljanje invalidov d.o.o.
				146	SG-KOMPANI d.o.o.
				147	SGD Boris Žižek s.p.
				148	SGP ZASAVJE TRBOVLJE, d.d.
				149	SNEŽNIK SINPO, proizvodnja, storitve in trgovina d.o.o.
				150	SPLOŠNA GRADBENA DELA MORINA d.o.o.
				151	SPRIT d.o.o.
				152	STOTEJ d.o.o.
				153	STULAN d.o.o.
				154	Študenški servis PIKACOM d.o.o.
				155	ŠUTC, poslovne in druge storitve, d.o.o.
				156	TAB-IPM d.o.o.
				157	TECHNOCOMERC d.o.o.
				158	TEHNING d.o.o.
				159	TEHNOMONT d.o.o.
				160	Tesarstvo, železokrivstvo in prevozi Ristić Cvijetin s.p.
				161	TEVIS - AGENCIJA ZA KADRE, podjetje za tehnično vzdrževanje in tehnične storitve
				162	T.I.P. d.o.o.
				163	TI-GR d.o.o.
				164	TIHE posredništvo in storitve d.o.o.
				165	TIMI Krško gradbeništvo d.o.o.
				166	TOMDVA
				167	TRENKWALDER d.o.o.
				168	TRGOTUR d.o.o.
				169	TRUMMER zaposlovanje in kadrovski servis d.o.o.
				170	Vargrad d.o.o.
				171	URŠKA BIZJAK KAZIČ s.p.
				172	UNID d.o.o.
				173	VARMONT d.o.o.
				174	VEGRAD d.d.
				175	VEGRAD INDE d.o.o.
				176	VEPLAS MEDIA d.o.o.
				177	VGST vrtnarstvo in gradbeništvo d.o.o.
				178	VIRGA proizvodnja, trgovina in storitve d.o.o.
				179	VRTNARSTVO d.o.o.
				180	ZAPOSLITVENI CENTER JADRO d.o.o.

---

				181	Zavod ZSI
				182	ZIGRAD, d.o.o.
				183	ZIP CENTER d.o.o.

**Legenda:**

črna barva: opravljajo le dejavnosti iz tabele

rdeča barva: opravljajo dejavnosti iz vseh treh tabel

zelena barva: opravljajo dejavnosti iz dveh tabel

## Priloga 4

Vir: Lastni vir, izdelano na osnovi anketnega vprašalnika in primerjalne analize M. Vrenko (2009)

ANKETNA VPRAŠANJA	LASTNA RAZISKAVA (2010)		RAZISKAVA M. VRENKO (2009)	
	število odgovorov	delež odgovorov (v %)	število odgovorov	delež odgovorov (v %)
<b>1. Spol</b>				
moški	22	44	24	23
ženska	28	56	79	77
skupaj	50	100	103	100
<b>2. Starost</b>				
a) do 25 let	6	12	74	71,8
b) od 26 do 35 let	34	68	20	19,5
c) od 36 do 45 let	8	16	0	0
d) od 46 do 55 let	2	4	9	8,7
e) nad 55 let	0	0	0	0
skupaj	50	100	103	100
<b>3. Naziv izobrazbe</b>				
a) I, II, III, IV stopnja	8	16	3	2,9
b) V, VI stopnja	20	40	85	82,6
c) VII ali več	22	44	15	14,5
skupaj	50	100	103	100
<b>4. Koliko let ste že zaposleni?</b>				
a) od 1 do 5 let	28	56	34	56,7
b) od 6 do 10 let	6	12	15	25
c) več 10 let	16	32	8	13,3
d) nisem zaposlen	0	0	3	5
skupaj	50	100	60	100
<b>5. Kolikokrat ste že zamenjali zaposlitev?</b>				
a) od 1 do 2 krat	42	84	22	36,7
b) od 3 do 5 krat	6	12	5	8,3
c) več kot 5 krat	2	4	4	6,7
d) še nikoli	0	0	29	48,3
skupaj	50	100	60	100
<b>6. Preko katerih zaposlitvenih kanalov ste že iskali zaposlitev (možnih več odgovorov)?</b>				
a) Preko Zavoda za zaposlovanje RS	30	25,86	25	16,3
b) Agencij za zaposlovanje	16	13,79	28	18,06
c) Spleta	38	32,76	25	16,3
d) Oglasov v javnih mediji	32	27,59	20	12,9
e) Študentskih servisov	-	-	28	18,06

f) S pomočjo sorodnikov, prijateljev	-	-	27	17,22
g) Drugo	-	-	2	1,16
skupaj	116	100	155	100
<b>7. Ste že iskali zaposlitev preko agencij za zaposlovanje?</b>				
a) Da	16	32	85	83
b) Ne	34	68	18	17
skupaj	50	100	103	100
<b>8. Za iskanje katerih profilov menite, da so agencije za zaposlovanje primerne (možnih več odgovorov)?</b>				
a) nequalificiran delavec	0	0	12	11,6
b) V stopnjo izobrazbe	22	39,3	15	14,6
c) VI, VII ali višjo stopnjo izobrazbe	6	10,7	15	14,6
d) Vseh	26	46,4	58	56,3
e) Nobene	2	3,6	3	2,9
skupaj	56	100,0	103	100
<b>9. Če bi videli oglas v medijih, spletu ali kje drugje za zaposlitev preko Agencije za zaposlovanje, ali bi se prijavi na zaposlitveni oglas?</b>				
a) Da	32	64	65	63
b) Ne	18	36	38	37
skupaj	50	100	103	100
<b>V primeru, da ste obkrožili NE prosim, če lahko navedete razloge, zakaj se nebi odzvali na zaposlitveni oglas:</b>	manjša plača, nestalen urnik, menjava delovnega okolja, slišali slabe stvari, ne želi posrednika, jim ne zaupa, ne išče službe trenutno, zaposlena			
<b>10. Ali veste, da agencije za zaposlovanje v večini primerov delujejo, kot posredniki pri iskanju zaposlitve (po selekciji oz. izbiri direktna zaposlitev pri delodajalcu)?</b>				
a) Da	39	78	-	-
b) Ne	11	22	-	-
skupaj	50	100	-	-
<b>11. Kakšne so po vašem mnenju prednosti pri iskanju zaposlitev preko Agencij za zaposlovanje? Odgovarjajte po lestvici od 1 do 5 (1 - sploh se ne strinjam, 2 - se ne strinjam,</b>				

3 - se niti ne strinjam niti strinjam, 4 - se strinjam, 5 - se zelo strinjam )											
	1	2	3	4	5						
osebno svetovanje	12 % (6)	8 % (4)	44 % (22)	28 % (14)	8 % (4)						
raznvrstne možnosti zaposlitve	8 % (4)	12 % (6)	24 % (12)	44 % (22)	12 % (6)						
dostop do ponudb dela, ki niso oglaševane v medijih	16 % (8)	4 % (2)	28 % (14)	28 % (14)	24 % (12)						
brezplačen vpis v bazo podatkov agencije	16 % (8)	0 % (0)	32 % (16)	24 % (12)	28 % (14)						
strokovnost, osebni pristop in zaupnost podatkov	8 % (4)	12 % (6)	28 % (14)	40 % (20)	12 % (6)						
brezplačne storitve	4 % (2)	4 % (2)	24 % (12)	48 % (24)	10 % (10)						
svetovanje pri izbiri in načrtovanju nove zaposlitve	8 % (4)	8 % (4)	36 % (18)	36 % (18)	12 % (6)						
individualno načrtovanje kariere	12 % (6)	16 % (8)	48 % (24)	12 % (6)	12 % (6)						
poklicna usmeritev za iskalce prve zaposlitve	8 % (4)	16 % (8)	28 % (14)	44 % (22)	4 % (2)						
Drugo: _____											
_____											
_____											
<b>12. Kakšne so po vašem mnenju slabosti pri iskanju zaposlitev preko agencij za zaposlovanje? Odgovarjajte po lestvici od 1 do 5 ( 1 - sploh se ne strinjam, 2 - se ne strinjam, 3 - se niti ne strinjam niti strinjam, 4 - se strinjam, 5 - se zelo strinjam )</b>											
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
zaposlitev za določen čas	4 % (2)	8 % (4)	32 % (16)	10 % (10)	36 % (18)	zaposlitev za določen čas	5 % (5)	14 % (15)	34 % (35)	31 % (32)	16 % (16)
izguba podpore s strani Zavoda za zaposlovanje po prenehanju zaposlitve	12 % (6)	4 % (2)	36 % (18)	24 % (12)	24 % (12)	izguba podpore s strani Zavoda za zaposlovanje po prenehanju zaposlitve	-	-	-	-	-
varnost zaposlitve je nizka	8 % (4)	4 % (2)	28 % (14)	44 % (22)	16 % (8)	varnost zaposlitve je nizka	2 % (2)	22 % (23)	34 % (35)	20 % (21)	22 % (22)
manjša ekonomska varnost in izguba občutka socialne varnosti	12 % (6)	8 % (4)	36 % (18)	28 % (14)	16 % (8)	manjša ekonomska varnost in izguba občutka socialne varnosti	-	-	-	-	-
pogosta menjava delovnih okolij	4 % (2)	10 % (10)	24 % (12)	32 % (16)	10 % (10)	pogosta menjava delovnih okolij	4 % (4)	11 % (11)	34 % (35)	37 % (38)	14 % (15)



prejemanje nižje plače	8 % (4)	12 % (6)	40 % (20)	24 % (12)	16 % (8)	prejemanje nižje plače	-	-	-	-	-
nestalen delovni urnik	12 % (6)	10 % (10)	44 % (22)	12 % (6)	12 % (6)	nestalen delovni urnik	-	-	-	-	-
manjše možnosti napredovanja	8 % (4)	12 % (6)	32 % (16)	28 % (14)	10 % (10)	manjše možnosti napredovanja	-	-	-	-	-
Drugo:											
<b>13. Zakaj bi iskali zaposlitev pri agenciji za zaposlovanje (možnih več odgovorov)?</b>											
a) Ne najdem stalne zaposlitve	28	46,62	39	30							
b) Zaposlitev za krajše obdobje	8	12,5	14	10,8							
c) Pridobitev delovnih izkušenj	12	19,33	28	21,5							
d) Možnost prenehanja dela	12	19,33	6	4,6							
e) Dodatno delo	0	0	25	19,2							
f) Delo za različne odjemalce	0	0	16	12,3							
g) Drugo	2	2,22	2	1,6							
skupaj	62	100	130	100							
<b>14. Kako dobro poznate naslednje agencije za zaposlovanje? Odgovarjajte po lestvici od 1 do 5 ( 1- sploh se ne strinjam, 2 - se ne strinjam, 3 - se niti ne strinjam niti strinjam, 4 - se strinjam, 5 - se zelo strinjam )</b>											
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
ADECCO H.R. KADROVSKO SVETOVANJE, d.o.o.	32 % (16)	16 % (8)	12 % (6)	16 % (8)	10 % (10)	ADECCO H.R. KADROVSKO SVETOVANJE, d.o.o.	22,1 % (23)	17,3 % (18)	17,3 % (18)	26 % (26)	17,3 % (18)
MANPOWER, d.o.o.	40 % (20)	12 % (6)	12 % (6)	36 % (18)	0 % (0)	MANPOWER, d.o.o.	20 % (21)	26 % (26)	22 % (23)	22 % (23)	10 % (10)
ATAMA AGENCIJA ZA ZAPOSLOVANJE, d.o.o.	68 % (34)	16 % (8)	8 % (4)	8 % (4)	0 % (0)	ATAMA AGENCIJA ZA ZAPOSLOVANJE, d.o.o.	71 % (74)	11 % (11)	8 % (8)	5 % (5)	5 % (5)
KADIS, d.o.o.	72 % (36)	8 % (4)	16 % (8)	0 % (0)	4 % (2)	KADIS, d.o.o.	73 % (76)	9 % (9)	11 % (11)	7 % (7)	0 % (0)
TRENKWALDER KADROVSKO SVETOVANJE, d.o.o.	56 % (28)	16 % (8)	4 % (2)	16 % (8)	8 % (4)	TRENKWALDER KADROVSKO SVETOVANJE, d.o.o.	-	-	-	-	-
KARIERA NACIONALNI KADROVSKI OPERATER d.o.o.	84 % (42)	8 % (4)	4 % (2)	4 % (2)	0 % (0)	KARIERA NACIONALNI KADROVSKI OPERATER d.o.o.	22 % (23)	32 % (33)	32 % (33)	11 % (11)	3 % (3)

## Priloga 5

Vir: Lastni vir, anketni vprašalnik

Zanima nas ali se kdaj poslužujete zaposlovanja preko zunanjih agencij?

Če se ali lahko navedete razlog in za katero vrsto izobrazbe?

Kakšno prednost za vas to predstavlja?

## Priloga 6

Vir: Lastni vir, izdelano na osnovi analize zunanjih agencij in njihovih storitev

## Seznam koncesionarjev - splošne koncesije

Zap. št.	Koncesionar	STORITVE ZA ISKALCE ZAPOSLOTITVE					STORITVE ZA DELODAJALCE															OPOMBE	
		oglaševanje prostih delovnih mest	vpis v bazo podatkov iskalcev zaposlitve	svetovanje iskalcem zaposlitve	odgovori oziroma nasveti na pogosta vprašanja	druge storitve	oglaševanje prostih delovnih mest	posredovanje dela drugemu uporabniku (tristransko zaposlovanje)	pridobivanje kadrov za zaposlitev	selekcija in (psihološko) testiranje kandidatov	predstavitve kandidatov delodajalcem	iskanje in izbiranje strokovnjakov, vodstvenega kadra (head hunting)	izvajanje aktivne politike zaposlovanja	izvajanje zaposlovanja invalidov	pridobivanje delovnih dovoljenj za zaposlovanje in delo tujcev	uvajanje letnih razgovorov z zaposlenimi	svetovanje na kadrovskem in pravnem področju	prilagoditve in izboljšave na kadrovskem področju (sistemizacija delovnih mest)	obračun plač	garancija ustrezne zaposlitve	izobraževanje oziroma usposabljanje		druge storitve za delodajalce, ki niso zajete v stolpcih od 6 do 20
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	DIMI d. o. o.																						Nimajo splete strani.
2	IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE d.o.o.			x				x	x					x								x	Na spletni strani imajo malo informacij.
3	TEVIS - AGENCIJA ZA KADRE, podjetje za tehnično vzdrževanje in kadrovske storitve d. o. o.	x		x				x	x	x		x	x	x				x				x	
4	AQ d. o. o. podr. BIRO ZA DELO							x	x														Na spletni strani imajo malo informacij.
5	HILL INTERNATIONAL podjetje za kadrovske inženiring d. o. o.	x	x				x	x	x	x	x	x	x									x	
6	KADIS kadrovske izobraž. inženiring d. o. o.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x			x	Po mojem mnenju se ukvarjajo tudi z zaposlovanjem invalidov, a na spletni strani nikjer ne omenjajo.
7	ATAMA d. o. o.	x	x	x	x		x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x			x	Po mojem mnenju se ukvarjajo tudi z zaposlovanjem invalidov, a na spletni

																					strani nikjer ne omenjajo.
8	CENTERKONTURA d. o. o. podr. Ljubljana	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	
9	ZIP CENTER d. o. o.													x							Podjetje se le v malem obsegu ukvarja z zaposlovanjem ima ostale dejavnosti, kot so tisk, mizarstvo,...
10	INVEL d. o. o.																				Spletna stran je v izdelavi.
11	DART, Zavod za razvoj, izobraževanje in produkcijo Lendava																				Nimajo spletne strani
12	CRI CELJE, rehabilitacija, proizvodnja, storitve d.o.o.																				Nimajo spletne strani
13	ADECCO H. R. Kadrovsko svetovanje d.o.o.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	Verjetno tudi zaposlujejo invalide, vendar nisem našel
14	POSAVC d. o. o.	x	x				x		x						x		x	x		x	
15	BUYITC inovativne internet rešitve d. o. o.																				Nimajo ponudbe zaposlovanja na internetu
16	PAPILOT, Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja										x			x						x	Bolj ukvarjajo z izobraževanjem invalidov in pripravo za zaposlitev
17	IKOS, Inženiring za kadre, organizacijo ter svetovanje, Marta Pinter s. p.	x	x						x		x				x		x	x		x	
18	RECINKO, podjetje za proizvodnjo, storitve in trgovino d. o. o.																				Nimajo storitev zaposlovanja na internetu
19	I. S. S., Industrijske servisne storitve d. o. o.	x	x		x			x	x		x				x			x	x	x	
20	IZVIR d. o. o.		x																		Nimajo spletne strani



