

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Sanja Maksič**

**ZASEBNA AGENCIJA ZA  
ZAPOSLOVANJE KOT ATIPIČNA  
OBLIKA POSREDOVANJA NA TRGU  
DELA**

**Diplomsko delo**

**LJUBLJANA, 2005**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Sanja Maksič**

**Mentor: doc. dr. Anton Kramberger**

**ZASEBNA AGENCIJA ZA ZAPOSLOVANJE KOT  
ATIPIČNA OBLIKA POSREDOVANJA NA TRGU  
DELA**

**Diplomsko delo**

**LJUBLJANA, 2005**

## KAZALO

|                                                                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. UVOD .....</b>                                                                                      | <b>3</b>  |
| <b>2. MED JAVNIM IN ZASEBNIM POSREDOVANJEM DELA - RAZVOJNE DILEME<br/>»KADROVSKE INDUSTRIJE« .....</b>    | <b>5</b>  |
| 2.1. OŽIVITEV ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE: PROBLEM .....                                             | 5         |
| 2.2. DILEME O JAVNO-ZASEBNEM PARTNERSTVU .....                                                            | 9         |
| 2.3. ZASEBNE AGENCIJE KOT (NE)USTREZNI VRATARJI DO SLUŽB .....                                            | 14        |
| <b>3. TIPIČNA OBLIKA POSREDOVANJA ZAPOSLOVANJA IN ZAPOSLOTITVE V<br/>SLOVENIJI.....</b>                   | <b>18</b> |
| 3.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje .....                                                       | 18        |
| 3.2 TIPIČNA OBLIKA ZAPOSLOTITVE .....                                                                     | 20        |
| <b>4. VLOGA POSREDNIKOV PRI ZAPOSLOVANJU V SLOVENIJI.....</b>                                             | <b>22</b> |
| 4.1 DELO PREK ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE .....                                                      | 24        |
| 4.2 DELO PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA .....                                                                 | 32        |
| 4.3 PREDNOSTI IN SLABOSTI AGENCIJ - POVZETEK .....                                                        | 34        |
| 4.3.1 Prednosti zasebne agencije za zaposlovanje za delojemalce .....                                     | 34        |
| 4.3.2 Slabosti zasebne agencije za zaposlovanje za delojemalce .....                                      | 36        |
| 4.3.3 Prednosti zasebne agencije za zaposlovanje za delodajalce .....                                     | 37        |
| 4.3.4 Slabosti zasebne agencije za zaposlovanje za delodajalce .....                                      | 38        |
| 4.3.5 Zlorabe zasebnih agencij za zaposlovanje s strani podjetij .....                                    | 39        |
| <b>5. VPLIV AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE NA PROLIFERACIJO ATIPIČNIH<br/>OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE.....</b>    | <b>40</b> |
| <b>6. PRIMERJAVA ZAKONODAJE O ZASEBNIH AGENCIJAH ZA ZAPOSLOVANJE<br/>V SLOVENIJI IN V DRŽAVAH EU.....</b> | <b>48</b> |
| 6.1. ZAKONODAJA NA PODROČJU NAJEMA DELOVNE SILE V SLOVENIJI .....                                         | 48        |
| 6.1.1 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) .....                          | 48        |
| 6.1.2 Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje .....                         | 50        |
| 6.1.3 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) .....                                                              | 52        |
| 6.2 ZAKONODAJA V DRŽAVAH EU .....                                                                         | 54        |
| <b>7. PRIHODNOST ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE.....</b>                                                | <b>61</b> |
| <b>8. UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI.....</b>                                                                | <b>63</b> |
| <b>9. LITERATURA .....</b>                                                                                | <b>67</b> |

## 1. UVOD

V sodobni družbi posamezniki stremijo k redni zaposlitvi za nedoločen čas, kontinuiteti in varnosti. V zadnjem času pa se pri delavcih in pri podjetjih vse bolj pojavlja tudi potreba po prilagodljivosti. Zaposleni si želijo več raznolikosti pri delu, vse bolj jih zanima začasna zaposlitev ali delo za polovični delovni čas, v zasebnih agencijah za zaposlovanje vidijo možnost za iskanje zaposlitve - čeprav ne stalne zaposlitve, in pridobivanje novih oziroma prvih delovnih izkušenj. Podjetja pa se želijo ob pravem času oziroma v čim krajšem času odzvati na dogajanje na trgu, seveda s čim nižjimi stroški, ob hkratnem zagotavljanju visoke ravni kakovosti izdelkov oziroma storitev.

V svoji diplomski nalogi »Zasebna agencija za zaposlovanje kot atipična oblika posredovanja na trgu dela« bom poskušala razložiti vlogo zasebnih agencij za zaposlovanje tako v Sloveniji, kot v državah Evropske Unije. Atipične oblike posredovanja zaposlovanja in zaposlovanja samega še zdaleč ne prevladujejo na trgih delovne sile, a v zadnjih desetletjih tako tudi v Evropi pospešeno naraščajo in imajo vedno večji vpliv na trgu dela. Vse bolj postajajo na trgih dela konkurenčne tipični obliki posredovanja zaposlovanja in s tem vplivajo tudi na strukturo zaposlitev.

V diplomski nalogi bom preverila naslednja vprašanja oziroma hipoteze:

- Ali se zasebnim agencijam za zaposlovanje v finančnem smislu izplača dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku? (domneva je DA)
- Ali država RS z novim zakonom o delovnih razmerjih otežuje delo zasebnih agencij za zaposlovanje? (domneva je DA)

V drugem poglavju bom opisala razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje in dileme, povezane s partnerstvom zasebnih agencij za zaposlovanje in javnim zavodom za zaposlovanje. V »kadrovske industriji« je dolgo prevladala ideja o takšnih maržah, ki se zaračunavajo podjetjem za posredovanje, da torej delavci ne plačajo nič iz svojega žepa. Na žalost je ta ideja že nekaj časa in mnogokrat neresnična, le težko jo je preverjati: marža je pravzaprav najboljše čuvana skrivnost tega posla

V tretjem poglavju bom predstavila tipično obliko posredovanja zaposlovanja – Zavod RS za zaposlovanje - in tipično obliko zaposlitve – za nedoločen čas s polnim delovnim časom v Sloveniji, ter ugodnosti in pomanjkljivosti teh oblik za delojemalce in delodajalce.

V četrtem poglavju bom natančneje opisala vlogo zasebnih agencij za zaposlovanje in študentskih servisov pri nas, predstavila bom dva tudi primera možne »nenamerne« zlorabe agencij za zaposlovanje za uresničitev ciljev podjetja.

Peto poglavje bom namenila vplivu zasebnih agencij za zaposlovanje na proliferacijo oziroma razširjanje atipičnih oblik posredovanja zaposlovanja in zaposlovanja samega.

V šestem poglavju bom primerjala slovensko zakonodajo na področju najema delovne sile z zakonodajo v državah članicah Evropske Unije.

V sedmem poglavju bom poskusila predstaviti prihodnost zasebnih agencij za zaposlovanje, saj glede na delež in trend naraščanja zasebnih agencij za zaposlovanje zgornja meja še ni dosežena.

V osmem poglavju bom povzela ugotovitve ter sklepne misli.

## **2. MED JAVNIM IN ZASEBNIM POSREDOVANJEM DELA - RAZVOJNE DILEME »KADROVSKE INDUSTRIJE«**

### **2.1. OŽIVITEV ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE: PROBLEM**

Na začetku 20. stoletja so se ameriški delavci, skupaj s svojimi sindikati, borili proti požrešnim agentom, ki so za posredovanje delavcev podjetjem zaračunavali visoke marže. Vlada je pritrdila njihovim ugovorom o neprimernosti plačevanja za privilegij dela in v ta namen sprejela obsežno zaščitno zakonodajo, ki je vključevala tudi najvišje meje tovrstnih posredniških marž, če že so (najbolje je seveda, da jih ni!) in je veljala še dolgo po drugi svetovni vojni. V zadnjih 20 letih pa se ponovno plačuje za zaposlitev in delavske skupine podpirajo vsaj zakonodajo tipa »pravica vedeti«, ki bi od današnjih delovnih posredniških agentov zahtevala, da delavcem razkrijejo skrite marže v pogodbah s podjetji. Ta boj prerašča v nacionalno gibanje.

Razlog, da ostaja zaračunavanje marž agencij za zaposlovanje pogosto skrito, neopaženo, je v tem, da uradni krogi sprejemajo trditve te naraščajoče kadrovske industrije, češ da delavci ne plačajo nič in da vse breme nosijo delodajalci. Ta ideja je izjemno razširjena in agencije v oglasih še kar ponavljajo, da delavci ne plačajo marž.

Pogodbeni in začasni delavci pa vidijo razkorak med ceno, ki jo delodajalcem za posredovanje delavcev zaračunavajo agencije, in svojim plačilom kot »mastne« marže, ki jih posrednik odžira od možnega polnega plačila za njihovo delo. Zakaj bi sicer bili slabše plačani od primerljivih redno zaposlenih delavcev in zakaj bi vozili slabše avtomobile kot njihovi agentje? Njihovo videnje, da gre za potencialno parazitsko industrijo, podpirajo tudi zgodovinska dejstva. Trditve, da »ni marže«, s katero danes radi postrežejo predstavniki kadrovske industrije, so možne samo zaradi spremenjenih pravnih definicij terminov, kaj pomeni -»marža« in »agencija za zaposlovanje«, te spremembe pa je v zadnjih štirih desetletjih na tiho izsilila predvsem zaposlovalna industrija z vztrajnim lobiranjem.

V zgodnjem 20. stoletju je na primer običajna pravna definicija marže zasebne agencije za zaposlovanje vključevala tudi provizijo – razliko med tistim, kar agencija zaračuna podjetju uporabniku, in plačilom delavca, večina ameriških zveznih držav pa je določala najvišje dovoljene marže in agencijam predpisovala, da morajo dati razporede svojih marž na ogled delavcem in o njih poročati državi. V skladu s temi starimi pravili pa današnje agencije za zaposlovanje delujejo netransparentno: lahko računajo gromozanske marže, o tem pa ne poročajo nikomur.

V začetku 60. let so akterji, ki so regulirali trge dela, nekako »pozabili« na to zgodovino, saj je kadrovska industrija zlobirala, da nova definicija marže ni več zajemala provizije agencije, ki je bila najbolj sporna sestavina plačil agencijam. Sprva jim je šlo le za to, da bi na novo nastala industrija začasnih zaposlitev delovala zunaj zakonodaje, ki je sicer veljala za javne zavode za zaposlovanje, v 70. in 80. letih, ko so regulatorji sprejeli idejo marž, ki jih plačajo stranke, ne pa delavci, pa so deregulirali tudi druge tipe zasebnih kadrovskih podjetij, ker pač niso neposredno nič »provizije« zaračunavala delavcem. Tako se je pojavila cela kopica podjetij za kadrovske svetovanje, zaposlovanje, zaposlovanje delavcev, ne da bi bili ti na plačilni listi podjetja in iskanje nadomestne zaposlitve (outplacement), ki so se predstavljala kot zastojna »služba« za delavce. S temi spremembami je privatna industrija za zaposlovanje z velikim zamahom uveljavila prefinjen posreden način zaračunavanja provizij - marž, ob čemer ob pomanjkanju javnega nadzora tudi uspešno skriva njihovo višino, zato lahko delavcem zaračunava veliko več, kot bi jim lahko tradicionalnih agencije za zaposlovanje pod starim, bolj restriktivnim zakonom. Enostavno, delavske plače zniža kolikor hoče.

Spremenili so se tudi načini pobiranja provizije – danes imenovane marže. Tradicionalne agencije za zaposlovanje ali »agencije za zaposlovanje rednih zaposlitev« so delovale tako, da so le enkrat pobrale denar za zaposlitev od delavca in nato izginile s prizorišča – do naslednje podobne priložnosti. Zasebna agencija za zaposlovanje pa ima danes delavca na svoji plačilni listi in ga napoti k podjetjem uporabnikom, njena provizija pa izvira iz razlike med tistim, kar zaračuna podjetju, in tistim, kar plača delavcu. Agencija ima tako dobiček od vsake ure, ko delavec dela, ne glede na to, koliko časa dela.

Ker agencije običajno niso javnonadzorno regulirane, se provizije močno razlikujejo in odražajo pač stanje, ki ga trg (ponudba in povpraševanje) še prenese. Ocene za ZDA kažejo, da naj bi provizije dosegle višek leta 1992 pri 48,7 odstotka in se nato spustile na 35 odstotkov (osnova je plačilo delavcu). Provizije običajno dosegajo med 30 in 50 odstotkov, vendar so višje provizije pogoste in lahko v ekstremnih primerih znašajo tudi do 400 odstotkov (100 odstotkov prejmejo delavci). Če bi za leto 1998 izračunali agregatne »razporeditve marž« agencijsko posredovanega dela po starem sistemu, bi v ZDA v absolutnem znesku znašale 15,2 milijarde dolarjev. Torej res lahko ugotovljamo, da se razvija kadrovska industrija.

Trditve, da v maržah provizij ni, implicirajo, da delavec zaradi zaposlitve prek agencije ne dobi nič nižjega plačila, hkrati pa da agencije podjetjem uporabnikom zagotavljajo »menedžerske prihranke«, so najobičajnejša razlaga. Zdi se torej, da je na delu čarovnija, ki podjetjem zmanjšuje stroške, ne da bi hkrati zmanjševala plačilo delavcem. V resnici pa tisto,

kar podjetjem predstavlja prihranjene stroške dela, veliki večini prebivalstva predstavlja glavni vir dohodka. Začasni delavci so zaradi posredništva agencij slabše plačani in oškodovani še na ravni zdravstvenega zavarovanja ter tudi v možnosti napredovanja in izobraževanja.

Vprašanje je, kako so se agencije uspele odtegniti javnemu nadzoru. Agencije uporabljajo številne in pogosto povsem očitne ukrepe za prikrivanje svojih provizij, provizija je namreč najboljše čuvana skrivnost tega posla. Leta 1960 je dvajset ameriških zveznih držav še določalo najvišjo dovoljeno maržo za posredovanje dela in zahtevalo, da je delavec seznanjen s provizijo. Agencije so ta določila seveda sovražile in njihova ukinitve je pomenila zanje veliko olajšanje, skratka za celo njihovo industrijo. Je pa ta smer pripeljala do današnjega kaotičnega stanja, ko provizije niso regulirane in jih agencijam tudi ni treba javno oznanjati. Tako agencije celo prepovedujejo svojim začasnim delavcem, da bi spraševali o plači druge delavce, ali o celotni ceni, ki jo agencija zaračuna podjetju, še več, delavci morajo podpisati tudi takšen dogovor. Zato lahko ugotovimo, da so bili delavci na začetku 20. stoletja, ko so agencijam plačevali iz svojega žepa, bolj seznanjeni z dejanskimi stroški dela prek agencije kakor so danes.

Zaradi slabe obveščenosti in individualne izključnosti (ekskluzivnosti) pogodb danes delavci ne morejo izvajati prav veliko kolektivnega pritiska na agencije. Zato se je razvilo gibanje za »popolno razkritje« agencij. Zaradi metodičnega odpora te industrije proti nadzoru pa še ni bila sprejeta ustrezna zakonodaja, ki bi zaščitila vsaj pravico vedeti. So pa nasprotniki agencijskih skrivnosti vsestransko dejavni, tudi na primer objavljajo plačilne podatke, da bi podrili to pregrado koristoljubne skrivnostnosti. Takšno gibanje v zgodovini ni novo, tudi v času med nastankom zasebnih agencij za zaposlovanje v 90. letih 19. stoletja in drugo svetovno vojno se je nasproti »vampirskemu sistemu« zasebnega agencijskega zaposlovanja razvilo močno delavsko protigibanje. Vlada je tedaj ravno zato uvedla restriktivno zakonodajo, javnim zavodom za zaposlovanje pa so prepovedali, da bi delavce usmerjale na zasebne agencije, ki zaračunavajo marže, ne glede na to, komu jih zaračunavajo.

Igra izigravanja že dosežene delavske zaščite se očitno historično ponavlja, vsakič ko popusti pozornost države. Veliko napora je bilo na primer vloženega v izkoreninjenje prakse deljenja marž (fee-splitting). To je pomenilo, da je podjetje pristalo na zaposlitev agencijskega delavca, ker je v zameno dobil del marže, agencija pa je preprosto zvišala marže, da je vključila še te stroške. Položaj delavcev se je poslabšal tudi zato, ker je prihajalo do hitre rotacije na delovnih mestih, le zato, da je delodajalec lahko večkrat pobral svoj delež marž. Skrajni primer tovrstnega zaslužkarstva je bil sistem treh izmen (three gang system), kjer je bila hkrati ena skupina delavcev na delu, druga se je vračala z dela (odpuščena) in tretja na

delo (da jih bodo zaposlili, ko odpustijo prvo). Do leta 1940 je zato 21 držav prepovedalo takšno početje.

Bolj sofisticirana verzija tega izigravanja delavskih zaščitnih pravil pa je bila, da je moral delavec vsak teden plačati določen delež od svoje plače, da si je zagotovil, da bo obdržal svoje delovno mesto. Še dlje so šli nekateri agenti, ki so po delodajalčevem odplačilu odšteli svoje marže in dodatne stroške (na primer prevoz), še preden so izplačali delavce. Tako se je namesto enkratnega plačila agenciji pogosto razvil način neprestanega pobiranja marž od delavcev, kar je ustrezalo obojim: agencijam zaradi višjega dobička in delodajalcem, ker so bile vezi z agencijskimi delavci vse šibkejše in njihove obveznosti vse manjše, prav tako ni bilo pritiska za višanje plač.

Problem že vpeljane ostre regulacije glede zasebnega posredovanja delavcev so agencije rešile postopno, z vztrajnim lobiranjem od 60. let dalje, , zlasti s tem, da so uspele spremeniti (pravni) pomen terminov »agencija za zaposlovanje« in »marža«. V tistem času je marža namreč pomenila vsakršno razliko med plačilom podjetja uporabnika delavcev in plačilom delavca. Da bi se temu neposrednemu primerjanju plačil izognili, so podjetja za posredovanje začasne zaposlitve predstavljali kot povsem nov tip službe - da ta podjetja neposredno zaposlujejo delavce in jih drugim samo »posojajo«. Z ostrim nasprotovanjem drugačnim razlagam med leti 1963 in 1971 so končno dosegli, da so izvzeti iz restriktivne posredniške zakonodaje.

Podobna sprememba je doletela pojem »marže«. V kadrovske industriji je počasi prevladala ideja o novih maržah, ki se zaračunavajo podjetjem, da torej delavci ne plačajo nič iz svojega žepa. Že v zgodnjem 20. stoletju je zakonodaja tako na ravni države kot mednarodno (ILO) ugotavljala, da gre tu le za besedne igre, samo za iluzijo ali zvijačo. Izkušnje te vrste so učile, da agencije zlahka prilagajajo plačila delavcev zaželenim maržam. Toda po 60 letu se je že presežena naivnost javnosti vrnila v obtok. Čeprav je danes splošno sprejeto, da nestandardni delavci ne plačajo marž, jo delavci vedno plačajo – v obliki znatno manjših plač, prispevkov in priložnosti v primerjavi s standardno zaposlenimi delavci. Prav tako se ponavlja iz zgodovine že znana praksa deljenja marž, tako da na primer od vseh alternativnih stroškov zaposlovanja nekateri – tj. neplačani - postanejo »prihranki podjetij«, drugi pa prihodek agencije – kar je bil prej del celotnega dohodka bolj standardno zaposlenega delavca, si pri začasno zaposlenem razdelita podjetje in agencija. To dvostransko prisvajanje že doseženih delavskih pravic do dohodka in zavarovanja potiska plače nestandardno zaposlenih delavcev čedalje bliže ravni golega preživetja. Delavec po deregulaciji agencijskega zaposlovanja na koncu »plača« veliko več, kot bi največ lahko pred deregulacijo, prav tako ne more ven iz tega.

Nauk iz tega pregleda? V ameriški zgodovini 20. stoletja vidimo najprej premike od individualnega pogajanja do kolektivnega, ki je bolje zaščitilo pravice delavcev. Od 70. let dalje pa se zopet vrača individualno pogajanje za delavske pravice, zato so sedanje razmere na trgu dela bolj podobne tistim v 19. stoletju. Današnji vse bolj nezavarovan trg dela je srhljivo podoben nekdanjemu in predstavlja sodobno različico davnega »vampirskega sistema«, le da se ne omejuje več zgolj na nekvalificirane delavce (glej Gonos, 2001). To pomeni, da se moramo vprašati splošneje: se je ta delu nepravilčen sistem vrnil zaradi nepozornosti kolektivnih akterjev, ali pa je razlog v splošnem upadanju delovnih mest? So se agencije vrnile, da kaj rešijo, ali le zato, da kaj zaslužijo?

## 2.2. DILEME O JAVNO-ZASEBNEM PARTNERSTVU

Da bi odgovorili na gornje vprašanje, se moramo najprej lotiti pomena in transformacij javnih agencij za zaposlovanje, do katerih je prišlo zaradi sodobnega razvoja. Javni zavodi za zaposlovanje, ki jih poznajo skoraj vse države tega sveta, nepovratno vstopajo v »novo obdobje« svoje zgodovine. Nastali so sicer kot protiutež zasebnim agentom, ki so jih države in javnost imeli za nepotrebne prekupčevalce z ljudmi, tedaj, ko je prišlo do splošnega zavedanja pravic delavcev (začetek 20. stoletja). Tako so se vlade odločile prevzeti tako posredniško funkcijo zasebnih agentov kot zgodnjih borz dela, ki so jih ustanavljali sindikati, saj naj bi bilo zaposlovanje predmet javnega interesa in naj bi spadalo pod državo.

Kasneje, po veliki krizi v 30. letih, so se javni zavodi za zaposlovanje (samo)upravičevali tudi ekonomsko, v skladu s klasično keynesiansko intervencijsko teorijo, da tržne sile sicer spontano uravnovešajo ponudbo in povpraševanje, toda država, z njo pa tudi javni zavodi za zaposlovanje predvidljiv recesijski proces cikličnega nihanja gospodarstva olajšujejo in pospešujejo rešitve v časih težav. Z vzponom razvojne ekonomike po drugi svetovni vojni, zlasti po stagflaciji v 70. letih, pa mnogi ekonomisti in politiki (neoliberalne provincience) začnejo gledati na brezposelnost ponovno drugače: kot na globoko zakoreninjeno in trajno disfunkcijo produkcijskega sistema in njegovega pretokega trga dela, pri čemer so javni zavodi za zaposlovanje skorajda nepomembna kolesca v kolesju državnega aparata, usmerjenega v preoptimistično ohranjanje in ustvarjanje delovnih mest.

Determinante sprememb, ki danes prizadevajo javne zavode za zaposlovanje izvirajo predvsem iz razbitih iluzij o nezmožnosti takšne ekonomske politike, ki želi hkrati oboje, razvoj in izničenje brezposelnosti - saj je polna zaposlenost pogosto nezdržljiva z drugimi razvojnimi prioritetami (ekonomska rast, razvoj). Prav tako prinaša nove poglede pospešeni tehnološki napredek, zaradi katerega je čedalje pomembnejša potreba po konkurenčnosti ljudi, organizacij in držav, saj smo priča redistribuciji dela celo v svetovnem pogledu. Hkrati se v

manj razvitih državah povečuje število delavcev zaradi naravnega prirastka (v zadnjem času je v EU nasproten trend) in večje udeležbe žensk. Zaradi večje produktivnosti v tradicionalnih panogah (kmetijstvo, industrija) delavci prehajajo iz sekundarnega v storitveni sektor, celotna brezposelnost raste, poklici pa se spreminjajo.

Težav je veliko, zlasti za zaposlovanjem mladih. Zaradi vsega tega vlade prilagajajo svojo politiko zaposlovanja. Javni zavodi za zaposlovanje morajo na eni strani olajševati tehnološke spremembe v procesu produkcije z zagotavljanjem delovne sile, na drugi strani pa voditi subvencionirane programe za tiste, ki jih produkcijski proces izvrže. V zadnjem času je kakih 30 držav spremenilo zakonodajo ali prakso organizacije trga delovne sile ali zaposlovanja, takšen primer so tudi največje, denimo ZDA in nekdanja Sovjetska zveza (nove pasivne in aktivne politike zaposlovanja).

Funkcije javnih zavodov za zaposlovanje so se zaradi opisanih trendov v zadnjih letih njihovega delovanja močno spremenile. Od njihovih začetkov je bilo osnovna funkcija javnih zavodov gladkejša in »brezplačno« zaposlovanje delavcev, vendar pa so ti postopki javnega posredovanja, ki delavcem prinašajo bonitete, danes drugačni, bolj zaostreni, zaradi spremenljive in nepredvidljive narave razmer gospodarstva in trga dela. Monopol javnih zavodov na področju zaposlovanja je bil najbolj upravičen v razmerah ob začetku 20. stoletja, pa tja do sredine 70. let, a danes ni več najbolj skladen z logiko povečane globalne konkurence in lokalnega pomanjkanja (ustreznih) delovnih mest. Javni zavodi za zaposlovanje se bodo nekdanjemu monopolu nujno morale odreči - in v veliko državah je ta monopol že v zatonu, pri čemer gre za trajen pojav s pomembnimi posledicami za delovanje javnih zavodov za zaposlovanje v prihodnosti.

Monopol lahko razumemo predvsem kot prakso informiranosti na trgu dela, ki jo je zagotavljala država: kot prepoved takšnega zaposlovanja, kjer delodajalec ne bi dal oglasa na javni zavod za zaposlovanje in kjer se brezposeln delavec ne bi prijavil kot iskalec zaposlitve, pa tudi kot prepoved drugih posrednikov - razen javnih zavodov - za zaposlovanje med zaposlitvijo in delavcem. Danes je na udaru zlasti ta druga vrsta monopola, predvsem zaradi preteklih izkušenj, v katerih so se javni zavodi pokazali kot slabi posredniki na trgu dela: ameriška študija je pokazala, da so mladi najdlje iskali zaposlitev, kadar so iskali prek javnih zavodov za zaposlovanje. Tako ukinitve prepovedi zasebnega (posredovanja) zaposlovanja ne zagotavlja več javnim zavodom za zaposlovanje dominantnega položaja, primer odprave tega monopola sta Grčija in Italija.

Dovoljenje zasebnih agencij, da vskočijo namesto neučinkovitih javnih agencij, je spremljalo uvajanje drugačnega vrednostnega pogleda na prve. Namesto nekdanje predstave o zasebnih agencijah za zaposlovanje kot »prekupčevalcih z ljudmi«, jih zdaj skušamo dojemati

kot profesionalce, sposobne tako inovacij pri tehnikah zaposlovanja, kot samoregulacije in, kar je nekoliko težje, spoštovanja pravic delavcev. Glede inovativnosti je nekaj pozitivnih zgledov: zasebne agencije za zaposlovanje so na primer razvile vrsto testov, da bi odkrile ne samo kvalifikacije iskalca zaposlitve, ampak tudi njegova stališča, ki najbolj sovpadajo z delodajalčevo kulturo, zato se dobro obnesejo pri iskanju kadrov za mesta menedžerjev (head-hunting). Poleg tega uporabljajo informatizirane metode in teste simulacije zaposlitev, svetovalci pa ponujajo specializirane tečaje denimo za kadrovske delavce v podjetjih. Te tehnike cenijo tako delodajalci kot delavci, saj obojim pogosto prihranijo boleča in draga odpuščanja.

Druge zasebne agencije za zaposlovanje pa izkoriščajo potencial obdelave podatkov za razvoj lastnih sistemov skladiščenja podatkov, ki omogočajo neposreden prikaz ustreznih prijav. Ker so bolj zainteresirana za dober posel – usklajevanje ponudbe in povpraševanja – kot javne agencije, so mnogokrat v tem uspešnejše od njih. Prav zmožnost raziskovanja in inoviranja, v primerjavi z javnimi agencijami, je zasebnim agencijam za zaposlovanje zagotovila novo legitimnost, ki jo vlade čedalje težje zanikajo, saj tudi same pogosto uporabljajo njihove inovacije in storitve.

Monopol javnih agencij se tudi ne sklada z učinkovitostjo; eno samo državno telo, kakorkoli razvejano, se le težko sooča s heterogenostjo, kompleksnostjo in dinamiko sodobnega trga dela. Prav tako učinkovitosti nasprotujejo prav administrativne in zakonske ovire, ki jih vsebuje monopol; takšno »kršitev« monopola so agencije sposobne prej storiti, za posredovanje začasnih in občasnih zaposlitev pa še razne druge organizacije, ki prav tako konkurirajo javnim zavodom za zaposlovanje (štipendiranje ipd.). Celo v državah, ki se še vedno trdno oklepajo načela monopola javnih agencij, lahko opazimo znake popuščanja nekaterih določil, primer sta Nemčija in Italija. Zaradi razraščanja raznih zasebnih organizacij je tudi čedalje težje razlikovati, kdaj še gre za zaposlovanje in kdaj ne več – koherentna zakonodaja, ki bi prepovedovala zaposlovanje prek zasebnih agencij za zaposlovanje, bi morala prepovedati tudi številne druge oblike in storitve novih zaposlovalnih služb. Včasih celo ni jasno, ali gre za posredovanje pri zaposlovanju, kot na primer pri »zaposlitvenih sejmih« (pogosto na fakultetah)..

Vse to in zlasti številčnost teh novih posredniških organizacij dokazuje, da bi jih bilo težko uničiti, še zlasti, ker preokorni javni zavodi za zaposlovanje ne morejo vedno ustrezno zapolniti praznine, ki bi nastala ob takšnem ukrepu. Monopol ima tudi zelo velike oportunitetne stroške, v primerjavi z zasebniki: primer je zaposlovanje menedžerskega osebja z zelo redkimi kvalifikacijami, za kar je potreben izjemno drag »lov na glave«. Če so postavljene pred izbiro, naj se odrečejo monopolu kot pa da bi se spustili v nejasne sfere poslovnih kalkulacij.

Slednjič se tudi zdi, da monopol, ki je običajno nacionalno podeljen, mora izginiti v nadnacionalnih skupnostih, kakršna je Evropska gospodarska skupnost (danes Evropska unija), saj bi države, ki prepovedujejo zasebne agencije za zaposlovanje, težko soobstajale s tistimi državami, ki jih dopuščajo. Ko pa enkrat sprejmemo idejo o koncu monopola države na področju posredovanja na trgu dela, pa se postavi vprašanje, kakšni naj bodo odnosi med javnimi zavodi in zasebnimi agencijami za zaposlovanje. Odgovor še ni jasen niti tam, kjer so monopol že ukinili; lahko pa ugotovimo, da se hkrati uveljavljajo odnosi na načelih nadzora, konkurence in sodelovanja.

K dopuščanju držav, da se lahko razvija zasebnštvo v posredovanju dela, je veliko pripomogla kriza v ustvarjanju novih delovnih mest. Z izgubljanjem upanja na polno zaposlenost so se države osredotočile le na specifične ukrepe za ustvarjanje novih delovnih mest in integracije iskalcev dela v delovno življenje, tako so tudi javni zavodi za zaposlovanje vključeni v vladne napore za programe ustvarjanja delovnih mest, torej javne zaposlovalne službe čedalje bolj posredujejo v trgu dela, da bi odkrile ali ustvarile nove vire zaposlovanja. Od razporejanja obstoječih zaposlitev med večje število delavcev so se preusmerili k odstranjevanju ovir za zaposlovanje in odpuščanje ipd., nato pa k subvencioniranemu zaposlovanju in stimuliranju produktivnih zaposlitev. Država je torej čedalje bolj vpletena v vsakodnevno delovanje trga dela. S tem pa se približuje funkcijam, ki jih skušajo opravljati zasebne agencije – kar pokaže predvsem, da so te storitve družbeno potrebne.

Javne agencije so morda okornejše od zasebnih, imajo pa nekaj prednosti. Poleg samega zaposlovanja je v času, ko pravzaprav nihče ne ve, kako se bo trg dela spreminjal v prihodnje, neprecenljiva funkcija javnih zavodov za zaposlovanje prav spremljanje dogajanj na trgu dela. Močno pa se spreminjajo notranji postopki v javnih zavodih za zaposlovanje, biti morajo koherentni, učinkoviti in se medsebojno podpirati, zato javni zavodi za zaposlovanje zmanjšujejo funkcijo administrativnega nadzora, vendar pa ne želijo takšne delitve dela, pri kateri bi jim ostala le vloga izplačevalca nadomestila za brezposelnost. Zato ostaja njihova glavna dejavnost zaposlovanje, ki zagotavlja prehod oseb od subvencioniranega zaposlovanja na nesubvencioniran trg dela, prav tako opazujejo delovanje trga dela. Čedalje bolj se zavedajo tudi komplementarnega značaja drugih teles okrog trga dela, na primer izobraževalnih ustanov, uveljavlja se celo institucionalna integracija teh organizacij, primeri so Nemčija, Francija, Italija.

Nova praksa, ki se postopoma uveljavlja, je »partnerstvo« med zasebnimi agencijami za zaposlovanje in javnim zavodom za zaposlovanje. Ker naj prve ne bi zaračunavale stroškov delavcem (!?), javni zavodi za zaposlovanje zdaj celo nanje usmerjajo tisoče iskalcev dela, čeprav se je ameriško ministrstvo za delo temu dolgo upiralo. Seveda je prišlo tudi do zlorab: na primer: programi zaposlovanja brezposelnih (welfare-to-work) so se spremenili v

prekupčevanje z delovno silo – zasebnim agencijam se iz javnih sredstev plača, da zaposlijo brezposelne, »ostalo« (razne provizije in marže) pa plačajo delavci sami, z znižanimi plačami.

Poskusi regulacije zoper nove zlorabe so dali mešane rezultate. Delodajalci naj bi številna dela posredovali samo zasebnim agencijam za zaposlovanje, ker si z javnimi zavodi za zaposlovanje ne morejo deliti marž; vendar pa so se že pojavili predlogi, da bi si zasebna agencija delila maržo z zavodom za zaposlovanje, ki je delavca napotil k njim. Tako se ponovno legitimizira stara praksa deljenja marž. To prakso pa so vedno zaznamovali predvidljivi procesi: višanje marž in večja rotacija delavcev, kar onemogoča samozadostnost delavcev in celoten javni program zaposlovanja brezposelnih postavlja pod vprašaj.

Trend liberalizacije trga dela se širi. Tudi mednarodni standardi kažejo trend liberalizacije - zasebnega poseganja na trg dela, vendar bi jih bilo treba ponekod vseeno posodobiti. Predvsem so pomanjkljive definicije pojmov (kaj je danes delo?), v ozir pa bi bilo treba vzeti tudi integracijo institucij, aktivno vlogo zaposlovalnih služb v shemah zaposlovanja in razmerja med zasebnimi agencijami za zaposlovanje in njim konkurenčnimi organizacijami (glej Ricca, 1988: 19-31).

Kljub temu, da je večina evropskih držav z deregulacijo trga dela, torej s sprejemom ustrezne zakonodaje in drugimi ukrepi omogočila razvoj zasebnih agencij, pa v primerjalni študiji razmer, ki je bila izdelana v osmih državah EU (Avstrija, Belgija, Danska, Nemčija, Nizozemska, Švedska in Velika Britanija) leta 1998, avtorji ugotavljajo (Dominkuš, 2002: 7-8):

1. Javni zavodi še vedno sprejemajo v vseh državah, v katerih je potekala analiza, največji delež potreb po delavcih in registrirajo največ iskalcev zaposlitve. Kljub razvoju novih kanalov posredovanja zaposlitve so javni zavodi še vedno prevladujoča oblika posredovanja.
2. Vpliv zasebnih agencij v posredovanju trajnejših zaposlitev je zaenkrat še relativno majhen. Največji delež svojih storitev so zasebne agencije usmerile v posredovanje začasnih in občasnih del, obseg drugih storitev pa je močno odvisen od števila brezposelnih, vloge socialnih partnerjev in odnosa do privatnih agencij nasploh.
3. Temeljno področje tekmovanja javnih in zasebnih agencij je predvsem zaposlovanje za krajši čas oziroma zaposlovanje na tistih področjih, na katerih povpraševanje presega ponudbo.
4. Kljub temu, da zasebne agencije pravzaprav niso povečale obsega dela v primerjavi z javnimi agencijami, pa so postale javne agencije zaradi konkurence bolj občutljive za individualno obravnavo in pomoč iskalcem zaposlitve in delodajalcem.

Ob teh kritičnih ocenah do zasebnega posredništva na trgu dela pa nekatere pozitivne izkušnje kljub vsemu govorijo v prid skupnemu, hibridnemu sodelovanju in razvoju zasebnega in javnega sektorja. Ugotovljeno je, da (Dominkuš, 2002: 7-8):

1. So javni in zasebni zavodi razvili vrsto idej, ki so izboljšale sodelovanje, partnerstvo in komplementarnost, predvsem pa spodbujale tekmovalnost.
2. Vzporeden obstoj javnih in zasebnih agencij spodbuja iskanje novih rešitev za boljše delo na trgu zaposlovanja.
3. Sodelovanje obeh vrst zavodov je botrovalo izboljšavam v informacijski tehnologiji, poenotilo dogovarjanje o plačevanju storitev, oblikovanju multidisciplinarnih timov, objavljanju potreb po zaposlitvi obeh vrst agencij v prostorih tako zasebnih kot javnih zavodov, skupnem interesu za izboljšanje strokovnosti in kompetentnosti zaposlenih ter skupnem upoštevanju načel zaupnosti in zasebnosti obravnave, nediskriminacije iskalcev in poslovne etike.

Zasebne agencije prevzemajo predvsem lažje zaposeljive ali posredljive osebe, javni zavodi pa se ukvarjajo z iskalci, ki na trgu niso zadosti konkurenčni oziroma sodijo v skupino zaposlitveno deprivilegiranih oseb. To naj bi pomenilo, da se bo čedalje manj delodajalcev obračalo za pomoč pri zaposlovanju na javne zavode, kar naj bi vplivalo tudi na zmanjšanje števila prijavljenih potreb po delavcih pri slednjih. Negativna spirala naj bi se obračala k večanju števila skupin težje zaposljivih oseb, prijavljenih na javnih zavodih, in zmanjševanja možnosti za njihovo zaposlitev (Dominkuš, 2002: 7-8).

Kako do ocene, kaj je dobrega in kaj slabega, pri razmahu zasebnih agencij?

### **2.3. ZASEBNE AGENCIJE KOT (NE)USTREZNI VRATARJI DO SLUŽB**

Zasebne agencije za zaposlovanje imajo dvojno vlogo: po mnenju nekaterih kritičnih analitikov sodobnega trga dela z zasebno mobilizacijo brezposelnih spodbujajo uveljavljene razmere dela in plačila, po drugi strani pa na primer britanska politika zaposlovanja pri reintegraciji brezposelnih gradi na načelu, da je kakršno koli delo boljše od nikakršnega dela.

Čeprav gre zaenkrat za zelo majhen segment trga dela, kjer posredujejo zasebne agencije, pa so zasebne agencije za zaposlovanje zanimive zaradi svoje hitre rasti in posebne pomembnosti za tiste, ki hitro prehajajo v brezposelnost in iz nje. Vloga zasebnih agencij za zaposlovanje v številnih evropskih državah, kjer je trg dela zajela erozija, postaja čedalje pomembnejša, še

posebno so pomembne kot nekakšna priročna pot, s katero brezposelni lažje vstopajo na trg dela, vendar pa se - ravno zaradi negotovosti takšnega dela - velik delež tudi hitro vrne v brezposelnost. So torej zasebne agencije zgolj skrbnik, olajševalec ali pa morda pospeševalec začasnih oblik dela?

Odgovor na takšno vprašanje ni enostaven. Delež zaposlovanja za »določen čas« v celotnem zaposlovanju se je v 90. letih pomembno povečal, predvsem zaradi zniževanja stroškov dela in zunanjega oskrbovanja (outsourcinga), Anketa o delovni sili v Veliki Britaniji je pokazala da se je število zasebnih agencij za zaposlovanje med leti 1992/3 in 2000/1 potrojilo. Delodajalci naj bi se za nadomeščanje zaposlovanja za nedoločen čas z zaposlovanjem za določen čas radi odločali predvsem zaradi nižjih stroškov plač, številčne fleksibilnosti in v primeru začasnih delavcev prek zasebne agencije za zaposlovanje tudi zaradi bolj 'voljne', neodporne delovne sile. Pojavijo se lahko tudi še dodatni prihranki v organizacijah, ki najemajo delavce od zunaj (npr. zmanjševanje kadrovske službe), delodajalci pa delo prek zasebnih agencij za zaposlovanje uporabljajo tudi z namenom, da se izognejo zakonskim določilom o pravicah delavcev in da s tem zmanjšujejo moč sindikatov.

Zaradi vloge zasebnih agencij za zaposlovanje kot posrednika med delavci in končnimi uporabniki njihovih storitev, delodajalcem, ki je usmerjen k dobičku, delavci nimajo prav veliko manevrskega prostora za pogajanja, obravnavani so kot 'dobrina'. Takšna komodifikacija dela (delo kot blago s tržno ceno), posledična šibkost sindikatov in nadomeščanje rednih zaposlitev za nedoločen čas s slabše plačanimi začasnimi zaposlitvami pomenijo slabše plačilo celo za kvalificirane poklice, čeprav so v nekaterih poklicih, kjer zelo primanjkuje usposobljenih delavcev, delavci prek zasebne agencije za zaposlovanje plačani celo boljše kot redno zaposleni. Britanska anketa o delovni sili ni prinesla trdnih dokazov za trditve, da sočasni delavci prek zasebne agencije za zaposlovanje plačani slabše kot redno zaposleni delavci, vendar pa v tej sliki niso upoštevani prispevki za socialno varnost, na primer pokojninsko zavarovanje in bolniška. Tako je slika izkrivljena, saj so se primerjale le neto urne postavke, ki nekaj povedo o trgu dela, manj pa o življenju, ki ga trg dela omogoča.

Nekatere agencije so v dokaj kritični javni atmosferi in ob mlačnih sindikatih pričele celo prevzemati nekatere poteze sindikalizma (zaščite delavcev), da bi dvignile svojo legitimnost. Nekatere zasebne agencije za zaposlovanje tako menijo, da mora biti načeloma osnovno plačilo »njihovih delavcev« enako plačilu zaposlenih: ker pa provizijo navadno zaračunajo v obliki odstotka na plačo delavca, imajo dober motiv za dvigovanje plač. Po drugi strani pa višino plač znižuje ravno konkurenca med zasebnimi agencijami za zaposlovanje, ki je navadno največja pri nekvalificiranih poklicih. Ugledne zasebne agencije za zaposlovanje prezirajo 'nepošteno konkurenco' t. i. »gangmasterjev« - agencij, ki organizirajo sezonska dela tudi v nasprotju z določili o minimalni plači, zaposlovanju priseljencev itd. Delo prek

zasebnih agencij za zaposlovanje ni nujno kratkoročno, vendar pa ne nudi nobene gotovosti kontinuirane zaposlitve.

S tem učinkom pa si lahko znova zastavimo tudi vprašanje, ali zasebne agencije vplivajo na razmerje med standardnim in nestandardnim delom v nacionalni strukturi zaposlitev. Delo za določen čas je veliko pomembnejše za brezposelne, kot za celotno delovno silo, posebno koncentracijo pa lahko doseže na posebnih lokalnih trgih dela, na primer v poljedelstvu. Zasebne agencije za zaposlovanje so za brezposelne posebno pomembne od leta 1996, saj mora od takrat vsak brezposelni na zavodu za zaposlovanje podpisati načrt iskanja dela, med koraki pa običajno najdemo tudi prijavo na zasebne agencije za zaposlovanje. Brezposelni pogosto sprejemajo začasne zaposlitve prek zasebnih agencij za zaposlovanje, čeprav imajo na splošno takšna dela za slabo plačana in negotova, z neugodnim delovnim časom, celo nevarna. Intevjuvani brezposelni so delo prek zasebne agencije za zaposlovanje pogosto sprejeli, ker so jih k temu silili uslužbenci zavoda za zaposlovanja - pokazati so namreč morali voljo do dela. Drugi razlog, ki jih sili v to, je (nizka) državna podpora.

Vsakodnevna negotovost potiska delavca prek zasebne agencije za zaposlovanje v ranljiv položaj, v katerem ne more vplivati na razmere. Brezposelni vidijo odnos zasebne agencije za zaposlovanje do njih kot nadzorovanje prisotnosti in vsiljevanja obveznih nadur, še zlasti kadar zasebna agencija za zaposlovanje organizira tudi prevoz na delo. To ranljivost še povečujejo vse strožja pravila prejemanja državne podpore za te delavce, kajti država kaznuje prostovoljno opustitev dela; ko sprejmejo delo prek zasebne agencije za zaposlovanje, ga delavci ne smejo zapustiti pred koncem. Takšnega ravnanja zasebnih agencij za zaposlovanje ne določa le zakonodaja o delu, ampak tudi zakonodaja o brezposelnosti.

Mnogi dolgotrajno brezposelni vidijo zasebne agencije za zaposlovanje kot tiste točke na trgu dela, ki razdeljujejo slaba dela obupanim. Imamo pa tudi nasprotno poglede. Zasebne agencije za zaposlovanje pogosto pomagajo brezposelnim iskalcem dela s tem, da obidejo predsodke delodajalcev glede upoštevanja preteklih delovnih izkušenj. Delodajalec prek zasebne agencije za zaposlovanje pogosto sprejme osebo, ne da bi vedel, ali je bila brezposelna. Intevjuvanje londonskih zasebnih agencij za zaposlovanje leta 1997 je pokazalo, da čeprav obstaja nekaj diskriminacije nasproti temnopoltim ali 'Cockney' kandidatom, zasebne agencije za zaposlovanje včasih dejavno iščejo in pomagajo deprivilegiranim kandidatom, pri čemer 'podirajo ovire' pri zaposlovanju etničnih manjšin, tistih, ki živijo v nezaželenih okoljih ('postcode' diskriminacija) in celo nekdanjih kaznjencev. Po drugi strani pa nekatere zasebne agencije za zaposlovanje povečujejo stigmatizacijo, s tem, da zavračajo dolgotrajno brezposelne, še zlasti za bolj specializirana pisarniška dela, saj naj bi bile njihove veščine zastarele.

Zasebne agencije za zaposlovanje, ki se soočajo s pomanjkanjem delovne sile, so motivirane za dobro prakso enakih možnosti. Tako je na primer zasebna agencija za zaposlovanje uvedla posebne pripravljalne tečaje za priseljence s slabim znanjem angleščine, glavni razlog desegmentacije trga za iskalce dela iz etničnih manjšin je torej pomanjkanje delovne sile. Kot posredniki lahko zasebne agencije za zaposlovanje delujejo tudi v prid drugih 'deprivilegiranih' skupin na trgu dela, tako da naročniku na primer ne posredujejo delavčevega naslova ali starosti.

Predlog nove evropske Direktive o začasnem delu stremi k zagotavljanju enake obravnave začasnih delavcev, vključno s tistimi, ki delajo prek zasebne agencije za zaposlovanje, in 'primerljivih' delavcev v organizaciji - glede plačila in delavnika. Predlog direktive iz marca 2002 dopušča izjeme, kadar je to 'objektivno opravičljivo' in pa če zaposlitev traja manj kot šest tednov. Takšna segmentacija, če postane pravilo, bi za brezposelne pomenila težji dostop do 'kakovostnih' zaposlitev. Po drugi strani bi lahko prišlo do razlikovanja med agencijskimi zaposlitvami, za katere ima delodajalec 'primerljive delavce', in tistimi, kjer so vsi zaposleni prek zasebne agencije za zaposlovanje – ker ni primerljivih delavcev, bi plačilo ostalo relativno nizko.

Končno, manjše število zasebnih agencij za zaposlovanje bi na trgu pomenilo manj konkurence, zaradi česar bi se paradoksalno dvignile tako provizije kot plače. Če bi morale zasebne agencije za zaposlovanje pomembno vlagati v usposabljanje svojih začasnih delavcev, kot to predvideva osnutek direktive EU, bi ti delavci imeli boljše možnosti za napredovanje v redno zaposlitev, poleg tega pa bi tako tudi izkoreninili agencije z najnižjimi stroški, zaradi česar bi zmanjšali brezobzirno tekmovalnost med zasebnimi agencijami za zaposlovanje (glej Gray, 2002: 655-674).

Kljub vsej kritiki morda lahko ocenimo, da zasebne agencije v sodobnih zaostrovanjih na trgih dela ne le krhajo moč sindikaliziranega dela, ampak ustvarjajo med standardnimi in nestandardnimi oblikami dela večji mehek rob, z mešanimi rešitvami, ki je razvojno lahko zanimiv, ne le vreden obsojanja.

### **3. TIPIČNA OBLIKA POSREDOVANJA ZAPOSLOVANJA IN ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI**

#### **3.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje**

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Preko te državne ustanove trenutno v Sloveniji išče zaposlitev največ ljudi. Za tiste, ki so že zaključili šolanje, vendar še niso našli ustrezne redne zaposlitve ali jim je prenehalo delovno razmerje, se lahko v Uradu za delo zavoda za zaposlovanje vpišejo v evidenco brezposelnih oseb. Prijavijo se tudi tisti, ki zaradi različnih razlogov izgubijo službo in na podlagi plačevanja prispevkov iz dohodka, ko so še bili zaposleni, prejemajo določen čas podporo. Z vpisom v evidenco brezposelnih oseb si zagotovijo pomoč pri iskanju zaposlitve, možnost uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter možnost vključevanja v programe aktivne politike zaposlovanja. Prednost zavoda za zaposlovanje je, da ima prek svojih območnih enot z uradi za delo pregled nad celotnim slovenskim ozemljem.

Zavod za zaposlovanje na podlagi povpraševanja delodajalcev, ki iščejo potrebne kadre, skuša iskalcem zaposlitve najti zaposlitev ali pa jim omogočiti prekvalificiranje, če po njihovi stroki ni povpraševanja. Zavod za zaposlovanje na željo delodajalcev izvede brezplačno objavo potreb po delojemalcih, jim svetuje pri zaposlovanju in pomaga pri pridobitvi potrebne dokumentacije za prijavo izvajanja programov aktivne politike zaposlovanja. Na javni zavod za zaposlovanje se je primerno obrniti pri delovnih mestih, kjer niso zahtevana posebna znanja in visoka stopnja izobrazbe, predvsem pri manualnih delih. Zavodi namreč razpolagajo z velikim številom podatkov o različnih kandidatih, storitev pa je brezplačna. Po drugi strani pa za iskanje visoko usposobljenih kadrov javni zavodi za zaposlovanje niso najbolj primerni, saj si višje izobraženi iskalci zaposlitev navadno iščejo drugače.

Čeprav jim pogosto očitajo, da razpolagajo predvsem z manj sposobnimi in tudi manj iniciativnimi kandidati, so njihove datoteke iskalcev zaposlitve običajno najobsežnejše in sproti dopolnjevale, zagotavljajo podatke za celo državo, kandidati za zaposlitev pa so praktično takoj dostopni. Zlasti pri zaposlovanju večjega števila delavcev, od katerih ne zahtevamo posebnih vrst znanja ali drugih sposobnosti, jih je težko in tudi nesmiselno obiti. Njihove storitve so tudi za delodajalce brezplačne (Svetlik, 2002: 137).

Če iščemo nekoliko manj zahteven profil, je smotrno povezati se s svetovalci na zavodu RS za zaposlovanje, saj se je pripravljen poglobiti se v naš primer in k nam napotiti primernega

človeka. Zavedati pa se moramo, da so to redko vrhunski kadri (na svojem področju), zato je treba pretehtati pluse in minuse, ki izhajajo iz tovrstnega sodelovanja. V prvem koraku bomo prihranili čas in denar, vendar se lahko zgodi, da kandidati ne bodo primerni. V tem primeru bomo izgubili veliko časa in denarja (Hleb, 2001: 42).

Res pa je, da iskalci zaposlitve, ki se po pomoč obrnejo na zavod za zaposlovanje, ne pridejo kmalu na vrsto, saj zaradi vse večjega števila prijavljenih brezposelnih, ne more več dovolj učinkovito vsem svetovati in se jim intenzivno posvečati, zato so bolj ali manj iskalci zaposlitve pri iskanju prepuščeni sami sebi. Vsi pa pri samostojnem iskanju zaposlitve niso dovolj uspešni, zato potrebujejo nekoga, ki bi jim pri tem pomagal. Zavod za zaposlovanje je s tako imenovanimi klubi za zaposlitev, namenjenimi tistim, ki težko najdejo zaposlitev, že poizkusil, a glede na število brezposelnih, njihov obseg ne zadošča vsem potrebam. Večina tistih, ki so prijavljenih na zavodu, izredno težko sami najdejo zaposlitev, saj gre v večini primerov za starejše ljudi z nižjo izobrazbo, po katerih je povpraševanje zelo nizko. »V naših zavodih za zaposlovanje smo priča množici iskalcev dela, ki se navadno gnete v preddverju zavoda pred oglasno desko in prebira puste in nezgovorne sezname, ki iskalcem še ne zagotavljajo, da bodo razpisana mesta tudi zares na voljo« (Urbanija, 2002: 42).

Brezposelni na zavodu za zaposlovanje tavajo od okenca do okenca in od svetovalke do svetovalke in mirno prenašajo, da jih vladni uradniki v medijih opisujejo kot tiste, ki ne želijo delati, ki so leni, ki izkoriščajo sistem in prejemajo nadomestilo ali pa so težko zaposljivi. Da to drži za vseh več kot sto tisoč brezposelnih? Temu je preprosto težko verjeti. Za merjenje učinkovitosti ukrepov zaposlovanja bi bilo treba postaviti jasno merljive cilje, koliko ljudi se je zaposlilo, koliko zaposlitvenih načrtov se je pripravilo. Zdaj na primer večino uslužbencev na zavodu ne skrbi, če jim do treh ni uspelo najti primerne delavca za delodajalca. Mirno odidejo domov in iskanje nadaljujejo kak drug dan,« smo oster komentar na račun zavodov slišali v eni od agencij (Basle, 2002: 39-41).

Še leta 2002 so na zavodu za zaposlovanje opazali, da so manj varne oblike zaposlovanja rezervirane predvsem za manj usposobljen kader. Zdaj je drugače. »V minulih analizah smo večkrat zapisali, da pri zahtevnejših poklicih delodajalci ponujajo ugodnejše pogoje zaposlitve. Toda zdaj opazamo, da najbolj naraščajo potrebe po delavcih za določen čas ravno pri strokovnjakih (učiteljih, ekonomistih, pravnikih...),« trdi Dorotea Verša iz zavoda za zaposlovanje. Leta 2002 je bilo kar 63 odstotkov vseh potreb po strokovnjakih izraženih za določen čas (Nidorfer, Pundner, 2003: 20).

### 3.2 TIPIČNA OBLIKA ZAPOSLOTITVE

Ko govorimo o tipični zaposlitvi, pomislimo predvsem na prevladujoče redno pogodbeno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom, vezano na fiksno delovno mesto, ki posamezniku zagotavlja predvsem stalnost in varnost. Po novem zakonu o delovnih razmerjih je zaposlitev za nedoločen čas zaposlitev, za katero je sklenjena pogodba o zaposlitvi, v katero ni pisno določeno trajanje pogodbe. V Sloveniji je tipična oziroma klasična oblika zaposlitve prevladujoča oblika zaposlitve, kjer ima delavec pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom pod nadzorom in na sedežu delodajalca ter za to delo prejema plačilo. Zaposlitev za nedoločen čas je bila dolgo časa edina oblika zaposlitve in je kljub vsem spremembam še vedno ostala prevladujoča oblika zaposlitve.

Včasih je bila nekako »samoumevna« naloga države, da je vsakomur zagotovila delo, zaposlitev za nedoločen čas pa je skorajda pomenila doživljenjsko zaposlitev. Ljudje takrat v povprečju niso pogosto menjavali služb, saj jih je večina delala v enem ali dveh podjetjih vse do upokojitve. Danes pa je precej drugače, saj ljudje vse pogostejše menjavajo službe, pa tudi gospodarske razmere so zelo negotove, tako da se delavci bojijo, da bi postali tehnološki višek. Polna zaposlenost, visok življenjski standard, dobri delovni pogoji ter visoka raven plače je v razvitih državah kot posledica raznih gospodarskih kriz začelo upadati predvsem konec 70-ih let, v času gospodarske recesije. Polna zaposlenost je pravzaprav zagotavljala legitimnost socialističnemu sistemu, saj je pomenila uresničevanje temeljnega cilja državnega socializma. V tem sistemu pa je obstajala prikrita brezposelnost med zaposlenimi delavci, ki so imeli službo, a niso imeli »pravega« dela.

Slovenska zakonodaja socialnih zavarovanj je pisana na podlagi tipične oblike zaposlitve, torej se na to obliko zaposlitve vežejo vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela, kar pa je tudi eden izmed razlogov, da je za delojemalce najbolj zaželjena, za delodajalce pa običajno najdražja oblika zaposlitve. Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ) so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, upravičeni so do starostne pokojnine, invalidske pokojnine, vdovske in družinske pokojnine. Obvezno pa so tudi zavarovani za primer brezposelnosti, imajo pravice iz zdravstvenega zavarovanja ter starševskega varstva.

Polna zaposlenost za nedoločen čas z leti relativno upada. Od leta 1991, ko je bilo v tej obliki zaposlenih 79,1 % vseh delovno aktivnih, je do leta 2003 upadlo na le še 74,2 % (SURS, ADS 1991-2003). »Povprečna starost zaposlenih za določen čas v Sloveniji se giblje okrog 30 let, medtem ko je povprečna starost zaposlenih za nedoločen čas več kot 38 let« (Ignjatović in Kramberger, 2000: 455).

Delavcem prinaša polna zaposlitev mnogo ugodnosti, s sklenitvijo delovnega razmerja za nedoločen čas so namreč delavci deležni polne socialne varnosti, nadomestila za čas brezposelnosti, zdravstvene oskrbe, odpravnine v primeru upokojitve ali prenehanja delovnega razmerja. Prav zaradi visoke stopnje varnosti in stabilnosti, je za zaposlene za nedoločen čas ta oblika zaposlitve najprivlačnejša. Vse to pa ne velja v primeru, ko delodajalec delavca odpusti. Zaposlitev za nedoločen čas ponuja na trajanju zaposlitve temelječo varnost, za mlade pa je pomembna zaradi kreditne sposobnosti, ki jim mnogo olajša ustvarjanje pogojev za samostojno življenje.

Med slabostmi, ki jih tipična oblika zaposlitve prinaša delavcem, bi izpostavila predvsem, da delavec svoje delo težje prilagaja svojemu načinu življenja, saj mora delati določeno število ur na dan po že vnaprej točno določenem urniku. Redno zaposlenim zato pogosto zmanjka časa za druge življenjske izzive in dejavnosti (študij, izobraževanje, družinske obveznosti). Zato pravimo, da je tipična oblika zaposlitve toga oblika zaposlitve. Predvsem pa trg delovne sile postaja vse bolj prožen in je pomembno, da je čim bolj prožen tudi delavec, kar pa je pri tipični obliki zaposlitve je zelo težko uresničljivo. Slaba stran klasične oblike zaposlitve pa je tudi, da zaposleni nimajo možnosti prostega prehajanja med različnimi podjetji in delovnimi področji.

Z vidika podjetja je ugodna tovrstna oblika zaposlitve predvsem zato, ker so bolj zavarovani delavci so pri delu bolj zadovoljni, bolj lojalni in bolj učinkoviti. Delodajalcem, ki imajo zaposlene delavce za nedoločen čas, ni potrebno iskati ter uvajati novih kadrov, kar bi bilo potrebno v primeru zaposlovanja za določen čas.

Za delodajalce je zaposlitev za nedoločen čas običajno najdražja oblika zaposlitve. Podjetje, ki sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prevzame nase tveganje, saj se lahko njegove operativne potrebe s časom spremenijo. Poleg tega delodajalec delavcev v rednem delovnem razmerju v primerjavi z posredovanimi, agencijskimi delavci ne more kar tako odpustiti, ko jih več ne potrebuje. V zadnjem času pa delodajalci tudi to nekdanj močno oviro uspešno preskočijo – če tako narekujejo poslovni rezultati podjetja, lahko delodajalec ukine trajno delovno mesto, v tem primeru pa izgubijo zaposlitev tudi delavci, ne glede na to, ali imajo v rokah pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

#### 4. VLOGA POSREDNIKOV PRI ZAPOSLOVANJU V SLOVENIJI

Tudi med Slovenci so posamezniki, ki si ne želijo zaposlitve za nedoločen čas in se raje odločijo za drugačno vrsto dela. Slovenska delovna zakonodaja se prav tako kot v ostalih državah s sodobnim tržnim gospodarstvom, prilagaja vse večji prožnosti delovne sile na trgu dela in med drugim omogoča podjetjem, da najamejo delavce prek zasebnih agencij za zaposlovanje, in to le takrat, ko jih potrebujejo. Tržne razmere namreč zahtevajo rešitve, ki omogočajo prilagodljive reakcije na področju novačenja dela. Posredovanje delavcev v druga podjetja pa je bolj uporabna tudi zaradi opustitve zakonskih pravil o pogodbi o začasnem in občasnem delu, s katero so v preteklosti v podjetjih odpravili marsikatero oviro, ki je nastala zaradi nihajočih (sezonskih) potreb po delu.

Slovenska delovna zakonodaja se prav tako kot v ostalih državah s sodobnim tržnim gospodarstvom, prilagaja vse večji prožnosti delovne sile na trgu dela in omogoča podjetjem, da najamejo delavce prek zasebnih agencij za zaposlovanje, in to le takrat, ko jih potrebujejo. Tržne razmere zahtevajo rešitve, ki omogočajo prilagodljive reakcije na področju dela. Posredovanje delavcev v druga podjetja pa je bolj uporabna tudi zaradi opustitve zakonskih pravil o pogodbi o začasnem in občasnem delu, s katero so v preteklosti v podjetjih odpravili marsikatero oviro, ki je nastala zaradi nihajočih potreb po delu.

Nove alternativne oblike dela in zaposlitve so se zaradi presežnega povpraševanja delojemalcev po redni zaposlitvi za nedoločen čas pravzaprav morale pojaviti. Delavci se za tovrstne oblike zaposlovanja odločijo predvsem zato, ker nimajo kakovostnejše zaposlitvene ponudbe, večina jih namreč išče polno zaposlitev za nedoločen čas. Hiter način življenja, dolge ure v službi in vedno manj časa za zasebno življenje ljudi spodbujajo, da si poskušajo najti alternativen način služenja vsakdanjega kruha. S tem je ponavadi povezana tudi nižja plača, kot če bi bili redno zaposleni. V Sloveniji sicer ni veliko posameznikov, ki bi se sami odločali za te »drugačne« oblike zaposlovanja. Žal jih je precej več v to primoranih, ker nimajo druge izbire; v tem primeru ne gre za željo po višji kakovosti življenja, ampak po prilagajanju na ostrejša razmerja v zaposlovanju..

V Sloveniji je bilo pred osamosvojitvijo zaposlovanje državni monopol. Izjema je bilo posredovanje začasnega in občasnega dela dijakom in študentom z avtorizacijo države (t.i. študentski servisi). Zasebne agencije za zaposlovanje so bile leta 1991 zelo restriktivno uvedene z zakonom. Sedanja ureditev, ki je bolj v sozvočju s Konvencijo št. 181, je bila sprejeta leta 1998 z dopolnili Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in leta 2003 z novim Zakonom o delovnih razmerjih. Posredniki pri zaposlovanju med delavci in podjetji uporabniki njihovih storitev se pospešeno razvijajo, narašča njihovo število in vse

bolj vplivajo na razmere na trgu dela v Sloveniji. Posredniki dela in zaposlitve v skladu s Pravilnikom o pogojih za opravljanje agencij za zaposlovanje (Ur.l.RS, št. 48/99, 79/00 in 30/03) izvajajo naloge, posredovanja zaposlitve, posredovanja dela, ki vključuje tudi začasna in občasna dela dijakov in študentov, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Očitno je tudi v Sloveniji zakonodaja podprla zasebno-javno partnerstvo posrednikov zaposlovanja.

Poznamo dve vrsti posrednikov zaposlitve in dela, ki morata podpisati pogodbo o koncesiji z ministrstvom, odgovornim za delo; zasebne agencije za zaposlovanje, ki posredujejo delo in zaposlitev določenim kategorijam delavcev (vodilni kadri, težje zaposljivi, iskalci prve zaposlitve...) in agencije, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom – t.i. študentske servise. Iskalcem zaposlitve ali začasnega dela ne smeta zaračunavati nobenega plačila, pač pa podjetjem uporabnikom storitve zaračunajo posredniške provizije. Z zaposlovanjem preko posrednikov se predvsem izpolnijo trenutne potrebe po zaposlovanju in učinkovitejšemu poslovanju podjetij. Podjetja potrebujejo prilagodljivo delovno silo zaradi vse večjih sezonskih nihanj in iz dneva v dan spreminjajočih se zahtev naročnikov, po drugi strani pa je tudi življenjska doba izdelkov vse krajša, tekmovanje pa postaja globalno in se še zaostčuje. Delavci, posredovani v podjetje, so pričakovano slabše plačani od redno zaposlenih v podjetju, predvsem zaradi posredništva (strošek za posredovanje alias provizija, marža), poleg tega pa imajo v delovnih okoljih manjše možnosti napredovanja, kakovosti zaposlitve in izobraževanja.

Zasebne agencije za posredovanje dela in zaposlitve se vse bolj uveljavljajo kot nekakšen nov instrument zagotavljanja prožnosti trga dela. S socialnega vidika povečujejo zaposlitvene možnosti, z ekonomskega pa so še posebno dobrodošle pri podjetjih, katerih narava dela je bolj sezonska. Različne organizacije v njih vidijo veliko možnost za nadomeščanje in kratkotrajno zaposlitev delavcev. Organizacijam zainteresirane zasebne agencije za zaposlovanje posredujejo delavce za začasno delo hitreje in bolje kot kdorkoli drug, denimo javni zavod za zaposlovanje.

S spremembami v političnem in gospodarskem sistemu pri nas postaja meja med normalnimi in nenormalnimi oblikami zaposlitve vse manj ostra. Po eni strani država institucionalno dopušča več oblik, čeprav so manj ugodne za delavce. Bremena krize prelaga z ramen delodajalcev na delavce, da za delodajalce izboljša gospodarske razmere in tako poveča možnosti zaposlovanja. Pri tem se poslužuje oznake fleksibilne oblike zaposlitve, ki se na konceptualni ravni kažejo kot nasprotje togim oblikam, značilnim za prejšnji sistem. Po drugi strani pa nove oblike zaposlitve iščejo oboji, delodajalci in delavci. Prvi zato, da bi se z ekonomiziranjem z delovno silo lažje prilagajali trgu, ki je v obdobju kriz še posebej

nestabilen; drugi pa predvsem zato, da bi sploh prišli do zaposlitve, po kateri povprašuje vse več brezposelnih (Svetlik, 1994: 123).

Če strnemo: podjetja pri nas imajo podobno kot drugod dva glavna faktorja proizvodnje, delo in kapital (zaradi poenostavitve modernejši členitve faktorjev proizvodnje opuščamo): ekonomiziranje poslovanja je zajelo predvsem delo, ne pa kapitala. Delavci so takšen enostransko obremenjen razvoj proti tržni ekonomiji morali sprejeti - kaj pa jim drugega ostaja.

#### 4.1 DELO PREK ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Posredovanje zaposlovanja prek zasebnih agencij za zaposlovanje je kljub dolgoletnim praksam študentskih servisov, ki pa so nekakšna posebna oblika posredovanja, v Sloveniji nekako šele na začetku in predstavlja zaenkrat šele majhen delež vseh zaposlitev v Sloveniji. Potrebe po tovrstnih oblikah zaposlitve pa se povečujejo, tako da nas glavni razvoj te dejavnosti (kadrovske industrije) verjetno šele čaka. Seveda je število zaposlenih prek zasebnih agencij za zaposlovanje skromno, če ga primerjamo s tisoči Slovencev brez dela.

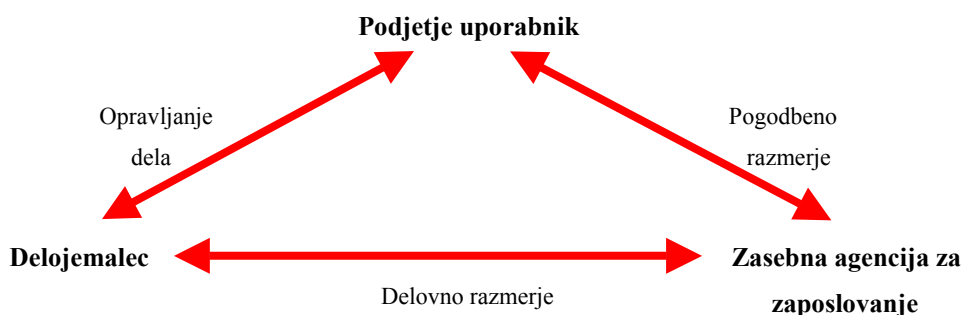
Zasebna agencijah za zaposlovanje je organizacija, ki deluje na podlagi koncesijske pogodbe (javni sektor daje koncesijo, tj. dovoljenje za opravljanje te dejavnosti, zasebniku) in posreduje ter zagotavlja delovno silo drugemu uporabniku oziroma podjetju na njihovo željo, opravlja storitve iskanja in izbora kadrov ter nudi kadrovske svetovanje delodajalcem kot tudi delojemalcem.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve s pogodbo o koncesiji pooblasti zasebne agencije za zaposlovanje, da izvajajo naloge posredovanja dela. Tako ima ministrstvo kot pooblaščen predstavnik države večji nadzor nad agencijami in možnost omejitve morebitnih zlorab. Zasebna agencija za zaposlovanje sklene delovno razmerje z delavcem, ki ga potem napoti na delo v drugo organizacijo (podjetju uporabniku oziroma naročniku!) oziroma ji ga posodi.

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve se je na dan 13. 8. 2004 s to dejavnostjo v Sloveniji ukvarjalo 79 organizacij. Če to število primerjamo s številom koncesionarjev leta 2001 (na dan 22. 3. 2001), ko jih je bilo 53, vidimo, da zanimanje za zaposlovanje prek zasebne agencije (s strani podjetij, organizacij) na trgu dela raste, vse bolj pa tudi ta ponudba zanima delavce.

Po Kohontu gre pri zaposlitvi pri zasebni agenciji (za začasno zaposlovanje) za »fleksibilno, atipično, tristransko 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« (Kohont, 2003: 443).

Ta navidez nevtralna definicija razmerij se dalje nevtralno elaborira takole. Delojemalec opravlja delo za podjetje uporabnika, ki ima pogodbeno razmerje z zasebno agencijo za zaposlovanje, ki pa ima delovno razmerje z delojemalcem (skica 1).



Skica 1: Tristransko zaposlitveno razmerje pri zasebni agenciji za zaposlovanje

Delavca zaposli zasebna agencija za zaposlovanje in ga napoti na delo v podjetje, ko ga to potrebuje. Delavec opravlja delo izključno pri podjetju uporabniku in nikoli pri svojem delodajalcu oziroma zasebni agenciji za zaposlovanje. Poglejmo si trinstransko razmerje podrobneje. Očitno pogodbe tega tipa resda urejajo trinstranska razmerja. A ker sta v bistvu podpisani le dve pogodbi: pogodba o »poslu«, posredovanju delavcev, med agencijo in organizacijo«, ter pogodba o zaposlitvi med agencijo in delavcem, so razmerja med organizacijo in delavcem v teh pogodbah podana implicitno, delavcu niso predložene pravice, nanje delavec tudi nima vpliva. To pomeni, da se s takim urejanjem agencijske zaposlitve delavec pasivizira, spreminja v »blago«, o katerem se dogovarjata le preostala dva akterja. Dovoljenje za vse skupaj pa daje država (koncesije).

Kot že rečeno uvodoma, je razlogov za delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje več. Tako na strani iskalcev zaposlitve, kot podjetij, obstaja povpraševanje po njihovih uslugah. To povpraševanje se bo v prihodnjih letih še povečalo, saj ob pomanjkanju drugačnih rešitev za težave z brezposlenostjo ponujajo nove rešitve za tiste, ki v novo nastalih razmerah na trgu dela iščejo zaposlitev.

»Glavni vzrok, da podjetje pri nas vzame posredovane delavce, je povečan obseg dela – Največ zanimanja je v avtomobilskopredelovalni, elektropredelovalni, kemijski in gumarski industriji – V Sloveniji vsako leto 20 do 30 odstotkov več začasnih delavcev. To je bistveno

hitreje kot pri drugih oblikah zaposlitve. Sčasoma naj bi tako delalo eden do dva odstotka vse delovne sile pri nas. Med delodajalci še vedno prevladuje miselnost, da se za delovne naloge, ki bi trajale manj od treh mesecev, ne splača zaposlovati novih ljudi. Zato si pomagajo z agencijami. Delavce tako lahko najamejo tudi samo za nekaj dni ali ur, če jim tako ustreza. Čeprav se najpogosteje dogaja, da jih ne vzamejo za manj kot en teden, v povprečju pa pri njih delajo od tri do šest mesecev. V Sloveniji povprašujejo po posredovanih delavcih predvsem v proizvodnji, nekaj je administrativnih služb, medtem ko podjetja najemajo strokovnjake le, če imajo začasne projekte, za katere jih ne morejo sama zaposliti« (Volk, 2005: 16).

V Sloveniji se po izkušnjah Atame, d. o. o., za posojanje delavcev odločajo uspešna podjetja. Kot pojasnjuje njen direktor Alojz Šket, je v teh podjetjih pogosto navzoč tuj kapital, ki tovrstno prakso že pozna. »Zanje sta značilni zelo natančno načrtovanje in vrednotenje stroškov dela po posameznih stroškovnih mestih in stroškovnih nosilcih. Njihova vodstva in kadrovske službe večinoma usmerjajo svojo osrednjo pozornost in delovne potenciale v strateška kadrovska vprašanja, kratkoročne in razvojno manj pomembne kadrovske potrebe pa prepuščajo agenciji za zaposlovanje« (Volk, 2005: 16).

Nekatere raziskave kažejo, da pri uvajanju fleksibilnih oblik zaposlovanja s strani delodajalcev ne gre (vsaj v prvi vrsti) za ukrepe, usmerjene neposredno proti delovni sili, temveč predvsem za prilagajanje razmeram v svetovnem gospodarstvu. Tako raziskava, ki jo je leta 1995 izvedel angleški Employment Service med delodajalci, kaže, da delodajalci zaposlujejo začasne delavce predvsem za doseganje trenutne proizvodne učinkovitosti, zmanjšanje stroškov pa je na zadnjem mestu (glej tabelo 1.1.) (Ignjatović, 2002: 63-64).

Tabela 1.1. Razlogi za najemanje začasnih delavcev

| <b>Razlogi za najemanje začasnih delavcev:</b> | <b>Delež v %</b> |
|------------------------------------------------|------------------|
| Prilagoditi se konicam povpraševanja           | 63               |
| Pokriti odsotnost zaradi praznikov/dopustov    | 59               |
| Opraviti enkratne naloge                       | 39               |
| Pokriti izostanke zaradi porodniškega dopusta  | 38               |
| Zagotoviti si večšine strokovnjakov            | 21               |
| Poskusna doba za trajno zaposlitev             | 20               |
| Zmanjšati stroške plačila                      | 6                |

Vir: International Review of Employment, 1997 v Ignjatović, 2002: 64

Raziskava je postregla z motivi, s katerimi se ukvarjajo delodajalci – torej s strani akterjev, ki povprašujejo po delu. Če posplošimo, so motivi, da se podjetje odloči za najem delavca, predvsem pridobiti cenovno konkurenčno, kvalitetno in časovno »prilagodljivo« delovno silo. Podrobneje: podjetja najemajo delovno silo predvsem 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 moralo 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 napotenega 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 bankah kadrovske 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« (Kohont, 2003: 452).

Do nedavnega so (slovenska) podjetja povpraševala predvsem po pomožni in kvalificirani delovni sili, sedaj pa čedalje bolj tudi po tako imenovanem administrativnem oziroma pisarniškem osebju, velikokrat usposobljenem na področju informatike. Kohont pravi, da »evropske raziskave pričajo o največjem odstotku posojanja delavcev na področju dela v proizvodnji. Približno dve tretjini začasno zaposlenih delavcev ima namreč poklicno izobrazbo ter opravlja proizvodna in tehnična dela, preostali pa večinoma administrativna. To je po mnenju Kohonta tudi najpomembnejši vzrok, da se po tej poti zaposluje več moških kot žensk« (Turk, 2003: 18).

Poglejmo si postopek posredovanja dela podrobneje. Na podlagi naročnikove zahteve zasebna agencija za zaposlovanje ustrezne delavce napoti v podjetje (naročnika) za opravljanje določenih delovnih nalog. Posredovanje dela izvaja zasebna agencija za zaposlovanje tako, da po uskladitvi želja s podjetjem, podpišeta komercialno pogodbo o zagotavljanju delovne sile (nekakšna »preddobavnica« delovne sile). Zasebna agencija za zaposlovanje izbere primerne delavce iz svoje baze razpoložljivih kadrov in z njimi sklene komercialno pogodbo o zaposlitvi, na podlagi katere jih nato posreduje podjetju uporabniku zaradi opravljanja dela. Na ta način podjetje hitreje zadovolji začasno potrebo po dodatni delovni sili, na primer zaradi povečanega obsega dela, zaradi odsotnosti zaposlenih: bolniška, dopust. Napoteni delavci so v bistvu zaposleni v agenciji, a delajo po navodilih podjetja naročnika. Stroški dela so za podjetje tako popolnoma variabilni, saj nastajajo skladno z

delovnimi aktivnostmi - in jih ni, ko ni delovnih aktivnosti. Podjetje uporabnik si s komercialno pogodbo zagotovi, da zasebna agencija za zaposlovanje v najkrajšem času predstavi najboljše kandidate, med katerimi uporabnik (podjetje) sam izbere najustreznejše (podobno tradicionalnemu novačenju delavcev na borzah dela). Uporabnik tudi sam določi ceno oziroma višino plače za delavca, ki bo delal pri njem, vendar v višini in na način, kot mu to nalaga veljavna zakonodaja - in veljajo za ostale pri njem zaposlene delavce. Slednje je sicer težko preverjati, saj zagotovo prihaja do razlik med agencijskimi delavci in matičnimi delavci.

Zasebna agencija za zaposlovanje sklene z napotnimi delavci ustrezne pogodbe o zaposlitvi in prevzame vsa delovno pravna tveganja. Zasebna agencija za zaposlovanje tako opravi vse postopke od prijave in odjave delavcev, sklenitve ustrezne pogodbe, ureja vse okrog obračuna in izplačila plač. Podjetje-uporabnik zasebni agenciji za zaposlovanje za njene opravljene storitve plača maržo. Višino marže določita podjetje uporabnik in zasebna agencija za zaposlovanje v pogodbi, ki jo skleneta in je odvisna od števila napotnih delavcev, od dolžine najema delavca in podobno. Zakon o delovnih razmerjih je omejil časovno opravljanje dela istega napotnega delavca pri istem uporabniku za isto delo na največ eno leto, za krajše obdobje pa ni časovnih omejitev (lahko traja od enega dneva do več mesecev). To seveda pomeni, da zasebna agencija za zaposlovanje ne more zagotoviti zaposlitvene ponudbe za nedoločen čas, saj ji zakon o delovnih razmerjih omejuje posojanje delavca istemu naročniku za isto delovno mesto samo do enega leta (kar tudi pomeni, da si agencija delavca »lasti« že s tem, ko je vpisan pri njej kot interesent za tovrstno zaposlovanje).

Zasebna agencija za zaposlovanje izbira med ljudmi, ki nimajo zaposlitve in že zaposlenimi, ki iščejo boljše delovno mesto. Na podlagi selekcije širšega kroga kandidatov podjetju uporabniku posreduje najboljše kandidate. Seveda selekcija poteka na podlagi opisa delovnega mesta ter zahtevanih kriterijev glede izobrazbe, delovnih izkušenj in ostalih lastnosti kandidatov. Vse več podjetij raje prepusti iskanje delovne sile zasebnim agencijam za zaposlovanje, saj se jim zaradi različnih razlogov samim to ne izplača. Manjša podjetja recimo zaradi previsokih stroškov nimajo lastnih kadrovskih služb. Podjetja, ki iščejo kadre za vodilne ali kakšne druge ključne položaje, pa to izbiro raje prepustijo izkušenim profesionalcem, ker s tem prihranijo precej časa in morda tudi denarja. Nekatera podjetja ne iščejo delavcev za redno zaposlitev, pač pa le začasne delavce ali za sezonsko delo, odvisnost proizvodnje in zasedenost kapacitet od sprememb povpraševanja ali pa za določeno obdobje na primer do dokončanja projektov.

Četudi delavec in podjetje ne skleneta pogodbe o zaposlitvi, obstaja med njima delovnopravno razmerje posebne vrste. Zasebna agencija za zaposlovanje napoti delavca na delo v delovno organizacijo oziroma k uporabniku s pisnim aktom. Iz tega napotila mora biti

razvidno, kje in koliko časa bo delavec delal, saj tega pogodba o zaposlitvi ne vključuje. Posebnost je tudi ta, da podjetje ne zagotavlja delavcu plače in drugih premoženjskih pravic, saj mora za to poskrbeti zasebna agencija za zaposlovanje iz sredstev, ki jih dobi od delovne organizacije. Plača delavca mora biti vsaj tako visoka, kot jo imajo redno zaposleni v delovni organizaciji, ki ga najema. Napoteni delavec lahko na svojem delovnem mestu uveljavlja svojo pravico do sindikalnega delovanja, ne more pa sodelovati pri upravljanju. Dolžino njegovega letnega dopusta urejata sporazumno zasebna agencija za zaposlovanje in podjetje uporabnik. Seveda ima tudi napoteni delavec obveznosti, saj se mora ravnati po pravilih, ki veljajo v podjetju in so neposredno vezana na opravljanje dela.

Glavne naloge zasebnih agencij za zaposlovanje so v skladu s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje posredovanje dela, posredovanje zaposlitve, posredovanje in zagotavljanje delovne sile, izdelava zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politika zaposlovanja. Če smo nekoliko kritični do tega posebnega delovnopravnega razmerja, lahko opazimo tri značilnosti, ki oslabita položaj »posojenega delavca«: prvič, delavec je pri sprejemanju pogodbenih razmerij pasiven in ne aktiven udeleženec; drugič, ker ne razpolaga več sam aktivno s svojo delovno sposobnostjo, pravice do dela in posledično pravice iz dela niso več njegova zasebna pravica, ampak pravica, s katero upravljajo drugi; tretjič, ker se o delu, delovnem mestu, pogojih dela in plačilu pogajajo drugi pogodbeniki, ne pa delavec sam, se zanj informacijska transparentnost trga dela poslabša.

To se pozna tudi na pravicah v regulaciji, ki so sicer zapisane, a niso zaščitene z javnim nadzorom. Pravice zaposlenih v podjetju preko zasebne agencije za zaposlovanje so naslednje:

- v podjetju, v katerega ga je napotila agencija prejemajo plačo in nadomestila na enaki ravni kot redno zaposleni v tem podjetju (ni določeno, kaj je enaka raven),
- agencija jim zagotovi, da bodo prejeli vse socialne prispevke, zavarovanja, akontacijo za dohodnino itd., (morda minimalno, vsekakor pa ne »vseh«!),
- ustrezno morajo biti seznanjeni s tveganji, povezanimi z delovnim mestom,
- podpisati morajo transparentno pogodbo, ki vključuje definicijo zahtevanih nalog, ki jih je potrebno izvajati, trajanje začasnega dela, število delovnih ur, vrsto pogodbe in plačo, (redkokdo preverja),
- imeti morajo možnost kasnejše redne zaposlitve pri podjetju, v katerega je bil napoten (zakon favorizira prekinjanje delovnega razmerja).

Raztegljivost reguliranja posojenega dela je posledica dejstva, da to razmerje bolj služi interesom delodajalca kot delavca, ali kakor zapiše Kohont: »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 navadno opravi končen izbor kandidatov» (Kohont, 2003: 452).

Zaposleni pri podjetju uporabniku preko zasebne agencije za zaposlovanje dobiva plačo in prispevke, kot je bolniška, dopust in podobno od zasebne agencije za zaposlovanje, saj je po podpisu pogodbe z zasebno agencijo za zaposlovanje zaposlen pri njej in ne v podjetju.

Tisto, kar agencijsko posredovanje vrne v znane vode zasebnega posredništva klasičnega tipa, pa je način obračunavanja agencijske cene za storitev - zasebna agencija za zaposlovanje od podjetja uporabnika prejema določen odstotek njegove plače oziroma mesečno plačilo za najem zaposlenega. »Glavna obveznost agencije je, da uporabniku zagotavlja dogovorjeno število ustreznih delavcev. Obveznosti uporabnika do agencije pa so, da jo pred začetkom dela obvesti o pogojih, ki jih mora izpolnjevati delavec, ji predloži oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar, zagotovi delo v skladu z dogovorom in plača storitev agencije« (Kohont, 2003).

Pogoj, da agencija dobi in ohranja svoj del trga zaposlovanja, je njena informacijska netransparentnost. Zasebne agencije za zaposlovanje preko medijev oglašujejo prosta delovna mesta za podjetja naročnike, uporabljajo predvsem oglaševanje na internetu, časopisne oglase, telefonski marketing, sodelovanje z zavodom za zaposlovanje in podobno. Oglasi zasebnih agencij za zaposlovanje vsebujejo podatke o delovnem mestu, zahtevani izobrazbi in ostalih lastnostih kandidata, ne vsebujejo pa podatkov o podjetju, temveč je navedena agencija. Torej iskalci zaposlitve le preko zasebne agencije za zaposlovanje lahko pridejo v stik s podjetjem. Na ta način se agencija zavaruje, da iskalec zaposlitve ne pride v neposreden stik s podjetjem, saj tako izgubi svoj delež od posredovanja.

Iskalci zaposlitve lahko vzpostavijo kontakt z zasebno agencijo za zaposlovanje tako, da se vpišejo v bazo podatkov na spletni strani agencije ali pošljejo prošnjo na podlagi oglasa v časopisu. Vpis v bazo je za delavca nekakšno dejanje vnaprejšnje prodaje svojega potencialnega dela agenciji. Zasebne agencije za zaposlovanje namreč na svojih spletnih straneh iskalcem zaposlitve ponujajo razpis prostih delovnih mest in možnost vpisa v bazo podatkov, v katero vpišejo podatke o svoji izobrazbi, delovnih izkušnjah, željah v zvezi z delovnim mestom ter življenjepis. Tako se zasebne agencije za zaposlovanje lažje odločijo o ustreznih kandidatih za podjetje uporabnika storitve. Iskalci zaposlitve, ki imajo dostop do interneta, lahko na spletni strani agencije ažurno spremljajo ponudbo delovnih mest. Ko iskalec zaposlitve pošlje prošnjo na podlagi oglasa v časopisu, ga agencija obvesti o času razgovora pri agenciji. Razgovor pri zasebni agenciji za zaposlovanje poteka na enak način kot pri podjetju, le da izbran iskalec zaposlitve še ni prejel dela, le opravil je prvo selekcijo ter dobil možnost za razgovor v podjetju. Agencija izbere nekaj najustreznejših kandidatov za

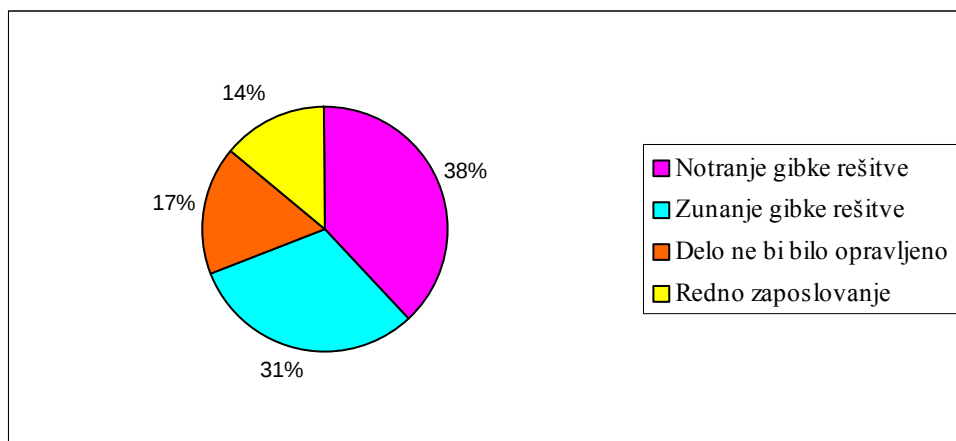
podjetje naročnika, ki jih kasneje pošlje na razgovor v podjetje. Razgovor v zasebni agenciji za zaposlovanje poteka med svetovalcem in iskalcem zaposlitve oziroma kandidatom. Svetovalec na razgovoru kandidata seznani s podrobnostmi delovnega mesta, za katerega se kandidat poteguje in tudi s pričakovanji od njega. Pogovorita se o sposobnostih kandidata, znanjih, izkušnjah ipd. Ko in če uspešno opravi razgovor v agenciji za zaposlovanje, ga le-ta pošlje na razgovor v podjetje. Tukaj pa nastopi zadnja faza selekcije kandidatov, saj tistega, ki izberejo, dobi delo v podjetju.

Zasebne agencije za zaposlovanje so očitno vse bolj pomembne in potrebne na takšnem trgu delovne sile, kjer prednjači interes delodajalca in agencije, skratka, na liberaliziranem trgu, na katerem je dovolj brezposelnih, ki si težko pridobijo delo in službo. Agencije skrbijo za to, da se ponudba za delojemalce in delodajalce medsebojno dopolnjujeta, torej da se povpraševanje in ponudba po delu in zaposlitvi kar se da hitro srečata. Svetujejo osebam, podjetjem in drugim organizacijam, ki potrebujejo pomoč pri iskanju zaposlitve ali kadrov. Strokovnjaki iz različnih področij skupaj s stranko skušajo najti najustreznejše rešitve. Včasih sečasne agencijske zaposlitve pretvorijo v trajne:

»To, da nam je država omejila pogodbeno delo največ na eno leto, za nas pomeni manjšo prožnost. Imeli smo na primer podjetje, ki je prek nas zaposlilo 150 ljudi, ker so odprli nov obrat. V začetku niso bili prepričani, ali se bo proizvodnja obnesla. Poleg tega si niso želeli nakopati stroška za dodatnega človeka v kadrovske službi, ki bi jim poiskal tako veliko zaposlenih, zanje uredil vso dokumentacijo, nato pa bi morali vse postaviti na cesto. Hitreje in ceneje je bilo za to najeti agencijo. Čez leto in pol so v podjetju ugotovili, da je nov proizvodni program zaživel in da lahko najete delavce zaposlijo v podjetju za nedoločen čas, in to so tudi storili,« pravi Edita Jusič, direktorica agencije Apel servis« (Basle, 2002: 39).

Kalkuliranje delodajalcev s stroški dela je v Sloveniji primarni način zniževanja stroškov poslovanja v podjetjih in organizacijah. Nezanimanje delodajalcev za zaposlovanje za nedoločen čas je razvidno na sliki 1.1., saj če za delodajalce ne bi obstajala možnost najema delavcev preko zasebne agencije za zaposlovanje, bi bila to njihova zadnja rešitev (le 14 odstotkov). Kar 38 odstotkov delodajalcev bi se poslužilo notranjih rešitev z nadurnim delom, 31 odstotkov bi rešitve poiskali s pogodbenim najemom iz zunanjih virov, 17 odstotkov pa dela pač ne bi opravili.

Slika 1.1: Za katero alternativno rešitev bi se odločil delodajalec, če ne bi mogel najeti ljudi s posredovanjem zasebne agencije za zaposlovanje



Vir: Drevenšek (2001): Agencije za izredne kadrovske potrebe. Gospodarski vestnik, Ljubljana, maj, str. 24

Očitno je, da pri takšnih željah in interesih delodajalcev državi komajda ostane kaj drugega, kakor da dopusti delovanje zasebnih agencij. Zasebne agencije za zaposlovanje brezplačno nudijo pomoč državi pri reševanju problema brezposelnosti, pri svojem delu pa so celo uspešnejše od mnogih vladnih programov za zmanjševanje brezposelnosti. Na ravno precej uspešni vladni programi zahtevajo precejšnja sredstva iz žepov davkoplačevalcev. Kljub uspešnosti zasebnih agencij za zaposlovanje se je država z novim zakonom o delovnih razmerjih odločila otežiti njihovo delo. Zasebne agencije za zaposlovanje za državo pomenijo predvsem dodatno obliko možnosti zaposlovanja, s tem pa tudi nižjo brezposelnost ter manj socialnih problemov. Je pa seveda tudi ta oblika zaposlovanja povezana z razmeroma majhno socialno varnostjo tako zaposlenih.

## 4.2 DELO PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA

Začasno in občasno delo dijakov in študentov je v Zakonu o delovnih razmerjih posebej urejeno, po 216. členu lahko dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti (kar je splošni pogoj po mednarodnih standardih, da je nekdo uvrščen v delovno sposobno prebivalstvo) in študentje opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice posebej »pooblaščen organizacije«, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom v skladu s predpisi o zaposlovanju.

Vse agencije, ki posredujejo delo dijakom in študentom, morajo z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve podpisati koncesijsko pogodbo. V Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje so določeni pogoji, pod katerimi lahko

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve s pogodbo o koncesiji pooblasti agencije za posredovanje dela dijakom in študentom.

Z naraščanjem dela preko študentskega servisa narašča tudi število študentskih servisov. Na vse to pa vpliva tudi dejstvo, da narašča število študentov v Sloveniji. Leta 2004 je bilo na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve podeljeno 91 koncesij za posredovanje začasnih in občasnih del za dijake in študente, z več kot 171 poslovalnicami. »V letu 2002 je imelo koncesijo za posredovanje študentskega in dijaškega dela 81 poslovnih objektov s skupno 176 poslovalnicami, medtem ko je bilo leta 1999 le 45 poslovnih subjektov registriranih za to dejavnost« (Verša, 2003: 3).

Delo preko študentskega servisa pomeni za dijake in študente priložnost pridobiti delovne izkušnje, možnost zaslužka ter nabiranje znanja, ki omogoča boljšo konkurenčnost ob vstopu na vse bolj zahteven trg dela. Za delodajalca je zaposlovanje študentov cenovno zelo ugodno, študentje so pravzaprav najcenejša delovna sila, do katere imajo delodajalci najmanj obveznosti. Študentsko delo z napotnico študentskega servisa ima svoje omejitve, saj imajo študenti manj izkušenj, najverjetneje tudi manj znanja, predvsem pa je ta status vezan na študij (oziroma študentski status) in lahko traja le do njegovega dokončanja. Študentsko delo je časovno omejeno, saj dijaki oziroma študentje pri posameznem delodajalcu lahko delajo najdlje 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu (kar seveda ni ovira za izigravanje tega določila: pravočasna prekinitve in ponovni dogovor o delu).

Pri delu preko študentskega servisa se dogaja precej zlorab, saj delodajalci študente mnogokrat izrabljajo le toliko časa, dokler imajo status študenta, nato pa zaposlijo drugega študenta s statusom. Študente tudi zaposlujejo na delovnih mestih, kjer obstaja trajna potreba po delavcu, čeprav zanje in dijake velja, da lahko opravljajo samo začasno in občasno delo. Številni delodajalci za dela iz redne dejavnosti ne sklepajo delovnega razmerja za nedoločen čas, pač pa raje najemajo študente. Poleg tega delodajalci pogosto razporejajo dijake in študente na posebno zahtevna dela, na primer v proizvodnji, čeprav za to niso primerno usposobljeni. Lahko rečemo, da je delo preko študentskega servisa pravno slabo urejeno ter premalo zaščiteno.

S koncesijsko pogodbo je študentski servis zavezan, da zagotovi vsem, ki jim uredijo delo, zavarovanje za primer poškodbe pri delu. Dijaki in študentje so pri delu obvezno (nezgodno) zavarovani le za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, ki so posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Trajanje zavarovanja traja le od pričetka do konca dela dijakov in študentov.

Področje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov urejajo: Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 42/02), ki je stopil v veljavo 01. januarja 2003, Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. l. RS št. 30/03), Zakon o varnosti in

zdravju pri delu (Ur. l. RS št. 56/99 in 64/01), s 1. januarjem 2005 pa je stopil v veljavo novi Zakon o dohodnini, ki na novo ureja obdavčitve študentskih honorarjev.

Študentsko delo, pod pogoji, kakor jih poznamo v Sloveniji, je edinstveno tako v Evropski uniji kot tudi drugje po svetu. V Evropski uniji ne poznajo študentskih servisov, kot jih imamo v Sloveniji, ampak gre za agencije splošnega tipa, ki posredujejo začasno delo vsem kategorijam prebivalstva. V Evropski uniji posameznik z agencijo sklene delovno razmerje za določen čas in za določene dejavnosti, potem pa agencija njegove podatke posreduje različnim delodajalcem. Ko delavec opravi določeno število ur, mu jih agencija izplača v obliki plače. To pomeni, da ima tak delavec plačane vse davke in prispevke za socialno varstvo, zdravstveno zavarovanje in ostala zavarovanja (npr. če opravlja nevarna dela). Študentje so pri tem popolnoma izenačeni z ostalimi delavci in jim v tem času tudi teče delovna doba. V nekaterih državah lahko obdržijo državne štipendije, če ne presegajo določenega števila delovnih ur na mesec.

Delo prek študentskega servisa je za mnoge le izhod v sili, saj nimajo možnosti za zaposlitev, obenem pa tudi delodajalci radi izrabljajo možnosti najemanja poceni delovne sile. Delo dijakov in študentov bi se moralo po mojem mnenju priznati kot uradne delovne izkušnje ali pa se vsaj vštelo v tako imenovano pripravništvo. V eni redkih študij prehoda mladih na trg dela v Evropski uniji so Velden, Welters, Wolbers (2001: 32) ocenili, da je med vsemi mladimi, ki imajo nestandardne oblike zaposlitve, okrog 16% dijaškega in študentskega dela – več na severu Evrope (zlasti Švedska in Nizozemska), dosti manj na Jugu (Italija, Španija, Portugalska). Avtorji menijo, da so te razlike pogojene z različnimi institucionalnimi aranžmaji (industrijsko politiko) prehajanja mladih iz šole v polne zaposlitve po državah.

## 4.3 PREDNOSTI IN SLABOSTI AGENCIJ - POVZETEK

### 4.3.1 Prednosti zasebne agencije za zaposlovanje za delojemalce

Skladno z zakonodajo, ki ureja zaposlovanje preko zasebne agencije, ima začasno zaposleni delavec v podjetju preko zasebne agencije za zaposlovanje popolnoma enake pravice kot redno zaposleni, saj so preko zasebne agencije za zaposlovanje zaščiteni po kolektivni pogodbi. Te pravice so predvsem prejemanje iste plače in nadomestil kot redno zaposleni iste ravni v podjetju, v katerega je napoten, zagotovilo, da bodo plačani vsi socialni prispevki, zavarovanja, akontacija za dohodnino.

Iskanje zaposlitve s pomočjo zasebne agencije za zaposlovanje poteka zelo hitro, saj kandidata po uspešno opravljenem razgovoru v agenciji v zelo kratkem času napotijo na razgovor v podjetje. Torej je učinkovitost precej večja kot pri ostalih načinih iskanja zaposlitve.

Zasebne agencije za zaposlovanje delojemalcem nudijo pomoč pri iskanju prve zaposlitve, svetovanje pri iskanju in izbiri nove zaposlitve, svetovanje pri iskanju začasnega dela, svetovanje na področju zaposlovanja. Zasebna agencija za zaposlovanje svetuje iskalcu prve zaposlitve in mu pomaga poiskati ustrezno delovno mesto njegovi izobrazbi, sposobnostim, željam in pričakovanjem. Iskalec tako z zasebno agencijo za zaposlovanje podpiše pogodbo, nato se lahko preko agencije poveže s podjetjem ter tam opravlja delo. Na začetku je delavec zaposlen pri zasebni agenciji za zaposlovanje in od nje prejema plačo, saj zasebna agencija za zaposlovanje prejema od podjetja provizijo, ki predstavlja nek odstotni delež plače zaposlenega. V primeru, da delavec ustreza kriterijem podjetja, ga lahko zaposlijo ter tako konča pogodbo z zasebno agencijo za zaposlovanje. Za iskalce prve zaposlitve je delo preko zasebne agencije za zaposlovanje koristno, saj jim omogoča pridobitev začetnih delovnih izkušenj, s čimer se njihova zaposljivost bistveno izboljša. Zasebna agencija za zaposlovanje svetuje tudi iskalcu nove zaposlitve, ki pa ima z vidika podjetja prednost pred iskalcem prve zaposlitve, zaradi izkušenj in znanja, torej imajo večjo možnost za zaposlitev. Zasebne agencije za zaposlovanje pomagajo iskalcem zaposlitve pri pridobivanju informacij o podjetjih in trgu dela ter časovnem načrtovanju zaposlitve. Zasebna agencija za zaposlovanje tudi opravi psihološko testiranje, ki iskalcem omogoča, da lažje identificirajo svoje prednosti in pomanjkljivosti ter oblikujejo boljše življenjepise. Torej so zasebne agencije za zaposlovanje naravnane k temu, da iskalcem zaposlitve pomagajo, saj brez njih ne morejo obstajati. Zasebne agencije za zaposlovanje s pomočjo svetovalcev usmerjajo iskalce zaposlitve k ustreznim delovnim mestom, na podlagi njegove izobrazbe in izkušenj. Usmerjajo tudi osebe v izobraževalne tečaje, da bi lažje pridobili določeno delo. Delojemalcem nudijo osebno svetovanje, raznovrstne možnosti zaposlitve, dostop do ponudb dela, ki niso oglaševane v medijih, različne analize sposobnosti, zaupnost podatkov. Svetovalci oziroma strokovnjaki v agenciji skušajo iskalcem zaposlitve ustrezno svetovati glede zelenega delovnega mesta, saj včasih niti iskalec ni povsem prepričan, kaj pravzaprav želi. Usmerjajo ga torej k pravilni odločitvi, da izbere zaposlitev, ustrezno svojim željam in pričakovanjem.

Zasebna agencija za zaposlovanje za svoje stranke sama išče delo, tako da iskalec zaposlitve prihrani precej časa, saj ga agencija sproti obvešča o prostih delovnih mestih, ustreznih njegovi izobrazbi, izkušnjam in sposobnostim. Iskalcu tako ni potrebno samemu iskati oglasov, saj agencija zanj opravi nekakšno selekcijo oglasov s kriteriji oziroma zahtevami podjetij, katerim iskalec ustreza. Zasebne agencije za zaposlovanje imajo ustrezen računalniški program, ki na podlagi podatkov kandidata in podatkov o ponudbi delovnih mest iz baze podatkov agencije, poišče ustrezno kombinacijo. Iskalec zaposlitve tako dobi le obvestila o tistih delovnih mestih, ki ustrezajo njegovi izobrazbi. Iskalec, ki išče zaposlitev preko zasebne agencije za zaposlovanje, ima večjo pogajalsko moč pri podjetju, kot če bi samostojno iskal zaposlitev. Zasebna agencija za zaposlovanje se s podjetjem pogaja za enake pogoje, ki jih imajo redno zaposleni v tem podjetju. To predvsem veliko pomeni za kandidata, saj ga razbremeni teh zadev pri razgovoru.

Zaposleni v podjetju preko zasebne agencije za zaposlovanje, imajo tudi zaradi svojih izkušenj večje možnosti dobiti zaposlitev za nedoločen čas. V tem času, ko so zaposleni preko

zasebne agencije za zaposlovanje, se imajo možnost izkazati, pritegniti pozornost nadrejenih v podjetju in si tako povečati možnosti za zaposlitev.

Za nekatere predstavlja tovrstna zaposlitev možnost usklajevanja z ostalimi življenjskimi dejavnostmi, možnost dodatnega zaslužka ali pa le bolj dinamično življenje. Lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja je predvsem pomembno za ženske, ki skrbijo za družino. Težje zaposljivim naj bi zasebne agencije za zaposlovanje povečale možnosti zaposlovanja, pa tudi kontinuiteta dela osebam, ki bi bile sicer brez službe, omogoča, da ostanejo aktivne na trgu dela. Za brezposelne osebe predstavlja pogosto edino alternativo za zaposlitev in beg pred brezposelnostjo.

Delavci so primerni predvsem za projektno delo, prav tako za pomoč v izjemnih situacijah, ko je dela nenadoma in za krajše obdobje več, v zadnjem času pa podjetja tako tudi preskušajo kader. Če se izkaže za kakovostnega, ga tudi zaposlijo za nedoločen čas. Delavci morajo biti ustrezno seznanjeni s tveganji, povezanimi z delovnim mestom, podpisati transparentno pogodbo, ki vključuje definicijo zahtevanih nalog, ki jih je potrebno izvajati, trajanje začasnega dela, delovne ure, vrsto pogodbe in plačo, imeti možnost kasnejše redne zaposlitve pri podjetju, v katerega so bili napoteni. Delavci praviloma ne odklanjajo dela prek zasebne agencije za zaposlovanje, zlasti še, ko se prepričajo, da bo zasebna agencija za zaposlovanje popolnoma varovala njihov pravni položaj znotraj sklenjenega delovnega razmerja.

Po šestih mesecih dela pri Adeccu se približno polovica delavcev zaposli neposredno pri delodajalcu – pri tistem, kjer so delali kot posredovani, ali kje drugje, kjer so jih pritegnile njihove na novo pridobljene delovne izkušnje. Tudi v Atami se približno tretjina posojenih delavcev zaposli neposredno v podjetju (Volk, 2005: 16).

#### *4.3.2 Slabosti zasebne agencije za zaposlovanje za delojemalce*

Zasebna agencija za zaposlovanje ima delavca na svoji plačilni listi in ga napoti k podjetjem uporabnikom, njena provizija pa izvira iz razlike med tistim, kar zaračuna podjetju, in tistim, kar plača delavcu. Zasebna agencija za zaposlovanje ima tako dobiček od vsake ure, ko delavec dela, ne glede na to, koliko časa dela.

Začasni delavci so slabše plačani in oškodovani še na ravni možnosti napredovanja in izobraževanja. Zasebne agencije za zaposlovanje uporabljajo številne in pogosto povsem očitne ukrepe za prikrivanje provizij - provizija je najboljše čuvana skrivnost tega posla. Čeprav je danes splošno sprejeto, da delavci ne plačajo marž, delavci vedno plačajo – v obliki znatno manjših plač, prispevkov in priložnosti. Delavci dobesedno plačujejo za zaposlitev, saj imajo zasebne agencije za zaposlovanje v pogodbah z njimi skrite marže.

Zasebne agencije za zaposlovanje prepovedujejo svojim začasnim delavcem, da bi spraševali o plači drugih delavcev ali o ceni, ki jo agencija zaračuna podjetju, podpisati morajo tudi takšen dogovor.

Pomanjkljivost zasebnih agencij za zaposlovanje je za iskalce zaposlitve predvsem časovna omejenost zaposlitve, saj je s tem povezana negotovost glede prihodnosti. Delavcem zagotavlja majhno zanesljivost glede trajanja zaposlitve in manjše možnosti za karierno

napredovanje. Nobene garancije ni, da se podjetje po poteku obdobja sklenitve delovnega razmerja z agencijo, odloči kandidata vzeti za nedoločen čas.

Zaradi slabših delovnih pogojev so delavci tudi manj motivirani za delo, pogosto občutijo izoliranost in imajo manj socialnih stikov. Vse to vodi do zmanjšanja njihove pripadnosti podjetju, posledica pa je predvsem manjša delovna učinkovitost oziroma slabša kakovost dela. Zelo malo je sredstev, namenjenih za usposabljanje, izobraževanje o varnosti na delovnem mestu ter nadzoru varnosti na delovnem mestu začasno zaposlenih delavcev. Od le teh pa se pričakuje stalno prilagajanje delovnim nalogam, veliko spretnosti in znanj, velika mera individualne odgovornosti ter sposobnost delovanja in reševanja v različnih neobičajnih delovnih situacijah.

Podjetja lahko zaposlene pri njih preko agencije, odslovijo, ko jih več ne potrebujejo oziroma po preteku pogodbe. Takim kandidatom pa ponavadi zasebna agencija za zaposlovanje ne more takoj zagotoviti novega prostega delovnega mesta in kandidat se ponovno znajde v položaju iskalca zaposlitve. V tem času pa seveda ne prejema nikakršne podpore od zavoda za zaposlovanje. Za tiste, ki pogodbeno delajo manj kot eno leto, vsaka prekinitve delovnega razmerja, daljša od treh dni, pomeni tudi prekinitve socialnega zavarovanja. Torej morajo vsi, ki pogodbeno delajo za neko podjetje preko agencije za zaposlovanje ter jim pogodba poteče prej kot v enem letu, nemudoma najti novo zaposlitev. To pa je praktično nemogoče, zato ostanejo v primeru brezposelnosti brez denarnega nadomestila.

#### *4.3.3 Prednosti zasebne agencije za zaposlovanje za delodajalce*

Gledano iz ekonomskega vidika je tovrstno posredovanje delavcev zanimivo za delodajalce, saj jih takšna oblika zaposlitve podjetje razbremenjuje vseh problemov in stroškov v zvezi s kadrovanjem, zaposlovanjem in odpuščanjem. Podjetja se lahko bolje prilagajajo povpraševanju, nihanjem na trgu dela, olajšano jim je pokrivanje odsotnosti zaradi letnih, bolniških ali porodniških dopustov, opravljanje enkratnih nalog in pridobivanje pomoči strokovnjakov na določenih področjih. Za podjetje je zasebna agencija za zaposlovanje odlična priložnost, da pridobi nove kandidate, ustrezne za kasnejšo redno zaposlitev. Prednost za podjetje je tudi v hitrosti izbire in njeni strokovnosti. Predstavljeni so najboljši kandidati, med katerimi se podjetje v končni fazi odloči samo. Podjetju zasebna agencija za zaposlovanje omogoča, da v najkrajšem možnem času, ko v podjetju nastopi potreba po delavcu, k njem napotijo ustrezen kader, ki lahko takoj nastopi z delom.

Če se napoten delavec izkaže za neprimernega (če niso zadovoljni z njegovim delom ali če kakorkoli ne ustreza zahtevam delovnega mesta), ali če delavec samovoljno preneha z opravljanjem dela, agencija podjetju uporabniku brez kakršnihkoli stroškov zagotavlja zamenjavo tega delavca z novim. Podjetju je omogočeno bolj liberalno odpuščanje in najemanje delovne sile, s pomočjo agencije za zaposlovanje pa lahko bolje spozna delavce, ki jih kasneje lahko tudi zaposli.

Zasebne agencije za zaposlovanje so posredniki, ki za podjetja iščejo kandidate in že same delajo selekcijo, za podjetja izberejo le nekaj najustreznejših. Podjetjem delavce zaposlijo,

usposobijo in pripeljejo takrat, ko jih potrebujejo. Zelo uporabno za podjetje, ki za kratek čas potrebuje dodatno pomoč; če se izkaže, da je ta potreba za daljše obdobje, lahko podjetje delavca zaposli za določen/nedoločen čas.

Zasebne agencije za zaposlovanje s pomočjo strokovnjakov svetujejo podjetjem, kako ravnati s svojimi zaposlenimi, njihovimi znanji in sposobnostmi (v smislu odkrivanja njihovih potencialov), da bi dosegli kar se da dobre rezultate pri svojem delu. Zagotavljanje delavcev drugim delovnim organizacijam je pomembno, saj jim omogoča veliko bolj prožno upravljanje s kadri kot nekoč. Zasebne agencije za zaposlovanje svetujejo iz področja delovno pravne zakonodaje, kolektivnih pogodb, zdravstvenega zavarovanja in zaposlovanja. Podjetjem ponujajo urejanje delovno pravnih razmerij, torej ponujajo predvsem tehnično izvedbo sklenitve in prenehanja delovnega razmerja, prijavo in odjavo iz zdravstvenega zavarovanja ter prijavo in odjavo sprememb med zavarovanjem, pripravo vseh sklepov iz področja urejanja pravic in obveznosti delavcev iz delovnega razmerja (sklepi o razporeditvi, delovnem času, nadurnem delu itd.), v sodelovanju z odvetnikom izvedbo disciplinskih postopkov in reševanje pritožb pred organi druge stopnje.

Nekatera podjetja raje najemajo delovno silo preko zasebne agencije za zaposlovanje prav zaradi negotovosti glede svojega poslovanja v prihodnosti, saj si ne želijo ustvarjati dodatnih stroškov z zaposlovanjem za nedoločen čas, ker jih bodo morda v prihodnosti zaradi slabših razmer prisiljena odpustiti. Nova podjetja mnogokrat ne vedo, koliko delavcev bodo potrebovala in jim zasebna agencija za zaposlovanje olajša delo, prav tako pa olajša delo tudi podjetjem, ki imajo prepoved novega zaposlovanja.

Podobno kot v tujini tudi pri nas že delujejo podjetja, ki se ukvarjajo z zagotavljanjem delavcev različnim uporabnikom. Podjetnik uporabnik si lahko pri takem podjetju sposodi zaposlene delavce na podlagi sklenjene pogodbe. Prednost je prihranek časa, poleg tega pa podjetnik ne potrebuje znanj o sklepanju delovnih razmerij, saj se mu pri sposojenih delavcih ni treba ukvarjati s kadrovanjem in sklepanjem pogodb s posamičnimi delavci, ampak ima razmerje le do kadrovskega podjetja, s katerim se tudi dogovori za pavšalno plačilo (Štendler, 2003).

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

»Samo zato, ker bo podjetje začelo sodelovati z agencijo, se poslovni izid podjetja ne bo vidno izboljšal. Finančni rezultati prihajajo na srednji do dolgi rok. V začetku je to strateška odločitev podjetja ali pa samo preizkušanje storitve. To za podjetje ni dražje od takega stanja, ko upoštevamo neposredne in posredne stroške. Med neposredne stroške štejemo plačo, nadomestila in dodatke, ki jih prejemajo zaposleni. Med posredne stroške pa stroške rekrutacije, selekcijskega postopka, kadrovske-operativne stroške, obračun plač, pravno znanje in izstopne stroške« (Smrekar, 2004: 48).

V času uvajanja delavcev preko zasebne agencije za zaposlovanje, njihova kakovost in količina dela, ki ga opravijo v primerjavi s polno zaposlenimi delavci manjša. Poleg tega pomeni pogosta mobilnost delavcev v 12 mesecih za podjetje neprestano usposabljanje in pripravljanje na delo. »Možno je, da je cena takšnih delavcev za podjetnika na koncu višja,

kot če bi jih sam zaposlil za določen čas, delo pri uporabniku pa je tudi časovno omejeno na največ eno leto za istega delavca. Pri odločanju za to možnost mora torej podjetnik pretehtati dva vidika - nezapletenost sposojenih delavcev in ceno takšnega načina zaposlovanja« (Štendler, 2003).

#### *4.3.5 Zlorabe zasebnih agencij za zaposlovanje s strani podjetij*

Opisala bom dva primera, kako v podjetjih, ljudje z veliko odgovornostjo, ki zaposlujejo, lahko zasebne agencije za zaposlovanje zlorabijo za uresničitev lastnih ciljev. Večinoma se ti spodrsrljaji pri kadrovanju v podjetjih zgodijo nenamerno. Ali pač ne?! (glej Šubic, 2003: 40-41)

Prvi primer se je zgodil, ko podjetje ni bilo zadovoljno s svojim delavcem in ker v časopisu niso mogli sami oglaševati že zasedenega delovnega mesta, so to prepustili zasebni agenciji za zaposlovanje. Na oglas je prišlo veliko prijav in naročnik je opravil izbor profila oseb po predlogu zasebne agencije za zaposlovanje. Hkrati pa je eden od vodilnih v podjetju zasebno agencijo za zaposlovanje obvestil, da bi radi na pogovor povabili še enega kandidata, ki ga je agencija sicer že zavrnila. Zasebno agencijo za zaposlovanje je presenetilo, ker je imel klicatelj notranje informacije o prijavljenih kandidatih, čeprav ni bil odgovoren za izbiro kadrov. Ker je naročnik vztrajal in kljub pomislekom o objektivnosti izbire, so predlaganega povabili na pogovor. Ker ni imel zahtevanih izkušenj, le srednjo šolo neustrezne usmeritve, in so ga že poznali iz prejšnjih pogovorov, so ga zavrnili. Presenetljivo pa je, da je prav ta oseba zasedla razpisano delovno mesto.

Drugi primer opisuje kako je podjetje, ki v resnici sploh ni iskalo novih sodelavcev, objavilo oglas, da bi si povečalo ugled v javnosti, zavajajoč z vtisom o svoji rasti. Podobno je neetično, če podjetje oglašuje delovno mesto samo zato, da preveri ponudbo na trgu, resnost kadrovanja pa povezuje z odzivom.

V zasebnih agencijah za zaposlovanje opažajo, da podjetja čedalje bolj zaostrujejo pogoje za zaposlitev in delovne razmere. Zasebne agencije za zaposlovanje ocenjujejo, da je »obseg dela za posameznika prevelik, dobi pa minimalno plačilo«. Naročnikove zahteve in pričakovanj glede izobrazbe ali izkušenj so nerealna glede na starost: od 25-letnika denimo pričakujejo končano fakulteto in najmanj tri leta izkušenj (glej Subic, 2003: 40-41).

## 5. VPLIV AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE NA PROLIFERACIJO ATIPIČNIH OBLIK DELA IN ZAPOSLOTITVE

Atipične oblike dela in zaposlitve omogočajo delavcem med drugim kombiniranje dela in osebnih interesov oziroma hobijev, večje zadovoljstvo z delom, večjo motivacijo in manj utrujenosti. Slabosti tovrstnih oblik zaposlitve delavci vidijo v neenaki obravnavi pri izplačilih in ugodnostih, zmanjševanju možnosti razvoja osebne kariere, omejenih možnostih usposabljanja, naraščanja delovne negotovosti in povečevanju stresa.

Zasebne agencije za zaposlovanje se pri posredovanju dela in zaposlitve srečujejo oziroma prepletajo tudi z drugimi atipičnimi oblikami dela in zaposlitve, kot so: delo s krajšim delovnim časom (»part-time«), delo za določen čas (začasno delo), delo na domu, dopolnilno delo, teledelo ali delo na daljavo in sezonska dela.

Na delo na sivo in delo na črno zasebne agencije za zaposlovanje vplivajo predvsem ugodno, saj delavcem omogočajo zaposlitev, ter jih tako usmerijo v legalno delo. Nekateri delodajalci in delojemalci se odločajo za delo na črno predvsem zato, ker je na videz preprosto (ne zahteva administrativnih ukrepov in s tem izgube časa v vse bolj zapletenih birokratskih mlinih), hkrati pa za obe strani tudi cenejše. Vse to bi jim omogočilo tudi zaposlovanje prek zasebne agencije za zaposlovanje – brez nepričakovanih zapletov (inšpekcijski nadzor, odpoved posla, bolezen, poškodba, nezmožnost za delo, višja sila, starost ali celo smrt). Po drugi strani pa na podlagi študentskih napotnic delajo ljudje, ki ne izpolnjujejo pogojev za študentsko delo. To pa je seveda delo na črno.

V nadaljevanju skušam podati posredni deskriptivni opis vpliva zasebnih agencij za zaposlovanje na različne atipične oblike dela in zaposlitve, ker za neposredno proučevanje vpliva zasebnih agencij za zaposlovanje ni na razpolago podatkov.

### *a) DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM ("part-time"):*

Za krajši delovni čas se po novem zakonu o delovnih razmerjih od 64. do 66. člena šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri določenemu delodajalcu (spodnja meja števila ur ni določena, lahko tudi eno uro). Lahko pomeni delno zaposlitev v dnevu, tednu, mesecu ali letu. Direktiva 97/81/EC Evropske unije o delu s krajšim delovnim časom definira delavca, ki dela s krajšim delovnim časom kot osebo, ki dela manj kot običajno, ali na tedenski osnovi, ali v povprečju v obdobju do enega leta. Krajši delovni teden je oblika delovnega časa, ki omogoča delavcem, da ne delajo običajnih pet dni v tednu po osem ur, ampak le tri ali štiri dni v tednu po dvanajst ali deset ur.

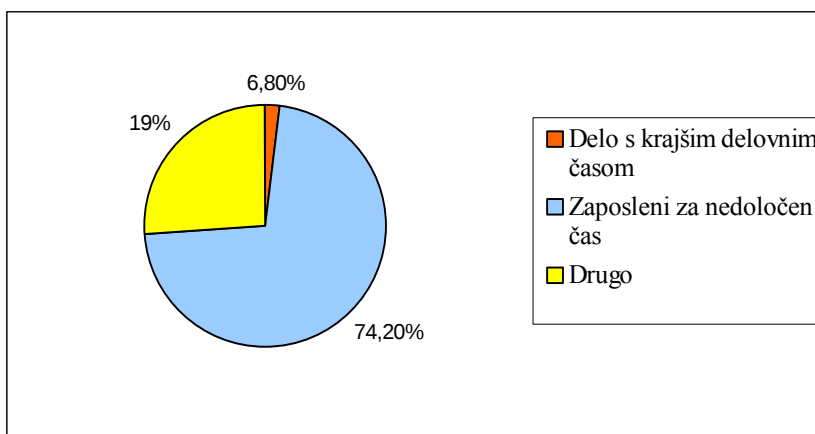
Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom imajo v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju in starševskem dopustu, pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delali polni delovni čas (66.člen ZDR). Delo s krajšim

delovnim časom odstopa od polnega delovnega časa in hkrati prinaša zelo majhno varnost zaposlitve, slabši dohodek, nižji ugled ter manjše možnosti za napredovanje.

»V Sloveniji delo s krajšim delovnim časom še ni doživelo večje razširjenosti, saj jo predvsem določene kategorije zaposlenih uporabljajo zaradi subjektivnih potreb, torej ima predvsem socialno vlogo. Delo s krajšim delovnim časom omogoča predvsem ženskam vstop in participacijo na trgu delovne sile, uporablja pa se tudi »kot prehod v upokojitev za starejše delavce in kot oblika zaposlovanja invalidov« (Ignjatović in Kramberger, 2000: 456).

Po podatkih Ankete o delovni sili leta 1999 je le 2,5 % vseh iskalcev zaposlitve iskalo ali že dobilo zaposlitev s krajšim delovnim časom. Po drugi strani pa bi delo s krajšim delovnim časom sprejelo 87,7 % brezposelnih iskalcev zaposlitve s polnim delovnim časom, če te ne bi bilo na voljo. V Sloveniji je leta 2003 le 6,8 % vseh delovno aktivnih, delalo s krajšim delovnim časom, kar pa je v primerjavi s 74,2 % zaposlenih za nedoločen čas, izredno majhen delež (slika 2.1) (SURs, ADS 2003/2).

Slika 2.1.: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom in delež zaposlenih za nedoločen čas, v celotnem delovno aktivnem prebivalstvu, Slovenija 2003



Vir: SURs, ADS 2003/2

Glavni namen zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom je zmanjševanje brezposelnosti in preprečevanje nove brezposelnosti ob hkratnem dvigu izobrazbene strukture delovne sile. To obliko zaposlitve se uporablja predvsem kot prehod v upokojitev za starejše delavce in kot obliko zaposlovanja invalidov. Številni dejavniki, kot so tradicija, razvitost in struktura gospodarstva, določena smer razvoja in spodbude oziroma olajšave, povezane z njo, pogojujejo, da to delo v Sloveniji še ni posebej razvito (Ignjatović, 2002: 26-27).

*b) DELO ZA DOLOČEN ČAS (ZAČASNO DELO):*

Zaposlitev za določen čas je oblika zaposlitve s polnim delovnim časom, vendar z omejenim trajanjem zaposlitve. Delavec za določen čas ali začasno zaposleni delavec (začasni delavec) je oseba, ki v delovnem oziroma službenem razmerju začasno v določenem časovnem obdobju opravlja neko delo. Začasno zaposleni delavec lahko sklene delovno razmerje za različno dolga obdobja.

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas posebej ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v členih od 52 do 56. Po 52. členu ZDR lahko delodajalec delavcu ponudi pogodbo o zaposlitvi za določen čas v podpis le: a) če izvajanje dela po svoji naravi traja določen čas (na primer delo pri projektu), b) če gre za nadomeščanje delavke na porodniškem dopustu, c) če je obseg dela začasno povečan (na primer odpiranje nove prodajalne), d) pri sezonskem delu (na primer obiranje sadja), e) pri osebah, ki se šele usposabljaajo za delo, f) pri uvajanju novih tehničnih izboljšav delovnega procesa (na primer zamenjava strojev) in podobno.

Če takšnih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni ali pa če delavec ostane na delu tudi potem, ko s pogodbo določen čas že poteče, se šteje, da je tak delavec zaposlen za nedoločen čas (54. člen ZDR). To je za delodajalca hudo breme, saj mora po prenehanju potrebe po njegovem delu delavcu odpovedati pogodbo iz poslovnega razloga, kar je zamudno (odpovedni rok), drago (delavcu pripada odpravnina, pravno svetovanje, pri sporu pa tudi sodni stroški, plača delavca za nazaj) in pravno zapleteno (zakoniti razlogi za odpoved, redna izredna odpoved). Prav tako je pri tej obliki treba paziti na časovno omejitev, saj lahko delodajalec z istim delavcem sklene eno ali več zaporednih pogodb samo za tri leta, saj se daljše obdobje že šteje za trajno potrebo po delavcu in je delodajalec prisiljen skleniti pogodbo za nedoločen čas. Po letu 2007 pa bo to obdobje trajalo samo dve leti (Štendler, 2003).

V Sloveniji je delo za določen čas najbolj razširjena atipična oblika dela in zaposlitve, vsako leto se postopoma povečuje. Predvsem med iskalci prve zaposlitve je visoka stopnja dela za določen čas, ki lahko kasneje preide v polno zaposlitev za nedoločen čas. Glede na to, da je njihovo delovno razmerje časovno določeno, imajo tudi manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje.

Upravičenost do pravic iz socialnih zavarovanj zaposlenih za določen čas je odvisno predvsem od gostote njihovih zaposlitev v posameznem obdobju. Doseči morajo kriterije, določene z zakoni, drugače niso upravičeni do socialnih pravic. Delodajalec po zakonu ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo (prepoved veriženja pogodb), katerih neprekinjen čas trajanja (prekinitve, krajša od treh mesecev, ne pomeni prekinitve neprekinjenega časa) bi bil daljši kot dve leti. »Začasni delavci hitreje prehajajo iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno. S tem »narašča število tistih oseb, ki so ob prenehanju zaposlitve za določen čas upravičeni do

nadomestila za primer brezposelnosti, kar dodatno povečuje pritisk na blaginjo (blagajno) države in njene zavode za zaposlovanje» (Ignjatović in Kramberger, 2000: 455).

V Sloveniji je zaposlitev za določen čas v evropskem povprečju, medtem ko so vse druge oblike na nižji ravni. Najvišji delež med evropskimi državami zaposlenih za določen čas ima Španija, najnižjega pa Luksemburg (tabela 2.1).

Tabela 2.1: Delež zaposlenih za določen čas za Slovenijo in izbrane države EU, 2000, v %

| Država                          | Slovenija | Nemčija | Španija | Francija | Italija | Luksemburg | VB |
|---------------------------------|-----------|---------|---------|----------|---------|------------|----|
| Delež zaposlenih za določen čas | 13,8      | 13      | 32      | 15       | 10      | 3          | 7  |

Vir: (2003), Škofljanec, Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji, Ljubljana

V Evropski uniji je kar polovica začasnih delavcev mlajša od 30 let – podatki so iz evropske raziskave o začasnem delu med 14 članicami EU iz leta 2002, zdaj jih je mogoče že več. Leta 2000 je tako bilo med začasnimi delavci 54 odstotkov žensk in 58 odstotkov moških mlajših od 30 let, kar je v obeh primerih 2,5-krat več, kot jih je v tej starostni skupini med rednimi delavci. Relativno število začasnih delavcev med moškimi in ženskami v vseh starostnih skupinah v EU narašča že od leta 1990 – najbolj očitno pa ravno med populacijo, mlajšo od 30 let. Njihovo število je v letih od 1992 do 2000 znatno upadlo le v Španiji in na Irskem, nekoliko tudi na Danskem. Število začasnih delavcev narašča v vseh državah in med vsemi poklici, še najbolj pa med mlajšimi od 30 let – Največ jih je v Španiji, kjer ima skoraj tretjina pogodbo za določen čas, slaba petina prebivalstva je vključena v začasno delo na Portugalskem in Finskem, razširjeno je tudi na Švedskem, v Franciji ... Še najmanj ga je na Irskem (približno osem odstotkov) in v Luksemburgu (3,5 odstotka). Te razlike so deloma izraz narave delovnih pogodb v različnih državah in še bolj moči delovne zakonodaje, ki v določenih državah spodbuja delodajalce, da delavce raje zaposlujejo za določen kot nedoločen čas, omenja raziskava. (Stanković, 2005: 16).

V večini držav približno tretjina delavcev dela le začasno, ker ne najde rednega dela, ponekod je ta odstotek celo višji – nad 70 odstotkov v Belgiji, Španiji in Grčiji in približno 55 odstotkov na Finskem in Švedskem. V večini držav – razen v Nemčiji, na Nizozemskem in Portugalskem – je več žensk kot moških začasno zaposlenih po lastni izbiri. Takih je največ na Irskem in Portugalskem (približno 40 odstotkov začasnih delavcev), v Veliki Britaniji (35 odstotkov žensk in 20 odstotkov moških) in po petino na Finskem in Švedskem. Veliko ljudi začasno dela zaradi prakse ali usposabljanja – teh je največ v Avstriji, na Danskem in v Nemčiji, saj je v teh državah vajeništvo zelo pomembno, kar nekaj jih je tudi v Luksemburgu in v Italiji. (Stanković, 2005: 16).

Začasni delavci bolj verjetno (tako moški kot ženske) opravljajo ročna oziroma fizična dela kot redni delavci, še posebno pri manj strokovnih zaposlitvah. Leta 2000 jih je 17 odstotkov v

EU opravlja nižja fizična dela (med rednimi delavci jih tako dela opravlja le devet odstotkov). Vendar to ne pomeni, da imajo začasni delavci na splošno nižjo izobrazbo kot redno zaposleni. (Stanković, 2005: 16).

Na splošno je v EU med ženskami z začasnim delom več takih z univerzitetno izobrazbo kot z nižjo, pri moških pa le za malenkost vodijo tisti z nižjo oziroma srednjo izobrazbo. So pa precejšnje razlike med državami – v Grčiji, Španiji in na Portugalskem je med začasnimi delavci več takih z nižjo izobrazbo, medtem ko je v Veliki Britaniji in Nemčiji ravno obratno. To nakazuje, da službe za določen čas niso vedno manjvredne ali bolj tvegane. Veliko žensk in moških, še posebno z visoko izobrazbo, tako dela po lastni izbiri, mogoče zaradi boljših pogojev ali ker jim to bolj ustreza na izbrani karierni poti. Čeprav je res, da je v sedmih od 14 držav, za katere so bili zbrani podatki, približno polovica začasnih delavcev z univerzitetno izobrazbo zaposlena le za določen čas zato, ker ni našla redne službe (Stanković, 2005: 16).

#### *c) DELO NA DOMU:*

Po novem zakonu o delovnih razmerjih se s pogodbo o zaposlitvi delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec opravljal delo na domu. Delo na domu je delo, ki ga delavec s svojo privolitvijo opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo. Organizacija oziroma delodajalec lahko organizira delo na domu, če to dopušča narava dela, kot delo na domu pa se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri in so ti zunaj delovnih prostorov delodajalca. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se med delodajalcem in delavcem uredijo s pogodbo o zaposlitvi. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je seveda dolžan delavcu zagotavljati varne razmere za delo na domu.

Delo na domu kot obliko rednega delovnega razmerja veljavna zakonodaja pozna že dalj časa, vendar v praksi v večjem obsegu še ni zaživel. Zaradi naglih razvojnih sprememb, predvsem pri uvajanju novih delovnih tehnologij in telekomunikacijskih povezav, pa dobiva ta oblika dela vedno večji pomen. V Evropi ni statističnih podatkov o razširjenosti dela na domu, čeprav se delo na domu seveda opravlja.

Inšpektorat za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma, če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z 71. členom zakona o delovnih razmerjih ne smejo opravljati kot delo na domu. Pri delu na domu delodajalec ni dolžan upoštevati določb zakona o delovnih razmerjih glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka, pri pogodbah o zaposlitvi z delavci, ki opravljajo delo na domu, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavce lahko razporeja delovni čas samostojno in

če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Sicer pa dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu, lahko določi zakon ali drug predpis.

Bistveno je, da pri ureditvi medsebojnih razmerij med delodajalcem in delavcem, ki delo opravlja na domu, velja izhodišče, da ima takšen delavec načeloma enake pravice, obveznosti in odgovornosti kot delavec, ki opravlja delo v prostorih delodajalca. Posebnosti takega dela se torej nanašajo le na delovno mesto delavca, ki dela na domu. Mesto, kjer delavec opravlja naloge za delodajalca, vpliva na določene pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, ne vpliva pa na razmerja, ki izhajajo iz socialne varnosti in zaposlovanja (Mohorič, 2002: 49).

Pri delu doma lahko nastajajo sociološki problemi. Nekateri ljudje se na primer počutijo osamljene, če niso nenehno v družbi, zato vsak človek ne more delati na domu. Drugi vir težav so nesporazumi v družini. Včasih družina ne more razumeti, da je nekdo ves dan doma, nima pa časa za družino /.../ Med ovirami za razvoj dela na domu so najpomembnejše slabša računalniška pismenost oziroma uporaba računalnika v poslovne namene, pomanjkanje trženjskega znanja in predvsem zakonodajne ovire (Kaučič, 2001: 19).

#### d) *DOPOLNILNO DELO:*

Če podjetnik delavca ne potrebuje za polni delovni čas, lahko namesto sklenitve pogodbe za določen čas delavca vzame v dopolnilno delo. To je mogoče pri delavcih, ki pri nekem drugem delodajalcu že delajo za poln delovni čas, v svojem prostem času pa so pripravljeni delati še do osem ur na teden. Sklenitev in prekinitev pogodbe o dopolnilnem delu je preprosta - oba delodajalca morata dati soglasje za začetek dopolnilnega dela, z umikom soglasja enega ali drugega pa pogodba preneha. Vendar je ta oblika zaposlovanja relativno draga, saj gre tudi tu za delovno razmerje, kjer je treba plačevati vse prispevke in davke. Poleg tega je dopolnilno delo omejeno na deficitarne poklice (upošteva se podatke zavoda za zaposlovanje), opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno-umetniških ali raziskovalnih del (Štendler, 2003).

#### e) *TELEDELO ALI DELO NA DALJAVO:*

Delo na daljavo ali bolj uveljavljen izraz teledelo je oblika delovnega razmerja, pri kateri delodajalec omogoči zaposlenim, da opravljajo dela na svojih domovih v skladu s prilagodljivim delovnim časom, ter ga razbremeni nadzora nadrejenega. Za to obliko dela na domu je potrebna ustrezna elektronska oprema in telekomunikacijska infrastruktura za komuniciranje z delodajalcem ali pogodbenikom. Z razvojem informacijsko-komunikacijske tehnologije ta oblika delovnega razmerja dobiva vse bolj na veljavi. Pri delu na daljavo posameznik dela na svojem domu, vendar je zaposlen pri nekem delodajalcu in torej ni nujno, da je sam tudi podjetnik. Definicije, kaj je kaj, se na sploh hitro spreminjajo. Trenutno se namesto izraza delo na daljavo vse bolj množično uporablja izraz e-delo. S tem izrazom še bolj izpostavimo, da gre pri delu na daljavo za izkoriščanje možnosti, ki jih prinašajo sodobne informacijske tehnologije. Prednosti teledela so predvsem večja konkurenčnost podjetja, uporaba naprednih tehnologij, boljši življenjski pogoji za delavca, ki izvaja teledelo ter

pozitivni učinki okolja. Slabost teledela je zlasti pomanjkanje socialne interakcije, saj je delavec izoliran od ostalih sodelavcev, ki svoje delo opravljajo v pisarni.

*f) SEZONSKA DELA:*

Za sezonsko delo je značilna začasnost in kratkotrajnost. Sezonski delavci so naprimer obiralci sadja, hmelja in ostalih kmetijskih pridelkov; pojavljajo se tudi v gradbeništvu, turizmu, storitvah, ipd.

*g) DELO NA SIVO IN ČRNO:*

Delo na sivo in črno se od ostalih atipičnih oblik dela najbolj razlikujeta. Delo na sivo je tako rekoč neprofitno, delo na črno pa nelegalno in kaznivo. Ti obliki dela nista deležna socialnih zavarovanj in slabo vplivata na celotno družbo, gospodarstvo in državo. Neformalno delo (siva ekonomija) je povezano z brezposelnostjo, slabimi dohodki in zgodnjim upokojevanjem. Svetlik opredeljuje delo na sivo in delo na črno kot obliki: »ki jima ni priznan status formalnega dela, saj potekata izven delovnih organizacij in jih družba kot takih ne varuje« (Svetlik, 1988: 12).

Delo na črno je opravljanje dejavnosti oziroma dela, ko:

- pravna oseba opravlja dejavnost, katero nima vpisano v sodni register ali ne izpolnjuje zakonsko določenih pogojev za opravljanje registrirane dejavnosti ali
- zasebnik (s.p., odvetnik, itd.) opravlja dejavnost, katero nima priglašeno pri pristojnem organu ali če ne izpolnjuje zakonsko določenih pogojev za opravljanje priglašene dejavnosti ali če
- pravna oseba ali zasebnik opravljata dejavnost kljub začasni prepovedi opravljanja dejavnosti.

Za zaposlovanje na črno se šteje vsakršno omogočanje dela delavcev s strani delodajalcev, ki je v nasprotju z delovno-pravno zakonodajo in delavca ne prijavi Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in Zavodu za zdravstveno zavarovanje (ZPDZC, Ur. list RS, št. 36/00). Delo na črno nekaterim omogoča poleg legalne zaposlitve, dodaten zaslužek ter s tem povezan standard, ki si ga sicer ne bi mogli privoščiti. V primeru dela na črno zaposlenega ni na plačilni listi delodajalca ter delodajalec o njegovem delu ne obvešča delovnih uradov in uradov za socialno zavarovanje.

Najpogosteje najdemo delo na črno gradbeništvu, trgovini, turizmu in gostinstvu v obliki utaje davkov, neprijavljene obrti in nelegalnega zaposlovanja (Babusek-Medic, 1999: 211).

Siva ekonomija lajša socialne napetosti, dopolnjuje legalno gospodarstvo in blaži socialne stiske v času gospodarskih recesij. Izboljšuje preskrbo prebivalstva in pomeni povečano tržno prožnost. Po drugi strani pa za delavce pomeni večjo možnost izgube redne zaposlitve in nastanka invalidnosti ter nezavarovan položaj delavca. Za delodajalce siva ekonomija pomeni večjo odsotnost z dela in več nesreč pri delu. Prav tako je to nelojalna konkurenca na trgu. Kar se tiče države in socialnih institucij, siva ekonomija vpliva na zmanjšanje prihodkov v

razne sklade (na primer ZPIZ, Zavod za zdravstveno zavarovanje). Iz davčno-pravnega vidika pomeni izgubo prilivov za državni proračun. Vedno več je tistih, ki imajo dohodke, a kljub temu prejemajo socialne transferje – problem socialnih transferjev. Prav tako nastajajo statistične napake pri merjenju gospodarskih rezultatov.

Odkar je leta 2001 začel veljati Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC, Ur. list RS, št. 36/00) in z njim povezani nadzorni organi, je neformalno delo začelo upadati. Zakon predvsem skuša razmejiti opravljanje dejavnosti dela med legalnim in nelegalnim.

## **6. PRIMERJAVA ZAKONODAJE O ZASEBNIH AGENCIJAH ZA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI IN V DRŽAVAH EU**

Večina razvojnih strategij trga dela v evropskih državah je usmerjena v razvoj človeških potencialov, analize trga delovne sile namreč kažejo, da je razhajanje med znanjem in sposobnostmi iskalcev zaposlitve na eni strani in zahtevami novih delovnih mest na drugi strani, iz leta v leto večje. Slovenski trg delovne sile se bo glede na te ugotovitve v nekaj prihodnjih letih soočal s prestrukturiranjem gospodarskih panog, z izgubo delovnih mest v industriji, kjer bo vse manj možnosti za tradicionalne oblike delovnih mest, večal pa se bo obseg samozaposlovanja, zaposlovanja s krajšim delovnim časom in drugih atipičnih oblik zaposlovanja. Takšna delovna mesta bodo zahtevala drugačno strukturo znanja in osebnostnih spretnosti, zato bo višja stopnja strokovne usposobljenosti edina prava alternativa brezposelnosti.

Evropska zaposlovalna strategija temelji na štirih stebrih, ki so namenjeni zmanjševanju razkoraka med usposobljenostjo delovne sile in potrebami podjetij:

1. povečanje zaposljivosti prebivalstva
2. spodbujanje podjetništva
3. povečanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih
4. zagotavljanje enakih možnosti zaposlovanja med spoloma

Štirje stebri so namenjeni predvsem zniževanju brezposelnosti mladih in preprečevanju dolgotrajne brezposelnosti, razvoju znanj in spretnosti za nastop na trgu delovne sile z upoštevanjem vseživljenjskega učenja, aktivni politiki pospeševanja zaposlovanja in odpravi ozkih grl na trgu delovne sile, omogočanju lažjega zaposlovanja in začetka razvoja podjetništva novih zaposlitvenih priložnosti na področju storitev ter zmanjševanju vrzeli med spoloma. Slovenija preko Zavoda RS za zaposlovanje sledi tem smernicam, trg dela pa že reagira na nove trende.

### **6.1. ZAKONODAJA NA PODROČJU NAJEMA DELOVNE SILE V SLOVENIJI**

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

V Sloveniji pred letom 1991 nismo imeli pravne podlage za delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje oziroma za sklepanje pogodb o zaposlitvi za zaposlovalne agencije (posojanje delavcev – opravljanje dela delavca pri drugih uporabnikih). Pred začetkom tranzicije je bilo zaposlovanje državni monopol. Izjema so bile agencije za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom (študentski servisi). Možnost posredovanja lastnih delavcev

drugemu uporabniku je bila uvedena z novelo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 1998 (Uradni list RS, št. 69/98), ki v svojem 6. členu določa »Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela izvaja Zavod.«

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki je podeljevalo koncesije, do koncesionarjev ni imelo finančnih obveznosti, se pravi, da so bile koncesije neodplačne. Koncesionarji so finančna sredstva pridobivali od podjetij in ustanov, ki so jim posredovale delavce ali pa na podlagi pogodb o sodelovanju v različnih projektih in programih javnega zavoda za zaposlovanje. Pooblastilo za posredovanje se je lahko izdajalo za določen ali nedoločen čas. Ministrstvo podpisovanja koncesijskih pogodb oziroma izdajanja pooblastil ni omejevalo, seveda pod pogojem, da so prosilci izpolnjevali vse s pravilnikom predpisane pogoje. S sprejemom Zakona o zaposlovanju in zavarovanju primer brezposelnosti se je okvir delovanja zasebnih agencij bistveno povečal.

Novela zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti določa, da lahko pristojno ministrstvo s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacijo oziroma delodajalca, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da izvaja strokovne naloge posredovanja dela, posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Poprej je zakon določal, da lahko pristojno ministrstvo s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacijo oziroma delodajalca, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da izvaja strokovne naloge posredovanja dela. Na podlagi zakona in pravilnika so študentske organizacije v okviru notranjih organizacijskih enot na podlagi koncesije lahko posredovale delo z napotnico, s tem da je moral posrednik dela poskrbeti za zavarovanje za primer poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Novela zakona pa je pristojnosti na področju zaposlovanja v celoti razširila na organizacije oziroma delodajalce, ki imajo koncesijo. V zvezi s posredovanjem dela dijakom in študentom je novela zakona določila le, komu so namenjena sredstva, ustvarjena iz koncesijskih dajatev za posredovanje dela, in v kakšne namene morajo biti sredstva porabljena. Zakonska novela je uveljavila še pooblastilo pristojnemu ministru, da določi višino stroškov, ki se priznajo organizaciji oziroma delodajalcu za posredovanje dela dijakom in študentom. Navedene novosti v zakonu po oceni ustavnega sodišča ne dajejo podlage za omejitev opravljanja dejavnosti posredovanja začasnih in občasnih del za dijake in študente le na pravne osebe, ki so vpisane v sodni register in niso hkrati prejemnik sredstev za izvajanje programov po 6. členu zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

### 6.1.2 Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje

Pravilnik o pogojih za opravljanje agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 48/99, 79/00 in 30/03) je akt Vlade RS, ki podrobneje določa pogoje, pod katerimi lahko Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve s pogodbo o koncesiji pooblasti zasebne agencije za zaposlovanje oziroma delodajalce (organizacije), da izvajajo naloge posredovanja dela, posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Poleg tega se s pravilnikom določa tudi vsebina koncesijske pogodbe, plačilo storitev in višina stroškov, ki se priznajo agenciji za posredovanje dela dijakom in študentom, sodelovanje agencije s pristojnimi organi in organizacijami, evidence in posredovanje podatkov ter poročanje in izvajanje nadzora nad zakonitostjo dela agencije (1. člen).

Pravilnik v svojem 2. členu opisuje dejavnost agencije, za katero se v skladu z zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti šteje posredovanje zaposlitve, posredovanje dela, ki vključuje začasna in občasna dela dijakov in študentov, posredovanje in zagotavljanje delovne sile, izdelava zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda RS za zaposlovanje. Agencija lahko opravlja dejavnost iz 2. člena le z delavci, ki so pri njej v delovnem razmerju. V drugem odstavku 2. člena je pravilnik neskladen z ustavo, določa namreč da dejavnost posredovanja začasnih in obasnih del za dijake in študente opravlja pravna oseba, ki je vpisana v sodni register in ki ne sme biti hkrati prejemnik sredstev za izvajanje programov po 6. členu zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Pravilnik je tako dejansko ukinil pravico posredovanja dela študentskim organizacijam, ki imajo pravno subjektiviteto na podlagi zakona o skupnosti študentov in niso vpisane v sodni, ampak le v poslovni register Slovenije. Pogoji, ki jih določa pravilnik, sami po sebi niso ustavnosporni, nimajo pa zakonske podlage. Študentska organizacija po sporni določbi ne bi smela več opravljati dejavnosti posredovanja dela za študente sama, v okviru notranje organizacijske enote, temveč bi morala ustanoviti samostojno pravno osebo oziroma izvesti statusno preoblikovanje. Niti jezikovna niti logična razlaga razveljavljenega člena pravilnika tako po presoji ustavnega sodišča ne dajeta podlage za razlago, po kateri so možni subjekti za opravljanje koncesijske dejavnosti le v zakonu naštetí subjekti, med katerimi pa ni študentskih organizacij. (glej Taškar, 2003)

Agencija opravlja dejavnost posredovanja zaposlitve in posredovanja dela tako, da za brezposelne osebe in druge zainteresirane osebe išče zaposlitev ali delo in jih napotuje k delodajalcem zaradi sklenitve delovnega razmerja ali zaradi vključitve v delo. Agencija lahko opravlja dejavnost posredovanja dela tudi tako, da posreduje začasno in občasno delo dijakom in študentom, pri čemer se za posredovanje dela šteje opravljeno delo na podlagi potrdila s strani delodajalca in izvršenega plačila dijakom in študentom. Agencija opravlja dejavnost posredovanja in zagotavljanja delovne sile tako, da delavce, ki so pri njej zaposleni, na podlagi posebne pogodbe posreduje drugemu delodajalcu zaradi opravljanja dela (3. člen).

Agencija lahko opravlja dejavnost posredovanja začasnih in občasnih del za dijake in študente le za osebe s statusom dijaka in študenta. Začasno in občasno delo se lahko posreduje tudi osebam, ki so se med šolskim letom vrnile s služenja oziroma še niso bile napotene na služenje vojaškega roka in bodo pridobile status študenta šele s pričetkom novega šolskega leta in osebam, ki obdržijo pravico obiskovanja predavanj in opravljanja izpitov, vendar najdlje eno leto po izgubi statusa študenta, toda ne več kot enkrat v času študija, če niso zaposlene ter osebam, starim 15 let, ki so zaključile osnovno šolo v tekočem šolskem letu in bodo pridobile status dijaka s pričetkom novega šolskega leta (5. člen).

Agencija posreduje delo dijakom in študentom na podlagi napotnice. Pravilnik opredeljuje obvezne sestavine napotnice (6. člen).

Koncesijska pogodba za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelave zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda RS za zaposlovanje, se sklene za dve leti. Koncesijska pogodba za opravljanje dejavnosti posredovanja dela, ki vključuje tudi začasna in občasna dela dijakov in študentov, se sklene za eno leto. V primeru, da je to dejavnost agencija opravljala na podlagi koncesijske pogodbe za določen čas najmanj tri leta in če v tem času ni kršila določb koncesijske pogodbe, se lahko sklene koncesijska pogodba za dve leti (17. člen).

Za opravljeno storitev posredovanja dela agencije, ki posreduje delo dijakom in študentom, zaračunava zakonsko določeno 10 % koncesnino, od česar je razliko sredstev med prihodkom od koncesijske dejavnosti in priznanimi stroški iz te dejavnosti, obvezana odvajati Študentski organizaciji Slovenije za izvedbo obštudijskih dejavnosti (22. in 24. člen).

Agencija, ki izvaja dejavnost posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelave zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda RS za zaposlovanje, je dolžna sodelovati z zavodom in izmenjevati informacije o ponudbi in povpraševanju na trgu dela. Zavod mora posredovati agenciji podatek, ki so nujni zaradi posredovanja zaposlitve in dela, izdelave zaposlitvenega načrta ali vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja. (25. člen)

Agencija, ki v skladu s koncesijsko pogodbo opravlja dejavnost posredovanja dela za dijake in študente, je dolžna sodelovati s Študentsko organizacijo Slovenije oziroma študentskimi organizacijami, ki so vpisane v register organizacijskih oblik Študentske organizacije Slovenije. (26. člen)

### 6.1.3 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Novi Zakon o delovnih razmerjih je sprejel Državni zbor RS na seji 24. aprila 2002, veljati pa je pričel s 1.1.2003. V novem zakonu o delovnih razmerjih so upoštevani mednarodni dokumenti, sprejeti v okviru mednarodnih organizacij (Organizacija Združenih narodov, Svet Evrope in Mednarodna organizacija dela), pri pripravi besedila zakona pa so bile obravnavane in ustrezno upoštevane tudi nekatere konvencije, ki jih naša država še ni ratificirala. Zaradi potrebnega usklajevanja predpisov z dokumenti EU, so bile v zakon vključene tudi zahteve, ki izhajajo iz direktiv EU o individualnih delovnih razmerjih. Novi Zakon o delovnih razmerjih obravnava varovanje delavcev pri novih zaposlitvenih razmerjih (»pogodbeno delo«, delo za zaposlitvene agencije) v 57. do 62. členu, to je v poglavju z naslovom Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku.

Zasebna agencija za zaposlovanje je organizacija, ki na podlagi pogodbe o koncesiji, ki ga izda Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, sklene delovno razmerje z delavcem, ki ga potem »napoti« na delo v drugo organizacijo. Agencija delavcu za določen čas zagotovi delovno razmerje. Gre za tristransko pravno razmerje, kjer so stranke delavec oziroma zaposleni, zaposlitvena agencija in podjetje (naročnik), kjer je delo opravljeno. Po Novaku je opravljanje dela za zaposlitvene agencije: »opravljanje dela v delovnem ali drugem pravnem razmerju z agencijo, da agencija delavca nato napoti, da delo opravlja pri drugi organizaciji (naročniku)« (Novak, 2001: 102).

#### Posebnosti pogodbe o zaposlitvi med delavcem in agencijo - delodajalcem (60. člen):

1. Delavec in agencija se v pogodbi dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napatitvijo delavca na delo k uporabniku.
2. Agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.
3. V pogodbi med agencijo in uporabnikom se določi tudi višina nadomestila plače v primeru predčasnega prenehanja dela delavca pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače.

#### Dogovor med podjetjem uporabnikom in agencijo:

Novi Zakon o delovnih razmerjih v svojem 61. členu določa, da mora uporabnik pred začetkom dela delavca obvestiti agencijo o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Podjetje in agencija pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika, delavec pa mora biti pisno obveščen o pogojih dela in pravicah in obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

Pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca:

Pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca so opredeljene v 62. členu zakona o delovnih razmerjih. Delavec in podjetje uporabnik medsebojno nista povezana z nobeno pogodbo, a vendar ko se delavec vključi v uporabnikov delovni proces in mora izpolnjevati svoje delovne obveznosti po navodilih in nadzorom uporabnika, mora tudi uporabnik delavcu za opravljeno delo zagotavljati vse pravice in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljeno delo v višini in na način, kot je dolžan pri njem zaposlenim delavcem. Uporabnik mora torej v razmerju do napotenih delavcev poleg delovne zakonodaje upoštevati tudi kolektivne pogodbe in splošne akte. V primeru uporabnikovega kršenja pravic, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. V primeru kršenja obveznosti s strani delavca, pa so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu.

Določbe o izrabi letnega dopusta določajo, da lahko delavec izrablja letni dopust v skladu z dogovorom med agencijo in podjetjem uporabnikom.

Zakonske omejitve:

Po zakonu napotitev delavca na delo k drugemu uporabniku v primerih ni dopustna:

1. ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavekajo;
2. ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev;
3. 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;
4. v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti

Časovna omejitev opravljanja dela pri uporabniku:

Agencija oziroma delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Daljše prekinitve od meseca dni med napotitvama istega delavca k istemu uporabniku za isto delo, pomenijo prekinitvev štetja trajanja obdobja oziroma se v ta čas ne štejejo.

Posebne varovalne določbe so namenjene področju varnosti in zdravju pri delu, saj ima uporabnik dolžnost seznaniti delavce ter jih usposabljati za varno delo.

Posebne varovalne določbe so tudi na področju plače delavca, ki v času opravljanja dela ne sme biti nižja od plače, ki jo mora uporabnik zagotavljati svojim zaposlenim v skladu s predpisi, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti, ki ga zavezujejo.

Ob morebitnih kršitvah teh obveznosti ima delavec pravico odkloniti delo.

Podjetja morajo višino plačila določati v skladu z določili kolektivne pogodbe, torej glede na zahtevnost, kakovost in količino opravljenega dela. »Po ZDR ima delavec namreč pravico, da za svoje delo od agencije prejema enako plačilo kot redno zaposleni delavci (agencija dobi denar od podjetja in ga nato nakaže delavcem, v nekaterih primerih lahko nakazilo opravi tudi podjetje samo). Če potreba po delavcu predčasno preneha, je ta po ZDR upravičen do nadomestila, ki ne sme biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače« (Turk, 2003: 18).

Novi zakon o delovnih razmerjih precej otežuje delo agencij zaradi omejitve posojanja delovne sile na največ eno leto. Država skuša na ta način podjetja prisiliti, da začnejo zaposlovati za nedoločen čas, vendar precej onemogoča delo agencij. Država se je odločila za politiko zaposlovanja, ki ne vključuje zasebnih agencij za zaposlovanje, čeprav so uspešnejše od vseh vladnih ukrepov za zmanjševanje brezposelnosti in državo ne stanejo popolnoma nič. Država je z zakonom ne le onemogočila dejavnost outsourcinga pri projektih, daljših od enega leta, pač pa tudi zmanjšala možnosti tistih, ki bi po daljši poskusni dobi lahko prišli do redne zaposlitve.

Država z novim zakonom o delovnih razmerjih ne dosega pravega učinka, saj podjetja zaradi stroškov raje bolj obremenjujejo že zaposlene delavce in uvajajo nadurno delo, kot pa da bi redno zaposlila nove delavce. Država bi glede na učinkovitost agencij za zaposlovanje, lahko denar davkoplačevalcev porabila za subvencioniranje agencij, namesto da jih ovira in onemogoča njihovo delovanje. Država mora vsekakor najti ustrezne rešitve za zmanjšanje brezposelnosti ter vsem omogočiti zaposlitev za nedoločen čas.

## 6.2 ZAKONODAJA V DRŽAVAH EU

Zasebne agencije za zaposlovanje postajajo pomembnejše kljub vse večji zaščiti napotениh zaposlenih. Leta 2001 je prek zasebnih agencij za zaposlovanje delalo več kot sedem milijonov delavcev ali 1,9 odstotka Evropejcev. Tripartitni odnos med delavcem, zaposlovalno agencijo in podjetjem je po eni strani odlična rešitev, saj je, kot razlaga Evropska fondacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, orodje za promoviranje fleksibilnosti, za iskanje pravih delavcev za prava delovna mesta in zmanjševanje brezposelnosti. »Raziskave o delovnih razmerah in vplivu na zdravje pa po drugi strani kažejo, da so posojani delavci skupaj z delavci v drugih fleksibilnih in atipičnih oblikah zaposlitve bolj izpostavljeni rizičnim faktorjem kot redno zaposleni.« (Volk, 2005: 16).

Čeprav je malo statističnih podatkov, lahko sklepamo o značilnem profilu ljudi, ki se odločijo za takšno delo. Ena izmed osnovnih značilnosti je, da so večinoma mladi. V Nemčiji je tako povprečna starost posojanih delavcev 37,5 leta, medtem ko so delavci, zaposleni v celotni ekonomiji, stari v povprečju 41,4 leta. V Španiji je kar 84 odstotkov posojanih delavcev mlajših od 34 let in 47,2 odstotka mlajših od 25 let. Podobno je opaziti tudi na Danskem, Finskem, v Franciji in na Švedskem. Posojani delavci imajo prav tako tudi nižjo

izobrazbo kot preostali. V Nemčiji jih 5,7 odstotka nima končane šole, med drugimi je takih le 1,5 odstotka. Diplomo jih ima 13,2 odstotka, med preostalimi jo ima 20,8 odstotka. Na Nizozemskem pa prav delavci, ki se začasno zaposlijo pri zaposlovalni agenciji, med delom velikokrat nadaljujejo svoje izobraževanje.

Delavce si od zaposlovalnih agencij pogosto sposodijo večja podjetja. Na Švedskem jih najema 42,4 odstotka delovnih organizacij z več kot stotimi zaposlenimi in samo 18,4 odstotka podjetij z 20 do 99 ljudmi. Nič več pa niso po njih potrebe le v industriji – vse bolj jih namreč iščejo v storitvah. V skandinavskih državah tako veliko posojanih delavcev dela v zdravstvenem sektorju (Volk, 2005: 16).

Lizbonska deklaracija, ki jo je sprejela Evropska unija, med drugim govori tudi o vlogi začasnega zaposlovanja kot enega izmed glavnih instrumentov za doseganje večje zaposljivosti prebivalstva. Zakonodaja, ki ureja zaposlovanje, se spreminja in usmerja v vse večjo liberalizacijo. Posebna pozornost je namenjena razmerju med zasebno agencijo za zaposlovanje in napotnim zaposlenim ter pravicam in obveznostim med njima. Trenutna evropska zakonodaja obsega predvsem direktive, ki se nanašajo na zdravje in varnost pri delu (Direktiva 91/383/EEC), na napotitev delavcev v drugo državo s strani agencije (Direktiva 96/71/EC) ter na varstvo osebnih podatkov (Direktiva 95/46/ES). Od leta 2000 je v pripravi tudi direktiva Evropske unije z naslovom »Pogoji dela začasne delavce«. S to direktivo naj bi zasebne agencije za zaposlovanje postale še bolj zanimive za zelo usposobljene posameznike in to bi podjetjem omogočilo, da bi prek zasebnih agencij za zaposlovanje pridobili strokovno usposobljene, motivirane in prilagodljive posameznike. Zaradi neskladja med posameznimi članicami še nekaj časa ne bo sprejeta.

Zaradi različnosti ureditev in prakse v uporabi začasnega dela v državah članicah EU je osnovni namen direktive, da se uskladijo minimalne zahteve glede varstva začasnih delavcev, da se agencije začasno delo priznajo kot delodajalci ter da se zagotovi ustrezen pravni okvir za uporabo začasnega dela na evropskem trgu.

Delavci preko agencije imajo v skladu z direktivo zdravja in varnosti pri delu in direktivo s področja varstva osebnih podatkov v podjetju enake pravice kot redno zaposleni delavci, seznanjeni morajo biti z vsemi nevarnostmi na delovnem mestu, pravico imajo do zagotovljenega ustreznega usposabljanja glede na delovno mesto, podjetje uporabnik pa je v času trajanja dela začasnega delavca v podjetju odgovoren za delovne naloge. Direktivo zdravja in varnosti pri delu, ki določa, da morajo imeti začasni delavci ali delavci, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za določen čas, enake zdravstvene in varnostne razmere kot drugi delavci v tem podjetju, je Evropska unija sprejela ob porastu različnih atipičnih oblik zaposlovanja.

Predlog direktive o začasnem delu izrecno ne omenja agencij, ki zaračunavajo provizijo, vendar je iz določenih členov razvidno, da jih priznava (tako na primer opredeli agencije za

začasno delo kot podjetja, ki se pridobitno ali ne ukvarjajo z ekonomskimi aktivnostmi) oziroma predlog direktive tovrstnih agencij ne prepoveduje.

Sam predlog direktive sicer prepoveduje zaračunavanje provizij delavcem, vendar ne tudi delodajalcem (člen 6 izrecno določa, da agencija za začasno delo ne sme zahtevati plačila od delavca). V njem je omenjena agencijska dejavnost kot pridobitna dejavnost, omejitve delovanja agencij pa so odvisne predvsem od nacionalne zakonodaje.

»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« (Kohont, 2003: 445).

V Evropski uniji poteka proces harmonizacije in deregulacije pravnih ureditev zasebnih agencij za zaposlovanje. Opuščajo se najbolj restriktivni zakoni, pravne omejitve za delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje, uveljavljajo pa se manj restriktivne rešitve. Deregulacijo pospešuje še potreba po večji fleksibilnosti delovne sile. Čedalje manj delavcev namreč preživi celotno delovno obdobje v enem podjetju, trajanje posameznih zaposlitev in pogodb o zaposlitvi pa se krajša. To pospešuje razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje, ker so javni zavodi za zaposlovanje bolj usmerjeni na trajne zaposlitve.

Proces deregulacije (liberalizacije) je dosegel vrh leta 1997, ko je Mednarodna organizacija za delo<sup>1</sup> (International Labour Organisation) sprejela Priporočilo o zasebnih agencijah za zaposlovanje R188 (R188 Private Employment Agencies Recommendation) in Konvencijo o zasebnih agencijah za zaposlovanje C181 (C181 Private Employment Agencies Convention), ki jo je ratificiralo že 13 držav. Slovenija priporočila in konvencije še ni ratificirala. Konvencija je nadomestila staro iz leta 1949, ki je določala, da država nadzira zasebne agencije za zaposlovanje najprej tako, da kontrolira oziroma določa višino cen storitev in stroškov, ki jih zasebna agencija za zaposlovanje zaračunava ali delavcem iskalcem zaposlitve ali delodajalcem. Tak nadzor je bil smiseln v času, ko je preprečeval najbolj grobe zlorabe in je država s kontrolo cen omejevala delovanje trga. Vendar se je po eni strani praktično povsod po svetu uveljavila praksa, da se od delavcev ne zahteva plačila. Po drugi strani pa tržni mehanizmi sami normalno zadržujejo te cene v okviru, ki je še sprejemljiv za stranke. Poleg tega so bili po stari konvenciji zelo strogi pogoji za pridobitev licence oziroma koncesije in obdobja obnavljanja tako kratka, da je to postavljalo zasebne agencije za zaposlovanje v trajno zelo negotov položaj in je destimuliralo investicije, ki bi drugače povečale ugled zasebnih agencij za zaposlovanje. Tako stara konvencija ni pospeševala profesionalizma in zanesljivosti (eden izmed njenih namenov). Ni omenjala danes veliko bolj pomembnega nadzora: a) zaupne obravnave osebnih podatkov, b) tehnik testiranja in izbire kandidatov – nekatere predstavljajo očitno zlorabo, c) verodostojnost ponudb zaposlitev v tisku – nekatere zasebne agencije za zaposlovanje jih uporabljajo kot vabo, ki jim omogoča vzpostavljjanje računalniških baz podatkov o kandidatih, in d) priznavanje pridobljenih pravic delavcem v

primeru nesolventnosti zasebne agencije za zaposlovanje. Ni omenjala niti etičnih kodeksov in kodeksov dobre prakse, s katerimi zasebne agencije za zaposlovanje same nadzirajo svoje delovanje. Nova konvencija pa je glede delovanja zasebnih agencij za zaposlovanje manj restriktivna, obenem pa ščiti delavce uporabnike njihovih storitev. Država, ki ratificira konvencijo, lahko v posebnih okoliščinah prepove delovanje določenih zasebnih agencij za zaposlovanje za določene kategorije delavcev ali v določenih panogah gospodarstva. Pravni status (pogoje delovanja) zasebnih agencij za zaposlovanje mora določiti v skladu s sistemom podeljevanja licenc ali potrdil, razen če ni z zakonodajo ali prakso drugače urejen ali določen. Zasebne agencije za zaposlovanje morajo obdelovati osebne podatke delavcev na način, ki ščiti te podatke in zagotavlja spoštovanje zasebnosti delavcev v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso. Podatki morajo biti omejeni na zadeve o kvalifikacijah in poklicnih izkušnjah delavcev in katerekoli druge direktno relevantne informacije. Zasebne agencije za zaposlovanje ne smejo zaračunavati delavcem direktno ali indirektno, v celoti ali delno, nobenih plačil ali stroškov. »Namen konvencije je, da legalizira zasebne agencije za zaposlovanje, med njimi tudi take, katerih dejavnost je zaposlovanje delavcev z namenom zagotavljanja delavcev drugemu uporabniku, ter da določi minimalne standarde, ki naj bi zagotovili ravnotežje med fleksibilnim in učinkovitim trgom dela ter delovnopravno zaščito pred zlorabo tega instituta« (Kresal Šoltes, 2002: 215-216).

Zasebna agencija za zaposlovanje je po definiciji Mednarodne organizacije dela (ILO) vsaka fizična ali pravna oseba, ki ji nacionalna zakonodaja dovoljuje, da lahko išče delavce in jih nato zaposli pri sebi z namenom, da jih daje na razpolago tretji strani – uporabniku. Ta nadzira delo teh delavcev za začasno delo in zasebna agencija za zaposlovanje sklene z njim pogodbo o dodelitvi. Mednarodna organizacija dela podpira zasebne agencije za zaposlovanje, ki so v razvitih državah s sodobnim tržnim gospodarstvom precej razširjene oziroma med najbolj rastočimi dejavnostmi. Kljub temu, da Slovenija konvencije še ni ratificirala, pa ureditev študentskega dela preko agencij za zaposlovanje (t.i. študentski servisi) v bistvenih elementih že upošteva evropsko zakonodajo, predvsem kar zadeva prepoved dela otrok, mlajših od 15 let, varstvo osebnih podatkov, zavarovanje dijakov in študentov za poškodbo in nesrečo pri delu, nadzor pristojnih organov nad zakonitostjo poslovanja študentskih servisov, itd. Različnost slovenske zakonodaje na tem področju pa se kaže v sami organizaciji posredovanja dela dijakom in študentom in plačilu storitve, ki jo agencija zaračuna delodajalcu v višini 10 odstotkov od vrednosti opravljenega dela dijaka oziroma študenta, vendar pa takšna ureditev ni v nasprotju z evropsko zakonodajo in ne zahteva posebne prilagoditve.

Konvencija, št. 181 na nov in bolj prožen način ureja sodelovanje javnih zavodov in zasebnih agencij za zaposlovanje. Konvencija ugotavlja, da zasebne agencije lahko bistveno pripomorejo k učinkovitejšemu funkcioniranju trga dela, postavlja parametre za regulacijo postopkov v zvezi z zaposlovanjem delavcev s posredovanjem zasebnih agencij ter spodbuja sodelovanje med javnimi in zasebnimi zavodi. Vse to pa naj bi prispevalo h kakovostnejšemu in hitrejšemu posredovanju iskalcev v zaposlitev oziroma k zmanjševanju brezposelnosti

(Dominkuš, 2002: 7-8).

Zahteve Konvencije št. 181 so naslednje (Kresal Šoltes, 2002: 217-218):

- a) posredovani delavci morajo imeti pravico do svobode združevanja in pravico do kolektivnega dogovarjanja,
- b) agencije ne smejo pri izvajanju dejavnosti diskriminirati delavca na katerikoli podlagi,
- c) obdelava osebnih podatkov delavcev preko zasebnih agencij se mora opravljati tako, da so podatki zaščiteni in da je zagotovljeno spoštovanje delavčeve zasebnosti, samo zbiranje podatkov se mora omejiti na tiste, ki so povezani s kvalifikacijo in poklicnimi izkušnjami delavca in druge neposredno relevantne okoliščine,
- d) delavcem se ne sme zaračunavati neposredno ali posredno, delno ali v celoti, nobenih pristojbin ali stroškov, edino če gre za določene vrste storitev,
- e) zagotoviti se mora ustrezna zaščita in preprečiti zloraba delavcev-tujcev, s kazenskimi sankcijami in sklenitvijo bilateralnih pogodb,
- f) preprečiti se mora uporaba ali posredovanje otroškega dela,
- g) vzpostaviti je potrebno ustrezen sistem nadzora in postopkov za obravnavo pritožb in nepravilnosti ter, kjer je primerno, omogočiti sodelovanje predstavnikov socialnih partnerjev,
- h) zagotoviti je potrebno ustrezno delovnopravno in socialnopravno varstvo za posredovane delavce, ki upravljajočasno delo pri drugih uporabnikih (v zvezi z minimalno plačo, delovnim časom, kolektivnim dogovarjanjem...).

Konvencija prav tako določa razmerje med javno službo za zaposlovanje in agencijami za zaposlovanje. Agencije morajo namreč periodično posredovati zahtevane podatke o svoji dejavnosti, pristojni organ pa mora periodično sestavljati informacije ter jih dati na voljo javnosti. Nadzor nad delom agencije izvajajo inšpekcije za delo ali drugi pristojni organi, za učinkovito izvajanje konvencije pa se določijo ustrezni ukrepi, vključno s kazenskimi sankcijami (Kresal Šoltes, 2002: 217-218).

Kljub temu, da se v vseh članicah EU poudarja načelo enakega plačila, se pojavljajo težave v zagotavljanju enakega plačila za enako delo, ki se najpogosteje kažejo v odsotnosti dodatnih prejemkov, ki jih ob osnovnem plačilu za delo prejemajo stalno zaposleni delavci. Delovne razmere začasno zaposlenih delavcev v evropskih podjetjih so pogosto mnogo slabše od redno zaposlenih. Delajo v precej manj ugodnih izmenah kot stalno zaposleni - ob vikendih, ponoči, a hkrati opravijo tudi manj delovnih ur. »Še pred dobrimi petimi leti so se v EU po tej poti zaposlovali predvsem mlajši od 25 let (teh je bilo skoraj polovica), ki se nočejo redno zaposliti oziroma jim je fleksibilnost pri delu zelo pomembna, pravi Kohont. Vendar evropske raziskave kažejo, da se delež mladih z leti zmanjšuje v korist starejših, predvsem tistih v srednjih letih. Starejših od 45 let je pri agencijah zaposlenih razmeroma malo« (Turk, 2003: 18).

Glavni vzrok za to, da se delavci odločijo za takšno obliko zaposlitve, je želja, da bi vendarle dobili stalno službo. Drugi aspekti, kot sta raznolikost dela in večje ravnotežje med službenim in zasebnim življenjem, so ponavadi drugotnega pomena. To je potrdila tudi

danska študija, v kateri je največ vprašanih delavcev odgovorilo, da so sprejeli takšno zaposlitev zato, da bi pridobili delovne izkušnje (60,9 odstotka), 54,8 odstotka se jih je zanj odločilo, ker ni dobilo redne službe, 53,3 odstotka pa navaja ohranitev svobode in neodvisnosti. Posojani delavci poudarjajo tudi dodaten zaslužek.

Zato pa so posojani delavci po podatkih Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev precej bolj nezadovoljni z delom. To je povezano tako s panogami, v katerih delajo, kot tudi z dejstvom, da pravzaprav sodelujejo z dvema delodajalcema. »Zaposlovalna agencija je tista, ki določi plačo in pogoje zaposlitve, podjetje, za katero delavec na koncu dela, pa ima pravico, da mu nalaga delovne naloge. Tak položaj vzbuja vprašanja o zdravju, varstvu in socialni varnosti delavca.« Na Finskem so lani posojani delavci kot negativno stran svojega načina dela izpostavili potrebo, da se morajo neprestano izkazovati, negotovost, nenehno srečevanje novih ljudi, kar je psihološko naporno, tekmovalnost, premalo spoštovanja ... Po drugi strani pa so zadovoljni s svobodo in fleksibilnostjo, ki jo imajo, z različnimi delovnimi izkušnjami, ki si jih pridobivajo, da jim kadrovska agencija najde službo, da delajo, kot da bi bili samozaposleni, da jim je služba protiutež študiju. Zanimivo, da posojani delavci prav tako poudarjajo, da so manj izpostavljeni stresu (Volk, 2005: 16).

Agencije za delo za določen čas so v Španiji dovoljene od leta 1994 z zakonom št. 14/1994. V tej državi je število agencij precej naraslo zaradi nizkih plač, ki so bile določene v kolektivnih pogodbah, ki veljajo zanje. Te plače so bile zelo pomembna spodbuda za podjetja uporabnike. Rast števila delavcev, ki delajo za določen čas, je bila prav tako ugotovljena v Veliki Britaniji. Nasprotno so agencije za začasno delo na Islandu nepomembne. V Italiji je Zakon o začasnem delu (št. 197/1996) omogočil ustanovitev agencij za začasno delo. V Nemčiji so nekatere pogodbe šteli za zaposlitveno razmerje (employment relationship). Franšizing so šteli za zaposlitveno razmerje, če je bila franšizor ena sama fizična oseba, v zaposlitvenem razmerju pa so tudi nekatere vrste agentov ali prodajalcev (freelancing) (Novak, 2001: 112).

Agencije za začasno delo stremijo za tem, da bi plačevale nizke plače, s čimer bi zmanjšale stroške pogodbe in si s tem povečale možnosti za pridobivanje strank. Ker se agencije lahko posebej pogajajo o vsebini kolektivnih pogodb, se lahko dogovarjajo p znatno nižjih plačah, kot so tiste, ki so urejene za zaposlene po pogodbah v podjetju uporabniku, za katere veljajo druge in drugačne kolektivne pogodbe. Rezultat tega sta dve lestvici plač v podjetju uporabniku, ki sta odvisni od vrste (kategorije) delavcev (začasni delavci, delavci podjetja uporabnika). Podjetja uporabniki si zato prizadevajo skleniti z agencijami pogodbe za opravljanje začasnega dela, namesto da bi neposredno zaposlovale delavce (Novak, 2001: 115).

Španski zakon, št. 14/1994, ki ureja agencije za začasno, je bil spremenjen z zakonom št. 29/1999, ki zagotavlja izenačevanje plač začasnih delavcev s plačami, ki jih imajo delavci podjetja – uporabnika. Začasni delavci tako zaslužijo plačo, ki je za določena delovna mesta zagotovljena po kolektivni pogodbi pri podjetju – uporabniku. Problem glede plač nastaja v

Nemčiji, kjer delavci agencij za začasno zaposlovanje skušajo dobiti delodajalca, ki izplačuje višje plače (Novak, 2001: 115-116).

»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« (Kohont, 2003: 444).

Vse države Evropske unije imajo časovno omejitev trajanja licenc. V Italiji, Španiji, Luksemburgu in na Irskem licenco izda ministrstvo za delo, v Nemčiji javni zavod za zaposlovanje, v Franciji pa inšpektorat za delo. V Avstriji in v Belgiji izdajajo licence predstavniki socialnih partnerjev. V Belgiji, Avstriji, Italiji, Franciji in Nemčiji se dovoljenje izdaja z omejitvami glede na obseg dejavnosti. »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« (Kohont, 2003: 445).

V nekaterih članicah, npr. v Belgiji, na Nizozemskem in na Švedskem, zaposlovanje pri zasebnih agencijah urejajo specifične kolektivne pogodbe in pogajanja, v Avstriji in Nemčiji pa so zaposleni pri zasebnih agencijah izzeti 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 CIETT, 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, izjema sta Francija in Belgija (Kohont, 2003: 444-445).

Posojeni delavci velikokrat priznavajo, da je način dela, ki ga imajo, le začasna rešitev, dokler pač ne najdejo stalne službe. Španska raziskava je tako pokazala, da jih kar 90 odstotkov njihov trenutni položaj ne osrečuje. Verjetno tudi zato, ker imajo manjši nadzor nad zaporedjem delovnih nalog, ki jih opravljajo, hitrostjo dela in delovnih metod kot preostali delavci, ker imajo manjši dostop do usposabljanja in ker so pogosteje udeleženi v nesrečah pri delu ter manj informirani o tveganjih pri njem (Volk, 2005: 16).

---

<sup>1</sup> Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic.

## 7. PRIHODNOST ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

Zasebne agencije za zaposlovanje prinašajo mnoge splošne koristi in pozitivne posledice. Postajajo vse bolj ključne pri reševanju strukturnih problemov trga delovne sile. Delavci, zaposleni preko zasebne agencije za zaposlovanje lažje usklajujejo delovne in družinske obveznosti, delodajalci se lahko z njihovo pomočjo hitro in učinkovito prilagajajo spreminjajočim se zahtevam trga, znižujejo stroške dela, nadomeščajo zaposlene, hitro pridobivajo posebne sposobnosti in znanja. V prihodnosti bodo v podjetjih "zaposlitev" nadomestili s "projekti" in "področji dela" in tako povzročili, da bo družba postala vse bolj "družba brez zaposlitve, toda ne tudi družba brez dela". Res pa je, da je tudi država pomemben vir pri razvoju zasebnih agencij za zaposlovanje, ne le zasebne agencije za zaposlovanje same, podjetja naročniki in delojemalci. Država bo morala odpraviti zakonske ovire, ki trenutno omejujejo zasebne agencije za zaposlovanje, in izoblikovati učinkovite načine za njihovo delovanje. Atipične oblike zaposlitve bodo v prihodnje deležne nadomestil, ugodnosti in delovnih pogojev, kot jih ima redna zaposlitev za nedoločen čas.

Zasebne agencije za zaposlovanje morajo potrditi svoj položaj z večjo z večjo usmeritvijo na področje usposabljanja in reintegracije določenih skupin zaposlenih, zlasti starejših. Trend po primanjčovanju delovne sile bodo spremljale tudi zahteve podjetij v pogledu znanja in izkušenj. V družbi, v kateri je (in bo) karierna pot vse manj linearna, v kateri vrednotena mobilnost in multidisciplinarnost in stalna zaposlitev nimajo več takega pomena, bodo zasebne agencije za zaposlovanje imele strateško vlogo kot povezovalce vse manjše delovne sile in čedalje bolj specifičnih potreb po zaposlenih s strani podjetij (Smrekar, 2004: 44-45).

V prihodnosti naj bi bile zasebne agencije za zaposlovanje bogat vir delovne sile in naj bi postale tudi dobre organizacije za razvijanje talentov. V agencijah so prepričani, da se bo »posojanje« delavcev v prihodnosti zagotovo še razmahnilo, saj tovrstno zaposlovanje prinaša koristi tako podjetjem uporabnikom kot delavcem, ki bi bili sicer brez službe in brez zaslužka. Obstajajo možnosti, da se ta oblika dela postopoma uveljavi in razvije tako, da bo kot orodje na trgu dela povsem enako koristila tako delavcem kot delodajalcem (Novak, 1994: 18-21).

Vse več jih je, ki cenijo prožno razmerje med delodajalcem in delavcem. Do leta 2010 naj bi vsako leto delo poiskale kar 18 milijonom Evropejcem ali 6,5 milijona ljudem na dan. Zasebne agencije za zaposlovanje naj bi torej pomembno vplivale na socialno in ekonomsko sestavo Evrope tretjega tisočletja, poudarja Tunde Johnson, podpredsednik za institucionalne stike v kadrovske multinacionalke Adecco. Težje zaposljivim naj bi povečale možnosti zaposlovanja, podjetjem pa delavce zaposlile, usposobile in pripeljale takrat, ko jih bodo potrebovala. "Dolgoročno lahko pričakujemo, da bodo zasebne agencije za zaposlovanje bogat vir delovne sile in bodo postale tudi dobre organizacije za razvijanje talentov." Pri razvoju agencij sodelujejo štirje udeleženci: agencije same, delodajalci, delojemalci in vlade. Združenje CIETT želi na mednarodni ravni doseči sporazum o možnostih nadaljnega razvoja

sektorja, odpraviti zakonske ovire, ki trenutno omejujejo agencije, in izoblikovati skupna merila za njihovo delovanje. Na nacionalnih ravneh evropske petnajsterice namreč obstaja kar nekaj zakonskih omejitev za takšno zaposlovanje.

Na Portugalskem, v Belgiji in Španiji je dovoljeno le za obdobje šestih mesecev, v Nemčiji do enega leta in v Italiji do dveh let. Španija prepoveduje agencijsko zaposlovanje v javni upravi in nevarnih poklicih, Nemčija v gradbeništvu. Zaposlovanje prek agencij pa je dovoljeno zgolj zaradi sezonskih potreb, nadomeščanje odsotnosti zaposlenih, začasnih potreb v proizvodnji ali neobičajnega dela. V Bruslju pogovori vseh vpletenih strani že potekajo in naj bi se po besedah Tunda Johnsona, ki tam zagovarja stališča agencij, v kratkem tudi končali. (Ilar, 2001).

Že leta 1998 je McKinsey opravil raziskavo, ki je bila usmerjena predvsem na Severno Ameriko in je pokazala, da bodo demografski trendi pripeljali do pomanjkanja ključnih managerjev ter talentov do leta 2010 in s tem do »vojne za talente<sup>2</sup>«. Generacija med 10. in 29. letom starosti je proporcionalno manjštevilična od managerskega razreda med 30. do 49. letom starosti. Dodatno bodo lahko posamezniki zaradi staranja prebivalstva in vse manjšega števila rojstev lahko izbirali med tem, kje in kaj bodo delali. Rešitev se kaže v večji tekmi za kandidate, ne samo za redne zaposlitve, ampak tudi začasne zaposlitve. Zasebne agencije za zaposlovanje bodo tu še posebej zaželen partner manjšim in srednje velikim podjetjem, ki bodo teže kot velika podjetja zagotavljala razvoj kariere in ustrezno plačilo. Ker cena dela narašča, bodo podjetja za določena zaposlitvena področja sklepala pogodbe o zaposlitvi s krajšim trajanjem« (Smrekar, 2004: 45).

V prihodnosti bomo imeli opravka:

- z nazadovanjem dolgoročnega zaposlovanja, katerega posledica je reorganizacija odnosov med ponudniki in povpraševanjem po delovni sili;
- z novimi specialisti, ker konkurenčnost zahteva specializirano znanje na vseh področjih v podjetju; ni dovolj, da imamo kakovostne strokovnjake zaposlene samo na ravni »core-business«; konkurenčni morajo biti prav vsi deli podjetja in vojna za talente se bo razširila na vsa področja;
- z novimi samostojnimi zaposlenimi, katerih samostojnost omogoča prav širok doseg informacij; emancipacija znanja in konstantna ponudba omogoča ponudniku delovne sile, da svoje delo vedno prodaja najboljšemu ponudniku; posameznik tako pridobi glede neodvisnosti in samostojnosti;
- z »izgubljenimi«, to so posamezniki z izkušnjami in znanjem, vendar jih ne znajo prodati oziroma se ne znajdejo na novem trgu, prav tako pa se ne zavedajo lastne vrednosti in se ne znajo prodati (Beck, 2003 v Prosnik, 2004: 19).

---

<sup>2</sup> Vojna za talente (war for talents) je pogosto uporabljen izraz »nove ekonomije«, ki opisuje boj za človeško kreativnost in talente. Podjetja skušajo na podlagi ugleda dobrega delodajalca in komunikacije svoje duše ter stimulacij, kot so udeležba pri dobičku in boljše možnosti za delo, pridobiti in obdržati kvalificirane zaposlene. (Prosnik, 2004: 19)

## 8. UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI

Na prelomu tretjega tisočletja se je trg delovne sile začel korenito spreminjati in bliskovito prilagajati novim razmeram. Nova razmerja na trgu dela zahtevajo vse večjo prožnost delovne sile, potrebe in želje podjetij ter zaposlenih se spreminjajo v smeri vse bolj prilagodljivega razmerja med delodajalcem in delavcem, kar je posledica vse bolj pomembnega hitrega usklajevanja med ponudbo na trgu delovne sile in spreminjajočimi se potrebami podjetij. Začasno zaposlovanje je ustrezen odgovor na povečane potrebe po hitrem prilagajanju.

»Napoteni zaposleni so del širše strategije možnih odgovorov na fleksibilizacijo in ne več samo odgovor na povečane potrebe po zaposlenih ob povečanju naročila po izdelkih/storitvah. Še več, želja podjetij za doseganje praga rentabilnosti in profitabilnosti sili podjetja, da se osredotočajo na glavne dejavnosti. Zato so se pojavile številne oblike podizvajalstva in zagotavljanja storitev. Kot izvajalci storitev »strokovnjaki za selekcijo« zagotavljajo produktivnost, h kateri težijo podjetja« (Smrekar, 2004: 45).

Negotove gospodarske razmere silijo k temu, da si dela ne iščejo le tisti, ki nimajo zaposlitve, pač pa tudi že zaposleni, ki se bojijo, da bodo postali tehnološki višek ter tisti, ki na splošno niso zadovoljni s svojim delovnim mestom. Tako postaja menjavanje službe vse pogostejše. Socialna varnost prebivalstva se naglo zmanjšuje, zato se ljudje iščejo vedno boljše, bolj plačane službe. Nekaterim sama plača ne zadostuje, da bi lahko poskrbeli zase in za svoje družine, zato iščejo tudi dodatno zaposlitev ob vikendih.

Nova generacija živi drugače in dela drugače, navaja – prehaja iz ene začasne službe v drugo, dokler ne najde nečesa, kar jo zanima, kar lahko traja zelo dolgo. Stabilen in reden odnos med delavcem in delodajalcem je stvar preteklosti in nobena stran ne čuti moralne dolžnosti, da bi ta odnos postal stalen. Ta generacija, imenovana tudi bumerang generacija, od službe pričakuje več kot le dobro plačo. »Iščejo cilj, službo, ki bi osmislila njihova življenja, in se ne ustavijo, dokler je ne najdejo.« To je plemenit cilj, vendar obenem marsikdaj prinaša tudi veliko tveganje (Stanković, 2005: 16).

Namen diplomske naloge je bil odgovoriti na naslednja vprašanja oziroma hipotezi:

1. Ali se zasebnim agencijam za zaposlovanje v finančnem smislu izplača dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku? (domneva je bila DA)
2. Ali država RS z novim zakonom o delovnih razmerjih otežuje delo zasebnih agencij za zaposlovanje? (domneva je bila DA)

1. Zasebnim agencijam za zaposlovanje se dejavnost posredovanja zaposlitve in dela delavcem drugemu uporabniku zagotovo izplača. »Njihov motiv, ki je popolnoma komercialnega značaja, jih zaradi lastnega preživetja in želje po zaslužku vodi k temu, da se trudijo zadovoljiti ponudbo in povpraševanje na obeh straneh. V tržnih razmerah jih konkurenca sili, da se pri svojem delu obnašajo profesionalno, da skušajo ponuditi več kot

drugi in si s tem zagotoviti kar največ posla in s tem zaslužka« (Velečič, 2002: 36-37). Za posredovanje dela in zaposlitve zasebne agencije za zaposlovanje zaračunavajo posredniške marže – podjetja uporabniki so dolžni plačevati zasebnim agencijam za zaposlovanje realizirane učinkovite ure delavcev (dejansko opravljene delovne ure). Zasebna agencija za zaposlovanje ima delavca na svoji plačilni listi in ga napoti k podjetjem uporabnikom, njena provizija pa izvira iz razlike med tistim, kar zaračuna podjetju, in tistim, kar plača delavcu. Agencija ima tako dobiček od vsake ure, ko delavec dela, ne glede na to, koliko časa dela.

»Podjetja, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela, so po podatkih CIETT v zadnjih desetih oziroma petih letih, v primerjavi s povprečjem vseh podjetij, dosegla boljše finančne rezultate (relativno in absolutno), čeprav je položaj podjetij za zaposlovanje v zadnjih treh letih nekoliko težji. Za vso branžo je značilna cikličnost« (Smrekar, 2004: 45). Predvsem se zasebnim agencijam za zaposlovanje dejavnost posredovanja zaposlitve in dela delavcem drugemu uporabniku zagotovo izplača zato, ker se delež delavcev, ki se zanimajo za delo prek zasebne agencije za zaposlovanje in delež podjetij, ki bi uporabljali njihove storitve, vse bolj večja. Značilnost in prednost zasebnih agencij za zaposlovanje je, da iskalcem zaposlitve lahko hitro najdejo zaposlitev. Ljudje iščejo v delovnem razmerju več prožnosti, razgibanosti in raznolikosti, želijo si preizkusiti nova področja dela. Delodajalcem se ni treba ukvarjati z administrativnimi postopki zaposlovanja, delovno silo, ki ustreza njihovim potrebam, pa lahko dobijo takoj. Podjetja, ki uporabljajo storitve zasebnih agencij za zaposlovanje, so zaradi manjših materialnih stroškov tudi bolj uspešna. Več denarja namreč lahko namenijo za razvoj, znanje, proizvodnjo in ustvarjanje novih delovnih mest. Zasebne agencije za zaposlovanje ustvarjajo nova delovna mesta, tako same kot v sodelovanju z vlada. Tako povečujejo zaposlitvene možnosti za delavce in pomagajo podjetjem pri reševanju njihovih potreb po prožnosti. Tudi dejavnost posredovanja začasnega in občasnega dela dijakom in študentom predstavlja dejavnost, pri kateri je finančni tok zelo velik. »V letu 2002 je bil promet vseh podjetij, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem, 175 milijard evrov. Največji trg je še vedno Severna Amerika, vendar je Evropa (gledana v celoti) postala nekoliko večji trg. V Evropi so velike razlike med državami glede deleža začasno zaposlenih v primerjavi z vsemi zaposlenimi. Začasno zaposlovanje je najbolj razširjeno v Veliki Britaniji, na Nizozemskem in najmanj v Nemčiji« (Smrekar, 2004: 45).

Opravljanje dela za zasebne agencije za zaposlovanje prikrajša delavca za nekaterih ugodnosti, ki mu jih sicer zagotavlja redna zaposlitev, čeprav je prav to za delodajalca marsikdaj najboljša rešitev. Delodajalec lahko delavca najame prek zasebne agencije za zaposlovanje bodisi takrat, ko je za polno zaposlitev novega delavca premalo dela oziroma ko ni racionalno pokrivati ta opravila z rednimi oblikami zaposlitve, ko je treba opraviti dela zunaj programa oziroma izredna, začasna in dodatna naročila, ko delodajalec izgubi zaposlenega za daljši čas zaradi bolezni ali kakšnega drugega razloga, ko mu primanjkuje delavcev s točno določenimi poklicnimi in strokovnimi kvalifikacijami ali posebnim znanjem, bodisi ko potrebuje dodatne ljudi za sezonsko delo bodisi ima neustrezno kadrovske zasedbo.

2. Atipične oblike dela omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami in so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom. Za državo imajo dva nasprotujoča si pomena. »Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in k zmanjšanju socialnih problemov. Po drugi strani pa predstavljajo manj sredstev za državno blaginjo in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev (glej Svetlik, 1994: 125). Država jim mora pogosto priskočiti na pomoč s svojimi socialnimi programi. »Država spreminja svoj interesni značaj, kar se tiče fleksibilnosti trga delovne sile, iz države blaginje («welfare state») postaja vse bolj »workfare state« v tem smislu, da poskuša zagotoviti zaposlitev čim večjemu številu iskalcev zaposlitve (Ignjatović, 2002: 75).

Država z novim zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS št. 42/02), ki je stopil v veljavo s 1. januarjem 2003, zasebnim agencijam za zaposlovanje predvsem otežuje delo, zlasti s časovno omejitvijo opravljanja pogodbenega dela največ na eno leto. Po zakonu zasebna agencija za zaposlovanje ne sme zagotavljati dela delavca uporabnika neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem. Daljše prekinitve od meseca dni med napotitvama istega delavca k istemu uporabniku za isto delo, pomenijo prekinitve štetja trajanja obdobja oziroma se v ta čas ne štejejo. Država skuša z novim zakonom prisiliti podjetja, da začnejo zaposlovati za nedoločen čas, po drugi strani pa se je država odločila za politiko zaposlovanja, ki ne vključuje zasebnih agencij za zaposlovanje. Država očitno pozablja, da poskušajo zasebne agencije za zaposlovanje skupaj z zavodom za zaposlovanje zmanjšati problem brezposelnosti v Sloveniji - celo uspešnejše so od vseh vladnih ukrepov za zmanjševanje brezposelnosti, poleg tega pa državo ne stanejo popolnoma nič. Za državo pomenijo predvsem dodatno obliko možnosti zaposlovanja, s tem pa tudi nižjo brezposelnost in manj socialnih problemov. Država bi se lahko glede na učinkovitost zasebnih agencij za zaposlovanje, odločila denar davkoplačevalcev porabiti za subvencioniranje zasebnih agencij za zaposlovanje, ne pa jih ovirati in oteževati njihovo delovanje. Omejitev pogodbenega dela največ na eno leto onemogoča dejavnost outsourcinga pri projektih, daljših od enega leta, otežuje delo zasebnim agencijam za zaposlovanje predvsem zato, ker jih najemajo nekatera podjetja, ki niso prepričana, ali se bo proizvodnja obnesla, in ki ne želijo dodatnih stroškov z zaposlovanjem novih kadrov, čas za ugotovitev, ali bo program resnično zaživel v enem letu, pa ni nujno realen. Tudi delavcem, zaposlenim v podjetju prek zasebne agencije za zaposlovanje, je država zmanjšala možnost, da bi po daljši poskusni dobi (daljši od enega leta) lahko prišli do zaposlitve za nedoločen čas.

Zasebne agencije za zaposlovanje imajo v časih, ko ekonomija stagnira ali celo pada, tudi vlogo blažilca. Takrat so sicer prisiljena v povečevanje produktivnosti in nižanje stroškov poslovanja, vendar se jim po drugi strani povečuje obseg prometa.

Država z novim zakonom o delovnih razmerjih deluje kontradiktorno, želela je prisiliti podjetja, da začnejo zaposlovati za nedoločen čas, a podjetja zaradi nižjih stroškov raje obremenjujejo že zaposlene delavce z nadurnim delom, kot pa da bi sklepala delovna

razmerja za nedoločen čas. Država mora najti ustrezne rešitve za zmanjševanje brezposelnosti in se zgledovati po ostalih državah Evropske unije, ki v politiko zaposlovanja vse bolj vključujejo zasebne agencije za zaposlovanje, saj se zavedajo njihovega pozitivnega učinka na zmanjševanje brezposelnosti – kakršno koli delo boljše od nikakršnega dela.

## 9. LITERATURA

1. **Babusek – Medic, Metka (1999):** »Siva ekonomija v slovenskem gospodarstvu in predlog njenega reševanja«. Naše gospodarstvo, 45, št. 3-4, str. 210-215.
2. **Basle, Andreja (2002):** »Delavci na posodo so trn v državni peti«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, str. 39 – 41. 27.5.2002.
3. **Baštič, Hejdeja (2002):** »Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno: osebno dopolnilno delo«. Davčni bilten, št. 4-5, str.6-7.
4. **Bečan, Irena (2002):** »Ureditev delovnega časa v predlogu novega zakona o delovnih razmerjih«. Delavci in delodajalci, št.1/202/II, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, str. 251-263.
5. **Celin, Maja (2001):** Delovni čas, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
6. **Ciganovič, Gordana (2000):** Fleksibilno zaposlovanje, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
7. **Černigoj Sadar N., Gnidovec M., Ignjatović M., Mesner Andolšek D., Stanojević M., Svetlik I., Trbanc M. (2001):** Upravljanje človeških virov. Mednarodna primerjalna študija. Center za proučevanje organizacij in človeških virov, Ljubljana.
8. **Dobrin, Tanja (1991):** »Atipična oblika delovnega razmerja – začasno prepuščanje delavčevega dela tretjemu«. Podjetje in delo, Gospodarski vestnik, Ljubljana, št. 7, str. 790-803.
9. **Dobrin, Tanja (1992):** »Delovno razmerje s krajšim delovnim časom (part-time)«. Podjetje in delo, letnik 18, št. 2, str. 110-124, Ljubljana.
10. **Dobrin, Tanja (1992):** »Pravno varstvo atipičnih oblik dela«. Podjetje in delo, XVIII, št. 8, str. 906-926, Ljubljana.
11. **Dominkuš, Davor (2002):** »Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje s privatnimi agencijami«. Delo in kadri, št.1, str. 7-8, Made, Maribor.
12. **Drevenšek, Mojca (2001):** »Agencije za izredne kadrovske potrebe«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, maj, str. 24.
13. **Drobnič, Robert (1998):** »Sodobni trendi razvoja in trg dela«. Delo in kadri, št. 10, str. 12-13, Made, Maribor.
14. **Drobnič, Sonja (1995):** »Nestandardne oblike zaposlovanja v Srednji in Vzhodni Evropi«. Teorija in praksa, letnik 32, št. 9-10, str. 796-811, Ljubljana.
15. **Gonos, George (2001):** »Never a Fee!« The Miracle of the Postmodern Temporary Help and Staffing Agency. Working USA, št. 4.
16. **Gray, Anne (2002):** »Jobseekers and gatekeepers: the role of the private employment agency in the placement of the unemployed«. Work, employment and society, letnik 16, št. 4, str. 655-674.
17. **Gubenšek, Maja (2003):** Fleksibilne oblike dela, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
18. **Hleb, Katja (2001):** »Izbira sodelavcev: Metode in sredstva«. Podjetnik, letnik 10, št. 4, str. 42-44.

19. **Hleb, Katja (2001):** »Ravnanje z ljudmi: Izbira«. Podjetnik, letnik 10, št. 3, str. 56-60.
20. **Ignjatović, Miroljub (2002):** Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
21. **Ignjatović, Miroljub, Kramberger, Anton (2000):** Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje. Statistični dnevi, Radenci, 13.-15. november, Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana, str. 446 – 459.
22. **International Labour Conference (1994):** »The role of private employment agencies in the functioning of labour markets«. International Labour Review, str. 298-300.
23. **Ivanič, Angelca (1999):** Izobraževanje in priložnost na trgu dela. Znanstvena knjižica Fakultete za družbene vede, Ljubljana.
24. **Jurančič, Iztok (2003):** »Trg dela v EU 25«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 7.4.2003.
25. **Kaučič, Primož (2001):** »Delo se seli na dom«. Podjetnik – Podjetniško okolje, str. 18-19, februar 2001.
26. **Kohont Andrej (2001):** Zaposlovanje pri zasebnih agencijah, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
27. **Kohont Andrej (2003):** Zaposlovanje pri zasebnih agencijah, Teorija in praksa, let. 40, 3/2003 str. 442-454.
28. **Krajnc, Mojca, Hrvatini, Marko (2003):** Najem delovne sile kot nova oblika fleksibilnega zaposlovanja, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
29. **Kramberger, Anton (1999):** Poklici, trg dela in politika. Znanstvena knjižica, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
30. **Kramberger, Taja (2003):** »Od Joining the Club h grotesknosti slovenske adaptacije na neoliberalizem«. Družboslovne razprave, XIX, št. 43, str. 77-91.
31. **Kresal – Šoltes, Katarina (2002):** »Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom«. Delavci in delodajalci, II, št.2, str. 199-214.
32. **Kresal, Šenčur (2002):** Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Založba Primath, Ljubljana.
33. **Ličen, Petra (2002):** Iskanje in selekcija kadrov s pomočjo zunanjih izvajalcev, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
34. **Lipičnik, Bogdan (2000):** »Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba?«. Eurobilten, Ljubljana, januar, str. 16 – 17.
35. **Makuc, Ivo (2004):** Nove oblike kariere, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
36. **Matelič, Maja (2004):** Problematika brezposelnosti mladih v Goriški regiji, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
37. **Merlak, Vesna (2001):** Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
38. **Mežnar, Drago; Plešnik, Tatjana (2002):** Zakon o delovnih razmerjih. Ljubljana: GV Revije.

39. **Mohorič, Darja (2002):** »Kako delo na domu ureja novi zakon«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, str. 48-49, 17.6.2002.
40. **Moussis, Nicolas (1999):** Evropska unija – pravo, ekonomija, politike, Littera picta, Ljubljana.
41. **Možina, Stane, Svetlik, Ivan (1998):** Management kadrovskih virov, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 10–12.
42. **Možina, Stane, Svetlik, Ivan (2002):** Management kadrovskih virov, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
43. **Muheljič, Miran (2004):** Pridobivanje kandidatov za zaposlitev iz zunanjih virov, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
44. **Nidorfer, Matjaž, Pfundner, Irena (2003):** »Križa na trgu delovne sile: kako jo izkoristiti?«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 7.4.2003, str. 19-24.
45. **Novak, Irena (1994):** »Prihodnost dela«. Podjetnik, št. 11, str.18-21.
46. **Novak, Janez (2001):** »Delo za zaposlitvene agencije«. Podjetje in delo. Gospodarski vestnik, Ljubljana, št. 1, str. 101-118.
47. **Ošlak, Nina (2003):** »Kdaj je podjemna pogodba dopustna«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 16.6.2003.
48. **Pihler, Sonja in Svetlik, Ivan (1994):** Zaposlovanje : približevanje Evropi, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
49. **Prosnik, Tomi (2004):** Prihodnost zaposlovanja. Učinkovite strategije in vojna za talente v EU in Sloveniji. HRM, Ljubljana, april 2004, str. 18-21.
50. **Rajšter – Vranovič, Brigita (2002):** »Pogodba o delu – pred in po 1.januarju 2003«. Pravna praksa, št. 43, str. 12-13.
51. **Ramuta, Tanja (2004):** Kako izbrati ustreznega delavca za delovno mesto, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
52. **Ricca, Sergio (1988):** »The Changing Role of Public Employment Services«. International Labour Review, str. 19-31.
53. **Sicherl, Pavle (2003):** Fleksibilnost dela: Primerjalna analiza. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
54. **Slapar, Tina (2004):** Primerjava standardne in nestandardnih oblik dela in zaposlitev v Sloveniji, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
55. **Smrekar, Miro (2004):** Fleksibilne oblike zaposlovanja – posredovanje dela. HRM, Ljubljana, oktober 2004, str. 44-48.
56. **Stupica, Mateja (2002):** »Ključni pojem: outsourcing«. Podjetnik, Ljubljana, november 2002.
57. **Svetlik, Ivan (1994):** »Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji«. V: Svetlik Ivan in Pirher Sonja (ur.):Zaposlovanje: Približevanje Evropi, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 123-138.
58. **Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (2002):** Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
59. **Statistične informacije (ADS/2004), št. 261/2004,** Statistični urad RS, Ljubljana.
60. **Statistične informacije (ADS/2/2003), št. 255/2003,** Statistični urad RS, Ljubljana.

61. **Šetinc – Tekavc, Martina (2003):** »Fleksibilnost zaposlovanja: katero obliko sodelovanja naj izbere delodajalec?«. Pravna praksa, 22, št. 18, str. 12-15.
62. **Šket, Lojze (2001):** Anketa Gospodarskega interesnega združenja agencij za posredovanje dela in zaposlitev, s komentarjem, Atama, Ljubljana.
63. **Škofijanec, Sabina (2002):** Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji, diplomsko delo, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
64. **Šubic, Petra (2003):** »Sporne prakse velikih«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, str. 40-41, 28.4.2003.
65. **Urbanija, Anamarija (2002):** »Končno, spet imam delo!«. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 27.5.2002.
66. **Usnik, Maja (2003):** Fleksibilnost in kakovost: Primer Slovenije, diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
67. **Velečič, Marko (2002):** Iskanje zaposlitve preko zasebnih agencij za zaposlovanje, diplomsko delo, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
68. **Verša, Dorotea (1994):** »Zaposlitve s krajšim delovnim časom«. V: Svetlik Ivan in Pirher Sonja (ur.): Zaposlovanje: Približevanje Evropi, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 139-148.
69. **Verša, Dorotea (1996):** »Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji«. Teorija in praksa, letnik 33, št. 4, str. 615-623.
70. **Vladimir, Dejan (1999):** Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB): neuradno prečiščeno besedilo s komentarjem in podzakonskimi akti, Gospodarski vestnik, Ljubljana.
71. **Velden, Rolf, R. Welters in M. Wolbers (2001):** The Integration of Young People into the Labour Market within the European Union: The Role of Institutional Settings. Maastricht: ROA-R-2001/7E.
72. **Zbornik (1992):** Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Znanstveno in publicistično središče d.o.o.
73. **Zbornik razprav (1998):** Evropska socialna in zaposlovalna politika. Kalandrovo društvo, Ljubljana.

#### **Pravni viri:**

74. **Konvencija o zasebnih agencijah za zaposlovanje C181** (C181 Private Employment Agencies Convention), MOD, Ženeva, 1997.
75. **Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje**, Uradni list RS, št. 54-2711/2003.
76. **Priporočilo o zasebnih agencijah za zaposlovanje R188** (R188 Private Employment Agencies Recommendation), MOD, Geneva, 1997.
77. **Vlada Republike Slovenije (2001):** »Predlog strategije razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006«. Poročevalec št. 62, str. 52-74.
78. **Zakon o delovnih razmerjih**: Uradni list RS, št. 42/2002.
79. **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**: Uradni list RS, št. 26/2003.

80. **Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno:** Uradni list RS, št. 36/2000.
81. **Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti:** Uradni list RS, št. 67/02

**Časopisni članki:**

82. **Bandur, Simona (2003):** »Manca Erjavec. Priložnost za nov začetek«. Delo – Delova borza dela, 15.4.2003, str. 15.
83. **Borovac, Vanja (2001):** »Iščemo petindvajsetletnika s tridesetletnimi izkušnjami«. Mariborčan, št. 64, februar 2001.
84. **Ilar, Patricija (2001):** »Ideal zaposlovanja je prilagodljivost«. Finance, št. 72, 4.5.2001.
85. **Kohont, Andrej (2003):** »Učinkovita zaposlitev kadrovskih potreb s pomočjo zasebnih agencij«. Finance, 7.8.2003.
86. **Mazi, Nina (2003):** »V prihodnosti bosta le dve vrsti trgov delovne sile: hitri in mrtvi«. Delo – Delova borza dela, 29.10.2002.
87. **Stanković, Tanja (2005):** »Razširjenost »nerednih« služb med mladimi. »Delam manj, zaslužim več«. Delo – Delova borza dela, 15.02.2005, str. 16.
88. **Štendler, Mitja (2003):** »Možnosti podjetnikov pri projektnem zaposlovanju«. Finance, 18.3.2003.
89. **Taškar, Jana (2003):** »Pravilnik čez zakonsko mejo. Študentske organizacije lahko posredujejo zaposlitev dijakom in študentom«. Delo, 3.6.2003
90. **Turk, Darja (2003):** »Zaposlovanje prek zasebnih agencij je predvsem fleksibilno«. Finance – Kadri in kariera, 23.9.2003.
91. **Učakar, Mitja (2001):** »Lovci na kadre«. Kapital, marec, str. 45-47.
92. **Urbanija, Anamarija (1998):** »Izvajalce najeti ali zaposliti«. Manager, št. 11, str. 49-50.
93. **Volk, Linda (2003):** »Fleksibilno zaposlovanje. Najem delovne sile prek agencije je smotrna alternativa«. Delo – Delova borza dela, 15.4.2003, str. 15.
94. **Volk, Linda (2003):** »Izposojanje« delavcev. Rešitev za njihajoče potrebe po delu«. Delo – Delova borza dela, 15.4.2003, str. 15.
95. **Volk, Linda (2003):** »Drugače oblike zaposlovanja. Za ene slog, za druge nujnost«. Delo – Delova borza dela, 15.4.2003, str. 15.
96. **Volk, Linda (2005):** »Posredovanje delavcev v Sloveniji. Za mnoge dobra, a le začasna rešitev«. Delo – Delova borza dela, 15.2.2005, str. 16.
97. **Volk, Linda (2005):** »Tripartitni odnos med delavcem, zaposlovalno agencijo in podjetjem. Večina ni zadovoljna«. Delo – Delova borza dela, 15.2.2005, str. 16.

**Viri iz medmrežja:**

98. Spletna predstavitevna stran podjetja Adecco: <http://www.adecco.si>
99. Spletna predstavitevna stran podjetja Advise: <http://www.advise.si>

100. Spletna predstavitevna stran Zavoda RS za zaposlovanje: [\*\*http://ess.gov.si\*\*](http://ess.gov.si)
101. Spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje – Iz dejavnosti: temeljne naloge in pristojnosti zavoda za zaposlovanje: [\*\*http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-dejavnost.htm\*\*](http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-dejavnost.htm)
102. Spletna stran statističnih podatkov o zaposlenosti in brezposelnosti: [\*\*http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni\\_podatki.htmž\*\*](http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htmž)
103. Spletna stran Urada vlade RS za informiranje – Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji: [\*\*http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/859-127/\*\*](http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/859-127/)
104. Spletna predstavitevna stran podjetja Hill International: [\*\*http://www.hill-int.si/\*\*](http://www.hill-int.si/)
105. Spletna predstavitevna stran podjetja Kadis: [\*\*http://www.kadis.si/\*\*](http://www.kadis.si/)
106. Spletna predstavitevna stran podjetja Profil: [\*\*http://www.profil.si/\*\*](http://www.profil.si/)
107. Kako jadrati čez nemirne vode managementa nevladnih organizacij? Svetlik, Ivan : Menedžment človeških virov v neprofitnem sektorju: [\*\*http://www.radiostudent.si/projekti/ngo/teksti/Svetlik.html\*\*](http://www.radiostudent.si/projekti/ngo/teksti/Svetlik.html)
108. Spletna stran : MDDSZ (2004): Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile - splošne koncesije na dan 13.08.2004 [\*\*http://www.sigov.si/mddsz/pdf/koncesije\\_splosne\\_avg04.pdf\*\*](http://www.sigov.si/mddsz/pdf/koncesije_splosne_avg04.pdf)
109. Verša, Dorotea (2003): Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v letu 2002. [\*\*http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/Analyze/2002/Skp%20potrebe%202002.doc\*\*](http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/Analyze/2002/Skp%20potrebe%202002.doc)
110. ZMAR (1998): Ekonomsko ogledalo 8/98: Trg dela – Privatne agencije za zaposlovanje. [\*\*http://www.sigov.si/zmar/arhiv/letno98/iv/10\\_4leo.html\*\*](http://www.sigov.si/zmar/arhiv/letno98/iv/10_4leo.html)
111. ZMAR (2001): Ekonomsko ogledalo 10/2001: Trg dela – Agencije za začasno delo. [\*\*http://www.sigov.si/zmar/arhiv/og1001/eos11001.html\*\*](http://www.sigov.si/zmar/arhiv/og1001/eos11001.html)
112. Spletna stran Študentskega servisa Domžale : Zavod RS za zaposlovanje: [\*\*http://www.studentski-servis.com/kariera/zavod\\_za\\_zaposlovanje.html\*\*](http://www.studentski-servis.com/kariera/zavod_za_zaposlovanje.html)