

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

DAMJANA ČURIN

**NAJEMNA DELOVNA SILA Z VIDIKA SOCIALNE IN PRAVNE
VARNOSTI**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

DAMJANA ČURIN

Mentor: doc. dr. Miroљjub Ignjatovič

**NAJEMNA DELOVNA SILA Z VIDIKA SOCIALNE IN PRAVNE
VARNOSTI**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2007

Dragi moji!

Ata, mama.

Oprostita mi za vsak sivi las, ki je zasijal zaradi mene.

Nestrpno sta že čakala na zaključek diplomske naloge in zdaj je končno pred vama.

Zahvaliti se vama želim za vajino potrpežljivost, podporo in neizmerno ljubezen.

Bojan, Stane

Hvala, moja angela varuha. Joj, kak sta dobra!

Najemna delovna sila z vidika socialne in pravne varnosti

Najem delovne sile predstavlja novo paradigmo v fleksibilnem upravljanju podjetja s človeškimi viri. Osnovna filozofija najema delovne sile sledi načelu »just-in-time«. Tako podjetje z najetimi delavci razpolaga samo takrat, ko te delavce dejansko tudi potrebuje za svoj delovni proces. Najem delovne sile v bistvu predstavlja odgovor na vedno bolj spremenljivo okolje podjetja, kar je posledica globalizacije, tehnoloških sprememb in nepredvidljivosti trgov. Najem delovne sile omogoča sodobna delovna zakonodaja. Mnenje in tudi dejstvo je, da tovrstno zaposlovanje prinaša manj varnosti za zaposlene. Zaradi tega se mora zakonodaja razvijati v tej smeri, da bo lahko zagotavljala varnost vsem skupinam zaposlenih. V preteklosti in še danes imajo eno glavnih besed, pri urejanju pravic zaposlenih sindikati. Ker pa je danes zaznati nove trende, ki nastopajo na trgu delovne sile, bodo v vrstah sindikatov potrebne določene spremembe, če bodo hoteli postati pomemben partner tudi pri urejanju pravic najetih delavcev.

Ključne besede:

fleksibilno zaposlovanje; agencije za kadre; trendi na področju zaposlovanja; sindikati

Temporary workforce from the view of the social and judicial security

Temporary workforce is a new paradigm in flexible human resource management. "Just-in-time" is the main characteristic of temporary workforce. Employers are using temporary workforce only in case of need in the work process. Temping is a concrete reply to changing environment and conditions that company must confront. Changes are caused by the globalisation process, technical developments and unpredictable market conditions. The main rules of temping are defined by modern labour legislation. It is the fact, that such kind of employment is bringing less social security to employees (especially temporary employed).

Unions had and still have one of a leading role in defending work related rights of employees. Because of new trends on labour market, unions need to adjust them self if they want to remain significant partner in defending rights of temporary workforce.

Key words:

Flexible employment, personnel agencies, trends on field of employment, trade unions.

1. UVOD	6
1.1 Opredelitev problema.....	7
1.2 Namen in cilji naloge	8
1.3 Metode in tehnike diplomske naloge	9
2. PREDSTAVITEV NEKATERIH OSNOVNIH POJMOV	10
3. SODOBNI TRENDI NA TRGU DELA	14
3.1 Velika fleksibilnost na trgu dela	14
3.2 Globalni trendi na trgu dela	15
3.2.1 Faktorji, ki vplivajo na trg dela v Evropi	20
3.3 Trg dela v Evropski uniji	21
3.3.1 Ugotovljene pomankljivosti na trgu delovne sile	21
3.3.2 Nova evropska strategija zaposlovanja	22
3.3.3 Rezultati doseženi do leta 2005	23
4. NAJEM DELOVNE SILE	27
4.1 Pravna ureditev najema delavcev.....	28
4.2 Kadrovske agencije.....	30
4.3 Uredba o delu kadrovskih agencij.....	31
4.4 Stanje na področju najema delovne sile v Sloveniji	32
4.5 Študentsko delo – posebna oblika najema delovne sile	35
4.6 Delo preko kadrovskih agencij v nekaterih državah Evropske unije.....	36
5. PRIČAKOVANI TRENDI NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI	42
5.1 Skupni trendi na trgih dela v Evropski uniji	42
5.2 Najemanje delovne sile v Sloveniji.....	43
5.3 Reforme na trgu dela in delovne sile v Sloveniji	45
6. VAROVANJE PRAVIC DELAVCEV	48
6.1 Pravica do dela in plačila	49
7. SINDIKATI KOT SREDSTVO ZA DOSEGANJE PRAVIČNOSTI	51
7.1 Sindikati v Sloveniji nekoč in danes	53
7.2 Vloga sindikata v spremenjenih pogojih poslovanja	55
7.2.1 Prilagajanje novinarskega sindikata.....	55
7.2.2 Prilagajanje Zveze svobodnih sindikatov Slovenije	57
7.2.3 Neizbežnost prilagajanja sindikatov	60
7.3 Čemu posvečajo (bi morali) pozornost sindikati	62
8. SKLEPNE MISLI	65
9. LITERATURA IN VIRI	68

1. UVOD

Sodobni čas, katerega vse večja karakteristika je velika konkurenca na trgih, zahteva od podjetij, da se prilagajajo tem spremembam, če želijo ostati konkurenčni na trgu. Pri tem gre za prilagajanje na vseh področjih, kot npr. pri tehnologiji ali strukturi organizaciji znotraj podjetja in organizaciji dela. Posledično je s tem povezano tudi prilagajanje na trgu dela in delovnega prava. Za delodajalca je zelo pomembno, da ima pri organiziranju dela na voljo primerne okvire, na osnovi katerih potem usklajuje potrebe po delavcih. Zaradi globalnih družbenih sprememb, ki se zrcalijo v lokalnih okoljih, se v zadnjem času kaže potreba po fleksibilnosti - tako pri zaposlenih kot pri podjetjih. Rezultat je delovna zakonodaja, ki podjetjem omogoča prožnejše upravljanje s kadri. Cilj je zmanjšanje poslovnih tveganj in stroškov poslovanja. Najem delovne sile se v tem kontekstu kaže kot zelo primerna sodobna možnost kadrovanja.

Po drugi strani pa nove oblike zaposlovanja generirajo negativne pojave, katerih skupni imenovalec je izguba varnosti. Najpogosteje se izraža kot odsotnost osnovnih zavarovanj, plačanih dopustov, povečane izpostavljenosti pritiskom na delovnem mestu. Neredno zaposleni pogosto pristajajo na popolnoma neprimerne plačilne pogoje. Sekundarne težave so nezmožnost najemanja kreditov, načrtovanja prihodnosti, družine, psihološke težave zaradi negotovega vsakdana, torej zmanjšana socialna varnost.

V razmerjih med državo, delodajalci in delojemalci so se sindikati skozi zgodovino predstavili kot glavni zagovornik delojemalcev. So organizirana oblika boja delavcev za zaščito delavskih pravic. Novo nastale razmere in zahteva po fleksibilnosti delovnih razmerij bistveno zmanjšujejo možnosti organiziranega delovanja v smeri zaščite pravic na do sedaj znani način. Kar pomeni da sindikati, če želijo še naprej učinkovito ščititi in zagovarjati interese delojemalcev, stojijo pred zahtevo po organizacijski in vsebinski reformi.

1.1 Opredelitev problema

Pojem fleksibilnosti dela je povezan s ponudbo nestandardnih oblik zaposlitev, kot npr. samozaposlovanje, delo s skrajšanim delovnim časom, delo za določen čas, dela preko kadrovskih agencij in študentskih servisov (začasna in občasna dela), pogodbeno dela (npr. avtorske pogodbe v novinarstvu), in z vse večjo fleksibilnostjo na področju delovnega časa in kraja dela. Medtem ko v nekaterih starejših članicah Evropske unije prevladuje zaposlitev za krajši delovni čas, se je v Sloveniji med nestandardnimi oblikami zaposlitve najbolj uveljavila zaposlitev za določen čas. Pojav fleksibilnosti delovnih mest pa neločljivo spremljajo vprašanja ravni socialne varnosti, ki naj bi jo uživali atipično zaposleni, njihove organiziranosti oz. zastopanosti v socialnem dialogu. Ob tako množičnem pojavu raznovrstnih zaposlitev se pojavlja vprašanje vloge in učinkovitosti sindikatov pri organiziranju in varovanju pravic zaposlenih. Miselnost sindikatov bi morala slediti spremembam na trgu dela. Trdno vztrajanje na tradicionalnih pogledih, fokus le na redno zaposlenih za nedoločen čas, lahko iz sindikatov naredi jalovo organizacijo, ki v dialogu z ostalimi socialnimi partnerji ne bo več sposobna dosegati svojih ciljev.

Pogoji tržne konkurenčnosti od podjetij zahtevajo prilagodljivost, ki jo poskušajo podjetniki in menedžerji uresničiti tudi na račun zaposlenih. Zaposlovanje kadrov s pomočjo kadrovskih agencij, avtorskih pogodb, študentskega dela in podobnih oblik izogibanja rednega zaposlovanja za nedoločen čas jim to vsekakor omogoča. Pri tem pa se nam vse bolj poraja vprašanje, kako je s socialno varnostjo delavcev, vključenih v delovni proces na ta način. Na papirju sicer obstaja napisana zahteva, da so vsi zaposleni enakovredni in da med zaposlenimi ne sme biti razlik glede socialne in pravne varnosti. Praksa na žalost tega vedno ne potrjuje.

Za uveljavljanje fleksibilnih oblik zaposlovanja je potreben čas za razvoj pravne in institucionalne infrastrukture. Potreben bo določen čas za spreminjanje odnosa do tovrstnega zaposlovanja s strani delavcev kot tudi delodajalcev. Odvisen bo od rezultatov pogajanj socialnih partnerjev, ki se bodo odražali v bodoči delovni zakonodaji. Bolj ali

manj upravičen strah pred izgubo socialne varnosti med delojemalci in njihovimi predstavniki pri nas še vedno generira negativen odnos do novih oblik zaposlovanja.

1.2 Namen in cilji naloge

Temeljna delovna hipoteza se glasi: Sindikati se v Sloveniji, v novo nastalih razmerah na trgu dela še niso uspeli reformirati na način, da bi zadovoljivo ščitili status (družbeni položaj) fleksibilno zaposlenih oz. najete delovne sile, kot ene od oblik fleksibilnega zaposlovanja. Kadre zaposlene za nedoločen čas v podjetju praviloma varuje sindikat. Ostale oblike zaposlitve na trgu dela predstavljajo novost, kateri se sindikati še niso prilagodili. Fleksibilno zaposleni praviloma niso vezani na noben sindikat in zanje ti sindikati praviloma tudi ne skrbijo. Prav tako v Sloveniji v ta namen nimamo sklenjene kolektivne pogodbe, ki bi v marsičem razjasnila vse nejasnosti in dvome, tako s strani delodajalcev kot tudi delavcev.

V uvodu so najprej predstavljeni nekateri pojmi iz področja zaposlovanja, v nadaljevanju pa trendi na trgu dela, zaradi katerih tudi prihajajo v ospredje fleksibilne oblike zaposlovanja.

Sledi primerjava rešitev najema delovne sile pri nas in v nekaterih drugih državah Evropske unije. Pri tem je v ospredju zakonska ureditev v posameznih državah, način delovanja kadrovskih agencij in obseg tovrstnega zaposlovanja.

V nadaljevanju diplomske naloge so predstavljeni sindikati njihov razvoj in pomen skozi zgodovino. Predvsem pa je pomembno to, kako sindikate ustrezno umestiti v sodobne gospodarske trende, da bodo za zaposlene še naprej predstavljali zaščitnika delavskih interesov, za delodajalce in državo pa konstruktivnega partnerja.

Želimo predvsem naslednje:

- Prikazati razvoj sodobnega tržnega gospodarstva, kot enega izmed ključnih dejavnikov za spremenjene razmere na trgu dela in delovne sile.
- Opisati pojav in probleme atipičnih oblik zaposlitev.
- Predstaviti in oceniti stanje na področju varovanja pravic atipično zaposlene delovne sile s poudarkom na najeti delovni sili.
- Prikazati sindikate nekoč in danes ter predstaviti njihovo vlogo pri zagotavljanju pravic atipično zaposlene delovne sile.
- Prikazati vlogo sindikata pri zagotavljanju fleksibilne, a varne zaposlitve v prihodnosti.

1.3 Metode in tehnike diplomske naloge

Kot je razvidno iz prej opisanega bo velik pomen v diplomski nalogi imela deskriptivna metoda v povezavi z nekaterimi lastnimi izkušnjami iz delovnih razmerij, ki bodo vključeni v že obstoječe vire. Na ta način bomo nekoliko kritično opisali omenjeno tematiko in opozorili na morebitne pomanjkljivosti in probleme.

Glede na cilje te naloge lahko opredelimo tiste znanstvene metode, ki bodo pri nastajanju naloge imele najpomembnejšo vlogo. Osnovne metode bodo:

- metoda analize in sinteze,
- deskriptivna metoda.

2. PREDSTAVITEV NEKATERIH OSNOVNIH POJMOV

Standardna oblika zaposlenosti:

V to kategorijo spadajo 'zaposlene osebe' z zaposlitvijo za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Povprečno 60 % zaposlenih oseb v 15 starih članicah Evropske unije ustreza pogoju t.i. standardne oblike zaposlenosti (Sicherl 2003: 113).

Fleksibilna (atipična) zaposlitev:

Irena Svetin in Katja Rutar sta izraz 'fleksibilna (prožna) zaposlitev' opredelili kot hitrost, s katero se oba, delodajalec in delojemalec, odzivata na spremembe v različnih delovnih razmerah. (Svetin in Rutar 2005: 2) V nadaljevanju opredelita štiri različne kategorije delovne fleksibilnosti (prožnosti)

- *Funkcionalna fleksibilnost. Gre za zmožnost delodajalca, da se prilagodi različnim vrstam dela; dejansko to pomeni brisanje meja med različnimi poklici.*
- *Finančna fleksibilnost. Gre za sposobnost plačilnega sistema, ki nagraduje dobro opravljeno delo.*
- *Delovna mobilnost. Gre za premeščanje delavcev z enega delovnega mesta na drugo, iz enega poklica v drugega, prav tako pa pomeni tudi geografsko mobilnost.*
- *Fleksibilnost v modelih in organizacije dela:*
 - o *številčna fleksibilnost: sposobnost prilagajanja števila delavcev oz. števila opravljenih delovnih ur trenutnim potrebam;*
 - o *delovni čas;*
 - o *geografska fleksibilnost: delo, ki poteka drugje kot v prostorih delodajalca (delo doma, teledelo ...) (ibid.: 2).*

Najpogostejše oblike atipične zaposlitve so:

- delo s skrajšanim delovnim časom,
- delo za določen čas,
- samozaposlitev,
- pogodbeno delo,

- delo na domu in
- začasno delo.

Povprečno lahko 40 % zaposlenih oseb v 15 starih članicah Evropske unije razvrstimo v eno od atipičnih oblik zaposlenosti (Sicherl 2003: 113).

Delovni čas:

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora, ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi (Državni zbor Republike Slovenije 2002: 141. člen).

Poznamo polni in krajši delovni čas. Polni delovni čas je v Zakonu o delovnih razmerjih opredeljen kot čas, ki ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Lahko je tudi krajši, a ne manj kot 36 ur tedensko (ibid.: 142. člen).

Krajši delovni čas je predmet pogodbe in dogovora med delodajalcem in delavcem in ni zakonsko opredeljen. Pri trajanju je treba upoštevati samo razmerje do polnega delovnega časa. Delavec, ki dela krajši delovni čas, ni dolžan delati preko delovnega časa, razen če ni tako sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi (ibid., 2002).

Kot navajata Svetin in Rutar (Svetin in Rutar, 2005: 2) je Evropski uniji »delo s polovičnim delovnim časom najbolj razširjena oblika delovne fleksibilnosti,« kjer je na ta način zaposlena približno petina vsega delovno aktivnega prebivalstva. Trend tovrstne zaposlitve se še povečuje. Deleži delovno aktivnega prebivalstva s polovičnim delom časom so največji na Nizozemskem, v Veliki Britaniji in Skandinaviji, najmanjši pa je v mediteranskem predelu Evrope (ibid.: 2).

Tabela 2.1: Odstotek zaposlenih oseb s krajšim delovnim časom

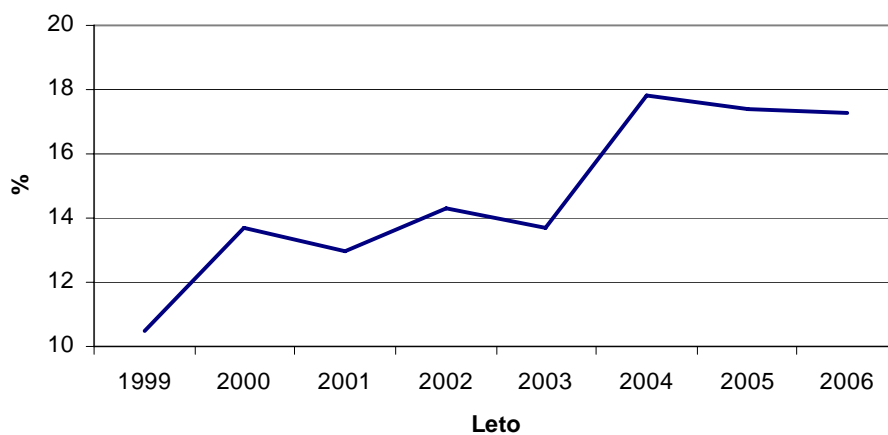
Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom			
	Država	1973	1998
Države z najvišjim odstotkom	Nizozemska	16,6	30
	Švedska	23,6	24,2
	V. Britanija	16	23
	Norveška	23	21
Države z najnižjim odstotkom	Španija	-	13,5
	Italija	6,4	11,8
	Avtrija	6,4	11,5
	Finska	6,7	9,7
	Portugalska	7,8	7,7

Vir: Kalleberg, 2002 v Sicherl 2003: 103.

Delo za določen čas:

Atipična oblika zaposlitve, kjer se pogodba o zaposlitvi sklene za omejen čas. Je najbolj razvita oblika atipičnega zaposlovanja v Sloveniji.

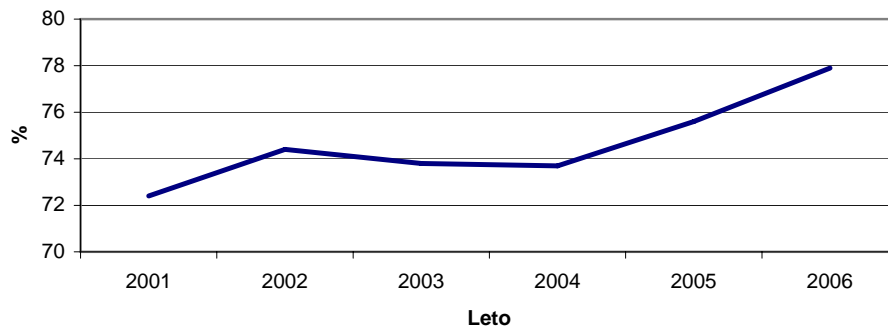
Graf: 2.1 Odstotek zaposlenih za določen čas v Sloveniji



Vir: Eurostat.

Miroljub Ignjatović ugotavlja, »da se s stabilizacijo razmer v slovenskem gospodarstvu - in ob postopnem povečevanju števila prostih delovnih mest - povečuje tudi delež novih prostih delovnih mest za določen čas« (Ignjatović 2002: 188). Iz grafa 2.2 je razvidno, da se omenjeni trend še stopnjuje.

Graf 2.2 Delež prostih delovnih mest, ki se ponujajo za določen čas



Vir: Kraigher 2006

Najem delovne sile:

Gre za obliko zaposlovanja, ki je po svoji naravi začasna. Delavec v najemu je zaposlen v agenciji za zaposlovanje in nato, preko pogodbenega razmerja, ki ga ima agencija s podjetjem uporabnikom, opravlja delo pri podjetju uporabniku. Sklenjeno razmerje je tristransko, saj poleg delodajalca in delojemalca vključuje še agencijo, ki posreduje delovno silo (Kranjc in Hrvatin 2003: 31).

»Gre za obliko fleksibilnega dela, pri katerem pride do ujemanja ponudbe in povpraševanja za opravljanje določene vrste dela. Podjetje, ki potrebuje storitev, najame delavce podjetja, ki je specializirano za opravljanje določenih storitev. Najeto podjetje ne posodi samo svojih zaposlenih, ampak ureja tudi vse administrativne zadeve« (Svetin in Rutar 2005: 3 – 4).

Pogodba o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je osnova za sklenitev delovnega razmerja med delodajalcem in delojemalcem; s sklenitvijo pogodbe o delu stopi delojemalec v organiziran delovni proces, v katerem osebno, za plačilo in upoštevajoč navodila delojemalca opravlja delo pod nadzorstvom delodajalca. Delodajalec zaposleno osebo prijavi v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter v zavarovanje in za primer brezposelnosti (Državni zbor Republike Slovenije 2002).

3. SODOBNI TRENDI NA TRGU DELA

Trg dela Evropske unije postaja vedno bolj kompleksen. Razloge za to najdemo v dejavnikih, kot so:

- globalizacija pušča svoje posledice; tako so vse države Evropske unije in tudi Evropska unija kot celota, vedno bolj izpostavljene globalnim trendom na trgu dela, ki bodo predstavljene v nadaljevanju.
- Večina članic Evropske unije ima precej razvito socialno gospodarstvo. Socialni transferji v obliki nadomestil in ostalih plačilnih sredstev se vse pogosteje omenjajo kot zaviralni element gospodarske rasti.
- Demografske spremembe – staranje prebivalstva, ki vpliva na povečane obsege socialnih transferjev (zdravstveno zavarovanje in pokojninske sheme). Negativne posledice demografskih sprememb so privedle k podaljševanju delovne dobe tako pri moških kot pri ženskah.
- Enakovrednost spolov – rušenje tradicionalnih vlog spolov je privedlo do tega, da se tudi ženske vse pogosteje odločajo za zaposlovanje in za ustvarjanje poslovnih karier.
- Trg dela Evropske unije je vedno bolj izpostavljen priseljencem; tudi tistim iz slabše razvitih držav Evropske unije.

3.1 Velika fleksibilnost na trgu dela

Tipična oblika dela v razvitih državah Evrope je bila in je še vedno zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom. Trendi globalizacije, prost pretok kapitala in blaga ter posledično ostrejša konkurenca pa po drugi strani prispevajo k vse pogostejšemu zatekanju k fleksibilnim oz. netipičnim oblikam zaposlovanja, med katere spadajo: zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, pogodbeno delo, delo na domu, samozaposlovanje in zaposlovanje pri posrednikih dela, ki svoje delavce posojajo delodajalcem, oz. pri kadrovskega agencijah.

Kundu v svojem članku o trendih na področju zaposlovanja predstavi najem delovne sile kot vzpodbujevalec za močno ekonomijo (Kundu 2000). Navaja, da je najem delovne sile v ZDA zmanjšal brezposelnost in povečal produktivnost. »Temping«, kot Kundu (ibid. 2000) imenuje najem delovne sile, vidi kot primerno rešitev za različne skupine ljudi; tako za študente, ki si želijo dodaten zaslužek, kot tudi za zaposlene matere, ki si želijo lasten prihodek. »Temping« je ponavadi prav bližnjica do ponovnega povratka na trg delovne sile oz. bližnjica do redne zaposlitve. Podobno ugotavlja tudi Focareta (2001: 2), ki pravi, da je gospodarstvo v zadnjih letih močno povečalo uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja. Isti avtor navaja ugotovitev Komisarja Zveznega urada za delovno statistiko (Commissioner of the Bureau of Labor Statistics), ki ocenjuje, da kar 90 % vseh ameriških podjetij uporablja takšno obliko dela s kadri. Ugotovitvi, da je fleksibilizacija trga delovne sile v ZDA prispevala k izboljšanju učinkovitosti trga delovne sile in gospodarstva nasploh, se pridružuje tudi Ignjatović. Obenem pa opozarja, da je zanemarjanje razvoja mehanizmov socialne varnosti privedlo do novega pojava »večjega obsega zaposlenih¹, ki kljub zaposlitvi živijo pod pragom revščine, hkrati pa prav zaradi zaposlitve niso upravičeni do pomoči države« (Ignjatović 2002: 95).

3.2 Globalni trendi na trgu dela

Institute for the future (O'Hara in drugi 2001) navaja sedem trendov, ki prevladujejo na trgu dela.:

- prihod otrok informacijske dobe;
- zaposlovanje žensk;
- povečana fleksibilnost;
- strokovni priseljenci;
- informacijska infrastruktura;
- nove faze upokožitev;
- informacijska omrežja.

¹ Za tovrstne zaposlene je v knjigi uporabljen izraz »working poor«.

Otroci informacijske dobe

Novi kadri, ki pritekajo na trg dela, so računalniško zelo pismeni in na splošno precej izobraženi. Mladim je danes zelo odprt dostop do izobraževanja. Po navedbah instituta so ljudje, ki so rojeni v času od leta 1979 do leta 1995 pripadniki posebne, t. i. generacije Y, ki jim je ne glede na mnoge razlike med državami dana možnost in priložnosti 'življenja brez meja' (ibid.: 4).

V Evropi vlada prava inflacija kvalificiranosti in izobraženosti. Evropska mladina se šola vedno dlje, povečana pa je tudi konkurenca med visoko kvalificiranimi kadri.

Zaposlovanje žensk

Veča se število žensk, ki vstopajo na trg dela, kar dodatno zaostre konkurenčnost na trgu dela. Treba se je sicer zavedati, da so v Evropi moški še vedno tisti, ki zasedajo vse pomembnejše položaje v podjetjih. V Franciji tako npr. med 200 največjimi podjetji ni prav nobene ženske predsednice uprave (ibid.: 10). Zanimivo je, da je v Nemčiji kar 75 % celotnega osebja v bolnišnicah ženskega spola, prav tako je v nemškem izobraževalnem sistemu kar 50 % učiteljic. V Sloveniji se situacija od zahodnega sveta nekoliko razlikuje, ker je projekt socializma vključeval tudi enakopravnost spolov, vendar se je ta enakopravnost kazala predvsem na nižjih delovnih mestih, medtem ko so vodstvene pozicije tudi pri nas bile skoraj rezervirane za moško populacijo.

V nasprotju od Evrope je ameriški trend na tem področju precej drugačen. V ZDA ženske med vsemi pomembnejšimi podjetji zasedajo kar 13 % najpomembnejših mest (ibid.: 10).

Povečana fleksibilnost

Trend povečane fleksibilnosti trga delovne sile se najbolj kaže v ZDA, nekoliko pa zaostajata Evropa in Japonska.

Glavno gonilo povečane fleksibilnosti v ZDA je fleksibilna delovna sila. Od leta 1985 do leta 1997 se je delež fleksibilno zaposlenih med vsemi zaposlenimi dvignil iz 12,9 % na

27 %. Po nekaterih ocenah pa je fleksibilno zaposlenih kar polovica vseh zaposlenih v ZDA. (ibid.: 12).

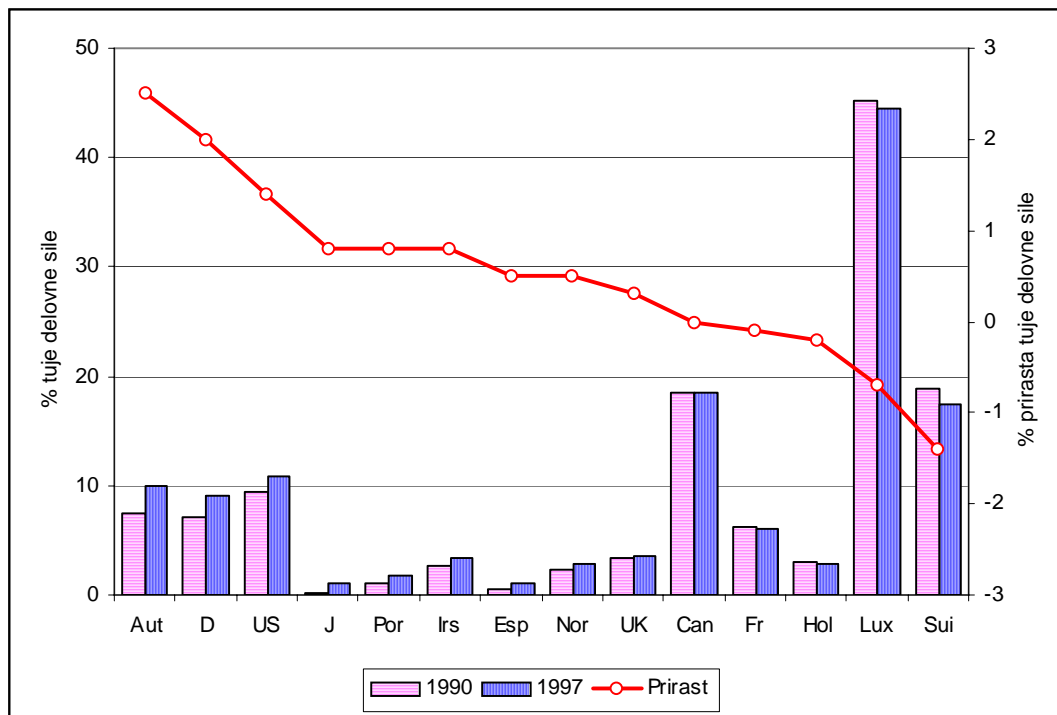
V razvitih evropskih državah se je od treh atipičnih oblik zaposlitve, ki jih je obravnavala raziskava »Households, Work and Flexibility« (HWF), in sicer samozaposlitev, delo za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, najbolj uveljavila slednja oblika. »Nizozemska izstopa z 42, 2 % zaposlitve s krajšim delovnim časom v celotni zaposlenosti, sledita ji Velika Britanija s 24, 9 % in Švedska s 24, 1 %« (Sicherl 2003: 125). V manj razvitih državah, z izjemo Romunije, ki so nedavno pristopile Evropski uniji pa je ta oblika zaposlitve najmanj zastopana.

Čeprav sta zaposlitvi za določen čas in začasno delo v razvitih evropskih državah predstavljali manj pomembno komponento rasti zaposlovanja, delež tovrstne zaposlitve narašča v večini držav. Kot je že bilo omenjeno, je zaposlitev za določen čas v Sloveniji najpomembnejša oblika fleksibilne zaposlitve. Najbrž velja ugotovitev, da z zaposlovanjem za določen čas delodajalci rešujejo problem manj fleksibilnih trgov dela in se izogibajo strogim zaščitam za redno zaposlene za nedoločen čas.

Strokovni priseljenci

Medtem ko številni imigranti v razvitih ekonomijah predstavljajo pritek slabo izobražene delovne sile, na drugi strani raste potreba po visoko izobraženi tuji delovni sili. Ta je iskana predvsem na področjih visoko tehnološko razvitih dejavnosti in na področju zdravstva.

Graf 3.2.1: – Prirast tuje delovne sile v obdobju 1990–1997 v razvite ekonomije



Vir: O'Hara in drugi 2001: 16

Glavni faktorji, ki vplivajo na rast pretoka tuje delovne sile:

- staranje in krčenje delovne sile v razvitih ekonomijah,
- boljše zaposlitve in življenjski pogoji v razvitih ekonomijah,
- pomanjkanje specialnih znanj znotraj domicilne populacije,
- politike, ki vzpodbujajo uvoz izobražene delovne sile, in
- brezposelnost v tranzicijskih ekonomijah.

Svobodni prehodi, ki so se razvili znotraj posameznih con², pomagajo vzdrževati fleksibilnost trga delovne sile in odpravljajo pomanjkanja znotraj delovnih panog. (glej ibid.: 15 – 17).

² Cona znotraj Evropske unije, prost prehod med Australijo in Novo Zelandijo, med skandinavskimi državami, med Britanijo in Irsko.

Informacijska infrastruktura in informatizacija družbe

Informacijske spremembe vedno bolj spreminjajo tudi delo, ki ga opravljamo. Uporaba informacijske tehnologije v poslovne namene močno prispeva k povečani fleksibilnosti trga dela. Kot primer velja omeniti zgolj delo na daljavo, ki je omogočeno predvsem z uporabo informacijskih tehnologij.

Informatizacija pa vpliva tudi na način pridobivanja delavcev, saj omogoča večjo odzivnost, krajše čase in boljši pregled nad delovnimi procesi (glej ibid. 2001).

Novi načini upokojevanja

Pričakovati je, da se bo starostna meja upokojitve v naslednjih 20 letih močno povečala (Ibid.: 22). V Evropi in v vseh ostalih razvitih ekonomijah sveta smo namreč priča staranju prebivalstva.

Zanimive so napovedi o starosti delovne sile v Evropski uniji. Že omenjen vir (ibid.: 23) navaja, da je bilo tako npr. v Nemčiji leta 2000 dobrih 20 % delovne sile, starejše od 65 let, medtem ko bi naj v Nemčiji leta 2030 bilo kar 50 % delovne sile, starejše od 65 let. Zanimivo je, da je ocena za ZDA za isto leto (torej 2030) precej drugačna; tako naj bi bilo v ZDA leta 2030 samo dobrih 35 % delovne sile, starejše od 65 let.

Večina držav članic Evropske unije je sicer v zadnjih nekaj letih povsem prevetrila pokojninski sistem ter ga tako prilagodila zgoraj opisanemu problemu staranja prebivalstva. Za Slovenijo velja ocena, da je pokojninska reforma v zastoju in še ni končana.

Informacijska omrežja

Zagotovo lahko rečemo, da so prav informacijska in telekomunikacijska omrežja tista, ki so močno povečala fleksibilnost dela – pri tem pomislimo samo na delo na daljavo, elektronsko pošto, e-poslovanje itd.

Sodobnega poslovanja si brez vpliva informacijskih in telekomunikacijskih povezav ni mogoče predstavljati.

3.2.1 Faktorji, ki vplivajo na trg dela v Evropi

Neugodni demografski trendi

Povsod po Evropi se prebivalstvo stara, kar dolgoročno vpliva na oslabitev potenciala ekonomske rasti in na erozijo obstoječih socialnih sistemov.

Rešitev za blažitev neugodnega demografskega stanja vidi Komisija v povečevanju participacije pri delu, kar pomeni podaljševanje delovne dobe in intenzivnejše vključevanje skupin, ki so doslej na trgu dela bile zapostavljene³. Ravno tako naj bi se več pozornosti namenilo delavcem iz držav tretjega sveta (Commission 2003: 5).

Globalizacija

Ostrejše konkurenčne razmere, razvoj tehnologije in večja dinamika, ki jo v gospodarstvo prinaša globalizacija sili podjetja v nenehna organizacijska in tehnološka prilagajanja, razvoj in inovacije. Da bi v takšnih razmerah evropsko gospodarstvo zasedlo pozicijo vodilnega svetovnega gospodarstva, je po mnenju Komisije treba razviti 'na znanju temelječo družbo'. To pa je možno samo s povečanimi vlaganji v človeški kapital in v informacijsko – komunikacijsko tehnologijo (ibid.: 5).

³ Ženske, mladi, starejši in posamezniki s posebnimi potrebami

Naraščajoča kompleksnost delovnega življenja in nepravilnost delovnih vzorcev

Zaradi zahtev po prilagajanju na hitre spremembe se je izgubila nekdanja varnost redne zaposlitve za nedoločen čas. Na trgu dela so se pojavile številne nove, atipične oblike zaposlitve, ki pa pogosto pri zaposlenemu ustvarjajo občutek negotovosti. Po mnenju Komisije negotovost slabo vpliva na produktivnost in kvaliteto opravljenega dela, zato izpostavlja pomembnost iskanja ravnotežja med fleksibilnostjo in varnostjo (ibid.: 5).

3.3 Trg dela v Evropski uniji

Globalizacija, ostrejša konkurenca v gospodarstvu in tehnološke spremembe generirajo velike izzive tudi za evropski trg dela. Politika je na evropski ravni pomembneje reagirala leta 1997, ko je na izrednem srečanju Evropskega sveta o zaposlovanju v Luksemburgu sprejela obsežen dokument poimenovan »Evropska zaposlovalna strategija«. Osnovni cilj sprejetega dokumenta je bil odprava relativno visoke brezposelnosti v Evropi (glej European Council 1997). V osnovi je dokument predstavljal petletni načrt usmerjen v štiri glavna področja:

- izboljšanje zaposljivosti,
- pospeševanje podjetništva,
- povečevanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih in
- okrepitev ukrepov za izenačevanje možnosti zaposlovanja žensk in moških.

V sporočilu, ki ga je izdala Evropska komisija (v nadaljevanju Komisija) 14. 1. 2003, so navedeni rezultati doseženega na podlagi zaposlovalne strategije, pomanjkljivosti, ki jih strategija ni odpravila in smernice za prihodnje obdobje.

3.3.1 Ugotovljene pomankljivosti na trgu delovne sile

- a) Kljub zmanjšanju brezposelnosti, ki se je v obdobju od leta 1997 do 2002 zmanjšala z 10,1 % na 7,4 %, in zmanjšanju dolgoročne brezposelnosti z 5,2 % na

- 3,3 % je visoka brezposelnost še vedno ostala problem. Izpostavljeni so bili predvsem mladi, starejši delavci, ženske in osebe s posebnimi potrebami.
- b) V določenih regijah Evropske unije ni uravnoveženosti med vrsto ponujenih delovnih mest ter znanji in usposobljenostjo delovne sile. Tako nekaterih znanj primanjkuje, med-tem ko je po drugi strani nekaterih znanj preveč.
 - c) Ugotovljena je bila še vedno velika razlika med spoloma, tako po stopnji zaposlenosti kot po višini prejemkov in še nekaterih drugih faktorjih (Commission 2003: 4).

Priporočeno je bilo reformiranje evropske zaposlovalne politike na način:

- da deluje usklajeno z drugim pomembnim evropskim dokumentom – lizbonsko strategijo⁴,
- da odločneje odpravi ugotovljene pomankljivosti na trgu delovne sile in
- da ustreza družbenemu kontekstu, ki vpliva na razmere na trgu delovne sile (glej ibid.: 8).

3.3.2 Nova evropska strategija zaposlovanja

Reformirana evropska strategija zaposlovanja je bila usklajena s cilji lizbonske strategije in se je usmerila v zagotavljanje:

- polne zaposljivosti.

Do leta 2010 naj bi celotna zaposlenost znašala 70%, zaposlenost žensk 60% in starejših delavcev 50 % (glej ibid.: 9).

- Kvalitete in produktivnosti dela.

Označena kot pomembna postavka za dvig produktivnosti in konkurenčnosti evropskega gospodarstva. Predvidena so obsežna vlaganja v organizacijska prilagajanja, tehnološke

⁴ Članice EU so se na srečanju v Lizboni leta 2001 dogovorile, da bodo do leta 2010 stopnjo brezposelnosti znižale z 10 na 4 %, pri čemer naj bi iskali delovna mesta predvsem za ženske, mlade, dolgotrajno brezposelne in starejše ljudi.

in varnostne izboljšave delovnih mest ter plačilnih pogojev. Ravno tako je bilo opozorjeno, da se ne sme zanemariti vlaganj v človeški kapital, nenehnih izobraževanj in usposabljanj, ki bi omogočila prehod v »družbo znanja«. Po drugi strani pa se je pričakovalo, da bodo izboljšani delovni pogoji omogočili ljudem lažje sprejemanje zahtev po fleksibilnosti (glej ibid.: 10).

- Kohezivnosti in inkluzivnosti trga dela.

S ciljem povečanja števila delovno aktivnega prebivalstva in razbremenitve socialnih sistemov se je želelo na trgu dela zmanjšati nekonkurenčnost skupin, ki so dotlej bile težko zaposljive⁵. Za doseg tega namena so predvidena izobraževanja in usposabljanja s poudarkom na področju uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije, ki bi dala ljudem novih možnosti za zaposlitev.

Pozornost se je usmerila tudi na odpravljanje razlik v zaposlenosti, gospodarskem razvoju in izobrazbeni strukturi med regijami Evropske unije (ibid.: 10).

3.3.3 Rezultati doseženi do leta 2005

Stopnje zaposlenosti

Poročilo Komisije o zaposlovanju v Evropi v letu 2005 ugotavlja, da je učinkovitost zaposlovanja v posameznih članicah bila zadovoljiva in pozitivna razen v primeru Nemčije in Nizozemske kjer je bila rast zaposlovanja negativna. Na ravni Evropske unije se rast zaposlovanja in stopnja zaposlenosti dviguje ter po drugi strani stopnja brezposelnosti znižuje⁶, a je uresničitev ciljev, zastavljenih v Lizbonski strategiji še vedno oddaljena (Zaposlovanje v Evropi 2006: 3).

⁵ Ljudje s posebnimi potrebami – v Evropski uniji jih je od 38 milijonov, tistih z denarnimi omejitvami, imelo zaposlitev samo 46 %, tistih z resnimi omejitvami pa samo 24 %. Dolgoročno nezaposleni – 5,5 milijonov v letu 2001 - predstavljajo skupino z visokim tveganjem po socialni izključenosti (Commission 2003: 10).

⁶ Rast zaposlovanja se je iz 0,5 % v letu 2004 dvignila na 0,9 % v letu 2005. Stopnja zaposlenosti v Evropski uniji je bila v letu 2004 63,3 %, v letu 2005 pa 63,8 %. Brezposelnost se je v Evropski uniji z 9,1 % v letu 2004 znižala na 8,7 % v letu 2005 (Zaposlovanje v Evropi 2006: 3).

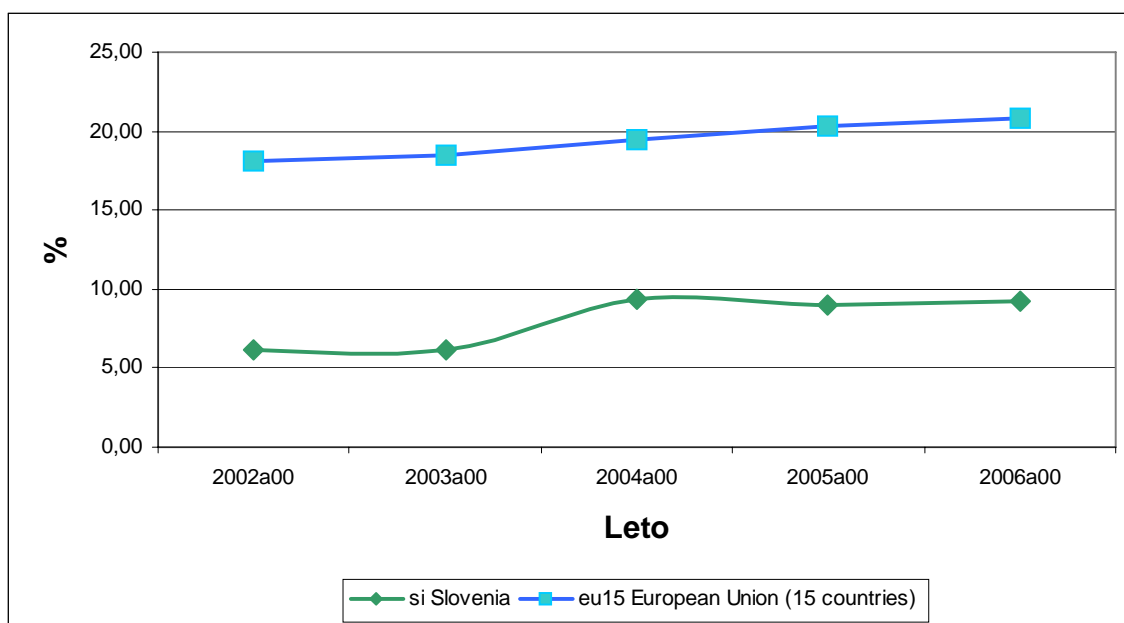
Skupine s posebno pozornostjo

Zaposlovanje zgoraj omenjenih posebnih skupin kaže nekaj več napredka. V letu 2005 se je znatno povečala stopnja zaposlenosti med starejšimi v starostni skupini od 55 do 64 let, in sicer za 1,5 %, kar pomeni, da je v tej kategoriji v letu 2005 bila stopnja zaposlenosti 42,5 %. Stopnja zaposlenosti pri ženskah se je dvignila za 0,6 % in se je povzpela na 56,3%. Edino stopnja zaposlenosti med mladimi v starostni skupini od 15 do 24 let je ostala enaka kot v letu 2004, in sicer 36,8 % (ibid.: 3).

Atipične oblike zaposlitev

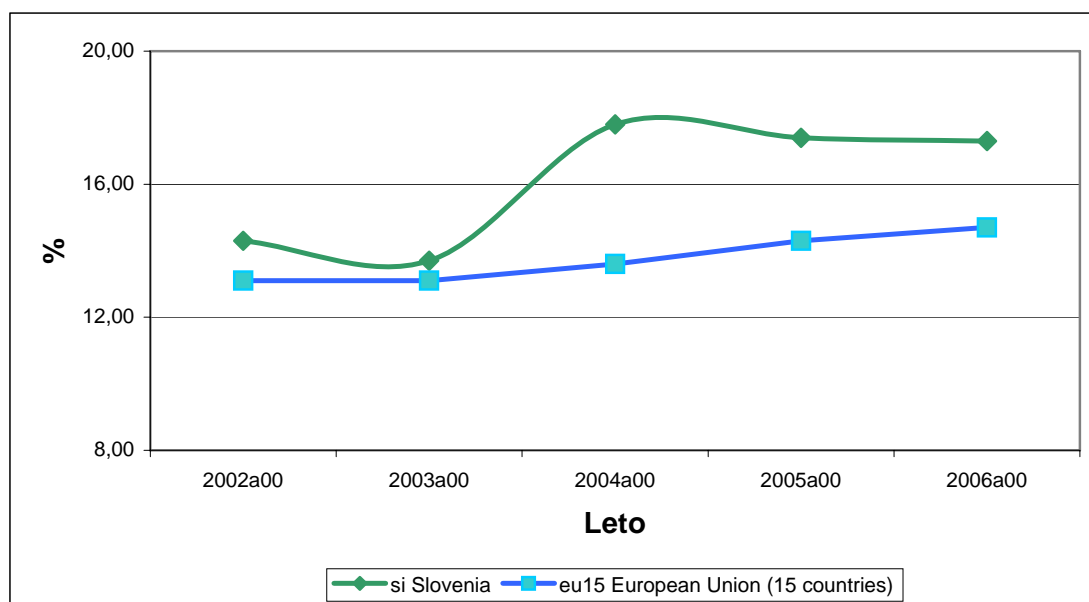
Med članicami Evropske unije obstajajo različne delovne ureditve, tako v smislu pogodbenih ureditev kot ureditev za delovni čas. Iz poročila je možno razbrati zadovoljstvo, izraženo ob zabeleženju visoke rasti zaposlitev s krajšim delovnim časom in zaposlitev s pogodbami za določen čas.

Graf 3.3.3.1: Trend zaposlitev za krajši delovni čas



Vir: Eurostat

Graf 3.3.3.2: Trend zaposlitev za določen čas



Vir: Eurostat

Pogostost pojava atipičnih delovnih časov kot sta nočno in nedeljsko delo, se med državami razlikuje. Povprečni delovni čas na zaposlenega v vseh članicah upada. Zaradi nizke pogostosti zaposlitev s krajšim delovnim časom v novih članicah pa je povprečen delovni čas na zaposlenega tam višji, kot v starih članicah Evropske unije (Zaposlovanje v Evropi: 4).

Segmentiranje trga dela

Težnja k razvoju na znanju temelječe družbe in vlaganja v izobraževanje je privedla do izboljšanja ravni znanj zaposlenih. Poklici, ki zahtevajo visoko raven usposobljenosti, in zaposlovanje visoko usposobljenih delavcev so označeni kot glavna gonilna sila za skupno rast zaposlovanja. Nastaja pa polarizacija med zahtevnimi delovnimi mesti in delovnimi mesti ki zahtevajo zelo nizko raven usposobljenosti, pri čemer prihaja do upada pri zaposlovanju usposobljenih fizičnih delavcev (ibid.: 4).

4. NAJEM DELOVNE SILE

Ko govorimo o zaposlitvi, najpogosteje pomislimo na redno zaposlitev za nedoločen čas, ki posamezniku zagotavlja predvsem varnost in stalnost. A potrebe in želje podjetij in zaposlenih se s časom spreminjajo. Vse več je ljudi in podjetij, ki cenijo prožno razmerje med delodajalcem in delavcem.

Najem delovne sile ponuja tako visoko reguliranim kot tudi manj reguliranim trgom delovne sile dodatno možnost za izenačenje povpraševanja in ponudbe na trgu delovne sile v državi. Najem delovne sile odpira vrata trgu dela težje zaposljivim skupinam ljudi. To so mladi, ki so pravkar končali svoje izobraževanje in še ne razpolagajo z (bogatimi) delovnimi izkušnjami in ljudje, ki so že dlje časa brezposelni, kot tudi brezposelne matere in starejši, ki se običajno uvrščajo v kategorijo težje zaposljivih.

O najemu delovne sile govorimo takrat, ko za to pooblaščen delodajalec (slov. *kadrovska agencija*, angl. *Temporary Agency*, nem. *der Verleiher*) pri sebi zaposlenega delavca (slov. *najeti delavec* angl. *Temporary agency worker*, nem. *der Zeitarbeiter*) napoti na delo k tretjemu subjektu (slov. *naročnik*, angl. *Client*, nem. *der Auftraggeber*). V času dela najetega delavca pri naročniku je ta delavec pravno zaposlen pri kadrovske agenciji, delo pa opravlja pri naročniku, za njegov račun, po njegovih navodilih in pod njegovo kontrolo (Rižnar 2003).

Usposobljenost kadrovske agencije za hitro in uspešno rekrutacijo različnih profilov omogoča naročniku, da pridobi potreben kader hitro in poceni. Pri tem pa se izogne mnogim stroškom, povezanim tako neposredno z denarjem kot tudi s časom, ki bi jih sicer imel z iskanjem in selekcijo primernih kadrov. Prednost za naročnika je tudi ta, da lahko z najemom delovne sile praktično kadarkoli preneha. To pomeni, da ima delavce najete samo za čas ko obstaja dejanska potreba po njih. Po prenehanju potrebe pa preprosto preneha z najemom delavcev, pri čemer ne nosi praktično nobenih odpovednih tveganj. S tem strošek dela kot takšen izgubi značaj fiksnega stroška in postane variabilen strošek za naročnika (Rižnar 2003).

Fleksibilnost pa se nadalje odraža tudi v prilagajanju povpraševanja po delovni sili na trgu dela. Najem delovne sile ima namreč mnoge prednosti pred drugimi fleksibilnimi oblikami dela, ki prav tako omogočajo prilagajanje kadrov potrebam po le-teh. Največji prednosti najema delovne sile pred ostalimi fleksibilnimi oblikami zaposlitve sta predvsem rekrutacija s strani za to specializiranega podjetja (kadrovske agencije) in tudi dejstvo, da je agencija uradni delodajalec najetemu delavcu za čas, ko ta dela pri naročniku in le-ta tudi prevzema vsa delovno-pravna tveganja.

Večje število naročnikov pa je za kadrovske agencije tista garancija, ki ji omogoča zmanjšanje lastnih tveganj poslovanja. Agencija ima namreč širok krog naročnikov, pri katerih se potrebe pojavljajo v različnih časovnih obdobjih. Prav tako pa si agencija s tem, ko iste delavce posreduje različnim naročnikom, zmanjša tudi stroške rekrutacije (torej iskanja in selekcije).

4.1 Pravna ureditev najema delavcev

Zakonska ureditev najema delovne sile je v celotni Evropski uniji v precejšnji meri prepuščena članicam samim. Kot je prikazano v nadaljevanju, obstaja sicer osnutek Uredbe o delu kadrovske agencije, ki pa za članice Evropske unije ni obvezujoča.

V naslednji tabeli je prikazano, kako je najemanje delovne sile regulirano v posameznih članicah Evropske unije. V nekaterih državah so tudi zakonske omejitve glede najema, v večini držav pa so podeljene koncesije. Tabela obravnava le članice pred 1. 1. 2007, ko sta članici postali še Bolgarija in Romunija.

Tabela 4.1.1: Zakonska ureditev najema delavcev

Država	Izenačenost	Koncesijske pogodbe	Omejitve najema delovne sile
Avstrija	Da	Da	Zelo malo
Belgija	Da	Da	Prepovedano nadomeščati odsotne delavce
Ciper	Ni podatkov	Ni podatkov	Ni podatkov
Češka	Da	Da	Nekaj
Danska	Da	Ne	Ni omejitev
Estonija	Ni podatkov	Da	Ni podatkov
Francija	Da	Da	Prepovedano nadomeščanje odsotnih delavcev in opravljanje del, ki so po svoji naravi časovno omejena (sezonska).
Finska	Da kolektivne pogodbe	- Ne	Nekatera določila kolektivnih pogodb
Nemčija	Da	Da	Nekaj omejitev
Grčija	Ni podatkov	Da	Ni podatkov
Madžarska	Ne	Da	Zelo malo; prepovedano nadomeščanje stavkajočih delavcev
Irska	Ne	Da	Ni omejitev
Italija	Da	Da	Prepovedano nadomeščanje odsotnih delavcev, opravljanje nevarnih poklicev, nadomeščanje stavkajočih delavcev in tam, kjer je bilo v roku zadnjih 12 mesecev odpuščeno večje število delavcev.
Latvija	Da	Da	Prepovedano opravljanje del, ki so po svoji naravi časovno omejena (sezonska)
Litva	Ni podatkov	Da	Ni podatkov
Luksemburg	Da	Da	Prepovedano opravljanje del, ki so po svoji naravi časovno omejena (sezonska)
Malta	Ni podatkov	Da	Ni podatkov
Nizozemska	Da	Da	Nekaj
Poljska	Da	Da	Prepovedano opravljanje del, ki so po svoji naravi časovno omejena (sezonska), in tam, kjer je bilo v roku zadnjih 6 mesecev odpuščeno večje število delavcev.
Portugalska	Da	Da	Prepovedano nadomeščanje odsotnih delavcev in opravljanje del, ki so po svoji naravi časovno omejena (sezonska)
Slovaška	Da (po mesecih)	6 Da	Brez omejitev

Slovenija	Da	Da	Prepovedano nadomeščanje stavnkajočih delavcev, opravljanje nevarnih poklicev in tam, kjer je bilo v roku zadnjih 12 mesecev odpuščeno večje število (po ZDR 10% ali več) delavcev
Španija	Da	Da	Prepovedano nadomeščanje odsotnih delavcev in opravljanje del, ki so po svoji naravi časovno omejena
Švedska	Da kolektivna pogodba	– Ne	Zelo malo
Velika Britanija	Ne	Ne	Zelo malo – prepovedano nadomeščanje stavnkajočih delavcev

Vir: Trades Union Congress 2005: 12 – 13

4.2 Kadrovske agencije

Za večino članic Evropske unije velja, da imajo področje posredovanja in najema delovne sile zakonsko urejeno. V mnogih članicah imajo najeti delavci iste pravice kot ostali zaposleni delavci pri naročniku. Res pa je, da imajo le redke države vpeljano zahtevo po izenačenosti plačil.

Velika Britanija se močno razlikuje od drugih članic Evropske unije, kar se tiče zakonodaje, ki ureja delo kadrovske agencije. Stopnja izenačenosti najetih in redno zaposlenih delavcev je v Veliki Britaniji zelo nizka, slabo pa so urejene tudi ostale pravice in ugodnosti najetih delavcev. Druga zanimivost pa je, da angleški sistem ne pozna koncesij - tako lahko delo kadrovske agencije oz. posredovanje in najem delovne sile opravlja vsako, za to registrirano podjetje.

Za delo kadrovske agencije v Evropski uniji, upoštevajoč zakonske omejitve, lahko izluščimo naslednje pomembne ugotovitve:

- 14 članic Evropske unije je že sprejelo zakonodajo, ki ureja plačilno izenačenost najetih in redno zaposlenih delavcev pri naročniku za isto ali primerljivo delovno mesto. Finska in Švedska pa to izenačenost urejata kar s kolektivnimi pogodbami.

- Samo 4 članice Evropske unije trenutno še nimajo zahteve, da mora kadrovska agencija za svoje zakonito delovanje imeti veljavno koncesijsko pogodbo. Nizozemska, ki je sicer opustila koncesionarski sistem v letu 1998, je le-tega ponovno uvedla, zaradi mnogih izkoriščanj s strani kadrovskih agencij.
- V Franciji, Italiji, na Nizozemskem ter na Portugalskem zakonodaja in/ali kolektivne pogodbe določajo tudi pravico najetih delavcev do izobraževanja pri naročniku, lahko pa zakonodaja v teh državah celo določa, da je agencija tista, ki mora najetega delavca izobraziti za delo pri naročniku (ibid.: 2005).

Brez ustrezne in pravočasno sprejete direktive Evropske unije ni možno urediti in poenotiti dela agencij v Evropski uniji. Če takšna direktiva ne bo kmalu sprejeta, bo še vedno vladala na trgu kadrovskih agencij zmeda in neenotnost med posameznimi članicami Evropske unije.

Najeti delavci imajo običajno zelo majhen vpliv na vrsto dela, ki ga opravljajo, ter na način dela. Prav tako so najeti delavci v primerjavi z redno zaposlenimi deležni bistveno manj izobraževanja, imajo pa tudi zelo omejene ali celo nikakršne možnosti napredovanja. Zanimiv je tudi podatek, da je pri najetih delavcih večji odstotek nesreč na delu, so slabše obveščeni o varnosti, nosijo tudi slabšo zaščitno opremo. Najeti delavci so na slabšem tudi pri plačilih. Res obstajajo primeri, ko najeti delavci prejema celo višje dohodke kot redno zaposleni, a so takšni primeri skrajno redki. Tako najeti delavci, razen v zelo redkih primerih seveda, niso udeleženi v dobičku podjetja, kjer opravljajo svoje delo, prav tako niso deležni ostalih bonusov, kot so npr. darila ob praznikih (Storrie 2002).

4.3 Uredba o delu kadrovskih agencij

Marca 2002 je Komisija po neuspešnih pogajanjih med socialnimi partnerji sprejela predlog Uredbe o delu kadrovskih agencij. Poudarek uredbe je na izenačenosti najete delovne sile z redno zaposleno delovno silo. Izenačenost mora biti dosežena v delovnem

času, delovnih razmerah ter nenazadnje tudi v izenačenosti motivacije in možnosti napredovanja; najeti delavec bi naj namreč imel povsem enake možnosti kot redno zaposleni delavec. (glej Broughton 2002). Uredba tudi določa, da lahko država v določenih primerih krši načela izenačenosti. To naj bi bilo mogoče:

- v prvih šestih mesecih zaposlitve agencijskega delavca (EIRO 2007),
- če se socialni partnerji na nacionalnem nivoju skozi kolektivno pogodbo dogovorijo drugače. Pri tem pa morajo paziti, da je zadosten nivo zaščite zagotovljen za agencijsko zaposlene (Broughton 2002),
- če ne obstaja objektivna baza s katero bi se agencijsko zaposleni primerjali,
- ko imajo agencijski delavci z agencijo sklenjeno pogodbo za nedoločen čas in prejemajo plačilo tudi, kadar jih agencija ne napoti na delo k naročniku (EIRO 2007).

Z navedenimi rešitvami je Komisija želela urediti najbolj problematični temi pogajanj:

- primerljivost in enakost pogojev in položaja med neposredno zaposlenimi in zaposlenimi preko agencij. V prvi vrsti se tu misli na primerljivost v plačilu.
- Čas priučitve. Da bi zaposleni preko agencij lahko užival primerljivost pogojev z neposredno zaposlenimi, naj bi šel skozi določeno dobo priučevanja, po kateri bi postal po usposobljenosti in učinkovitosti primerljiv z neposredno zaposlenim (EIRO 2007).

Nekatere države članice Evropske unije so kljub predlaganim rešitvam še vedno nasprotovale sprejetju direktive. Tako je področje zaposlovanja preko agencij, na ravni Evropske unije ostalo do danes neurejeno.

4.4 Stanje na področju najema delovne sile v Sloveniji

Do leta 1999, ko je Vlada Republike Slovenije sprejela uredbo o delu agencij, le-te niso legalno obstajale v Sloveniji. Leta 2002 je parlament sprejel nov zakon o delovnih razmerjih, ki je uredil delo kadrovskih agencij. Namen sprejetega zakona je bil povečati fleksibilnost slovenskega trga delovne sile, po drugi strani pa tudi povečati zaščitenost in izenačenost najetih delavcev.

Višina dohodka, ki ga prejema najeti delavec mora biti enaka višini dohodka, ki ga pri naročniku prejema redno zaposleni delavec na istem ali primerljivem delovnem mestu. Prav tako je delavec upravičen do 70 % nadomestila v času, ko čaka na delo, upravičen je tudi do sorazmernega dela regresa, ki mu pripada, če dela pri naročniku dlje kot en mesec (Državni zbor Republike Slovenije 2002: 60.člen).

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, sprejet konec leta 2006 natančneje opredeljuje delo kadrovskih agencij. Za opravljanje storitve posredovanja dela potrebuje agencija koncesijsko pogodbo ki jo dodeli Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Koncesija je časovno omejena na največ eno leto. Pri odločanju o dodelitvi koncesije se ministrstvo odloča na podlagi:

- števila brezposelnih oseb pri območni službi zavoda,
- potreb delodajalcev po delu ali po zaposlitvi novih delavcev na določenem območju,
- vrste in obsega programov aktivne politike zaposlovanja,
- števila dijakov in študentov na posameznem območju ter njihovega socialnega položaja,
- števila koncesionarjev na posameznem območju in spoštovanja predpisov pri dotedanem poslovanju vlagatelja (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve, 2006: 10.člen).

Slovenska zakonodaja, ki regulira delo kadrovskih agencij, ima glede najema delovne sile vgrajene določene omejitve. Prepoveduje nadomeščati stavgajoče delavce naročnika z najeto delovno silo:

- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oz.

omejevanja časovne izpostavljenosti (Državni zbor Republike Slovenije, 2002: 57. člen).

- Poleg tega pa agencije ne smejo posredovati delavcev, ki niso državljani Slovenije, članic Evropske unije ali evropskega gospodarskega prostora in nimajo dovoljenja za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2006: 10.člen).

Najem pa je tudi časovno omejen; tako sme najeti delavec brez prekinitve delati pri istem naročniku na istem delovnem mestu zgolj 12 mesecev. Najeti delavci so zaposleni pri kadrovske agenciji, za določen ali nedoločen čas. Pogodba določa delavcu plačo, ki pa je odvisna od dejanskega števila opravljenih ur na mesec.

Po besedah odgovorne osebe (ki ne želi biti imenovana) iz ene izmed slovenskih kadrovskih agencij, osnovna naloga teh agencij ni iskanje dela za brezposelne posameznike, pač pa predvsem iskanje primernih delavcev za naročnika (Neimenovani vir iz agencije 2007). Iz teh besed lahko razberemo, da je glavna skrb agencije podjetje kot naročnik in tudi plačnik in ne sam delavec. Delavec je seveda ob tem podvržen neizprosnemu boju na trgu, kjer obstane in preživi le najboljši. Skrb agencije pač ni izboljšanje socialnega in družbenega statusa delavca, pač pa pridobivanje koristi.

Isti vir navaja, da se podjetja za tovrstno sodelovanje odločajo predvsem iz naslednjih razlogov:

- pokrivanje sezonskih nihanj v proizvodnji,
- ohranjanje fleksibilnosti na trgu dela,
- časovni prihranek pri iskanju delovne sile,
- pridobivanje preverjenih kandidatov, saj agencija že vnaprej pozna delovne navade posameznikov,
- preverjanje posameznika za čas opravljanja poskusnega obdobja.

Značilnost slovenskega trga delovne sile je, da se od leta 2003 naprej povečuje število zaposlenih preko kadrovskih agencij. Trenutno razmerje je med interno zaposlenimi in

najetimi delavci približno 90 % : 10 % v korist interno zaposlenih (ibid.). A pričakujejo, da se bo število najete delovne sile v prihodnje še povečevalo. Predvsem tudi na račun večjega omejevanja dela študentov, ki sedaj predstavljajo dokaj veliko in po mnenju nekaterih nelojalno konkurenco na tem področju.

4.5 Študentsko delo – posebna oblika najema delovne sile

Študentsko delo je posebnost na trgu dela v Evropski uniji, saj se uporablja le v Sloveniji in na Hrvaškem. Pooblaščen organizacija (v nadaljevanju študentski servis) lahko izvaja dejavnost posredovanja začasnih in občasnih del naslednjim osebam:

- osebam s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnili 15 let,
- osebam s statusom študenta v Republiki Sloveniji,
- osebam s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja,
- dijakom ali študentom, državljanom Republike Slovenije, ki imajo status študenta v tujini,
- osebam, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo na podlagi vpisa v visokošolski zavod pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta,
- tujim študentom, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji.

Pogoj za opravljanje študentskega dela preko napotnice je, da dijak ali študent ni vpisan v evidenco brezposelnih oseb na zavodu (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2006: 18. člen).

Študentski servis posreduje delo dijakom in študentom na podlagi napotnice. Napotnica mora biti izdelana v štirih izvodih (obvezno pred začetkom dela), od tega zadnji izvod, potrjen od delodajalca, prejme ob začetku dela dijak oz. študent (ibid.: 18. člen).

Realnost je žal taka, da delodajalci izkoriščajo poceni študentsko delo, študenti pa so zaradi slabšega finančnega stanja, prisiljeni sprejemati pogoje, ki jih narekujejo delodajalci. Študentje si na ta način sicer izboljšajo svoj finančni položaj, a obenem izgublja na pomenu sam študij. Redni iskalci zaposlitev pa so na ta način ob velik del prostih delovnih mest na trgu delovne sile, saj stroškovno ne morejo konkurirati študentskemu delu. Rešitev je seveda v zakonodaji, ki pa ne more temeljiti samo na prepovedi študentskega dela, pač pa predvsem na celostnem reševanju socialne politike. Enostavna prepoved študentskega dela, brez rešitve finančne problematike študija, bi verjetno spremenila trg delovne sile v Sloveniji, saj bi velika večina študentov bila prisiljena opustiti študij in se podati na trg redne delovne sile.

4.6 Delo preko kadrovskih agencij v nekaterih državah Evropske unije

Velika Britanija:

Na začetku je treba poudariti, da pozna Velika Britanija daleč najbolj liberalen sistem najema delovne sile. Tako angleška kadrovska agencija ne potrebuje prav nobene koncesije ali kakršnega-koli drugega dovoljenja za svoje delo. Prav tako ni nikakršnih zahtev po tem, da bi bil najeti delavec v kakršnem-koli delovnem razmerju, niti s kadrovsko agencijo niti z naročnikom. Posledica tega je, da so pravice in zaščita najetega delavca odvisne od njegovega zaposlitvenega statusa. Zato so najeti delavci v Veliki Britaniji pogosto brez pomembnejših pravic in brez zaščite, kar sicer zaposlenim pripada. Realnost v Veliki Britaniji je žal takšna, da so najeti delavci pogosto na slabšem, kar se tiče plačil, izobraževanja, pogosto pa ostanejo tudi brez dostopa do pokojninskih shem (Arrowsmith 2006).

Nacionalno poročilo European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions iz leta 2002 navaja podatek, da je v Veliki Britaniji bilo leta 2002 557.000 najetih delavcev, kar predstavlja 2,1 % vseh zaposlenih Angležev (Storrie 2002: 28). Gary Slater v The Nottinghamshire Research Observatory Occasional Paper (Slater 2003: 12) navaja, da so pozitivni trendi naraščanja deleža najete delovne sile med vsemi

zaposlenimi Angleži delno takšni tudi na račun minimalne zakonske ureditve najema delovne sile.

Angleška delovna zakonodaja ne pozna praktično nobenih omejitev trajanja najema delovne sile. Logična posledica je ta, da je kar polovica najetih delavcev nezadovoljnih s svojim statusom (Arrowsmith 2006).

Nemčija:

Delež najete delovne sile med vsemi zaposlenimi v Nemčiji je bilo na dan 30. 6. 2004 399.789 najetih delavcev, kar je predstavljalo 1,04 % vseh zaposlenih (Burda in Kvasnicka 2005: 11).

V letu 2004 je kar v 60 % primerih bil čas najema delovne sile krajši od treh mesecev (Burda in Kvasnicka 2005: 15). Povprečni čas najema delovne sile v Nemčiji traja slaba dva meseca, omenjena avtorja pa navajata tudi, da gre trend v to smer, da naj bi se povprečni čas najema v prihodnosti podaljšal.

Podatki o vrstah del, ki jih najpogosteje opravlja začasno zaposlena delovna sila posredno govorijo o področjih, ki so najpogosteje namenjena najeti delovni sili. Med najetimi delavci je precejšen del moških in tujcev. Najeti delavci so v povprečju tudi mlajši, slabše izobraženi in pogosto delajo kot nekvalificirana delovna sila. Najpogosteje opravljajo sledeča dela:

- pomožni delavec (kar 32,2 % najetih nemških delavcev je v letu 2004 opravljal to delo),
- ključavničar (14,4 % najetih nemških delavcev v letu 2004 je opravljal to delo),
- električar (6,8 % najetih nemških delavcev v letu 2004 je opravljal to delo) (glej Burda in Kvasnicka 2005: 20-21).

Zakonsko podlago najemu delovne sile predstavlja Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AUG), ki ga lahko v slovenščino prevedemo kot Zakon o delu najetih delavcev, ki najem delovne sile ureja že od leta 1972, doživel pa je precej sprememb. Ena najbolj revolucionarnih se je zagotovo zgodila v letu 2001, ko je bila najetim nemškim delavcem

zagotovljena plačilna izenačenost (Arrowsmith 2006: 22). Vendar nekateri avtorji, kot na primer Burda in Kvasnicka (2005) trdijo, da so najeti delavci v povprečju slabše plačani od redno zaposlenih na istem delovnem mestu.

Avstrija:

Delež najetih delavcev med vsemi zaposlenimi Avstrijci je leta 2000 znašal 1,4 % (Temporary agency work: national reports – Austria 2002: 15).

Največ najetih delavcev je moškega spola, kar 83 % najetih delavcev pa sodi med t. i. »modre ovratnike«, torej so to v večini fizični delavci. Med najetimi delavci je le 15 % žensk, ki pa delajo večinoma kot »beli ovratniki«; torej na višjih položajih delovnih mest in le redkeje v proizvodnji. Razlog za to je zagotovo v tem, da so v proizvodnji pogosto težja fizična dela, zakonodaja pa prepoveduje zaposlovanje žensk za ta dela. Med vsemi najetimi delavci je bilo v letu 2000 17,2 % tujcev (ibid.: 13).

Načeloma so najeti delavci na delu pri naročniku dokaj kratek čas; četrtnina napotitev je celo krajših od enega meseca. Dolgotrajni najem, torej napotitev daljša od enega leta, je bolj izjema kot pravilo, načeloma pa se pojavlja le pri delovnih mestih na višjih položajih. Obstajajo sicer domneve o tem, da je najem pri nekvalificirani delovni sili in pri fizičnih delavcih tako kratek zato, ker želijo podjetja - naročniki najprej tega delavca preizkusiti preko najema, potem ga pa zaposliti pri sebi. Najkrajše napotitve (krajše od enega meseca) pa so povsem običajne v turizmu in trgovini. Najdaljše napotitve (dalje od enega leta) so običajne v bančništvu, zavarovalništvu in telekomunikacijah (ibid.: 14).

Nekaj več kot polovica najetih delavcev je v letu 2000 delalo v industriji - kar 50,5 %. Dobra tretjina najetih delavcev je delala v storitvenem sektorju in v trgovini. Le 6 % najetih delavcev pa je delalo v informatiki in v telekomunikacijah. Zanimivo je pa to, da narašča število najetih delavcev v turizmu in v bančništvu ter zavarovalništvu (ibid.: 14).

Avstrijska zakonodaja ureja delo kadrovskih agencij s posebnim aktom o delu kadrovskih agencij (AUG – Arbeitskräfteuberlassungsgesetz) (ibid.: 4). Omenjeni zakon (AUG) navaja, da je kadrovska agencija upravičena do provizije pri najemu delovne sile. Najeti

delavec pa je upravičen do enakega plačila, kot redno zaposleni delavec pri naročniku. Minimalno plačo za najetega delavca urejajo tudi kolektivne pogodbe, ki veljajo za naročnika. V času najema je naročnik dolžan poskrbeti za to, da je najeti delavec upravičen do istih delovnih in tudi zdravstvenih pogojev kot redno zaposleni delavci. Prav tako mora tudi naročnik poskrbeti za njegovo varnost in zaščito (ibid.: 6).

Zakonodaja pa od kadrovskih agencij zahteva, da enkrat letno javijo Zveznemu uradu za socialno varnost naslednje:

- število najetih delavcev,
- število interno zaposlenih,
- število aktivnih delovnih razmerij v trenutku poročanja (ibid.: 9).

Italija:

Italija je najem delovne sile zakonsko uredila leta 1997 z Zakonom o delovnih razmerjih (Temporary agency work: national reports – Italy 2002: 2). Za Italijo je bil značilen visok delež rednih zaposlitev za nedoločen čas. Med tako imenovanimi 'belimi ovratniki' je delež tovrstnih zaposlitev do leta 1996⁷ znašal 94,6 %, med 'modrimi ovratniki' pa 90,5 % (ibid.: 11). Po letu 2000 je opazen trend porasta fleksibilnih delovnih mest in s tem tudi uporabe najemne delovne. Po zbranih podatkih je v prvih štirih mesecih leta 2000 bilo sklenjenih 228.000 pogodb o začasnem delu preko agencij za posredovanje dela, kar je enako celotni številki v letu 1999. V letu 2002 je bilo v Italiji tako kar slabih 8 % vseh zaposlenih najeta delovna sila. Največji delež najetih delavcev predstavljajo »modri ovratniki«, mlajši od 30 let, ki delajo večinoma v kovinski industriji (40 % vseh najetih delavcev), proizvodnji (23 %), storitvah (22 %). 65 % najetih delavcev je moškega spola, 50 % najetih delavcev pa ima dokončano srednjo šolo (ibid.: 11).

V letu 1999 je bilo kar 34.472 naročnikov, pri katerih so najeti delavci opravljali storitve, posredovani pa so bili preko 602 kadrovskih agencij. Povprečen najem je trajal 192 ur, oz. nekaj več kot mesec in pol. V kar 68 % primerov pa je najem trajal manj kot pol leta,

⁷ Poročilo opozarja, da so podatki o najemni delovni sili za Italijo izrazito neurejeni, težko pridobljivi in preverljivi (ibid.: 11).

le v 6 % primerov dlje kot eno leto. Najpogostejši razlogi pri naročnikih za najem delovne sile so bili začasno povečan obseg proizvodnje ter nadomeščanje redno zaposlene osebe (ibid.: 12).

Povprečen najeti Italijan je star 27 let, je samski in živi sam. 66 % najetih delavcev ima dokončano srednjo šolo, le 14,4 % jih ima univerzitetno izobrazbo (ibid.: 6).

Nad delom najete delovne sile so zelo navdušeni predvsem delavci. Ponavadi so to še ljudje, ki se šolajo in živijo pri starših, najem delovne sile pa jim ponuja možnost, da si prislužijo dodatne finančne vire. Prav tako razumejo delo kot najeto delovno silo pozitivno tudi ženske, ki so v poprečju starejše kot njihovi moški kolegi. Po drugi strani pa je zanimiva situacija, v kateri se pogosto znajdejo višje izobraženi najeti delavci, le-ti so s svojim statusom dela najete delovne sile precej nezadovoljni, saj menijo, da ne opravljajo del, ki so primerna njihovi izobrazbi.

Najeti delavci pa se ne čutijo zapostavljene v smislu delovnih in zdravstvenih pogojev na delovnem mestu (glej ibid.: 8 – 9). Poudariti je treba, da italijanska delovna zakonodaja sicer predpisuje izenačenost najetih in redno zaposlenih delavcev v delovnih in zdravstvenih pogojih.

Švedska:

Za švedski trg dela je bila značilna precejšnja dinamika, ta država pa se lahko danes pohvali z zelo nizko stopnjo brezposelnosti. Konec prejšnjega stoletja je njihova brezposelnost znašala komaj 4 %. Švedska ima poleg Velike Britanije najbolj liberalno delovno – pravno zakonodajo v Evropski uniji.

Švedska je v začetku 90. let doživela največjo krizo, ki se je kazala v izgubi delovnih mest. Brezposelnost je tako prvič narasla nad 2 %. Do leta 1994 je izginilo pol milijona delovnih mest (Temporary agency work: national reports – Sweden 2002: 2).

Za najete Švede poročilo navaja sledeče značilnosti:

- v povprečju so mlajši od ostalih zaposlenih. Približno polovica jih je mlajših od 30 let.
- 60 % najete delovne sile predstavljajo ženske, medtem ko je med vsemi zaposlenimi 47 % žensk.
- 14 % najetih delavcev v letu 2002 je bilo tujcev.
- Koncentracija najetih delavcev je velika v okolici Stockholma - kar 60 % najetih delavcev dela v tem mestu (ibid.: 10).

Švedska izstopa tudi v tem, da so mnogi najeti delavci celo zaposleni za nedoločen čas (ibid.: 19). Raziskava, ki jo je izvedel Aronsson (Aronsson v Temporary agency work: national reports – Sweden 2002: 19) ugotavlja, da najeti delavce, ki imajo pogodbo za določen čas, delajo v slabših pogojih kot tisti, ki imajo pogodbo za nedoločen čas.

Švedska delovna zakonodaja v začetku 90. ni kategorično opredeljevala najema delovne sile. Obstajalo je le posredovanje delovne sile kot neprofitna dejavnost med družbami. Najprej se je zakon spremenil le v takšnem obsegu, da je bilo sicer dovoljeno profitno posredovanje delovne sile, vendar le za dobo, krajšo od štirih mesecev (ibid.: 24).

Leta 1993 je prišlo do popolne sprostitve najema delovne sile. Tako je postal najem delovne sile s 1. 7. 1993 na Švedskem legalna dejavnost. Danes je švedska zakonodaja na področju najema delovne sile ena najbolj liberalnih v Evropi (ibid.: 24).

5. PRIČAKOVANI TRENDI NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI

Med posameznimi starimi in tudi novimi članicami Evropske unije je precej razlik; tako v zakonskih ureditvah kot tudi v samem stanju najema. Vendar obstajajo skupni trendi najema delovne sile v celotni Evropski uniji, ki lajšajo naročanje delovne sile.

V nadaljevanju so najprej prikazani skupni trendi najema, za tem pa tudi stanje na trgu dela v Sloveniji v skladu s predvidenimi reformami, ki jih uveljavljata vlada in ministrstvo.

5.1 Skupni trendi na trgih dela v Evropski uniji

Nekateri avtorji ugotavljajo, da je v Evropski uniji najete že približno 3 % delovne sile (Battisti v Rižnar 2003). Battisti izraža pričakovanje, da naj bi se ta odstotek do leta 2006 povzpел do 7 %. Pri tem opozarja na zakonsko omejitev Slovenije, ki se kaže v tem, da slovenske kadrovske agencije ne smejo posredovati tuje delovne sile niti po vstopu v Evropsko unijo. Tujca lahko slovenska kadrovska agencija posreduje le pod pogojem, da ima ta urejeno ustrezno dovoljenje za delo v Sloveniji. Precejšnjo oviro za učvrstitev najema delovne sile v slovenskem gospodarskem prostoru vidi v precejšnji nezaupljivosti ljudi do novih delodajalcev, kar pa je po njegovem mnenju tudi posledica minulih travm in slabih izkušenj. Čeprav opozarja tudi na dejstvo, da se tudi slovenska podjetja vedno bolj odločajo za najem delovne sile prav zaradi tega, ker je zaposlovanje tudi za njih vedno težje; želijo se namreč prepričati, kakšen je človek, pri čemer jim je fleksibilna oblika dela preko kadrovske agencije zagotovo v pomoč.

Najem delovne sile pa v Evropski uniji doživlja še en drug zanimiv trend; vse bolj postaja namreč strateško orodje za razvoj delovne sile. Še nedavno tega so podjetja najem delovne uporabljala samo za zapolnitev začasno povečanega obsega dela zaradi

sezonskih nihanj, projektne organizacije dela, zaradi nadomeščanja odsotne osebe, danes pa najem kot takšen predstavlja vse prej kot samo 'gašenje požara', temveč je postal orodje za strateško planiranje, organiziranje in koordiniranje aktivnosti na področju upravljanja človeških virov (Further Growth in Temporary Employment 2006: 2). To pomeni, da se podjetja vedno bolj poslužujejo t.i. »Try & Hire« možnosti, ki jo ponuja najem delovne sile. Najem delovne sile je namreč odlična priložnost za to, da se bodočega sodelavca preizkusi. V času najema ga namreč naročnik dobro spozna, tako z vidika njegove strokovne usposobljenosti, kot tudi z vidika njegove osebnosti oz. karakterja (Try). Po določenem času najema pa lahko naročnik prej najetega delavca zaposli pri sebi (Hire)⁸.

5.2 Najemanje delovne sile v Sloveniji

Za Slovenijo, kot tudi nekatere druge nove članice v Evropski uniji, je značilno, da je področje najemanja delovne sile dokaj dobro pravno urejeno. Stanje je podobno kot v nekaterih drugih članicah Evropski uniji, ki imajo na tem področju daljšo tradicijo. Po mnenju strokovnjakov imajo to področje najboljše urejeno v skandinavskih državah. Po drugi strani pa zaradi precejšnje liberalizacije izstopa v negativnem smislu Velika Britanija, kjer imajo agencije dokaj proste roke.

Osnovne značilnosti najemanja delovne sile v Sloveniji so:

- dokaj nizek obseg najete delovne sile. V Sloveniji je delež najete delovne sile 0,5 % celotne delovne sile. Največji tržni delež, ki znaša 40 %, pokriva agencija Adecco. Agencijam veliko težav pri pridobivanju tržnih deležev povzroča dejstvo, da ne smejo za določen čas posredovati tujcev, ki prihajajo izven Evropske unije in nimajo urejenega stalnega bivališča v Sloveniji. Zato si številna podjetja pomagajo z ustanavljanjem lastnih podjetij, preko katerih si zagotovijo začasno tujo delovno

⁸ Naročnik lahko delavca praviloma zaposli le v okviru dogovora z agencijo za kadre, ponavadi jim pogodba omogoča zaposlitev delavca po treh do štirih mesecih.

silo. V takšnem kontekstu agencije nekoliko izgubijo pomen na trgu delovne sile (neimenovan vir iz kadrovske agencije 2007).

- Natančnejše ocene onemogoča slabo statistično spremljanje tega področja. Rezultat tega pa je skromen obseg podatkov o najetih delavcih, njihovi starosti, izobrazbi in ostalih značilnostih (Miklič 2007). Za Slovenijo obstajajo zgolj ocene števila najetih delavcev. Kljub temu, da so agencije dolžne vsako leto pošiljati podatke o najeti delovni sili na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, teh podatkov ni mogoče zaslediti nikjer, ker jih nihče ne objavlja.

- Za Slovenijo je značilno, da se za tovrstni način dela odloča malo srednjega in vodilnega menedžment, čeprav bi jim lahko omogočalo dokazovanje na različnih delovnih področjih. Tovrstni kadri so ciljna skupina nekaterih specializiranih zaposlovalnih agencij kot je npr. Profil d. o. o. Primarno delo specializiranih agencij ni posredovanje najemne delovne sile za zadovoljitev proizvodnih zahtev, temveč so usmerjene v graditev oz. sestavo vodstvenih skupin posameznih podjetij ali delov podjetij.

- Glede na podatke, ki jih objavljajo posamezne agencije je velik delež zaposlenih mladih. Pri tem je treba tudi poudariti, da mnoge izmed večjih agencij ponujajo delo za študente, ki ga lahko enačimo s klasičnim najemom delovne sile preko kadrovske agencije. Mnogi tovrstnemu načinu dela nasprotujejo, saj ga označujejo kot nelojalno konkurenco.

Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD) v svojem poročilu (OECD Employment Outlook 2002) predvideva, da naj bi se obseg najete delovne sile povečal v novih članicah Evropske unije do leta 2012 na sedanjo raven starih članic (2,2 % vseh zaposlenih). Za doseganje te napovedi pa bo najprej treba spremeniti pogoje v sledečih smereh:

- boljša delovna zakonodaja, ki bo jasno uredila najem delovne sile in status najetih delavcev.
- Boljši nadzor državnih organov nad kadrovskimi agencijami. Na ta način bo zagotovljena večja preglednost, plačilna izenačenost, če le-ta ni uzakonjena, in

izenačenost v pogojih dela. S tem se bo tudi povečalo zaupanje ljudi v delo kot najete delovne sile.

- Globalna in evropska konkurenca bosta prej ali slej prisilili podjetja, da bodo težila k povečani fleksibilnosti in bodo na ta način povečala uporabo najete delovne sile.
- V največji meri pa bo k vsemu navedenemu pripomogla Uredba o delu kadrovskih agencij, ko bo potrjena na evropskem nivoju (OECD Employment Outlook 2002).

Pričakovati je in tudi zaželeno bi bilo, da bi trendi na področju najema delovne sile šli v smeri večje varnosti (plačilna izenačenost, izenačenost v delovnih pogojih, vključenost najetih delavcev v pokojninske sheme itd.). Na podlagi tega lahko rečemo, da so na pravi poti tiste države, ki so svojo zakonsko ureditev najema delovne sile uredile v smeri nemške (tudi Slovenija), saj so tudi določila sicer še nepotrjene Uredbe o delu kadrovskih agencij precej podobna zakonskim ureditvam v tej državi.

5.3 Reforme na trgu dela in delovne sile v Sloveniji

Vlada v kontekstu vse večjih konkurenčnih pritiskov skupnega trga Evropske unije in globalnega trga, ki terjata povečano prilagodljivost gospodarskih subjektov, izraža zavedanje po potrebi zagotovitve fleksibilnejšega trga delovne sile. V dokumentu Socialni sporazum za obdobje 2006 – 2009 se opredeljuje za fleksibilizacijo trga delovne sile na način, ki bo zagotavljal ravnotežje med fleksibilnostjo in socialno varnostjo.

Med ključne predloge, s pomočjo katerih bi se dosegli zastavljeni cilji lahko uvrstimo uvedbo oz. spodbujanje razvoja skoraj vseh oblik fleksibilnih zaposlitve⁹, odpravo administrativnih ovir za zaposlovanje visokokvalificirane tuje delovne sile ter preoblikovanje študentskega dela na način, ki ne bi več predstavljal nelojalne konkurence drugim oblikam začasnega dela.

⁹ Delo za krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, prožna izraba delovnega časa, delo na domu in delo na daljavo.

Omenjeni ukrepi bi bili podkrepljeni še z znižanjem stroškov dela, preoblikovanjem socialnih transferjev na način, ki bi vzpodbujal zaposlovanje ter izobraževalno politiko s ciljem, ki bi omogočal lažjo zaposljivost tako za tiste, ki komaj stopajo na trg delovne sile kot tudi za manj konkurenčne posameznike, z zmanjšanimi možnostmi zaposlitve (glej Socialni sporazum 2005).

Med-tem ko so delodajalci pozdravili pripravljenost vlade, da deregulira trg delovne sile, je omenjeni predlog naletel na močan odpor med sindikati. Predloge so označili za poskus zmanjševanja delavskih pravic in zmanjševanja varnosti delavcev v družbeno – ekonomskem, materialnem in pravnem smislu.

Polarizaciji stališč so dodatno prispevali nekateri predlogi delodajalcev, ki bi se radi otresli obveznih programov odpuščanja, vpliva sindikatov na sprejemanje glavnih dokumentov podjetja, dodatkov za delovno dobo, zaščito za starejše delavce, regresa in plačane malice. (glej Ignjatovič 2006)

Ravnanje vpletenih strani v socialni dialog kaže na izjemno nizko kulturo dialoga, kjer je vsaka stran vkopana v lastne interese brez medsebojnega zaupanja, ki naj bi med 'partnerji' po definiciji moralo obstajati, in brez ambicij razumeti argumente nasprotne strani. Konflikti se stopnjujejo do nepotrebnih razsežnosti, politično odločanje se pogosto znajde v slepi ulici, sprejete rešitve so nekvalitetne in običajno iztočnica za nove spremembe.

Predlagane reforme so tako od dokaj pretirane liberalizacije delovnega trga brez predvidenih zaščitnih socialnih mehanizmov, kar je v začetni fazi sprožile veliko nezadovoljstva in tudi množične proteste, prešle v kozmetične popravke brez pravih učinkov. Vlada se je v obdobju, ko njena popularnost pada, odločila za taktiko kazanja všečnega obraza volivcem in iz dnevnega reda umaknila potencialno nevšečne ukrepe. Delodajalci so brez podpore vlade popustili v svojih zahtevah in zdi se, kot da je največjo zmago odnesel sindikat. Toda ta zmaga je samo navidezna, saj so uspeli le začasno

ohraniti zaščito za zaposlene za nedoločen čas, med-tem ko se status fleksibilno zaposlenih delavcev, katerih število se povečuje, ni izboljšal.

Predsednik največjega sindikalnega združenja v Sloveniji Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, Dušan Semolič ima prav ko pravi, da zmanjševanje nekaterih klasičnih delavskih pravic kot so regres, odpravnine, 30-minutni odmor za malico, niso in ne morejo biti prave teme v 21. stoletju (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2007c). Vlada in delodajalci bodo morali ponuditi bolj uravnotežene predloge. Povečanje fleksibilnosti trga dela brez oblikovanih varnostnih instrumentov bo tudi v prihodnje naletelo na velik odpor, povzročalo polarizacijo in konflikte ter slabe rešitve.

6. VAROVANJE PRAVIC DELAVCEV

Nekateri strokovnjaki in gospodarstveniki poudarjajo, da postajajo pomemben dejavnik uspešnosti poslovanja tudi ukrepi socialne in pravne varnosti delavcev. Pogosto pa to v praksi pomeni, da so podjetja pripravljena redno zaposlitev ponuditi le ožjemu jedru delavcev, ki so po ocenah vodstva odločilni za konkurenčen položaj podjetja. Pri vseh drugih pridejo v poštev najrazličnejše oblike, kjer je te varnosti manj - predvsem različne variante pogodbenega dela.

Eno izmed temeljnih načel varovanja pravic fleksibilno zaposlenih delavcev naj bi bilo izenačenje pravic z redno zaposlenimi delavci. To pomeni, da bi za isto delo morali dobiti isto plačilo, zavarovani bi morali biti z isto varnostno opremo, pri čemer pa bi tudi njihove obveznosti morale biti izenačene. Iz primerjave zakonodaj številnih držav in tudi izkušenj v Sloveniji, lahko ugotovimo, da to običajno ni tako. Pogosto so namreč tovrstni delavci predmet in sredstvo za doseganje navidezne konkurenčnosti. Tako kadrovske agencije kot tudi podjetja, ki take delavce zaposlujejo, vidijo v njih le predmet ustvarjanja profita.

Glavni akterji najema delovne sile v posameznih članicah Evropske unije so največje mednarodne agencije. Največji tržni delež v vseh državah zasedata dve največji svetovni kadrovski agenciji, Adecco in Manpower. Ti največji kadrovski agenciji tudi običajno diktirata pogoje in omejujeta pravice delavcev. Po besedah Gregorja Mikliča so pretekle pogodbe, ki so jih delavci podpisovali z Addecom vsebovale določilo po katerem so se delavci morali odreči članstva v sindikatu (Miklič 2007).

Kohont (2003: 453) predvsem poudarja, da ima zaposlitev preko kadrovske agencije za delavca naslednje pomanjkljivosti:

- nizka varnost zaposlitve, saj gre za zaposlitev, ki je nestalna, negotova in je odvisna predvsem od potreb podjetij in sposobnosti agencije, da svojim delavcem zagotavlja kontinuirano delo pri podjetjih uporabnikih teh storitev.

- Pogosta mobilnost med podjetji uporabniki in s tem menjava delovnih okolij lahko stresno vpliva na manj prilagodljive delavce.
- Delavci agencij uživajo manj finančnih ugodnosti (npr. pridobitev bančnega posojila je skoraj nemogoča), saj se te še vedno največkrat vežejo na zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. To velja tako za Slovenijo kot tudi za mnogo članic Evropske unije. Na ta način so še posebej prizadeti mladi, saj ne morejo pridobiti kreditov za rešitev osnovnih življenjskih potreb (stanovanje).
- Izenačenost plač med delavci zasebnih agencij in med delavci podjetja uporabnika pogosto ni uresničena, čeprav je zakonsko določena. V številnih primerih najeti delavci še vedno prejemajo nižje plače. V teh primerih agencije za začasno delo zmanjšujejo stroške pogodbe in si s tem povečujejo možnosti za pridobivanje strank.
- Bistvena slabost pa se pri zaposlitvah preko kadrovskih agencij pokaže tudi v tem, da zaposlitve praviloma trajajo kratek čas in se iztečejo, še preden delavec izpolni pogoje za pridobitev nadomestila za čas brezposelnosti. V določeni meri nosi del krivde tudi zakonodaja. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) v 59. členu namreč omejuje možnost opravljanja dela pri istem naročniku na največ eno leto. Pogoj za pridobitev pravic za čas brezposelnosti pa je trajanje zaposlitve za čas 12 mesecev v roku 18. mesecev (Zavod RS za zaposlovanje 2006).

V Sloveniji ZDR v 6. členu izrecno prepoveduje vsakršno diskriminacijo delavcev in zapoveduje, da morajo imeti vsi iste možnosti. To torej pomeni, da je na ta način urejena tudi varnost delavcev, zaposlenih preko kadrovskih agencij (Državni zbor Republike Slovenije 2002: 6.člen).

6.1 Pravica do dela in plačila

V vseh članicah Evropske unije se poudarja načelo enakega plačila. Tudi ZDR izrecno poudarja načelo enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti in tako upošteva številne mednarodne dokumente. ZDR nadalje določa, da se višina plače

zaposlenega pri agenciji določi ob upoštevanju kolektivne pogodbe in splošnih aktov, ki zavezujejo podjetje uporabnika (Kohont 2003: 446).

Po ZDR je ena izmed najpomembnejših delodajalčevih obveznosti zagotavljanje dela najetemu delavcu, zato ima delavec, ki ne dela zaradi razlogov, ki so posledica delodajalčeve ali uporabnikove krivde, pravico do nadomestila plače (Kohont 2003: 445). Nadomestilo ne sme biti nižje od 70 % minimalne plače.

Kadrovske agencije se s podpisom pogodbe zavežejo delavcu izplačati plačilo v višini, ki so jo sklenili z naročnikom. S podpisom te pogodbe si delavec tudi zagotovi osnovno zdravstveno zavarovanje in pokojninsko zavarovanje. Dodatno zdravstveno zavarovanje pa si morajo urediti delavci sami.

Ker ZDR v nobenem izmed členov ne govori o tem, da bi se lahko plača ali nadomestila za delo najetih delavcev razlikovala od plač redno zaposlenih delavcev, to pomeni, da so pri tem vse kategorije delavcev izenačene. V praksi pa je na žalost pogosto tako, da najeti delavci niso deležni vseh dodatkov, kot so jih redno zaposleni delavci. Predvsem je to posledica tega, da pri nas tovrstno delo ni urejeno s kolektivno pogodbo.

7. SINDIKATI KOT SREDSTVO ZA DOSEGANJE PRAVIČNOSTI

Moč in vpliv sindikatov sta se skozi zgodovino spreminjala. Prav tako je tudi njihova vloga bila odvisna od družbeno političnega sistema. A kljub temu je njihova skupna točka skozi celoten obstoj varovanje pravic zaposlenih, ki so vključeni v sindikat. Vlogo sindikata sta poudarjala že Marx in Engels. V sindikatu sta videla sredstvo za doseganje emancipacije delavskega sveta. Poudarjala sta misel, da je resnična vrednost sindikata v tem, da poskušajo ukiniti konkurenco med delavci. Mnenja sta bila, da se bo z odpravo konkurence med delavci zmanjšala prevlada kapitalizma. V kasnejšem času sta začela sindikate vse bolj kritizirati, saj sta začela ugotavljati, da je vse več korupcije in oportunitizma med sindikalnimi voditelji. Iz njunih idej izvira definicija sindikata, ki pravi, da je sindikat družbeno politična organizacija, ki združuje delavce in predstavlja njihove ekonomske interese ter se bori za njihovo uresničevanje (Škerlavaj 1981: 27).

Škerlavaj tudi poudarja, da lahko pri delitvi sindikatov govorimo o dveh vrstah, o neodvisnih sindikatih in o sindikatih, ki so institucionalno podrejeni interesom politike ali delodajalcev. Pri tem zlasti izstopajo sindikati v nekdanjih komunističnih državah, gre pa tudi za t. i. korporativistične sindikate, katerih izvor ni v ideji delavskega gibanja pač pa v interesih države ali podjetja (ibid. 1981).

Stanojevič (2006) v članku, objavljenem v Mladini meni, da so v vseh socialno naravnanih državah, kamor spada tudi Slovenija, sindikati pomemben družbeni partner. Pri čemer pa izpostavlja problem neenotnosti med sindikati, kar po njegovem mnenju zmanjšuje njihovo moč pri pogajanjih.

Stanojevič (1996: 10) o sindikatih pravi naslednje: »Sindikat je interesno združenje z vsemi značilnostmi organizacije: je trajno združenje, ki ga ob jasni notranji izdiferenciranosti med navedenimi člani, neprofesionalnimi aktivisti in profesionalci - funkcionarji določa predvsem osredotočenost na specifične cilje zaščite in izboljšanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delojemalcev«.

Salamon (1998: 85) pa o sindikatih meni tako: »Sindikati so katerakoli organizacija zaposlenih, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese tako na delovnem mestu kot v družbi, še posebej poskuša regulirati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom«.

Vloga sindikatov je v podjetjih različna. Sam odnos pa je po mnenju Kavčiča (1991) lahko naslednji:

- integrativen pristop imajo tisti sindikati, ki menijo, da so interesi vodstva in sindikatov skupni; primer takšnega pristopa so japonski sindikati,
- distributiven pristop pa je tisti pristop, kjer so sindikati prepričani, da ima vodstvo kot zastopnik lastnikov interese, ki so nasprotni interesom zaposlenih.

Delavci se v sindikalna gibanja združujejo zaradi različnih ciljev oz. namenov. Predvsem se vloga sindikata kaže v pomoči sindikata svojim članom. Salamon (1998) govori o naslednjih funkcijah sindikata:

- **moč:** brez organizacije, ki bi zastopala oz. predstavljala delojemalce, so zaposleni v podrejenem položaju. Nimajo znanja, ki je potrebno za enakopravno pogajanje z menedžmentom, podvrženi pa so tudi konkurenci na trgu. Posameznega delavca je veliko lažje zamenjati kot pa celotno sindikalno članstvo. Menedžment bolj upošteva moč delavcev združenih v sindikate, kot pa pa posameznika.
- **Delovna regulativa:** sindikati v svoji regulativni funkciji ne pokrivajo le ekonomskega področja, ampak ustvarjajo družbeni red v industriji. Znotraj delovne regulacije poskušajo sindikati zaščititi in izboljšati položaj svojih članov v zaposlitvenih odnosih.
- **Ekonomska regulacija:** pglavitna naloga sindikatov so kolektivna pogajanja v zvezi s plačo, urami, dopustom. Kolektivna pogajanja so sredstvo za nakup oz. prodajo delovne sile, v kateri se skušajo oblikovati sprejemljivi pogoji za delavce in delodajalce.
- **Družbene spremembe:** prvotni pristop sindikatov je bil precej radikalen in revolucionaren. Kasneje so svoje delovanje usmerili na razvoj znotraj obstoječega

družbenega sistema. Sprejeli so tudi politično vlogo zaradi vpliva na vladno politiko.

- **Članske usluge:** v zgodnji fazi so sindikati za svoje člane organizirali vzajemno zavarovanje, ki je bilo ustanovljeno za finančno pomoč v primeru brezposelnosti, bolezni, poškodbe, smrti ali kot nadomestilo v primeru stavke. Danes pa sindikati poznajo drugačne članske usluge, kot so posojila, pravna pomoč, finančno svetovanje, počitniški aranžmaji, stanovanjski skladi. Problem pa je danes pri tem, da se delavci včlanijo v sindikate predvsem zaradi teh uslug in ciljev, ne pa zaradi skupnega nastopanja k izboljšanju delovnih pogojev.

7.1 Sindikati v Sloveniji nekoč in danes

V Sloveniji ima sindikalizem dokaj dolgo tradicijo, saj za začetnike slovenskih sindikalnih gibanj štejemo grafične delavce, ki so leta 1868 ustanovili svoje izobraževalno društvo, ki je nato opravljalo vedno več sindikalnih nalog (Kacin – Wohinz et al. 1986: 9).

V času prve svetovne vojne so te organizacije na Slovenskem skoraj popolnoma prenehale z delovanjem, znova so začele delovati leta 1917. Po prvi svetovni vojni so se uveljavili naslednji sindikati (Ibid.):

- socialistični in komunistični,
- krščansko socialistični,
- narodno socialni in
- klerikalna zveza združenih delavcev.

Po drugi svetovni vojni pa je bila ustanovljena enotna sindikalna organizacija na zvezni ravni države (Zveza sindikatov Jugoslavije), kjer so bili posamezni manjši sindikati podružnice te zveze. V posameznem podjetju je obstajal le en sindikat (ibid.: 83).

Danes predstavljajo glavnino članstva trije sindikati, to so:

- **Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)**, pri čemer gre za stari reformirani sindikat, ki zavzema kar polovico članstva v sindikatih (Stanojevič, 2001: 81),
- **Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije (KNSS)**, za katerega Vehovar (1994: 58) meni, da ima vse tipične značilnosti »novih neodvisnih« sindikatov v tranzicijskih družbah, saj se odlikuje po tem, da aktivno sproža politizacijo konfliktov na slovenski sindikalni sceni. V današnjem času pa ne moremo več govoriti oz. izpostavljati problema politizacije konfliktov na slovenski sindikalni sceni.
- **Konfederacija sindikatov grafične in papirne industrije (PERGAM)**, ki bi kot tak lahko bil naslednik prvotnih grafičnih sindikalnih združenj na slovenskem.

Za slovensko sindikalno prizorišče je značilna velika fragmentiranost sindikatov. Po mnenju strokovnjakov je to posledica politične polarizacije sindikatov. To pomeni, da je ta razcep izrazito političen in se odraža v razhajajočih se mnenjih posameznih sindikalnih elit glede modelov privatizacije, statusnih konfliktih ipd. Tako so se v Sloveniji po osamosvojitvi pojavile ideološke in politične diferenciacije, po katerih so se sindikati razdelili na »stare reformirane« in »nove neodvisne«, antikomunistične sindikate. V sedanjem času, ko je proces privatizacije že skoraj končan, ta razhajanja niso več tako močna, še vedno pa se čuti pripadnost posameznim strankarskim elitam. Ta strankarska pripadnost ima za posledico predvsem to, da v pogajanjih ne nastopajo enotno in se njihova mnenja razlikujejo tudi v pogledih na posamezne segmente reform.

Moč sindikatov je predvsem odvisna od števila članstva. Članstvo v naših sindikatih se je v zadnjih letih nekoliko zmanjševalo, kar ugotavlja tudi dr. Stanojevič v številnih svojih člankih in razpravah.

Najvišjo raven članstva, je v tem obdobju splošnega zmanjševanja uspela zadržati ZSSS, saj je imela v celotnem obdobju nadpolovičen delež v celotni sindikalizirani populaciji. V preteklem desetletju sta največ članstva izgubila PERGAM in KNSS. V prvi polovici desetletja sta imela pomemben delež, v drugi polovici 90. let pa ju nadomesti po številu

članstva močna skupina panožnih sindikatov (Stanojevič 2000: 41 – 42). Predvsem postanejo pomemben partner v pogajanjih Sindikat kovinske in elektro industrije (SKEI). Tradicionalno močni pa so tudi sindikati železničarjev, ki pa so precej razdrobljeni in zato na ravni države nimajo posebne moči, imajo pa velik vpliv na delovanje Slovenskih železnic.

Stanojevič (2000: 43 – 44) ugotavlja, da so sindikati svoje članstvo izgubljali predvsem na račun zapuščenja njihovih vrst s strani »nedelavskih skupin«, to so višje izobraženi delavci, srednji in vodilni menedžment, ki niso toliko občutili pritiska odpuščanja delavcev. Obenem pa so jih zapuščali tudi najmanj izobraženi delavci na najnižjih položajih, kar pa je povezano z velikim odpuščanjem teh skupin delavcev. Glavnina delavskega razreda pa njihovih vrst praviloma ni zapuščala.

7.2 Vloga sindikata v spremenjenih pogojih poslovanja

V spremenjenih pogojih poslovanja je problem izgube članstva in posledično moči še bolj izrazit. Vse večje število atipično zaposlenih zmanjšuje možnost po organiziranem delovanju v smeri zaščite položaja zaposlenih. Problem pojava atipičnega zaposlovanja dodatno potencira diferenciranost po starosti, izobrazbi in hitremu menjavanju delovnih mest, pogosto tudi med različnimi gospodarskimi panogami. V nadaljevanju bosta predstavljena primera prilagajanja na nove razmere na trgu dela dveh sindikatov v Sloveniji – novinarskega sindikata in ZSSS.

7.2.1 Prilagajanje novinarskega sindikata

Sindikat novinarjev se zaradi dolge tradicije atipičnih oblik zaposlovanja na novinarskem področju zaveda problema atipično zaposlenih novinarjev in ga skuša tudi reševati. Srečujejo se z dvema oblikama atipičnega zaposlovanja. Samostojni novinarji, ki so vpisani v razvid samostojnih novinarjev, in svobodni novinarji, ki poslujejo preko

avtorskih pogodb. Tako eni kot drugi predstavljajo poceni delovno silo, ki jo tarejo številni eksistenčni problemi:

- ne morejo si privoščiti plačevanja socialnih prispevkov, kar je pogoj za »uživanje« statusa samostojnega novinarja.
- Izključeni so iz varstva, ki pravi, da se novinarju ne sme odpovedati delovnega razmerja ali prekiniti sklenjene pogodbe z njim, zmanjšati plače, spremeniti statusa v uredništvu ali kako drugače poslabšati njegovega položaja zaradi izražanja mnenj in stališč, ki so v skladu s programsko zasnovo ter s profesionalnimi pravili, merili in standardi.
- Ostajajo brez socialnih varščin, zdravstvenega varovanja, plačanih dopustov.
- Sekundarne ekonomske težave so, nezmožnost najemanja kreditov, načrtovanja prihodnosti, družine, saj je vsak nov dan borba za preživetje (Nahtigal 2006a).

Zaradi množičnosti pojava ogrožajo standarde socialne varnosti tudi redno zaposlenim novinarjem.

Za sindikat novinarjev predstavlja največji problem pomanjkanje kolektivnega zavedanja in organiziranosti. Delovna sila je "atomizirana" in ni zmožna zagotoviti dovolj močne sile v pogajanjih z delodajalci. Nad novinarje se na ta način zlahka pritisne z grožnjo 'vzemi ali pusti' in pristajajo na pogosto popolnoma neprimerne plačilne pogoje.

Nastale razmere so napeljale novinarski sindikat na spremembe v organizaciji in načinu delovanja:

- znotraj sindkata je ustanovljena posebna sekcija namenjena zagovarjanju interesov svobodnih novinarjev.
- Sklepajo sodelovanja znotraj Slovenije (z zvezo novinarjev na GZS).
- Sprožajo raziskave o položaju atipično zaposlenih delavcev v novinarstvu.

- Organizirajo se srečanja sorodnih organizacij na mednarodni ravni, kjer se izmenjujejo izkušnje, ocenjujejo rešitve, oblikujejo stališča in smernice nadaljnega usklajenega delovanja.
- Sklepajo povezave s podobnimi organizacijami na evropski ravni (Nahtigal 2006b).

Spremenjeni so tudi cilji delovanja, v katerih lahko opazimo, da je vse več pozornosti usmerjeno tudi na neredno zaposlene v novinarski branži.

- V kolektivno pogodbo skušajo vključiti tudi neredno zaposlene novinarje. Do sedaj je namreč kolektivna pogodba veljala samo za redno zaposlene novinarje, ki pa se jim novinarske hiše zaradi pojava poceni delovne sile (v obliki samozaposlenih novinarjev ali novinarjev z avtorsko pogodbo) izogibajo.
- Ozavestiti svobodne in samostojne novinarje o njihovem položaju, o kolektivnih problemih, o potrebi po organizirani obliki zavzemanja za pravice.
- V članstvo sindikata pritegniti tudi svobodne in samostojne novinarje.
- Vplivati na delovno zakonodajo na način, da prepreči nastajanje sivih polj zaposlovanja, ki močno znižujejo socialne standarde zaposlenih, omogočajo različne oblike pritiskov na zaposlene s strani delodajalca in onemogočajo organizirane oblike bojevanja za interese (Svobodni novinarji – poti iz sivega območja 2005).

7.2.2 Prilagajanje Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

V ZSSS ugotavljajo padec števila sindikalnih članov, ki pa po besedah Gregorja Mikliča še ne vpliva na njihovo pogajalsko moč in pozicijo v razmerju do ostalih socialnih partnerjev v socialnem dialogu (Miklič 2007). Tako kot v novinarskem sindikatu se skušajo prilagoditi novo nastalim razmeram, a s spremembami še niso šli tako daleč. Po besedah Andreje Toš Zajšek je osnovna naloga sindikata še vedno zaščita svojih članov.

Ker velika večina neredno zaposlenih ni članov sindikata, jih dosežki sindikata na področju varovanja pravic zaposlenih ne dosežejo. V glavnem se ukvarjajo in komunicirajo s svojimi člani, ki so po navadi redno zaposleni delavci znotraj posameznega podjetja (Toš – Zakrajšek 2007).

Spremembe, ki so se jih lotili znotraj ZSSS, lahko uvrstimo v dve skupini. V prvi skupini so spremembe usmerjene navznoter. To so organizacijske spremembe in spremenjen način dela.

- Ko vstopajo v pogajanja o zakonu o delovnih razmerjih imajo pred očmi vse oblike zaposlovanja in jih želijo z zakonom tudi zaščititi.
- Sindikalni člani s terena poročajo o kršitvah zakona o delovnih razmerjih, tudi in predvsem, če se te kršitve vršijo nad neredno zaposlenimi delavci. Te kršitve so jih motivirale, da so stopili v dialog z največjo posredovalnico delavcev, Addeccom in skupno iskali rešitve za izboljšanje razmer. Rezultat pogovorov je tudi odprava nezakonite odredbe, po kateri so se posamezniki ob vstopu v razmerje z agencijo morali zavezati, da ne bodo postali člani sindikata.
- Pravna pomoč, ki jo organizira sindikat, je načeloma sedaj na voljo tudi za nečlane sindikata.
- Prihaja do medsebojnega povezovanja in podpiranja med sindikati, ki je v primerjavi s preteklostjo na neprimerno višjem nivoju.
- Sindikati so začeli sklepati številna zavezništva s civilno družbenimi organizacijami. Pri protestih, npr. veliki zimski protest v novembru 2005, so imeli številne partnerje (Študentska organizacija Slovenije, Dijaška zveza, Upokojenci in nekateri predstavniki civilne družbe). Sodelujejo še z nekaterimi društvi brezposelnih.
- Povezovanje na mednarodnem nivoju. ZSSS so član evropske sindikalne konfederacije. Pomoč se je kazala v času pristopnih pogajanj Slovenije k Evropski uniji v vidu pritoka informacij in svetovanja.
- Sodelovanje s posamezniki z univerz. Zunanja strokovna pomoč je po besedah Gregorja Mikliča največ pripomogla k spremembi strategije delovanja sindikata, ki se je odpovedal nasprotovanju agencijam za posredovanje dela in fleksibilnemu

delu. Cilj je postala zagotovitev enakopravnega statusa v družbi tudi za neredno zaposlene delavce, ki bi morali uživati vse ugodnosti in pravice, ki jih uživajo redno zaposleni v smislu socialne in materialne varnosti (Miklič 2007).

V drugi skupini so aktivnosti usmerjene navzven v obveščanje širše javnosti in pridobivanje novega članstva. Ciljna skupina niso več samo redno zaposleni za nedoločen čas, temveč tudi atipično zaposleni, bodisi zaposleni preko agencij bodisi preko kakšne druge oblike odvisnega razmerja. V to skupino lahko uvrstimo ukrepe kot nap. pogoste tiskovne konference, predvajane tudi na internetu in deljenje propagandnega materiala (letaki, brošure, zloženske). Vendar ukrepi po besedah Gregorja Mikliča niso prinesli rezultatov in tudi število sindikalnih članov atipično zaposlenih se ni povečalo.

Glavni problem ki ga izpostavi, je, da sindikatom še ni uspelo vzpostaviti učinkovitih mehanizmov komuniciranja z neredno zaposlenimi posamezniki (ibid.). Po drugi strani se ti posamezniki nahajajo v nezavidljivem položaju, ki jih sili v razmišljanje izključno o možnostih ostanka na delovnem mestu. Prepuščeni sami sebi in boju za ohranjanje trenutne zaposlitve, razmišljanja o pravicah delavca, organiziranemu delovanju v smeri varovanja pravic in razvijanja zavesti o skupnih problemih vseh zaposlenih v takšnih razmerah niso realna.

Po besedah Andreje Toš Zajšek ostaja eden od osrednjih problemov sindikatov branžno organiziranje in sklepanje kolektivnih pogodb po branžah. Po drugi strani pa neredno zaposleni delavci prehajajo iz podjetja v podjetje, iz branže v branžo. Na ta način se jih sindikalno delo ne dotakne. Rešitev vidi v ustanovitvi nevtralnega sindikata, ki bi ščitil delavca, ne glede na zvrst dela in obliko zaposlitve (Toš – Zakrajšek 2007). Tovrstna akcija bi zahtevala korenito reorganizacijo sindikatov in sindikalnega dela, ki pa je v ZSSS še niso dosegli.

7.2.3 Neizbežnost prilagajanja sindikatov

Offe (1985: 281) je ugotavljal, da sindikati doživljajo očitke, da niso kos svoji nalogi, da bi enakopravno zastopali vse skupine delavcev. Predvsem je njegova kritika in kritika konservativcev usmerjena v strankarsko politično usmerjenost sindikata in zapostavljanje nekaterih skupin delavcev. Prav tako je mnenja, da povzroča tako zapostavljanje predvsem polarizacijo in heterogenizacijo interesov na trgu delovne sile, kar povzroča v končni fazi tudi polarizacijo v samih sindikatih.

Vsa tveganja v zvezi z zaposlitvijo različno obremenjujejo različne skupine delavcev. Pri tem so posebej izpostavljene telesne zmogljivosti, spol, starost pa tudi nacionalna pripadnost. Offe (1985) tudi poudarja, da na področju industrije poteka diferenciacija na osrednje in obrobne zaposlene. Zaradi takih delitev prihaja do razhajanja interesov med skupinami, ki so v ugodnejšem položaju in skupinami v sorazmerno slabšem položaju.

Če bi sindikati hoteli preseči ta razhajanja in doseči vsaj neko navidezno enotnost, bi bilo treba zagotoviti neko ustrezno in obetavno zaposlitveno strategijo, ki bi zagotovila varnost vseh skupin delavcev. A na žalost jim take strategije še ni uspelo najti. Po drugi strani je značilnost današnjih sindikatov predvsem dejstvo, da so najbolj organizirani v vrstah delavcev, ki so najmanj izpostavljeni tveganjem v zvezi z zaposlitvijo in delom. Kot primer lahko navedem naše sindikate v vzgoji in izobraževanju (SVIZ), železničarske sindikate, ipd., po drugi strani pa so delavci v gradbeništvu, ki so najbolj izpostavljeni 'izkoriščanju' najslabše organizirani in o njih skorajda ni slišati nič. Kot je že bilo omenjeno velja podobno za najeto delovno silo, ki je v večini primerov prepuščena 'pravičnosti' kadrovskega in naročnikov. Po drugi strani pa lahko izpostavim tudi dejstvo, da so skupine prebivalstva, ki sicer trenutno niso delovno aktivni, to so brezposelni, zastopani v okviru Sindikata brezposelnih Slovenije.

V sindikatih so najmanj zastopane ženske in mladi (Miklič 2007). To so skupine, ki so najbolj ranljive in občutljive in je zato po svoje to dejstvo precej začudujoče. Sindikati bi si predvsem morali prizadevati za čim večjo zastopanost vseh skupin delavcev, ki kot

delojemalci nastopajo na določenem trgu. Na ta način si zagotovijo kredibilnost, saj drugače nastopajo le kot predstavniki določene ozke skupine delojemalcev. Majhna zastopanost žensk v sindikatih je po svoje razumljiva zaradi dejstva, da so interesi poklicne in zasebne poti pogosto v navzkrižju. Interesi žensk po prilagodljivem delovnem času in kraju dela pa so pogosto tudi v navzkrižju s splošnimi interesi sindikatov, ki so pogosto pri svojih zahtevah precej okosteneli. Majhna zastopanost mladih v sindikatih pa je v zadnjem času tudi posledica dejstva, da jih le malo na začetku svoje poslovne poti dobi zaposlitev za polni delovni čas v katerem izmed večjih podjetij, kjer so sindikati praviloma tudi najmočnejši. Veliko mladih se kot najeta delovna sila predstavlja delodajalcem in so kot taki v tem času s strani sindikatov in drugih organizacij slabo zastopani.

Po drugi strani je manjša zastopanost mladine v sindikalnih vrstah posledica tudi dejstva, da so mladi na trgu delovne sile v relativno boljšem položaju kot nekatere druge skupine delavcev. Pri tem je glavni razlog predvsem izobrazbena struktura mladih, ki je praviloma boljša od starejših, njihove delovne sposobnosti so večje in so zato praviloma tudi manj ogroženi. Sicer obstajajo zakonska določila, ki šibkejše sloje zaposlenih varujejo, a v praksi je pogosto tako, da to ne zadostuje. Zato bi moralo biti temeljno vodilo sindikatov usmerjeno v vzpodbujanje izobraževanja in vseživljenskega učenja.

Iz tega izhaja tudi nova naloga sindikata, tj., da bi za svoje člane v okviru akcij in dejanj, ki jih nudijo svojemu članstvu, ponudili tudi programe, ki bi povečali konkurenčne sposobnosti delovno bolj ogroženih skupin delavcev. Predvsem pa bi morali postati tudi eden izmed vodilnih partnerjev pri pripravljanju vladnih reform. A obenem ne smemo dovoliti, da bi reforme tako omejujoče vplivale na pravice delavcev. Sindikat, ki bo spoznal, da je boljša konstruktivna vloga, kot pa vztrajanje na starih, mogoče celo zastarelih načelih, ima dobre možnosti, da prevzame mesto vodilnega sindikata v Sloveniji.

Predvsem je pomembno, da sindikati prepoznajo realnost sodobnega gospodarstva in to je enostaven boj za dobiček. Dobiček pa je povezan z delovno silo in predvsem

zmanjševanjem njihovih pravic. Zaposleni samo za čas dejanskih potreb so realnost časa, ki ga živimo. Sindikalna dejavnost bi se morala usmeriti v razvijanje rešitev, ki bi bile usmerjene v povečevanje konkurenčnosti najemnih delavcev na trgu dela in blažitev socialnih pritiskov s povečevanjem in zaščito pravic najemnih delavcev. Med najemnimi delavci bi razvoj tovrstnih rešitev zagotovo prispeval k prepoznavanju sindikata kot njihovega legitimnega zaščitnika, kar bi vodilo k izboljšanju komunikacije in kvalitetnejši organiziranosti tovrstnih delavcev.

7.3 Čemu posvečajo (bi morali) pozornost sindikati

Sindikati si predvsem prizadevajo za ohranitev delovnih mest v pogojih ekonomske krize in hitrega razvoja na področju tehnologije in s tem povezanega prestrukturiranja gospodarstva. Zaradi svojega boja sindikati pogosto prihajajo tudi v protislovja, saj po eni strani zagovarjajo tehnološki napredek, po drugi strani pa ohranjanje delovnih mest, saj je tehnološki napredek žal povezan tudi z zmanjšanjem potreb po delavcih v določenih panogah. Zato je predvsem pomembno, da bi si sindikati prizadevali za tehnološki razvoj ob hkratnem zagovarjanju potrebe po izobraževanju delovne sile. Na ta način bi omogočili, da bi delovna sila ostala konkurenčna tudi v pogojih visoko razvitega gospodarstva. Brezposelnost je problem v mnogih državah, sindikati pa se običajno proti njej borijo samo s stavkami, ki v ničemer ne rešujejo položaja, ampak nujne spremembe običajno le prelagajo.

Trendi na področju oblik zaposlovanja kažejo na rast fleksibilnih oblik zaposlitev. Delavci se morajo, če hočejo imeti zaposlitev, vse bolj prilagajati zahtevam delodajalca. Sindikati predvsem vztrajajo pri zaposlovanju za nedoločen čas in polnem delovnem času, pa čeprav sodobni pogoji poslovanja pač zahtevajo občasno večje in občasno manjše potrebe po delavcih. Predvsem bi morale biti temeljno vodilo sindikata, da bi delavcem v pogojih fleksibilne konkurence zagotavljali kolikor toliko varno zaposlitev. Njihovo delovanje na področju zaposlovanja bi torej moralo biti usmerjeno tudi na

zagotavljanje pravic najete delovne sile, ki je pri nas vsaj do sedaj, izvzeta iz delovanja sindikatov.

Sindikati se prav tako zavzemajo za soupravljanje delavcev v delovnih procesih. Oblik soupravljanja je po svetu veliko. Tudi v Sloveniji je to zakonsko opredeljeno. V Sloveniji je delavsko soupravljanje ustavna pravica delavcev v gospodarskih družbah in zavodih opredeljena v Ustavi v 75. členu (Državni zbor RS 1991). Na Zvezi svobodnih sindikatov ocenjujejo, da je »sodelovanje delavcev in njihovih predstavnikov pri odločanju o vseh za delavce pomembnih odločitvah podjetja je steber demokracije in evropskega socialnega modela« (Zveza svobodnih sindikatov 2007a). »Delavcem in njihovim predstavnikom omogoča, da so o bistvenih in pomembnih zadevah seznanjeni pravočasno, da se delodajalec z njimi posvetuje v času načrtovanja, preden je sprejeta odločitev in da v določenih primerih tudi soodločajo. Soupravljanje je delavska pravica, ki se uresničuje, ko jo delavci zahtevajo. Je možnost, ni obveza« (ibid.) »Z vzpostavljanjem skupnega evropskega trga so se začeli tudi procesi gospodarskega vraščanja. Z direktivo o evropskih svetih delavcev leta 1994 je bil postavljen temelj za uresničevanje delavske participacije v podjetjih in skupinah podjetij, ki delujejo na območju Evropske unije« (Zveza svobodnih sindikatov 2007b).

Slovenski sindikati so na tem področju dokaj tvorni, saj so v bistveni meri sodelovali tudi pri oblikovanju Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Pri čemer pa je treba dodati, da se s tem zakonom tudi omejujejo pristojnosti in medsebojno navzkrižno delovanje sindikatov in svetov delavcev kot predstavniškega telesa v organih podjetja (Državni zbor RS 2007). V gospodarskih družbah imamo praviloma dve predstavništvu delavcev: svete delavcev, ki se ukvarjajo s poslovanjem in razvojem podjetij, drugo predstavništvo pa je sindikat, v katerem je članstvo prostovoljno, njegova naloga pa je varovanje in izboljševanje pravic delavcev. Včasih je meja med njima nekoliko zabrisana, ker mora tudi sindikat upoštevati pogoje poslovanja, razvojne usmeritve podjetja, rezultate in raven razvitosti podjetja, ko se pogovarja o pravicah zastopanih delavcev. Dvojno predstavništvo zaposlenih v slovenskih podjetjih ni nič posebnega, saj imajo tudi v Evropi zaposleni praviloma dve možnosti za vpliv na svoj položaj.

Sindikati praviloma niso neposredno udeleženi pri upravljanju, posredno pa so. Kadar gre za odločitve, ki vplivajo na položaj zaposlenih ali zmanjšanje števila zaposlenih, se mora delodajalec po zakonu o delovnih razmerjih posvetovati s sindikatom. Seznaniti ga mora s številom načrtovanih presežnih delavcev, kdaj jim bo prenehala veljati pogodba o zaposlitvi in kako je mogoče ublažiti posledice odpovedi iz poslovnih razlogov. Brez posvetovanja s sindikatom delodajalec takšnih odločitev ne sme sprejeti (glej Državni zbor RS 2002).

Po mnenju Gregorja Mikliča zavzema sindikat premajhno vlogo na področju vzpodbujanja izobraževanja in potrebe po novih znanjih. Tako delodajalci kot sindikati se po njegovi oceni premalo zavedajo pomena usposabljanja, ki povečuje konkurenčno sposobnost zaposlenih. Svetu delavcev bi moral delodajalec predložiti kadrovske delovne načrte, ki jih povabi na posvetovanje o povečanju ali zmanjšanju števila zaposlenih. Pri nas delodajalci po Mikličevem mnenju premalo spremljajo strokovni razvoj zaposlenih in nimajo kariernih načrtov za zaposlene. Sindikati bi morali pritiskati na vodstvo za več naložb v sistematično izobraževanje (Miklič 2007).

8. SKLEPNE MISLI

Neredne oblike zaposlovanja so odgovor na konkretne potrebe gospodarstva in podjetij po fleksibilnosti. Podjetje se mora prilagajati tržnim razmeram s t. i. 'just – in – time' managementom, ko kupuje vse potrebne inpute v trenutku, ko jih potrebuje za proizvodnjo. Tudi delovna sila je eden od inputov podjetja, zato se tudi na področju delovne sile kaže načelo »just – in – time«. Podjetje torej zaposluje takrat, ko ima konkretno potrebo in na ta način pretvori fiksni strošek v variabilnega. Vendar v primerih, kot so projektna organizacija del in začasno povečan obseg dela, podjetje samo ni sposobno rekrutirati in zaposliti potrebnega kadra, niti z vidika časa niti z vidika stroškov. Sploh pa sodobna delovna zakonodaja prepoveduje podjetjem sklepanje in podaljševanje kratkoročnih pogodb. V takih primerih si torej podjetja pomagajo z za to specializiranimi institucijami - kadrovske agencijami¹⁰.

Kadrovska agencija nastopi kot uradni delodajalec, podjetje (naročnik) pa kot uporabnik delovne sile. Na ta način delojemalec nastopa kot objekt in ne več kot subjekt. Njegov položaj lahko primerjamo s položajem osnovnih sredstev kot predmeta lizinga ali najema. To seveda v te odnose prinaša nove zakonitosti in tudi posledice, saj se vse bolj občutijo posledice ostre konkurence in stremjenja k dobičku.

Iz vloge in načina poslovanja kadrovske agencij izhajata dve funkciji najema delovne sile za naročnika:

- funkcija 'krpanja' povečane potrebe po kadrih, kadar ima naročnik povečan obseg dela.
- 'Try & Hire' – preizkusi in zaposli. Podjetje preko najema delovne sile spozna primerne kandidata in ga kasneje zaposli pri sebi.

¹⁰ S pojmom kadrovske agencije označujem tudi študentske servise. Ti se sicer po načinu dela nekoliko razlikujejo od ostalih kadrovske agencij a so v Sloveniji pogosto uporabljene kot priročen način za zadovoljevanje potreb podjetja po poceni, začasni delovni sili.

V nekaterih državah, kot so npr. skandinavske države, kjer je brezposelnost majhna, pridobiva na pomenu predvsem funkcija »Try & Hire«. Do nedavnega so podjetja zaposlovala nove kandidate za preizkusno obdobje pri sebi, vendar sodobna delovna zakonodaja v mnogih primerih prepoveduje oz. omejuje čas preizkusne dobe za nove kandidate. Zato podjetja kandidate najprej preizkusijo preko najema, v tem času pa agencija prevzame vsa delovno-pravna tveganja.

Marsikje so se potrdile domneve, da je pravna in socialna varnost delavcev zaposlenih preko kadrovskih agencij nižja od redno zaposlenih delavcev. Ugotovimo lahko predvsem to, da je zaposlovanje preko kadrovskih agencij močno prisotno v državah, kjer je pravna regulativa najmanj omejujoča. Zaradi tega je največ najete delovne sile v Veliki Britaniji. Na zaposlenost preko kadrovskih agencij pa vpliva tudi brezposelnost v posamezni državi. Kjer je brezposelnosti več, so se ljudje primorani odločati za manj varne oblike zaposlitve.

V vseh članicah Evropske unije in v njihovih delovno-pravnih ureditvah je (in mora biti) vidna socialna usmerjenost. Najeti delavci so v večini držav, vsaj na papirju, plačilno izenačeni z redno zaposlenimi, pripadajo jim boleznine, regres itd. Takoj za tem, ko bo Evropski svet potrdil Uredbo o delu kadrovskih agencij, bo ta zavezujoča za vse članice Evropske unije. Tako bo najem delovne sile v Evropski uniji še bolj izenačil najeto delovno silo z redno zaposleno. Menim, da bo posledica tega ta, da se bo obseg delovne sile v državah, ki ne poznajo takšne izenačenosti, kot je npr. Velika Britanija, znižal. Vendar kljub temu ni mogoče pričakovati drastičnega padca. Morda pa bo učinek nasproten in se bodo ljudje za delo najete delovne sile raje odločili, vendar za to obstaja malo možnosti; nenazadnje so prav naročniki tisti, ki v največji meri diktirajo uporabo najete delovne sile in s tem tudi njeno število. Vsekakor pa bo Uredba o delu kadrovskih agencij prinesla na trg dela več preglednosti nad najetimi delavci in enakopravnejši položaj v primerjavi z redno zaposlenimi delavci. Lažje bo tudi ugotavljati število najetih delavcev in njihove značilnosti.

Na začetku postavljena hipoteza omenja, da je vloga sindikata pri varovanju pravic najete delovne sile majhna. To se je skozi celotno nalogo potrjevalo. Sindikalna načela, še bolj pa način dela je še vedno bolj primeren zgodnji industrijski dobi kot pa modernim časom. Sindikati bi morali skušati razumeti, da danes trg zahteva prilagodljivost in da je razvoj fleksibilnih delovnih mest neizbežen pojav. Namesto 'don kihotovskega' boja proti tovrstnim zaposlitvam, bi bilo koristneje nastopiti kot učinkovit zagovornik vpeljevanja varnostnih mehanizmov, ki bi spremljali razvoj atipičnih oblik zaposlovanja. Sindikalna organiziranost atipično zaposlenih delavcev je sedaj nikakršna in pogosto so zaradi tega deležni slabših pogojev dela in plačila kot zaposleni za nedoločen čas.

Največ je storjenega na področju zaznavanja problema pojava fleksibilnih oblik zaposlovanja. V kombinaciji z nenehnim upadom sindikalnega članstva je to sprožilo znotraj sindikatov določene prilagoditvene akcije. Najbolj očitno je, da se ne posvečajo zgolj svojim članom temveč skušajo zagovarjati interese tudi nečlanov sindikata. V poskusih da vzpostavijo komunikacijsko vez z nečlani pa predvsem z atipično zaposlenimi ne dosegajo zadovoljivih rezultatov. Spremembe na trgih delovne sile so se dogajale hitreje, kot pa so se bili sindikati sposobni prilagajati. V določeni meri je to tudi posledica njihovih notranjih medsebojnih razprtij in politične ter strankarske fragmentiranosti. Največ pa na ta način izgubljajo delavci, saj se njihova pogajalska moč slabša, če nimajo kompetentnega in močnega sogovornika pri pogajanjih z državo glede socialnih in delovnih reform.

V zaključku je treba omeniti tudi kulturo dialoga med socialnimi partnerji v Sloveniji, med katerimi vlada veliko nezaupanje, vkopavanje v lastne interese, nerazumevanje nasprotnih pozicij in izrazita polarizacija stališč. Tudi tu gre iskati enega od razlogov za tako trda stališča, ki jih zavzemata obe strani. Stanje nikakor ne gre v prid kvalitetnim rešitvam in dokler se kultura dialoga ne izboljša, ne moremo pričakovati, da bo katerikoli od socialnih partnerjev uspel preseči ozke okvirje premišljanja in delovanja, ki jih porajajo lastni interesi.

9. LITERATURA IN VIRI

1. Arrowsmith, James (2006): *Temporary agency work in an enlarged EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>. (23. junij 2007).
2. Broughton, Andrea (2002): *Commission proposes Directive on temporary agency workers*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/04/feature/eu0204205f.html> (16. julij 2007)
3. Burda, Michael in Michael Kvasnicka (2005): *Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven*. Berlin: SFB 649, Humboldt – Univesitat. Dostopno na <http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de/papers/pdf/SFB649DP2005-048.pdf> (23. junij 2007).
4. Commission of the European Communities (2003): *The future of the European Employment Strategy (EES) "A strategy for full employment and better jobs for all"*. Dostopno na http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0006en01.pdf (23. junij 2007).
5. Državni zbor Republike Slovenije (2002): *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 42. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&vt=511&qt=zakon+o+delovnih+razmerjih&mandate=-1&unid=SZ|C12563A400338836C1256BA500446EDA&showdoc=1> (23. junij 2007).

6. Državni zbor Republike Slovenije (2007). *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 42. Dostopno na <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&qsn=zsdu&mandate=-1&unid=UPB|5D4D64DCF179A860C125729E0040429E&showdoc=1> (23. junij 2007).
7. European Council (1997): *Presidency Conclusions*, 24. November. Dostopno na http://ec.europa.eu/employment_social/elm/summit/en/papers/concl.htm (23. junij 2007).
8. European industrial relations observatory on-line (EIRO) (2007): *Temporary Agency Work*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/thematicfeature14.html> (16. junij 2007).
9. Eurostat (2007): *Employment (main characteristic and rates) – Annual averages*. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL (23. junij 2007).
10. Focareta, David (2001): *Testimony on the day Labor Industry*. Cleveland: Policy Matters Ohio. Dostopno na <http://www.policymattersohio.org/pdf/daylabor.pdf> (23. junij 2007).
11. *Further Growth in Temporary Employment 2006*. Dusseldorf: DIS AG. Dostopno na http://www.dis-ag.com/static/download/press_info_english/DIS_TempWork_BG_Info_2006_engl.pdf (23. junij 2007).
12. Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti (2006): *Zaposlovanje v Evropi 2006*. Bruselj: Evropska komisija. Dostopno na

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006_summary_sl.pdf (23. junij 2007).

13. Ignjatovič, Miroљjub (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Ignjatovič, Miroљjub (2006): *Contribution to the EEO Autumn Review 2006 - 'Flexicurity'*. European Employment Observatory. Dostopno na <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Slovenia-FlexicurityAR06.pdf> (23. junij 2007).
15. Intervju z Andrejo Toš – Zakrajšek, vodja pravne službe na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije. Ljubljana, 8.5.2007.
16. Intervju z Gregorjem Mikličem, Izvršni sekretar za delovno pravno področje. Ljubljana, 16.5.2007.
17. Intervju z neimenovanim virom iz kadrovske agencije. Ljubljana, 16.5.2007.
18. Kacin – Wohinz, Milica et al. (1986): *Sindikalno gibanje na slovenskem*. Ljubljana: Delavska enotnost.
19. Kavčič, Bogdan. (1991): *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: DZS.
20. Kohont, Andrej. (2003): Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40(3), 442–454.
21. Kraiger, Tomaž (2006): Trg dela. V Luka Žakelj (ur.): *Ekonomsko ogledalo - Ekonomske analize*, 14. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.

22. Kundu, Krishna. (2000): *Employment Trends - Contemporary Issues in Employment and Workplace Policy*. Washington: Employment Policy Foundation.
23. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2006): *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=2006139&dhid=86790> (23. junij 2007).
24. Mirovni inštitut (2005): *Svobodni novinarji – poti iz sivega območja 2005*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
25. Mojca Kranjc in Marko Hrvatini (2003): *Najem delovne sile kot nova oblika fleksibilnega zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Nahtigal, Neva (2006a): *DELOVNO GRADIVO za opredelitev do odprtih vprašanj v pogajanjih v zvezi z osebno veljavnostjo kolektivne pogodbe za novinarje*. Ljubljana: Sindikat novinarjev Slovenije. Interno gradivo.
27. Nahtigal, Neva (2006b): *REPORT FROM THE REGIONAL MEETING FREELANCERS - PROBLEMS AND SOLUTIONS*. Ljubljana: Sindikat novinarjev Slovenije. Interno gradivo.
28. Offe, Claus (1985): *Družbena moč in politična oblast*. Ljubljana: Delavska enotnost.
29. O'Hara-Devereaux Mary, Robert Mittman, Cynthia Scott, Frank Baitman, Guoqiang Yu, Lyddia Mutch in Sabrina Andrus (2001): *Seven Global Work Trends*. Menlo Park, California: Emerging Technologies Outlook Program. Dostopno na http://www.iftf.org/docs/SR-757_Seven_Global_Work_Trends.pdf (23. junij 2007).
30. Rižnar, Peter. (2003): Pravi človek na pravem mestu. *Kapital* 319, 8-11.

31. Salamon, Michael (1998): *Industrial Relations – Theory and practice*. London: Prentice Hall.
32. Sicherl, Pavle (2003): *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Skupščina Republike Slovenije (1991). *Ustava Republike Slovenije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 33/9. Dostopno na [http //www.dz-rs.si/index.php?id=150&docid=28&showdoc=1](http://www.dz-rs.si/index.php?id=150&docid=28&showdoc=1) (23. junij 2007).
34. Slater, Gary (2003): Temporary Work in the UK: Evolution and Regulation. *The Nottinghamshire Research Observatory Occasional Paper* (7). Dostopno na <http://www.theobservatory.org.uk/publications/Occasional%20Paper%207%20-%20Temporary%20work%20in%20the%20UK.pdf> (23. junij 2007).
35. Stanojevič, Miroslav (1996): *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: Enotnost.
36. Stanojevič, Miroslav (2000): Slovenian trade unions – the birth of labour organisations in postcomunism. *Družboslovne razprave* 16(32–33), 39–52. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr32-33stanojevic.PDF> (23. junij 2007).
37. Stanojevič, Miroslav (2001): *Uspešna nedozorelost: socialne institucije in kakovostna podjetja v Sloveniji*. Ljubljana: FDV.
38. Stanojevič, Miroslav. (2006): *Konflikt med sindikati*. Dostopno na http://www.mladina.si/tehdnik/200651/clanek/slo--socialni_dialog-vanja_pirc/ (23. junij 2007).
39. Storrie, Donald (2002): *Temporary agency work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na

- <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf> (23. junij 2007).
40. Svetlin, Irena in Katja Rutar (2005): Trg dela. *Statistične informacije* 269, 1–23. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
41. Škerlavaj, Andrej. (1981): *Sindikalno gibanje v svetu*. Ljubljana: ČGP Delo.
42. *Taking the measure of temporary employment 2002*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Dostopno na <http://www.oecd.org/dataoecd/36/8/17652675.pdf> (23. junij 2007).
43. *Temporary agency work: national reports – Austria (2002)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/22/en/1/ef0222en.pdf> (23. junij 2007)
44. *Temporary agency work: national reports – Italy (2002)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/30/en/1/ef0230en.pdf> (23. junij 2007)
45. *Temporary agency work: national reports – Sweden (2002)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/35/en/1/ef0235en.pdf> (23. junij 2007).
46. Trades Union Congress (2005): *The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union*, 17. junij. Dostopno na http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf (23. junij 2007).

47. Vehovar, Urban. (1994): Socijaldemokracija, sindikati, korporativizem? *Družboslovne razprave* 10 (17–18), 48–63. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr17-18Vehovar.PDF> (23. junij 2007).
48. Vlada Republike Slovenije (2005): *Socialni sporazum 2006 – 2009*. Dostopna na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/soc_sporazum_7_12_05.pdf (23. junij 2007).
49. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2006): *Denarno nadomestilo med brezposelnostjo, julij*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/KnjigeInZlozenke/Zlozenke/dennad1.htm> (23. junij 2007).
50. Zveza svobodnih sindikatov (2007a): *Soupravljanje delavcev / Gospodarske družbe*. Dostopno na http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=106 (23. junij 2007).
51. Zveza svobodnih sindikatov (2007b): *Soupravljanje delavcev / Evropski svet delavcev*. Dostopno na http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=78&Itemid=106 (23. junij 2007).
52. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (2007c): *Pričakovanja ZSSS 2007*. Dostopno na http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=319&Itemid= (23. junij 2007).