



B&B  
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija  
Program: Ekonomist  
Modul: Strokovni sodelavec za zavarovalništvo

## **ALI SO AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE KLJUČ DO ZAPOSLOTITVE?**

Mentorica: Ana Peklenik, prof.  
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Zinajda Čehić

Kranj, december 2013

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorici, profesorici Ani Peklenik, za strokovno pomoč in nasvete pri diplomski nalogi ter za usmerjanje na pravo pot.

Prav tako se ji zahvaljujem za lektoriranje diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi moji družini za izkazano podporo v času pisanja diplomske naloge.

## IZJAVA

»Študentka Zinajda Ćehić izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Ane Peklenik, prof.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## **POVZETEK**

V današnjem času, ko je zelo veliko iskalcev zaposlitve in zelo malo prostih delovnih mest, je zelo pomembno, kako se lotimo iskanja zaposlitve, saj vsak napačen korak pomeni še eno izgubljeno priložnost za zaposlitev, prav tako pri tolikšnem povpraševanju po prostih delovnih mestih štejejo malenkosti, ki jih napišemo v prijavi in življenjepis. Do najnovejših informacij na trgu dela in pomoči pri sestavljanju uspešne prijave pridemo preko strokovno usposobljenih svetovalcev na agencijah za zaposlovanje, Zavodu RS za zaposlovanje in raznih zaposlitvenih portalov. V diplomski nalogi smo raziskali delovanje agencij za zaposlovanje, ki se jih drži zelo slab glas glede njihovega delovanja in poslovanja, k temu so pripomogli nezadovoljni zaposleni, ki imajo slabo izkušnjo ali delovanja agencij ne razumejo. Tako se tudi drugi iskalci zaposlitve izogibajo pomoči agencij in s tem izgubljajo možnost pomoči strokovno usposobljenih svetovalcev za čimprejšnjo zaposlitev. Iskalci zaposlitve na agencijah za zaposlovanje pridobijo najnovejše informacije o trgu dela in o tem, kako uspešno priti do zaposlitve.

## **KLJUČNE BESEDE**

- Brezposelnost
- Agencija za zaposlovanje
- Trg dela

## **ABSTRACT**

In this day and age, when the market is filled with people searching for jobs and with very few job openings, it is very important how people go about seeking employment because every missed step could mean another lost opportunity for getting employed. Also, in such high demand for job vacancies, every single thing we write in our job application and CV matters. We can get the latest information about the labor market and assistance in drafting successful applications through the help of professionally trained counselors at the employment agencies, through Employment Service of Slovenia and on various job websites. In this thesis we researched our problem by using the help of employment agencies, which in general have a very bad reputation regarding their operation and business. Their bad reputation is the consequence of dissatisfied employees who have had bad experience or the lack of understanding about how the agencies work. Due to the mentioned reasons, other job seekers avoid getting help from the agencies and therefore are losing the opportunity to get help from professionally qualified advisors. With the help of employment agencies, job seekers can obtain the latest information about the labor market and information on how to successfully find work.

## **KEYWORDS**

- Unemployment
- Employment agency
- Labour market

## KAZALO

1	UVOD .....	1
1.1	CILJI NALOGE.....	1
1.2	METODE DELA .....	1
2	ZAPOSLOVANJE .....	2
2.1	PRVI KORAKI PRI ISKANJU ZAPOSLOVANJA.....	2
2.2	BREZPOSLEST V SLOVENIJI .....	5
2.3	TRG DELA V SLOVENIJI.....	8
2.4	DELOVANJE ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE NA TRGU DELA.....	10
2	AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE.....	12
3.1	DELOVANJE AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE .....	13
3.2	ZAKONSKA UREDITEV DELOVANJA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE ..	15
4	ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJEV .....	18
4.1	ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA .....	20
5	ZAKLJUČKI.....	22
	LITERATURA IN VIRI .....	24
	KAZALO SLIK.....	25
	KAZALO TABEL .....	25
	KAZALO PRILOG .....	25

# 1 UVOD

Brezposelnost pri nas je zelo visoka in še raste, mediji pa zadevo še bolj napihujejo in s tem že tako obupane iskalce zaposlitve spravljajo v obup. Neodzivnost delodajalcev in negativne informacije v medijih spodbudijo iskalca zaposlitve, da se vedno bolj počuti kot žrtev, motivacija pade, posledično pa tudi občutek vrednosti in samospoštovanje. Iskalec zaposlitve se mora vedno znova spraševati: »Kaj lahko še storim, da rešim problem, da se zaposlim?« V diplomski nalogi smo se odločili, da bomo problem raziskali s pomočjo zaposlitvenih agencij. Postavili smo si naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kakšna je vloga agencij za zaposlovanje na trgu dela, kako je zakonsko opredeljena in ali agencije to svojo vlogo dejansko opravljajo?
- Ali lahko agencije za zaposlovanje veliko pripomorejo k manjši brezposelnosti?
- Ali lahko agencije za zaposlovanje priskrbijo zaposlitev iskalcem, ki se počutijo neuspešne, in jim pomagajo do želene zaposlitve?
- Kako naj se iskalec zaposlitve obnaša v odnosu do agencije, da bo uspešnejši na trgu dela?

## 1.1 CILJI NALOGE

Cilji naloge so naslednji.

- Predstaviti zaposlovanje in trenutno stanje na trgu dela v Sloveniji.
- Predstaviti delovanje agencij za zaposlovanje in zakonsko ureditev njihovega delovanja.
- Raziskati način dela agencij za zaposlovanje in s tem ugotoviti njihov način delovanja in poslovanja.
- Ugotoviti, koliko se lahko iskalci zaposlitve zanesejo na agencije in kaj konkretno naj storijo, da bodo uspešni.

## 1.2 METODE DELA

V teoretičnem delu bomo pridobili ustrezno literaturo, jo proučili in povzeli temeljna izhodišča, ki nam bodo omogočila kakovostno izvedbo raziskave.

V raziskovalnem delu bomo uporabili metodo intervjuja, saj bomo opravili intervjuje na Agencijah za zaposlovanje.

Z metodo sinteze bomo zbrane ugotovitve predstavili, povzeli in odgovorili na raziskovalna vprašanja.

## 2 ZAPOSILITEV

Zaposlitev je eden najpomembnejših faktorjev v življenju vsakega od nas. Omogoča nam finančno stabilnost, pridobivanje novih življenjskih izkušenj ter daje občutek zadovoljstva, da počnemo nekaj, kar dobro znamo, in koristimo ljudem okoli sebe (<http://www.adecco.si/iscetedelo/kajvamnudimo.asp>).

Živimo v času, ko je brezposelnost v Sloveniji zelo visoka in prostih delovnih mest zelo malo. Vedno več iskalcev zaposlitve je zaradi dolgotrajnega iskanja izgubilo samozavest in motivacijo; vedno manj jih je, ki iščejo zeleno zaposlitev. Delo na delovnem mestu, ki nas ne veseli, nam ne prinaša osebne rasti in zadovoljstva, kar privede do neuresničitve naših življenjskih ciljev, zato moramo imeti postavljene jasne, predvsem realne želje in cilje, dobro poznati sebe in svoje vrednote ter jih zapisati in storiti vse za to, da bi jih dosegli. Dobro zasnovani cilji dvignejo našo samozavest in motivacijo, kar je ključno za naše delodajalce, saj si vsako podjetje želi v svojem kolektivu samozavestne in ambiciozne zaposlene.



*Slika 1: S ciljem se pot začne  
(Vir: <http://pud.sc-celje.si/Cilji/>)*

Nikoli ne smemo obupati, ampak moramo ukrepati. Če sami ne moremo priti do zaposlitve, se moramo obrniti na strokovno usposobljene svetovalce na tem področju, ki nam bodo pomagali z različnimi delavnicami, izobraževanji, motivacijskimi seminarji, ali na agencije za zaposlovanje, ki dobro poznajo trg dela in organizirajo razgovore pri delodajalcih.

### 2.1 PRVI KORAKI PRI ISKANJU ZAPOSILITVE

Vsi iskalci zaposlitve moramo pred kakršnim koli iskanjem zaposlitve najprej spoznati sami sebe in si odgovoriti na naslednja vprašanja:



- Kdo sem?
- Kaj zmorem?
- Kaj hočem?
- Kaj znam?

Nato na podlagi odgovorov sestavimo osebni zaposlitveni vzorec, v katerem na eni strani opredelimo svoj poklic, delovne izkušnje, dodatna znanja, osebne značilnosti, hobije in ovire, na drugi strani pa delovna področja oz delovna mesta, kjer lahko delamo, delodajalce in tisto, kar nam manjka.

Nato si zastavimo zaposlitvene cilje, najbolj idealno je, če si zastavimo tri cilje:

- prvi cilj je iskati zaposlitev na področju, kjer je želja po zaposlitvi največja in obstajajo določene možnosti zaposlitve,
- drugi cilj zastavimo tako, da upoštevamo tista področja dela, kjer je interes po zaposlitvi manjši, vendar obstajajo večje realne možnosti zaposlitve in
- tretji cilj zastavimo kot rezervni načrt, v primeru, da prvih dveh ciljev ne bo mogoče uresničiti (Poti do dela in zaposlitve, 2006, str. 17).

Po zastavljenih ciljeh sestavimo življenjepis, ki je dober in privlačen za delodajalce. Elementi dobrega življenjepisa so:

- Zaposlitveni cilj – kot zaposlitveni cilj navedemo, kakšno delo iščemo in zakaj smo prepričani, da smo primeren kandidat.
- Osebne in kontaktne podatke – napišemo ime in priimek, naslov, telefon, e-naslov in vstavimo svojo fotografijo.
- Izobrazbo – navedemo pridobljene stopnje formalne izobrazbe od najvišje navzdol in primerna dokončana certificirana izobraževanja. K vsaki izobrazbi napišemo letnico začetka in zaključka, izobraževalno institucijo, pridobljeni naziv in pomembne dosežke med študijem. Napišemo tudi neformalna izobraževanja, kot so licence, certifikati in sodelovanja pri raziskavah.
- Znanja in delovne izkušnje – v ta segment vključimo opravljene tečaje, seminarje, znanje jezikov, računalniških programov, druga znanja, voziški izpit in delovne izkušnje. Za vsako delovno izkušnjo napišemo število let in mesecev izkušenj, delovno področje in organizacijo. Dodamo še začetek in konec obdobja dela, naziv delovnega mesta, podjetje, naše odgovornosti, naloge in delovne dosežke.

To so osnovni elementi vsakega življenjepisa, ki jih preoblikujemo glede na želeno obliko življenjepisa.

Poznamo tri oblike življenjepisa:

1. Kronološka oblika, v kateri predstavimo svoje pretekle delovne izkušnje. Poudarimo delovne nazive in delodajalce. Kronološka oblika je primerna za vse, ki imamo jasno postavljene karijerne cilje, se zaposlitveni objektivni sovpadajo s preteklimi delovnimi izkušnjami in iščemo zaposlitev na področju, na katerem smo že delali ali naše prejšnje zaposlitve nakazujejo karierni napredek oziroma delamo na področju, kjer so uporabljene tradicionalne metode iskanja zaposlitve, npr. šolstvo, vladne službe. Primer kronološke oblike življenjepisa je v Prilogi 1.
2. Funkcijska oblika življenjepisa, v kateri se spretnosti in dosežki razvijajo skozi delo, poudarijo se akademske in predstavniške izkušnje. Poudarimo veščine in sposobnosti in s tem zakrijemo pomanjkanje delovnih izkušenj. Funkcijska predstavitev je primerna, ko poudarjamo veščine, ki niso bile uporabljene pri zadnjih delovnih izkušnjah, ko poudarjamo veščine in dosežke, ne pa svoje zaposlitvene preteklosti, ko želimo spremeniti tok svoje kariere, ko se ponovno vključujemo na trg dela kot iskalec zaposlitve, ko tržimo veščine in izkušnje, pridobljene na tečajih med prostovoljnim delom, ko imamo vrsto delovnih izkušenj na vsebinsko različnih področjih. Primer funkcijske oblike življenjepisa v Prilogi 2.
3. Standardizirana oblika življenjepisa je predpisana oblika Evropske unije, ki jo potrebujemo, če kandidiramo za delovno mesto ali izobraževanje znotraj območja Evropske unije. Ta oblika je razdeljena na osebne podatke, zaželeno zaposlitev, delovne izkušnje, preteklo izobraževanje in usposabljanje, druga znanja in kompetence in priloge. To obliko bomo potrebovali še v angleškem jeziku in v jeziku države, v katero se prijavljamo na prosto delovno mesto (<http://www.mojedelo.com/zivljenjepis-cv>).

Prijava za zaposlitev ni le življenjepis, ampak tudi:

- Spremno pismo, ki je vstopnica do intervjuja, saj z njim naredimo osebni vtis pri prijavi na razpisano delovno mesto in je spodbuda, da delodajalec temeljito prebere naš življenjepis, zato ne ponavljamo informacij, ki so že v življenjepis. Osrednji namen spremnega pisma je, da v njem povemo, zakaj se prijavljamo na prosto delovno mesto in zakaj smo mi najprimernejši kandidat, predvsem smo kratki in jedrnat. Pred pisanjem spremnega pisma raziščemo, kdo je oseba, ki je odgovorna za zaposlitev, in jo v spremnem pismo tudi nagovorimo.
- Ponudba za delo je tudi spremno pismo, ki ga pošljemo delodajalcu, pri katerem bi želeli delati, vendar trenutno nima javne objave. V ponudbi se

osredotočimo na problem podjetja, ki bi ga lahko mi z našimi izkušnjami in znanjem pomagali rešiti.

- Ponudba za sestanek se uporablja z namenom, da se z delodajalcem dogovorimo za informativni razgovor, ni pa namenjen pridobivanju razgovora za zaposlitev. V ponudbi moramo biti jasni in kratko opisati, kdo smo, in razlog našega obiska.

Vse dopise, ki jih pošiljamo delodajalcem, sestavimo za vsakega delodajalca posebej, glede na njihove potrebe, saj samo spreminjanje naziva delovnega mesta z isto vsebino za vsakega delodajalca ne vsebuje dejanskega zanimanja za določeno delovno mesto in predstavitev naše ustreznosti za razpisano delovno mesto (<http://www.mojedelo.com/prosnja/>).

Vsi ti elementi so osnova pri iskanju zaposlitve in spadajo med pasivne oblike iskanja dela, poznamo pa tudi aktivne oblike iskanja dela. Med pasivne oblike sodijo prijava na tiskane ali internetne zaposlitvene oglase, pošiljanje prošenj na slepo, iskanje preko Zavoda za zaposlovanje in vpis v baze zaposlitvenih agencij. Čeprav so te oblike manj učinkovite, pa brez njih ne moremo priti do zaposlitve. Med aktivne oblike iskanja dela pa sodi mreženje, zaposlitveni sejmi, usmerjeno komuniciranje s podjetji in samozaposlitev, to so najbolj učinkovite oblike iskanja dela. Za boljšo učinkovitost na trgu dela moramo uporabljati aktivne oblike iskanja dela, saj te zapolnijo kar 80 % prostih delovnih mest (Prvi koraki do zaposlitve, 2007, str. 10).

To so prvi koraki, ki jih moramo poznati in dodelati, da spoznamo same sebe in ugotovimo, kaj je tisto, kar nas motivira, saj nam bo v veliko pomoč pri nadaljnjem postopku iskanju zaposlitve. V obdobju iskanja zaposlitve ne smemo nikoli obupati, vedno moramo biti motivirani in polni pozitivne energije, saj ta veliko pripomore k uspešnejšemu iskanju, prav tako nas pasivnost ne bo pripeljala do nove zaposlitve.

*» Mnogi čakajo, da bi se nekaj zgodilo ali nekoga, ki bi poskrbel zanje.  
Toda ljudje, ki jim uspe dobiti dobro zaposlitev, so tisti, ki so proaktivni,  
ki ne predstavljajo problema, ampak rešitev problema, ki prevzamejo pobudo  
in storijo, kar je skladno s pravnimi načeli in potrebno, da bi bilo delo opravljeno.«*

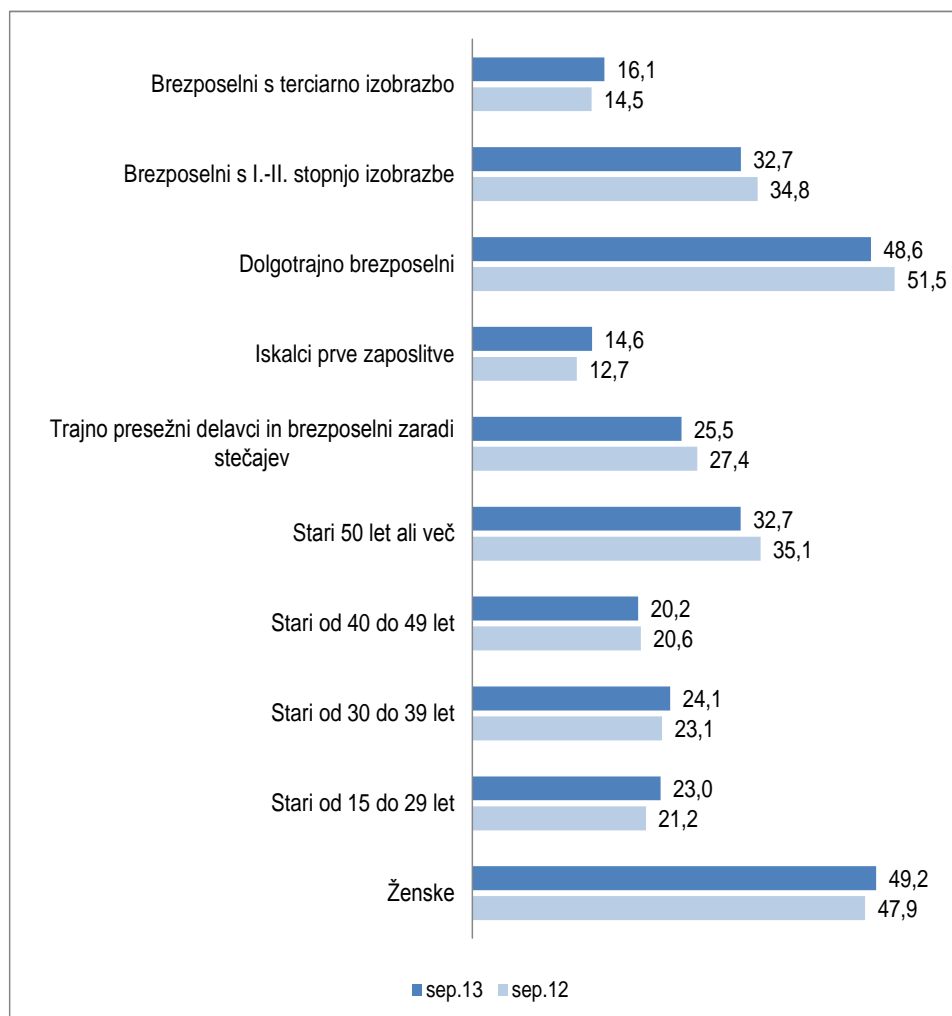
**Stephen R. Covey**

(Kako se trži ustvarjalni iskalec zaposlitve?, 2006, str. 6)

## 2.2 BREZPOSELNOST V SLOVENIJI

Trenutno stanje na trgu dela v Sloveniji je glede na podatke, ki jih je objavil Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, sledeče: 114.669 prijavljenih brezposelnih oseb do meseca septembra 2013, od tega je na novo prijavljenih v letu 2013 75.040 oseb. Med prijavljenimi brezposlenimi osebami je 9.709 iskalcev prve zaposlitve,

39.463 oseb, ki so izgubili zaposlitev za določen čas, in 16.047 stečajnikov. V letošnjem letu se je glede na leto 2012 povečal delež iskalcev s terciarno izobrazbo, iskalcev prve zaposlitve, iskalcev, starih od 30 do 39 let, in delež žensk ([http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/aktualno\\_o\\_trgu\\_dela](http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela)).



Slika 2: Deleži nekaterih kategorij registriranih brezposelnih oseb (v %)  
(Vir: [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/aktualno\\_o\\_trgu\\_dela](http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela))

Glede na zgoraj navedene podatke lahko ugotovimo, da se brezposelnost dejansko povečuje, vendar nas ti podatki ne bi smeli skrbeti, saj so na podlagi javno dostopnih podatkov ugotovili, da je le 20 % prostih delovnih mest javno objavljenih, ostalih 80 % ni nikoli objavljenih na teh portalih.

20 % objavljenih prostih delovnih mest najdemo na Zavodu RS za zaposlovanje, raznih zaposlitvenih portalih, v časopisih, na spletnih straneh podjetij. Spodaj je prikazanih nekaj spletnih strani, na katerih najdemo javno objavljena prosta delovna mesta:

- [www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/prosta\\_delovna\\_mesta](http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prosta_delovna_mesta),
- [www.mojedelo.com](http://www.mojedelo.com),
- [www.zaposlitev.net](http://www.zaposlitev.net), [www.zaposlitev.com](http://www.zaposlitev.com),
- [www.aktiv.si](http://www.aktiv.si),
- [www.kariera.si](http://www.kariera.si)
- [www.nova-zaposlitev.si](http://www.nova-zaposlitev.si),
- <http://borzadela.najdi.si>,
- <http://zaposlitev.delo.si>,
- [www.dela.si](http://www.dela.si),
- <http://zaposlitev.tiktak.si>,
- <http://www.adecco.si/iscetedelo/index.asp>,
- [http://www.fmg.si/kadri\\_iframe\\_02.html](http://www.fmg.si/kadri_iframe_02.html).

Informacije o 80 % neobjavljenih delovnih mest pridobimo na različne načine.

- S prijavo na agencije za zaposlovanje – agencije za zaposlovanje imajo s svojimi partnerji sklenjeno pogodbo o sodelovanju in za vsa prosta delovna mesta izvedo prvi, zato je priporočljivo, da se pozanimamo o ponudbi posameznih agencij na trgu in se prijavimo na tisto, ki pokriva naše področje dela. Nudijo tudi strokovno svetovanje iskalcem zaposlitve, predvsem tistim, ki ne vedo, kaj so njihovi zaposlitveni cilji, tako s skupnimi močmi najdejo ustrezno področje dela in sami poskrbijo za razgovor pri delodajalcu, ki ponuja ali bo ponudil prosto delovno mesto. Ponujajo tudi možnost posojanja delavcev, kar pomeni, da nas zaposlijo in posojajo drugim delodajalcem, kar predstavlja veliko prednost, saj če se izkažemo, imamo veliko možnosti, da se pri želenem delodajalcu tudi zaposlimo.
- Pridobitev informacij zaposlenih znancev – vsi imamo prijatelje, sorodnike, znance, ki so zaposleni v raznih podjetjih, zato moramo izkoristiti vsako srečanje z njimi, da pridobimo informacije o poslovanju njihovih podjetij in o možnosti porodniških dopustov, upokojitve zaposlenih, povečanju kolektiva, povečanju naročil in s tem smo v prednosti, saj lahko pričakujemo nova delovna mesta, vendar ne čakajmo, da podjetje objavi prosto delovno mesto, ampak takoj pošljimo svojo ponudbo delodajalcu in če ni pozitivnega odgovora, čez kratek čas pošljemo ponovno ali zaprosimo znanca, da našo ponudbo izroči direktorju osebno in reče dobro besedo za nas.
- Vztrajno pošiljanje ponudb izbranim delodajalcem. Čeprav ne zasledimo oglasa za prosto delovno mesto pri želenem delodajalcu, moramo vztrajno pošiljati ponudbo za zaposlitev in klicati v to podjetje ter prositi za intervju z direktorjem, saj ko bodo potrebovali kader, bodo takoj pomislili na osebo, ki

je vztrajno klicala in pošiljala ponudbe. Ponudimo jim tudi brezplačno usposabljanje na delovnem mestu, ki ga izvaja Zavod za zaposlovanje. To je program, ki je za delodajalce popolnoma brezplačen, vse stroške, ki nastanejo, krije Zavod za zaposlovanje, in je odlična priložnost, da se v času usposabljanja pokažemo delodajalcu, da lahko veliko pripomoremo k doseganju ciljev podjetja.

- Udeležba na zaposlitvenih sejmih – odlična priložnost, saj imamo vse delodajalce na enem mestu, je priložnost za osebno predstavitev izbranim delodajalcem in takojšnji intervju ali razgovor z odgovornimi osebami za zaposlovanje v želenem podjetju.



*Slika 3: Prikaz zaposlitvenega sejma*

(Vir: <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/zaposlitveni-sejem-v-kopru.html>)

Na zaposlitvene sejme se moramo odpraviti urejeni in zelo dobro pripravljeni na razgovore ali intervjuje z delodajalci, da v kratkem času pustimo zelo dober vtis. Ko stopimo v stik z njimi, naj se takoj spomnijo na osebo, ki jih je očarala. Pred obiskom sejma moramo pridobiti čim več podatkov o delodajalcih, ki nas zanimajo, in pripraviti več kopij življenjepisov, da jih lahko po končanem intervjuju pustimo pri delodajalcu, prav tako si moramo pripraviti minutni predstavitveni govor, po katerem si nas bo delodajalec zapomnil, saj je na sejmih veliko drugih iskalcev zaposlitve in ne bo veliko časa za razgovor.

## **2.3 TRG DELA V SLOVENIJI**

Državni zbor Republike Slovenije je zaradi vsakoletnega naraščanja števila brezposelnih oseb dne 13. 3. 2013 razglasil Zakon o spremembah in dopolnitvah

zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Ta zakon določa ukrepe države na trgu dela, izvajalce ukrepov, pravno podlago za ustanovitev fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti, pogoje in postopke za uveljavljanje pravic z naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in za vključevanje v druge ukrepe na trgu dela, uradne evidence, ki jih vodi Zavod RS za zaposlovanje, način financiranja ukrepov na trgu dela in pogoje za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Država je določila štiri ukrepe na trgu dela, in sicer:

1. Storitev vseživljenjske karijerne orientacije in storitev posredovanja zaposlitve. Izvajanje teh storitev je v pristojnosti Zavoda RS za zaposlovanje kot osrednje institucije na trgu dela in izvajalci s koncesijo, ki jo je dodelilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve na podlagi javnega razpisa za čas od aprila 2012 do decembra 2014.
2. Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je nabor ukrepov, ki se izvajajo na trgu dela z namenom povečevanja zaposlenosti in zmanjševanja brezposelnosti, večje zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanja konkurenčnosti ter prožnosti delodajalcev. Na trgu se izvaja pet ukrepov z nazivom:
  - Usposabljanje in izobraževanje se izvaja kot neformalno in formalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc za vstop na trg dela ter uspešen razvoj kariere. Namen formalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe, saj predstavlja vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe.
  - Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta je namenjeno pridobivanju novih znanj oseb, ki so zaposlene pri delodajalcih. Nadomeščanje na delovnem mestu se izvaja kot subvencioniranje popolne nadomestitve zaposlenega z brezposelno osebo, prav tako se izvajajo subvencionirane delne nadomestitve.
  - Spodbude za zaposlovanje so namenjene povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin brezposelnih oseb, izvaja se v obliki subvencij za zaposlitev.
  - Kreiranje delovnih mest je namenjeno spodbujanju delovne in socialne vključenosti ter izboljšanju usposobljenosti in delovnih veščin ranljivih skupin brezposelnih oseb. Izvaja se kot subvencioniranje začasnih zaposlitev in je lahko povezano z usposabljanjem.
  - Spodbujanje samozaposlovanja je namenjeno uresničitvi podjetniške ideje in ustvarjanju delovnih mest v mikropodjetjih ter spodbujanju opravljanja katerekoli samostojne dejavnosti. Izvaja se kot pomoč pri samozaposlitvi in subvencioniranje samozaposlitve.

3. Zavarovanje za primer brezposelnosti je podlaga za koriščenje določenih pravic, ki se pod določenimi pogoji zagotavljajo brezposelnim osebam.
4. Pravice iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti omogočajo brezposelnim osebam, ki so bile najmanj 9 mesecev pred nastankom brezposelnosti zavarovane za primer brezposelnosti, denarno nadomestilo in s tem plačilo prispevkov za obvezna socialna zavarovanja in plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. To pravico pridobi brezposelna oseba, ki ji po izteku pravice do denarnega nadomestila manjka do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju največ eno leto.

Brezposelne osebe in iskalci zaposlitve imajo pravico in obveznost do vključitev v ukrepe Aktivne politike zaposlovanja na podlagi zaposlitvenega načrta. To so ukrepi države, ki jih izvajajo Zavod RS za zaposlovanje s koncesionarji in Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendiranje. Na trgu se pojavljajo tudi delodajalci, kot jim pravimo agencije, ki zagotavljajo delo delavcev drugemu uporabniku. Tudi oni pripomorejo k manjši brezposelnosti in izvajajo nekatere ukrepe ([http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/)).

## 2.4 DELOVANJE ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE NA TRGU DELA



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

*Slika 4: Logotip Zavoda RS za zaposlovanje*

(Vir: <http://www.proznamladina.si/financne-spodbude-zavoda-za-zaposlovanje-za-usposabljanje-in-zaposlitev.html>)

Zavod Republike Slovenije je javni zavod in je osrednja institucija na trgu dela, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Njihove temeljne dejavnosti so posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje, izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti, izvajanje karijerne orientacije, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev, izdelava



analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti Zavoda, informiranje o trgu dela, informacije javnega značaja.

Zavod RS za zaposlovanje deluje organizacijsko na treh ravneh, in sicer:

- Na sedežu Zavoda, na naslovu Rožna dolina, cesta IX/6 v Ljubljani, kjer delujeta vodstvo in Centralna služba. Naloga vodstva in Centralne službe je skrb za razvoj in zagotavljanje enotne metodologije za strokovno in operativno izvedbo postopkov s področja dejavnosti Zavoda, prav tako je njihova naloga nuditi vsem organizacijskim področjem v okviru Zavoda kadrovske, finančne, informacijske, analitske, pravno in računovodsko podporo.
- V območnih službah, kjer opravljajo naloge s področja dejavnosti Zavoda na svojem območju, nudijo strokovno in operativno pomoč uradom za delo v okviru območnih služb. Spremljajo in proučujejo gibanje zaposlenosti in brezposelnosti ter svetujejo in sodelujejo z delodajalci in lokalnimi subjekti na trgu dela.
- V uradih za delo, ki so locirani v vseh upravnih enotah po Sloveniji, zagotavljajo strankam pravice s področja posredovanja zaposlitve in dela, zaposlitvenega svetovanja, uveljavljanja pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, izvajanja ukrepov zaposlovanja ter poklicnega svetovanja mladini in odraslim.

Zavod RS za zaposlovanje kot javni zavod opravlja svoje dejavnosti brezplačno, vendar pa lahko v skladu z 8. členom Statuta opravlja tudi plačljive storitve, in sicer:

- strokovno pomoč naročnikom pri izvajanju kadrovske dejavnosti oziroma storitve po naročilu,
- storitve naročnikom pri uporabi računalniško podprtih kadrovske informacijskih sistemov,
- izvajanje strokovnih izpitov za koncesionarje,
- priprava in izvajanje mednarodnih projektov,
- strokovno svetovanje ustanovam in podjetjem s področja Zavodove dejavnosti v mednarodnem prostoru,
- analitične poizvedbe in analize,
- izdaja dvojnikov dokumentov,
- uporaba in najem prostorov Zavoda,
- posredovanje in ponovno uporabo informacij javnega značaja.

Uporabniki storitev Zavoda RS za zaposlovanje so brezposelne osebe, delodajalci, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost ([www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si)).

## 2 AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Agencije za zaposlovanje so pravne ali fizične osebe, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu. Agencije morajo za opravljanje dejavnosti imeti poravnane obveznosti s področja davkov in prispevkov, izpolnjevati morajo kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih predpisuje Zakon o urejanju trga dela, ter dokazati, da v zadnjih dveh letih niso kršili delovnopravne zakonodaje (<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2010106&stevilka=5498>).

Zaradi trenutnih razmer na trgu dela delodajalci vse pogosteje posegajo po novih, fleksibilnejših načinih zaposlovanja. Eden izmed teh načinov je zaposlovanje preko kadrovske agencije, ki delodajalcu prihrani veliko časa in stroškov na več področjih dela, predvsem pri zaposlovanju. V tujini je ta način zaposlovanja zelo napreden in ga prakticira večina delodajalcev, pri nas pa se zaradi nepoznavanja delovanja agencij ali zaradi strahu pred uporabo novih oblik zaposlovanja za tako obliko posredovanja dela odloča nekaj delodajalcev, v prihodnje pa jih bo veliko več, saj bodo morali zaradi prihajajočih se novih razmer na trgu dela preiti z dragih in tradicionalnih oblik zaposlovanja k novim, cenejšim in fleksibilnejšim oblikam. Posredovanje agencij za zaposlovanje je pomembno tako za delodajalce kot za iskalce zaposlitve.

Delodajalcem nudijo ustrezne kandidate za prosto delovno mesto in s tem prihranijo čas, ki bi ga porabili pri iskanju, selekciji prijavljenih kandidatov in prihranijo stroške, ki bi nastali pri zaposlitvi delavca, saj se ta zaposli pri agenciji in vse stroške zaposlovanja krije agencija. Prav tako jim nudijo popolnoma brezplačno menjavo delavca, če ne izpolnjuje njihovih kriterijev ali v primeru zmanjšanja delovne sile, odpoved delavca pa ne predstavlja nikakršnega stroška z odpustitvijo. Pri tej obliki zaposlovanja je značilno tripartitno pogodbeno razmerje, kjer imajo najeti delavci pogodbo o zaposlitvi podpisano z agencijo, ta pa ima z uporabnikom podpisano pogodbo o sodelovanju.

Iskalcem zaposlitve pa nudijo delo na želenem delovnem mestu pri želenem delodajalcu ter nudijo možnost direktne zaposlitve v podjetju, če se izkažejo pri delodajalcu in jih ta želi v svojem kolektivu. So idealne za iskalce prve zaposlitve, ki iščejo svojo prvo priložnost, saj jim nudijo brezplačno strokovno pomoč pri prvih korakih za vstop na trg dela in kasneje jim priskrbijo potrebne delovne izkušnje, ki jih potrebujejo za zaposlitev na želenem delovnem mestu (<http://www.naton.si/zaposlitev/>).

V prihodnosti bodo agencije z dejavnostjo zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu imele veliko vlogo na trgu dela in bodo v prednosti pred drugimi oblikami

zaposlovanja, saj zelo dobro poznajo trg dela in z leti samo nadgrajujejo svojo ponudbo in delo skladno z zakonodajo.

### 3.1 DELOVANJE AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

Na podlagi informacij na spletnih straneh agencij za zaposlovanja in pridobljenih brošur posameznih agencij smo ugotovili, kaj ponujajo iskalcem zaposlitve in delodajalcem, kako delujejo in kakšen je postopek sodelovanja z agencijo.

Iskalcem zaposlitve nudijo:

- strokovno pomoč pri iskanju in izbiri zaposlitve,
- informacije o prostih delih po Sloveniji in drugih državah,
- pomoč pri ponovni vključitvi na trg dela,
- različna testiranja,
- zaposlitev za določen, nedoločen čas in
- zaposlitev v tujini.

Agencije imajo svojo bazo iskalcev zaposlitve, v katero se vpišemo preko spletne strani agencije ali osebno z obiskom v poslovalnici, kjer opravimo razgovor in nas vpišejo v bazo. Če smo se vpisali na njihovi spletni strani, je priporočljivo, da se oglasimo tudi osebno v poslovalnici, da opravimo razgovor s strokovnjakom, ki nam bo na podlagi naše prijave in glede na naše znanje, potrebe, sposobnosti, izkušnje in želje svetoval področje iskanja ustrezne zaposlitve. Z njimi napišemo tudi spremno pismo in življenjepis, ki bosta privlačna za delodajalce, ter dobimo koristne nasvete, kako se odlično odrezati v razgovoru z delodajalci. Organizirajo tudi potrebna testiranja, ki nam pomagajo ugotoviti, kakšni so naši talenti in katero področje dela je pravo za nas. Če želimo delati v tujini, nam pomagajo pri prevodu prijave in življenjepisa v ustreznih jezik. Ko najdejo ustrezno prosto delovno mesto, vzpostavijo stik z nami, ga podrobno predstavijo in če nam ustreza, nas napotijo k delodajalcu. Zaposleni smo pri agenciji za zaposlovanje, ki nam izplačuje plače in plačuje vse prispevke, določene z zakonom. Plačilo za opravljeno delo je enako zneskom, ki jih imajo zaposleni direktno v podjetju, vključno z nagradami. Vsak zaposlen v agenciji ima vse pravice, določene v Zakonu o delovnih razmerjih, ki velja za vse osebe v delovnem razmerju. Agencije zaposlujejo za določen ali nedoločen čas, odvisno od področja dela. Če nas delodajalec ne potrebuje več, nas agencija napoti k drugemu delodajalcu in v tem času se nam pogodba o zaposlitvi ne prekine. Iskalce zaposlitve spremljajo skozi celoten proces, vse do zaposlitve neposredno v podjetje. Vse storitve agencij so za iskalce zaposlitve popolnoma brezplačne.

Delodajalcem nudijo:

- iskanje in selekcijo kadrov vseh profilov in stopenj izobrazbe,
- najem delovne sile,
- zaposlovanje v tujini,
- psihološka testiranja,
- svetovanje,
- usposabljanje,
- študentski servis,
- »headhunting« in
- kadrovske svetovanje.

Ko delodajalec želi nove kadre, sporoči agenciji naziv delovnega mesta in pogoje, nato agencija poskrbi za oglaševanje in urejanje razpisa. Pripravi predizbor na podlagi pridobljene dokumentacije iz svoje evidence in prijav na prosto delovno mesto in v skladu z zahtevami delodajalca. Opravi tudi razna testiranja kandidatov za lažji izbor. V agencijah opravljajo teste sposobnosti, osebnih lastnosti, test globinskih osebnosti, praktične inteligentnosti in pristopa k reševanju problemov, test koncentracije in dosežkov, izvajajo vprašalnike timskih vlog in vrednot ter poglobljen psihološki intervju. Testiranja jim omogočajo, da za delodajalce izberejo le najprimernejše kandidate. Delodajalci se odločijo, ali bodo sami opravili še razgovore s kandidati ali bodo odločitev prepustili agencijam. Izbrani kandidat se zaposli pri agenciji in opravlja delo pri delodajalcu, ki potrebuje nove kadre.

Za delodajalce, ki iščejo vodilne sodelavce, strokovnjake in profil sodelavcev, za katerega je na trgu dela mnogo prostih delovnih mest, vendar kadra na trgu dela primanjkuje, pa agencije s pomočjo »headhunterjev« oziroma lovcev na glave poiščejo najprimernejše kandidate in jih skušajo prepričati v menjavo zaposlitve. »Headhunter« je strokovnjak, navadno specializiran za določena poslovna področja, ki se ukvarja z iskanjem uspešnih posameznikov za vodilna mesta v okviru agencij ali samostojno.

V okviru svojih storitev agencije nudijo tudi kadrovske svetovanje. Delodajalcem nudijo delovnopravno svetovanje, izdelajo interne akte in pravilnike družbe ter jim oblikujejo evidence s področja dela, ki jih mora voditi vsako podjetje. Delodajalec lahko z najemom agencije prenese celotno kadrovske področje svojega podjetja na agencijo in si tako zniža stroške z zaposlenimi v podjetju na tem področju (<http://www.naton.si/zaposlitev/>, <http://www.adecco.si/>, <http://www.trenkwalder.com/si/>).

### **3.2 ZAKONSKA UREDITEV DELOVANJA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE**

Delovanje Agencij za zaposlovanje ureja Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in načinu sodelovanja delodajalca z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje.

Ta pravilnik določa, da mora delodajalec s sedežem v Republiki Sloveniji, ki želi opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pred delovanjem vložiti vlogo za vpis v register pri ministrstvu, pristojnem za delo. Ministrstvo pa pred odločitvijo o vlogi za vpis v register poda predlog za uvedbo inšpekcijskega nadzora na Inšpektorat Republike Slovenije za delo, da opravi pregled poslovnih prostorov in izpolnjevanja kadrovskih pogojev pri delodajalcu, ki je na ministrstvo, pristojno za delo, vložil vlogo za vpis v register. Delovni prostor predstavlja samostojna soba ali ločen prostor, ki zagotavlja varstvo osebnih podatkov delavcev. Pomožni prostor je od delovnega prostora ločeni predprostor, ki delavcem omogoča primerno čakanje, v njem mora biti na javnem mestu izobešeno potrdilo o vpisu delodajalca v register ali evidenco. Delodajalec mora za delavce imeti tudi sanitarije. O opravljenem inšpekcijskem nadzoru inšpektorat ministrstvu, pristojnemu za delo, pošlje poročilo, v katerega vključi tudi morebitne kršitve delovnopravne zakonodaje s strani delodajalca v obdobju zadnjih dveh let. Vsak delodajalec lahko opravlja dejavnost le z osebo, ki ima doseženo najmanj VI. raven izobrazbe ali njej enakovredno stopnjo ali raven izobrazbe in najmanj dve leti ustreznih delovnih izkušenj in je v delovnem razmerju pri delodajalcu. Ustrezne delovne izkušnje so delo na kadrovskega področju in izobraževanju ter drugo delo na področju zaposlovanja, kakor je pedagoško, andragoško, psihološko in podobno delo. Delodajalec mora v vsaki svoji podružnici imeti zaposleno osebo, ki izpolnjuje te pogoje. Administrativno-tehnično osebje pa lahko opravlja le pomožne naloge in ne sme samostojno izvajati dejavnosti. Izpolnjevanje kadrovskih pogojev delodajalec dokazuje z organigramom zaposlitev in z dokazili, ki jih ni mogoče preveriti v uradnih evidencah po uradni dolžnosti.

V spodnji tabeli je prikazanih nekaj delodajalcev, ki so vpisani v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu na dan 23. 9. 2013.

PRAVNI SUBJEKT	SEDEŽ
ADECCO H.R. D.O.O.	AMERIŠKA ULICA 8, 1000 LJUBLJANA
ADECCO ZAPOSLOVANJE D.O.O.	AMERIŠKA ULICA 8, 1000 LJUBLJANA
ADVISE, KADROVSKO POSLOVNO SVETOVANJE D.O.O.	DUNAJSKA 56, 1000 LJUBLJANA
AGENCIJA AGADO, AGENCIJA ZA KADRE, MARKETING, ŠPORT, GOSTINSKE IN DRUGE POSLOVNE STORITVE, D.O.O.	DUNAJSKA CESTA 106, 1000 LJUBLJANA
AGENCIJA M SERVIS D.O.O.	SLOVENSKI TRG 8, 4000 KRANJ
AGENCIJA ZA POSREDOVANJE DELOVNE SILE	KIDRIČEVA ULICA 24B, 3000 CELJE
ATAMA D.O.O.	SLOVENSKA 55 C, 1000 LJUBLJANA
FMG KADROVSKA AGENCIJA D.O.O.	KOROŠKA CESTA 53C, 4000 KRANJ
KADIS, KADROVSKO IZOBRAŽEVALNI INŽENIRING D.O.O.	KOPRSKA 72, 1000 LJUBLJANA
MANPOWER D.O.O.	VODOVODNA 101, 1000 LJUBLJANA
NATON D.O.O.	CESTA 24. JUNIJA 25, 1000 LJUBLJANA

*Tabela 1: Delodajalci, vpisani v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu na dan 23. 9. 2013*

(Vir: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/posredovanje\\_zaposlitve\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/posredovanje_zaposlitve_in_zagotavljanje_dela/))

Delodajalec s sedežem v drugi državi pa lahko opravlja svojo dejavnost na območju Republike Slovenije z vložitvijo predloga za opravljanje te dejavnosti na ministrstvo, pristojno za delo, na obrazcu »Prijava v evidenco«. K obrazcu prijave je potrebno priložiti fotokopijo listine, ki ni starejša od enega leta, na podlagi katere lahko delodajalec, kjer ima sedež, opravlja to dejavnost, ter overjen prevod te listine v slovenski jezik. Delodajalec mora zagotoviti, da imajo vsi napoteni delavci med opravljanjem dela pri uporabniku v Sloveniji pri sebi obrazec »E101«, ki dokazuje, da je delavec zaposlen pri delodajalcu, ki ga je napotil. Delodajalca, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti v Republiki Sloveniji, vpiše ministrstvo, pristojno za delo, v evidenco. V spodnji tabeli so prikazani vsi tuji delodajalci, ki so vpisani v evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu.

PRAVNA OSEBA (FIRMA)	NASLOV, DRŽAVA
LAMEX s.r.o., podružnica za inženiring in trgovino Starše	POTOČNA 19, 93521 TLMAČE, Slovaška
FABIANOVA s.r.o.	053 22 ODRIN 90, Slovaška
JOB SERVICE s.r.o.	TR. SNP 83, 04011 KOŠICE, Slovaška
CARONTEC Montage GmbH	PLATZ AM GRABEN 2, 9300 ST. VEITAN DER GLAN , Avstrija
DAMADA s.r.o.	T.G. MASARYKA 2110/32, TREBIŠOV 07501, Slovaška
A.S.O. - BG EOOD	Ž.K. KRUM BUČVAROV BL .22, VH.D.AP.98, 3700 VIDIN, Bolgarija
TIHE BGR D.O.O.	DVAJSET IN PRVA 4, 3773 VINAROVO, Bolgarija
MASCHINENRING PERSONAL EGEN	AUF DER GUGL 3, 4021 LINZ, Avstrija
A.M. PERSONALBEREITSTELLUNGS GmbH	KARTNER STRASSE 418, 8085 GRADEC, Avstrija
UZUNOV-1 Ltd.	TINTYAVA, ŠT. 9, 4400 PAZARDŽIK, Bolgarija
MLW-MONTAGEN GMBH	WIENERBERGASTRASSE 11, DUNAJ, Avstrija
UNIVERSAL CONSTRUCTII SKUPNJAK S.R.L.	FLORILOR 32 BAHNEA, JUDETUL MURES, Romunija

*Tabela 2: Evidenca tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu*

(Vir: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/posredovanje\\_zaposlitve\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/posredovanje_zaposlitve_in_zagotavljanje_dela/))

V primerih, določenih v zakonu, ministrstvo, pristojno za delo, odloča o izbrisu delodajalca iz registra ali iz evidence z odločbo v upravnem postopku. Izbris se opravi po dokončnosti odločbe o izbrisu iz registra ali iz evidence. Delodajalec mora ministrstvu, pristojnemu za delo, sporočiti vse spremembe, ki vplivajo na vpis v register ali evidenco, v roku osmih dni po nastanku spremembe, prav tako mora sodelovati z Zavodom pri izmenjavi informacij o ponudbi in povpraševanju na trgu dela. V času sodelovanja skrbita za varstvo podatkov brezposelnih oseb, ki jih skupaj obravnavata.

## 4 ANALIZA IN INTERPRETACIJA INTERVJUJEV

Za intervjuje smo zaprosili deset agencij za zaposlovanje, od tega so se odzvale le štiri, ki so nam poleg odgovorov posredovale tudi veliko drugih koristnih informacij glede delovanja agencij in napotkov za uspešno zaposlitev: Atama, agencija za zaposlovanje d.o.o., Trenkwaldler kadrovske storitve d.o.o., FMG kadrovska agencija d.o.o. in Profil d.o.o. Menimo, da neodzivnost ostalih agencij, med katerimi je tudi ena večjih agencij, pove veliko o njihovem delovanju in pomoči iskalcem zaposlitve.



Slika 5: Logotip Atama d.o.o.

(Vir: <http://www.kariernisejem.com/razstavljalci/33/atama-agencija-za-zaposlovanje-d-o-o>)

V intervjuju smo izvedeli, da je njihova vloga na trgu dela predvsem posredovanje in zaposlovanje delavcev, s tem zadovoljijo tako iskalce zaposlitve kot delodajalce. Iskalcem priskrbijo zaposlitev in vse, kar jim v skladu z zakonodajo pripada, delodajalcem pa pomagajo z iskanjem in selekcijo kadrov, tako jim privarčujejo veliko časa. Žal pa ne morejo pripomoči k manjši brezposelnosti, saj lahko le skrajšajo čas med nastankom povpraševanja v podjetju do zapolnitve delovnega mesta. Tako meni večina agencij, le ena izmed vprašanih je mnenja, da agencije ustvarjajo delovna mesta. Velikih razlik med ponujenimi storitvami agencij ni, iskalcem zaposlitve vse agencije ponujajo svetovanje v okviru iskanja zaposlitve, vpis v njihovo bazo in stik s podjetji, ki ponujajo prosta delovna mesta. Delodajalcem pa ponujajo iskanje in selekcioniranje kadrov, v zelo kratkem času jim priskrbijo razgovore s kandidati, ki najbolje izpolnjujejo njihove kriterije ter iskanje primernih kandidatov za vodstvene in visoko strokovne pozicije. Do ustreznega kandidata pridejo na podlagi skupnih točk iskalčeve prijave in naročnikovih kriterijev. Vse storitve agencij so za iskalce zaposlitve brezplačne tudi v primeru zaposlitve, saj jih zaračunajo svojim naročnikom na podlagi pogodbe o medsebojnem sodelovanju. Agencije zaposlujejo za določen in nedoločen čas. Vse več pogodb imajo zaradi nove zakonodaje sklenjene za nedoločen čas, kar 50 %, in ta odstotek se iz dneva v dan povečuje. Direktnih zaposlitev pri delodajalcih pa je le 20 %, ta odstotek je



odvisen od delodajalcev. Nekatere agencije se ukvarjajo tudi s "headhuntingom" oziroma iskanjem primernih kandidatov za vodstvene in visoko strokovne pozicije. Kandidate iščejo pri konkurenci, preko socialne mreže ali preko baze kandidatov. S primernimi kandidati vzpostavijo stik, okvirno predstavijo ponujeno priložnost, če jih zanima, nadaljujejo postopek z osebnim razgovorom. Najprimernejše kandidate nato predstavijo naročniku.



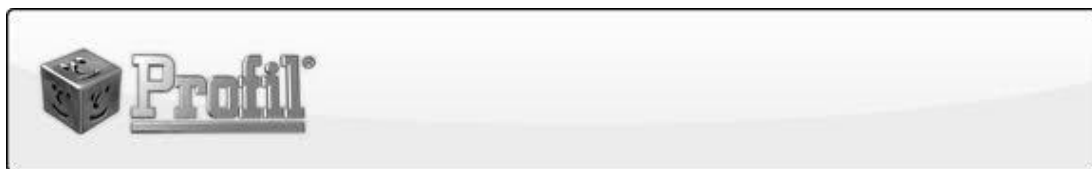
Slika 6: Logotip Trenkwalder d.o.o.  
(Vir: <http://www.trenkwalder.com/si/>)

Agencije ocenjujejo, da osebi, katere interes ni poiskati delo, ne morejo pomagati, pomagajo lahko le osebam, ki si želijo delati, vendar jim je padla motivacija, takim osebam pomagajo z različnimi testiranjimi, najprej ugotovijo njihove sposobnosti in želene cilje, s katerimi jih motivirajo. Pomagajo jim tudi pri sestavi življenjepisa in prijave ter jim svetujejo, kako se najbolje odrezati v intervjuju z delodajalcem. To so tudi osnovne točke za uspešno zaposlitev.



Slika 7: Logotip FMG d.o.o.  
(Vir: <http://www.fmg.si/>)

Intervjuji so bili opravljeni z osebami na vodilnih delovnih mestih, ki so nam ponudili svojo pomoč v času pisanja diplomske naloge, prav tako so ostali odprti za vsa naknadna vprašanja.



Slika 8: Logotip Profil d.o.o.  
(Vir: <http://www.profil.si/sl/>)

## 4.1 ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Iskalci zaposlitve se vedno sprašujemo: »Kaj lahko še storim, da rešim problem, da se zaposlim?« V diplomski nalogi smo problem raziskali s pomočjo zaposlitvenih agencij. V začetku naloge smo postavili raziskovalna vprašanja, na katera odgovarjamo na podlagi raziskave.

1. Kakšna je vloga agencij za zaposlovanje na trgu dela, kako je zakonsko opredeljena in ali agencije to svojo vlogo dejansko opravljajo?
  - V FMG, kadrovske agenciji d.o.o. so odgovorili, da poskušajo poiskati za iskalce zaposlitve čim več dela.
  - V Profil d.o.o. so odgovorili, da nudijo tako iskanje in selekcijo kadrov kot druge oblike HR svetovanja podjetjem. Z vidika iskanja in selekcije kadrov pa so specializirani za »headhunting« oziroma iskanje primernih kandidatov za vodstvene in visoko strokovne pozicije.
  - V Trenkwaldler, kadrovske storitve d.o.o. so odgovorili, da ustvarjajo nova delovna mesta in nudijo vsem zaposlenim zakonito redno zaposlitev za določen ali nedoločen čas, obračunavajo njihove plače ter jih izplačujejo, ravno tako pa plačujejo prispevke in dajatve. Skrbijo za to, da delavci dobijo vse, kar jim v skladu z veljavno zakonodajo pripada. Podjetjem in drugim subjektom, ki potrebujejo kader oz. delovno silo, da dosežejo svoje cilje, pa pomagajo takšen ustrezen kader poiskati, predselekcioniirati, izbrani kader pa ali posredovati v direktno zaposlitev ali zaposliti.
  - V Atama d.o.o. so odgovorili, da posredujejo delavcem svoje delo, da jih zaposlijo in zagotovijo delo nekemu drugemu uporabniku.

Vse agencije so odgovorile, da svoje storitve opravljajo v skladu s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in Zakonom o trgu dela.

2. Ali lahko Agencije za zaposlovanje veliko pripomorejo k manjši brezposelnosti?
  - V FMG, kadrovske agencija d.o.o. in Atami d.o.o. so dejali, da ne morejo pripomoči k manjši brezposelnosti.
  - V Profil d.o.o. smo dobili odgovor, da manj, kot bi si želeli.

- V Trenkwalder, kadrovske storitve d.o.o. smo dobili odgovor, da agencije ustvarjajo delovna mesta. Razložili so nam, da podjetja zaradi zahtevnosti iskanja in izbora ter nato administrativnih postopkov pri zaposlovanju dostikrat ne bi zaposlila novega kadra, npr. za nadomeščanje bolniških, porodniških, zaradi začasnega povečanega obsega dela, ampak bi obstoječe delavce usmerjala v delo preko polnega delovnega časa, in v tem primeru nastopijo agencije.
3. Ali lahko Agencije za zaposlovanje priskrbijo zaposlitev iskalcem, ki se počutijo neuspešne, in jim pomagajo do želene zaposlitve?
- FMG, kadrovska agencija d.o.o. pravi, da lahko pomagajo, če je to v interesu iskalca.
  - Profil d.o.o. lahko pomaga iskalcem zaposlitve v okviru nastajajoče storitve karierno svetovanje – razvijanje uspešnega nastopa, mreženja, iskanje možnosti zaposlitve znotraj poslovnih kontaktov podjetja.
  - Trenkwalder, kadrovske storitve d.o.o. lahko pomagajo iskalcem, če je to v njihovem interesu preko določenih aktivnosti, ki jih opravijo in s katerimi pridobijo širšo sliko o sebi in svojih osebnostnih lastnostih, sposobnostih in kompetencah.
  - V Atami d.o.o. so dejali, da lahko pomagajo le tistim osebam, ki si želijo zaposlitve, v nasprotnem primeru ne morejo pomagati.
4. Kako naj se iskalec zaposlitve obnaša v odnosu do agencije, da bo uspešnejši na trgu dela?
- FMG, kadrovska agencija d.o.o. pravi, da mora vsak iskalec zaposlitve imeti interes, tako bo bolj uspešnejši na trgu dela.
  - V Profil d.o.o., Trenkwalder, kadrovske storitve d.o.o. in Atama d.o.o. so dejali, da se mora iskalec angažirati, pokazati fleksibilnost in delovno vnemo.

Svetujejo tudi, da na trg dela vstopimo vedno urejeni, pozitivno naravnani in z jasnimi cilji, saj smo tako bolj zaposljivi.

## 5 ZAKLJUČKI

Na podlagi opravljenih intervjujev z agencijami za zaposlovanje in predstavitev delovanja agencij smo ugotovili, da agencije za zaposlovanje predstavljajo eno izmed alternativnih možnosti, ki jo uporabljajo delodajalci, in da so njihove storitve popolnoma brezplačne za iskalce zaposlitve, saj jih zaračunajo delodajalcem oziroma svojim naročnikom. Čeprav svoje storitve zaračunavajo delodajalcem, ti njihove storitve koristijo vse pogosteje, saj posredovanje dela predstavlja veliko manjši strošek kot tisti, ki bi ga imeli pri direktni zaposlitvi delavca, ker so agencije bolj fleksibilne pri svoji ponudbi storitev ter hitro reagirajo na spremembe na trgu delovne sile.

V Sloveniji žal število delodajalcev, ki poslujejo z agencijam za zaposlovanje, ni v tolikšnem porastu kot v tujini, saj delodajalci niso toliko ozaveščeni o delovanju in ponujenih storitvah agencij, vendar se vedno več delodajalcev odloča za sodelovanje z njimi, saj zaradi razmer na trgu dela zmanjšujejo stroške v podjetjih, tako da je v prihodnosti pričakovati velik porast zaposlitev preko agencij za zaposlovanje.

V diplomski nalogi smo ugotovili, da so agencije za zaposlovanje ključ do zaposlitve v primeru, ko je delodajalec, pri katerem se želimo zaposliti, naročnik agencije, ko smo brez delovnih izkušenj in si jih želimo pridobiti, ter ko potrebujemo svetovanje strokovno usposobljenih oseb na področju zaposlovanja. Vsekakor pa moramo biti pozorni pri izbiri prave agencije za zaposlovanje, saj ne delujejo vse na isti način, prav tako moramo paziti pri kakršnem koli podpisovanju, vedno preberimo dokument in drobni tisk v celoti ter o vseh nejasnostih brez zadržkov vprašajmo.

Kot iskalka zaposlitve sem v raziskovalnem delu naloge ugotovila, da ni pomembna le sreča, ki te pripelje do razgovora, ampak so pomembne malenkosti, na podlagi katerih se delodajalec odloči za intervju z nami in kasneje za zaposlitev, zato je pomembno, da jih upoštevamo.

Ena teh malenkosti je, da ko zasledimo prosto delovno mesto, ki nam ustreza, se pozanimamo o delovanju delodajalca ter o njihove zahteve in pričakovanja vključimo v prijavo, saj vnaprej sestavljena prijava, v kateri spreminjamo samo naslov delodajalca in naziv delovnega mesta, ne obrodi sadov. K življenjepisu pa moramo redno dopisovati nove podatke in spreminjati fotografijo, saj bo delodajalec lahko to razliko ocenil kot rezultat naše neresnosti. Druga pomembna malenkost je, da smo vztrajni in zelenemu delodajalcu mesečno pošljemo po eno ponudbo za delo, tako se nas bo takoj ob prostem delovnem mestu spomnil in nas poklical na razgovor.

Pred pisanjem diplomske naloge sem se na delovna mesta prijavljala z vnaprej pripravljeno prijavo, ki me ni privedla do intervjuja z delodajalcem, prav tako nisem

več vztrajala s pošiljanjem ponudb istim delodajalcem. Med pisanjem diplomske naloge sem ugotovila, na podlagi nasvetov strokovnega uslužbenca na agenciji za zaposlovanje, da delam velike napake in ko sem jih spremenila, sem prišla do svojega prvega intervjuja po dolgem času. Pomembno se je torej vprašati, kaj delamo narobe, in spremeniti svoj nastop na trgu dela. Če napak ne vidimo, pa se obrnemo na strokovnjake na tem področju in jih prosimo za nasvet, saj nas bo sprememba privedla do zaposlitve.

Cilji diplomske naloge so bili predstaviti zaposlitev in trenutno stanje na trgu dela v Sloveniji, predstaviti delovanje agencij za zaposlovanje in zakonsko ureditev njihovega delovanja ter raziskati in predstaviti način dela agencij za zaposlovanje. Cilji so bili uspešno doseženi predvsem v raziskovalnem delu, kjer smo teoretično znanje nadgradili. Tako smo vsem iskalcem zaposlitve podrobneje predstavili, kakšno je trenutno stanje na trgu dela in kaj storiti za večjo uspešnost, predvsem pa smo raziskali, kako resnično delujejo agencije in ugotovili, da nam lahko pomagajo do zaposlitve.

## LITERATURA IN VIRI

- Bolles, R. N. (2005). *Kakšne barve je Vaše padalo?* Varaždin: Katarina Zrinski.
- Goreya, R. (2006). *Kako se trži ustvarjalen iskalec zaposlitve?* Brezje: Osebna rast.
- Poti do dela in zaposlitve. Gradivo za udeležence.* (2006). Ljubljana: Zavod za zaposlovanje.
- Zaletel, A. (ur.) (2007). *Prvi koraki do zaposlitve.* Ljubljana: Moje delo.
- Zaletel, A. in Prah, G. (2012). *Kako uspešno iskati zaposlitev?* Ljubljana: Moje delo.

### Spletne strani

- <http://pud.sc-celje.si/Cilji/>, dostopno 10. 10. 2013.
- <http://www.adecco.si/iscetedelo/kajvamnudimo.asp>, dostopno 10. 10. 2013.
- [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/aktualno\\_o\\_trgu\\_dela](http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela), dostopno 11. 10. 2013.
- <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/zaposlitveni-sejem-v-kopru.html>, dostopno 11. 10. 2013.
- <http://www.ess.gov.si>, dostopno 12. 10. 2013.
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2010106&stevilka=5498>, dostopno 13. 10. 2013.
- [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/posredovanje\\_zaposlitve\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/posredovanje_zaposlitve_in_zagotavljanje_dela/), dostopno 19. 10. 2013.
- <http://www.naton.si/zaposlitev/> dostopno 19. 10. 2013.
- <http://www.mojedelo.com/zivljenjepis-cv>, dostopno 20. 11. 2013.
- <http://www.mojedelo.com/prosnja/>, dostopno 20. 11. 2013.
- <http://www.proznamladina.si/financne-spodbude-zavoda-za-zaposlovanje-za-usposabljanje-in-zaposlitev.html>, dostopno 25. 11. 2013.
- <http://www.kariernisejem.com/razstavljalci/33/atama-agencija-za-zaposlovanje-d-o-o>, dostopno 25. 11. 2013.
- <http://www.trenkwald.com/si/>, dostopno 25. 11. 2013.
- <http://www.fmg.si/>, dostopno 25. 11. 2013.
- <http://www.profil.si/sl/>, dostopno 25. 11. 2013.

Interno gradivo z delavnic: *Svetovalnica* (B&B, 2012).

## KAZALO SLIK

Slika 1: S ciljem se pot začne .....	2
Slika 2: Deleži nekaterih kategorij registriranih brezposelnih oseb (v %) .....	6
Slika 3: Prikaz zaposlitvenega sejma .....	8
Slika 4: Logotip Zavoda RS za zaposlovanje.....	10
Slika 5: Logotip Atama d.o.o.....	18
Slika 6: Logotip Trenkwalder d.o.o. ....	19
Slika7: Logotip FMG d.o.o. ....	19
Slika 8: Logotip Profil d.o.o.....	19

## KAZALO TABEL

Tabela1: Delodajalci, vpisani v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu na dan 23. 9. 2013.....	16
Tabela 2: Evidenca tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu.....	17

## KAZALO PRILOG

Priloga 1: Kronološka oblika življenjepisa .....	26
Priloga 2: Funkcijska oblika življenjepisa .....	29
Priloga 3: Intervju z agencijo za zaposlovanje .....	32
Priloga 4: Intervju v FMG, Kadrovska agencija d.o.o. ....	33
Priloga 5: Intervju v Profil d.o.o.....	34
Priloga 6: Intervju v Trenkwalder, Kadrovske storitve d.o.o. ....	36
Priloga 7: Intervju v Atama d.o.o.....	39

## Priloga 1: Kronološka oblika življenjepisa Izkušena in organizirana računovodska referentka z željo po napredku

### Na kratko o meni:

Sem vestna in organizirana diplomantka poslovnih financ, ki se je ves čas študija izpopolnjevala z delom v svoji stroki. Tako odlično poznam aktualne davčne predpise in delo s strankami računovodskih servisov. S hitrim učenjem, natančnostjo, analitičnim pristopom in smislom za številke sem odlična dopolnitev vsakega uspešnega podjetja.

### Želeno delovno mesto

Iščem delo, kjer bom lahko uporabila dosedanje izkušnje, pridobivala nova znanja in s tem nove odgovornosti. Želim si delo, pri katerem bom lahko koristila svojim strankam in jim pomagala skozi čeri računovodskih predpisov. Odlično delujem v kolektivu, ki je usmerjen k razvoju, novostim in vrhunskosti. Moj karierni cilj je postati odlična računovodja, s poudarkom na revizorskem in svetovalnem delu.

### Izobrazba:

2008–predv. sept. *Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta*  
2012

**Diplomirana ekonomistka (UN), VI/2 stopnja**

Usmeritev,  
specializacija:

Univerzitetni program, smer računovodstvo in revizija.  
Glavna študijska področja: Finančno računovodstvo, stroškovno računovodstvo, poslovodno računovodstvo, ekonomika podjetja

2004–2008

*Srednja ekonomska šola Celje*  
**Ekonomska tehnica, V stopnja**

### Delovne izkušnje:

Z deli prek študentskega servisa sem dobila naslednje izkušnje:

2011 – še trajajo *Čisti računi d.o.o.*

#### Referentka v računovodstvu

Opis delovnih nalog: Asistiranje pri vodenju glavne knjige, asistiranje pri izdelavi finančno-računovodskih poročil, asistiranje pri finančnem planiranju in analizah, obračun DDV, skrbnica določenih

### Kontaktne podatke:



**Jožica Račun**

**Bilančna 33**

**3000 Celje**

**jozica@racun.com**

**033 333 333**



strank.

Uspehi: Naučila sem se popolne izdelave finančno-računovodskih poročil. Uspešno sem prevzela samostojno skrb za 5 večjih strank podjetja.

junij–avgust 2011 *Marija Kovač s.p.*  
**Asistentka v računovodstvu**

Opis delovnih  
nalog:

Uspehi:

2009–2011 *XYX d.o.o.*  
**Referentka v knjigovodstvu**

Opis delovnih  
nalog: Fakturiranje, zapiranje vknjižb, pisanje knjig prejetih in izdanih računov, izterjava dolžnikov prek telefona, priprava tožb, pisanje kompenzacij.

Uspehi: Z občasnim delom v podjetju sem pridobila vpogled v podjetniški vsakdan in spoznala bistvene procese. Spoznala sem pomen izterjave dolžnikov in timskega sodelovanja.

### **Moje ključne veščine in znanja**

*Poznavanje SRS, Zakona o DDV in Zakona o dobičku pravnih oseb, poznavanje vseh računovodskih listin, dobre komunikacijske sposobnosti, poznavanje poslovne komunikacije, delo z računalnikom (obvladam delo s preglednicami, delo z orodji MS Office, vključno z elektronsko pošto in internetnimi brskalniki).  
Vozniški izpit B-kategorije*

### **Znanje tujih jezikov**

*Angleški jezik odlično berem, dobro govorim in pišem  
Nemški jezik odlično berem, dobro govorim in pišem  
Srbski, hrvaški jezik dobro berem, zadovoljivo govorim in pišem*

### **Moje osrednje lastnosti**

*natančnost izreden smisel za številke  
odgovornost smisel za delo v skupini  
organiziranost hitra učljivost  
marljivost*

### **Dodatna izobraževanja**

2009                      *Tečaj dvostavnega knjigovodstva*

2007                      *Tečaj poslovne angleščine: stopnja upper-intermediate.*

### **Prosti čas**

*Preživljanje časa s fantom, tek, aerobika, branje leposlovne literature.*

## Priloga 2: Funkcijska oblika življenjepisa

### Mlad, uspešen tržnik storitev

#### Na kratko o meni

Sem odličen prodajalec, komunikator in organizator. V prodajnem delu najdem zadovoljstvo in izpolnitev osebnih ciljev. Kljub mladosti imam izkušnje z vodenjem in motiviranjem sodelavcev. Odlično poznam trg izobraževanj, ponudnike in zainteresirane kupce na njem.

#### Željeno delovno mesto

Iščem pozicijo v podjetju, ki potrebuje osebo z odličnimi organizacijskimi in prodajnimi sposobnostmi ter s poznavanjem trga in prodaje izobraževanj. Izkušen v javnem nastopanju pred potencialnimi strankami, uspešen vodja timov, motiviran za prodajo.

#### Delovne izkušnje

#### Trženje

Prodajni zastopnik za izobraževalno literaturo v podjetju Poučna knjiga, d. d. Delo vključuje telefonsko in terensko trženje. Po domovih izvajam predstavitve izobraževalnih uspešnic manjšim skupinam ljudi. Pripravil sem novo prodajno strategijo, ki je za pet odstotkov povečala prodajo podjetja. Nagrajen sem bil kot drugi najboljši prodajalec v podjetju.

#### Vodenje

Predsednik Študentskega sveta Filozofske fakultete, nadziral in koordiniral delo Študentskega sveta FF. Vodil sem sestanke in organiziral številne projekte za študente (izobraževalne tečaje, potopisna predavanja, športne prireditve, sejme rabljenih knjig in študentske plese). Pri skoraj vseh organiziranih dogodkih sem opravil uvodni nagovor občinstvu.

#### Kontaktne podatki:



**Franc Izvajalec**

**Odmevna pot 7  
8000 Novo mesto**

**franc.izvajalec@mail.si  
077 777 777**

## **Poučevanje**

Poučeval sem tečaj Izzivi in skrivnosti poučevanja, ki je trajal tri mesece in na katerem je prisostvovalo 30 študentov. Med predavanji sem predstavil vse vidike učinkovitega poučevanja in pomen motiviranosti za učenje. Tečajnike sem spodbujal k poglobljeni diskusiji in izmenjavi mnenj. Gradiva za seminar sem pripravil v tiskani in power point obliki. V času študija sem osnovnošolce in srednješolce tudi poučeval angleški jezik.

## **Pisanje**

V študentskem glasilu Filozofske fakultete sem objavil 25 člankov in prispevkov tako v slovenskem kot v angleškem jeziku. V podjetju Poučna knjiga sem pripravljaj prodajna pisma z do šestodstotno uspešnostjo (realizirane prodaje).

## **Moje osrednje lastnosti**

Samoiniciativnost, organiziranost, samozavestnost, komunikativnost, odgovornost, vodstvene sposobnosti, sposobnosti javnega nastopa, retorične sposobnosti.

## **Pregled dosedanjih pomembnejših študentskih del**

08/2010 – še traja Poučna knjiga, d. d., Ljubljana  
**Prodajni zastopnik**

Opis delovnih nalog: Telefonsko in osebno trženje izobraževalnih pripomočkov. Prodaja manjšim skupinam in od vrat do vrat.

Uspehi: Izdelava nove prodajne strategije, ki je povečala prodajo za 5 %  
Nagrada za drugega najboljšega prodajalca v podjetju

## **Izobrazba**

09/2005–09/2012 Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta  
**Univerzitetni diplomirani andragog, VII. stopnja**

## **Druge znanja in veščine**

Angleški jezik	odlično berem, govorim in pišem
Nemški jezik	odlično berem, dobro govorim in pišem
Delo z računalnikom (Explorer, Firefox)	obvladam (Word, Excel, PowerPoint, Access, Outlook,
Vozniški izpit	B-kategorije.

## **Dodatna izobraževanja**

2009

Tečaj Učinkovita organizacija projektov

2008

Računalniški tečaj za pridobitev certifikata ECDL

### **Priloga 3: Intervju z agencijami za zaposlovanje**

1. Kakšna je vaša vloga na trgu dela?
2. Ali menite, da lahko pripomorete k manjši brezposelnosti? Na kakšen način?
3. Kaj nudite iskalcem zaposlitve?
4. Kaj nudite delodajalcem?
5. Ali lahko pomagate iskalcu zaposlitve, ki se počuti neuspešnega, do želene zaposlitve in na kakšen način?
6. Kaj mora storiti iskalec zaposlitve, da je uspešnejši na trgu dela?
7. Na kakšen način izberete ustrezne kandidate za prosto delovno mesto?
8. Ali so vaše storitve za iskalce zaposlitve brezplačne?
9. V primeru zaposlitve pri vas, komu zaračunate stroške storitve, iskalcu zaposlitve ali delodajalcu?
10. Ali zaposlujete tudi za nedoločen čas? Kolikšen odstotek od sklenjenih pogodb je pogodb za nedoločen čas?
11. Ali omogočate kasneje tudi direktno zaposlitev pri delodajalcu? Kolikšen odstotek je takih primerov?
12. Ali nudite možnost headhuntinga in kako poteka tak izbor kandidata?

#### Priloga 4: Intervju v FMG, kadrovski agenciji d.o.o.

1. **Kakšna je vaša vloga na trgu dela?** Da poskušamo poiskati za ljudi čim več dela.
2. **Ali menite, da lahko pripomorete k manjši brezposelnosti? Na kakšen način?** Ne, ker je vse odvisno od povpraševanja na trgu.
3. **Kaj nudite iskalcem zaposlitve?** Delo, predvsem delo.
4. **Kaj nudite delodajalcem?** Veliko, vse, kar je v mikro in makro ekonomski teoriji.
5. **Ali lahko pomagata iskalcu zaposlitve, ki se počuti neuspešnega, do želene zaposlitve in na kakšen način?** Če je njegov interes, ja, drugače mu ne moremo pomagati.
6. **Kaj mora storiti iskalec zaposlitve, da je uspešnejši na trgu dela?** Srečo, interes.
7. **Na kakšen način izberete ustrezne kandidate za prosto delovno mesto?** Izkušnje.
8. **Ali so vaše storitve za iskalce zaposlitve brezplačne?** Da.
9. **V primeru zaposlitve pri vas, komu zaračunate stroške storitve, iskalcu zaposlitve ali naročniku?** Naročniku.
10. **Ali zaposlujete tudi za nedoločen čas? Kolikšen odstotek od sklenjenih pogodb je pogodb za nedoločen čas?** Ja, polovica, zaradi nove zakonodaje.
11. **Ali omogočate kasneje tudi direktno zaposlitev pri delodajalcu? Kolikšen odstotek je takih primerov?** Odvisno od strategije delodajalca, do 20 %.
12. **Ali nudite možnost headhuntinga in kako poteka tak izbor kandidata?** Ne. Je v ponudbi ni v razcvetu, sami se prijavijo na objavo.

Intervju opravljen z g. Rokom Hribarjem.

## Priloga 5: Intervju v Profil d.o.o.

### 1. Kakšna je vaša vloga na trgu dela?

Smo svetovalno podjetje in kadrovska agencija, nudimo tako iskanje in selekcijo kadrov kot druge oblike HR svetovanja podjetjem. Z vidika iskanja in selekcije kadrov smo specializirani za headhunting oziroma iskanje primernih kandidatov za vodstvene in visoko strokovne pozicije.

### 2. Ali menite, da lahko pripomorete k manjši brezposelnosti? Na kakšen način?

Manj, kot bi si želeli. Nekoliko sicer lahko pripomoremo, saj delamo tudi iskanje preko oglasov v sredstvih javnega obveščanja, kjer se pretežno prijavlja brezposelna populacija, med prijavi pa izberemo najprimernejše kandidate, ki jih predlagamo naročniku. Pogosteje pa delamo po sistemu direktnega iskanja kadrov, kjer so potrebna zelo specifična znanja in visoko kvalificiran kader, ki pa ga najlažje najdemo v konkurenčnih podjetjih.

### 3. Kaj nudite iskalcem zaposlitve?

Možnost vpisa v bazo iskalcev zaposlitve, trenutno pa razvijamo tudi nov produkt – karierno svetovanje. Karierno svetovanje bo obsegalo različne nasvete z vidika načrtovanja kariere, kot tudi praktične napotke glede iskanja zaposlitve – pisanje CV-ja, nastop na selekcijskem razgovoru, odkrivanje prednosti in šibkejših točk.

### 4. Kaj nudite delodajalcem?

Poleg iskanja in selekcije še oceno kompetenc zaposlenih (preko psihološkega testiranja, metode 360°, kompetenčnih intervjujev, ocenjevalnega centra), merjenje klime, kulture, zadovoljstva, svetovanje o sistemih plač in nagrajevanja, sistemizacije delovnih mest, HR outsourcing, coaching, delavnice (prodajne veščine, vodstvene veščine).

### 5. Ali lahko pomagate iskalcu zaposlitve, ki se počuti neuspešnega, do zelene zaposlitve in na kakšen način?

Da, v okviru nastajajoče storitve karierno svetovanje – razvijanje uspešnega nastopa, mreženja, iskanje možnosti zaposlitve znotraj poslovnih kontaktov našega podjetja.

### 6. Kaj mora storiti iskalec zaposlitve, da je uspešnejši na trgu dela?



Se angažirati, pokazati fleksibilnost, delovno vnemo.

**7. Na kakšen način izberete ustrezne kandidate za prosto delovno mesto?**

Preko poglobljenega selekcijskega razgovora ob podpori psiholoških vprašalnikov.

**8. Ali so vaše storitve za iskalce zaposlitve brezplačne?**

Vpis v bazo iskalcev zaposlitve in razgovori v okviru konkretne zaposlitvene priložnosti da. Karierno svetovanje bo plačljivo.

**9. V primeru zaposlitve pri vas, komu zaračunate stroške storitve, iskalcu zaposlitve ali delodajalcu?**

Pri nas ne zaposlujemo – ne opravljamo storitve najema delovne sile, ampak zgolj delodajalcu posredujemo primerne kandidate, nato celoten postopek zaposlitve opravi delodajalec sam.

**10. Ali zaposlujete tudi za nedoločen čas? Kolikšen odstotek od sklenjenih pogodb je pogodb za nedoločen čas? Gl. odg. 9.**

**11. Ali omogočate kasneje tudi direktno zaposlitev pri delodajalcu? Kolikšen odstotek je takih primerov?**

Vedno gre za direktno zaposlitev pri delodajalcu. Gl. odg. 9.

**12. Ali nudite možnost headhuntinga in kako poteka tak izbor kandidata?**

Da. Kandidate iščemo pri konkurenci, preko socialne mreže ali preko baze kandidatov – ljudi, ki so že bili v stiku z nami ali so se prijavi v bazo kot iskalci zaposlitve. Primerne kandidate kontaktiramo, okvirno predstavimo ponujeno priložnost. Če jih zanima, nadaljujemo postopek z osebnim razgovorom. Najprimernejše kandidate nato predstavimo naročniku.

Intervju opravljen z go. Marino Ogrin.

## **Priloga 6: Intervju v Trenkwalder, kadrovske storitve d.o.o.**

### **1. Kakšna je vaša vloga na trgu dela?**

Ustvarjamo nova delovna mesta in nudimo vsem zaposlenim zakonito redno zaposlitev za določen ali nedoločen čas, obračunavamo njihove plače ter jih izplačujemo, ravno tako pa plačujemo prispevke in dajatve. Skrbimo za to, da dobijo vse, kar jim v skladu z veljavno zakonodajo pripada. Podjetjem in drugim subjektom, ki potrebujejo kader oz. del. silo, da dosežejo svoje cilje, pa pomagamo takšen ustrezen kader poiskati, predselekcioniirati, izbrani kader pa posredovati ali v direktno zaposlitev ali pa smo mi delodajalec, ki je vsem tem subjektom zunanja kadrovska služba ali pomoč obstoječi službi, katero razbremenimo, da se lahko ukvarja s ključnimi stvarmi, npr. razvojem kadrov, izobraževanjem, dvigu kompetenc lastnega kadra, da bodo lažje dosegli cilje v sedanjosti in prihodnosti in se prilagodili zahtevnim tržnim razmeram.

### **2. Ali menite, da lahko pripomorete k manjši brezposelnosti? Na kakšen način?**

Da, agencije ustvarjamo delovna mesta. Zaradi zahtevnosti iskanja in izbora ter nato administrativnih postopkov pri zaposlovanju podjetja dostikrat ne bi zaposlila novega kadra, npr. za nadomeščanje bolniških, porodniških, zaradi začasnega povečanega obsega dela, ampak bi obstoječe delavce usmerjala v delo preko polnega delovnega časa.

### **3. Kaj nudite iskalcem zaposlitve?**

Iskalcem zaposlitve omogočamo direkten stik s podjetji. Pri nas dobijo svetovanje v okviru iskanja zaposlitve, mnogi dobijo tudi nek nov motivacijski zagon ob iskanju zaposlitve. Iskalci pri nas izpolnijo zaposlitveni vprašalnik, na osebnem razgovoru se lahko predstavijo (svoje lastne izkušnje, kompetence in znanje), dobijo konkretne informacije, kateri delodajalci povprašujejo po novih sodelavcih. Ugotavljamo za vsakega posameznega iskalca, ali ustreza določenemu profilu / delovnemu mestu, na katerega se je prijavil, zakaj ustreza, zakaj morda ne. In vse to tudi skomuniciramo z njim. Preko določenih aktivnosti z njimi lahko pridobijo širšo sliko o sebi in svojih osebnostnih lastnostih, sposobnostih in kompetencah.

### **4. Kaj nudite delodajalcem?**

Za podjetja nudimo storitev najema delavcev, storitev selekcije in izbora kandidatov, kadrovske svetovanje, obračun plač, vodenje kadrovske evidenc in

pripravljanje zaposlitvene dokumentacije, psihološka testiranja in ocenjevalne centre.

**5. Ali lahko pomagata iskalcu zaposlitve, ki se počuti neuspešnega, do zelene zaposlitve in na kakšen način?**

Da, če je v njegovem interesu. Preko določenih aktivnosti z njimi lahko pridobijo širšo sliko o sebi in svojih osebnostnih lastnostih, sposobnostih in kompetencah.

**6. Kaj mora storiti iskalec zaposlitve, da je uspešnejši na trgu dela?**

Predvsem mora biti zelo aktiven in pokazati delovno vnemo. Tako bo uspešnejši na trgu dela.

**7. Na kakšen način izberete ustrezne kandidate za prosto delovno mesto?**

Na podlagi zahtev delodajalca.

**8. Ali so vaše storitve za iskalce zaposlitve brezplačne?**

Da, vse naše storitve so za naše iskalce brezplačne.

**9. V primeru zaposlitve pri vas, komu zaračunate stroške storitve, iskalcu zaposlitve ali delodajalcu?**

Storitev pri nas naroča delodajalec, s katerim imamo sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju, ki določa vrsto in obseg naših storitev. V primeru najema delovne sile delodajalec/uporabnik poleg stroškov plače delavca, ki je enaka, kot če bi se delavec zaposlil direktno v podjetju, plača še stroške storitev, ki jih opravimo v skladu s pogodbo.

**10. Ali zaposlujete tudi za nedoločen čas? Kolikšen odstotek od sklenjenih pogodb je pogodb za nedoločen čas?**

Zaposlujemo za določen in nedoločen čas. Odstotek pogodb za nedoločen čas se je zaradi ukinitve omejitve napotovanja istega delavca istemu uporabniku na isto delovno mesto povečal.

**11. Ali omogočate kasneje tudi direktno zaposlitev pri delodajalcu? Kolikšen odstotek je takih primerov?**

Omogočamo prezaposlitev napotениh delavcev, kadar naročnik izrazi to željo. Odstotek je odvisen od tržnih razmer. V kolikor podjetja večajo obseg svojega

poslovanja, večkrat prezaposlijo že preizkušeno delovno silo in najamejo novo delovno silo.

## **12. Ali nudite možnost headhuntinga in kako poteka tak izbor kandidata?**

Naša agencija nudi paleto storitev na področju zagotavljanja ustrezne delovne sile in mednje sodi tudi storitev headhuntinga. Naše storitve so lahko modularne ali celostne, vključujejo naslednje module:

- Definiranje zahtevanega profila
- Priprava optimalnega oglasa glede na vir oglaševanja
- Oglaševanje v različnih virih podjetja Trenkwalder (*www.trenkwalder.com*, zaposlitveni portali, časopisi, ostali tiskani mediji, Social Media, sms obveščanje, e-mailing ...)
- Administriranje prijav
- Predselekcija prijav na osnovi zahtevanega profila
- Raziskave trga dela
- Naročeno in nenaročeno direktno iskanje (headhunting)
- Osebni strukturirani intervjuji s selekcijo 2 do 4 najustreznejših kandidatov
- Predstavitev ustreznih kandidatov
- Testiranja, psihološka testiranja in ocenjevalni centri
- Karierno svetovanje

Intervju opravljen z go. Alenko Kraljič.

## **Priloga 7: Intervju v Atama d.o.o.**

### **1. Kakšna je Vaša vloga na trgu dela?**

Mi smo se omejili na tri skupine storitev. Glavna skupina je posredovanje delavcem zaposlitev in zagotovitev dela nekemu drugemu uporabniku.

### **2. Ali menite, da lahko pripomorete k manjši brezposelnosti? Na kakšen način?**

Ne, ker agencije lahko samo skrajšajo čas med nastankom potrebe in pokritjem potrebe. In nekatere agencije, ki delamo še do zagotavljanja kadrov, pa še zapolnimo tisti prostor med popolno primernostjo kadrov in neprimernostjo kadrov za tisto delovno mesto in tam, kjer lahko sestavljamo zaposlitve. Agencije ne ustvarjamo delovnih mest.

### **3. Kaj nudite iskalcem zaposlitve?**

Ponujamo najnovejšo ponudbo del in vpis v bazo. Ponujamo vrsto brezplačnih nasvetov za zaposlovanje.

### **4. Kaj nudite delodajalcem?**

Ponujamo celovite rešitve na področju zagotavljanja človeških virov. Iščemo, selekcioniramo in posredujemo delavce za zaposlitev, zagotavljamo najem delavcev in opravljanje dela preko študentskega servisa.

### **5. Ali lahko pomagate iskalcu zaposlitve, ki se počuti neuspešnega, do zelene zaposlitve in na kakšen način?**

Taki se ne odpravijo na agencije. K nam pridejo samo motivirani iskalci, pripravljeni delati. Seveda pa se pogovorimo z vsakim, ki pride k nam, da pridobimo informacije, na kakšnem delovnem mestu bi delal. Pri nas je število takih iskalcev zanemarljivo.

### **6. Kaj mora storiti iskalec zaposlitve, da je uspešnejši na trgu dela?**

Atama ima tu že leta svojstven odgovor. Vsak iskalec zaposlitve mora vsako jutro po zajtrku takoj aktivno iskati zaposlitev. Uporabiti morajo vse, kar imajo na razpolago. Najprej naj začnejo iskati v svoji okolici in nato v daljnih krajih. Pridobiti mora čim več informacij od zaposlitvenih oglasov, do znancev in prijateljev glede podjetij, kjer so zaposleni. Uporabiti morajo vse zveze in poznanstva. Ko pridobimo potrebne informacije, se garanje šele začne. Tu

iskalci zaposlitve naredijo zelo veliko napak. Mislijo, da če so se prijavi, da je to to. Najprej se moramo poglobiti v filozofijo delodajalca, saj ta ne bo nikoli objavil razpisa za delovno mesto, če ne bo imel problema v podjetju, ta problem moramo prepoznati in ga vključiti v prijavo, saj ko delodajalec vidi, da smo rešitev za njegovo podjetje, nas bo poklical na razgovor. Predvsem moramo biti pazljivi pri življenjepisu, ta mora biti napisan po predpisih in vsebovati resnične podatke.

#### **7. Na kakšen način izberete ustrezne kandidate za prosto delovno mesto?**

Na podlagi skupnih točk iz življenjepisa in naročnikovih pričakovanj. V kolikor imajo naši iskalci zaposlitve kar koli skupnega s tem kar išče naročnik, jih takoj damo v ožji krog. Nato ostale obvestimo, da se niso uvrstili v ožji krog. Med tistimi, ki ustrezajo, pa skušamo izbrati največ 5 iskalcev, ki najbolj ustrezajo, in jih predstavimo naročniku.

#### **8. Ali so Vaše storitve za iskalce zaposlitve brezplačne?**

Da.

#### **9. V primeru zaposlitve pri Vas, komu zaračunate stroške storitve, iskalcu zaposlitve ali delodajalcu?**

Svojim naročnikom. Vse naše storitve so za iskalce zaposlitve popolnoma brezplačne tudi v primeru zaposlitve. Zaračunavanje delavcem je značilno v mednarodnem posredovanju.

#### **10. Ali zaposlujete tudi za nedoločen čas? Kolikšen odstotek od sklenjenih pogodb je pogodb za nedoločen čas?**

Ja, zaradi nove zakonodaje se število pogodb za nedoločen čas povečuje. Pri nas je že polovica pogodb sklenjenih za nedoločen čas.

#### **11. Ali omogočate kasneje tudi direktno zaposlitev pri delodajalcu? Kolikšen odstotek je takih primerov?**

Odkvisno od potreb naročnikov.

#### **12. Ali nudite možnost headhuntinga in kako poteka tak izbor kandidata?**

Ne mi se s tem ne ukvarjamo, čeprav smo že delali selekcijo zelo zahtevnih kadrov.

Intervju opravljen z g. Alojzom Šketom.