

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ANALIZA POSLOVANJA
AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE**

Ljubljana, junij 2016

ROBERT VOVK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Robert Vovk, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Analiza poslovanja agencije za zaposlovanje, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem mag. Aleksandrom Igličarjem.

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 14. 06. 2016

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD	1
1 PREDSTAVITEV IN OPREDELITEV DEJAVNOSTI	2
1.1 Predstavitev dejavnosti	2
1.2 Zakonodajno-pravni okvir	3
1.3 Značilnosti poslovanja agencije za zaposlovanje	6
2 POSLOVNI MODEL AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE.....	9
2.1 Odnos med agencijo za zaposlovanje in uporabniki.....	10
2.2 Odnos med agencijo za zaposlovanje in delavci	12
3 ANALIZA BILANCE STANJA	15
3.1 Sredstva	16
3.2 Obveznosti do virov sredstev	21
4 ANALIZA IZKAZA POSLOVNEGA IZIDA	24
4.1 Prihodki	24
4.2 Odhodki	26
4.3 Poslovni izid	30
5 ANALIZA S KAZALNIKI	31
5.1 Temeljni kazalniki financiranja	32
5.2 Temeljni kazalniki vodoravne finančne sestave.....	34
5.3 Temeljni kazalniki obračanja	36
5.4 Temeljni kazalniki donosnosti.....	39
SKLEP	41
LITERATURA in VIRI	43

KAZALO SLIK

Slika 1: Odnos med agencijo, delavcem in uporabnikom.....	7
---	---

KAZALO TABEL

Tabela 1: Sredstva v letih od 2012 do 2014	16
Tabela 2: Analiza terjatev do kupcev v letih od 2012 do 2014.....	18
Tabela 3: Gibanje popravka vrednosti terjatev do kupcev v letih od 2012 do 2014	19
Tabela 4: Obveznosti do virov sredstev v letih od 2012 do 2014	22
Tabela 5: Prihodki v letih od 2012 do 2014	24
Tabela 6: Prihodki od prodaje v letih od 2012 do 2014.....	25
Tabela 7: Prikaz števila zaposlenih v letih od 2012 do 2014	25
Tabela 8: Odhodki v letih od 2012 do 2014.....	27
Tabela 9: Analiza stroškov storitev v letih od 2012 do 2014.....	28

Tabela 10: Analiza stroškov dela v letih od 2012 do 2014.....	28
Tabela 11: Poslovni izidi v letih od 2012 do 2014.....	30
Tabela 12: Delež lastniškega financiranja v letih 2012-2014.....	33
Tabela 13: Delež kratkoročnega financiranja v letih 2012 do 2014	33
Tabela 14: Hitri koeficient v letih 2012 do 2014.....	35
Tabela 15: Kratkoročni koeficient v letih od 2012 do 2014.....	36
Tabela 16: Koeficient obračanja obratnih sredstev v letih od 2012 do 2014	37
Tabela 17: Koeficient obračanja terjatev do kupcev v letih od 2012 do 2014	38
Tabela 18: Koeficient čiste donosnosti kapitala v letih od 2012 do 2014.....	39
Tabela 19: Čista dobičkonosnost prihodkov od prodaje v letih od 2012 do 2014.....	40

UVOD

Trg dela se nenehno spreminja tako v svetu kot tudi v Sloveniji. Veliko slovenskih podjetij nastopa na svetovnem trgu, zaradi česar velikokrat slišimo, da je Slovenija majhno, izvozno usmerjeno gospodarstvo. To še posebej velja za večino proizvodnih podjetij, za katere je slovenski trg premajhen. Proizvodni procesi so, bolj kot kadarkoli, vezani na posamezna naročila oziroma na povpraševanje po proizvodih, čemur se morajo podjetja hitro in učinkovito prilagoditi, brez nepotrebnih dodatnih stroškov in administrativnih ovir, če želijo ostati konkurenčna na globalnem trgu. Posledično to pomeni, da potrebujejo fleksibilno delovno silo ter tako odreagirajo na nihanja v povpraševanju.

Osnovna dejavnost agencij za zaposlovanje je zagotavljanje dela delavcev drugim uporabnikom. Razlogi, zakaj se uporabniki poslužujejo storitev agencij za zaposlovanje, so zelo raznoliki. Od tega, da imajo sami omejitve zaposlovanja s strani lastnikov, do tega, da potrebujejo delavca zaradi daljše odsotnosti njihovega zaposlenega, gotovo pa je najpogostejši razlog ravno potreba po fleksibilni delovni sili. S pomočjo storitev agencije za zaposlovanje lahko tako uporabniki kar najbolj učinkovito planirajo, izvajajo in prilagajajo svoj proizvodni proces povpraševanju.

Cilj diplomskega dela je analiza poslovanja izbrane agencije za zaposlovanje v letu 2014 v primerjavi z leti 2013 in 2012 s pomočjo analize računovodskih izkazov, podatkov iz letnega poročila, kazalnikov uspešnosti ter ostalih dosegljivih podatkov. Pri analizi se bom osredotočil na tiste postavke računovodskih izkazov in kazalnike, ki so pomembni za agencijo za zaposlovanje. Namen je, oceniti uspešnost poslovanja na podlagi primerjave rezultatov poslovanja v času in medsebojne primerjave izračunanih podatkov ter ugotoviti, kje bi se lahko poslovanje izboljšalo oziroma kje bi lahko agencija za zaposlovanje dosegla boljše rezultate ter kakšni ukrepi bi bili za to potrebni.

Za uvodom bom v drugem poglavju predstavil dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabnikom, značilnosti agencije za zaposlovanje, pravni okvir oziroma relevantno zakonodajo, ki regulira dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabnikom ter način poslovanja oziroma poslovni model in poslovni vidik poslovanja agencije za zaposlovanje. Nadaljeval bom z analizo bilance stanja v tretjem poglavju, kjer bom analiziral celotna sredstva, dolgoročna in kratkoročna sredstva ter z analizo obveznosti do virov sredstev. Sledi analiza izkaza poslovnega izida, prihodkov in odhodkov v četrtem poglavju. V petem poglavju bom ocenil uspešnost poslovanja s kazalniki financiranja, kazalniki vodoravne finančne sestave, kazalniki obračanja in kazalniki donosnosti. Diplomsko delo bom zaključil s sklepnim poglavjem, kjer bom prikazal glavne ugotovitve in opredelil nekatere poslovne težave agencije za zaposlovanje, vključno s predlogi poslovodstvu za morebitne nadaljnje analize.

1 PREDSTAVITEV IN OPREDELITEV DEJAVNOSTI

1.1 Predstavitev dejavnosti

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabnikom je ena izmed sodobnih oblik dela, ki se je v zadnjih letih močno uveljavila, tako po svetu kot tudi v Sloveniji, in je ena najbolj rastočih atipičnih oblik dela v EU, ki v zadnjih 20 letih vztrajno narašča (Raspor & Volk Rožič, 2006, str. 378).

Obseg poslovanja agencij za zaposlovanje močno raste pretežno zaradi odprave monopolnega položaja, ki so ga v preteklosti imele javne inštitucije na trgu dela. Velikost in razporeditev kadrovske agencije v posameznih državah v Evropi sta zelo različni, na primer več kot 36 % vseh agencij za zaposlovanje je lociranih na Nizozemskem in v Veliki Britaniji, prav tako je število delavcev, ki so zaposleni pri agencijah za zaposlovanje, zelo različno, od več kot 136.000 v Veliki Britaniji do manj kot 200 na Cipru (Eichhorst et. al., 2013, str. 13).

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku je vsako zagotavljanje dela delavcev s strani pravne ali fizične osebe, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika (Zakon o urejanju trga dela, NUPB, 1. odstavek, 163. člen, Ur. l. RS 80/10, 40/12, v nadaljevanju ZUTD).

Dejavnost začasnega zaposlovanja je v Sloveniji relativno nova dejavnost, saj je zaposlovanje pri zasebnih agencijah za zaposlovanje v slovenskih pravnih predpisih prvič omenjeno leta 1998 v zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Kohont, 2003, str. 442).

Kohont (2003, str. 443) navaja, da gre za fleksibilno atipično tristransko razmerje med delavcem, ki je zaposlen pri delodajalcu oziroma agenciji za določen ali nedoločen čas ter podjetjem oziroma uporabnikom, pri katerem delavec opravlja delo. Zaposlitev se prilagaja potrebam in željam delavcev ter potrebam uporabnikov, s čimer združuje potrebe obeh in s tem daje tovrstni zaposlitvi element fleksibilnosti. Taka zaposlitev je atipična, ker praviloma združuje značilnosti zaposlitve za določen čas, za nedoločen čas ter zaposlitve s krajšim delovnim časom v skladu s potrebami delavca in uporabnika.

Fleksibilna zaposlitev delavcem omogoča in dopušča več svobode pri organiziranju svojega dela, ostalih obveznosti, ki jih imajo ter svojega prostega časa. Pri delodajalcih pa

se fleksibilnost med drugim povezuje z možnostjo organiziranja človeških virov v povezavi s potrebami strank oziroma naročnikov (Raspor & Volk Rožič, 2006, str. 379).

1.2 Zakonodajno-pravni okvir

Med državami Evropske unije so izrazite razlike pri zakonodajnem okviru, v okviru katerega delujejo agencije za zaposlovanje (Eichhorst et al., 2013, str. 50):

- Tržno okolje v Veliki Britaniji, kjer je zakonodajni okvir zelo ohlapen oziroma je zelo malo relevantne zakonodaje.
- Princip socialnega dialoga in kolektivnih pogodb na Danskem in v Nemčiji, kjer je ravnotežje med zakonodajnim okvirjem in pogodbami o sodelovanju doseženo s socialnim dialogom in kolektivnimi pogodbami.
- Zakonodajno podrobno opredeljeno okolje v Italiji in Belgiji, kjer je dejavnost agencij za zaposlovanje močno zakonodajno regulirana.
- V vzhodnih državah (angl. *emerging markets*) se relevantna zakonodaja počasi uveljavlja in razvija.

V Sloveniji je opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku opredeljeno z Zakonom o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD), z Zakonom o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) in s Pravilnikom za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Zakon o urejanju trga dela regulira dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku; Zakon o delovnih razmerjih ureja pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku ter razmerja med delodajalcem za zagotavljanje dela, uporabnikom in napotenim delavcem ter seveda tudi vse pravice in obveznosti delavca in delodajalca; Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku pa podrobneje določa kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati delodajalec, ki zagotavlja delo delavcev uporabniku ter poročila, ki jih mora vsakoletno pripraviti in poslati na ministrstvo, pristojno za delo.

Agencija mora pred pričetkom opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku (167. člen ZUTD) pridobiti dovoljenje ministrstva, pristojnega za delo, pod pogojem, da izpolnjuje predpisane pogoje (164. člen ZUTD):

- Mu v obdobju zadnjih dveh let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitve predpisov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno ter trg dela;
- v obdobju zadnjih dveh let ni imel neporavnanih zapadlih obveznosti iz naslova plačila za delo;

- v obdobju zadnjih dveh letih ni bil objavljen na seznamu davčnih zavezancev z zapadlimi neplačanimi davčnimi obveznostmi in na seznamu nepredlagateljev obračunov, ki ga objavljata Davčna uprava Republike Slovenije in Carinska uprava Republike Slovenije, in na dan vložitve vloge nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
- izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister, pristojen za delo;
- ima kot svojo glavno dejavnost registrirano dejavnost posredovanja začasne delovne sile;
- predloži bančno garancijo najmanj v višini 30.000 EUR;
- ima pravna ali fizična oseba, ki ima sedež v drugi državi članici EU, EGP ali v Švicarski konfederaciji, ustanovljeno podružnico na območju Republike Slovenije.

Razmerje med uporabnikom, agencijo za zaposlovanje in delavcem (Raspor & Volk Rožič, 2006, str. 380–381):

- Uporabnik zagotavlja delo v dogovorjeni količini in obsegu (43. člen ZDR-1), sprejme končno odločitev o primernosti delavca, ga uvede v delo, mu zagotovi tečaj iz varstva pri delu in izvede druge aktivnosti s področja varstva in zdravja pri delu ter oceni morebitno poskusno obdobje. Uporabnik organizira delo delavca, mu daje navodila za delo, izvaja nadzor nad delom delavca, meri in ocenjuje količino in kakovost opravljenega dela (62. člen ZDR-1), kar je podlaga za obračun plače delavca in podlaga za plačilo storitve (61., 63. in 127. člen ZDR-1).
- Agencija za zaposlovanje poišče in predstavi uporabniku primerne delavca in ga na podlagi skupne izbire zaposli tako, da z njim sklene pogodbo o zaposlitvi (61. člen ZDR-1). Uporabnik sporoči pogoje dela, ki jih agencija za zaposlovanje vključi v pogodbo o zaposlitvi (62. člen ZDR-1) in opravlja vse kadrovske aktivnosti, povezane z zaposlovanjem, vzdrževanjem zaposlitve in na koncu, prenehanja zaposlitve. Agencija za zaposlovanje izvaja obračun in izplačilo plače in drugih prejemkov delavca (61. člen ZDR-1) ter v dogovoru z uporabnikom delavca napoti na ustrezna usposabljanja in izobraževanje, zdravniški pregled in izvede vse ostale aktivnosti, ki jih zakonodaja nalaga uporabniku (170. člen ZDR-1).
- Delavec z agencijo za zaposlovanje sklene pogodbo o zaposlitvi, ki ima v skladu z določili ZDR-1 nekatere posebne značilnosti (61. člen ZDR-1), med katerimi je najpomembnejša ta, da delavec opravlja delo pri uporabniku, po uporabnikovih pravilih in navodilih ter z uporabnikovimi sredstvi za delo. Delovno razmerje lahko skleneta za določen ali nedoločen čas (60. člen ZDR-1). Za izplačilo plače jamči agencija za zaposlovanje. Če uporabnik krši obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela (63. člen ZDR-1), če delavec krši obveznosti pa je to lahko razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (110. člen ZDR-19).

Po zakonu o delovnih razmerjih je uporabnik subsidiarno odgovoren za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja za delavce, ki jih na delo k njemu napoti agencija za zaposlovanje (62. člen ZDR-1). Določilo je bilo v zakon uvedeno leta 2013, ko je bil sprejet ZDR-1, pred tem takega ali podobnega določila v zakonu ni bilo.

Omenjeno določilo daje napotenim delavcem osnovo, da v primerih, ko jim agencija za zaposlovanje ne izplača plače ali jim izplača plačo nižjo, kot bi jim pripadala glede na kolektivne pogodbe in interne akte uporabnika, vložijo zahtevek za plačilo proti uporabniku. Uporabniki pa so zaradi tega določila postali bolj previdni glede izbire agencije za zaposlovanje s katero sodelujejo, saj jih sodelovanje z nezanesljivo agencijo oziroma agencijo, ki ne spoštuje pogodbenih določil, lahko drago stane. Kaj lahko se jim zgodi, da bodo morali dvakrat plačati isto stvar, v kolikor agencija ne bo naredila ustreznih izplačil delavcem, ali da gre agencija celo v stečaj.

V Sloveniji imamo v primerjavi z nekaterimi zahodnimi državami (Italija, Avstrija in Nemčija) davčno neugodno razmerje, saj morajo podjetja plačati davek na dodano vrednost na celoten znesek storitve in ne zgolj na provizijo agencije. To pa lahko za podjetja, ki ne morejo uveljaviti vstopnega davka na dodano vrednost, podraži storitev tudi do 22 % (Raspor & Volk Rožič, 2006, str. 378).

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku je podvržena zakonskim omejitvam. Pomembnejše so predstavljene v nadaljevanju:

- Agencija za zaposlovanje lahko zaposli le državljane Republike Slovenije, Slovence brez slovenskega državljanstva, ki so pridobili osebno delovno dovoljenje in tujce, ki so pridobili delovno dovoljenje, če z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno.
- Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb (55. Člen ZDR-1).
- Agencija za zaposlovanje ima pri napotitvi delavcev določene omejitve (59. člen ZDR-1) in tako ne sme napotiti delavcev na delo k 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;
 - 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;

- v drugih primerih, ki se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jim narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.
- Število delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri agenciji za zaposlovanje zaposleni za nedoločen čas (59. člen ZDR-1).
- Agencija lahko z delavcem, ki ga napoti na delo k uporabniku, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če so pri uporabniku podani pogoji za sklenitev pogodbe za določen čas iz 54. člena ZDR-1 (60. člen ZDR-1).
- Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas (60. člen ZDR-1).

Pomembno je tudi določilo 61. člena Zakona o delovnih razmerjih, da delavcu za čas, ko mu agencija za zaposlovanje ne zagotavlja dela oziroma ga ne napoti na delo k uporabniku, pripada nadomestilo plače najmanj v višini 70 % minimalne plače. Določilo pomeni, da mora agencija za zaposlovanje delavcu, ki se mu izteče napotitev na delo k uporabniku in ga ne more napotiti na delo h kakšnemu drugemu uporabniku, izplačevati nadomestilo plače najmanj v višini 70 % minimalne plače, delavec pa čaka na delo doma.

1.3 Značilnosti poslovanja agencije za zaposlovanje

Agencija za zaposlovanje ima dve osnovni dejavnosti, s katerima nastopa na trgu. To sta dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku ter dejavnost iskanja in selekcije kadrov za naročnike. Dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom predstavlja pretežni del obsega poslovanja agencije za zaposlovanje.

1.3.1 Dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

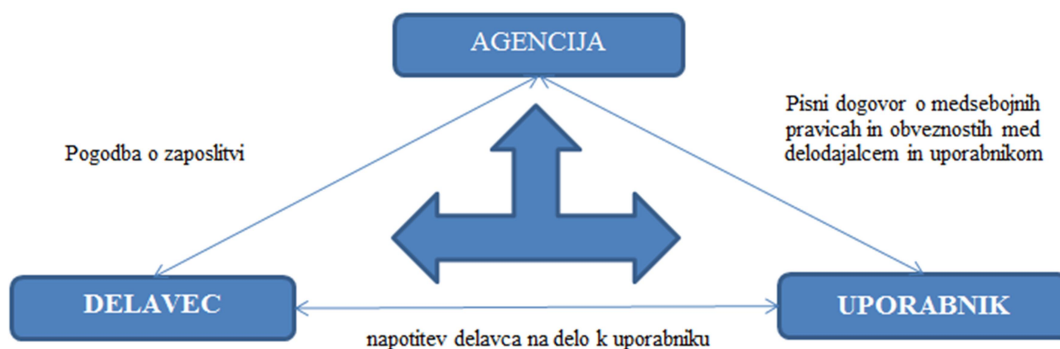
Agencija za zaposlovanje zagotavlja začasno delovno silo uporabnikom za pokrivanje odsotnih delavcev, zaposlenih pri uporabniku, v primeru pomanjkanja delavcev s primernimi izkušnjami in sposobnostmi (angl. *skill shortages*) ali zaradi različnih sezonsko povečanih potreb po večjem obsegu delovne sile (ILO, 2009, str. 2).

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku lahko opravlja le agencija za zaposlovanje, ki je vpisana v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, ki ga vodi, objavi in ažurira ministrstvo, pristojno za delo. Za vpis v register mora domača pravna ali fizična oseba izpolnjevati različne pogoje, ki predstavljajo osnovno zagotovilo, da je agencija za

zaposlovanje sposobna opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku (ZUTD, 164. Člen).

Agencija za zaposlovanje zadovoljuje potrebe uporabnikov po fleksibilni delovni sili na eni strani in delavčeve želje po začasnem delu na drugi strani (ILO, 2011, str. 3). Zagotavljanje dela delavcev uporabnikom je tristransko pravno razmerje med delavcem, agencijo za zaposlovanje, ki je delodajalec ter uporabnikom dela, kar je razvidno iz Slike 1. Agencija za zaposlovanje nastopa kot delodajalec, čeprav je njegova dejavnost izključno zagotavljanje dela pri njem zaposlenih delavcev za potrebe drugih uporabnikov. Uporabnik pri agenciji za zaposlovanje najema delavce za opravljanje dela v svojem organiziranem delovnem procesu in tako delavcu zagotavlja delo, sredstva za delo, material za delo, prostore, mu daje navodila v zvezi z delom ter izvaja nadzor nad njegovim delom.

Slika 1: Odnos med agencijo, delavcem in uporabnikom



Vir: A. Raspor & N. Volk Rožič, Posredovanje dela, 2006, str. 380.

Agencija za zaposlovanje na trgu dela poišče delavce, ki najbolj ustrezajo uporabnikovim zahtevam in pričakovanjem glede izobrazbe, izkušenj in sposobnosti. Najpogostejše aktivnosti iskanja primernih kandidatov, ki jih uporablja agencija za zaposlovanje, so:

- pregled in iskanje v izredno obširni interni bazi kandidatov;
- pregled trenutno napotnih delavcev oziroma njihovih časov napotitve, ali se morebiti komu v kratkem izteče napotitev in bi bil primeren kandidat za napotitev k novemu oziroma drugemu naročniku;
- objava oglasa na različnih specializiranih spletnih portalih, namenjenih objavi oglasov, na primer portal Moje delo;
- objava oglasa na socialnih omrežjih;
- občasno se oglas objavi tudi v različnih dnevnih časopisih.

Uporabniki pred odločitvijo o izboru delavcev čedalje pogosteje opravijo tudi različne teste in preizkuse znanja, spretnosti in sposobnosti. Večja podjetja se poslužujejo tako imenovanih ocenjevalnih centrov, kjer se podrobneje spoznajo kandidatove spretnosti, izkušnje in sposobnosti skozi izvajanje različnih nalog ter spretnosti, predvsem skozi igro vlog, različnih testov spretnosti in razgovorov, vse v smislu realnih izzivov, s katerimi se bo kandidat srečeval na delovnem mestu. Ocenjevalni center lahko v sodelovanju z naročnikom organizira in izvede agencija za zaposlovanje.

Delavce, ki jih uporabnik izbere kot ustrezne za vključitev v svoj delovni proces, agencija za zaposlovanje zaposli. Zaposlitev pomeni izvedbo vseh potrebnih administrativnih in ostalih postopkov, in sicer:

- Vzpostavitev evidenčnega kartona s podatki o delavcu in z nekaterimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi in same napotitve;
- vzpostavitev personalne mape, kjer je shranjena vsa zaposlitvena dokumentacija;
- napotitev delavca na zdravniški pregled. Zdravniški pregled vključuje tudi pregled, povezan z morebitnimi posebnimi zahtevami naročnika oziroma delovnega mesta, na katerega bo delavec napoten, kot je na primer delo na višini, delo v gostinstvu;
- po uspešno opravljenem zdravniškem pregledu delavec podpiše pogodbo o zaposlitvi, agencija pa delavcu še enkrat podrobno razloži pogoje, pod katerimi bo delal pri uporabniku, od vrste dela do plačila za delo;
- sledi prijava v pokojninsko in zdravstveno zavarovanje;
- na koncu je delavec napoten na delo k uporabniku, kjer najprej opravi izpit iz varstva pri delu ter prevzame delovno obleko in opremo, v kolikor je le-ta potrebna za delo na delovnem mestu.

Uporabnik sporoči agenciji za zaposlovanje tudi, koliko časa bo potreboval delo določenega delavca. V kolikor bo delo delavca potreboval le krajši omejen čas, na primer za čas izvedbe nekega naročila, agenciji za zaposlovanje sporoči, da je razlog potrebe po delu delavca začasno povečan obseg dela za izvedbo določenega naročila. To pomeni, da je uporabnik sporočil agenciji za zaposlovanje razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v smislu 54. člena ZDR-1, kar za agencijo za zaposlovanje v skladu s 60. členom ZDR-1 pomeni, da lahko s tem delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas. V kolikor uporabnik ne bi imel razloga za sklenitev pogodbe za določen čas iz 54. člena ZDR-1, bi agencija za zaposlovanje s tem delavcem morala skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (ZDR-1).

V Sloveniji se za storitve agencij za zaposlovanje poleg uspešnih domačih podjetij odločajo predvsem podjetja, v katerih je prisoten tuj kapital, ki to prakso že pozna. Za vse je značilno, da natančno planirajo in vrednotijo stroške dela po posameznih stroškovnih

mestih in stroškovnih nosilcih. Njihovi vodilni in kadrovske službe pa se lahko usmerjajo v strateška kadrovska vprašanja, kratkoročne in razvojno manj pomembne kadrovske potrebe pa tako prepuščajo agenciji za zaposlovanje (Raspor & Volk Rožič, 2006, str. 382–383).

1.3.2 Dejavnost iskanja in selekcije kadrov za naročnike

V okviru dejavnosti iskanja in selekcije kadrov agencija za zaposlovanje na podlagi sklenjene pogodbe z naročnikom in njegovega naročila z različnimi aktivnostmi na trgu dela poišče nekaj kandidatov, ki najbolj ustrezajo pričakovanjem naročnika na področju izobrazbe, izkušenj in sposobnosti (angl. *soft skills*). Aktivnosti za iskanje kandidatov so predstavljene že v prejšnjem poglavju.

Kandidate, ki najbolj ustrezajo zahtevam in pričakovanjem naročnika, agencija za zaposlovanje predstavi naročniku. Naročnik z njimi opravi razgovor ter največkrat tudi različne preizkuse znanja in spretnosti, odvisno od potreb in zahtev delovnega mesta. Včasih naročnik zaprosi agencijo za zaposlovanje tudi za izvedbo različnih psiholoških testov. Naročnik zaposli kandidata, ki mu najbolj ustreza v vseh pogledih. Praviloma se naročnik odloči za kandidata, ki predstavlja najboljši kompromis glede njegovih pričakovanj, saj se zelo redko zgodi, da bi kakšen kandidat v celoti izpolnjeval čisto vsa pričakovanja naročnika. S tem agencija za zaposlovanje opravi naročeno storitev in agencija za zaposlovanje lahko zaračuna svojo storitev v skladu s pogodbo.

2 POSLOVNI MODEL AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Agencija za zaposlovanje pri svojem poslovanju upošteva relevantno zakonodajo, določila dogovora z uporabnikom ter pravice in obveznosti zaposlenega delavca, ki ga napoti na delo k uporabniku. Znotraj teh striktnih okvirov mora agencija za zaposlovanje poslovati na tak način, da maksimira razliko v ceni, s katero pokriva stroške tekočega poslovanja in na koncu ustvari tudi pričakovani čisti dobiček.

Razlika v ceni predstavlja razliko med izstavljenimi računi uporabnikom za storitve zagotavljanja dela delavcev in vsemi stroški, povezanimi z napotnimi delavci (plače, nadomestila plač, prevoz na delo in z dela, prehrana med delom, regres za letni dopust, odpravnine, stroški izobraževanj, potni stroški, stroški uporabe mobilnih telefonov, zdravniških pregledov). Višina razlike v ceni pri posameznem uporabniku je odvisna od marže, ki jo agencija za zaposlovanje uspe dogovoriti z uporabnikom v fazi pogajanja pred podpisom dogovora z uporabnikom.

Agencija za zaposlovanje na trgu nastopa in konkurira s preostalima 102 agencijama za zaposlovanje, ki sta vpisani v Register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje

dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku (Register domačih pravnih in fizičnih oseb, 2016). Glavne konkurenčne prednosti agencije za zaposlovanje :

- konkurenčne cene storitev;
- naročnikom in uporabnikom hitro zagotovi delavce, ki jih potrebujejo, tako v smislu števila delavcev, ki jih potrebujejo kot tudi ustrezno usposobljene ter s pričakovanimi izkušnjami in znanjem;
- se prilagodi željam in potrebam naročnikov in uporabnikov glede časa napotitve, načina zaračunavanja svojih storitev, obsega administrativnih del, ki jih opravi, prilagoditev storitev glede na specifične zahteve proizvodnega procesa, in podobno;
- kakovost vseh storitev, ki jih opravlja za naročnike in uporabnike. Tu je mišljena predvsem točnost izstavljenega računa in priloge k računu, izstavitev računa v skladu z rokom, ki ga določi uporabnik, točnost različnih poročil, ki jih agencija pripravlja za uporabnika, pravilnost obračuna plač delavcem, ki delajo pri uporabniku, v smislu, da ni napak pri vnosu ur in ostalih elementov obračuna plač, in podobno.

Da lahko agencija za zaposlovanje na trgu nudi konkurenčne cene mora stalno izboljševati in optimizirati organizacijo vseh svojih poslovnih procesov, nenehno povečevati produktivnost dela z dodatnimi izobraževanji, vpeljevanjem najboljših poslovnih praks, skrbeti za najboljšo tehnološko podporo poslovanju ter slediti trendom v svetu.

2.1 Odnos med agencijo za zaposlovanje in uporabniki

Uporabnik v skladu z Zakonom o delovnih razmerji (62. člen ZDR-1) agenciji za zaposlovanje sporoči pogoje dela ter pravice in obveznosti delavca, v skladu s kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti uporabnika ter podatke, povezane s plačilom za delo za namene obračuna plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

Omenjeno določilo pomeni, da imajo napoteni delavci take pravice in obveznosti ter prejemajo tako plačilo za delo kot jih imajo delavci, zaposleni neposredno pri uporabniku oziroma jih uporabnik sporoči agenciji za zaposlovanje. Posledično to pomeni, da imajo delavci, ki jih agencija za zaposlovanje napoti na delo k različnim uporabnikom, različne pravice in obveznosti ter, da za opravljeno delo prejemajo različno plačilo, saj uporabnike zavezujejo različne kolektivne pogodbe in imajo različne interne akte. Po drugi strani pa imajo vsi delavci, ki so napoteni na delo k istemu uporabniku in delajo na istem delovnem mestu, enake pravice in obveznosti in prejemajo enako plačilo za opravljeno delo. Razlike lahko nastanejo pri morebitnem plačilu variabilnega dela plače oziroma pri plačilu različnih nagrad in stimulacij, ki jih ima določen uporabnik. Tovrstna plačila so namreč praviloma vedno vezana na individualno uspešnost in kvaliteto dela oziroma velikokrat tudi na izpolnjevanje norme posameznega delavca.

Podobno je pri določanju števila dni letnega dopusta in višine regresa za letni dopust. Število dni letnega dopusta agencija za zaposlovanje odmeri napotenemu delavcu na podlagi določil in pogojev kolektivne pogodbe in internih aktov uporabnika. Prav tako višino regresa za letni dopust agenciji za zaposlovanje sporoči uporabnik, agencija za zaposlovanje pa napotenim delavcem izplača tak regres za letni dopust.

Delo delavca agencija za zaposlovanje mesečno zaračunava uporabnikom v skladu s pogodbo. Največkrat se uporabniku zaračuna dejansko opravljeno delo delavca oziroma dejansko opravljene ure na podlagi dogovorjene urne postavke, v nekaterih primerih pa se uporabniku zaračuna celoten strošek, povezan z zaposlitvijo delavca, povečan za storitev agencije za zaposlovanje. Celoten strošek, povezan z zaposlitvijo delavca, vključuje strošek bruto plače z vsemi dodatki, prispevke na bruto plačo, strošek prehrane med delom, strošek prevoza na delo in z dela, regres za letni dopust, različne nagrade, stimulacije, bonuse in božičnico ter odpravnino. Na kakšen način se zaračuna storitev uporabniku je stvar pogajanj med uporabnikom in agencijo za zaposlovanje pred podpisom pogodbe. Želje uporabnikov glede načina zaračunavanja storitve so različne, eni imajo raje predvidljivost stroška, se pravi, zaračunavanje po principu celotnega stroška, povezanega z zaposlitvijo delavca, povečanega za storitev agencije za zaposlovanje, drugi pa raje po principu dejansko opravljenih ur.

Kadar se storitev zaračuna po principu dejansko opravljenih ur, mesečni strošek niha, saj se pojavljajo različne vrste odsotnosti kot so dopust, izredni dopust, prazniki in bolniška odsotnost. Če bi na primer delavec celotni dopust koristil v enem mesecu, ne bi agencija za zaposlovanje tisti mesec uporabniku zaračunala nič, saj delavec ne bi opravil niti ene učinkovite ure. Dve skrajnosti sta nič zaračunanih ur na mesec ali pa zaračunan celoten fond ur v mesecu. Za tak način zaračunavanja storitve agencije za zaposlovanje se praviloma odločajo proizvodna podjetja, saj je pri njih število izdelanih proizvodov tesno povezano s številom opravljenih ur. Tako poskrbijo, da je v mesecu, v katerem je zaradi več opravljenih delovnih ur izdelanih več proizvodov, tudi višji strošek.

Način zaračunavanja celotnega stroška, povezanega z zaposlitvijo, povečanega za storitev agencije za zaposlovanje pomeni, da je strošek praktično vsak mesec enak. Razlike se pojavijo:

- v mesecih, v katerih je delavec odsoten, zaradi nepovračila stroška prehrane za dneve odsotnosti. Podobno je za dneve odsotnosti nižji strošek prevoza na delo in z dela, v kolikor se delavcu kot strošek prevoza na delo in z dela povrne dnevna vozovnica ali kilometrina. V primerih, ko se povrne strošek mesečne vozovnice, seveda strošek prevoza na delo in z dela v mesecih, ko je delavec odsoten, ni nič nižji.
- v mesecih, ko pride do izplačila različnih nagrad, stimulacij, bonusov, božičnice.

2.2 Odnos med agencijo za zaposlovanje in delavci

V času trajanja napotitve ima agencija za zaposlovanje z napotenim delavcem zelo malo stikov. Občasno se z delavcem sliši in pogovori o morebitnih težavah na delovnem mestu ter kako je zadovoljen z delom in podobno. Agencija za zaposlovanje je seveda delavcu ves čas na razpolago za kakršna koli vprašanja in pojasnila ter pripravo različnih potrdil in obrazcev, na primer izpolnitev ustreznega dela obrazca za vlogo za posojilo pri banki in podobno. Prav tako je agencija za zaposlovanje v kontaktu z uporabnikom v povezavi s konkretnim delavcem le v primeru, ko se pojavijo morebitni zapleti v zvezi z delom tega napotnega delavca ali pa, ko ta delavec napreduje oziroma je prestavljen na drugo mesto in je potrebno pripraviti novo pogodbo o zaposlitvi. Ob izteku napotitve se agencija uskladi z delavcem in uporabnikom glede prenehanja dela tega delavca in morebitnega vračila delovne obleke in ostale opreme, ki jo je uporabljal delavec.

Uporabnik prevzame v času napotitve večino nalog delodajalca, agencija za zaposlovanje pa na nek način ostane samo formalni delodajalec. Namreč uporabnik je tisti, ki delavcu zagotavlja delo, mu daje vsa sredstva za delo, navodila za delo, kontrolira njegovo delo in nenazadnje pripravi raspored dela. Konec meseca uporabnik agenciji za zaposlovanje sporoči opravljene ure za napotnega delavca, vključno s številom ur izven rednega delovnega časa (popoldansko, nočno, nedeljsko, praznično in nadurno delo) ter morebitne odsotnosti delavca (dopust, različne bolniške odsotnosti, druge vrste odsotnosti). Na podlagi teh podatkov in podatkov iz kolektivne pogodbe ter internih aktov uporabnika, povezanih z izplačili, agencija za zaposlovanje delavcu obračuna plačo in povračilo stroškov. Plača se praviloma izplača na isti dan kot so izplačane plače pri uporabniku, h kateremu je delavec napoten na delo.

Agencija za zaposlovanje prihodke ustvarja s tem, ko napoti delavce na delo k uporabnikom ali drugače povedano, ko delavec ni napoten na delo k uporabniku, agencija za zaposlovanje ne more ustvarjati prihodkov, ima pa seveda stroške, povezane z zaposlenim delavcem.

Že iz samega imena dejavnosti, zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku, izhaja, da so delavci, ki jih agencija za zaposlovanje napoti na delo k uporabniku, pri agenciji za zaposlovanje zaposleni ali v kakšnem drugem pogodbenem razmerju. To, da so zaposleni pri agenciji za zaposlovanje seveda pomeni, da delavcem iz naslova delovnega razmerja pripadajo vse pravice v skladu z relevantno zakonodajo, med drugim tudi pravica do plačila za delo oziroma nadomestilo plače, ne glede na to ali so napoteni na delo k uporabniku, ali ne - od tega pa je odvisna višina plačila za delo oziroma višina nadomestila plače.

Kadar je delavec napoten na delo k uporabniku, tako agencija na eni strani ustvari prihodke v višini kot je opredeljeno v dogovoru med uporabnikom in agencijo za zaposlovanje, na drugi strani pa ima stroške, povezane z zaposlitvijo delavca. Razlika med prihodki in odhodki je tako razlika v ceni, s katero agencija za zaposlovanje pokriva vse ostale stroške tekočega poslovanja in na koncu, če je dovolj uspešna, ustvari še donos za lastnike, to je dobiček.

V primerih, ko agencija za zaposlovanje iz kakršnega koli razloga delavca ne more napotiti na delo k uporabniku, ne more ustvarjati prihodkov, razen v izjemno redkih primerih, če je tak dogovor med agencijo za zaposlovanje in uporabnikom, hkrati pa ima še vedno stroške, ki izhajajo iz delovnega razmerja z delavcem. Kadar delavec ni napoten na delo, pomeni, da dejansko nič ne dela in ostaja doma do naslednje napotitve ali zaključka delovnega razmerja. V skladu z 61. členom ZDR-1 to pomeni, da mora v takih primerih delavec dobivati nadomestilo plače najmanj v višini 70 % minimalne plače. Poleg tega delavcu pripada še regres za letni dopust ter vse ostale pravice v skladu z zakonodajo, čeprav nič ne dela, saj mu agencija za zaposlovanje ne more zagotavljati dela oziroma ni napoten na delo. Za agencijo za zaposlovanje to pomeni, da ima stroške, prihodkov, s katerimi bi pokrivala te stroške pa ne. S tem pa agencija za zaposlovanje ne ustvarja pozitivne razlike v ceni oziroma ustvarja izgubo.

Uporabniki sporočijo čas trajanja potrebe po delu delavca pred pričetkom sodelovanja. V kolikor gre za točno določen krajši čas potrebe po delu delavca ter pri uporabniku obstojijo razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz 54. Člena ZDR-1, agencija za zaposlovanje s takim delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, v primerih, ko gre za dalj časa trajajočo napotitev ali ko uporabnik ne more opredeliti potrebnega časa potrebe po delu delavca, pa agencija za zaposlovanje z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Delovno razmerje delavca se zaključi z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas. Kadar pri uporabniku preneha potreba po delu delavca, s katerim ima agencija za zaposlovanje sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, leta to sporoči agenciji za zaposlovanje. Ta najprej preveri ali lahko tega delavca po izteku napotitve pri tem uporabniku napoti na delo h kateremu od drugih uporabnikov, s katerimi sodeluje oziroma ali bo v kratkem pričela sodelovati s kakšnim novim uporabnikom, h kateremu bi lahko napotila tega delavca. V kolikor ga ne more napotiti k nobenemu od uporabnikov, prične s postopkom prekinitve delovnega razmerja. Postopek prekinitve delovnega razmerja pomeni, da agencija za zaposlovanje delavcu vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavec do zaključka delovnega razmerja oziroma do izteka odpovednega roka še vedno dela pri uporabniku in agencija delo delavca še vedno zaračunava uporabniku. Ko se delovno razmerje zaključi oziroma se izteče odpovedni rok, delavec zaključi z delom pri uporabniku, agencija za zaposlovanje pa delavca odjavi iz

pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja ter mu izplača odpravnino, v kolikor mu v skladu z določili ZDR-1 pripada. Strošek odpravnine agencija za zaposlovanje zaračuna uporabniku.

Do odpravnine je delavec upravičen, če agencija za zaposlovanje delavcu izroči odpoved iz poslovnega razloga in je delovno razmerje trajalo dlje kot eno leto. Delavcu v skladu z 79. členom ZDR-1 pripada odpravnina tudi, ko se delovno razmerje zaključi prej kot v enem letu, z iztekom časa za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, razen v primerih, ko gre za:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu ter
- opravljanje javnih del oziroma zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

Po izteku pogodbe za določen čas delavcu odpravnina ne pripada v primeru, ko (79. Člen ZDR-1):

- delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas,
- delodajalec delavcu ponudi v podpis pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, pa delavec ne želi podpisati te pogodbe.

Osnovno vodilo agencije za zaposlovanje je tako zagotoviti, da so vsi delavci, ki so zaposleni pri agenciji za zaposlovanje v vsakem trenutku tudi napoteni na delo k uporabnikom. To pomeni, da mora agencija za zaposlovanje svoje poslovanje, vključujoč sodelovanje z uporabniki in delavci, organizirati na tak način, da so vsi delavci od prvega dne zaposlitve napoteni na delo k uporabnikom oziroma, da se z iztekom časa napotitve prekine ali bolje rečeno, zaključi tudi delovno razmerje takega delavca pri agenciji za zaposlovanje. Le-to agencija za zaposlovanje dosega tako, da je čas napotitve enak času trajanja pogodbe za določen čas oziroma, da se v primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas napotitev izteče, ko se izteče tudi odpovedni rok delavca.

Morebitno neupoštevanje zgornjega vodila bi agenciji za zaposlovanje zelo hitro povzročilo velike težave. Posamezni primeri časovne neusklajenosti med začetkom in koncem delovnega razmerja delavca na eni strani in časom napotitve na drugi strani oziroma posledično med stroški in prihodki, nimajo pomembnega vpliva na poslovanje agencije za zaposlovanje. Drugače pa je, če bi se tako stanje neusklajenosti pojavljalo večkrat ali pa pri večjem številu zaposlenih.

V takih primerih bi agencija zelo hitro začela ustvarjati izgubo, odvisno od finančnega stanja agencije za zaposlovanje bi se relativno hitro pojavile tudi likvidnostne težave. Tako

stanje pa je stanje, ki zagotovo ni v interesu lastnikov, prav tako pa tudi ne v interesu zaposlenih v agenciji za zaposlovanje, uporabnikov, dobaviteljev ter ostalih deležnikov.

Gornje lahko ponazorimo s primerom. Strošek agencije za zaposlovanje za nadomestilo plače za delavca, ki ga agencija za zaposlovanje ne more napotiti na delo k uporabniku (brez ostalih obveznosti iz naslova delovnega razmerja) znaša najmanj 642,63 EUR. To je strošek bruto nadomestila, povečan za prispevke delodajalca, velikokrat imenovan tudi bruto II za enega delavca za en mesec. Če bi bilo takih delavcev v enem mesecu 20, govorimo že o strošku skoraj 13.000 EUR.

Iz zgornjega primera je razvidno, kako zelo pomembna je za poslovanje agencije za zaposlovanje časovna usklajenost med začetkom in koncem delovnega razmerja ter med začetkom in koncem trajanja napotitve delavca na delo k uporabniku oziroma, v kakšne težave lahko zaide agencija za zaposlovanje, v kolikor ne uspe zagotavljati časovne usklajenosti.

3 ANALIZA BILANCE STANJA

Bilanca stanja je temeljni računovodski izkaz, ki prikazuje premoženje oziroma sredstva podjetja ter vire, s katerimi so sredstva financirana. Kaže nam torej finančni položaj podjetja na določen dan. To pomeni, da je statičen izkaz, ki prikazuje kumulativno stanje na zadnji dan poslovnega leta, hkrati pa je to stanje enako začetni bilanci stanja na prvi dan naslednjega poslovnega leta (Šuštar, 2009, str. 21–22).

Analiza računovodskih izkazov je proces proučevanja preteklih in sedanjih finančnih podatkov, z namenom ocenjevanja uspešnosti poslovanja, ocenjevanja prihodnjih tveganj in potenciala podjetja. Namreč pretekli rezultati so pogosto dober pokazatelj prihodnjega potenciala. Uporabljajo jo investitorji, posojilodajalci, borzni analitiki, menedžerji, revizorji, davčne oblasti, sindikati, kupci, dobavitelji in mnogi drugi, ki se zanašajo na finančne podatke in sprejemajo ekonomske odločitve (Apex, 2014, str. 9).

Računovodske izkaze analizirajo različni deležniki, kot so investitorji, dobavitelji, kupci ter managerji podjetij. Vsak od njih opravlja specifično analizo, saj ima vsak različne razloge, zakaj ga zanima finančno stanje podjetja. Dobavitelje in kreditodajalce zanima predvsem kratkoročna likvidnost podjetja, saj so njihove terjatve praviloma kratkoročne. Posojilodajalci imajo praviloma dolgoročne terjatve, zato jih bolj zanima denarni tok podjetja v daljšem obdobju, se pravi v obdobju, ko bodo zapadle njihove terjatve. Investitorje oziroma lastnike podjetij zanima sedanja in prihodnja dobičkonosnost podjetja ter stabilnost dobičkov. Managerji opravljajo analizo računovodskih izkazov iz razloga internih kontrol ter za boljše finančno stanje in uspešnost poslovanja podjetja, saj je le-to

tisto, kar pričakujejo investitorji in ostali partnerji podjetja (Van Horne & Wachowich, 2008, str. 128).

Analiza naj vključuje proučevanje računovodskih izkazov podjetja, vključno s proučevanjem razkritij k računovodskim izkazom ter revizorjevega poročila. Razkritja k računovodskim izkazom so namreč pogosto bolj podrobna in razkrijejo več informacij kot sami računovodski izkazi, saj razkrivajo računovodske politike in pogosto vsebujejo podrobnejšo razlago uporabljenih računovodskih politik skupaj s podporni podatki (Apex, 2014, str. 78).

3.1 Sredstva

Sredstva so gospodarski dejavniki, s katerimi razpolaga podjetje, jih upravlja podjetje in od njih v prihodnosti pričakuje gospodarske koristi ter jih je v vsakem trenutku mogoče zanesljivo izmeriti. Za opredelitev sredstev so pomembni trije elementi (Igličar, Hočevnar & Zaman Groff, 2013, str. 100):

- sredstva so gospodarski dejavniki, kar pomeni da podjetje od njih pričakuje gospodarske koristi;
- upravljanje sredstev pomeni, da podjetje z njimi prosto razpolaga;
- v trenutku pridobitve jim je mogoče zanesljivo določiti ceno oziroma vrednost.

Tabela 1: Sredstva v letih od 2012 do 2014

Postavka	31.12.2012 v EUR	Struktura 2012	31.12.2013 v EUR	Struktura 2013	31.12.2014 v EUR	Struktura 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Sredstva	3.779.977	100,0%	4.343.271	100,0%	5.358.163	100,0%	114,9	123,4	141,8
A. Dolgoročna sredstva	129.837	3,4%	86.338	2,0%	67.835	1,3%	66,5	78,6	52,2
I. Neopredmetena sredstva	51.628	1,4%	38.854	0,9%	22.011	0,4%	75,3	56,7	42,6
II. Opredmetena osnovna sredstva	78.209	2,1%	47.484	1,1%	45.824	0,9%	60,7	96,5	58,6
B. Kratkoročna sredstva	3.614.655	95,6%	4.222.226	97,2%	5.268.175	98,3%	116,8	124,8	145,7
I. Kratkoročne poslovne terjatve	2.648.578	70,1%	3.785.472	87,2%	3.742.262	69,8%	142,9	98,9	141,3
1. Kratk. posl. terjatve do družb v skupini	7.672	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0,0	0,0	0,0
2. Kratkoročne poslovne terjatve do kupcev	2.605.421	68,9%	3.773.110	86,9%	3.719.536	69,4%	144,8	98,6	142,8
3. Kratkoročne poslovne terjatve do drugih	35.485	0,9%	12.362	0,3%	22.726	0,4%	34,8	183,8	64,0
II. Denarna sredstva	966.077	25,6%	436.754	10,1%	1.525.913	28,5%	45,2	349,4	157,9
C. Kratkoročne aktivne časovne razmejitve	35.485	0,9%	34.707	0,8%	22.153	0,4%	97,8	63,8	62,4

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Iz Tabele 1 je razvidno, da je bila ob koncu leta 2014 vrednost celotnih sredstev 5.358 tisoč EUR in so se v obdobju od leta 2012 do leta 2014 povečala za 41,8 %. Konec leta 2013 so se v primerjavi s preteklim letom povečala za 14,9 %, konec leta 2014 pa so se v primerjavi z letom 2013 povečala 23,4 %. Povečanje sredstev konec leta 2014 je

pričakovano, glede na to, da se je povečal tudi obseg poslovanja za 23,3 % (rast poslovnih prihodkov).

Dolgoročna sredstva so bila najvišja konec leta 2012, ko so znašala 130 tisoč EUR, kar je vidno iz Tabele 1. V letih 2013 in 2014 so se postopno zniževala, ter tako konec leta 2013 znašala 86 tisoč EUR, konec leta 2015 pa 68 tisoč EUR. Podobno kot se je zniževala vrednost dolgoročnih sredstev, se je zmanjševal tudi njihov delež v celotnih sredstvih, tako je bil delež dolgoročnih sredstev konec leta 2012 3,4 %, v letu 2013 2,0 %, v letu 2014 pa le še 1,3 %.

Medtem ko so se dolgoročna sredstva iz leta v leto zmanjševala, so se kratkoročna sredstva iz leto v leto povečevala, in sicer tako vrednostno kot tudi v deležu od celotnih sredstev. Iz Tabele 1 je vidno, da so kratkoročna sredstva konec leta 2014 znašala 5.268 tisoč EUR ter so se v obravnavanem obdobju povečala za 45,7 %. Konec leta 2013 so se v primerjavi s preteklim obdobjem povečala za 16,8 %, konec leta 2014 v primerjavi s koncem leta 2013 pa so se povečala za 24,8 %. Delež kratkoročnih sredstev v celotnih sredstvih je konec leta 2014 znašal 98,3 %, medtem ko je delež konec leta 2013 znašal 97,2 %, konec leta 2012 pa 95,6 %. Kratkoročna sredstva so tako poleg denarnih sredstev najpomembnejša postavka bilance stanja.

3.1.1 Dolgoročna sredstva

Dolgoročna sredstva predstavljajo stvari in pravice, ki zaradi sodelovanja v poslovnem procesu postopno prenašajo svojo vrednost na poslovne učinke in ki se v svojo prvotno pojavno obliko vračajo praviloma v obdobju, ki je daljše od leta dni (Igličar, Hočevnar & Zaman Groff, 2013, str. 102).

Iz Tabele 1 je razvidno, da v obravnavanem obdobju opredmetena osnovna sredstva predstavljajo največji delež med dolgoročnimi sredstvi. V obravnavanem obdobju se je delež opredmetenih osnovnih sredstev v celotnih sredstvih zmanjšal iz 2,1 % konec leta 2012 na 0,9 % konec leta 2014. Prav tako se je vrednost opredmetenih osnovnih sredstev znižala iz 78 tisoč EUR konec leta 2012 na 46 tisoč EUR konec leta 2014. V celotnem obdobju je agencija za zaposlovanje investirala v nakup osnovnih sredstev približno enak znesek kolikor je bila letna amortizacija, razen v letu 2013, ko je bil narejen odpis računalniške opreme. Agencija za zaposlovanja nima v lasti nobenega nepremičnega premoženja, saj ima vse nepremičnine, v katerih opravlja dejavnost, v najemu. Med opredmetenimi osnovni sredstvi družba tako izkazuje le opremo.

Iz Tabele 1 izhaja, da so se podobno kot opredmetena osnovna sredstva zmanjševala tudi neopredmetena dolgoročna sredstva, in sicer so konec leta 2012 znašala 52 tisoč EUR, konec leta 2013 so se, v primerjavi s koncem leta 2012, zmanjšala za 34 % in znašala 39

tisoč EUR, konec leta 2014 pa so se zmanjšala za 21 % in znašala 22 tisoč EUR. Neopredmetena dolgoročna sredstva se v celotnem obdobju znižujejo, saj agencija za zaposlovanje v celotnem obdobju ni imela večjih vlaganj v neopredmetena dolgoročna sredstva.

3.1.2 **Kratkoročna sredstva**

Kratkoročna sredstva so stvari, pravice in denar, ki se zaradi sodelovanja v proizvodnem procesu porabijo in prehajajo iz ene pojavnosti v drugo, v prvotno pojavnost pa se praviloma vrnejo v obdobju, krajšem od enega leta (Igličar, Hočevnar & Zaman Groff, 2013, str. 102).

Iz Tabele 1 izhaja, da kratkoročna sredstva predstavljajo skoraj celotno vrednost sredstev in so kot taka najpomembnejša postavka bilance stanja agencije za zaposlovanje. Konec leta 2014 je bila vrednost kratkoročnih sredstev 5.268 tisoč EUR in so se v obravnavanem obdobju povečala za 45,7 %. Konec leta 2013 so se, v primerjavi s koncem preteklega leta, povečala za 16,8 %, konec leta 2014 pa so se v primerjavi s koncem leta 2013 povečala za 24,8 %.

Kot je vidno iz Tabele 1, pretežni del kratkoročnih sredstev predstavljajo kratkoročne poslovne terjatve, katerih delež v celotnih sredstvih se je v obravnavanem obdobju zniževal, iz 70,1 % konec leta 2012 na 69,8 % konec leta 2014. Tako so se kratkoročne poslovne terjatve konec leta 2013, v primerjavi s koncem preteklega leta, povečale za 42,9 %, konec leta 2014 pa so se v primerjavi s koncem leta 2013 zmanjšale za 1,1 %.

Znotraj kratkoročnih poslovnih terjatev so najpomembnejša postavka kratkoročne terjatve do kupcev, ki konec leta 2014 znašajo 3.720 tisoč EUR in predstavljajo 69,4 % celotnih sredstev. V primerjavi s predhodnim letom so se zmanjšale za 1,4 %, v primerjavi s koncem leta 2012 pa so se povečale za 41,3 %. Konec leta 2013 kratkoročne terjatve do kupcev znašajo 86,9 % in so se v primerjavi s koncem preteklega leta povečale za 44,8 %.

Tabela 2: Analiza terjatev do kupcev v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	Leto 2013 v EUR	Leto 2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Poslovni prihodki	15.371.046	14.150.964	17.454.522	92,1	123,3	113,6
Kratkoročne poslovne terjatve do kupcev	2.605.421	3.773.110	3.719.536	144,8	98,6	142,8
Nezapadle terjatve	2.428.648	2.839.087	3.674.336	116,9	129,4	151,3
Delež terjatev do kupcev v poslovnih prihodkih	17,0%	26,7%	21,3%	157,3	79,9	125,7
Delež nezapadlih terjatev v terjatvah do kupcev	93,2%	75,2%	98,8%	80,7	131,3	106,0

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Kot je razvidno iz Tabele 2 so konec leta 2012 terjatve do kupcev predstavljale 17 % poslovnih prihodkov, konec leta 2013 se je delež povečal na 26,7 % ter konec leta 2014 padel na 21,3 %. Razlog za kar 57 % povečanje deleža terjatev do kupcev v poslovnih prihodkih konec leta 2013 je zamuda pri plačilu terjatve s strani večjega kupca, ki sicer svoje terjatve vedno poravna na valuto ali celo pred valuto. Konec leta 2014 je delež terjatev do kupcev v poslovnih prihodkih le še za 25,3 % večji kot je bil konec leta 2012.

Glede na obseg povečanja poslovanja v letu 2014 v primerjavi s predhodnim letom in s tem povečanje poslovnih prihodkov za 23,3 %, se je delež terjatev do kupcev v poslovnih prihodkih konec leta 2014, v primerjavi s predhodnim letom, zmanjšal za 20,1 %, stanje terjatev do kupcev pa se je zmanjšalo za 1,4 %, kar je razvidno iz Tabele 2. Pričakovali bi, da bi se terjatve do kupcev, v kolikor se poveča obseg poslovanja, povečale, seveda ob predpostavki, da se ne bi spremenili plačilni roki pri obstoječih kupcih in da plačilni roki pri novih kupcih ne bi bistveno odstopali od plačilnih rokov pri obstoječih kupcih. Zmanjšanje deleža in stanja terjatev do kupcev konec leta 2014 je tako pričakovano, saj je bilo konec leta 2013 stanje terjatev do kupcev zaradi zamude pri plačilu večjega kupca višje kot je običajno.

Iz Tabele 2 je razvidno, da je delež nezapadlih terjatev do kupcev konec leta 2014 znašal 98,8 %, konec leta 2013 je bil delež 75,2 %, medtem ko je bil konec leta 2012 delež 93,2 %. Delež nezapadlih terjatev se je konec leta 2014, v primerjavi s preteklim letom, povečal za 31,3 %, konec leta 2013 pa se je, v primerjavi s koncem leta 2012, zmanjšal za 19,3 %. Odstopanje deleža nezapadlih terjatev navzdol konec leta 2013 je posledica že omenjenega zamika pri plačilu večjega kupca. Povečanje deleža nezapadlih terjatev, ki konec leta 2014 znaša kar 98,8 % in povečanje deleža terjatev do kupcev v manjši meri kot so se povečali poslovni prihodki, kažeta, da ima agencija za zaposlovanje stabilne kupce, ki redno plačujejo svoje terjatve, da ima dobro organizirane interne procese pri ocenjevanju kreditnega tveganja tako novih kot obstoječih kupcev in da skrbno vodi proces izterjave zapadlih terjatev. Delež zapadlih terjatev je konec leta 2014 namreč le 1,2 %.

Tabela 3: Gibanje popravka vrednosti terjatev do kupcev v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	Leto 2013 v EUR	Leto 2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Bruto terjatve do kupcev	2.689.513	3.901.119	3.844.126	145,0	98,5	142,9
Popravek vrednosti terjatev do kupcev	84.092	128.009	124.590	152,2	97,3	148,2
Kratkoročne poslovne terjatve do kupcev	2.605.421	3.773.110	3.719.536	144,8	98,6	142,8
Delež popravka vrednosti terjatev v bruto terjatvah do kupcev	3,1%	3,3%	3,2%	104,9	98,8	103,7

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

V tabeli 3 je prikazan delež popravka vrednosti terjatev do kupcev glede na bruto terjatve do kupcev, ki je v obravnavanem obdobju stabilen in znaša približno 3,2 %. Stabilen delež popravka vrednosti terjatev kaže, da ima agencija za zaposlovanje dobro vzpostavljen sistem spremljanja terjatev do kupcev.

V primeru, da kateri od kupcev ne poravnajo svojih obveznosti do agencije za zaposlovanje v roku, le-ta prične z aktivno izterjavo terjatev. Na začetku z opomini, klici in sestanki s pristojnimi zaposlenimi pri kupcu in če je vse to neuspešno, kot zadnji korak prične s postopkom sodne izterjave zapadlih terjatev. Temu koraku se agencija za zaposlovanje izogiba, saj se s tem praviloma poslabšajo poslovni odnosi s takim kupcem, zato se ga posluži le kot zadnji korak za poplačilo terjatev. Istočasno steče tudi postopek za prekinitev sodelovanja s kupcem in posledično začetek postopkov za prekinitev napotitve za delavce, ki so napoteni na delo k temu kupcu. Večinoma se kupci takrat zavejo, da lahko ostanejo brez delovne sile in takrat poravnajo zapadle obveznosti. Taki kupci praviloma tudi v prihodnje poravnajo svoje obveznosti sproti v izogib dodatnim stroškom oziroma predvsem v izogib potencialnim motnjam v delovnem procesu.

Izjemoma pa se zgodi, da kakšen kupec kljub temu, da bi lahko ostal brez delavcev in bi imel s tem močno moten delovni oziroma proizvodni proces, ne poravnajo zapadlih obveznosti. V takih primerih pa se postopek prekinitve napotitev nadaljuje s postopkom prekinitve delovnih razmerij s temi napotnimi delavci. Neposredno pred pričetkom postopka prekinitve delovnih razmerij, agencija za zaposlovanje najprej poskusi poiskati možnosti za napotitev teh delavcev h kateremu od obstoječih uporabnikov oziroma poskusi poiskati nove uporabnike, kamor bi lahko napotila te delavce. V kolikor je pri tem neuspešna, nadaljuje s postopkom prekinitve delovnih razmerij.

Pojavlja se vprašanje ali bi agencija za zaposlovanje lahko še povečala obseg poslovanja, če bi imela nekoliko bolj ohlapna merila pri pregledu kreditne sposobnosti potencialnih kupcev, in ali ni preveč striktna pri selekciji kupcev, s katerimi začne sodelovati. Podobno se pojavlja tudi vprašanje ali s katerim od kupcev preneha sodelovati zaradi svojih mehanizmov izterjave neplačanih terjatev oziroma, s katerim od obstoječih kupcev ne more povečati obsega poslovanja zaradi svojih mehanizmov izterjave terjatev. Obe vprašanji imata dve plati in odgovor na njiju ni preprost. Namreč, obstoječi način poslovanja zagotavlja stabilno in varno poslovanje, sodelovanje s kupci, ki so v dobrem finančnem stanju, terjatve do kupcev, ki so poravnane pravočasno in posledično kar najmanjši obseg potrebnega obratnega kapitala. Po drugi strani pa bi nekoliko ohlapnejša merila morebiti omogočila povečanje obsega poslovanja. Poslovodstvo agencije za zaposlovanje, ki ima tudi še nekatere druge informacije o pogojih sodelovanja z obstoječimi kupci in o prodajni politiki za nove kupce, bo moralo poiskati odgovore na obe vprašanji, morebiti narediti dodatne analize in sprejeti ustrezne odločitve, v kolikor bi se izkazalo, da

je potrebna sprememba oziroma, da bi s spremenjeno usmeritvijo bilo več pozitivnih učinkov kot negativnih.

Agencija za zaposlovanje svojih terjatev do kupcev v obravnavanem obdobju ni imela zavarovanih z nobenim inštrumentom zavarovanja, prav tako terjatev do kupcev ni imela zastavljenih kot jamstvo pri svojih upnikih. Upniki agencije za zaposlovanje so državne inštitucije, zaposleni ter dobavitelji blaga in storitev.

Na višino terjatev do kupcev vpliva tudi dogovor med agencijo za zaposlovanje in uporabnikom glede roka plačila. Daljši je rok plačila, višje bodo terjatve do kupcev in obratno, krajši je rok plačila, nižje bodo terjatve do kupcev, seveda ob enakem obsegu poslovanja. Le-to pomembno vpliva na višino potrebnih virov financiranja oziroma na višino obratnih sredstev.

Iz Tabele 1 izhaja, da pomemben delež kratkoročnih sredstev predstavljajo denarna sredstva, katerih višina in delež sta se v obravnavanem obdobju pomembno povečala, in sicer iz 966 tisoč EUR konec leta 2012, ko so predstavljala 25,6 % delež v vseh sredstvih, na 1.525 tisoč EUR konec leta 2014, ko so predstavljala 28,5 % delež v kratkoročnih sredstvih. Konec leta 2013 so denarna sredstva predstavljala le 10,1 % celotnih sredstev. Razlog za tako zmanjšanje deleža je že omenjeno neplačilo večjega kupca. Denarna sredstva so se konec leta 2013, v primerjavi s koncem preteklega leta, zmanjšala za 54 %, konec leta 2014 pa so se, v primerjavi s koncem leta 2013, povečala za 249,4 %.

Tako visoko stanje najbolj likvidne oblike sredstev, to je denarnih sredstev, kaže da ima agencija za zaposlovanje dokaj konzervativno finančno politiko, saj presežke denarnih sredstev ne investira. Dejstvo, da ima tako finančno politiko v celotnem proučevanem obdobju, kaže, da je to politika matičnega podjetja, ki jo mora agencija za zaposlovanje upoštevati in ji slediti pri svojem poslovanju, saj bi v nasprotnem primeru poslovodstvo del teh sredstev investiralo in doseglo višje finančne prihodke ter s tem nenazadnje povečalo čisti dobiček.

3.2 Obveznosti do virov sredstev

Poslovne aktivnosti so financirane bodisi s finančnimi obveznostmi, ki zahtevajo prihodnje plačilo v denarju, storitvah bodisi z drugimi sredstvi in so lahko finančne ali poslovne narave, katerih poplačilo ima praviloma prednost pred poplačilom lastnikov s kapitalom, ki predstavlja terjatev lastnika do neto sredstev, katera bo poplačana šele po poplačilu vseh ostalih obveznosti (Subramanyam & Wild, 2009, str. 137).

Obveznosti do virov sredstev so gospodarska kategorija, ki izkazuje, kako podjetje financira sredstva oziroma od koga je pridobilo sredstva za financiranje poslovanja. Z viri

sredstev tako pojmuje pravne ali fizične osebe, ki so s svojimi finančnimi naložbami ali dobavami podjetju omogočile pridobitev sredstev. S tako opredelitvijo zajamemo tako vlagatelje kapitala (lastnike) in posojilodajalce (banke) kot tudi dobavitelje materiala in storitev, do katerih ima podjetje obveznosti; obveznosti do zaposlenih, obveznosti do države in do drugih (Igličar, Hočevar & Zaman Groff, 2013, str. 141).

Tabela 4: Obveznosti do virov sredstev v letih od 2012 do 2014

Postavka	31.12.2012 v EUR	Struktura 2012	31.12.2013 v EUR	Struktura 2013	31.12.2014 v EUR	Struktura 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Obveznosti do virov sredstev	3.779.977	100,0%	4.343.271	100,0%	5.358.163	100,0%	114,9	123,4	141,8
A. Kapital	2.431.364	64,3%	2.584.589	59,5%	2.742.744	51,2%	106,3	106,1	112,8
I. Osnovni kapital	360.725	9,5%	360.725	8,3%	360.725	6,7%	100,0	100,0	100,0
II. Kapitalske rezerve	13.912	0,4%	13.912	0,3%	13.912	0,3%	100,0	100,0	100,0
III. Zakonske rezerve	22.161	0,6%	22.161	0,5%	22.161	0,4%	100,0	100,0	100,0
V. Preneseni čisti poslovni izid	1.888.900	50,0%	2.034.566	46,8%	2.187.791	40,8%	107,7	107,5	115,8
VI. Čisti poslovni izid poslovnega leta	145.666	3,9%	153.225	3,5%	158.155	3,0%	105,2	103,2	108,6
B. Rezervacije in dolgoročne pasivne časovne razmejitve	0	0,0%	138.688	3,2%	187.769	3,5%	-	135,4	-
Č. Kratkoročne obveznosti	1.151.991	30,5%	1.408.868	32,4%	2.126.057	39,7%	122,3	150,9	184,6
Kratkoročne obveznosti do dobaviteljev	80.609	2,1%	80.762	1,9%	246.816	4,6%	100,2	305,6	306,2
Kratkoročne obveznosti do države	311.004	8,2%	415.831	9,6%	395.778	7,4%	133,7	95,2	127,3
Kratkoročne obveznosti do delavcev	757.902	20,1%	910.902	21,0%	1.479.662	27,6%	120,2	162,4	195,2
Druge kratkoročne obveznosti	2.476	0,1%	1.373	0,0%	3.801	0,1%	55,5	276,8	153,5
D. Kratkoročne pasivne časovne razmejitve	196.622	5,2%	211.126	4,9%	301.593	5,6%	107,4	142,8	153,4

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Lastne vire agencije za zaposlovanje predstavlja kapital, dolgove pa sestavljajo kratkoročne obveznosti in kratkoročne pasivne časovne razmejitve. Iz tabele 4 je razvidno, da so se lastni viri v obravnavanem obdobju v nominalnem znesku postopno povečevali, in sicer so se povečali za 12,8 %. Kljub njihovem povečanju iz 2.431 tisoč EUR konec leta 2012 na 2.743 tisoč EUR konec leta 2014, se je njihov delež v obveznostih do virov sredstev postopno zmanjševal iz 64,3 % konec leta 2012 na 51,2 % konec leta 2014. Tak delež lastnih virov agenciji za zaposlovanje zagotavlja stabilno financiranje in s tem poslovanje. Vsi upniki imajo tako terjatve do izredno zanesljivega partnerja, z zanemarljivo majhnim kreditnim tveganjem, ki svoje obveznosti vedno poravnava v skladu z dogovorom.

Agencija za zaposlovanje je del mednarodnega podjetja in je v njegovi 100 % lasti. Celoten čisti dobiček poslovnega leta je bil vsako leto v obravnavanem obdobju v celoti razporejen na preneseni dobiček in se ni izplačeval lastniku. Prav tako se lastniku ni naredilo nobeno izplačilo iz katerihkoli drugih sestavin kapitala. Lastnik tako agenciji za zaposlovanje zagotavlja stabilno finančno strukturo in stabilen vir financiranja.

Agencija za zaposlovanje ima tako zagotovljen vir financiranja za obraten kapital in se ji ni potrebno ukvarjati z iskanjem dodatnih virov financiranja za tekoče poslovanje. Posledično agencija za zaposlovanje nima niti kratkoročnih niti dolgoročnih obveznosti iz financiranja. Hkrati pa to pozitivno vpliva tudi na izkaz poslovnega izida, saj ni finančnih odhodkov, ki bi nastali, če bi agencija za zaposlovanje na trgu iskala druge vire financiranja oziroma bi se zadolževala pri bankah.

Iz Tabele 4 izhaja, da se je delež kratkoročnih obveznosti v obravnavanem obdobju postopno povečeval, tako vrednostno kot tudi v deležu od celotnih obveznosti do virov sredstev. Konec leta 2014 so kratkoročne obveznosti znašale 2.126 tisoč EUR in so predstavljale 39,7 % obveznosti do virov sredstev, medtem ko so konec leta 2012 znašale 1.152 tisoč EUR in so predstavljale 30,5 % obveznosti do virov sredstev. Konec leta 2013 so se kratkoročne obveznosti, v primerjavi s koncem preteklega leta, povečale za 22,3 %, medtem ko so se konec leta 2014, v primerjavi s koncem leta 2013, povečale za 50,9 %.

Kot je razvidno iz Tabele 4 kratkoročne obveznosti do delavcev konec leta 2014 predstavljajo 27,6 % vseh obveznosti do virov sredstev ter so najpomembnejša postavka kratkoročnih obveznosti. Delež obveznosti do delavcev v celotnih obveznostih do virov je bil konec leta 2012 20,1 %, konec leta 2013 pa 21,0 %. Povečanje obveznosti do delavcev konec leta 2014 je posledica večjega obsega poslovanja v primerjavi s preteklim obdobjem. Obveznosti do delavcev predstavljajo obveznosti iz naslova obračunanih plač ter ostalih obveznosti do delavcev, ki jih je potrebno izplačati najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec. Med ostalimi obveznostmi do delavcev so stroški povračila prehrane, prevoz na delo in z dela ter v mesecu decembru različne nagrade, bonusi, stimulacije, božičnice in podobna decembrska izplačila. Tako kot plače so tudi vsa decembrska izplačila (božičnice, bonusi, nagrade, stimulacije) obračunana in izplačana v skladu z navodili in v višini kot jih sporočijo uporabniki, glede na njihovo kolektivno pogodbo oziroma podjetniško kolektivno pogodbo ter interne akte in poslovne odločitve, tako da agencija za zaposlovanje samo izvede obračun in izplačilo.

Obveznosti do države v vseh obravnavanih letih predstavljajo prispevki in davki iz naslova obračunanih plač in podobnih izplačil, ki se poravnajo istočasno z izplačilom plač, ter obveznost za davek na dodano vrednost, ki ga je potrebno poravnati do zadnjega v mesecu za pretekli mesec. Ker je v Sloveniji obdavčitvi z davkom na dodano vrednost podvržena celotna storitev agencije za zaposlovanje in ne le provizija agencije, kot je to v nekaterih drugih državah (Raspor & Volk Rožič, 2006, str. 378), je obveznost za davek na dodano vrednost bistveno višja kot bi bila, če bi bila osnova za davek na dodano vrednost le provizija agencije.

Vse kratkoročne obveznosti v vseh obravnavanih letih so nezapadle, kar je posledica odličnega finančnega stanja agencije za zaposlovanje ter visokih etičnih meril in poslovnih standardov po katerih posluje agencija za zaposlovanje.

4 ANALIZA IZKAZA POSLOVNEGA IZIDA

Poslovni izid je ena najpomembnejših ekonomskih kategorij, s katerimi merimo uspešnost poslovanja podjetij, saj so v njem na zgoščen način prikazani rezultati poslovanja podjetja (Kavčič, 1995, str. 54).

Izkaz poslovnega izida tako prikazuje poslovnoizidne tokove oziroma prihodke in odhodke v določenem obdobju ter ustvarjen poslovni izid, dobljen na podlagi razlike med prihodki in odhodki. Izkaz poslovnega izida nam tako kaže gospodarsko uspešnost poslovanja podjetja v določenem obdobju (Igličar, Hočevar & Zaman Groff, 2013, str. 276).

4.1 Prihodki

Prihodki so gospodarska kategorija, ki povečuje gospodarske koristi podjetja v obračunskem obdobju, v obliki povečanj sredstev (na primer terjatev ali denarja zaradi prodaje blaga ali storitev) ali zmanjšanja dolgov (na primer odpis obveznosti) (Igličar, Hočevar & Zaman Groff, 2013, str. 159).

Tabela 5: Prihodki v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	Struktura 2012	Leto 2013 v EUR	Struktura 2013	Leto 2014 v EUR	Struktura 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Poslovni prihodki	15.371.046	100,0%	14.150.964	99,9%	17.454.522	99,9%	92,1	123,3	113,6
Finančni prihodki	6.100	0,0%	14.902	0,1%	21.868	0,1%	244,3	146,7	358,5
Drugi prihodki	811	0,0%	1.009	0,0%	962	0,0%	124,4	95,3	118,6
Prihodki skupaj	15.377.957	100,0%	14.166.875	100,0%	17.477.352	100,0%	92,1	123,4	113,7

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Iz Tabele 5 je razvidno, da so se skupni prihodki v obravnavanem obdobju povečali za 13,7 %. Primerjava med leti pokaže, da so se skupni prihodki v letu 2013, v primerjavi z letom 2012, zmanjšali za 7,9 %, v letu 2014 pa so se, v primerjavi z letom 2013, povečali kar za 23,4 %. Zmanjšanje prihodkov v letu 2013 je posledica zmanjšanih potreb po delu delavcev pri dveh naročnikih, ki sta zaradi zmanjšanih naročil potrebovala polovico manj dela delavcev kot sta jih imela. V letu 2014 sta oba kupca prišla na enak obseg kot sta ga imela v letu 2012.

Daleč najpomembnejši delež v skupnih prihodkih predstavljajo poslovni prihodki, saj le-ti predstavljajo 99,9 % skupnih prihodkov. Tako visok delež je posledica dejstva, da je osnovna dejavnost agencije za zaposlovanje zagotavljanje dela delavcev uporabnikom, z drugimi dejavnostmi pa se ne ukvarja in tako finančni in drugi prihodki predstavljajo zanemarljivo majhen delež v skupnih prihodkih.

Tabela 6: Prihodki od prodaje v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	Struktura 2012	Leto 2013 v EUR	Struktura 2013	Leto 2014 v EUR	Struktura 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Prihodki od prodaje storitev na domačem trgu	15.183.636	98,7%	14.065.331	99,3%	17.242.049	98,7%	92,6	122,6	113,6
Prihodki od prodaje storitev na tujem trgu	71.280	0,5%	84.637	0,6%	135.398	0,8%	118,7	160,0	190,0
Prihodki od prodaje blaga	0	0,0%	0	0,0%	68.692	0,4%	-	-	-
Prihodki od prodaje	15.254.916	99,2%	14.149.968	99,9%	17.446.139	99,8%	92,8	123,3	114,4

Vir: Letna poročila agencije za zaposlovanje za leta 2012, 2013 in 2014.

Praktično vse prihodke od prodaje agencija za zaposlovanje doseže s prodajo storitev na domačem trgu, kar je razvidno iz Tabele 6. Kljub temu, da prihodki od prodaje storitev na tujem trgu rastejo in so se v letu 2014, v primerjavi z letom 2012, povečali za 90 %, njihov delež v vseh celotnih prihodkih od prodaje v letu 2014 še vedno predstavlja manj kot 1 %. Prihodki od prodaje storitev na tujem trgu se nanašajo na delavce, napotene na delo k podjetjem, ki imajo sedež izven Slovenije, delo pa za ta podjetja opravljajo v Sloveniji. Za taka podjetja je uporaba storitev agencije za zaposlovanje edini način, da lahko na primer s prodajnimi predstavniki nastopajo na Slovenskem trgu, brez da bi v Sloveniji imeli odprto svojo podružnico oziroma podjetja. Nekatera od teh podjetij kasneje, ko se jim obseg poslovanja v Sloveniji dovolj poveča, v Sloveniji odprejo svoje podjetje oziroma podružnico. Prihodki od prodaje blaga so vrednostno zanemarljivo majhni. Prihodki od prodaje storitev so v celoti odvisni od števila delavcev, napoteni na delo k uporabnikom.

Število delavcev, ki jih agencija za zaposlovanje napoti na delo k uporabnikom, je dinamična kategorija, saj se število delavcev, ki so napoteni na delo k uporabnikom spreminja iz dneva v dan, v skladu z dogovorom z uporabnikom o začetku in koncu napotitve posameznega delavca. Prav tako se število napoteni delavcev lahko bistveno spremeni, ko agencija za zaposlovanje pridobi novega naročnika in se število lahko iz danes na jutri poveča ali zmanjša, ko s katerim od naročnikom preneha sodelovati.

Tabela 7: Prikaz števila zaposlenih v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012	Leto 2013	Leto 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Število zaposlenih na zadnji dan v letu	621	727	964	117,1	132,6	155,2
Število zaposlenih na podlagi opravljenih ur	730	678	798	92,9	117,7	109,3

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

V Tabeli 7 je prikazano gibanje števila zaposlenih delavcev na zadnji dan posameznega leta. To je število zaposlenih le na ta dan, že naslednji dan je lahko nižje ali višje. Zato je za potrebe analize bolje uporabiti število zaposlenih na podlagi opravljenih ur. Le-to je lepo vidno v letih 2013 in 2014, ko je bilo na zadnji dan v letu zaposlenih več delavcev kot pa je število zaposlenih izračunano na podlagi opravljenih ur.

Število zaposlenih na podlagi ur iz Tabele 7 se izračuna tako, da se število vseh ur, ki so jih v letu opravili vsi zaposleni, deli s fondom ur v posameznem letu. Fond ur v posameznem letu se izračuna tako, da seštevek delovnih dni in praznikov, ki so med tednom, pomnožimo z 8, kolikor je delovnih ur na dan. Tako število zaposlenih na podlagi ur pomeni povprečno število zaposlenih, ki bi morali biti zaposleni celo leto, se pravi od 1. 1. do 31. 12. v posameznem letu, da bi skupaj opravili vse ure. Gre torej za neko povprečno število zaposlenih v letu.

Poslovni prihodki so tesno povezani s številom delavcev, ki jih agencija za zaposlovanje napoti na delo k uporabnikom, saj so praktično celotni poslovni prihodki ustvarjeni z dejavnostjo zagotavljanja dela delavcev uporabnikom. Kot je razvidno iz tabele 7 je v letu 2014 agencija za zaposlovanje napotila na delo k uporabnikom (število zaposlenih na podlagi ur) povprečno 798 zaposlenih, kar je za 17,7 % več kot v predhodnem letu, kar sovpada tudi z rastjo poslovnih prihodkov, ki so se v letu 2014, v primerjavi s predhodnim letom, povečali za 23,3 %. Podobno sovpadanje je vidno tudi v letu 2013, v primerjavi z letom 2012, ko se je povprečno število zaposlenih, ki jih je agencija za zaposlovanje napotila na delo k uporabnikom (število zaposlenih na podlagi ur) zmanjšalo za 7,1 %, poslovni prihodki pa so se zmanjšali za 7,9 % kot posledica za polovico manjših potreb po delu delavcev pri dveh uporabnikih v letu 2013, v primerjavi z letom 2012.

4.2 Odhodki

Odhodki so gospodarska kategorija, ki v obračunskem obdobju zmanjšuje gospodarske koristi v obliki zmanjšanja sredstev (na primer zalog proizvodov zaradi prodaje) ali povečanja dolgov (na primer zaradi zaračunanih obresti). Odhodki so kot gospodarska kategorija poslovnoizidni tok in skupaj s prihodki oblikujejo poslovni izid posameznega obdobja ter vplivajo na velikost kapitala. Vključujejo stroške, ki se nanašajo na prodane količine proizvodov, blaga in opravljenih storitev, s katerimi so bili ustvarjeni prihodki (Igličar, Hočevvar & Zaman Groff, 2013, str. 182).

Tabela 8: Odhodki v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	struktura 2012	Leto 2013 v EUR	Struktura 2013	Leto 2014 v EUR	Struktura 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
1. Poslovni odhodki	15.203.207	100,0%	13.962.818	100,0%	17.276.803	100,0%	91,8	123,7	113,6
1.1. Stroški blaga, materiala in storitev	662.702	4,4%	606.550	4,3%	793.726	4,6%	91,5	130,9	119,8
1.1.1 Nabavna vrednost prodanega blaga	0	0,0%	0	0,0%	85.306	0,5%	-	-	-
1.1.2 Stroški materiala	36.846	0,2%	27.165	0,2%	22.740	0,1%	73,7	83,7	61,7
1.1.3 Stroški storitev	625.856	4,1%	579.385	4,1%	685.680	4,0%	92,6	118,3	109,6
1.2. Stroški dela	14.210.218	93,5%	13.119.674	94,0%	16.176.722	93,6%	92,3	123,3	113,8
1.2.1 Plače in nadomestila plač	10.204.253	67,1%	9.336.562	66,9%	11.617.780	67,2%	91,5	124,4	113,9
1.2.2 Stroški pokojninski in drugih socialnih zavarovanj	1.658.345	10,9%	1.524.941	10,9%	1.894.786	11,0%	92,0	124,3	114,3
1.2.3 Drugi stroški dela	2.347.620	15,4%	2.258.171	16,2%	2.664.156	15,4%	96,2	118,0	113,5
1.3. Odpisi vrednosti	64.287	0,4%	97.610	0,7%	75.549	0,4%	151,8	77,4	117,5
1.4. Drugi poslovni odhodki	266.000	1,7%	138.984	1,0%	230.806	1,3%	52,2	166,1	86,8
2. Finančni odhodki	244	0,0%	0	0,0%	78	0,0%	0,0	-	32,0
3. Drugi odhodki	7	0,0%	12	0,0%	401	0,0%	171,4	3.341,7	5.728,6
Odhodki skupaj	15.203.458	100,0%	13.962.830	100,0%	17.277.282	100,0%	91,8	123,7	113,6

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Iz Tabele 8 izhaja, da so se skupni odhodki v obravnavanem obdobju povečali za 13,6 %, pri tem so se leta 2013, v primerjavi s predhodnim letom, zmanjšali za 8,2 %, leta 2014, v primerjavi z 2013, pa povečali za 23,7 %.

Kot je razvidno iz Tabele 8 poslovni odhodki predstavljajo 100,0 % celotnih odhodkov. Leta 2013, v primerjavi s predhodnim letom, so se zmanjšali za 8,2 %, leta 2014, v primerjavi z letom 2013, pa povečali za 23,7 %.

Iz Tabele 8 izhaja, da največji delež poslovnih odhodkov predstavljajo stroški dela, kar je glede na glavno dejavnost agencije za zaposlovanje pričakovano. Zmanjšanje ali povečanje poslovnih odhodkov je zato posledica zmanjšanja ali povečanja stroškov dela. Stroški dela v celotnem obravnavanem obdobju predstavljajo približno 94 % poslovnih odhodkov in so se leta 2013, v primerjavi s predhodnim letom, zmanjšali za 6,4 %, leta 2014, v primerjavi z letom 2013, pa so se povečali za 23,3 %. Povečanje stroškov dela v letu 2014 sovпада s povečanim obsegom poslovanja, saj so se tudi poslovni prihodki v letu 2014 povečali za 23,3 %. Drugi stroški dela so se leta 2014, v primerjavi z letom 2013, povečali za 18 % in predstavljajo višje stroške regresa za letni dopust, prevoza na delo in z dela, prehrane med delom, odpravnin ter jubilejnih nagrad zaradi večjega števila delavcev, napotenih na delo k uporabnikom.

Stroški blaga, materiala in storitev predstavljajo približno 4,5 % poslovnih odhodkov, kar je razvidno iz Tabele 8. Leta 2013 znašajo 607 tisoč EUR in so se v primerjavi s predhodnim letom zmanjšali za 8,5 %, leta 2014 znašajo 794 tisoč EUR in so se v

primerjavi z letom 2013 povečali za 30,9 %. V letu 2014 je agencija za zaposlovanje pričela sodelovati z invalidskim podjetjem in od njega kupila za 85 tisoč EUR blaga. Stroški materiala so se v letu 2014, v primerjavi z letom 2012, znižali za 38,3 %, zaradi optimizacije poslovanja.

Tabela 9: Analiza stroškov storitev v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	struktura 2012	Leto 2013 v EUR	Struktura 2013	Leto 2014 v EUR	Struktura 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Stroški pošte in telekomunikacij	28.442	4,5%	23.147	4,0%	25.815	3,8%	81,4	111,5	90,8
Stroški najemnin	121.226	19,4%	110.660	19,1%	107.543	15,7%	91,3	97,2	88,7
Stroški bančnih storitev in zavarovanj	9.552	1,5%	6.892	1,2%	6.336	0,9%	-	-	-
Stroški intelektualnih in osebnih storitev	128.722	20,6%	93.294	16,1%	140.884	20,5%	72,5	151,0	109,4
Stroški sejmov, reklame in reprezentance	82.183	13,1%	66.783	11,5%	79.689	11,6%	81,3	119,3	97,0
Stroški povračil zaposlenim v zvezi z delom	61.143	9,8%	36.429	6,3%	74.564	10,9%	59,6	204,7	122,0
Stroški drugih storitev	194.588	31,1%	242.180	41,8%	250.849	36,6%	124,5	103,6	128,9
Stroški storitev skupaj	625.856	100,0%	579.385	100,0%	685.680	100,0%	92,6	118,3	109,6

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Iz Tabele 9 izhaja, da stroški storitev predstavljajo približno 4,1 % celotnih odhodkov in so se v letu 2014, v primerjavi z letom 2013, povečali za 18,3 %, kar je pričakovano glede na povečanje prihodkov za 23,3 %. Iz Tabele 9 je razvidno, da so se v letu 2014 najbolj povečali stroški intelektualnih storitev (za 51 %) ter stroški povračil zaposlenim v zvezi z delom (za 104 %). Stroški intelektualnih storitev so se povečali zaradi več izobraževanj, na katere so bili poslani zaposlenih, višjih stroškov odvetniških storitev in drugih stroškov svetovanj. Višji stroški povračil zaposlenim so posledica večjega obsega poslovanja, saj je imelo večje število delavcev, napoteni na delo k uporabnikom, več daljših službenih poti, s čimer so povezani večji stroški hotelskih nastanitev, dnevnic, kilometrin in stroškov javnega prevoza.

Odpisi vrednosti in drugi poslovni odhodki skupaj, v celotnem obravnavanem obdobju predstavljajo približno 2 % celotnih poslovnih odhodkov.

Tabela 10: Analiza stroškov dela v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	Leto 2013 v EUR	Leto 2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Poslovni prihodki	15.371.046	14.150.964	17.454.522	92,1	123,3	113,6
Stroški dela	14.210.218	13.119.674	16.176.722	92,3	123,3	113,8
Število zaposlenih na podlagi ur	730	678	798	92,9	117,7	109,3
Delež stroškov dela v poslovnih prihodkih	92,4%	92,7%	92,7%	100,3	100,0	100,3
Stroški dela na zaposlenega na podlagi ur	19.466,1	19.350,6	20.271,6	99,4	104,8	104,1

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Stroški dela so tesno povezani s poslovnimi prihodki, kar je razvidno tudi iz tega, da je delež stroškov dela v poslovnih prihodkih v obravnavanem obdobju praktično konstanten, in sicer v letih 2013 in 2014 92,7 %, v letu 2012 pa je ta delež 92,4 %, kot je razvidno iz Tabele 9. Močna povezanost izhaja tudi iz dejstva, da se tako stroški dela kot poslovni prihodki iz leta v leto gibljejo (manjšajo ali povečujejo) praktično do desetinke odstotka enako. Tako močna povezanost je pričakovana, saj so poslovni prihodki posledica stroškov dela, ki nastanejo v obdobju zaposlitve delavcev, ki jih agencija za zaposlovanje napoti na delo k uporabnikom. Stroški dela so tako v celoti neposredno odvisni od števila zaposlenih, zato se tudi stroški dela gibljejo v isti smeri oziroma povečujejo ali manjšajo kot število zaposlenih.

V Tabeli 10 izračunan strošek dela na zaposlenega se je v obdobju od leta 2012 do 2014 povečal za 4,1 % in v letu 2014 znaša 20.271 EUR, kar kaže na to, da agencija za zaposlovanje večino svojih delavcev napotuje na delo k uporabnikom, kjer so plače nekje na sredini med minimalno plačo in povprečno plačo oziroma nekoliko bližje povprečni plači v Sloveniji. To kaže, da agencija za zaposlovanje pretežno posreduje delavce na nekoliko nižje zahtevna delovna mesta. Pri zahtevnih in zelo zahtevnih delovnih mestih namreč prevladuje dejavnost iskanja in selekcije kadrov. Strošek dela za delavca z minimalno plačo v Sloveniji je v letu 2014 znašal 13.852 EUR, medtem ko je strošek dela za delavca s povprečno plačo v letu 2014 znašal 24.313 EUR. Pri izračunu stroška dela za delavca z minimalno plačo za leto 2014 (Minimalna plača, 2016) je bila upoštevana mesečna minimalna plača 789,15 EUR in za delo delavca s povprečno plačo za leto 2014 (Povprečna mesečna bruto plača, 2016) je bila upoštevana mesečna povprečna bruto plača 1.540 EUR, s tem, da sta bili obe izračunani za celo leto ter povečani za prispevke delodajalca na bruto plačo, regres za letni dopust v višini 1.000 EUR, stroške prevoza na delo in z dela v višini 37 EUR na mesec ter za stroške prehrane med delom v višini 6,12 EUR na dan za 11 mesecev, saj delavcu pripada en mesec dopusta na leto. Povprečen strošek dela delavcev, zaposlenih pri agenciji za zaposlovanje, je za 46,3 % višji od stroškov dela delavca z minimalno plačo.

4.3 Poslovni izid

Tabela 11: Poslovni izidi v letih od 2012 do 2014

Postavka	Leto 2012 v EUR	struktura 2012	Leto 2013 v EUR	Struktura 2013	Leto 2014 v EUR	Struktura 2014	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
1. Poslovni odhodki	15.203.207	100,0%	13.962.818	100,0%	17.276.803	100,0%	91,8	123,7	113,6
1.1. Stroški blaga, materiala in storitev	662.702	4,4%	606.550	4,3%	793.726	4,6%	91,5	130,9	119,8
1.1.1 Nabavna vrednost prodanega blaga	0	0,0%	0	0,0%	85.306	0,5%	-	-	-
1.1.2 Stroški materiala	36.846	0,2%	27.165	0,2%	22.740	0,1%	73,7	83,7	61,7
1.1.3 Stroški storitev	625.856	4,1%	579.385	4,1%	685.680	4,0%	92,6	118,3	109,6
1.2. Stroški dela	14.210.218	93,5%	13.119.674	94,0%	16.176.722	93,6%	92,3	123,3	113,8
1.2.1 Plače in nadomestila plač	10.204.253	67,1%	9.336.562	66,9%	11.617.780	67,2%	91,5	124,4	113,9
1.2.2 Stroški pokojninski in drugih socialnih zavarovanj	1.658.345	10,9%	1.524.941	10,9%	1.894.786	11,0%	92,0	124,3	114,3
1.2.3 Drugi stroški dela	2.347.620	15,4%	2.258.171	16,2%	2.664.156	15,4%	96,2	118,0	113,5
1.3. Odpisi vrednosti	64.287	0,4%	97.610	0,7%	75.549	0,4%	151,8	77,4	117,5
1.4. Drugi poslovni odhodki	266.000	1,7%	138.984	1,0%	230.806	1,3%	52,2	166,1	86,8
2. Finančni odhodki	244	0,0%	0	0,0%	78	0,0%	0,0	-	32,0
3. Drugi odhodki	7	0,0%	12	0,0%	401	0,0%	171,4	3.341,7	5.728,6
Odhodki skupaj	15.203.458	100,0%	13.962.830	100,0%	17.277.282	100,0%	91,8	123,7	113,6

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014.

Agencija za zaposlovanje v celotnem obravnavanem obdobju izkazuje dobiček iz poslovanja, financiranja in posledično izkazuje tudi pozitiven čisti poslovni izid. Kot je razvidno iz Tabele 11 se je poslovni izid iz poslovanja v letu 2014, v primerjavi z letom 2013, zmanjšal za 5,6 %. Leta 2013 se je poslovni izid iz poslovanja, v primerjavi s predhodnim letom, povečal za 12,1 %. Razlog za zmanjšanje poslovnega izida iz poslovanja v letu 2014 so višji stroški blaga, materiala in storitev v letu 2014, ki so se v primerjavi z letom 2013 povečali za 30,9 % oziroma za 187 tisoč EUR.

Čisti poslovni izid se je v obravnavanem obdobju nominalno iz leta v leto povečeval, ker je vidno iz Tabele 11. Najvišjo vrednost je dosegel leta 2014, ko je znašal 158 tisoč EUR in se je, v primerjavi z letom 2013, povečal za 3,2 %. Prav tako se je čisti poslovni izid povečal tudi v letu 2013, v primerjavi z letom 2012, in sicer za 5,2 %. Odstotek čistega poslovnega izida od poslovnih prihodkov je bil najvišji v letu 2013, ko je znašal 1,1 %, v letih 2012 in 2014 pa je čisti poslovni izid predstavljal 0,9 % poslovnih prihodkov.

Največji delež v prihodkih in odhodkih imajo poslovni prihodki in odhodki, zato ima prav poslovni izid iz poslovanja največji vpliv na čisti poslovni izid. Poslovni izid iz poslovanja se je v obravnavanem obdobju povečeval za 5,9 % oziroma iz 167 tisoč EUR v letu 2012 na 178 tisoč EUR v letu 2014.

5 ANALIZA S KAZALNIKI

Slovenski računovodski standardi računovodske kazalnike opredeljujejo kot relativna števila, ki se nanašajo na gospodarske kategorije, o katerih obstajajo računovodski podatki. Lahko so deleži (stopnje udeležbe), koeficienti ali indeksi ter se dobijo s primerjavo dveh kategorij (SRS, 2016, str. 323).

Kazalniki so namenjeni prikazu pomembnih informacij, ki niso nedvoumno vidne zgolj s proučevanjem računovodskih izkazov podjetja in omogočajo standardizirane primerjave različnih kategorij med podjetji (Brigham & Ehrhardt, 2011, str. 89).

Kazalniki so zgoščena merila v obliki relativnih in absolutnih števil, ki prikazujejo strukturo podjetja ali njihovega dela. Glede na opredelitev kazalnikov jih izračunamo iz računovodskih izkazov. Za analizo izberemo tiste, iz katerih se najbolj odraža posebnost delovanja podjetja.

Računovodske kazalnike za notranje potrebe izbere podjetje samo, glede na posebnosti svojega poslovanja in objektivne možnosti merjenja.

Analiza poslovanja s kazalniki nam prikaže uporabne informacije o poslovanju podjetja in njegovem finančnem stanju, vendar ima tudi omejitve, ki zahtevajo previdnost pri njihovi uporabi ter ustrezno presojo (Brigham & Ehrhardt, 2011, str. 108–109):

- Velika podjetja imajo več različnih oddelkov v različnih industrijah in za taka podjetja je težko razviti ustrezne povprečne kazalnike za industrijo. Posledično je primerjava kazalnikov posameznega podjetja s povprečjem industrije bolj primerna pri manjših podjetjih kot pri velikih podjetjih, ki poslujejo v različnih industrijah.
- Pri postavljanju ciljev za doseganje nadpovprečnih rezultatov je boljša primerjava z vodilnimi podjetji na trgu (angl. *market leaders*) kot pa s povprečjem dejavnosti.
- Upoštevati je potrebno vpliv inflacije.
- Sezonski vpliv lahko pokvari analizo poslovanja s kazalniki in ga je potrebno upoštevati, na primer tako, da se povprečno stanje izračunava iz mesečnih stanj.
- Nekatera podjetja lahko izboljšajo stanje finančnih izkazov tako, da le-ti kažejo stabilnejšo in boljšo sliko kot je v resnici.
- Uporaba različnih računovodskih usmeritev pri vrednotenju posameznih računovodskih kategorij lahko izkrivi primerjavo med podjetji.

Analiza podjetja oziroma poslovanja podjetja s kazalniki je uporabna, a se moramo zavedati omejitev ter narediti ustrezne prilagoditve. Analiza, narejena zgolj mehanično, brez ustreznega razmisleka, ni ustrezna, ko pa jo opravimo inteligentno, z racionalno

presojo, nam da uporabni vpogled v poslovanje podjetja (Brigham & Houston, 2009, str. 106).

V okviru diplomskega dela sem uporabil računovodske kazalnike kot so opredeljeni v Pravilih skrbnega računovodenja 8: Računovodsko analiziranje (SRS, 2016, str. 318). Pri analizi agencije za zaposlovanje s kazalniki sem naredil tudi primerjavo kazalnikov z največjo agencijo za zaposlovanje v Sloveniji v proučevanem obdobju.

5.1 Temeljni kazalniki financiranja

Kazalniki financiranja sodijo med tako imenovane kazalnike navpičnega finančnega ustroja in se izračunajo s pomočjo postavk na pasivni strani bilance stanja (navpična analiza obveznosti do virov sredstev), s primerjavo ožjih delov obveznosti do virov sredstev z njihovimi širšimi deli ali celoto. Kazalniki financiranja so statični, ker na določen dan kažejo način, s katerimi viri se podjetje financira, in tako prikazujejo tudi stopnjo finančne neodvisnosti podjetja (Šuštar, 2009, str. 45).

Kazalniki prikazujejo strukturo financiranja podjetja. Sredstva so financirana z viri financiranja, ki so lahko lastni ali tuji. Od vrste financiranja je odvisno tveganje poslovanja podjetja. Tako je podjetje, ki ima malo lastnih virov financiranja, bolj tvegano, kar pa si lahko izboljša s pridobitvijo dolgoročnih tujih virov financiranja.

5.1.1 Delež lastniškega financiranja

Kazalnik prikazuje delež kapitala med viri financiranja ter tako izraža stopnjo lastniškega financiranja. Kot tak je eden od kazalnikov, s katerim ugotavljamo finančno tveganje. Velika vrednost tega kazalnika kaže konzervativno finančno politiko podjetja, ki vpliva na zmanjšanje tveganja pri poslovanju. Le-to pa predstavlja težavo, saj je tako težje doseči večjo dobičkonosnost kapitala, posledično pomeni nezadovoljstvo lastnikov kapitala, katerih glavni cilj je doseči čim večjo dobičkonosnost kapitala (Benedik, 2003, str. 52).

Kazalnik nam prikaže udeležbo kapitala v celotnih obveznostih do virov sredstev. Čim večja je vrednost kazalnika, večji je delež kapitala med celotnimi viri sredstev. Vrednost kazalnika 1 (oziroma 100 %) bi pomenila, da podjetje nima dolgov in da so vsa sredstva financirana s kapitalom podjetja, če je vrednost 0, pomeni, da so vsa sredstva financirana z dolgovi (Šuštar, 2009, str. 45). Običajne vrednosti so nekje vmes med navedenima skrajnostma (odvisno od podjetja in njegove dejavnosti).

Tabela 12: Delež lastniškega financiranja v letih 2012-2014

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Kapital	2.431.364	2.584.589	2.742.744	106,3	106,1	112,8
Obveznosti do virov sredstev	3.779.977	4.343.271	5.358.163	114,9	123,4	141,8
Delež lastniškega financiranja	64,3%	59,5%	51,2%	92,5	86,0	79,6
Delež lastniškega financiranja - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	60,3%	54,0%	49,5%	89,4	91,8	82,1

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Iz Tabele 12 je razvidno, da se je vrednost kazalnika v proučevanem obdobju znižala, kar pomeni, da se je delež kapitala v financiranju zmanjšal. Največjo vrednost je kazalnik dosegel konec leta 2012, ko je le-ta znašal 64,3 %, najmanjšo pa konec leta 2014, ko je znašal 51,2 % in se je, glede na konec leta 2012, zmanjšal za 20,4 %. Konec leta 2013 se je, v primerjavi s koncem preteklega leta, zmanjšal za 7,5 %, konec leta 2014, v primerjavi s koncem letom 2013, pa se je zmanjšal za 14 %. V letu 2014 so se zaradi rasti obsega poslovanja (poslovni prihodki so se povečali za 23,3 %) in posledično zaradi tesne povezanosti s stroški dela oziroma obveznostmi do delavcev, povečale tudi obveznosti do virov financiranja, zato se je v primerjavi s preteklim letom stopnja lastniškosti financiranja nekoliko znižala, kljub povečanju kapitala. Ne glede na zniževanje stopnje lastniškosti financiranja, se je v vsem proučevanem obdobju kapital nominalo povečeval, saj je agencija za zaposlovanje izkazovala dobiček. Delež lastniškega financiranja agencije za zaposlovanje je kljub zmanjšanju ugoden in še vedno znaša solidnih 51,2 %. Delež lastniškega financiranja je v celotnem obdobju tudi višji od deleža lastniškega financiranja največje agencije za zaposlovanje v Sloveniji.

5.1.2 Delež kratkoročnega financiranja

Kazalnik nam kaže delež kratkoročnih dolgov, skupaj s pasivnimi časovnimi razmejitvami, v obveznostih do virov sredstev.

Tabela 13: Delež kratkoročnega financiranja v letih 2012 do 2014

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Ineks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Kratkoročni dolg in PČR	1.348.613	1.619.994	2.427.650	120,1	149,9	180,0
Obveznosti do virov sredstev	3.779.977	4.343.271	5.358.163	114,9	123,4	141,8
Delež kratkoročnega financiranja	35,7%	37,3%	45,3%	104,5	121,5	127,0
Delež kratkoročnega financiranja - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	39,7%	46,0%	50,5%	68,1	109,6	127,2

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Iz Tabele 13 vidimo, da je delež kratkoročnega financiranja konec leta 2014, v primerjavi s koncem leta 2013, narasel za 21,5 %, medtem ko je konec leta 2013, v primerjavi s koncem preteklega obdobja, narasel za 4,5 %. Taka rast konec leta 2014 je pričakovana, saj se je obseg poslovanja oziroma poslovni prihodki povečali za 23,3 %. Kot je bilo predhodno že predstavljeno, je kratkoročni dolg tesno povezan s številom napotnih delavcev, ki so osnova za višje prihodke, saj agencija za zaposlovanje ustvarja prihodke z dejavnostjo napotitve delavcev na delo k uporabnikom. Delež kratkoročnega financiranja je ugoden in nižji kot je pri največji agenciji za zaposlovanje v Sloveniji, kar kaže da ima agencija za zaposlovanje z dolgoročnimi viri pokrit več sredstev kot največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji.

5.2 Temeljni kazalniki vodoravne finančne sestave

Pri kazalnikih vodoravne finančne sestave medsebojno primerjamo postavke sredstev z njihovimi viri in obratno. Ti kazalniki so pomembni, ko presojamo kvaliteto financiranja oziroma pokritost posameznih sredstev z ustreznimi viri sredstev. Velikost kazalnikov bistveno vpliva na kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobnost podjetij. Če se nekateri izmed kazalnikov vodoravnega finančnega ustroja v več zaporednih obdobjih zmanjšujejo, je to lahko znak poslabšane likvidnosti podjetja (Šuštar, 2009, str. 49).

Z naraščanjem stopnje zadolženosti je povezano tudi naraščanje nevarnosti plačilne nesposobnosti, zato finančno ravnotežje ni vprašanje razmerja med kapitalom in dolgovi, ampak vprašanje usklajenosti ročnosti med sredstvi in obveznostmi do njihovih virov. Ta usklajenost je temelj pravil vodoravne finančne sestave, med njimi tudi zlato bilančno pravilo, ki zahteva, da so vsaj stalna sredstva financirana s kapitalom (Benedik, 2003, str. 59).

Statičnost je slaba stran kazalnikov vodoravnega finančnega ustroja, saj na podlagi ugotovljenih velikosti težko sodimo o sprotni oziroma tekoči plačilni sposobnosti in finančni stabilnosti podjetja, ravno zaradi dejstva, da so kazalniki izračunani na točno določen trenutek oziroma dan.

5.2.1 Hitri koeficient

Kazalnik kaže na sposobnost podjetja poravnati kratkoročne dolgove, saj prikazuje razmerje med denarnimi sredstvi in kratkoročnimi obveznostmi in je kot tak najbolj zožena

mera plačilne sposobnosti. Likvidna sredstva zajemajo denarna sredstva in kratkoročne finančne naložbe (Šuštar, 2009, str. 50).

Kazalnik kaže, kakšna je plačilna sposobnost podjetja na zelo kratek rok. Vrednost hitrega koeficienta je običajno manjša od 1, saj kratkoročne obveznosti zapadejo v plačilo v času do enega leta, zato ni smiselno, da ima podjetje med kratkoročnimi sredstvi toliko najlikvidnejših sredstev (Igličar, Hočevnar & Zaman Groff, 2013, str. 367).

Tabela 14: Hitri koeficient v letih 2012 do 2014

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Denarna sredstva	966.077	436.754	1.525.913	45,2	349,4	157,9
Kratkoročne obveznosti	1.151.991	1.408.868	2.126.057	122,3	150,9	184,6
Hitri koeficient	0,8	0,3	0,7	37,0	231,5	85,6
Hitri koeficient - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	0,3	0,2	0,0	68,1	21,3	14,5

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Upoštevajoč dejstvo, da kratkoročne obveznosti zapadejo v plačilo v obdobju do enega leta, hitri koeficient kaže, da je likvidnost agencije za zaposlovanje zelo dobra. Prav tako iz Tabele 14 izhaja, da primerjava hitrega koeficienta agencije za zaposlovanje s hitrim koeficientom največje agencije za zaposlovanje v Sloveniji pokaže, da ima agencija za zaposlovanje bistveno boljšo likvidnost kot največja agencija za zaposlovanje, v letih od 2012 do 2014.

5.2.2 Kratkoročni koeficient

Kratkoročni koeficient kaže sposobnost podjetja, da poravna svoje kratkoročne dolgove s celotnimi kratkoročnimi sredstvi. Predstavlja enega izmed kazalnikov za ugotavljanje plačilne sposobnosti podjetja. Pove nam zmožnost podjetja odplačevati obveznosti, ki zapadejo v enem letu, s sredstvi, ki so unovčljiva v enem letu. Čim višja vrednost kazalnika je dobra za upnike, saj to pomeni, da je podjetje sposobno sproti odplačevati obveznosti. Po drugi strani pa poslovodstvo podjetja teži k nižji vrednosti kazalnika, saj previsoka vrednost lahko pomeni neučinkovito porabljen kapital podjetja (Šuštar, 2009, str. 52). O pravi vrednosti kazalnika je zelo težko govoriti, saj je le-ta odvisna od dejavnosti, v kateri posluje podjetje, saj določene dejavnosti zaradi narave potrebujejo več terjatev ali zalog kot druge.

Tabela 15: *Kratkoročni koeficient v letih od 2012 do 2014*

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Kratkoročna sredstva	3.614.655	4.222.226	5.268.175	116,8	124,8	145,7
Kratkoročne obveznosti	1.151.991	1.408.868	2.126.057	122,3	150,9	184,6
Kratkoročni koeficient	3,1	3,0	2,5	95,5	82,7	79,0
Kratkoročni koeficient - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	2,5	2,3	2,1	92,1	90,4	83,3

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Kot je razvidno iz Tabele 15 se je kratkoročni koeficient v obravnavanem obdobju postopno zniževal, iz 3,1 konec leta 2012 na 2,5 konec leta 2014. Konec leta 2013 se je, v primerjavi s koncem preteklega obdobjem, znižal za 4,5 %, konec leta 2014 pa se je, v primerjavi s koncem leta 2013, znižal za 17,3 %. Iz bilance stanja je razvidno, da so se denarna sredstva povečala za dvakrat toliko kot kratkoročne obveznosti, kar je bistveno vplivalo na nižjo vrednost kratkoročnega koeficienta konec leta 2014. Pomembno pa je poudariti, da je kvaliteta sredstev glede unovčljivosti v denar visoka, saj že samo denarna sredstva predstavljajo 71,7 % kratkoročnih obveznosti, kratkoročna sredstva pa zadoščajo za pokritje kratkoročnih obveznosti za dva in pol krat. Taka vrednost koeficienta je za agencijo za zaposlovanje ugodna, saj nam kaže, da lahko tekoče poravnava vse kratkoročne obveznosti. Da je koeficient agencije za zaposlovanje ugoden, pokaže tudi primerjava z največjo agencijo za zaposlovanje, ki ima v celotnem obravnavanem obdobju nižje vrednosti kratkoročnega koeficienta. Tako stanje je bilo na datum bilance stanja posameznega leta, stanje sredstev pa se spreminja v času, zato se lahko struktura sredstev hitro spremeni.

5.3 Temeljni kazalniki obračanja

Kazalniki obračanja kažejo hitrost obračanja oziroma čas vezave posameznih vrst sredstev (Benedik, 2003, str. 64). Pri teh kazalnikih se primerjajo postavke iz bilance stanja in izkaza poslovnega izida. Prikazujejo se lahko v koeficientu ali v dnevih. Pri izračunu dobe vezave sredstev pove, koliko dni so bila sredstva vezana v podjetju, koeficient obračanja pa, kolikokrat v letu dni se sredstva obrnejo.

Čim večja je vrednost posameznega kazalnika, hitreje se obračajo sredstva. Potrebno je upoštevati, da je hitrost obračanja različnih vrst sredstev različna in je primerljiva med sorodnimi podjetji. Hitrejši obrat sredstev tako pomeni krajši čas vezave sredstev v podjetju.

Obračanje se lahko ponazori tudi s časom angažiranja posamezne kategorije sredstev oziroma virov sredstev. Izračun temelji na primerjavi neke dinamične kategorije (prihodki, odhodki itd.) s statično kategorijo (na primer obratna sredstva, osnovna sredstva, itd.). Statična kategorija ponazarja stanje neke kategorije v opazovanem trenutku, dinamična pa je vsota istovrstnih vsebin v nekem obdobju. Stanje neke kategorije se v času spreminja.

5.3.1 Koeficient obračanja obratnih sredstev

Kazalnik prikazuje, koliko odhodkov odpade na enoto obratnih sredstev. Lahko rečemo tudi, kolikokrat na leto se povprečno stanje obratnih sredstev obrne oziroma kolikokrat v enem letu se agenciji za zaposlovanje povrnejo obratna sredstva.

Tabela 16: Koeficient obračanja obratnih sredstev v letih od 2012 do 2014

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Poslovni odhodki v letu dni	15.153.420	13.911.532	17.233.178	91,8	123,9	113,7
Povprečno stanje obratnih sredstev	3.835.230	3.953.537	4.773.631	103,1	120,7	124,5
Koeficient obračanja obratnih sredstev	4,0	3,5	3,6	89,1	102,6	91,4
Trajanje obrata v dnevih	92	104	101	112,3	97,5	109,4
Koeficient obračanja obratnih sredstev - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	3,6	3,9	4,1	108,5	104,2	113,1
Trajanje obrata v dnevih - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	100,3	92,5	88,7	92,2	96,0	88,4

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Iz Tabele 16 je vidno, da se je obrat obratnih sredstev v proučevanem obdobju nekoliko znižal in je v letu 2014 znašal 101 dan, kar pomeni, da so se obratna sredstva povrnila v prvotno obliko v 101 dnevu oziroma so se obratna sredstva v letu obrnila nekoliko manj kot štirikrat. Koeficient obračanja obratnih sredstev za agencijo za zaposlovanje ni ugoden. Ker je koeficient izračunan iz povprečnega stanja obratnih sredstev na začetku in koncu posameznega leta, ko je stanje obratnih sredstev najvišje (takrat so terjatve do kupcev kot vrednostno najpomembnejša kategorija obratnih sredstev, najvišje), ocenjujem, da bi bil, v kolikor bi koeficient izračunali iz povprečnega mesečnega stanja obratnih sredstev posameznega leta, koeficient bistveno bolj ugoden. Da je koeficient neugoden pokaže tudi primerjava z največjo agencijo za zaposlovanje v Sloveniji, ki ima v letih 2013 in 2014 višji koeficient obračanja obratnih sredstev in krajše trajanje obrata v dnevih, in sicer v letu 2013 za 0,4 dni in v letu 2014 za 0,5 dni, kar kaže, da največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji bolje upravlja z obratnimi sredstvi.

5.3.2 Koeficient obračanja terjatev do kupcev

Koeficient obračanja terjatev, včasih poimenovan tudi kot povprečen čas izterjave terjatev, se uporablja za presojanje terjatev do kupcev in pomeni povprečni čas po tem, ko je opravljena prodaja, da podjetje dobi denarna sredstva (Brigham & Ehrhardt, 2011, str. 93).

Koeficient pove, kolikokrat so se v letu dni obrnile terjatve do kupcev oziroma koliko dni je v povprečju potrebno, da je poravnana terjatev.

Tabela 17: Koeficient obračanja terjatev do kupcev v letih od 2012 do 2014

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Poslovni prihodki	15.371.046	14.150.964	17.454.522	92,1	123,3	113,6
Povprečno stanje terjatev do kupcev	2.953.901	3.193.101	3.746.323	108,1	117,3	126,8
Koeficient obračanja terjatev do kupcev	5,2	4,4	4,7	85,2	105,1	89,5
Obračanje terjatev do kupcev v dnevih	70	82	78	117,4	95,1	111,7
Koeficient obračanja terjatev do kupcev - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	4,7	4,7	4,5	98,9	96,5	95,4
Obračanje terjatev do kupcev v dnevih - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	77	78	81	101,1	103,7	104,8

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Kot je razvidno iz Tabele 17 so bile terjatve do kupcev v letu 2014 v povprečju vezane 78 dni, kar je dva meseca in pol. Glede na to, da se je v letu 2014, v primerjavi s predhodnim letom, povečal obseg poslovanja za 23,3 % (rast poslovnih prihodkov) in da so se dnevi obračanja terjatev celo zmanjšali za 4,8 %, lahko zaključimo, da agencija za zaposlovanje učinkovito upravlja s svojimi terjatvami. Iz letnih poročil so dostopna le stanja terjatev do kupcev na dan bilance stanja, to je na dan 31. 12. posameznega leta. Stanja teh terjatev vključujejo terjatve do kupcev iz naslova različnih nagrad, stimulacij, bonusov in božičnice, ki jih prejemajo zaposleni in se izplačujejo v mesecu decembru, kar pomeni, da je stanje terjatev na dan 31. 12. posameznega leta višje kot pa je v povprečju stanje terjatev na zadnji dan v mesecu znotraj leta. Iz tega izhaja, da bi, v kolikor bi obračanje terjatev do kupcev lahko izračunali iz povprečnega stanja terjatev do kupcev iz mesečnih stanj, bilo obračanje terjatev hitrejšo oziroma bi bil izračunan povprečni plačilni rok krajši od 78 dni. Primerjava koeficienta obračanja terjatev z največjo agencijo za zaposlovanje v Sloveniji pokaže, da le-ta očitno vodi politiko podaljševanja rokov plačil kupcem, saj se povprečni plačilni rok iz leta v leto povečuje in je v letu 2014 že višji kot pri agenciji za zaposlovanje.

5.4 Temeljni kazalniki donosnosti

To so kazalniki, ki so najbolj pomembni za lastnike podjetij, saj slednje zanima predvsem donosnost kapitala. Na podlagi teh kazalnikov dobimo vpogled v poslovanje podjetja kot celote.

Dobiček podjetij je zelo pomemben kazalec, saj (Benedik, 2003, str. 33):

- če ni pričakovanega dobička, investitorji ne bodo vlagali v podjetje;
- dobiček omogoča reprodukcijo, kar pomeni rast in širjenje podjetja;
- če podjetje ne ustvarja zadovoljivega dobička ali prinaša celo izgubo, obstaja velika verjetnost, da bo prej ali slej prenehalo delovati.

Primerljivost dobička med podjetji je omejena oziroma nemogoča, saj je v izkazu poslovnega izida dobiček izražen z absolutnim številom, zato ga je potrebno izraziti relativno glede na drugo kategorijo. To pomeni, da izračunamo ustrezne kazalnike, ki nam omogočijo pojasniti nekatere vidike poslovanja podjetja (Benedik, 2003, str. 33).

Gre za eno najpomembnejših vrst kazalnikov in so pomembni predvsem za lastnike, saj so prispevali kapital in pričakujejo njegovo ustrezno donosnost. Prikazujejo uspešnost uporabljenih sredstev glede na donos, h kateremu so pripomogla. Dobro so pozitivne in visoke vrednosti.

5.4.1 Čista donosnost kapitala

Izraznost tega kazalnika je bogata, saj prikazuje stopnjo donosnosti kapitala. Z drugimi besedami - prikazuje dobiček oziroma čisti dobiček na enoto kapitala. Opredeljen je kot razmerje med čistim dobičkom oziroma izgubo in povprečnim stanjem kapitala. Upoštevamo povprečni kapital, brez čistega poslovnega izida tekočega leta. V literaturi se pogosto predstavlja s kratico ROE (angl. *ROE - return on equity*) (Šuštar, 2009, str. 54).

Tabela 18: Koeficient čiste donosnosti kapitala v letih od 2012 do 2014

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Čisti dobiček	145.666	153.225	158.155	105,2	103,2	108,6
Povprečni kapital	2.189.989	2.358.531	2.507.977	107,7	106,3	114,5
Koeficient čiste donosnosti kapitala	6,7%	6,5%	6,3%	97,7	97,1	94,8
Koeficient čiste donosnosti kapitala - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	20,1%	20,2%	11,6%	100,5	57,6	57,9

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Iz Tabele 18 je vidno, da je bila čista donosnost kapitala v celotnem obravnavanem obdobju pozitivna in je znašala med 6,7 % v letu 2012 in 6,3 % v letu 2014. To pomeni, da se je kapital v letu 2014 kapitaliziral s 6,3 % stopnjo dobička. Z drugimi besedami, na 100 enot vloženega kapitala so lastniki dobili 6,3 enote dobička. Primerjava z največjo agencijo za zaposlovanje v Sloveniji pokaže, da je le-ta v letih 2012 in 2013 dosegala za skoraj trikrat, v letu 2014 pa skoraj dvakrat višjo čisto dobičkonosnost kapitala. Višjo donosnost dosega predvsem z boljšim upravljanjem sredstev, višjo dobičkonosnostjo prihodkov od prodaje in nekoliko višjim deležem kratkoročnega financiranja ter nekoliko nižjim deležem lastniškega financiranja.

5.4.2 Čista dobičkonosnost prihodkov od prodaje

Kazalnik prikazuje delež čistega dobička v prihodkih od prodaje. V primeru izgube so kazalniki negativni.

Tabela 19: Čista dobičkonosnost prihodkov od prodaje v letih od 2012 do 2014

Postavka	2012 v EUR	2013 v EUR	2014 v EUR	Indeks 13/12	Indeks 14/13	Indeks 14/12
Čisti dobiček	145.666	153.225	158.155	105,2	103,2	108,6
Prihodki od prodaje	15.254.916	14.149.968	17.446.139	92,8	123,3	114,4
Čista dobičkonosnost prihodkov od prodaje	1,0%	1,1%	0,9%	113,4	83,7	94,9
Čiste dobičkonosnost prihodkov od prodaje - največja agencija za zaposlovanje v Sloveniji	2,8%	2,5%	1,3%	90,0	52,4	47,1

Vir: Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2012; Največja agencija za zaposlovanje, Letno poročilo, 2014

Iz Tabele 19 je vidno, da je kazalnik pozitiven, kar pomeni, da družba izkazuje dobiček. Čista dobičkonosnost prihodkov od prodaje je najnižja v letu 2014 in se je, v primerjavi s preteklim obdobjem, znižala za 16,3 %. Glede na to, da je agencija za zaposlovanje v letu 2014, v primerjavi z letom 2013, povečala obseg poslovanja oziroma prihodke za 23,3 % in glede na vedno večjo konkurenco v panogi, je bila agencija za zaposlovanje primorana vlagati v večjo kakovost svojih storitev in s tem povečevati odhodke, zato se je posledično nekoliko znižala stopnja čiste dobičkonosnosti prihodkov od prodaje. Primerjava z največjo agencijo za zaposlovanje v Sloveniji pokaže, da je le-ta bolj uspešna, saj dosega višjo čisto dobičkonosnost prihodkov od prodaje, ki pa iz leta v leto pada, medtem ko je pri proučevani agenciji za zaposlovanje v celotnem obdobju približno enaka.

SKLEP

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabnikom ima v svetu že dolgo tradicijo in vztrajno rast, v Sloveniji pa je prisotna od leta 1998, ko je bila prvič omenjena v zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Kohont, 2003, str.442). Tako kot v svetu, je dejavnost v porastu tudi v Sloveniji, saj podjetja potrebujejo vedno večjo fleksibilnost delovne sile, kar od njih terja visoko konkurenčno okolje tako v Sloveniji kot na globalni ravni, kjer je prilagajanje trenutnim razmeram oziroma naročilom in povpraševanju postala nuja, in kdor se ne more hitro, da ne rečem takoj prilagoditi, zelo hitro postane nekonkurenčen. Eden pomembnejših resursov, kjer je potreba po prilagajanju zelo velika, je delovna sila in agencije za zaposlovanje omogočajo ravno to - hiter odziv in hitro prilagajanje potrebam po delovni sili.

V diplomskem delu sem naredil analizo poslovanja izbrane agencije za zaposlovanje za leta od 2012 do 2014, na podlagi podatkov iz računovodskih izkazov, bilance stanja in izkaza poslovnega izida, podatkov iz letnega poročila, nekaterih kazalnikov in drugih dostopnih podatkov.

Pri analizi sredstev sem ugotovil, da so se le-ta konec leta 2013, v primerjavi s koncem predhodnega leta, povečala za 14,9 % in konec leta 2014, v primerjavi s koncem 2013, povečala za 23,4 %. Rast konec leta 2014 je posledica rasti obsega poslovanja. Opredmetena osnovna sredstva predstavljajo zanemarljivo majhen delež v vseh sredstvih in jih agencija za zaposlovanje sproti obnavlja in skrbi, da je njeno poslovanje ustrezno tehnološko podprto, saj vsako leto nabavi osnovnih sredstev približno v višini amortizacije. V agenciji za zaposlovanje konec leta 2014 prevladujejo kratkoročna sredstva, ki predstavljajo več kot 98 % vseh sredstev, kar za skoraj dvakrat presega dolgove.

Kratkoročne terjatve so najpomembnejša postavka sredstev, znotraj kratkoročnih terjatev pa terjatve do kupcev, ki konec leta 2014 predstavljajo 69,4 % vseh sredstev. Agencija za zaposlovanje ima konec leta 2014, 98,8 % terjatev do kupcev nezapadlih, pa čeprav je bila rast obsega poslovanja 23,3 %, za kolikor so se v primerjavi z letom 2013 povečali poslovni prihodki. Visok delež nezapadlih terjatev do kupcev in relativno majhen in konstanten delež popravka vrednosti terjatev v celotnem obdobju kaže, da ima agencija za zaposlovanje vzpostavljene ustrezne mehanizme za izterjavo, tako pred pričetkom sodelovanja z naročniki kot tudi kasneje pri izterjavi terjatev. Poslovodstvu agencije predlagam, da naredi dodatno podrobno analizo ali bi nekoliko ohlapnejši mehanizmi pri preverjanju kreditne sposobnosti novi potencialnih naročnikov in milejši postopki izterjave terjatev pri obstoječih naročnikih, lahko pomenili dodatno povečanje obsega poslovanja.

Agencija za zaposlovanje je tudi visoko likvidna, saj denarna sredstva v celotnem obdobju, z izjemo konec leta 2013, že samo na datum bilance stanja zadoščajo za poplačilo približno 75 % kratkoročnih obveznosti, poleg tega pa so vse obveznosti nezapadle. Agencija za zaposlovanje je 100 % v lasti mednarodnega podjetja, ki si v obravnavanem obdobju ni izplačevalo dobička, kar agenciji za zaposlovanje zagotavlja stabilno finančno strukturo in stabilen vir financiranja.

Analiza izkaza poslovnega izida je pokazala, da poslovni prihodki v celotnem obdobju predstavljajo več kot 99 % vseh prihodkov. Med odhodki pa največji delež v celotnem obdobju predstavljajo stroški dela, in sicer približno 94 %, kar je pojasnjeno z glavno dejavnostjo agencije za zaposlovanje, to je zagotavljanje dela delavcev uporabnikom. V celotnem obdobju je agencija za zaposlovanje ustvarila dobiček in tako vsa leta zaključila uspešno, v letu 2014 je bilo ustvarjenih za 23,3 % več poslovnih prihodkov kot v letu 2013, čisti dobiček pa se je povečal za 3,2 %.

Analiza s kazalniki financiranja je pokazala, da agencija za zaposlovanje konec leta 2014 pokriva več kot 51 % celotnih sredstev s kapitalom in zato poslovanje z njo za zunanje uporabnike (dobavitelji, banke, zaposlenih) ni tvegano.

Agenciji za zaposlovanje se je v proučevanem obdobju obrat obratnih sredstev nekoliko poslabšal, saj je trajanje obrata naraslo iz 92 dni leta 2012 na 101 dan v letu 2014. Razlog je predvsem v rasti obsega poslovanja v letu 2014.

Analiza kazalnikov donosnosti je pokazala, da je agencija za zaposlovanje v celotnem obdobju dosegala približno 6,5 % dobičkonosnost kapitala in približno 0,9 % čisto dobičkonosnost prihodkov. Agencija za zaposlovanje bi lahko izboljšala dobičkonosnost z nadaljnjim povečevanjem tržnega deleža, pri tem pa mora paziti, da bodo stroški rastli relativno manj kot se povečujejo prihodki.

Na podlagi analize računovodskih izkazov in izbranih kazalnikov lahko zaključim, da je izbrana agencija za zaposlovanje v proučevanem obdobju poslovala uspešno, hkrati pa ima dobro podlago in ugodno strukturo sredstev in virov sredstev za uspešno poslovanje tudi v prihodnosti.

LITERATURA in VIRI

1. Agencija za zaposlovanje (2012). *Letno poročilo Agencija za zaposlovanje*. Ljubljana: Agencija za zaposlovanje.
2. Agencija za zaposlovanje (2014). *Letno poročilo Agencija za zaposlovanje*. Ljubljana: Agencija za zaposlovanje.
3. Apex CPE. (2014). *Analysis and Use of Financial Statements*. Najdeno 22. maja 2016 na spletnem naslovu <https://www.apexcpe.com/publications/171016.pdf>.
4. Benedik, B. (2003). *Ugotavljanje uspešnosti podjetij z računovodskimi in finančnimi kazalniki* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. Brigham, F. E., & Houston, J. F. (2009). *Fundamentals of Financial Management* (12th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
6. Brigham, F. E., & Ehrhardt, C. M. (2011). *Financial Management Theory and Practice* (13th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
7. Eichhorst, W., Braga, M., Broughton, A., De Coen, A., Culot, H., Dorssement, F., Famira-Muehlberger, U., Gerard, M., Huemer, U., Kendizia, J. M., Pedersen, J. L., Vandeweghe, B., & Slezak E. (2013, september). *IZA Research Report No. 57: The Role and Activities of Employment Agencies*. Bruselj: Evropski parlament.
8. Hočevar, M., & Igličar, A. (1995). *Osnove računovodstva*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
9. Igličar, A., Hočevar, M., & Zaman Groff, M. (2013). *Uvod v računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska Fakulteta v Ljubljani.
10. ILO, International Labour Organisation. (2009, 20–21 October). *Private employment agencies, temporary agencies and their contribution to the labour market: Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention 1997* (No.181). Geneva: International Labour Office, Sectoral Activities Programme.
11. ILO, International Labour Organisation. (2011, 18–19 October). *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors: Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sector*. Geneva: International Labour Office, Sectoral Activities Programme.
12. Kavčič, S. (1995). Analiza poslovnega izida. *Zbornik referatov 1. Strokovno posvetovanje o sodobnih vidikih analize poslovanja in organizacije* (str. 442–454). Ljubljana: Društvo ekonomistov Slovenije.
13. Kohont, A. (2003). Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa*, let. 40(3), 442–454
14. *Minimalna plača*. Najdeno 29. junija. 2016 na spletnem naslovu http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/

15. Največja agencija za zaposlovanje (2012). *Letno poročilo Največja agencija za zaposlovanje*. Ljubljana: Največja agencija za zaposlovanje.
16. Največja agencija za zaposlovanje (2014). *Letno poročilo Največja agencija za zaposlovanje*. Ljubljana: Največja agencija za zaposlovanje.
17. *Povprečna mesečna bruto plača*. Najdeno 29. junija. 2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=4988&idp=15&headerbar=13>
18. Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku NUPB2. *Uradni list RS*, št. 15/14, 38/15 in 90/15.
19. *Register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku*. Najdeno 18. junija. 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/
20. Raspor A., & Volk Rožič, N. (2006). Posredovanje dela. *Organizacija, letnik* 39(6), 378–385.
21. Slovenski inštitut za revizijo. (2016). *Slovenski računovodski standardi*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
22. Subramanyam, K. R., & Wild, J. J. (2009). *Financial Statement Analysis*. (10th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
23. Šuštar, R. (2009). *Analiza bilanc z revizijo*. Ljubljana: Zavod Izobraževalno Razvojni Center.
24. Van Horne, J. C. & Wachowicz, J. M. Jr (2008). *Fundamentals of financial Management*. (13th ed.). Essex: Prentice Hall Financial Times.
25. Zakon o urejanju trga dela, NUPB6. *Uradni list RS* št. 80/10, 40/12.
26. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), NUPB1. *Uradni list RS* št. 21/13, 78/13.