

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Kaja Jurinec**

**Varstvo osebnih podatkov in kadrovske evidence**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2015**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Kaja Jurinec**

**Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj**

**Varstvo osebnih podatkov in kadrovske evidence**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2015**

*Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Barbari Rajgelj za pomoč in svetovanje pri opravljanju diplomskega dela. Posebna zahvala velja staršem, ki so mi omogočili študij. Zahvaljujem pa se tudi tebi Tomaž, za vzpodbudo pri pisanju diplomskega dela.*

## **Varstvo osebnih podatkov in kadrovske evidence**

Gospodarska kriza je zajela celotno gospodarstvo. V času gospodarske krize je zato prišlo do odpuščanj, mnoga podjetja so se soočala z vplivom krize, kriza pa je vplivala tudi na zmanjšanje novih delovnih mest. Delodajalci postajajo vse bolj neodločni, ali zaposliti kandidata za določen čas ali mu ponuditi drugačno obliko zaposlitve. V vsakem primeru je treba pred zaposlitvijo kandidata z njim opraviti različna strokovna in psihološka testiranja. Zaradi ogromne ponudbe na trgu delovne sile postajajo delodajalci vse bolj zahtevni ter si vzamejo več časa za zaposlitev novih kandidatov in jih večkrat povabijo na razgovor. Na posamezni oglas za delo se pogosto odzove več sto kandidatov in med kopico prejetih prošenj se nevede izgublja dober kader. V okviru diplomske naloge smo želeli opredeliti strategijo, ki bi podjetju pomagala hitreje ločevati prejete prošnje (po izobrazbi, starosti, izkušnjah ipd.), ter obdelati predpise in postopke, ki jih morajo upravljalci osebnih podatkov upoštevati od začetka do konca procesa izbire kandidatov. Osredotočili smo se na »podjetje A«, ki je po številu zaposlenih najbolj primerno za izvedbo predlagane strategije, ki bi po našem mnenju »podjetju A« olajšala delo in prihranila veliko časa v prihodnosti.

**Ključne besede:** zaposlitev, oglas za delo, pridobivanje novih kadrov, kadrovske strategije.

## **Personal data protection and recruitment databases**

The economic crisis affected all areas of economy. The economic crisis also resulted in many terminations of employment, many companies tackling the effects of the crisis and a reduced number of new job openings. The employers started to way between offering a candidate a temporary employment or non-standard form of employment. Either way, the candidate first had to undergo different professional and psychological tests prior to employment. Due to the extensive offer on the labor market the employers are raising the bar taking more time for the recruitment process, which also includes conducting multiple interviews with individual candidates. Hundreds of applicants often respond to individual job postings causing outstanding individuals to go unnoticed. In our thesis we tried to establish a strategy, which could help the company to separate the received applications according to the education, age, experiences, etc., more quickly, and to address the regulations and processes, which must be complied with by the personal data manager from the beginning until the end of the recruitment process. The focus was placed to "Company A", which is according to the number of employees most suitable for implementing the suggested strategy, which in our opinion would simplify the operations of the company and save the company a lot of time in the future.

**Key words:** Employment, Job Posting, Staff Recruitment, Recruitment Strategies.

## **Kazalo vsebine**

<b>1 UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>2 TEORETIČNI OKVIR</b> .....	<b>9</b>
2.1 NASTANEK ČLOVEKOVIH PRAVIC .....	9
2.2 ZGODOVINSKI RAZVOJ ČLOVEKOVIH PRAVIC .....	9
2.3 RAZVOJ PAVICE DO ZASEBNOSTI .....	10
<b>3 PRAVNI VIRI S PODROČJA VARSTVA OSEBNIH PODATKOV</b> .....	<b>12</b>
3.1 USTAVA .....	12
3.2 ZAKON O VARSTVU OSEBNIH PODATKOV (ZVOP) .....	13
<b>3.2.1 Temeljni pojmi</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2.2 Temeljna načela varstva osebnih podatkov</b> .....	<b>14</b>
<b>3.2.3 Splošno o varstvu osebnih podatkov</b> .....	<b>15</b>
3.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI .....	17
3.4 ZAKON O EVIDENCAH NA PODROČJU DELA IN SOCIALNE VARNOSTI .....	17
<b>4. PROCES ZAPOSLOVANJA</b> .....	<b>18</b>
4.1 ISKANJE IN SELEKCIJA KADRA .....	18
4.2 PRIDOBIVANJE KADROV .....	18
<b>4.2.1 Formalne oblike pridobivanja kadrov</b> .....	<b>19</b>
<b>4.2.2 Neformalne oblike pridobivanja kadrov</b> .....	<b>19</b>
<b>5 IZBIRANJE KADROV</b> .....	<b>21</b>
5.1 ANALIZA VLOG IN ŽIVLJENJEPISOV .....	21
5.2 KADROVSKI VPRAŠALNIK .....	22
5.3 PSIHOLOŠKO TESTIRANJE .....	22
5.4 SELEKCIJSKI INTERVJU .....	23
5.5 OCENJEVALNE DELAVNICE .....	23

5.6 PREVERJANJE REFERENC .....	24
<b>6. KADROVSKE EVIDENCE IN SPLETNO KADROVANJE.....</b>	<b>25</b>
6.1 SPLETNO KADROVANJE .....	25
<b>6.1.1 Prednosti spletnega kadrovanja podjetja .....</b>	<b>25</b>
<b>6.1.2 Slabosti spletnega kadrovanja podjetja .....</b>	<b>26</b>
6.2 OBDELOVANJE IN SHRANJEVANJE OSEBNIH PODATKOV V EVIDENCI .....	26
<b>7 EMPIRIČNI DEL – PROBLEM VARSTVA OSEBNIH PODATKOV IN KADROVSKIH EVIDENC NA PRIMERU »PODJETJA A« .....</b>	<b>29</b>
7.1 OPIS IN PREDSTAVITEV KADROVSKEGA PODROČJA V IZBRANEM »PODJETJU A«.....	29
7.2 KADROVSKA PROBLEMATIKA V »PODJETJU A« .....	30
7.3 PREDLAGANA REŠITEV ZA »PODJETJE A« .....	31
<b>8 SKLEP .....</b>	<b>33</b>
<b>9 LITERATURA .....</b>	<b>35</b>

## 1 UVOD

Pojma zasebnost in varovanje zasebnosti sta stalni težavi sodobne družbe, saj nove tehnologije omogočajo vse večji nadzor nad posameznikom. Zato je treba pravico do zasebnosti, kot pravno zavarovano dobrino, ustrezno zavarovati. To zlasti velja za varovanje pravice do zasebnosti v delovnih razmerjih. »Delovna razmerja so specifična razmerja med ljudmi, saj pogodba o zaposlitvi na eni strani med delavcem in delodajalcem vzpostavi odnos nadrejenosti oziroma podrejenosti, na drugi strani pa med njima ustvarja odnos zaupanja. V delovnem razmerju je zato možnosti za kršenje pravice do zasebnosti še posebej veliko. Kršitev pravice do zasebnosti se lahko pojavi že pred sklenitvijo delovnega razmerja, med njegovim trajanjem in po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, varovana področja pa so osebni podatki, osebne razmere, osebna stanja, človekove dejavnosti in njegov videz« (Cvetko 2002, 173).

Ker obravnavano podjetje zaradi ohranjanja tajnosti podatkov ne želi biti imenovano, ga v diplomskem delu nismo imenovali. Za podjetje uporabljamo fiktivno ime, in sicer »podjetje A«.

»Podjetje A«, v katerem smo dobili veliko potrebnih informacij za izdelavo diplomskega dela, je eno od najuspešnejših podjetij v Sloveniji z zelo dobro razvito kadrovske dejavnostjo. To seveda ne pomeni, da se kljub temu ne srečuje z mnogimi težavami in izzivi na kadrovskem področju. S polstrukturiranim intervjujem smo ugotovili, da bi lahko trenutni sistem shranjevanja prošenj za delo bolje prilagodili potrebam podjetja tako, da bi vzpostavili namensko zbirko podatkov, ki bi služila večji preglednosti in hitrejšemu iskanju primernih kandidatov.

S pomočjo Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o varstvu osebnih podatkov, Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti ter na podlagi analize kadrovske evidenc v izbranem podjetju si bomo v diplomski nalogi ogledali, kakšen postopek »podjetje A« uporablja za pridobivanje kandidatov in na kakšen način pozneje shranjujejo prošnje perspektivnih kandidatov. Pri tem bomo analizirali predpise in postopke, ki jih morajo upravljavci osebnih podatkov upoštevati od začetka do konca procesa izbire kandidatov. V drugem delu naloge se bomo osredotočili na eno od

najpomembnejših področij menedžmenta človeških virov – pridobivanje in izbiranje kadrov – tj. postopke, ki jih organizacije uporabljajo za pridobivanje novih sodelavcev. V različni literaturi bomo iskali odgovore na vprašanje, kako naj organizacija pridobi ustrezne kandidate ter kako naj iz množice kandidatov izbere in zaposli pravega. Cilj diplomskega dela bo torej analiza kadrovske evidenc v izbranem podjetju. Ob tem bomo preverili, ali slovensko pravo omogoča vodenje evidenc potencialnih kandidatov za delo.

Hipoteza:

- Namenska zbirka prijavljenih kandidatov omogoča večji pregled in skrajša čas iskanja primernih kandidatov v selekcijskem postopku pridobivanja kandidatov.
- Slovenska ureditev varstva osebnih podatkov omogoča vodenje evidenc prijavljenih kandidatov za delo.



## 2 TEORETIČNI OKVIR

### 2.1 NASTANEK ČLOVEKOVIH PRAVIC

Vprašanje »nastanka« človekovih pravic je zapleteno in poraja zelo različna gledišča. V skladu s prevladujočo doktrino človekovih pravic, naj bi te pripadale človeku že po njegovi naravi, kar pomeni, da naj bi jih vsak posameznik samodejno pridobil že ob svojem rojstvu. »Iz tega vidika človekove pravice pripadajo slehernemu človeku že kot takšnemu, naloga države oziroma oblasti pa je, da mu te pravice prizna in jih ustrezno zavaruje. Po takšnem nazoru so človekove pravice univerzalne ter kot takšne vsaj načeloma odvisne od konkretnega družbenega časa in prostora, saj so v svojem bistvu prisotne v vsakem človeškem okolju in zgodovinskem trenutku« (Cerar in drugi 2002, 18).

»Človekove pravice so dandanes nesporno ena od bistvenih prvin pravne države, saj zagotavljajo varstvo temeljnih materialnih vrednot, ki jih priznava sodobno pravo« (Cerar 1996, 168). Materialna načela pravne države so bila vsaj delno vedno izražena kot zahteva po varstvu določenih človekovih pravic in svoboščin. Prav razvoj doktrine človekovih pravic, ki je pomenil prehod iz paradigme splošno naravnane tradicionalnega naravnopravnega mišljenja v paradigmo usmerjenosti k posamezniku, je tako ključno zaznamoval sodobni pogled na pravno državo. Človekove pravice, kot jih pojmuje sodobno pravo, se lahko vsekakor štejejo med nujne postavke pravne države, zaradi česar se jim v tem okviru ni mogoče odreči (Cerar 1996).

### 2.2 ZGODOVINSKI RAZVOJ ČLOVEKOVIH PRAVIC

Iz zgodovinske perspektive se je ideja o človekovih pravicah dejansko pojavila relativno pozno, vendar le v zahodnem svetu. »Prve teorije o človekovih pravicah, ki so jih začeli razvijati v Evropi, so se pojavile šele v 12. stoletju pri avtorjih, ki so ponovno odkrili Digeste in razvili srednjeveško vedo rimskega prava. V razpravah iz 14. stoletja se je nato razvilo pojmovanje pravic, po katerem je njihov nosilec veljal za gospodarja nad določeno moralno sfero – imeti pravico naj bi pomenilo imeti »dominium« ali lastništvo. Šele nekaj stoletij pozneje, tj. v 17. in 18. stoletju, se je v okviru evropske novoveške oziroma razsvetljenske politične in pravno filozofske misli s strani

posameznih mislecev začela pojavljati sodobna doktrina človekovih pravic« (Cerar in drugi 2002, 18-19).

Vprašanja, ki so povezana s spoštovanjem, varstvom in uveljavljanjem človekovih svoboščin in pravic, so v sodobnem svetu postala pogoj za obstanek in normalno delovanje vsake civilizirane države. Temeljne človekove svoboščine in pravice so pridobitev tisočletnega bojevanja med nosilci družbene moči in njim podrejenim slojem. Poleg večnega argumenta, ki govori v prid človekovim pravicam, ni drugega prepričljivejšega argumenta za presojanje aktualne podobe in razvejanosti pravic, kot je zgodovina prehojene poti pri njihovem utemeljevanju, oblikovanju in uveljavljanju. »Spremljanje zgodovinskega razvoja človekovih pravic je pomenilo možnost za preverjanje stanja zgodovinske zavesti v posamezni družbeni skupnosti, zlasti njene kontinuitete in tudi resničnega ali zgolj navideznega vnašanja prelomnic vanjo. Prav zgodovinski razvoj je tisti, ki v zavest priključuje dejstvo, da vprašanje človekovih pravic ni le eno od vprašanj posamezne družbe in njene politične ureditve, temveč njeno osrednje vprašanje, od razrešitve katerega je odvisna celotna politična zgradba družbe« (Jambrek in drugi 1988, 17).

### 2.3 RAZVOJ PRAVICE DO ZASEBNOSTI

Razvoj pravice do zasebnosti sega daleč v preteklost, vse do začetkov človeštva, saj je človek že takrat čutil potrebo po zasebnosti. Zgodovinsko gledano je sprva pomenil zgolj fizični umik pred drugimi ljudmi, z napredkom družbe pa je pravica do zasebnosti pridobivala na pomenu, a se je kot temeljna človekova pravica uveljavila šele v zadnjem stoletju. Zasebna sfera se je skozi zgodovino premikala iz območja življenske nujnosti proti polju svobode. Zasebnost danes ni več nujno zlo, temveč je postala vrednota, predpogoj posameznikove svobode in emancipacije, postala je predmet ustavne in zakonske ureditve in tako tudi del mednarodnega prava (Kovačič 2006).

»K razvoju pravice do zasebnosti je v veliki meri pripomogel razvoj tehnologije. Tehnološke spremembe namreč prinašajo nove oblike in načine posegov v zasebnost, pravo pa je na nenehne spremembe prisiljeno reagirati oziroma jim slediti« (Sykes 1999, 250). Zato v razvoj pravic do zasebnosti uvrščamo nenehno spreminjanje oziroma prilagajanje načel varstva osebnih podatkov tehnološkim spremembam.

*Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj je 23. septembra 1980 sprejela smernice za zaščito zasebnosti in čezmejni pretok zasebnih podatkov, ki uveljavljajo načela za pošteno in zakonito ravnanje z osebnimi podatki. Leto dni pozneje je nato Svet Evrope sprejel konvencijo o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov, ki je eden od najpomembnejših dokumentov s področja varovanja informacijske zasebnosti. Konvencija določa pravila za zbiranje in obdelavo osebnih podatkov, da se smejo osebni podatki uporabljati in shranjevati samo za zakonite namene in pošteno. Zbirati se smejo samo podatki, ki so ustrezni in skladni z dosegom namena, za katerega se zbirajo. Ker so bile zlorabe osebnih podatkov še vedno prisotne, se je razvoj usmeril še v absolutno zaščito nekaterih področij informacijske zasebnosti. To je pomenilo, da se posameznik v pogodbi ne more odreči nekaterim pravicam, hkrati pa je prepovedano ali močno omejeno obdelovanje nekaterih vrst osebnih podatkov (Kovačič 2006, 76).*

Danes postaja pravica do zasebnosti, zaradi kršitev in vdorov v zasebno življenje vse pomembnejša, in je uveljavljena kot temeljna človekova pravica.

### **3 PRAVNI VIRI S PODROČJA VARSTVA OSEBNIH PODATKOV**

Med veljavne pravne vire s področja varstva osebnih podatkov štejemo Zakon o varstvu osebnih podatkov, Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti ter Zakon o delovnih razmerjih. Poleg navedenih pravnih virov pa so pomembni tudi mednarodni pravni viri, med katere spadajo ratificirane mednarodne konvencije in direktive EU. Prav tako moramo upoštevati splošnejše dokumente, kot so dokumenti Organizacije združenih narodov (Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Deklaracija in konvencija o odpravi diskriminacije žensk) in Sveta Evrope (Evropska konvencija o človekovih pravicah, Evropska socialna listina).

#### **3.1 USTAVA**

Ustava Republike Slovenije je hierarhično najvišji pravni akt in je temeljni formalni vir ne le ustavne, temveč tudi drugih pravnih vej. Državni zbor jo je ratificiral na skupščinski seji 23. decembra 1991. Je trajnejše narave, saj je bila z ustavnim zakonom, ki ga je uveljavil Državni zbor, spremenjena le sedemkrat, od tega petkrat le po en člen. Kljub spremembam ostane Ustava RS v izvorni obliki uradno veljaven pravni akt, ki ima najvišjo pravno veljavo, saj določa in ureja lastno ureditev ter pravice državljanov v razmerju do države. Predlog za spremembo ustave lahko predloži 20 poslancev državnega zbora, vlada ali vsaj 30.000 volivcev, nato o njem odloči državni zbor z dvotretjinsko večino glasov navzočih poslancev. Državni zbor nato spremembo ustave predloži v sprejem volivcem, če to zahteva vsaj 30 poslancev. Če za spremembo ustave na referendumu glasuje večina volivcev, je ta sprejeta in začne veljati z razglasitvijo v državnem zboru (Kovač 2010).

V 38. členu Ustave republike Slovenije je posebno poglavje namenjeno varstvu osebnih podatkov, s katerim je zagotovljeno varstvo osebnih podatkov. Osebne podatke je prepovedano uporabljati v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon. Vsakdo se ima pravico seznaniti z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj, hkrati pa ima tudi pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi (Uradni list RS, 38.čl.).

## 3.2 ZAKON O VARSTVU OSEBNIH PODATKOV (ZVOP)

Temeljni zakon, ki ureja problematiko varstva osebnih podatkov, je Zakon o varstvu osebnih podatkov, ki v celoti upošteva načela mednarodnih konvencij. Ta zakon določa pravice, obveznosti, načela in ukrepe, s katerimi se preprečujejo neustavni, nezakoniti in neupravičeni posegi v zasebnost ter dostojanstvo posameznika oziroma posameznice pri obdelavi osebnih podatkov. Varstvo osebnih podatkov se zagotavlja vsakemu posamezniku, ne glede na narodnost, raso, veroizpoved, etnično pripadnost, spol, jezik, politično ali drugo prepričanje, spolno usmerjenost, premoženjsko stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, državljanstvo, kraj oziroma vrsto prebivališča ali katerokoli drugo osebno okoliščino (ZVOP-1, 1.–4.čl.). Dr. Janez Drnovšek, nekdanji predsednik Republike Slovenije, je 23. julija 2004 razglasil ZVOP-1, ki ga je Državni zbor Republike Slovenije sprejel na seji 15. julija 2004. 27. septembra 2007 je Državni zbor Republike Slovenije tudi potrdil uradno prečiščeno besedilo Zakona o varstvu osebnih podatkov.

### 3.2.1 Temeljni pojmi

6. člen Zakona o varstvu osebnih podatkov in 2. člen Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti določata zakonsko uporabljene izraze, ki se nanašajo na varstvo osebnih podatkov in imajo naslednji pomen:

**Osebni podatek** – je kateri koli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen (npr. ime in priimek, potrošniške navade, ocena, fotografija, prstni odtis, EMŠO, podatek o boleznih ipd.) (ZVOP-1, 6.čl.)..

**Posameznik** – je določena ali določljiva fizična oseba, na katero se nanaša osebni podatek; fizična oseba je določljiva, če se jo lahko neposredno ali posredno identificira, predvsem s sklicevanjem na identifikacijsko številko ali na enega ali več dejavnikov, ki so značilni za njeno fizično, fiziološko, duševno, ekonomsko, kulturno ali družbeno identiteto (ZVOP-1, 6.čl.)..

**Obdelava osebnih podatkov** – pomeni kakršno koli delovanje ali niz delovanj, ki se izvaja v zvezi z osebnimi podatki, ki so avtomatizirano obdelani, so pri ročni obdelavi del zbirke osebnih podatkov ali so namenjeni vključitvi v zbirko osebnih podatkov, zlasti zbiranje, pridobivanje, vpis, urejanje, shranjevanje, prilagajanje ali spreminjanje,

priklic, vpogled, uporaba, razkritje s prenosom, sporočanje, širjenje ali drugo razpoložljive dejanje, razvrstitev ali povezovanje, blokiranje, anonimiziranje, izbris ali uničenje (ZVOP-1, 6.čl.).

**Evidenca ali zbirka osebnih podatkov** – je zbirka osebnih podatkov oziroma vsak strukturiran niz podatkov, ki vsebuje vsaj en osebni podatek, dostopen na podlagi meril, ki omogočajo uporabo ali združevanje podatkov (ZEPDSV, 2.čl.).

**Upravljevec osebnih podatkov oz. upravljevec evidence** – je fizična ali pravna oseba ali druga oseba iz javnega ali zasebnega sektorja, ki sama ali skupaj z drugimi določa namene in sredstva obdelave osebnih podatkov (ZEPDSV, 2.čl.).

### 3.2.2 Temeljna načela varstva osebnih podatkov

- *Osebni podatki se lahko obdelujejo le, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke določa zakon ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov dana osebna privolitev posameznika.*
- *Namen obdelave osebnih podatkov mora biti določen z zakonom, v primeru obdelave na podlagi osebne privolitve posameznika pa mora biti posameznik predhodno pisno ali na drug ustrezen način seznanjen z namenom obdelave osebnih podatkov.*
- *Vedno se lahko obdelujejo le tisti osebni podatki, ki so ustrezni in po obsegu primerni oziroma sorazmerni glede na namene, za katere se obdelujejo.*
- *Obdelovani osebni podatki morajo biti točni in ažurni, zato ima upravljevec tudi pravico, da ob zbiranju osebnih podatkov preveri točnost tako, da od posameznika zahteva vpogled v osebni dokument ali drugo ustrezno javno listino posameznika, na katerega se podatki nanašajo.*
- *Vsak upravljevec zbirk osebnih podatkov je dolžan zagotoviti ustrezne ukrepe varovanja osebnih podatkov.*
- *Rok shranjevanja posameznih osebnih podatkov je omejen glede na namen obdelave posameznih osebnih podatkov. Osebne podatke je treba po izpolnitvi oziroma dosegu namena, za katerega so se ti zbirali ali nadalje obdelovali, zbrisati, uničiti, blokirati ali anonimizirati, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo, oziroma če zakon za posamezne vrste osebnih podatkov ne določa drugače.*

- *Osebnih podatkov ni dovoljeno naprej obdelovati ali posredovati v nasprotju z nameni, za katere so bili zbrani bodisi na podlagi zakona ali osebne privolitve.*
- *Upravljalavec osebnih podatkov je posameznika dolžan ob zbiranju njegovih osebnih podatkov neposredno obvestiti o bistvenih informacijah glede obdelave (Jarše 2009, 14–16).*

### **3.2.3 Splošno o varstvu osebnih podatkov**

Obdelava osebnih podatkov pomeni vsakršno ravnanje, ki se izvaja v zvezi z osebnimi podatki, od zbiranja, posredovanja, vpogleda, urejanja, shranjevanja, objave, uporabe, sporočanja, povezovanja, blokiranja ipd., kar pomeni, da lahko že sam vpogled v zbirko osebnih podatkov brez ustrezne pravne podlage pomeni kršitev ZVOP-1.

*Zbiranje in obdelovanje osebnih podatkov delavcev na podlagi osebne privolitve sta dopustna samo, če nista vezana na uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja oziroma nista povezana z delovnim razmerjem posameznika in če delavec v primeru, da osebnih podatkov ne želi posredovati, ne more utrpeti nobenih delovnopравниh sankcij. Osebnih podatke delavcev in kandidatov lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to osebno pooblasti (Jarše 2009, 22–23).*

Posameznik ima pravico do seznanitve, popravka in izbrisa svojih osebnih podatkov. Vsak upravljalavec osebnih podatkov je na podlagi 30. člena ZVOP-1 dolžan posamezniku na njegovo zahtevo omogočiti vpogled v katalog zbirke osebnih podatkov, ki so vsebovani v zbirki osebnih podatkov in se nanašajo nanj oziroma mu omogočiti njihovo prepisovanje ali kopiranje (ZVOP-1, 30.čl.). Prav tako je posameznika treba obvestiti tudi, ali se podatki v zvezi z njim obdelujejo ali ne, ter mu posredovati izpis osebnih podatkov, ki se nanašajo nanj, in seznam uporabnikov, katerim so bili ti osebni podatki posredovani, datum posredovanja ter podlago in namen posredovanja. Upravljalavec mora posamezniku dati informacije o virih, na katerih temeljijo zapisi o posamezniku v zbirki osebnih podatkov, metodi in namenu obdelave, vrsti osebnih podatkov, ki se obdelujejo, ter vseh potrebnih pojasnilih v zvezi s tem (Jerše 2009).

Prav tako mora upravljalavec osebnih podatkov v skladu z 32. členom ZVOP-1 na zahtevo posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, dopolniti, popraviti,

blokirati ali izbrisati osebne podatke, za katere posameznik dokaže, da so nepopolni, netočni ali neažurni ali da niso bili zbrani ali obdelani v skladu z zakonom (ZVOP-1, 32.čl.). Če upravljavec osebnih podatkov sam ugotovi, da so osebni podatki posameznika nepopolni, netočni ali neažurni, jih dopolni ali popravi in o tem obvesti posameznika, če zakon ne določa drugače (Jerše 2009).

Osebni podatki se lahko shranjujejo le toliko časa, dokler je to potrebno za doseganje namena, za katerega so se zbirali ali nadalje obdelovali. Po izpolnitvi namena obdelave se osebni podatki zbršejo, uničijo, blokirajo ali anonimizirajo, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo, oziroma če zakon za posamezne vrste osebnih podatkov ne določa drugače (ZVOP-1, 21.čl.).

Zavarovanje osebnih podatkov je eden od pomembnih vidikov varstva osebnih podatkov. Zavarovanje osebnih podatkov je dolžnost vsakega upravljavca zbirk osebnih podatkov in v skladu s 24. členom ZVOP-1 obsega organizacijske, tehnične in logično-tehnične postopke ter ukrepe, s katerimi se varuje osebne podatke, preprečuje slučajno ali namerno nepooblaščen uničevanje podatkov, njihovo spreminjanje ali izgubo ter nepooblaščen obdelavo na način, da se varujejo prostori, oprema in sistemska programska oprema, vključno z vhodno-izhodnimi enotami ter aplikativno programsko opremo, ki se uporablja za obdelovanje osebnih podatkov (ZVOP-1, 24.čl.). Prav tako je treba preprečiti nepooblaščen dostop do osebnih podatkov pri njihovem prenosu, vključno s prenosom po telekomunikacijskih sredstvih in omrežjih. »Zagotavljati je treba učinkovit način blokiranja, uničenja, izbrisa ali anonimiziranja osebnih podatkov ter omogočati poznejše ugotavljanje, kdaj so bili posamezni osebni podatki vneseni v zbirko osebnih podatkov, uporabljeni ali drugače obdelani, in kdo je to storil, in sicer za obdobje, ko je v veljavi zakonsko varstvo pravice posameznika zaradi nedopustnega posredovanja ali obdelave osebnih podatkov« (Jarše 2009, 37).

Ti postopki in ukrepi morajo biti prilagojeni glede na tveganje, ki ga predstavlja obdelava in narava določenih obdelovanih osebnih podatkov. »To pomeni tudi zagotavljanje strožjega zavarovanja v primeru zbiranja in obdelave občutljivih osebnih podatkov, ki morajo biti pri obdelavi posebej označeni in zavarovani tako, da se nepooblaščenim osebam onemogoči dostop do njih. Te odgovornosti upravljavca ne prenehajo niti v primeru, ko upravljavec s pogodbenim obdelovalcem sklene pogodbo o obdelavi osebnih podatkov« (Jarše 2009, 37–38).



### 3.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Varstvo osebnih podatkov v zvezi z delovnimi razmerji poleg zakona ZVOP-1 ureja tudi Zakon o delovnih razmerjih. Zakon o delovnih razmerjih ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Ureja tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, drugih organizacijah, zasebnikih, ki opravljajo javno službo, in delovna razmerja mobilnih delavcev, če glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov ni drugače določeno s posebnim zakonom. Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja pomorščakov, razen za vprašanja, ki so drugače določena s posebnim zakonom (ZDR-1, 1.–2.čl.). ZDR-1 je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 5. marca 2013, veljati pa je pričel 12. aprila 2013.

### 3.4 ZAKON O EVIDENCAH NA PODROČJU DELA IN SOCIALNE VARNOSTI

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti določa vrste in vsebino evidenc na področju dela in socialne varnosti, zbiranje podatkov, način vodenja in povezovanja evidenc, način posredovanja podatkov za potrebe državnih organov, lokalnih skupnosti in nosilcev javnih pooblastil ter ostalih uporabnikov, ki te podatke potrebujejo za opravljanje zakonsko določenih nalog oziroma za vodenje zbirk podatkov o posameznikih ali posameznicah ter za namene izvajanja statističnih, socialno ekonomskih in drugih raziskav, ki imajo zakonsko podlago (ZEPDSV, 1.čl.). Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji 31. marca 2006, veljati pa je pričel 29. aprila 2006.

## 4. PROCES ZAPOSLOVANJA

### 4.1 ISKANJE IN SELEKCIJA KADRA

Celoten proces selekcije se začne z analizo in opisom zahtev delovnih mest, s sistemizacijo in opredelitvijo profilov kompetenc delovnih mest ter opredelitvijo ključnih lastnosti kandidatov za posamezna delovna mesta (Pervanje in Kragelj 2009). Temu sledi identificiranje trga dela ter izvedba analize obstoječe strukture kadrov in ugotavljanje potrebe po kadrih. »Na podlagi dobrega predhodnega načrtovanja se lahko ugotovi, ali in koliko kadrov se bo prerazporedilo iz notranjih virov in koliko se bo zaposlilo novih kandidatov« (Faganelj in Mlakar v Avsec in drugi 2007, 46–47). Šele nato sledi pridobivanje kandidatov z ustreznimi metodami in za tem izbirni postopek. Temu sledi končni izbor najustreznjšega kandidata.

### 4.2 PRIDOBIVANJE KADROV

»Pridobivanje kadrov je proces »iskanja«. Na eni strani kandidati iščejo zaposlitev, na drugi strani pa delodajalci iščejo bodoče sodelavce. Gre za postopek, s katerim podjetje pripravi kandidate, da se prijavijo na razpis in na tak način izkažejo svojo pripravljenost za sodelovanje z izbranim podjetjem« (Avsec in drugi 2007, 47). Podjetje želi privabiti čim večje število pravih kandidatov za delovno mesto, hkrati pa si mora z različnimi metodami selekcije izoblikovati čim bolj popolno sliko o potencialnih kandidatih (Avsec in drugi, 2007). »Temeljni cilj pridobivanja delavcev je, da podjetje razpolaga s čim večjim številom dobrih kandidatov, med katerimi lahko izbira v nadaljnjem postopku kadrovanja, in da ga to ne stane preveč« (Svetlik in Zupan 2009, 295).

Poznamo dve osnovni skupini metod pridobivanja delavcev, in sicer pridobivanje delavcev iz notranjih virov (usmerjeno k delavcem, ki so že zaposleni v organizaciji in bi se želeli zaposliti na drugih delovnih mestih) ter pridobivanje delavcev iz zunanjih virov (Svetlik in Zupan 2009). Praviloma se mora selektor v podjetju najprej uzreti med že zaposlene, saj je zaposlitev takega kadra lahko najhitrejša in najcenejša rešitev, horizontalno ali vertikalno napredovanje pa pomeni tudi motivacijo za zaposlene. Včasih pa je zaposlitev novega človeka nujna, saj vsak nov član tima prinese spremembo, svežino, nov pogled, kar lahko pomeni napredek (Pervanje in Kragelj

2009). Večina avtorjev navaja zelo podobne metode pridobivanja delavcev iz zunanjih virov.

#### **4.2.1 Formalne oblike pridobivanja kadrov**

»Poleg tradicionalnih oblik pridobivanja novih sodelavcev se vse bolj uveljavlja novejši način iskanja preko spleta oziroma spletnih zaposlitvenih portalov. Prednost iskanja kadrov prek spletnih portalov je predvsem v tem, da omogočajo izjemno hiter in poceni dostop do ustreznih informacij, hkrati pa ne poznajo geografskih meja« (Avsec in drugi 2007, 47). Med formalne oblike pridobivanja delavcev spada kadrovanje s pomočjo globalnega medija, spleta oziroma spletnih kadrovskih portalov (e-kadrovanje), oglasov in razpisov v javnih medijih (časopisi, revije, radio in televizija), javnih služb za zaposlovanje, zasebnih agencij za zaposlovanje, pridobivanja kadrov v izobraževalnih institucijah (ponujanje praks ali štipendiranje, ki zavezuje prejemnike štipendij k zaposlitvi pri štipenditorju) (Svetlik in Zupan 2009). Podobno navajata Faganeljeva in Mlakarjeva, vendar opozarjata še na eno pomembno vrsto pridobivanja delavcev, to je delo v okviru študentskega servisa, ki se lahko preoblikuje v redno zaposlitev, predpogoj je seveda, da se študent izkaže na zadevnem delovnem mestu (Avsec in drugi 2007).

#### **4.2.2 Neformalne oblike pridobivanja kadrov**

Med neformalne oblike pridobivanja delavcev spada neposredno javljanje kandidatov pri delodajalcih in različna priporočila prijateljev, sorodnikov, znancev ali profesionalnih kolegov (Svetlik in Zupan 2009). Nekateri iskalci zaposlitve neprestano povprašujejo po zaposlitvah v podjetjih ali pošiljajo pisne ponudbe ter ponudbe za delo v elektronski obliki.

*Pri tej metodi iskanja zaposlitve iskalci pogosto ne dobijo odgovora ali zelo dolgo čakajo nanj. Ugledna podjetja se običajno potrudijo, da odgovorijo tudi na takšne ponudbe za delo v njihovem podjetju, saj na tak način ohranjajo dobro ime podjetja, v katerem se je vredno zaposliti. Nekateri delodajalci podatke o kandidatih vpisujejo v svoje interne zbirke podatkov, saj jih lahko tako najhitreje obvestijo o prostem delovnem mestu, če se to pojavi. Velika prednost te metode je, da ne prinaša*

*nobenih stroškov niti za iskalce niti za delodajalce in da ima podjetje, ko potrebuje nov kader, zbirko, ki jo je kadrovik sam selekcioniral, že na voljo (Avsec in drugi 2007, 50).*

Metode pridobivanja delavcev se seveda razlikujejo med organizacijami in okolji, v katerih delujejo. V največji meri pa so izkušnje tiste, ki pokažejo, katere metode pridobivanja delavcev so najboljše za posamezno vrsto del. Poleg splošnih metod, ki so relativno uspešne v vseh okoliščinah in za vse vrste kadrov, kot so oglasi v javnih medijih, za posamezne vrste kadrov posebej priporočajo le nekatere. Plumbey za angleško okolje med drugim navaja:

- za diplomante: stiki s šolami,
- za proizvodne delavce: javne službe za zaposlovanje,
- za pisarniške delavce: zasebne agencije za zaposlovanje,
- za profesionalce in menedžerje: strokovne revije, specializirane agencije za zaposlovanje (Svetlik in Zupan 2009, 296–297).

## 5 IZBIRANJE KADROV

Selekcija kadrov je naslednja faza v procesu izbiranja, ko se mora kadrovik odločiti za najustrežnejšega kandidata. V praksi so se razvile različne metode selekcije, ki jih kadroviki in drugi strokovnjaki uporabljajo pri izboru najboljših kandidatov med kandidati v ožjem izboru (Pervanje in Kragelj 2009). Avtorji si glede vrst in zaporedja uporabe metod selekcije niso povsem enotni, vsekakor pa večina omenja:

- pregled vlog in življenjepisov,
- kadrovski vprašalnik,
- psihološka testiranja,
- različne oblike intervjujev,
- ocenjevalne delavnice,
- preverjanje referenc (Pervanje in Kragelj 2009).

Ker smo ljudje in delovna mesta kompleksni, nobena od metod pa ni popolnoma zanesljiva, je priporočljivo uporabiti več kot eno (Čuček v Avsec in drugi 2007). Podobno kot pri metodah pridobivanja kadrov, tudi tukaj velja, da za različne kandidate uporabimo različne metode selekcije. Prav tako na odločitev o uporabi določene metode selekcije vpliva velikost organizacije in usposobljenost njenih delavcev za vodenje postopka selekcije. Majhne organizacije si ne morejo privoščiti lastnih strokovnjakov za to področje, zato uporabljajo preprostejše metode, za izbiro delavcev za ključna mesta pa najamejo zunanje agencije. Večje organizacije imajo zaposlene lastne strokovnjake za kadrovanje, zato lahko pri izbiranju sodelavcev uporabijo več različnih metod (Svetlik in Zupan 2009).

### 5.1 ANALIZA VLOG IN ŽIVLJENJEPISOV

Analiza vlog in življenjepisov je povezana z zahtevami, ki smo jih za kandidata predhodno določili na podlagi analize delovnega mesta. Zato je zelo pomembno, da pogoje in želene oziroma potrebne kompetence za zasedbo določenega delovnega mesta natančno opredelimo, saj bo tako branje prispelih vlog in življenjepisov lažje (Čuček v Avsec in drugi 2007).

Vloga in življenjepis s prilogami je prva predstavitev kandidata, s katero izkaže svoj interes za prosto delovno mesto ali splošen namen, da ponudi podjetju svoje izkušnje, znanje in sposobnosti na delovnem mestu. S stališča kandidata je ta predstavitev močno marketinško orodje, za kadrovske službe pa priložnost, da v kandidatu prepozna potencial za zasedbo delovnega mesta (Pervanje in Kragelj 2009).

Z analizo vlog in življenjepisov najpogosteje preverimo strokovne kompetence (smer in stopnjo izobrazbe, znanje jezikov, računalništva, stroke, delovne izkušnje), kakšne naloge je kandidat opravljal na prejšnjem delovnem mestu in tudi nekatere osebnostne lastnosti (hobiji, dodatna izobraževanja ipd.) (Čuček v Avsec in drugi 2007).

## 5.2 KADROVSKI VPRAŠALNIK

»Kadrovske vprašalnike predstavljajo drugo fazo selekcijskega postopka. Običajno ga v izpolnjevanje pošljemo kandidatom, katerih vloge ali življenjepise ocenimo kot ustrezne ali zanimive« (Pervanje in Kragelj 2009, 111). Bistvena prednost kadrovskega vprašalnika je v tem, da lahko poenotimo vrsto in obseg informacij o kandidatih ter jih tako naredimo neposredno primerljive (Čuček v Avsec in drugi, 2007). »Prav tako je kadrovske vprašalnike lahko odlična podlaga za pripravo in vodenje strukturiranega intervjuja« (Pervanje in Kragelj 2009, 111).

## 5.3 PSIHOLOŠKO TESTIRANJE

Psihološke teste so najzanesljivejša, najnatančnejša in najobjektivnejša metoda selekcije, ki jo poznamo, če je seveda dobro zastavljena in strokovno izvedena. To pomeni, da morajo psihološke teste ustrezati zelo strogim merilom in standardom (zanesljivost, objektivnost, veljavnost in standardiziranost), če jih želimo uporabiti kot profesionalno orodje. S psihološkimi testi merimo tri glavna področja: sposobnosti (numerične, intelektualne, verbalne ...), poklicne interese in osebnostne lastnosti. Seveda tudi psihološke teste nimajo 100-odstotne napovedne veljavnosti in vsebujejo določeno možnost napake. Zato ne smejo biti edini vir informacij, na podlagi katerih se odločamo, združiti jih moramo z drugimi metodami (Čuček v Avsec in drugi 2007).

## 5.4 SELEKCIJSKI INTERVJU

»Skozi čas so se razvile različne oblike intervjujev: od vedenjskega, situacijskega, panelnega, tehničnega do klasičnega in telefonskega« (Pervanje in Kragelj 2009, 84). Seleksijski (ali zaposlitveni) intervju je najpogostejši pristop k izboru kandidatov. Gre za neposreden pogovor dveh ali več oseb, ki mora ustrezati določenim pogojem. Zagotoviti moramo veljavnost (ugotavljamo primernost kandidata, ne le njegove všečnosti), zanesljivost (ponovna izvedba bi pripeljala do zelo podobnih zaključkov) in objektivnost (če bi ga izvajala druga oseba, bi bili rezultati podobni). Predvsem moramo paziti, da je intervju strukturiran ali pol-strukturiran, kar pomeni, da morajo biti vprašanja predhodno pripravljena, enaka za vse kandidate in usmerjena v kompetence, ki so bistvene za delovno mesto. Dolžina intervjuja mora biti ustrezna (30–60 min) in večino časa mora govoriti kandidat (80–90 odstotkov) (Čuček v Avsec in drugi 2007).

Intervju nam ne more nikoli ponuditi tako natančne matematične opredelitve izraženosti posameznih lastnosti (kot na primer psihološki test). Ocenjevalne lestvice so pri intervjuju nekoliko bolj izpostavljene subjektivni oceni. Kljub temu pa ima ta metoda zelo pomembno prednost, saj lahko opisno oceno istih lastnosti podamo bolj vsebinsko opredeljeno (Pervanje in Kragelj 2009).

## 5.5 OCENJEVALNE DELAVNICE

»Z izrazom »*assessment center*«, ki se pri nas najustrezneje prevaja kot ocenjevalna delavnica, pojmujeemo skupek poglobljenih metod izbora kadrov, ki pomagajo osvetliti osebnostne in strokovne kompetence ožjega izbora kandidatov, ki posamično ali v skupinah rešujejo vnaprej pripravljene naloge pred očmi opazovalcev« (Pervanje in Kragelj 2009, 89). Svetlik in Zupan namesto ocenjevalne delavnice uporabljata izraz »ocenjevalni center«. Metodo opisujeta kot primer kompleksnejšega pristopa k testiranju kandidatov za zaposlitev, ki se najpogosteje uporablja za ocenjevanje menedžerjev. Testiranje lahko poteka dva do tri dni (Svetlik in Zupan 2009). Za uspeh delavnice je ključna dobra priprava (izdelan model kompetenc in profilov kompetenc v podjetju, jasno opredeljeni cilji delovnega mesta, naloge, zahtevano znanje, veščine in merila za izbiro najustreznejšega kandidata). Čeprav je ocenjevalna delavnica zelo učinkovita metoda, vzame zelo veliko časa in povzroči visoke stroške (Pervanje in Kragelj 2009).

## 5.6 PREVERJANJE REFERENC

S preverjanjem referenc pridobimo še mnenje drugih oseb, ki poznajo kandidata (npr. nekdanji delodajalci). Njihov namen je zlasti večja objektivnost naše ocene. S preverjanjem referenc lahko pridobimo dodatne informacije, saj nekdanji delodajalec pozna osebo bolje, kot jo poznamo mi. Lahko tudi preverimo, ali se naša ocena sklada z ocenami drugih in s tem omilimo kandidatovo subjektivnost, saj morda sam ne vidi svojih (zlasti negativnih) lastnosti, drugi pa jih (Čuček v Avsec in drugi 2007). Poudariti je treba, da gre za eno najobčutljivejših dejanj v procesu izbora kandidatov, ki zahteva posebno natančno pripravo, spoštovanje zasebnosti kandidata in visoko profesionalen pristop k osebi, ki jo prosimo za sodelovanje (Pervanje in Kragelj 2009).



## **6. KADROVSKE EVIDENCE IN SPLETNO KADROVANJE**

### **6.1 SPLETNO KADROVANJE**

Spletno kadrovanje je vsaka kadrovska aktivnost, ki vključuje uporabo spleta in internetnih aplikacij. Cilj delovanja kadrovskih portalov je ustvariti čim večji obisk ponudnikov in iskalcev zaposlitve. V ozadju storitve spletnih zaposlitvenih portalov je seveda oglaševanje, največja dodana vrednost za podjetja pa so e-orodja, ki jih ponujajo – orodja za selekcijo in hitro korespondenco s kandidati. »Glavni namen teh portalov je zaposlitvene oglase različnih podjetij predstaviti čim večji skupini ustreznih iskalcev zaposlitve. Uporabniki lahko objavijo oglas med drugimi oglas za delo ali pa se odločijo za neposredno oglaševanje prek elektronskih sporočil, namenjenih ciljni skupini iskalcev« (Pervanje in Kragelj 2009, 37).

#### **6.1.1 Prednosti spletnega kadrovanja podjetja**

Nižji stroški oglasa in avtomatizacija na podlagi različnih računalniških orodjih omogočata enostavnejše obveščanje kandidatov, ki poteka prek elektronske pošte, SMS-sporočil, telefonov in seveda tudi osebno. Govorimo o stroškovni učinkovitosti. »Organizacije, ki so začele uporabljati internet za iskanje kadrov, so v nekaterih primerih svoje stroške znižale celo za več kot 60 odstotkov. Največji strošek predstavlja uvajanje spletnega kadrovanja, in sicer z zagonom in promocijo lastnega kadrovskega portala. Stroški pozneje bistveno upadejo, saj se zbirka iskalcev z vpisom iskalcev zaposlitev tako rekoč polni sama. Tako se zgodi, da podjetje ustreznega kandidata najde v zbirki, zato objava zaposlitvenega oglasa ni potrebna. Vse to zniža stroške procesa kadrovanja« (Pervanje in Kragelj, 2009).

*Zaposlitvene ponudbe podjetij so na trgu dela dostopne 24 ur na dan in se stalno posodablajo. Internet ne pozna časovnih zamikov, zato je zaposlitveni oglas iskalcem zaposlitve viden takoj, ko je na voljo. Proces kadrovanja je z uporabo interneta precej hitrejši, tako da lahko govorimo gospodarnosti časa za podjetja. Tudi odziv kandidatov je običajno precej hiter, saj se nekateri prijavijo še isti dan, medtem ko se prijave na časopisne zaposlitvene oglase zbirajo še vsaj teden dni po objavi (Pervanje in Kragelj 2009, 40).*

Objava na internetu zaradi širokega oglasnega prostora doseže širok krog potencialnih kandidatov. Oglasi na zaposlitvenih portalih so lahko dobra promocija in predstavitev konkretne družbe kot potencialnega kandidata (Pervanje in Kragelj 2009). Tisti, ki iščejo delo s pomočjo interneta, so običajno strokovno bolj podkovani in usposobljeni. Vendar vse več iskalcev zaposlitve, ne glede na stopnjo izobrazbe, redno uporablja internet za iskanje zaposlitve, kar pa ne pomeni vedno, da so tudi bolj usposobljeni in kvalificirani. Med prednosti spletnega kadrovanja štejemo tudi elektronske zbirke iskalcev zaposlitve, ki jih lahko podjetja oblikujejo sama ali s pomočjo spletnih zaposlitvenih portalov (Pervanje in Kragelj 2009).

### **6.1.2 Slabosti spletnega kadrovanja podjetja**

Poenostavljena prijava na oglas privabi veliko neustreznih kandidatov, številni aktivni iskalci zaposlitve se prijavljajo kar vsepovprek, ne da bi ustrezali razpisanim pogojem (Pervanje in Kragelj 2009). Kot slabost lahko navedemo še pomanjkanje kandidatov z ustreznimi izkušnjami, saj internet uporablja veliko iskalcev prve zaposlitve, ki še nimajo izkušenj. Na oglas se tako prijavi veliko število iskalcev zaposlitve, zato se lahko prošnje za delo, ki ustrezajo razpisnim pogojem, izgubijo med kopico neustreznih prošenj. Menimo, da je zato vodenje določene namenske zbirke osebnih podatkov primerno, saj s tem zmanjšamo možnost, da bi izgubili dobre potencialne kandidate za delo, hkrati pa si olajšamo delo s samodejnim vnosom kandidatov v zbirko osebnih podatkov prek spleta.

## **6.2 OBDELOVANJE IN SHRANJEVANJE OSEBNIH PODATKOV V EVIDENCI**

Pri obdelavi osebnih podatkov je treba upoštevati določbe Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o varstvu osebnih podatkov. Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti v zvezi z delovnim razmerjem (ZDR-1, 48.čl.).

V primeru obdelave osebnih podatkov kandidatov za zaposlitev, ki se na razpisano prosto delovno mesto podjetja prijavijo prek spleta, je treba ravnati skladno z določbo 3. odstavka 48. člena ZDR, ki določa, da je treba osebne podatke delavcev, zbiranje

katerih ni več pogojeno z zakonsko podlago, takoj zbrisati in prenehati uporabljati. Pravilo velja tudi za neizbrane kandidate, za katere 3. odstavek 30. člena ZDR določa, da mora delodajalec neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je ta predložil kot dokazilo o izpolnjevanju zahtevanih pogojev za opravljanje dela (ZDR-1, 30.čl.). Po zaključenem postopku izbiranja, torej po selekcijskem intervjuju in sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom, se lahko osebni podatki na podlagi 1. odstavka 8. člena ZVOP-1 obdelujejo samo, če vrsto osebnih podatkov in njihovo obdelavo določa zakon ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov posameznik dal svojo osebno privolitev. Če je obdelava osebnih podatkov pogojena z osebno privolitvijo posameznika, ki je bil predhodno ustrezno seznanjen z namenom obdelave skladno z 2. odstavkom 8. člena ZVOP-1, je obdelava določenih osebnih podatkov dopustna.

Če kandidat pošlje prošnjo podjetju, a ni izbran, vendar želi ostati v evidenci zaradi morebitnega ponovnega povpraševanja, mora za namen poznejšega obveščanja o možnostih zaposlitve dati izrecno pisno privolitev. Pisna privolitev se lahko da v drugi fazi selekcije kadrov, torej v kadrovskem vprašalniku, s katero posameznik dovoljuje nadaljnjo shranjevanje njegovih osebnih podatkov. Kandidata je kljub privolitvi v skladu z določbami 19. člena ZVOP-1 treba obvestiti o pravici do vpogleda, prepisa, kopiranja, dopolnitve, popravka, blokiranja in izbrisa podatkov, ki se nanašajo nanj (ZVOP-1, 19.čl.).

Če se posameznikova prošnja ne nanaša na razpis, temveč jo posameznik pošlje prostovoljno kot povpraševanje, določila zakona ZDR v tem primeru ne veljajo. Vendar se šteje, da je posameznik s takšnim ravnanjem dal osebno privolitev za obdelovanje svojih osebnih podatkov, ki je skladno s 14. točko 6. člena ZVOP-1 prostovoljna izjava volje posameznika, da se lahko njegovi osebni podatki obdelujejo za določen namen, in je dana na podlagi informacij, ki mu jih mora upravljavec zagotoviti skladno s tem zakonom. Osebna privolitev posameznika je lahko pisna, ustna ali v drugi ustrezni obliki (ZVOP-1, 6.čl.). Pred vključitvijo v morebitno evidenco prosilcev, ki so se prijavi na razpis ali so prijavo poslali samoiniciativno in so zanimivi za bodoče zaposlovanje, bi bilo v skladu z določbami 2. odstavka 8. člena ZVOP-1 treba takšne prosilce pisno ali na drug ustrezen način (npr. že ob prijavi na spletni strani – z izbiro možnosti »strinjam se s pogoji uporabe«) seznaniti z namenom obdelave osebnih

podatkov. Hkrati bi morali posameznika poleg podatkov o upravljavcu in namenu zbiranja podatkov seznaniti tudi z ostalimi informacijami, ki jih določa 19. člen ZVOP-1, tj. o pravicah do vpogleda, popravka, dopolnitve, blokiranja oziroma izbrisa itd. Za shranjevanje prispelih prošenj v zbirki podatkov bi bilo treba za skladnost z zakonito obdelavo upoštevati tudi čas shranjevanja, saj 21. člen ZVOP-1 določa, da se osebni podatki lahko shranjujejo le toliko časa, dokler je to potrebno za dosego namena, zaradi katerega so se zbirali ali nadalje obdelovali. Prav tako se morajo po izpolnitvi namena obdelave osebni podatki zbrisati, uničiti, blokirati ali anonimizirati, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo, oziroma če zakon za posamezne vrste osebnih podatkov ne določa drugače (ZVOP-1, 21. čl.).

## **7 EMPIRIČNI DEL – PROBLEM VARSTVA OSEBNIH PODATKOV IN KADROVSKIH EVIDENC NA PRIMERU »PODJETJA A«**

### **7.1 OPIS IN PREDSTAVITEV KADROVSKEGA PODROČJA V IZBRANEM »PODJETJU A«**

V kadrovskih službah manjših podjetij sta zaposlena dva do trije uslužbenci, pri čemer eden opravlja vlogo vodje, ostali pa vlogo pomočnikov, ki poleg kadrovske funkcije opravljajo še druge vloge v podjetju. »Podjetje A« je podjetje, ki je bilo ustanovljeno leta 1873, in s svojo 140-letno tradicijo neprekinjenega delovanja spada med najbolj trdoživa podjetja v slovenskem gospodarskem prostoru. Danes sodi med največja slovenska predelovalna podjetja ter se s tem uvršča med najpomembnejša in najuspešnejša slovenska industrijska podjetja. Kot enovita delniška družba zaposluje več kot 1.000 ljudi in ustvari več kot 150 milijonov evrov skupne prodaje na letni ravni. Kadrovske naloge v »podjetju A« opravlja več oseb, saj podjetje, kot smo omenili že zgoraj, zaposluje več kot 1.000 oseb. Celotni kadrovski oddelek v podjetju je razdeljen na pododdelke, in sicer na oddelke za kadrovske zadeve, pravne zadeve, obračun plač in splošne zadeve. Področje kadrovskih zadev pokrivajo štirje zaposleni, saj je to najobsežnejši del kadrovske službe (kadrovanje, spremljanje zaposlenih, različni HR-procesi, razvoj kadrov, nagrajevanje in motiviranje), in sicer vodja kadrovske službe, dva samostojna strokovna delavca in referent. Znotraj oddelka za obračun plač in kadrovsko administracijo sta zaposleni dve osebi, ena oseba pa je zaposlena v pravni službi. Področje splošnih zadev (organizacija prehrane, prevozov, varovanje, čistilni servisi ipd.) pa prav tako pokrivata dva zaposlena. Vključno s tajnico je torej v tej dejavnosti zaposlenih 10 oseb (podatki družbe »podjetja A«).

V pogovoru s samostojno strokovno delavko kadrovske službe »podjetja A« smo izvedeli vse o obsegu njenega dela. »Skrb za osebne mape, urejanje papirjev in zavarovanj v zvezi z zaposlovanjem ter upokojevanjem, pridobivanje novih zaposlenih« (intervju s samostojno strokovno delavko »podjetja A«). Zelo veliko odgovornost prevzema tudi pri zaposlovanju novih kadrov, saj selekcionira na stotine prispelih prošenj in na koncu vodji oddelka predlaga najboljše kandidate. Celoten selekcijski proces se začne z analizo in opisom zahtev delovnih mest, s sistemizacijo in

opredeljevanjem profilov kompetenc za delovna mesta ter opredeljevanjem ključnih lastnosti kandidatov za posamezna delovna mesta. Nato je treba identificirati trg dela ter opraviti analizo obstoječe strukture kadrov in ugotoviti potrebe po novih. »Na podlagi dobrega predhodnega načrtovanja se lahko ugotovi, ali in koliko kadrov se bo prerazporedilo iz notranjih virov in koliko se bo zaposlilo novih kandidatov« (Avsec in drugi 2007, 46–47). Šele nato sledi pridobivanje kandidatov z ustreznimi metodami in za tem dejanski izbirni postopek. Največ časa zahteva prebiranje vlog in analiziranje življenjepisov, saj je treba med vsemi prispelimi prošnjami prepoznati potencialne kandidate, ki bi lahko zasedli delovno mesto. Na koncu sledi izbor najustreznjšega kandidata.

## 7.2 KADROVSKA PROBLEMATIKA V »PODJETJU A«

Ker je »podjetje A« veliko podjetje z obsežno proizvodnjo, stalno išče nove kandidate za zaposlitev. Ker so razpisi za delo v proizvodnji, vzdrževanju in tehniki številčni, vsak mesec opravljajo testiranja in razgovore s prijavljenimi kandidati. V času našega obiska »podjetja A« je bilo prisotno povečano povpraševanje po delavcih v proizvodnji in vzdrževalcih. Zabeležili smo osem testiranj s po sedem kandidatov, tj. skupaj kar 56 testiranih. Po preizkusu sposobnosti in intervjuju s kadrovske delavke je bila izbira še težja, saj je polovica kandidatov ustrezala pogojem, ki so jih zahtevali za določeno razpisano mesto. Izbrali so 5 kandidatov, ki so podpisali pogodbo o zaposlitvi, ostali so prejeli obvestilo, da niso bili izbrani. V pogovoru s kadrovske delavke »podjetja A« smo izvedeli, da se je mesec dni pozneje znova pojavila potreba po zaposlitvi treh novih delavcev na istem delovnem mestu, zato je bilo treba celoten proces selekcije izvesti od začetka, za kar so porabili ogromno časa. Po objavi prostega delovnega mesta so začele v kadrovske službo prihajati prošnje. Zaradi kopice prejetih prošenj so najprej opravili selekcijo glede na stopnjo izobrazbe (IV. stopnja izobrazbe posebej, V. posebej itd.). Prav tako so kandidate ločili glede na delovne izkušnje in starost. »Podjetje A« je že v začetni fazi analiziranja življenjepisov za eno razpisano mesto porabilo ogromno časa, pri tem pa je nevede izgubljalo kakovosten kader. Kot eno od težav želimo izpostaviti tudi porabo časa kadrovske delavke, saj njeno delo ne obsega samo analiziranja življenjepisov, zaradi česar je preostalo delo ostalo nedokončano, to pa vodi v zaostanek pri delu, kar se pozna na celotnem »podjetju A«.

### 7.3 PREDLAGANA REŠITEV ZA »PODJETJE A«

Podjetje za eno razpisano mesto že na začetku porabi ogromno časa, pri tem nevede izgublja dober kader, zato bi bilo smiselno ustvariti namensko zaposlitveno zbirko podatkov, ki bi služila večji preglednosti in hitrejšemu iskanju primernih kandidatov. Podjetje bi izkoristilo zaposlitveno zbirko podatkov za selekcijo in hitro korespondenco s kandidati, hkrati pa bi zaradi obiska njihove spletne strani postali zanimivi za oglaševalce, kar bi jim prineslo dodaten zaslužek. »Podjetje A« bi na lastni spletni strani objavljalo zaposlitvene oglase, iz katerih bi bila jasno vidna pričakovanja ponudnikov. Opis delovnih nalog, zaželena stopnja izobrazbe, znanja, delovni čas ipd. Kandidati se ob pregledu zahtev odločijo, ali so za delovno mesto primerni, in namesto pisne prošnje v fizični obliki, izpolnijo obrazec, ki je pripravljen na spletni strani.

V elektronski obrazec bi bilo treba vnesti:

- ime in priimek
- kraj bivanja
- datum rojstva
- stopnja izobrazbe
- delovne izkušnje
- znanje jezikov
- podatki za stik
- drugo
- priponka: življenjepis
- prazen kvadratik (s kljukico bi kandidat dal osebno privolitev za shranjevanje njegovih osebnih podatkov v zbirki podatkov in dovolil njihovo nadaljnjo obdelavo in uporabo)

Cilj vsakega podjetja je, da bi pridobili in zaposlili čim boljši kader, zato bi v izbranem podjetju predlagali uvedbo zaposlitvene zbirke podatkov, kar nam omogoča vse hitrejši razvoj informacijske tehnologije. »Podjetje A« bi pri uporabi moralo upoštevati Zakon o varstvu osebnih podatkov, v katerem je navedeno, da se osebni podatki lahko obdelujejo le, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke, ki se obdelujejo, določa zakon ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov dana osebna privolitev

posameznika (ZVOP-1, 8.čl.). Zaradi možnosti zlorabe osebnih podatkov bi na koncu elektronskega obrazca bilo treba še obkljukati prazen kvadratik, s katerim bi kandidat dal osebno privolitev za hrambo njegovih osebnih podatkov v zbirki. V »izjavi o omejitvi odgovornosti« bi bilo zapisano, da kandidat z oddajo elektronskega obrazca daje osebno privolitev za hrambo osebnih podatkov ter izrazi željo, da se njegovi podatki lahko nadalje uporabljajo in obdelujejo, če pride do odprtja novih delovnih mest. Kandidati bi se beležili v zbirko podatkov. Po izteku oglasa bi kadrovik v iskalnik zbirke podatkov vnesel zelene zahteve in računalnik bi po uporabi filtra vrnil samo kandidate, ki ustrezajo določenim zelenim zahtevam. Ostali neprimerni kandidati oziroma kandidati, primerni za drugo delovno mesto, bi še naprej ostali v zbirki podatkov in kadrovik bi si ob odprtju naslednjega novega delovnega mesta poleg na novo prispelih prošelj lahko ogledal še pretekle prošnje. Oglas bi seveda bilo treba objaviti z vsakim novim delovnim mestom, vendar se zaradi neprimerne mesta objave ali odsotnosti kandidata morda kakovostni kadri ne bi znova prijavili, a ker so to storili že v prejšnjem oglasu in niso bili izbrani, bi ravno zdaj morda bili zaradi ustreznosti izbrani za drugo delovno mesto. Posameznik, ki ne bi želel, da se njegovi osebni podatki hranijo v evidenci, zaradi tega ne bi smel biti v slabšem položaju pri obravnavi za delovno mesto. Varstvo osebnih podatkov je ustavna kategorija in človekova pravica, zato o obdelavi osebnih podatkov odloča posameznik sam.



## 8 SKLEP

Na primeru »podjetja A« smo preverjali, ali je dovoljena obdelava osebnih podatkov kandidatov za zaposlitev, ki se formalno prijavijo na razpisano delovno mesto, in kandidatov, ki prostovoljno pošljejo svoj življenjepis »podjetju A«. Na podlagi ugotovitev lahko izbrano hipotezo potrdimo, saj slovenska ureditev varstva osebnih podatkov omogoča vodenje evidenc prijavljenih kandidatov za delo, če so upoštevani vsi zgoraj navedeni členi.

Namenska zbirka podatkov bi »podjetju A« omogočala večjo preglednost in skrajšala čas izbiranja kadrov, a le v postopku analize vlog in življenjepisov. Kandidati bi se v zbirko vpisali prek spletnega mesta, kjer bi v obrazec vpisali ime, priimek, kraj bivanja, datum rojstva, stopnjo izobrazbe, znanje jezikov, delovne izkušnje, s priponko pa pripeli še svoj življenjepis, da bi si kadrovik v primeru ustreznosti za neko delovno mesto lahko ogledal podrobnosti, ki jih je kandidat vpisal v svoj življenjepis. Računalnik bi v zbirki podatkov samodejno prefiltriral ustrezne kandidate, saj bi kadrovik natančno opredelil želene lastnosti oziroma potrebne kompetence za zasedbo določenega delovnega mesta, s tem pa bi se izognil prebiranju neustreznih prošenj. Kljub temu bi kadrovik moral opraviti še ostale faze selekcijskega postopka ter ustreznim in zanimivim kandidatom poslati kadrovski vprašalnik, opraviti psihološko testiranje, opraviti selekcijski intervju in v določenih primerih izvesti še ocenjevalne delavnice ter preveriti njegove reference. To hipotezo lahko delno potrdimo, saj v »podjetju A« porabijo ogromno časa za analizo vlog in življenjepisov, z namensko zbirko podatkov pa bi se čas prve faze selekcijskega postopka skrajšal.

V diplomskem delu smo predstavili nekaj najpomembnejših členov Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o varstvu osebnih podatkov, ki bi v bodoče lahko pomagali »podjetju A« pri vzpostavitvi elektronskega beleženja podatkov v kadrovske evidenco, kar bi prispevalo k skrajšanju časa celotnega postopka pridobivanja kadrov. Veliko pozornosti je treba nameniti Zakonu o varstvu osebnih podatkov, saj gre za ustavno kategorijo in človekovo pravico, o obdelavi osebnih podatkov pa odloča kandidat sam.



## 9 LITERATURA

1. Avsec, Tamara, Valerija Čuček, Mojca Faganelj, Saša Mlakar, Anita Molka in Tomaž Ravnikar. 2007. *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac, d.o.o.
2. Cerar, Miro. 2002. *Dokumenti človekovih pravic z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Društvo Amnesty international Slovenije, Mirovni inštitut.
3. Cerar, Miro ml. 1996. *Večrazsežnost človekovih pravic in dolžnosti*. Ljubljana: Znanstveno n publicistično središče.
4. Cvetko, Aleksej. 2002. *Delavci in delodajalci, dnevi delovnega prava in socialne varnosti 2002: nova delovna zakonodaja*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
5. Jambrek Peter, Anton Perenič, Marko Uršič in Ljubo Bavcon. 1988. *Varstvo človekovih pravic: razprave, eseji in dokumenti*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
6. Jarše, A. 2009. *Varstvo osebnih podatkov in dostop do informacij javnega značaja*. Ljubljana: Verlag Dashöfer, založba d.o.o.
7. Kovač. M. 2010. *Ustava in državna ureditev*. Dostopno prek: [http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/vs/Gradiva\\_ESS/Impletum/IMPLETUM\\_313POSLOVNI\\_Ustava\\_Kovac.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/vs/Gradiva_ESS/Impletum/IMPLETUM_313POSLOVNI_Ustava_Kovac.pdf) (17. junij 2015).
8. Kovačič, M. 2006. *Nadzor in zasebnost v informacijski družbi*. Dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/eknjige/EK\\_Kovacic\\_2006\\_Nadzor.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/eknjige/EK_Kovacic_2006_Nadzor.pdf) (19. junij 2015).
9. Pervanje, Milena in Radovan Kragelj. 2009. *Metode iskanja in izbora kadrov s praktičnimi primeri in uporabnimi nasveti*. Ljubljana: Planet GV.

10. »Podjetje A«. 2013. *Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest*. Celje: interno gradivo.
11. »Podjetje A«. 2013. *Podatki družbe »podjetja A«*. Celje: interno gradivo.
12. Svetlik, Ivan in Nada Zupan. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Strokovna kadrovska delavka »podjetja A«. 2013. *Intervju z avtorico*. Celje, 15. marec.
14. Sykes. J. Charles. 1999. *The End Of Privacy: the attack on personal rights at home, at work, on-line and in court*. New York: St. Martin's Press. Dostopno prek: [https://books.google.si/books?hl=en&lr=&id=nteb71W0Gi0C&oi=fnd&pg=PP7&dq=Sykes,+J.+Charles.+1999.+The+End+Of+Privacy&ots=93AHVZ0nmE&sig=pIRpO--Sl7SRBPqtEqfuCLNn6E&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Sykes%2C%20J.%20Charles.%201999.%20The%20End%20Of%20Privacy&f=false](https://books.google.si/books?hl=en&lr=&id=nteb71W0Gi0C&oi=fnd&pg=PP7&dq=Sykes,+J.+Charles.+1999.+The+End+Of+Privacy&ots=93AHVZ0nmE&sig=pIRpO--Sl7SRBPqtEqfuCLNn6E&redir_esc=y#v=onepage&q=Sykes%2C%20J.%20Charles.%201999.%20The%20End%20Of%20Privacy&f=false) (12. Junij 2015).
15. Ustava republike Slovenije (URS), Ur. l. RS 47/2013. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si.eviri.ook.sik.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPI=Z91581AC> (7. junij 2015).
16. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) Ur. l. RS, 21/2013. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si.eviri.ook.sik.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPI=Z13310HM> (1. junij 2015).
17. Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) Ur. l. RS 40/2006. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si.eviri.ook.sik.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPI=Z066E8AC> (1. junij 2015).

18. Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) Ur. l. RS 94/2007. Dostopno prek:  
<http://www.iusinfo.si/eviri.ook.sik.si/Zakoni/Besedilo.aspx?SOPI=Z04EFCBF&Datum=2007-07-28%2000:00:00> (1. junij 2015).