

ZAPOSLOVANJE PRI ZASEBNIH AGENCIJAH

Povzetek: *Ekonomizacija poslovanja podjetja kot mehanizma prilagajanja zahtevam postmoderne družbe se odraža tudi v ekonomizaciji z delovno silo. Vse bolj pomembno je hitro, učinkovito in ustrezno usklajevanje med potrebami delovnih mest in ponudbo na trgu. Izpolnitev omenjenih zahtev omogoča tudi zaposlovanje pri zasebnih agencijah. V Sloveniji je izvajanje zaposlovanja pri zasebnih agencijah omogočil zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, natančneje pa je urejeno z novelo zakona o delovnih razmerjih. V prispevku osvetljujemo značilnosti zaposlovanja pri zasebnih agencijah, pravnoformalno ureditev te oblike zaposlitve v Sloveniji in v nekaterih članicah Evropske unije, izsledke raziskav, ki kažejo stanje in trende na področju zasebnih agencij v članicah Evropske unije, ter izpostavljamo prednosti in slabosti, ki jih prinaša podjetjem uporabnikom in zaposlenim.*

Ključni pojmi: *zaposlovanje pri zasebni agenciji*

442

Opredelitev zaposlovanja pri zasebnih agencijah

Zaposlovanje pri zasebnih agencijah je relativno nova oblika delovnega razmerja, ki je v slovenskih pravnih predpisih prvič omenjena leta 1998 v zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB). Glede na kratkotrajno pojavnost te oblike delovnega razmerja na slovenskem trgu delovne sile se zanj uporabljajo različne opredelitve, kar delno izvira tudi iz ne najbolj posrečene opredelitve (zagotavljanje dela delavcev) v omenjenem zakonu.

Dobrinova, ki med prvimi omenja zaposlovanje pri zasebnih agencijah v okviru predstavitve atipičnih oblik delovnega razmerja, uporablja izraz začasno prepuščanje delavčevega dela tretjemu oziroma zaposlovanje delavca z namenom občasne prepustitve njegovega dela tretjemu (Dobrin, 1991). Glede izraza, ki ga avtorica uporablja, velja opozoriti na začasnost oziroma občasnost prepuščanja delavčevega dela tretjemu, kar bi lahko pomenilo, da delavec večino časa dela pri agenciji (organizaciji), občasno pa pri uporabniku, torej tretji osebi. Posebnost zaposlitve pri zasebni agenciji je namreč prav dislociranost delavčevega delovnega mesta. Le-ta je pri agenciji v delovnem razmerju, delo pa vedno, in ne le občas-

* Andrej Kohont, univ.dipl. sociolog, sodelavec Centra za proučevanje organizacij in človeških virov, IDV, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

no oziroma začasno, opravlja drugje (pri uporabniku). Začasnost se veže le na dolžino trajanja dela pri določenem uporabniku, saj delavec po preteku časa, ki je med agencijo in uporabnikom določen v pogodbi, delo nadaljuje pri drugem uporabniku (ali v najslabšem primeru ostane brez dela). Nadalje Svetlik uporablja izraz zaposlovanje pri posrednikih dela, ki nato svoje delavce posojajo pravim delodajalcem oziroma trikotno zaposlovanje (Svetlik, 1994: 125). Ob tem poudarja, da ti delavci nimajo enakih pravic kot pravi oziroma domači delavci. Bohinc govori o zagotavljanju dela delavcev drugemu uporabniku, ki izvira iz ZZZPB (Bohinc, 2000: 257), Novak o opravljanju dela za zaposlitvene agencije (Novak, 2001:102), Bečanova pa uporablja izraz dejavnost prepuščanja dela delavcev drugemu uporabniku (Bečan, 1999: 978). Kresalova izpostavlja tristranskost zaposlovanja pri zasebnih agencijah, saj gre v splošnem za položaje, v katerih nastopajo trije pravni subjekti: na eni strani oseba, ki opravlja delo za drugega, na drugi strani pa se pojavljata dva subjekta kot možna delodajalca. Poleg subjekta, za katerega se neposredno opravlja delo, ki je neposredni uporabnik dela (user enterprise, podjetje uporabnik), v takem razmerju nastopa še tretja stranka (posrednik, agencija), ki posreduje, daje na razpolago oziroma zagotavlja delavce podjetju uporabniku, pri čemer so ti pri tretji stranki lahko zaposleni ali pa ne. Bistvena opredelilna značilnost tega razmerja pa je, da oseba, ki opravlja delo, ni zaposlena pri podjetju uporabniku. Zato Kresalova posebej izpostavlja vprašanje odvisnosti oziroma podrejenosti v odnosu med delavcem in podjetjem uporabnikom, glede na to, da med njima ni formalnega oziroma pravnega razmerja oziroma vsaj ne delovnega razmerja (Kresal, 1999: 63-64). V praksi se ob omenjenih izrazih uporabljata predvsem izraza leasing delavcev in najem delovne sile.

Glede na vse povedano v nadaljevanju uporabljam izraz zaposlitev pri zasebni agenciji (za začasno zaposlovanje). Gre za fleksibilno, atipično, tristrano zaposlitveno razmerje, v katerega so vključeni: pri agenciji za določen ali nedoločen čas zaposleni delavec, delodajalec oziroma agencija in podjetje uporabnik, pri katerem delavec dislocirano opravlja delo. Fleksibilna zaposlitev predvsem zato, ker se prilagaja potrebam podjetij uporabnikov na eni in željam ter potrebam delavcev na drugi strani. Agencija v prvi vrsti izpolnjuje zahteve naročnika, vendar hkrati ni tipičen delodajalec, saj zelo dobro pozna povpraševanje na trgu delovne sile in zato svojim delavcem v idealnem primeru skozi pogajanja z uporabniki ponudi delovno razmerje, ki združuje interese in potrebe obeh omenjenih strani. Atipična pa predvsem zato, ker praviloma ne gre za zaposlitev za nedoločen čas in pogosto tudi ne za zaposlitev s polnim delovnim časom, torej združuje značilnosti zaposlitve za določen čas, za nedoločen čas in zaposlitve s krajšim delovnim časom, glede na potrebe, želje in interese uporabnika in delavca.

Tudi izraz zaposlitev pri zasebnih agencijah ni brez pomanjkljivosti, saj ne ločuje med strokovnim in administrativnim kadrom, ki je prav tako zaposlen pri zasebni agenciji in opravlja poleg storitev, ki se vežejo na delavce v tristranem razmerju, še ostale aktivnosti agencije. Od prej omenjenih delavcev se loči predvsem po tem, da je z agencijo v dvostranskem delovnem razmerju in opravlja delo v prostorih agencije.

Pravnoformalna ureditev v Evropski uniji in v Sloveniji

Zaposlovanje pri zasebnih agencijah je nastalo kot posledica več dejavnikov: a) potrebe podjetij po specifičnih oblikah dela in/ali povečani fleksibilnosti delovnih razmerij, ki izhajajo iz novih produkcijskih metod, skrajševanja življenjskih ciklov proizvodov, diferenciranega povpraševanja kupcev, prenašanja kadrovskih storitev na pogodbenike itd., b) deregulacije, ki odpravlja monopol javnih služb na področju posredovanja dela in zaposlitev, katere namen je izboljšati fleksibilnost trga delovne sile, dvigniti kakovost storitev in ponuditi iskalcem zaposlitve najboljše možne rešitve oziroma povečati njihove zaposlitvene možnosti, c) povpraševanja delavcev po občasnem delu, d) politike javnih služb za zaposlovanje, ki na temelju outsourcinga¹ določene storitve prenašajo na omenjene agencije, d) hkrati je sposobnost adaptacije, ki jo prinaša tudi zaposlitev pri agenciji, postala norma tistih, ki želijo obdržati delo.

Ob tem je potrebno poudariti, da večina držav Evropske unije, izjemi sta Velika Britanija in Francija, vse do devetdesetih let ni dovoljevala zaposlovanja pri zasebnih agencijah. Dovoljeno je bilo le posredovanje dela in zaposlitev za plačilo, kar je močno vplivalo na obseg pravic, ki so jih imeli na tak način zaposleni delavci. Zasebne agencije imajo na področju posredovanja zaposlitev in dela dolgo tradicijo v Veliki Britaniji, dobro razvite pa so tudi na Danskem, Nizozemskem, v Franciji in v flamskem delu Belgije.

Na območju Evropske unije ločimo štiri osnovna pravila na področju zaposlovanja pri zasebnih agencijah, ki varujejo delavce: a) iskalci zaposlitev ne plačujejo storitev, b) iskalcev zaposlitve se ne pošilja v podjetja, kjer je stavka, c) prepovedana je diskriminacija med iskalci zaposlitve in d) spoštovati se mora zasebnost iskalcev zaposlitve (de Koning et al., 1999: 27).

V nadaljevanju predstavljamo pravnoformalno ureditev zaposlovanja v nekaterih članicah EU (Francija, Nizozemska, Velika Britanija, Belgija, Avstrija, Danska, Nemčija, Finska, Švedska) in v Sloveniji. Osnovni namen pravnoformalne ureditve je doseči večjo prilagodljivost v zvezi s trajanjem, časom in krajem zaposlitve ter urediti pravice zaposlenih pri agencijah. Večina članic² je sprejela specifično zakonodajo o začasnem delu, izjemi sta le Danska in Švedska. V Sloveniji pogodbo o zaposlitvi pri zasebni agenciji za zaposlovanje ureja novi zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR)³. Na začetku je bilo potrebno za opravljanje dejavnosti zasebne agencije v večini članic pridobiti koncesijo. Danes se koncesije zahtevajo le še v Belgiji, Avstriji in na Danskem, vendar morajo vse članice, razen Finske, Švedske in Velike Britanije, o aktivnostih v okviru dejavnosti posredovati podatke državi oz. ustreznemu ministrstvu. Agencije v Sloveniji morajo v skladu z določbami ZZZPB za opravljanje dejavnosti pridobiti koncesijo in enkrat letno posredovati podatke o dejavnosti Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. V nekaterih članicah, npr. v Belgiji, na Nizozemskem in na Švedskem, zaposlovanje pri

¹ Prenos dejavnosti na druge izvajalce.

² Izraz članice se v tem kontekstu nanaša le na obravnavane članice EU.

³ V zakonu o delovnih razmerjih se za omenjeno pogodbo uporablja izraz pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

zasebnih agencijah urejajo specifične kolektivne pogodbe in pogajanja, v Avstriji in Nemčiji pa so zaposleni pri zasebnih agencijah izvzeti iz kolektivnih pogajanj. Kljub ohranjanju nadzorne funkcije države, se v Uniji vse bolj vzpostavlja tudi samoregulacija agencij. Predvsem s formiranjem nacionalnih združenj zasebnih agencij, ki so povezana v Mednarodno združenje zasebnih agencij CIETT⁴, kar zagotavlja transparentnost dejavnosti in večjo konkurenčnost, saj tudi v sektorju zasebnih agencij konkurenca narašča in se krepi vloga mednarodnih agencij. Ob zaposlovanju delavcev ponujajo agencije tudi številne druge storitve, ki se vežejo na zaposlovanje, ter tako, kljub temu, da tradicionalno delujejo na manj zahtevnih segmentih trga delovne sile, postajajo zanimive tudi za višje izobražene kadre. Med članicami v glavnem ni omejitev, ki bi prepovedovale začasno zaposlovanje v določenih sektorjih, izjemi sta Francija in Belgija. V Franciji so 1990. sprejeli zakon, ki določa devet primerov, v katerih je mogoče najeti zaposlene pri agencijah: a) za nadomestitev delavca, ki je odsoten, b) za nadomestitev delavca, ki je suspendiran, c) za čas, dokler se ne sklene stalna zaposlitev, d) če zaposleni brez predhodnega obvestila delodajalca zapusti delovno mesto, e) če se poveča obseg dela v podjetju, f) če se stalen obseg dela občasno poveča, g) za izpolnitev izrednih naročil, h) za dela, ki so po naravi občasna, i) za sezonsko delo ali za delo, kjer ni mogoče skleniti stalne zaposlitve (Sansir et al., 1999: 32). V Belgiji se zaposlenih pri zasebnih agencijah ne more najeti za dela in naloge v javni upravi, za težja in nevarna dela v gradbeništvu in za selitve. Skoraj povsod, izjeme so Danska, Švedska in Finska, je prepovedano najeti delavce, zaposlene pri agenciji, v primeru stavke v podjetju uporabniku. Novi ZDR v Sloveniji določa, da agencija ne sme napotiti delavca na delo k drugemu uporabniku: a) v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stakajo, b) v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbo o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev, c) v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti ter d) v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Zakonodaja Francije, Belgije, Avstrije, Nemčije in Švedske, torej polovice obravnavanih članic, določa, da mora imeti zasebna agencija za zaposlovanje rizični sklad za primer likvidnostnih težav na strani podjetja uporabnika ali agencije in za izplačilo plač za čas, ko agencija delavcu ne zagotavlja dela. Po ZDR je ena izmed najpomembnejših delodajalčevih obveznosti zagotavljanje dela, zato ima delavec, ki ne dela iz razlogov na strani delodajalca ali uporabnika, pravico do nadomestila plače (Mežnar et al., 2002: 42). Nadomestilo ne sme biti nižje od 70% minimalne plače.

Tako pri nas kot v večini obravnavanih članic, je potrebno pogodbo o začasnem delu in podaljšanje te pogodbe skleniti v pisni obliki. Zakonodaje Francije, Nizozemske, Belgije, Avstrije in Nemčije določajo najdaljša obdobja sklenitve začasnega delovnega razmerja pri podjetju uporabniku, ki se gibljejo od 6 do 18 mesecev. Določeno je tudi, kolikokrat je mogoče obnoviti pogodbo o začasnem delu. ZDR dopušča pogodbo o zaposlitvi pri agenciji za določen ali nedoločen čas

⁴ *Confederation internationale des employeurs de travail temporaire.*

in določa, da agencija ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca in dlje kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

V vseh članicah EU se poudarja načelo enakega plačila. Tudi ZDR izrecno poudarja načelo enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti in tako upošteva številne mednarodne dokumente. ZDR nadalje določa, da se višina plače zaposlenega pri agenciji določi upoštevanje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo podjetje uporabnika. V zvezi s tem Novak (Novak, 2001) osvetljuje primer Španije. V tej državi je število agencij od leta 1994, ko so bile dovoljene, precej naraslo zaradi nizkih plač, ki so bile določene v kolektivnih pogodbah, ki so veljale za zaposlene pri agencijah. Agencije za začasno delo so stremele k izplačevanju nizkih plač, s čimer so zmanjšale stroške pogodbe in si tako povečale možnosti za pridobivanje strank. Novi zakon iz leta 1999 je rešil navedeni problem tako, da je zagotovil izenačevanje plač začasnih delavcev s plačami, ki jih prejema delavci podjetja uporabnika. Le Francija in Belgija ob zagotavljanju enakega plačila zaposlenim pri agenciji in zaposlenim pri podjetju uporabniku, zagotavljata prvim še nekatere specifične pravice (npr. stanovanjski sklad zasebnih agencij, dostop do skupnih virov v podjetju uporabniku). Na pravno ureditev v Uniji in Sloveniji sta vplivali tudi Konvencija 181 in Priporočilo 188 MOD.

Zaposlovanje pri zasebnih agencijah v Evropski uniji

Iz nedavnih raziskav (de Koning et al., 1999; de Boisseu et al., 2000; Storrie, 2002) s področja zaposlovanja pri zasebnih agencijah je razvidno, da je delež zaposlenih pri agencijah relativno majhen, saj predstavlja le 1,5% vseh zaposlitev v EU. Najvišji delež zaposlenih pri zasebnih agencijah v letu 1998 so imele Nizozemska, Velika Britanija in Francija, v letu 2001 pa Italija, Nizozemska, Irska, Grčija in Francija (tabela 1). V skandinavskih članicah EU zaposlovanja pri zasebnih agencijah skoraj ni, kljub obsežni deregulaciji, ki ne postavlja velikih omejitev. De Koning s sodelavci (de Koning et al., 1999) meni, da je razloge potrebno iskati v splošni recesiji in nasprotovanju sindikatov in ostalih socialnih partnerjev uporabi storitev zasebnih agencij, kljub temu pa napoveduje eksplozivno rast zaposlovanja pri zasebnih agencijah v bližnji prihodnosti na Danskem in na Švedskem. Skupni delež omenjenih zaposlitvenih razmerij v Evropi se povečuje in pričakovati je, da bo tako tudi v prihodnosti.

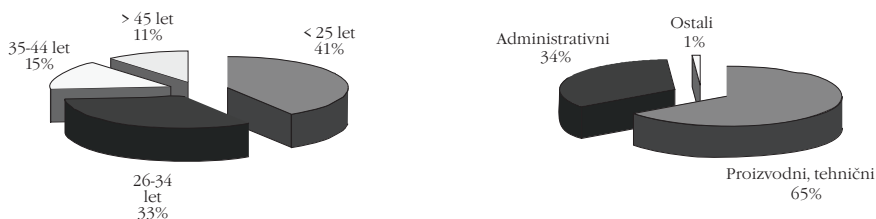
TABELA 1: Zaposleni pri zasebnih agencijah v nekaterih članicah EU 1988-1995 (v % glede na vse zaposlene) (Vir: de Koning et al., 1999: 22; de Boisseu et al., 2000: 16; Storrie, 2001: 29)

	1988	1993	1995	1998	2001
Avstrija	— ⁵	—	0.36	—	1.7
Belgija	0.6	0.74	1.09	1.6	2.6
Danska	0.06	0.05	0.09	—	0.9
Nemčija	0.27	0.29	0.49	0.6	0.6
Velika Britanija	1.6	2.66	3.31	3.32	2.3
Nizozemska	1.7	1.69	2.68	4.5	5.0
Švedska	—	—	0.08	—	0.5
Francija	—	—	—	2.5	3.3
Španija	—	—	—	0.7	2.4
Italija	—	—	—	—	5.5
Irska	—	—	—	—	4.4
Grčija	—	—	—	—	3.3

Podatki za leto 1998 kažejo (slika 1), da se pri zasebnih agencijah pretežno zaposlujejo mladi ljudje, ki imajo zaključeno srednjo šolo, saj delež zaposlenih do 25 let znaša 41%. Skupina zaposlenih med šestindvajsetim in petintridesetim letom predstavlja nadaljnjih 33%. Ignjatović pravi, da mladi v veliki večini ne poznajo več še vedno prevladujočega standardnega načina zaposlovanja, saj so večinoma zaposleni v fleksibilnejših oblikah zaposlovanja. Hitrejše menjavanje zaposlitev zanje pomeni drugačen in relativno sprejemljiv življenjski stil (saj takega, ki vsebuje komponente redne zaposlitve, niti ne poznajo), ki pomeni prenos iskanja potrditve lastne identitete s trga delovne sile na druga področja (Ignjatović, 2002: 190). Razvojne spremembe na trgu delovne sile so za razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje ugodne. Podjetja zaposlenih pri agencijah ne najemajo več samo zato, da bi zapolnila trenutne kadrovske vrzeli, temveč uporabljajo agencije za rekrutacijski kanal, s katerim delavce najprej najamejo za določen čas, kasneje pa jih, če so ustrezni, zaposlijo za nedoločen čas. Na ta način spoznajo potencialne kandidate, njihove sposobnosti in interese, hkrati pa kandidati pridobijo potrebne delovne izkušnje, s čimer se skrajša potrebno uvajanje v delo ali pa sploh ni več potrebno, spoznajo delovno okolje in delodajalca, kar jim olajša odločitev glede nadaljnega sodelovanja.

⁵ Ni podatka.

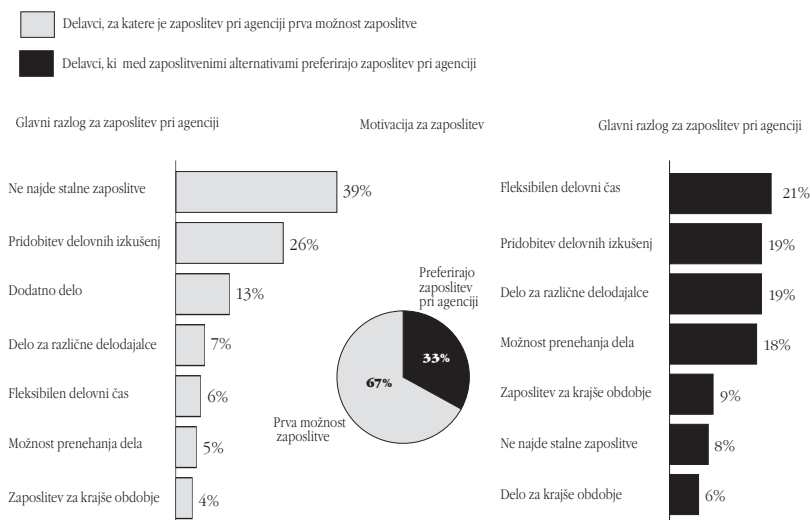
SLIKA 1: Starostna in izobrazbena struktura zaposlenih pri agenciji v članicah Evropske unije v letu 1998 (Vir: de Boisseu et al., 2000: 14)



To potrjujejo tudi izsledki raziskave, ki jo je v maju 2000 med 700 delavci agencij v Franciji, Nemčiji, Veliki Britaniji, Španiji in na Nizozemskem izvedlo podjetje Deloitte&Touche Bakkenist (de Boisseu et al., 2000). Pokazali so, da zasebne agencije nudijo loutsiderjem vstop na trg delovne sile, saj je bilo 40% delavcev zaposlenih pri agencijah pred zaposlitvijo pri agenciji brez dela. Ti delavci se z zaposlitvijo pri agenciji reaktivirajo, začetniki in študenti pa pridobijo prve delovne izkušnje, s čimer se povečujejo njihove zaposlitvene možnosti. Delavci v obdobju enega leta po zaposlitvi pri agenciji mnogokrat sklenejo delovno razmerje s podjetjem uporabnikom. Delež se v povprečju giblje okrog 43%, in je najvišji na Nizozemskem, v Španiji in Franciji, precej nižji pa v Nemčiji. Raziskava je še pokazala (slika 2), da lahko zasebne agencije delavcem ponudijo delovne razmere, ki v drugih oblikah zaposlovanja niso mogoče (preizkušanje dela pri več delodajalcih, širok izbor del, časovna fleksibilnost, delovna razmerja za krajše obdobje in možnost prenehanja dela), da po delu pri agencijah bolj povprašujejo ženske kot moški (40% žensk nasproti 28 % moških) in je enako favorizirano pri visoko in nizko izobraženih prvih iskalcih zaposlitve. Agencije torej zaposlenim pri njih omogočajo, da demonstrirajo svoje sposobnosti perspektivnim delodajalcem, tem pa, da jih preizkusijo, in če ustrezajo, zaposlijo. Hkrati zelo dobro poznajo razmere na trgu delovne sile ter tako prispevajo k zmanjšanju frikcijske brezposelnosti, saj usklajujejo tokove ponudbe in povpraševanja.

Kljub temu, da je zaposlitev pri agenciji za večino delavcev edina alternativa, potem ko so ostali brez zaposlitve ali končali šolanje, jim s pridobitvijo novih veščin in praktičnih izkušenj izboljša zaposlitvene možnosti, hkrati pa omogoča, da delavci v relativno kratkem času preidejo v standardno delovno razmerje.

SLIKA 2: Do zaposlitve pri agenciji pride iz različnih razlogov: primerjava med tistimi, ki jim je to prva možnost zaposlitve, in tistimi, ki si to najbolj želijo (Vir: de Boisseu et al., 2000: 19)



V devetdesetih letih prejšnjega stoletja je zelo malo iskalcev zaposlitve uporabljalo zasebne agencije kot primarno metodo iskanja dela in zaposlitve, primat so obdržale javne službe za zaposlovanje. Glede na porast sektorja do danes in glede na proces deregulacije menim, da so se deleži nekoliko dvignili v korist zasebnih agencij, vendar javne službe še vedno opravljajo večino posredovanj dela in zaposlitev. Razlogov je več. Kljub deregulaciji sektorja je potreben določen čas, da iskalci zaposlitve in podjetja zasebne agencije spoznajo in začno uporabljati storitve, ki jih ponujajo. Te storitve morajo biti učinkovite in stroškovno ugodne. V primerjavi z ostalimi metodami pridobivanja kadrov omogočajo zasebne agencije zelo hitro in učinkovito zapolnitev potreb podjetij, kar kaže na njihovo kakovost, tržno usmeritev in komparativne prednosti. Eden od razlogov za nizek delež najema zaposlenih pri agencijah pa se verjetno skriva v nezadovoljivi samoprezentaciji dejavnosti agencij. Kljub porastu števila zaposlenih pri agencijah in večjih potrebah na strani podjetij je najem tako zaposlenih delavcev, zaradi relativno nizke kvalifikacijske strukture, v primerih kvalifikacijsko zahtevnejših delovnih mest manj primeren. Hkrati je najem nižje kvalificiranih delavcev za daljše obdobje v večini primerov manj ugoden od zaposlitve stalnega delavca s pomočjo javne službe za zaposlovanje, kar je povezano tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja.

Na osnovi raziskave (de Boisseu et al., 2000: 27), ki jo je leta 1996 med 30 000 delavci v štirih skupinah (zaposleni za nedoločen čas, samozaposleni, zaposleni za določen čas, zaposleni pri zasebnih agencijah) izvedla Evropska fundacija za

izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, bi bilo mogoče zaključiti, da imajo zaposleni pri agencijah nizke zdravstvene in varnostne standarde pri delu, nizek nadzor nad delovno situacijo, saj delo v glavnem opravljajo po navodilih stalno zaposlenih pri podjetju uporabniku, obenem pa opravljajo monotone, nezanimive delovne naloge. K temu je potrebno dodati, da velik delež zaposlenih pri agencijah predstavljajo mladi, neizkušeni in/ali novinci na trgu delovne sile. Ti delavci so velikokrat razporejeni v gospodarske sektorje, za katere so na splošno značilni slabši delovni pogoji, ponavljajoče se, nezanimive delovne naloge, nizka stopnja iniciativnosti in kontrole pri delu, slabo plačilo za delo in odsotnost dodatnih zdravstvenih zavarovanj. V tem pogledu se delovne razmere zaposlenih pri agencijah, v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci pri podjetju uporabniku, bistveno ne razlikujejo in bi se lahko spremenile le, če bi se izboljšale splošne delovne razmere v omenjenih sektorjih. Hkrati je zelo nizek delež zaposlenih pri agencijah (21%) vključen v izobraževanje ob delu in ima varno zaposlitev (29%). Razloge za to gre iskati v kratkotrajnosti opravljanja dela pri podjetju uporabniku, sezonski pogojenosti dela, pogosti mobilnosti in v strukturi delovnih nalog, ki jih delavci opravljajo. Kljub nizkemu odstotku izobraževanja, pa je vse bolj opazna tendenca agencij, da same organizirajo ali prek podobnih institucij funkcionalno izobražujejo pri njih zaposlene delavce.

TABELA 2: Tržni segmenti agencij za začasno zaposlovanje v 90. letih v nekaterih članicah EU (Vir: de Koning et al., 1999)

Država	Podatki o:	Agencije za začasno zaposlovanje
Avstrija	Kvalifikacijska struktura	NKV delavci, KV delavci, pripravniki
Belgija	Ekonomski sektor	Industrija, storitve
	Poklicne skupine	Manualni delavci
	Kvalifikacijska struktura	Poklicna srednja šola, tehnična visokošolska/univerzitetna
Nemčija	Poklicne skupine	Modri ovratniki, "srednji beli ovratniki"
Nizozemska	Ekonomski sektor	Industrija, storitve
Velika Britanija	Poklicne skupine	Manuelni delavci (operativne, rutinske naloge)

Podatki, ki so predstavljeni v tabeli (tabela 2), so nastali na podlagi ankete, ki jo med delodajalci v EU izvaja Eurostat. Čeprav so skrajno skopi in ne omogočajo podrobnejše komparacije med članicami, predstavljajo uvid v nekatere strukturne značilnosti zaposlenih pri agencijah do sredine devetdesetih let. Zaposleni pri agencijah so v glavnem opravljali dela v industriji in storitvah in so imeli poklicno izobrazbo.

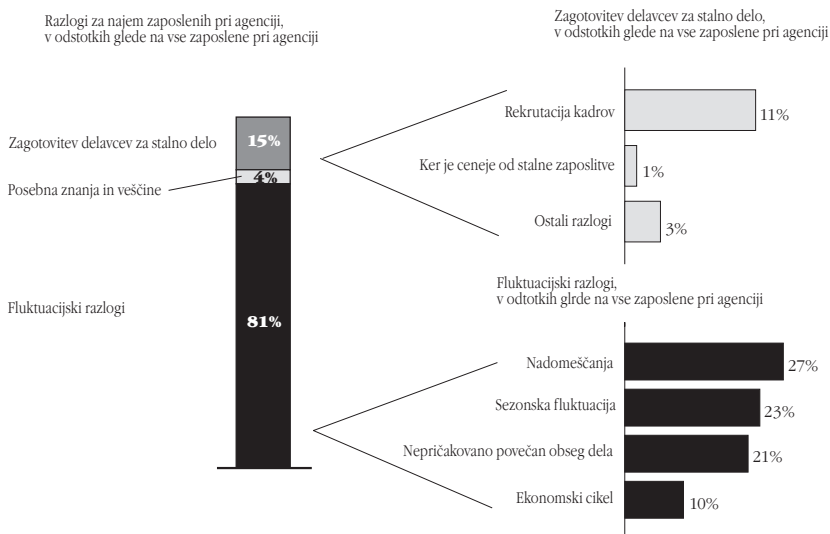
Novejši podatki za Francijo kažejo, da se zaposlovanje pri zasebnih agencijah iz industrije seli še v druge ekonomske sektorje, vendar primarno ostaja skoncentrirano na industrijo in storitve, kar pomeni, da se v tem pogledu, glede na prej omenjene države, kljub petletnemu razmiku, pomembno ne razlikuje. Pomembnejša je kvalifikacijska struktura zaposlenih pri agencijah; čeprav je med njimi še vedno največ nekvificiranih in kvificiranih manualnih delavcev, posta-

jajo zasebne agencije zanimive tudi za višje izobrazbene profile (Sansir et al., 1999: 32).

Okrog 15% zaposlenih pri agencijah najemajo podjetja uporabniki za stalna dela. Glavni razlogi so: a) pridobijo čas in primerne kandidate, kar je velika prednost za podjetja, ki nimajo lastnih oddelkov oz. strokovnjakov za človeške vire, b) izognejo se postopkom pridobivanja kadrov in hkrati zmanjšajo obseg kadrovskih storitev, ki so potrebne za zaposlitev stalnih delavcev, c) imajo možnost dobro spoznati kandidate. Agencija podjetjem zagotavlja, da bo v najkrajšem možnem času k njim napotenega delavca zamenjala z novim, če se izkaže, da je iz katerihkoli razlogov neprimeren. Manjši delež, okrog 4%, zaposlenih pri agencijah najemajo podjetja za določene projekte ali zahtevnejše naloge, saj imajo posebna znanja in veščine. Glavno odkritje poročila (de Boisseu et al., 2000) pa je, da podjetja zelo redko najemajo delavce, zaposlene pri agencijah, ker so poceni substitut za stalno zaposlene v podjetju, saj izsledki kažejo, da agencije zagotavljajo podjetjem iz tega razloga le 1% delavcev (slika 3).

SLIKA 3: Razlogi, zakaj podjetja najemajo pri agenciji zaposlene delavce (Vir: de Boisseu et al., 2000: 21)

S kakšnim razlogom in v kakšnih odstotkih ste najeli zaposlene pri agenciji?



Zaposlovanje pri zasebnih agencijah z vidika uporabnikov in delavcev

Zaposlovanje pri zasebnih agencijah v prvi vrsti vzpodbujajo potrebe podjetij, ob tem pa še institucionalni deregulacijski trendi in potrebe nekaterih skupin delavcev. Največ ugodnosti prinaša podjetjem. Do zaposlitve pri agenciji v glavnem sploh ne pride, če ne obstajajo potrebe podjetij.

Z vidika podjetja uporabnika je omenjena oblika zaposlitve ugodna iz naslednjih razlogov: a) prispeva k večji fleksibilnosti podjetja, ki na ta način prilagaja količino delovne sile nihanjem v proizvodnji in povpraševanju, b) v podjetju se zmanjša obseg aktivnosti in stroškov, ki se vežejo na zaposlitev (ali odpustitev) delavcev. Agencija prevzame vse aktivnosti, ki bi jih ob zaposlitvi v podjetju morale izvajati podjetje. Podjetje ohrani le funkcije, ki se vežejo na delovni proces in običajno opravi končen izbor kandidatov, c) agencija zagotavlja, da bo v podjetje napotnega delavca v najkrajšem možnem času zamenjala z novim, če se izkaže, da je neprimeren ali če samovoljno preneha opravljati delo, d) skrajša se čas od potrebe po delavcu do nastopa dela, še posebej, če je ustrezen kader že v lbankah kadroge agencije. Tako se prihrani čas iskanja in selekcije kadrov v podjetju in hkrati pridobi ustrezne kadre. Glede na povpraševanje za omenjeno obliko dela pri delavcih, v prihodnosti lahko pričakujemo, da se bo čas še skrajšal in bo kvalifikacijska struktura kadrov še širša, e) zaposlovanje pri zasebnih agencijah se vse bolj uveljavlja kot rekrutacijski kanal, ki podjetjem omogoča, da delavce spoznajo skozi delo in jih po preteku dogovorjenega obdobja, če so ustrezni, zaposlijo. Ta način je primeren tudi za novo nastala podjetja, ki po zagonu velikokrat ne vedo natančno, koliko delavcev bodo potrebovala oziroma število pri njih zaposlenih, v ugodnih razmerah, raste z rastjo podjetja.

Glavna slabost, ki jo zaposlovanje pri zasebnih agencijah lahko prinaša podjetju: če gre za kadre, ki jih je, podobno kot pripravnike, potrebno usposabljanje za delo, se vsaj v začetnem obdobju lahko pojavlja več napak v proizvodnji, kar se posledično kaže v manjši produktivnosti, nižji kakovosti in višjih proizvodnih stroških. Ko kadri po določenem času zapustijo podjetje se celoten krog usposabljanja ponovi.

Delavcem prinaša zaposlitev pri zasebni agenciji za zaposlovanje naslednje ugodnosti: a) s sklenitvijo delovnega razmerja in predvsem s pridobivanjem izkušenj pri več delodajalcih krepijo svoje možnosti na trgu delovne sile, b) na ta način lahko pridobijo delo v določenem podjetju, kamor bi sami sicer težko prišli, in spoznajo podjetje od znotraj navzven. Tako se lažje odločijo v primeru, da jim je ponujena dolgotrajnejša oblika sodelovanja s podjetjem (t.i. wait and see behaviour), c) zaposlitev pri agenciji je za posameznika lahko možnost dodatnega zaslužka, saj ni nujno, da opravlja naloge s polnim delovnim časom, d) zaposlitev pri agenciji zagotavlja delavcu reference za prihodnje delo. Poleg tega agencija dobi oceno za delovne uspešnosti delavca tudi od podjetij uporabnikov, kar reference še podkrepi, e) kljub temu, da je varnost zaposlitve v tem primeru nizka, zagotavlja pravice, ki izhajajo iz zaposlitve za (ne)določen čas. Ker se v pravnih predpisih uveljavlja načelo, ki prepoveduje razlikovanje med stalnimi in začasnimi delavci podjetja uporabnika, ki je posledica Konvencije C181 in Priporočila R188

Mednarodne organizacije dela, so delavci agencij velikokrat upravičeni še do drugih ugodnosti, ki izhajajo iz plačne in splošne naravnosti podjetja uporabnika, f) delavcu omogoča aktivnejše odločanje o prostem času, saj se lahko z agencijo na začetku dogovori, kdaj želi prekiniti zaposlitev, g) v primeru, da je povpraševanje po znanjih in sposobnostih delavca veliko, mu agencija lahko omogoči delo pri najugodnejšem ponudniku med podjetji uporabniki, saj običajno razpolaga z širokim naborom informacij o podjetjih.

Med slabostmi, ki jih zaposlovanje pri zasebnih agencijah prinaša delavcem velja izpostaviti naslednje: a) varnost zaposlitve je nizka. Zaposlitev je nestalna, negotova, odvisna predvsem od potreb podjetij in sposobnosti agencije, da svojim delavcem zagotavlja kontinuirane naloge pri podjetjih uporabnikih, b) pogosta mobilnost med podjetji uporabniki in s tem menjava delovnih okolij lahko stresno vpliva na manj prilagodljive delavce, c) delavci agencij uživajo manj finančnih ugodnosti (npr. pridobitev bančnega posojila), saj se te še vedno največkrat vežejo na zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Omenjeno v veliki meri velja za Slovenijo in mnogo članic Unije, d) čeprav se uveljavlja pravilo izenačevanja plač med delavci zasebnih agencij in med delavci podjetja uporabnika, pa v številnih primerih prvi še vedno prejemajo nižje plače. V teh primerih agencije za začasno delo zmanjšujejo stroške pogodbe in si s tem povečujejo možnosti za pridobivanje strank, e) slabost, v primerjavi z zaposlitvijo za daljše obdobje in zaposlitvijo za nedoločen čas, se v nekaterih članicah EU in v Sloveniji pokaže tudi v primeru, da delavec, ki je zaposlen pri agenciji, izgubi delo, še preden izpolni pogoje za prejemanje nadomestila za brezposelnost.

Sklep

Na osnovi raziskav, ki jih omenjam je mogoče zaključiti, da je v Evropski uniji pri zasebnih agencijah zaposlenih okrog 1,5% delovno aktivnega prebivalstva oziroma 1,3 milijona ljudi. Ker je trg delovne sile Evropske unije izredno širok in ga vse manj omejujejo ovire, ki preprečujejo mobilnost delovne sile, zaposlovanje pri zasebnih agencijah raste in agencijam prinaša dobiček. Projekcije (de Boisseu et al., 2000) napovedujejo, da naj bi bilo do leta 2010 pri agencijah v Uniji zaposlenih okrog 6,5 milijonov delavcev. Med agencijami se vzpostavlja vse večja konkurenca, kar jih vodi v iskanje strateških povezav in ponujanje različnih ugodnosti, s katerimi pridobivajo nove kadre in/ali ohranjajo obstoječe.

Predstavljene slabosti tudi nakazujejo potrebo po (nadaljnem) zagotavljanju ustreznih standardov obravnavanega delovnega razmerja v Evropski uniji in v Sloveniji. Seveda na način, ki ne bo ogrozil temeljne prednosti v primerjavi z ostalimi oblikami delovnih razmerij, fleksibilnosti.

LITERATURA

- Bečan, Irena (1999): Pogodba o zaposlitvi: Splošno in posebnosti. Podjetje in delo 25 (6-7): 972-979.
- Bohinc, Rado (2000): Nova delovna razmerja. Ljubljana: FDV.
- de Boisseu, Christian; Cipolletta, Innocenzo; Evans, Martin, John; Hartz, Peter; Lewis, Bill; van Miert, Karel; Moriss, Bill; Piementel, Manuel; Tyszkiewicz, Zigmunt; Wall, de Lodewijk (2000): Orchestrating the evolution of private employment agencies towards a stronger society. Brussels: CIETT.
- de Koning, Jaap; Denys, Jan; Walwei, Ulrich (1999): Deregulation in placement services: A comparative study for eight european countries. Luxemburg: Office for official publications of EC.
- Dobrin, Tanja (1991): Atipična oblika delovnega razmerja: Začasno prepuščanje delavčevega dela tretjemu. Podjetje in delo 17 (7): 790-803.
- Employment in Europe (1999): Brussels: Office for official publications of EC.
- Ignjatović, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana: FDV.
- Kalleberg, Arne L. (2000): Nonstandard employment relations: Part-time, Temporary and Contract work. Annual Review of Sociology, 26: 341-365.
- Kresal, Barbara (1999): Pogodbeno delo: Med civilnopravno in delovnopravno ureditvijo. Podjetje in delo, 25 (1): 64-93.
- Mežnar, Drago; Plešnik, Tatjana (2002): Zakon o delovnih razmerjih. Ljubljana: GV Revije.
- Novak, Janez (2001): Delo za zaposlitvene agencije, Podjetje in delo, 27 (1): 101-118.
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, Ur. l. RS, št. 48-2268/99
- Private Employment Agencies Convention: C181. Ženeva: MOD. Dostopno preko <http://ilo-lex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convde.pl?query=C181&query0=181&submit=Display>, 4.2. 2003.
- Private Employment Agencies Recommendation: R188. Ženeva: MOD. Dostopno preko <http://ilo-lex.ilo.ch:1567/cgi-lex/convde.pl?query=R188&query1=R188&submit=Display>, 4.2. 2003.
- Storrie, Donald (2002): Temporary agency work in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of EC.
- Svetlik, Ivan (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Pirher, Sonja; Svetlik, Ivan (ur.), Zaposlovanje: Približevanje Evropi, 123-138. Ljubljana: FDV.
- Šket, Alojz (2001): Anketa Gospodarskega interesnega združenja agencij za posredovanje dela in zaposlitev s komentarjem. Ljubljana: Atama.
- Vila, Antun (2000): Organizacija v postmoderni družbi. Kranj: Moderna organizacija.
- Vladimir, Dejan (1999): Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB): Neuradno prečiščeno besedilo s komentarjem in podzakonskimi akti. Ljubljana: Gospodarski vestnik.