

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Drnovšek

Zasebne zaposlitvene agencije – rešiteljice brezposelnosti ali odrešiteljice
podjetij?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Drnovšek

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Zasebne zaposlitvene agencije – rešiteljice brezposelnosti ali odrešiteljice
podjetij?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

»Znanje samo po sebi je najvišja nagrada.«

Vivekananda

Zahvaljujem se vsem bližnjim, ki so me v času študija spodbujali, usmerjali in mi stali ob strani. Brez vas mi ne bi uspelo.

Zasebne zaposlitvene agencije – rešiteljice brezposelnosti ali odrešiteljice podjetij?

V diplomskem delu raziskujem vlogo zasebnih agencij za zaposlovanje, ki jih lahko uvrstimo med fleksibilne oblike zaposlovanja. Fleksibilne oblike zaposlovanja so se prvič pričele pojavljati v 70. letih 20. stoletja kot odziv na gospodarske krize. Države so želele krize čim bolj uspešno prebroditi, zaradi česar so pričele uvajati fleksibilne oblike dela. Ena od teh oblik je tudi trikotno zaposlovanje, ki je značilnost zaposlovanja preko zasebnih agencij. Zasebne agencije so se pričele razvijati v letu 1949 s sprejetjem Konvencije št. 96 MOD, v Sloveniji pa so se prvič pojavile leta 1994. V današnjem času je število tovrstnih agencij že močno naraslo, ker številna podjetja, zaradi nepredvidljivih situacij na trgu, uporabljajo njihove storitve. V diplomskem delu s teorijo in metodologijo opredelim, ali agencije res prispevajo k zmanjševanju brezposelnosti in so tako bolj naklonjene delavcu, ali je njihovo delovanje bolj pogojeno z zadovoljevanjem potreb podjetij uporabnikov.

Ključne besede: zasebne agencije za zaposlovanje, brezposelnost, fleksibilnost, fleksibilne oblike zaposlitve, agencijski delavci, podjetja uporabniki.

Private employment agencies – saviors of unemployment or saviors of companies?

Diploma considers the role of private recruitment agencies, which can be classified as flexible forms of employment. Flexible forms of employment began to emerge in the 1970 as a response to the economic crisis. Many states wanted to overcome the crisis more successfully, so they introduced flexible forms of work. One of these forms is also a triangular employment, which is characteristic for employment through private agencies. Development of private agencies started in 1949 with adoption of ILO Convention No. 96. In Slovenia they emerged in 1994. Nowadays, number of such agencies has sharply risen, because many companies, due to unforeseen situations in the market, use their services.

Diploma examined through theoretical and methodological data, whether agencies really help to reduce unemployment and are therefore more favorable to the workers, or their operation plays the general role of satisfying needs of user companies.

Keywords: private employment agencies, unemployment, flexibility, flexible forms of employment, agency workers, user company.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	7
1.1	Namen in cilj preučevanja.....	7
1.2	Raziskovalna vprašanja	7
1.3	Metodologija in struktura	8
2	FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE	9
2.1	Nastanek fleksibilnega zaposlovanja.....	11
2.2	Oblike fleksibilnega zaposlovanja.....	12
2.3	Brezposelnost	13
3	TEORETIČNA OPREDELITEV ZAPOSLOVANJA PRI ZASEBNIH AGENCIJAH	16
3.1	Razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje.....	18
4	ZAKONSKI OKVIR ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE.....	20
4.1	Zakonodajni okvir zaposlitvenih agencij v Sloveniji	21
4.2	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.....	22
4.3	Zakon o urejanju trga dela.....	23
4.4	Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje	24
4.5	Zakon o delovnih razmerjih	25
5	PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA PRI ZASEBNIH AGENCIJAH	26
5.1	Prednosti in slabosti za podjetje uporabnika	27
5.2	Prednosti in slabosti za delavca.....	28
6	EMPIRIČNI DEL.....	30
6.1	Študija primera podjetja uporabnika	30
6.1.1	Predstavitev podjetja	30
6.1.2	Sodelovanje z zasebno agencijo – vidik podjetja ETI, d.d.....	31
6.2	Študija primera zasebne agencije za zaposlovanje.....	32
6.2.1	Predstavitev agencije.....	32
6.2.2	Zaposlovanje preko agencije za zaposlovanje – vidik agencije Trenkwalder.....	33
6.3	Raziskava zadovoljstva eksterno zaposlenih pri Trenkwalder, d.o.o.	35
6.3.1	Analiza raziskave	35
7	REŠITELJICE ALI ODREŠITELJICE?.....	41
8	SKLEP.....	44
	LITERATURA.....	45
	PRILOGA A: Vzorec vprašalnika za eksterno zaposlene pri Trenkwalder, d.o.o.	49
	PRILOGA B: Transkripcija intervjuja Trenkwalder, d.o.o.	56
	PRILOGA C: Transkripcija intervjuja ETI, d.d.	62

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Atkinsov model fleksibilnosti podjetja	10
Slika 2.2: Brezposelnost po registru in anketi o delovni sili	14
Slika 2.3: Stopnja brezposelnosti v EU leta 2010	16
Slika 3.1: Prikaz tristranega zaposlovanja preko zasebnih agencij na trgu.....	18
Slika 6.1: Prikaz starostne strukture anketiranih	36
Slika 6.2: Prikaz strukture zaključene izobrazbe anketiranih.....	36
Slika 6.3: Prikaz vzroka za zaposlitev pri zasebni agenciji za zaposlovanje	37
Slika 6.4: Prikaz časa trajanja pogodbe o zaposlitvi	38
Slika 6.5: Prikaz prezaposlitev v podjetje uporabnika	40

1 UVOD

1.1 Namen in cilj preučevanja

Z zasebnimi agencijami za zaposlovanje sem se prvič srečala v času opravljanja obvezne prakse v podjetju ETI, d. d., kjer so se odločili rešiti problematiko pomanjkanja potrebnih kadrov s sodelovanjem z zasebno agencijo. Agencije so mi postale zanimive, hkrati pa se je mi je vse bolj porajalo vprašanje, kakšno vlogo tovrstne agencije imajo. Predvsem, ali je njihova vloga le zadovoljevati potrebe podjetij ali pripomorejo tudi k zmanjšanju brezposelnosti ter s tem nudijo ugodnosti tudi za delavce.

Kljub temu da je država uvedla fleksibilno zaposlovanje, med drugim tudi zaradi posameznikov, da si z njimi hitreje pridobijo zaposlitev ter da se po gospodarskih krizah visoka stopnja brezposelnosti zniža, pa so zasebne agencije v javnosti še vedno negativno zaznamovane. Nekateri jih primerjajo tudi s trgovanjem z ljudmi, saj so delavci po njihovem mnenju diskriminirani na mnogih področjih. Dobivali naj bi minimalno plačo, bili prikrajšani pri nadomestilih za hrano, prevozu na delo, dodatkih za delovno uspešnost ter nekateri tudi pri številu dni dopusta (Dernovšek 2010).

Navedena dejstva zasebnim agencijam ne dajejo dobrega ugleda. Prav zato sem se odločila njihovo delovanje še bolj preučiti in predstaviti realno sliko zaposlovanja pri zasebnih agencijah.

Cilj mojega preučevanja so torej zasebne agencije za zaposlovanje in njihova vloga na trgu dela.

V prvem delu diplomskega dela bom predstavila zasebne agencije za zaposlovanje, predvsem njihovo delovanje, zakonske okvire ter prednosti in slabosti zaposlovanja pri njih.

V drugem delu pa bom še bolj podrobno analizirala zaposlovanje pri zasebnih agencijah za zaposlovanje z vidika vseh treh udeležencev – agencije, podjetja uporabnika ter delavca.

1.2 Raziskovalna vprašanja

V diplomskem delu bom poskusila z relevantno literaturo in metodološkim raziskovanjem odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

- Ali zasebne agencije za zaposlovanje kot ena izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja pripomorejo k zmanjševanju brezposelnosti?
- Komu zasebne agencije za zaposlovanje nudijo največ ugodnosti – podjetjem ali delavcem?
- Ali delo preko zasebne agencije za zaposlovanje nudi delavcu potrebno varnost in zadovoljstvo kot delo za nedoločen čas s polnim delovnim časom?

1.3 Metodologija in struktura

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu sem uporabila primarne in sekundarne vire ter deskriptivno metodo, v empiričnem delu pa so uporabljene študije primera ter kvantitativne metode.

Vsebina diplomskega dela je sestavljena iz osmih poglavij. V uvodnem poglavju predstavim motiv nastanka tega diplomskega dela ter raziskovalna vprašanja. Sledi predstavitev fleksibilnosti s poudarkom na fleksibilnem zaposlovanju ter predstavitev brezposelnosti in situacije na trgu dela v Sloveniji. Nadaljujem z opredelitvijo tripartitnega odnosa ter razvojem zasebnih agencij za zaposlovanje. Sledijo zakonske omejitve delovanja agencij po svetu in bolj podrobno v Sloveniji. V četrtem poglavju predstavim prednosti in slabosti sodelovanja z agencijo z vidika podjetja uporabnika ter vidika delavca. Nadaljujem z empiričnim delom, kjer v študiji primera najprej predstavim podjetje uporabnika ter nato še zasebno agencijo za zaposlovanje. Sledi analiza raziskave zadovoljstva agencijskih delavcev ter njena primerjava z mednarodno raziskavo. V zaključnem delu odgovorim na zastavljena vprašanja in podam svoje končne ugotovitve.

2 FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE

V današnji družbi je konkurenčnost med podjetji čedalje večja, kar pa pomeni, da morajo za uspešnost in učinkovitost delovati čim bolj prilagodljivo, dinamično oziroma fleksibilno. Vse bolj se namreč poudarjajo nove oblike zaposlovanja, ki naj bi bile ugodnejše tako za delavca kot delodajalca. In zaposlovanje preko zasebnih agencij za zaposlovanje predstavlja eno izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja (Kragelj in Pervanje 2009, 53).

Fleksibilnost lahko opredelimo kot prilagajanje, hitro odzivanje na dinamičnost okolja in na njegove spreminjajoče se zahteve (Raspor in Volk Rožič 2006, 379). Fleksibilnost delovne sile pa predstavlja eno izmed temeljnih oblik fleksibilnosti podjetja (Ignjatovič 2002, 101). Pri opredeljevanju fleksibilnosti delovne sile ter tudi podjetij je potrebno omeniti Atkinsov model fleksibilnosti, ki govori predvsem o treh tipih fleksibilnosti, za katero si podjetja največkrat prizadevajo (Raspor in Volk Rožič 2006, 379):

- 1.) Funkcionalna fleksibilnost: zaposleni v organizaciji naj bi bili zmožni opravljati različne naloge na različnih delovnih mestih in bili za to vsestransko usposobljeni. Funkcionalna fleksibilnost pa naj bi pripomogla tako podjetjem, ker jim omogoča prilagodljivost na spreminjajoče se okolje, ter tudi delavcem, ker jim s tem omogoča bolj obogateno delo. Prav tako naj bi ti zaposleni sestavljali ključni kader, ki je prilagodljiv in izvaja najpomembnejše naloge v podjetju (Raspor in Volk Rožič 2006, 379).
- 2.) Numerična fleksibilnost: pomembno pri njej je predvsem sposobnost podjetij, da prilagajajo število zaposlenih glede na potrebe podjetij in obseg in vrsto dela, ki se v določenem obdobju poveča ali zmanjša. Sem se uvršča predvsem prilagajanje različnih vrst pogodbenih razmerij s trajnim zmanjšanjem števila zaposlenih ali pa s spremembo števila delovnih ur (Ignjatovič 2002, 102).
- 3.) Finančna fleksibilnost: povezuje tako funkcionalno kot numerično fleksibilnost delovne sile. Pri njej gre predvsem za usklajevanje in prilagajanje stroškov podjetij z učinkovitostjo in uspešnostjo delavca in njegove plače ter tudi z vrsto pogodbe, ki je med delavcem in delodajalcem sklenjena (Ignjatovič 2002, 103). Tovrstno obliko fleksibilnosti podjetje dosega z oblikovanjem drugačnih plačilnih sistemov, različnih sistemov nagrajevanja in delitvijo dobička (Kohont 2001, 13).

Atkinson argumentira predvsem model podjetja (glej Slika 2.1), ki je sestavljen iz navzven razširjajočih se krogov, kjer so na različnih stopnjah uporabljene različne strategije pridobivanja in upravljanja človeških virov (Atkinson v Raspor in Volk Rožič 2006, 379):

- Jedro podjetja naj bi bilo sestavljeno iz zaposlenih z dolgotrajnejšo zaposlitvijo, ki jim podjetje nudi možnost napredovanja, a od njih tudi zahteva vsestranske kvalifikacije in zmožnost opravljanja različnih nalog v podjetju.
- Obrobne skupine so sestavljene iz delavcev, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom ali s kratkoročnimi pogodbami, ter se od njih ne zahteva vsestranskosti oziroma se ne pričakuje opravljanje različnih nalog.
- Zunanji krog predstavljajo delavci, ki sicer opravljajo delo v podjetju, toda v njem niso zaposleni. Pri tem gre predvsem za oddajanje dela drugim ter prenos določene dejavnosti, ki ni povezana s temeljno dejavnostjo, drugim izvajalcem (Atkinson v Raspor in Volk Rožič 2006, 379).

Slika 2.1: Atkinsov model fleksibilnega podjetja



Vir: Atkinson v Raspor in Volk Rožič (2006, 379).

2.1 Nastanek fleksibilnega zaposlovanja

Fleksibilne oblike dela so se v razvitih državah pričele pojavljati po letu 1975, kar je botrovalo predvsem izrednemu poslabšanju gospodarskih razmer. Pred tem je bila priznana za normalno oblika dela samo ena, in sicer zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, nanjo pa so se vezale vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela. Seveda so poleg tovrstne oblike dela obstajale tudi druge, a so bile bolj izjema kot pravilo (Svetlik 1994, 123–124).

Po številnih gospodarskih krizah so se pričele spremembe dogajati tudi v političnem in gospodarskem sistemu, kar je vplivalo na brisanje meje med normalnimi in nenormalnimi oblikami dela. Države so vse bolj pričele dopuščati nove fleksibilne oblike dela, s čimer so prenašale breme gospodarske krize z ramen delodajalcev na ramena delavcev. Prenos bremena naj bi namreč pomagal pri izboljšanju gospodarskih razmer. Delodajalci bi se s fleksibilnimi oblikami dela lažje prilagajali tržnim spremembam, ki so v času kriz še posebej nepredvidljive, delavci pa bi s tem lažje prišli do dela (Svetlik 1994, 123–124).

Poleg gospodarskih kriz so na vse večjo fleksibilizacijo zaposlovanja vplivali še številni drugi dejavniki (Ignjatovič 2002, 10–11):

- nizka gospodarska rast;
- povečana konkurenca v svetovnem merilu;
- prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti, predvsem industrije;
- hitro naraščajoči storitveni sektor;
- hitrejše tehnološke spremembe;
- strukturna brezposelnost;
- prehod na ekonomijo, ki temelji na znanju;
- povečanje potrebe po izobraženi delovni sili;
- izobraževanje in usposabljanje, bolj povezano z delovnim okoljem;
- demografske spremembe;
- skupinsko delo;
- decentralizacija odločanja;
- zmanjšanje varnosti zaposlitve;
- spreminjanje narave dela ter delovnega mesta in povečanje fleksibilnosti.

Vsi ti dejavniki pa so položaj delavca le še bolj omajali, saj je uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja vplivalo predvsem na socialne razmere prebivalstva. Povečala sta se socialno tveganje in negotovost, meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo pa so pričele postajati vse bolj zabrisane (Ignjatovič 2002, 11).

Za brezposelne so fleksibilne oblike dela in zaposlitve morda edina alternativa za zaposlitev, še posebej so ugodne za rizične brezposelne, torej mlade, ki na trg dela vstopajo prvič, in za starejše, ki na trg dela želijo ponovno vstopiti. Za druge predstavljajo možnost dodatnega zaslužka in možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi. Za države fleksibilno zaposlovanje postavlja dva vidika. Na eni strani z zaposlovanjem zmanjšuje brezposelnost in znižuje socialne probleme. Po drugi strani pa izredno malo prispeva k državni blagajni ter povečuje stroške države, saj mora slednja tako zaposlenim delavcem kljub delu vseeno pomagati s svojimi socialnimi programi (Svetlik 1994, 125).

2.2 Oblike fleksibilnega zaposlovanja

Poznamo različne oblike fleksibilnega zaposlovanja (Svetlik 1994, 125–126):

- zaposlitev za določen čas,
- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- kombinirano delovno razmerje s krajšim delovnim časom poleg delovnega razmerja s polnim delovnim časom,
- delo na domu,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih,
- delo po pogodbi,
- samozaposlovanje,
- delitev delovnega mesta,
- **trikotno zaposlovanje.**

Ker v svojem diplomskem delu raziskujem predvsem zaposlovanje pri zasebnih agencijah za zaposlovanje, ki ga uvrščamo med trikotno zaposlovanje, bom v nadaljevanju bolj podrobno predstavila tovrstno zaposlovanje. Še pred tem pa bom opredelila brezposelnost in kakšna je situacija na trgu dela v Sloveniji, kar bo pripomoglo pri razreševanju vprašanja, kako fleksibilizacija zaposlovanja vpliva na trg delovne sile.

2.3 Brezposelnost

Poslabšanje gospodarskih razmer konec 60. In v začetku 70. let 20. stoletja je vodilo tudi v poslabšanje stanja na trgu delovne sile, saj se je močno zvišala stopnja brezposelnosti. Družbe so pričele uvajati fleksibilne oblike zaposlovanja, ki naj bi prispevale k zmanjševanju tovrstnih problemov (Ignjatovič 2002, 10–14).

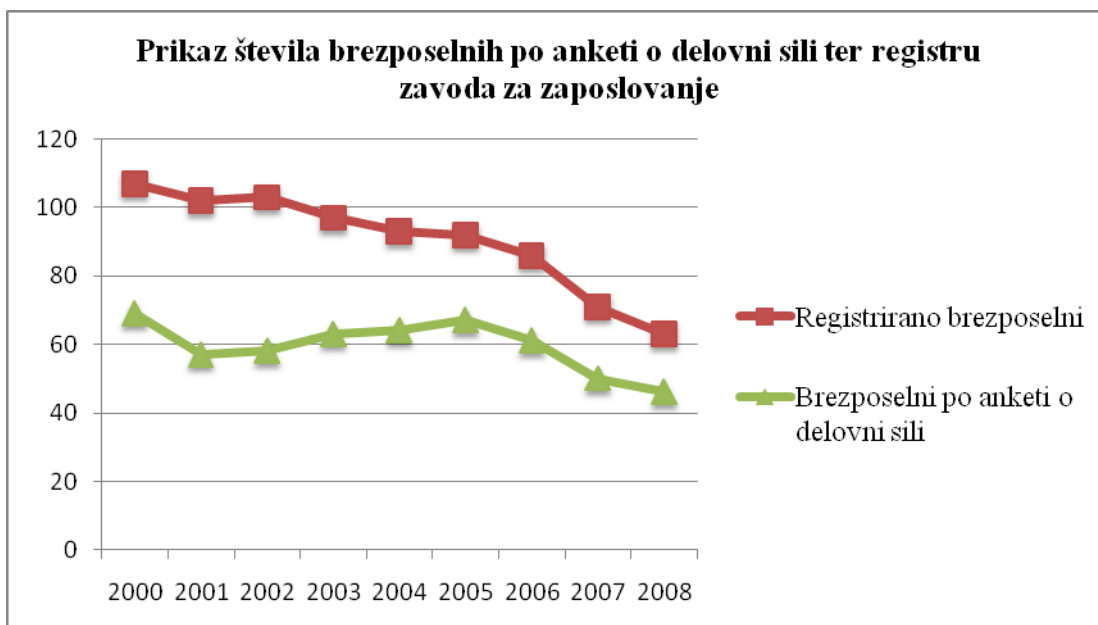
Brezposelnost za družbo predstavlja breme in strošek, razlagamo pa jo lahko z različnih vidikov, od ekonomskega, socialnega, političnega vse do psihološkega (Kuzmin 1992, 20). Prav tako obstajajo tudi različne vrste brezposelnosti, ki se oblikujejo glede na razloge, zaradi katerih ostaja določen delež prebivalstva brez zaposlitve. Poznamo frikcijsko, strukturno, ciklično in prikrito brezposelnost.

Frikcijska brezposelnost je le začasna in predstavlja obdobje med dvema rednima zaposlitvama. Pojavlja se zaradi menjave zaposlitve prebivalstva zaradi selitev v nove regije ali mesta, zaradičasne nezaposlenosti mladih, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, ali zaradi menjave zaposlitve, zaradi kakršnega koli drugega razloga. Ker je frikcijska brezposelnost posledica odločitve posameznika in ni nikakor vezana na gospodarstvo, bi jo lahko poimenovali tudi prostovoljna brezposelnost. Strukturna brezposelnost se pojavlja kot posledica gospodarskega razvoja, kjer se nekateri sektorji razvijajo hitreje kot drugi. Posledično prihaja do neenakosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Vzroki za različen razvoj sektorjev pa lahko pripišemo tehnološkemu razvoju, saj se povpraševanje po določenih kvalificiranih kadrih večja, ter posledično po ostali delovni sili manjša. Strukturna brezposelnost je tudi dolgotrajnejša in družbam predstavlja večji problem. Ciklična brezposelnost je posledica gospodarskih ciklov, kjer povpraševanje po delovni sili v določeni točki poslovnega procesa stagnira ali pa se zmanjšuje. Presežne delavce tako podjetja odpuščajo, zato se pojavlja brezposelnost med vsemi kategorijami delavcev. Ko gospodarstvo pride v drugi del cikla, v fazo oživljanja, pričnejo podjetja dodatno zaposlovati delovno silo. Prikrito brezposelnost predstavljajo osebe, ki so zaposlene, a ničesar ne prispevajo k bruto domačemu proizvodu (BDP). V kolikor bi te osebe bile odpuščene, bi dosegle enak delež BDP-ja, kot v času ko so bili zaposleni. Število takšnih oseb je zelo malo, seštevek vseh nedelovnih ur in preračun ur na število zaposlenih pa nam razkrije število prikrito brezposelnih (Hrovatin 2000, 206–207).

Evropske države pri merjenju brezposelnosti uporabljajo različne metode. Med dve najbolj uporabni metodi se uvrščata registrsko merjenje brezposelnosti ter anketa o delovni sili. Registrsko merjenje brezposelnosti vodijo skoraj vse države. Podatke zbirajo na uradih za zaposlovanje, register pa zajame vse osebe, ki so brez zaposlitve in prijavljeni na zavodu za zaposlovanje. Slaba stran registrskega merjenja je predvsem v tem, da v brezposelne ne uvrščajo oseb, ki so sicer brez zaposlitve, a niso prijavljeni na zavodu za zaposlovanje. Anketno merjenje brezposelnosti pa temelji na dejanski sliki aktivnosti v populaciji v določenem referenčnem obdobju, in nam pove, koliko ljudi je bilo dejansko brezposelnih ne glede na to, ali so prijavljeni na zavodu ali ne. Pri anketnem merjenju brezposelnosti se upoštevajo kriteriji Mednarodne organizacije dela (ILO), ki določa tri temeljne kriterije, ki jih mora oseba izpolnjevati, da se uvršča med brezposelne (Trbanc 1994, 58–60). In sicer:

- oseba mora biti brez dela, kar pomeni, da v referenčnem tednu ni bila zaposlena ali samozaposlena;
- oseba mora biti razpoložljiva za zaposlitev;
- oseba mora aktivno iskati delo, ki bi ga opravljala kot zaposlena ali kot samozaposlena (Trbanc 1994, 60).

Slika 2.2: Brezposelnost po registru in anketi o delovni sili

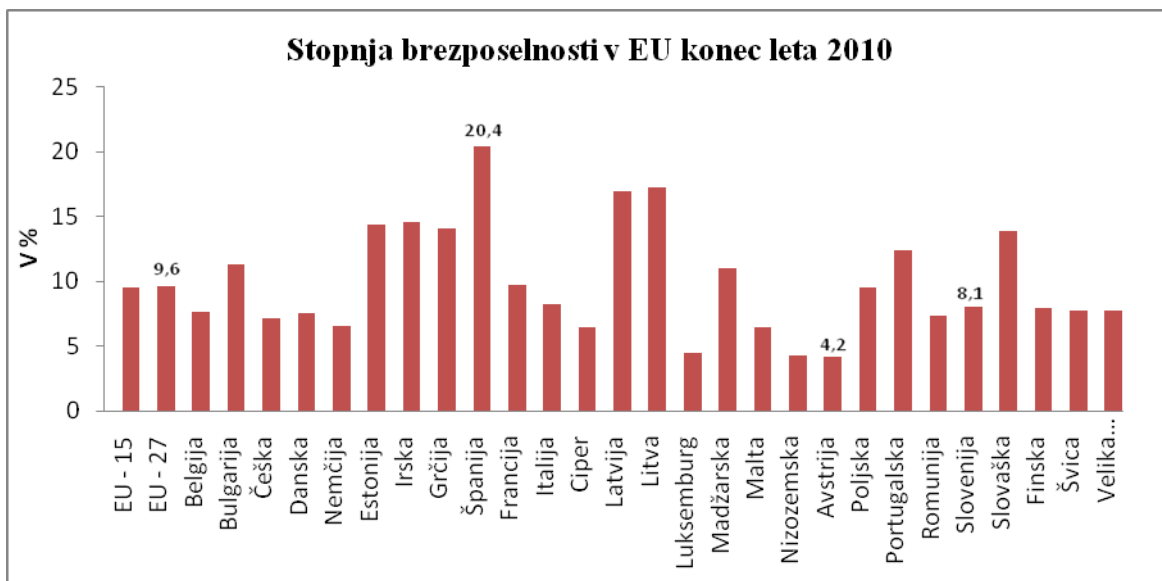


Vir: Prirejeno po tabeli 4 v Lušina in Masten (2011, 9).

Kot je razvidno s Slike 2.2, prihaja med obema metodama zbiranja podatkov o brezposelnih do razlik. Razlike se seveda postopoma že zmanjšujejo in je gibanje med njima že vse bolj skladno. Iz grafa lahko prav tako razberemo, da je v letu 2008 bilo 63 tisoč registrirano brezposelnih in 46 tisoč brezposelnih po anketi o delovni sili (Lušina in Masten 2011, 9). Po podatkih s Slike 2.2 lahko tudi sklepamo, da se je v času od leta 2000 do leta 2008 brezposelnost postopoma pričela zmanjševati. Razmere so se delno pričele slabšati v zadnjih mesecih leta 2008 in se nadaljevale v letu 2009. V prvih devetih mesecih leta 2010 pa se je upadanje zaposlenosti in zviševanje brezposelnosti počasi upočasnilo. Povpraševanje po delavcih se je namreč v letu 2010 zvišalo, saj so delodajalci prijavili kar 174.613 prostih delovnih mest. Toda kljub temu to ni ključno vplivalo na povečanje zaposlenosti. Registrirana brezposelnost se je v letu 2010 v povprečju povečala za 16,4%, v povprečju leta je bilo brezposelnih 100.504 oseb, ob koncu leta pa 110.021 oseb. V letu 2010 se je na novo prijavilo v brezposelnost 109.174 oseb, večji del zaradi izteka zaposlitve za določen čas (Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2010 2011a, 2). Podobno situacijo Zavod za zaposlovanje pričakuje tudi v letu 2011, saj naj bi se dotok brezposelnih oseb povečal zaradi stečajev podjetij, trajno presežnih delavcev ter zaradi iztekov zaposlitev za določen čas (Poslovni načrt Zavoda RS za zaposlovanje 2011 2011b, 5).

Leta 2009 je bila na mednarodnem nivoju brezposelnost v Sloveniji 6%, kar je nižje od povprečja vseh držav članic EU (9%) (Lušina in Masten 2011, 9–10). Decembra leta 2010 (glej Sliko 2.3) pa se je situacija spremenila. V številnih državah po Evropi se je stopnja brezposelnosti dvignila. Slovenija je tako imela v decembru 2010 8,1% stopnjo brezposelnosti, kar je še vedno nižje od povprečja vseh držav članic v EU (9,6%). Najnižjo stopnjo so zabeležili v Avstriji (4,2%), najvišja pa je tako kot pretekla leta bila zabeležena v Španiji (20,4%) (Eurostat 2011).

Slika 2.3: Stopnja brezposelnosti v EU leta 2010



Vir: Eurostat (2011)

Po upadanju brezposelnosti, je ta konec leta 2008 in v začetku leta 2009 pričela ponovno naraščati zaradi finančnih in gospodarskih kriz. Prva okrevanja po krizi se sicer že kažejo, brezposelnost pa je zaenkrat še vedno visoka. Zavod RS za zaposlovanje in država sta na takšne razmere odreagirala z aktivno politiko zaposlovanja ter z novim Zakonom o urejanju trga dela. Z njim želijo povečati varnost iskalcev zaposlitve ter izboljšati učinkovitost izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Poslovni načrt Zavoda RS za zaposlovanje 2011 2011b, 5-9). Med ukrepi za zmanjšanje brezposelnosti pa so omenjeni tudi posredniki dela oziroma zasebne agencije za zaposlovanje, ki jih lahko uvrstimo med eno vrsto fleksibilnih oblik zaposlovanja.

3 TEORETIČNA OPREDELITEV ZAPOSLOVANJA PRI ZASEBNIH AGENCIJAH

Za boljše razumevanje zaposlovanja pri zasebnih agencijah za zaposlovanje je potrebno definirati odnos med delavcem, delodajalcem in naročnikom. Opredelitve so različne, zato bom nekatere izmed njih predstavila spodaj. V okviru so si vse definicije podobne, saj govorijo o tripartitnem odnosu med delavcem, agencijo in uporabnikom.

Kalleberg je zaposlovanje pri zaposlitvenih agencijah opredelil kot posebno obliko zaposlovanja, kjer so delavci zakonito zaposleni pri zunanji agenciji, delo pa dnevno opravljajo v prostorih drugega podjetja (Kalleberg v Graaf-Zijl in Berhout 2007, 539).

Podobno definicijo zaposlovanja opredeljuje tudi Storrie, ki zaposlovanje pri agenciji opiše kot tristranski ali trikotni odnos, ki vključuje delavca, podjetje in podjetje uporabnika, kjer agencija delavca zaposli in ga namesti na delo v podjetju uporabniku. (Storrie v Sheikh 2010, 495).

Svetlik opredeljuje takšno obliko zaposlovanja kot »zaposlovanje pri posrednikih dela, ki nato svoje delavce posojajo pravim delodajalcem, pri katerih pa ti nimajo enakih pravic kot pravi oziroma domači delavci«, in ga poimenuje trikotno zaposlovanje. (Svetlik 1994, 125).

Dobrinova pri predstavitvi atipičnih oblik razmerja navaja med drugim tudi »začasno prepuščanje delavčevega dela tretjemu oziroma zaposlovanje delavca z namenom občasne prepustitve njegove dela tretjemu« (Dobrin v Kohont 2001, 5).

Bohinc v svojem delu opredeli zaposlovanje pri zasebnih agencijah kot »zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti« (Bohinc 2000, 257–258).

Kragelj in Pervanje zaposlovanje pri zasebnih agencijah opredelita kot tripartitni odnos med delavcem, agencijo in uporabnikom, kjer agencija za zagotavljanje in posredovanje dela deluje z ustrezno koncesijo in tako opravlja dejavnost posredovanja zaposlitve in posredovanje dela za brezposelne osebe, ki iščejo zaposlitev, in za delodajalce, ki delavce iščejo (Kragelj in Pervanje 2009, 53–54).

Kohont odnos med delavcem, uporabnikom in zasebno agencijo za zaposlovanje opisuje kot »fleksibilno, atipično, tristrano zaposlitveno razmerje, v katerega so vključeni: pri agenciji za določen ali nedoločen čas zaposleni delavec, delodajalec oziroma agencija in podjetje uporabnik, pri katerem delavec dislocirano opravlja delo« (Kohont 2001, 8).

Opredelitve se, kot sem že omenila, med seboj razlikujejo, vseeno pa vse vsebuje iste tri elemente (glej Slika 3.1), in sicer:

- iskalca zaposlitve, kasneje delavca, ki ima delovno razmerje sklenjeno z agencijo, delo pa opravlja pri uporabniku;

- zasebno agencijo za zaposlovanje, ki ima pogodbo sklenjeno z uporabnikom, ter zaposlitveno pogodbo z delavcem;
- uporabnika (podjetje), ki za svoje lastne potrebe potrebuje delavce in jih zaradi različnih dejavnikov pridobi preko zasebne agencije, s katero ima sklenjeno pogodbo.

Slika 3.1: Prikaz tristranega zaposlovanja preko zasebnih agencij na trgu dela:



Vir: Adecco (2011).

3.1 Razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje

Dejavniki za razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje so različni. Kohont argumentira, da je zaposlovanje pri zasebnih agencijah nastalo kot posledica več dejavnikov (Kohont 2003, 444):

- »potreba podjetij po specifičnih oblikah dela ali fleksibilnosti delovnih razmerij, ki izhajajo zaradi različnih razlogov,
- deregulacije, ki odpravlja monopol javnih služb na področju posredovanja dela in zaposlitve,
- povpraševanje delavcev po občasnem delu,
- politike javnih služb za zaposlovanje, ki na temelju outsourcinga določene storitve prenašajo na omenjene agencije.«

Prve agencije za začasno zaposlovanje so se pojavile že leta 1949 s sprejetjem Konvencije št. 96 MOD. Sredi 50. let pa so se pričele pojavljati tudi zasebne agencije za

zaposlovanje, ki so sprva bile specializirane samo za iskanje vodilnih kadrov (Miladinović 2005, 12).

Ko so se v 70. letih v številnih državah pričela zmanjševati sredstva za javne zavode za zaposlovanje, so se pričele odpirati še nadaljnje priložnosti za privatne agencije za zaposlovanje. Ekonomska liberalizacija ter mednarodna tekmovalnost sta vodili do sprejemanja večje vloge zasebnih zaposlitvenih agencij, saj bi s svojim delovanjem lahko močno pripomogle k izboljšanju delovanja trga dela. Njihova spektakularna rast je od takrat dalje povezana s potrebo po zagotavljanju storitev za hitro razvijajoči se in vse bolj fleksibilen trg dela. Medtem ko so dolgo dopolnjevale tradicionalni trg delovne sile, so v sodobnih družbah bile prepoznane kot katalizator za nove oblike upravljanja človeških virov, ki lahko ogromno prispeva k izboljšanju delovnih pogojev. Iz teh razlogov se je v 90. letih oblikovala naprednejša in inovativnejša pravna podlaga, imenovana Konvencija o zasebnih agencijah za zaposlovanje št. 181 ter Priporočilo št. 188 (ILO 2009, 5).

V Sloveniji so se zasebne agencije pričele pojavljati v letu 1994. Močno je k razvoju zasebnih agencij za zaposlovanje tako v Sloveniji kot v svetu prispevala liberalizacija državnega monopola zaposlovanja. Države so pričele z deregulacijo področja zaposlovanja in posredovanja dela in omogočile prehod posredovanja in iskanja dela iz prej samo javnih zavodov na zasebne agencije za zaposlovanje. Razlog za to je bil predvsem v tem, da so bili javni zavodi za zaposlovanje neučinkoviti v svojem delovanju, prav tako pa je bila poraba javnih financ v razmerju z učinkovitostjo zaposlovanja majhna. Pravna ureditev delovanja zasebnih agencij za zaposlovanje je bila prvič urejena leta 1998, ko je Državni zbor sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Kresnik 2009, 18). V Sloveniji sta s pravno ureditvijo tako postali dopustni dve vrsti zasebnih agencij za zaposlovanje – agencije za posredovanje dela študentom in zasebne agencije za zaposlovanje, ki posredujejo delo brezposelnim oz. osebam, ki iščejo novo zaposlitev (Miladinović 2005, 12).

Trenutno po svetu deluje 72.000 zasebnih agencij za zaposlovanje, ki imajo okrog sveta 169.000 poslovalnic in s svojimi 741.000 internimi zaposlenimi zaposlujejo približno 9 milijonov eksternih delavcev (Mairhofer 2011, 2).

V Sloveniji je bilo po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve do novembra 2010 registriranih 194 zasebnih agencij za zaposlovanje ter 40 koncesionarjev (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011).

4 ZAKONSKI OKVIR ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE

V zadnjih treh desetletjih se je trg delovne sile spremenil in povečal, potreba po fleksibilnih in prilagodljivih delavcih je postala izrazitejša, vse skupaj pa je močno vplivalo na spektakularni razmah zasebnih agencij za zaposlovanje. Zasebne zaposlitvene agencije na sodobnih trgih dela omogočajo podjetjem, da imajo več možnosti za povečanje ali zmanjšanje obsega njihovih kadrov, hkrati pa delavcem zagotavljajo zadostno varnost v smislu novih zaposlitvenih priložnosti, vključujoč plačo, delovni čas in različna usposabljanja (ILO 2009, 7).

Delovanje zaposlitvenih agencij mednarodno ureja Konvencija o zasebnih agencijah za zaposlovanje C181 (Private Employment Agencies Convention C181) ter Priporočilo o zasebnih agencijah R188 (Private Employment Agencies Recommendation R188). Obe listini sta bili razviti leta 1997 na Mednarodni konferenci dela (International Labour Conference) in dokončno prišli v uporabo maja leta 2000 (ILO 2009, 5).

Konvencija o zasebnih agencijah za zaposlovanje C181 ureja razmerja med potrebami podjetij po prožnosti zaposlenih, se pravi zmanjšanju ali povečanju kadrov, ter med potrebami delavcev po stabilnosti zaposlitve, varnem delovnem okolju, dostopnimi pogoji dela in varnostjo, ko so delavci nezmožni za delo. Dobra praksa regulacije in učinkovitosti nacionalne zakonodaje vključuje jasno opredeljen pojem »zasebna agencija za zaposlovanje« ter določa osnovne pogoje za zakonito delovanje agencije ter hkrati zagotavlja, da so zakoni in predpisi v okviru sposobnosti vlade, da jih temeljito izvaja. Določa tudi splošne parametre za regulacijo, nastanitev in zaposlovanje delavcev preko teh agencij ter pomaga državam članicam vzpostaviti jasne politike, zakonodaje in mehanizme za učinkovito registracijo in izdajo licenc zasebnim agencijam za zaposlovanje, s čimer zaposlitvenim agencijam pomagajo igrati konstruktivno vlogo na trgu dela brez izkoriščevalskih pogojev, kar pa na daljši rok pomeni tudi zmanjšanje brezposelnosti. (ILO 2009, 5)

Priporočilo o zasebnih agencijah R188 dopolnjuje Konvencijo o zasebnih agencijah za zaposlovanje C181 ter postavlja pogoje o pisni pogodbi med zasebno agencijo za zaposlovanje ter delavcem, prepoveduje posredovanje delavcev uporabnikom za nadomestitev delavcev, ki so na stavki, zahteva varovanje osebnih podatkov delavcev ter daje okvirne smernice glede prepovedi diskriminacije delavcev zaradi etničnega porekla, spola, spolne usmeritve, rase, religije, politične usmeritve ali družbenega sloja (ILO 1997).

Do leta 2009 ju je ratificiralo 21 držav, 11 od tega članic Evropske unije (ILO 2009, 5).

Republika Slovenija do danes še ni ratificirala listin, toda kljub temu lahko zametke njune vsebine najdemo tudi v naši zakonodaji.

4.1 Zakonodajni okvir zaposlitvenih agencij v Sloveniji

V Ustavi Republike Slovenije je v 49. členu navedeno (Ustava RS 2006, 49. člen):

»Zagotovljena je svoboda dela.

Vsakdo prosto izbira zaposlitev.

Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Prisilno delo je prepovedano.«

Navedeno med drugim predstavlja tudi izhodišče za zaposlovanje preko zasebnih agencij. Poleg temeljnega izhodišča se pri zaposlovanju preko agencij uporabljajo še drugi pravni predpisi.

Prvič je bilo zaposlovanje pri zasebnih agencijah omenjeno v noveli Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v letu 1998, podrobneje pa v Zakonu o delovnih razmerjih leta 2002. Poleg navedenih je posredovanje dela in zaposlitve ter zagotavljanja delovne sile agencij za zaposlovanje urejeno tudi v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje ter v Zakonu o urejanju trga dela, ki od 1. januarja 2011 nadomešča Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Spodaj bom bolj podrobno opisala navedene zakonske predpise, ki urejajo področje zaposlovanja in posredovanja dela pri nas.

4.2 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) je bil prvi, ki je omenjal posredovanje dela in posredovanje zaposlitve v Republiki Sloveniji. Navedla bom tiste člene, ki so bili za zasebne agencije za zaposlovanje najpomembnejši. Kot že omenjeno od 1. januarja 2011 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti nadomešča novi zakon, in sicer Zakon o urejanju trga, ki odpravlja pomanjkljivosti tega zakona.

Zakon za zaposlovanje in zavarovanju za primer brezposelnosti v 6. členu navaja: »Ministrstvo, pristojno za delo, lahko s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacijo oziroma delodajalca, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da opravlja strokovne naloge posredovanja dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, posredovanja zaposlitve, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.« (ZZZPB 2006, 6. člen)

Poleg navedenega zakon tudi določa, da se mora delodajalec, ki zagotavlja delo drugemu delodajalcu, ob izpolnjenjih pogojih vpisati v register agencij za zaposlovanje ter skleniti koncesijsko pogodbo, v primeru neizpolnjenosti teh dveh pogojev je vpis dejavnosti v sodni register ničen in v nasprotju z zakonom (ZZZPB 2006, 6. in 6a člen). V skladu z navedenim mora po 7. členu agencija letno poročati o obsegu svojega poslovanja, tako kot predpiše minister, pristojen za delo (ZZZPB 2006, 7. člen).

Zasebna zaposlitvena agencija, ki ima v skladu z zakonom sklenjeno z ministrstvom koncesijsko pogodbo, lahko na podlagi te pogodbe zagotavlja delo delavcem drugemu delodajalcu za državljane Republike Sloveniji, državljane članic Evropske unije in Evropske gospodarske skupnosti, ter za osebe, ki niso državljani države Evropske unije ali Evropske gospodarske skupnosti in so si pridobile dovoljenje za stalno prebivanje v Sloveniji, če z mednarodnim sporazum ni določeno drugače (ZZZPB 2006, 6b člen).

V kolikor agencija za zaposlovanje ne posluje v skladu z zakonom, ji lahko Ministrstvo odvzame koncesijo in s tem tudi možnost posredovanja dela delavca drugemu delodajalcu (ZZZPB 2006, 6e člen).

4.3 Zakon o urejanju trga dela

Zakon o urejanju trga dela je prišel v veljavo s 1. januarjem 2011 in nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Njegovi poglavitni cilji so med drugim povečanje varnosti oseb, ki so izgubile zaposlitev, povečanje uspešnosti in učinkovitosti izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja, zmanjšanje administrativnih obremenitev za podjetja in osebe na trgu dela ter povečanje nadzora nad institucijami na trgu dela (Dernovšek 2010).

Na področju agencij za zagotavljanje dela drugemu uporabniku so s sprejemom zakona bile odpravljene pomanjkljivosti, ki so se v predhodnem zakonu kazale predvsem v nedorečenosti in v ne-razlikovanju med izvajanjem storitev in posredovanjem delavcev drugemu uporabniku. Prav tako v predhodnem zakonu niso bili upoštevani minimalni standardi, ki jih zahteva zakonodaja EU na tem področju.

Zakon o urejanju trga dela tako v XI. poglavju vsebuje zakonske predpise za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku. Delodajalca, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku, opredeljuje kot (ZUTD 2010, 163. člen):

»pravno ali fizično osebo, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci z namenom, da bi delavce napotil k uporabniku, pri katerem ti delavci začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika, in je pri ministrstvu, pristojnem za delo, vpisan v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu oziroma v evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu.«

Delavca, zaposlenega pri delodajalcu opredeljuje kot (ZUTD 2010, 163. člen):

»delavec, ki ima s tem delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in ga delodajalec napoti k uporabniku, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika«.

Uporabnik pa je po zakonu lahko (ZUTD 2010, 163. člen):

»vsaka pravna ali fizična oseba, za katero pod njenim nadzorom in v skladu z njenimi navodili začasno dela delavec«.

V XI. poglavju so poleg pogojev, ki jih mora delodajalec (agencija) izpolnjevati, navedene tudi obveznosti delodajalca in uporabnika. Delodajalec mora delavcu zagotoviti vse pravice, ki mu pripadajo v delovnem razmerju po predpisih Zakona o delovnih razmerjih, omogočiti mu mora zaposlitev pri uporabniku po zaključku napotitve ter delavcu napotitve k naročniku ne sme zaračunati (ZUTD 2010, 165. člen).

Uporabnik pa se mora v času napotitve delavca na delo k njemu ravnati v skladu s predpisi Zakona o delovnih razmerjih, delavcu mora omogočiti seznanitev z vrstami dela pri njem ter mu zagotoviti enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas, kot jih imajo neposredno zaposleni pri njemu (ZUTD 2010, 166. člen).

Nadalje so v Zakonu o urejanju trga dela določeni pogoji vpisa v register ter koncesijska dejavnost, ki so bolj podrobno opisani tudi v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

4.4 Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje

V Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje so podrobneje določeni kadrovske, prostorske in organizacijske ter drugi pogoji, ki jih mora izpolnjevati agencija za zaposlovanje (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006, 1. člen).

Dejavnost agencije za zaposlovanje je opredeljena v 2. členu pravilnika (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencija za zaposlovanje 2006, 2. člen):

- posredovanje zaposlitve,
- posredovanje dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom,
- zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu,
- izdelava zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe,
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in so vključene v programe aktivne politike zaposlovanja.

Dejavnost pa agencija za zaposlovanje izvaja tako, da brezposelnim ter tudi drugim osebam išče zaposlitev ali delo in jih nato napoti k delodajalcem zaradi sklenitve delovnega razmerja ali vključitve v delo oziroma zagotavlja delo delavcev drugemu

delodajalcu in delavce, ki so zaposleni pri njej, na podlagi pogodbe posreduje drugemu delodajalcu zaradi opravljanja dela (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006, 3. člen).

V nadaljnjih členih so opisani pogoji za opravljanje dejavnosti agencij, od prostorske ureditve do izobrazbe zaposlenih pri agenciji ter celotni postopek podelitve in prenehanja koncesije, ki se s sklene z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006).

4.5 Zakon o delovnih razmerjih

Eden izmed pomembnih zakonodajnih okvirov, ki zadeva tudi zasebne agencije za zaposlovanje, je Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet leta 2002 in je urejal nov tip pogodbe o zaposlitvi, ki ga prejšnja zakonodaja ni poznala ter je bil leta 2007 dopolnjen in spremenjen z Zakonom o spremembah in dopolnitvah o delovnih razmerjih (Krašovec 2008, 194–196).

Prav posebno se Zakon o delovnih razmerjih posveča zasebnim agencijam za zaposlovanje in jih zakonsko opredeljuje od 57. do 62. člena. Med drugim v teh členih opredeljuje bistveno značilnost pogodbe med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu delodajalcu, saj delavec opravlja delo na podlagi delodajalčeve napotitve za druge uporabnike, s katerimi ima delodajalec oz. v tem primeru agencija sklenjen dogovor. Pri takšni vrsti delovnega razmerja je delavec vedno v delovnem razmerju z delodajalcem, se pravi z agencijo za zaposlovanje, čeprav delo opravlja pri tretji osebi, ki mu zagotavlja delo in mu tudi daje navodila in napotke ter nadzoruje njegovo delo (Krašovec 2008, 194–195).

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in agencijo se lahko sklene za določen ali nedoločen čas, elementi pogodbe pa so enaki kot v primeru sklepanja pogodbe o zaposlitvi, ki jih določa 52. in 53. člen Zakona o delovnih razmerjih. Izjema se pojavi le v tem, da mora delodajalec v razpisu delovnega mesta navesti dejstvo, da gre za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku ter da lahko delavca za opravljanje istega dela pri uporabniku napoti najdlje za čas enega leta (Krašovec 2008, 199–201).

Preden agencija napoti delavca na delo k uporabniku, ga mora pisno seznaniti s pogoji dela pri uporabniku, pravicami in obveznostmi, ki so vezane na opravljanje dela, krajem

opravljanja dela, delovnim časom, višino plače ter dolžino in načinom izrabe letnega dopusta (Krašovec 2008, 205–206).

Pravice in obveznosti delavca in uporabnika so navedene v 62. členu ZDR, in med drugim določajo, da mora delavec opravljati delo po navodilih uporabnika ter da morata tako delavec kot uporabnik upoštevati določbe ZDR, kolektivnih pogodb in splošnih aktov uporabnika, ki so neposredno vezani na opravljanje dela. Če uporabnik krši obveznosti po tem členu, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela, prav tako lahko v primeru, da delavec krši obveznosti, pripelje do ugotavljanja disciplinske odgovornosti ter v skrajnem primeru tudi do odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu (Krašovec 2008, 207–208).

Poleg omenjenega zakon tudi določa, v katerih primerih agencija ne sme posredovati delavca uporabniku, in sicer v primerih (Krašovec 2008, 196–198):

- ko bi napoteni delavci opravljali delo zaposlenih delavcev, ki stavkajo;
- ko je uporabnik v preteklemu letu odpustil večje število zaposlenih delavcev;
- ko bi napoteni delavec moral opravljati delo na delovnih mestih, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo to delo, izpostavljeni nevarnostnim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti;
- ki se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

5 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA PRI ZASEBNIH AGENCIJAH

Za zaposlovanje prek zasebnih agencij za zaposlovanje so potrebni trije pomembni elementi: agencija, podjetje uporabnik in iskalci zaposlitve oz. delavci. V diplomskem delu želim raziskati, kakšne koristi in ugodnosti od agencije pridobi podjetje uporabnik na eni strani in delavec na drugi strani. Kdo od njiju jih pridobi največ? Za pridobitev odgovora na to vprašanje bom navedla prednosti in slabosti zaposlovanja z vidika podjetja uporabnika ter nato še z vidika delavca.

5.1 Prednosti in slabosti za podjetje uporabnika

Podjetja se največkrat poslužujejo storitev zasebnih agencij za zaposlovanje, ker želijo posedovati fleksibilno delovno silo, ki jo lahko zmanjšujejo ali povečujejo glede na gospodarske cikle. Drugi razlog je v večini zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev (CIETT 2011, 71). Obstajajo pa tudi številne druge prednosti, ki jih uporabniki pridobijo.

Podjetja s sodelovanjem z agencijo prihranijo na času, namenjenem iskanju in selekciji. Obsežne kadrovske baze agencije vsebujejo številne iskalce zaposlitve in tako lahko potrebno delovno silo s potrebnimi delovnimi izkušnjami podjetjem zagotovijo razmeroma hitro. To razbremeni podjetje problemov, ki so povezani z iskanjem potrebnih kadrov, in jim prihrani zapleteno zaposlovanje za določen čas (Raspor in Volk Rožič 2006, 381–382). Agencija pa tudi prevzame delovne pravne obveznosti, ki so prisotne pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev (Adecco 2011). Fleksibilnost, ki je nujno potrebna za konkurenčno prednost v gospodarstvu, je pri takšnem načinu zaposlovanja še večja, saj podjetja lahko prilagajajo količine delovne sile z nihanji v obsegu dela, hkrati pa jim to omogoča dinamičnost za nepredvidljive tržne spremembe (Pervanje in Kragelj 2009, 58). Poleg prihranka na času uporabniki prihranijo tudi na stroških, ki so povezani z zaposlovanjem. V večini primerov vse dejavnosti, ki bi jih morale opravljati podjetje, prevzame agencija. Podjetje ohrani le funkcije, ki so povezane z delovnim procesom in s končnim izborom ustreznih kandidatov (Kohont 2003, 452). Prav tako se navidezno zmanjšuje tudi število zaposlenih v podjetju, kar podjetjem omogoča prihranek, saj se strošek dela skrije v strošek storitev in se iz fiksnega spremeni v variabilni strošek (Pervanje in Kragelj 2009, 58). Za vsa administrativna, personalna in ostala opravila dobi podjetje s sodelovanjem z agencijo, tudi strokovnjaka, ki skrbi za obračunavanje in izplačevanje plač, kar zmanjša obremenjenost kadrovske službe (Raspor in Volk Rožič 2006, 382). Če napoteni delavec uporabniku ne ustreza ali pa samovoljno preneha opravljati delo, mu agencija v najkrajšem možnem času zagotovi novega, bolj primerne delavca (Kohont 2003, 452). Podjetju se tako zmanjša tudi tveganje za bolniške odsotnosti in odpovedna tveganja. Tekom sodelovanja z agencijo pa lahko podjetje napotene delavce tudi dodobra spozna, in tiste, ki so ustrezni in so se pri delu najbolj izkazali, po preteku določenega obdobja pri sebi zaposli (Pervanje in Kragelj, 58).

Po drugi strani pa ima sodelovanje z agencijo tudi svoje pomanjkljivosti oziroma slabosti. Prva je vsekakor to, da je vsakega napotenega delavca treba uvajati in usposabljanje za delo, s čimer podjetje izgubi določen čas, hkrati pa se v proizvodnji lahko pojavijo določene začetniške napake, obseg opravljenega dela je manjši, možni pa so tudi nižja kakovost in višji proizvodni stroški. Ko napotene delavce zamenjajo novi kadri, je celoten postopek uvajanja ponovno potreben (Kohont 2003, 452). Agencijski delavci predstavljajo tudi dražjo delovno silo, saj mora uporabnik poleg plače, nadomestil, povračil, stroškov provizije na vse skupaj plačati še 20% davka na dodano vrednost. Načrtovanje potreb po delavcu mora biti natančno, hkrati pa so vezana podjetja tudi na časovno omejitev, saj lahko delavec pri istem podjetju opravlja delo največ eno na leto na istem delovnem mestu in ne več kot 2 leti (Pervanje in Kragelj 2009, 58). Problem pa lahko uporabnikom predstavlja tudi odpor socialnih partnerjev v podjetju, saj ti delavci niso včlanjeni v sindikate (Raspor in Volk Rožič 2006, 383).

Pri primerjavi prednosti in slabosti, vsekakor prednosti prevladujejo, saj podjetja s sodelovanjem z zasebnimi agencijami za zaposlovanje vseeno več pridobijo kot izgubijo.

Vsekakor pa je tovrstno zaposlovanje namenjeno podjetjem, ki fleksibilno zaposlovanje potrebujejo zaradi začasno povečanega obsega dela, sezonskega značaja dela, ali kot nadomeščanje odsotnih oseb na izvedbeni ravni (Pervanje in Kragelj 2009, 59).

5.2 Prednosti in slabosti za delavca

Delavci se sodelovanja z agencijo poslužujejo iz več razlogov. Med njimi je najvišje na lestvici zagotovo sklenitev delovnega razmerja, ki spada med eno izmed ugodnosti, ki jo delavec pri sodelovanju z agencijo pridobi. S tem se delavci razmeroma hitro in učinkovito vračajo iz brezposelnosti v zaposlitev ter pri tem vzpostavljajo različne dobre odnose s potencialnimi delodajalci. Največjo prednost pa to predstavlja predvsem za začetnike, ki prvič stopajo na trg delovne sile (Raspor in Volk Rožič 2006, 382). Hkrati si nabirajo potrebne izkušnje in s tem izboljšujejo svoje možnosti na trgu delovne sile. Z delom v različnih podjetjih slednja tudi spoznavajo od znotraj navzven in se v primeru ponudbe dolgotrajnejšega sodelovanja za to lažje odločijo. Tako podjetje uporabnik kot agencija lahko delavcu nudita odlične reference za prihodnje delo. V pogodbenem razmerju so enako varni kot ostali delavci, saj jim zagotavlja enake pravice, kot izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi za določen oziroma nedoločen čas.

Fleksibilna oblika dela je za mnoge še bolj priročna, saj se nekateri odločajo za skrajšan delavnik, ki ga opravljajo poleg redne zaposlitve za dodaten zaslužek, ali pa želijo boljše prilagajanje z družinskim življenjem oziroma prostim časom. Delavec se že na začetku lahko z agencijo dogovori, kdaj bo z delom prenehal, kar mu prav tako omogoča aktivnejše upravljanje s prostim časom. Če delavec poseduje različna znanja in kompetence, po katerih povprašuje več podjetij, mu agencija lahko izbere najugodnejšega uporabnika, saj največkrat razpolaga s številnimi informacijami o podjetjih (Kohont 2003, 452–453).

Poleg ugodnosti pa se agencijski delavec sooča tudi s slabšo stranjo zaposlovanja preko zasebnih agencij za zaposlovanje.

Prva in v največjih primerih tudi najslabša negativna značilnost je pomanjkanje ekonomske varnosti in posledično tudi izguba občutka socialne varnosti, ki navadno izhaja iz dolgotrajnejših rednih zaposlitev (Raspor in Volk Rožič 2006, 382). Delavci so namreč soočeni z zaposlitvijo, ki je nestalna in negotova ter odvisna predvsem od potreb podjetij in sposobnosti agencij, da vedno znova zagotavljajo svojim delavcem delo pri uporabnikih (Kohont 2003, 453). Delavci se tako prav iz teh razlogov raje odločajo za slabše plačane službe, ki pa so bolj varne (Raspor in Volk Rožič 2006, 382). Druga negativna lastnost so nizke plače. Delavci namreč kljub uveljavljanju izenačevanja plač v številnih primerih še vedno prejemajo za isto delo nižje plače kot delavci, direktno zaposleni pri podjetju (Kohont 2003, 453). Diskriminirani so velikokrat tudi pri plačilu dodatkov, saj podjetja največkrat uporabljajo agencijske delavce, prav zato, ker želijo zaobiti kolektivne pogodbe ter se izogniti tudi izplačevanju dodatkov na delovno dobo (Storrie 2002, 54). Pomanjkanje finančnih ugodnosti pa se kaže tudi v primeru, ko agencijski delavec želi pridobiti posojilo ali kakšno drugo finančno pomoč, saj so te v večini povezane z zaposlitvami za nedoločen čas. Negativno in stresno lahko na delavca vpliva tudi stalna menjava delodajalcev, delovnih mest in delovnih okolij (Kohont 2003, 453). Raziskave med drugim prikazujejo, da so agencijski delavci večkrat kot ostali delavci izpostavljeni zdravstvenim in varstvenim tveganjem, ki pa so posledica slabih delovnih pogojev, stalne menjave delovnega okolja ter negotove pogodbe med agencijo in podjetjem uporabnikom, kjer ni točno opredeljeno, kdo je odgovoren za varnost delavca (Storrie 2002, 51–52). Tovrstno atipično zaposlovanje pa v primerjavi z zaposlitvijo za daljše obdobje in zaposlitvijo za

nedoločen čas izraža slabost tudi v primerih, ko delavec izgubi delo pri agenciji, še preden izpolni pogoje za prejemanje nadomestila za brezposelnost (Kohont 2003, 453).

Slabosti zaposlovanja pri zasebnih agencijah z vidika delavca vsekakor prevladujejo. Agencija nudi delavcu le kratkoročno rešitev v primeru brezposelnosti, a hkrati nudi številne možnosti izboljšanja svojega položaja na trgu dela s številnimi delovnimi izkušnjami, ki jih lahko preko agencije delavec pridobi. Ti so najpomembnejše predvsem za starejše, ki želijo ponovno vstopiti na trg delovne sile, in za mlade, ki nanj vstopajo prvič. Na daljši rok zaposlovanje pri zasebnih agencijah za zaposlovanje ne prinaša večjih ugodnosti za delavca, temveč v največji meri le zadovoljuje potrebe podjetja uporabnika.

6 EMPIRIČNI DEL

Na zastavljena raziskovalna vprašanja bom poskusila odgovoriti tudi z raziskavo, ki bo sestavljena iz dveh študij primera ter anketnega vprašalnika.

6.1 Študija primera podjetja uporabnika

Študija primera podjetja uporabnika je sestavljena iz predstavitve podjetja, kjer sem podatke dobila s spletne strani ETI, d.d., ter iz strukturiranega intervjuja, s katerim sem želela pridobiti vidik podjetja uporabnika o zaposlovanju preko agencij. Intervju je bil opravljen 31.05.2011 z vodjo kadrovske službe družbe ETI, d.d., Silvo Velkavrh. Transkripcija intervjuja se nahaja v prilogi C.

6.1.1 Predstavitev podjetja

Podjetje ETI Elektroelement, d.d., je eden vodilnih svetovnih proizvajalcev elektroinštalacijskega materiala in izdelkov tehnične keramike. Začetki podjetja segajo v leto 1950, v mesto Izlake, kjer so izkoristili tamkajšnje prostore in surovine v okolici ter pričeli s keramično proizvodnjo. Kasneje so svojo dejavnost razširili še na elektrotehnične izdelke. S stalnim vlaganjem v razvoj, v nove tehnologije in proizvodnje ter z močno inovacijsko dejavnostjo se je prodaja njihovih izdelkov dvignila in se posledično razširila tudi v 60 držav sveta. Skladno z razvojem pa so v okviru ETI Group razvili številna hčerinska podjetja po svetu (ETI Elektroelement, d.d.).

Koncern ETI zaposluje danes že več kot 1600 ljudi in ima razvitih 5 samostojnih proizvodnih obratov po Evropi, in sicer v Sloveniji, Poljski, Nemčiji, Bosni in Hercegovini ter Slovaški. Njihovo poslanstvo je zadovoljevanje potreb uporabnikov električnih inštalacij za stanovanjske, industrijske in energetske namene na globalnem tržišču ter zagotavljanju trajnostnega razvoja družbe, rasti vrednosti za delničarje, socialne varnosti in strokovnega razvoja zaposlenih ter pozitivnega vpliva na razvoj podjetja. Poslovne cilje imajo oblikovane na podlagi pričakovanj domačega in tujega trga, za njihovo uresničevanje pa morajo proizvajati tehnološke dovršene izdelke (ETI Elektroelement, d.d.).

Zavedajo se, da so njihova največja prednost zaposleni, zato dodatno razvijajo njihova znanja in sposobnosti ter uvrščajo kadrovske politike družbe med eno izmed najpomembnejših vsebin virov in naložb družbe (ETI Elektroelement, d.d.).

6.1.2 Sodelovanje z zasebno agencijo – vidik podjetja ETI d.d.

ETI Elektroelement, d.d., se je z zasebnimi agencijami za zaposlovanje prvič seznanil, ko se je agencija sama najavila pri njih za sestanek. Sprva ponudbe niso sprejeli, šele kasneje, ko so se pričele nepredvidljive situacije na trgu dela, pa so se odločili za sodelovanje. Z agencijami tako podjetje sodeluje že od leta 2009, in sicer z dvema agencijama. Razlog za sodelovanje z dvema agencijama so navedli v zadovoljevanju dveh različnih potreb, ki jih je podjetje zaznalo. Prva je bilo pomanjkanje proizvodnih delavcev, kot drugo pa so navedli pomoč pri upokojevanju številnih zaposlenih.

Prednost v sodelovanju z agencijo vidijo predvsem v hitrem odzivu agencije in prilagajanju zaposlenih glede na obseg dela. Pozitivnost sodelovanja je posledično prisotna tudi v zmanjševanju stroškov, ki so povezani s kadrovanjem, in tudi s časom, ki bi ga drugače morali sami nameniti iskanju. Slabosti pri sodelovanju z agencijo ne vidijo, omenijo le visoko provizijo najema, ki pa je stvar dogovora.

Preko agencije zaposlujejo predvsem delavce za proizvodno delo, ostala delovna mesta pa iščejo in zapolnjujejo sami. Z agencijskimi delavci sprva sklenejo pogodbo za čas enega meseca ter jo nato podaljšujejo do časa enega leta. Menijo namreč, da delavec v tem času lahko ugotovi, če mu delo ustreza, hkrati pa tudi sami ugotovijo, ali je delavec dobra dolgoročnejša naložba. V primeru, da je, ga prezaposlijo k sebi in mu tako omogočijo zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Razlikovanja med agencijskimi delavci in njihovimi delavci ni, ker vse obravnavajo enako in imajo tako vsi enake pravice in dolžnosti. Prav tako še niso zasledili, da bi s strani njihovih delavcev prišlo do diskriminiranega vedenja proti agencijskim delavcem.

Potrebo po proizvodnih kadrih še vedno zaznavajo, zato nameravajo tudi v prihodnje še sodelovati z zasebnimi agencijami za zaposlovanje. Menijo, da se bo zaposlovanje delavcev preko agencij za zaposlovanje še povečalo, saj podjetja v tovrstnem zaposlovanju vidijo prednost, ki jim lahko omogoči konkurenčnost na trgu.

6.2 Študija primera zasebne agencije za zaposlovanje

Druga študija primera je bila opravljena z agencijo za zaposlovanje, in sicer Trenkwalder kadrovske storitve, d.o.o. Predstavitveni podatki so pridobljeni iz njihove spletne strani ter predstavitvenih brošur, hkrati pa sem opravila tudi strukturirani intervju. Intervju je bil opravljen 14.7.2011 s gospo Alenko Kraljič, vodjo projektov v podjetju Trenkwalder kadrovske storitve, d.o.o. Transkripcija intervjuja se nahaja v prilogi B.

6.2.1 Predstavitev agencije

Podjetje Trenkwalder kadrovske storitve, d.o.o., je del mednarodnega koncerna Trenkwalder, ki že več kot 25 let predstavlja sinonim za odlično usposobljeno delovno silo.

Leta 1985 ga je ustanovil Richard Trenkwalder, ki se je v času bivanja na Nizozemskem, v Angliji in Skandinaviji prvič spoznal z začasnim zaposlovanjem. Koncept začasnega zaposlovanje je povezal s kombinacijo inženirskih storitev in posredovanjem dela ter v Avstriji pričel z uvajanjem nove tržne niše kot samostojni podjetnik. Leta 1988 je pridobil licenco za posredovanje delovne sile in s tem ustanovil podjetje Trenkwalder International AG, ki se je do danes razvilo v eno izmed vodilnih ponudnikov delovne sile v centralni in vzhodni Evropi. Trenutno je podjetje razširjeno v 20 državah, kjer s 450 poslovalnicami združuje 70.000 zaposlenih s 15.000 naročniki z vseh gospodarskih področij (Trenkwalder ,d.o.o.).

V Sloveniji je podjetje prisotno od leta 2001, v tem obdobju pa je zraslo iz ene poslovalnice v Ljubljani v mrežo šestih samostojnih enot, s katerimi pokrivajo celotno področje Slovenije. Trenkwalder partnersko sodeluje z vsemi svojimi strankami, tako

naročniki, zaposlenimi kot iskalci zaposlitve. Naročnikom nudi storitve kadrovskega inženiringa, profesionalne selekcije in izbora, začasnega zaposlovanja, ocenjevalnih centrov za testiranje, headhuntinga in obračunavanja plač. Iskalcem zaposlitve pa nudi brezplačno svetovanje o trgu dela in kariernih možnostih ter veliko ponudbo delovnih mest v različnih dejavnostih. (Trenkwalder kadrovske storitve, d.o.o. 2011)

6.2.2 Zaposlovanje preko agencije za zaposlovanje – vidik agencije Trenkwalder

Podjetje Trenkwalder v svoji dejavnosti ponuja storitve začasnega zaposlovanja in posredovanje delovne sile, ki zajemajo tako podjetja kot iskalce zaposlitve. Podjetjem nudijo storitev najema delavcev, storitev selekcije in izbora kandidatov, kadrovske svetovanje, obračun plač, vodenje kadrovske evidence in pripravljanje zaposlitvene dokumentacije, psihološka testiranja in ocenjevalne centre. Pri sodelovanju z njimi podjetje pridobi fleksibilnost v zaposlovanju, odlične zaposlene ter kompetentnega partnerja za celoten segment kadrovanja in zaposlovanja. Njihovi naročniki so najrazličnejša podjetja iz vseh gospodarskih panog, kot so telekomunikacije, predelovalne dejavnosti, trgovina, gostinstvo ter zdravstvo in informacijske dejavnosti. Za njih najpogosteje iščejo kadre za različna dela v proizvodnji in različna dela v skladišču, predvsem je največ povpraševanja po nekvalificiranih in kvalificiranih delavcih v proizvodnih dejavnostih. Povpraševanje pa se pojavlja tudi po gostinskih delavcih ter v zadnjem času tudi po zdravnikih, različnih specializacij.

Trenkwalder prav tako svoje storitve nudi tudi iskalcem zaposlitve, ki so za njih brezplačne. Prihodke tako pridobivajo le s strani podjetij. Iskalcem omogočajo direkten stik s podjetji ter svetovanje v okviru iskanja zaposlitve. Mnogim njihovim iskalcem to predstavlja velik motivacijski zagon pri iskanju zaposlitve. V primerjavi z zavodom za zaposlovanje pravijo, da je pri njih bolj poudarjen osebni pristop, ker bi radi našli primerne kandidata za točno določeno delovno mesto. Ukvarjajo se tudi z vidikom selekcije med kandidati, medtem ko gre pri delovanju zavoda za zaposlovanje bolj v smeri svetovanja in svetovalnih razgovorov. Prav tako imajo zasebne agencije tudi večjo motivacijo in so zelo samoiniciativne ter odzivne, ker so od zasedbe delovnega mesta neposredno odvisni njihovi prihodki in poslovni rezultat.

Nove iskalce zaposlitve največkrat iščejo s pomočjo oglaševanja. Največ oglašujejo na zaposlitvenih portalih, na njihovi spletni strani ter v tiskanih in drugih medijih.

Pomemben vir jim predstavlja tudi zavod za zaposlovanje in njihova evidenca brezposelnih oseb, ki ga uporabljajo zlasti za iskanje kadrov do vključno V. stopnje izobrazbe. Od IV. stopnje dalje namreč največ iskalcev pridobijo preko internetnega oglaševanja. Za privabljanje pa uporabljajo tudi zaposlitvene sejme, socialne mreže ter promoviranje v okviru izobraževalnih institucij.

Trenutno je pri njih zaposlenih približno 700 eksternih delavcev, kjer v razmerju 60:40 prevladujejo ženske. Večina zaposlenih ter iskalcev zaposlitve, ki se prijavljajo pri njih v zadnjem času, je bila pred zaposlitvijo brezposelna. Prav tako zdaj bolj prevladujejo izkušeni delavci, ki so po dolgih letih pri istem delodajalcu izgubili zaposlitev. V porastu je tudi število iskalcev prve zaposlitve, a je ta v primerjavi z izkušenimi delavci manjši. Pravijo, da so izkušeni delavci tudi bolj zaželeni, saj imajo realna pričakovanja glede delovnih pogojev in plače v nasprotju z iskalci prve zaposlitve.

Med določenimi iskalci se tudi pojavljajo različni pomisleki glede sodelovanja z agencijo, ki se pojavljajo predvsem zaradi neinformiranosti in predsodkov pred nepoznavanjem delovanja agencij. Vse nerazumljivosti Trenkwalderejevi svetovalci z iskalci razčistijo in jim obrazložijo svoj način delovanja ter počasi vzpostavljajo odnos zaupanja.

Pogodbe z delavci sklepajo za toliko časa, kolikor je potrjena potreba s strani podjetij. Najpogosteje je za čas 3 mesecev, 6 mesecev in 1 leta. Vse pogosteje pa se pojavljajo tudi enomesečne pogodbe. Prezaposlitev v podjetje, tako pravijo, je izredno malo, v povprečju 10%.

Trenkwalder deluje tudi v skladu z etničnimi in zakonodajnimi predpisi, za katere pravijo, da so v določenih segmentih mogoče preveč omejujoča. V skladu s predpisi pa enakovredno obravnavajo tudi svoje delavce in jim zagotavljajo, da pri podjetju uporabniku niso na katerem koli področju diskriminirani. Deležni so tudi socialne varnosti, ki pa je v primerjavi z zaposlitvami za nedoločen čas res manjša.

Po njihovem mnenju je slovenski trg za takšne storitve še v razvoju, saj se le večje mednarodne korporacije in večja slovenska podjetja zavedajo pomena fleksibilne delovne sile in izkoriščanja pravih HR kompetenc v okviru outsourcinga. Kljub temu pa je konkurenca na tem področju izredno močna. Poleg večjih mednarodnih koncernov zasebnih zaposlitvenih agencij se namreč pojavljajo tudi manjši lokalni ponudniki. Vse

zasebne agencije za zaposlovanje pa pripomorejo k zmanjševanju brezposelnosti, saj odpirajo nova delovna mesta s svetovanjem podjetij v najširšem pogledu HRM.

6.3 Raziskava zadovoljstva eksterno zaposlenih pri Trenkwalder, d.o.o.

Po dogovoru s podjetjem Trenkwalder kadrovske storitve, d.o.o., smo opravili krajšo raziskavo med eksterno zaposlenimi delavci v njihovem podjetju. Vprašalnik smo v začetku maja 2011 posredovali 692 eksterno zaposlenim, vrnjenih pa smo do julija 2011 dobili 148 izpolnjenih vprašalnikov. Vprašalnik je vseboval 20 vprašanj, iz katerih sem poskušala razbrati, kdo se zaposluje pri zasebnih agenciji, za koliko časa se zaposlujejo, kakšen je bil njihov status pred zaposlitvijo, kako oni sprejemajo zaposlitev preko agencije in če opažajo razlike med njimi in delavci zaposlenimi direktno pri podjetju. Spodaj bom analizirala nekaj odgovorov na anketo, ki so ključni za mojo diplomsko delo. Pri določenih vprašanjih bom izpostavila tudi rezultate CIETT-ove (Mednarodna zveza zasebnih agencij za zaposlovanje) mednarodne raziskave Industrija začasnega dela po svetu, ki bo služila za boljšo preglednost.

Vzorec vprašalnika z rezultati raziskave se nahaja v prilogi A.

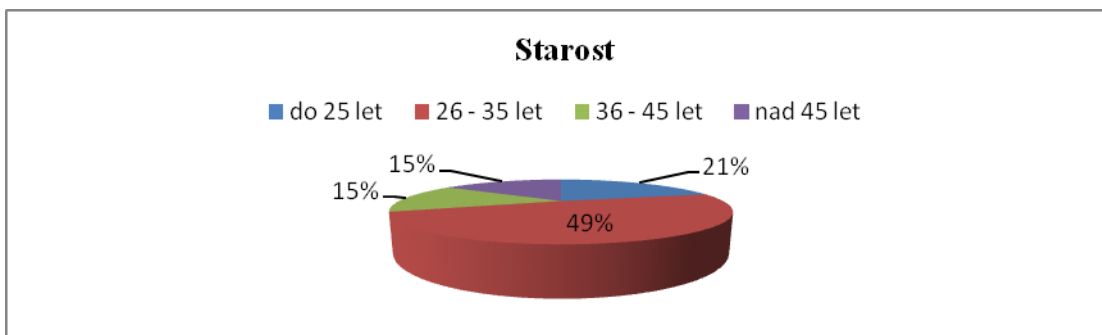
6.3.1 Analiza raziskave

Vprašalnik je izpolnilo 47% moških in 53% žensk. Iz tega bi lahko sklepali, da je razmerje med zaposlovanjem moških in žensk pri zasebnih agencijah približno enako.

CIETT ugotavlja, da je razmerje med zaposlenimi moškimi in ženskami v zasebnih agencijah za zaposlovanje predvsem pogojeno s socialno ekonomskimi dejavniki v državi. V bolj tržno usmerjenih sektorjih prevladujejo ženske, medtem ko v bolj industrijskih sektorjih moški (CIETT 2011, 30).

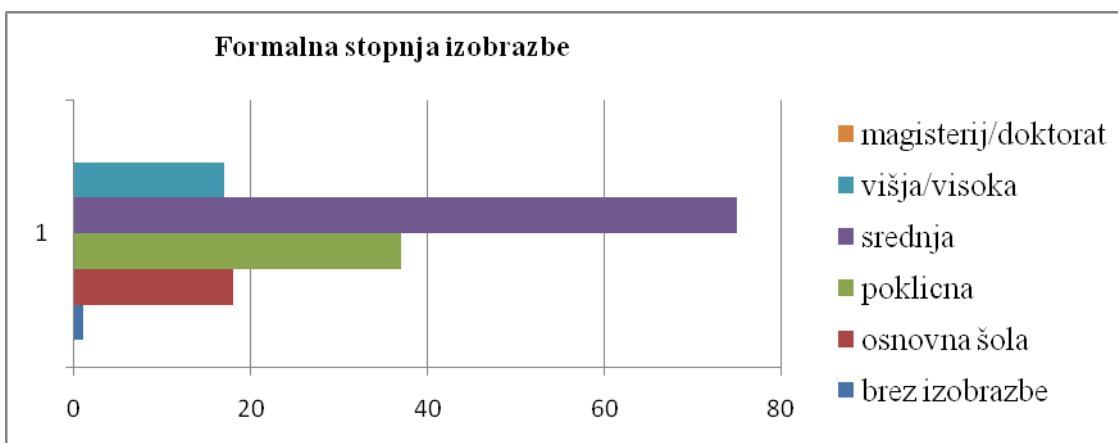
CIETT prav tako ugotavlja, da med agencijskimi delavci prevladujejo zaposleni pod 30 let. Razlog za to bi lahko povezali predvsem z naraščanjem brezposelnosti pri mladih in pri njihovem prvem vstopu na trg delovne sile. Preko agencij si namreč lahko pridobijo potrebne izkušnje za nadaljnje delo (CIETT 2011, 31). Podobno situacijo je prikazala tudi moja raziskava (glej Slika 6.1). Med zaposlenimi z 49% prevladujejo delavci med 26 in 35 let. Sledijo jim mladi do 25 let z 21% ter starejši med 36 in 45 leti ter nad 45 leti s 15%.

Slika 6.1: Prikaz starostne strukture anketiranih



Zanimiva je tudi izobrazbena struktura anketiranih, ki prikazuje (glej Slika 6.2), da ima večina zaposlenih zaključeno srednješolsko izobrazbo (51%), sledijo delavci z zaključeno poklicno izobrazbo (25%), z osnovnošolsko izobrazbo (12%) in višjo strokovno izobrazbo (12%). Delavcev brez izobrazbe pa je le 1% med anketiranimi. Raziskano sovпада tudi z raziskavo CIETT, kjer so ugotovili, da ima povprečno 51% agencijskih delavcev zaključeno sekundarno srednjo stopnjo izobrazbe (CIETT 2011, 32).

Slika 6.2: Prikaz strukture zaključene izobrazbe anketiranih

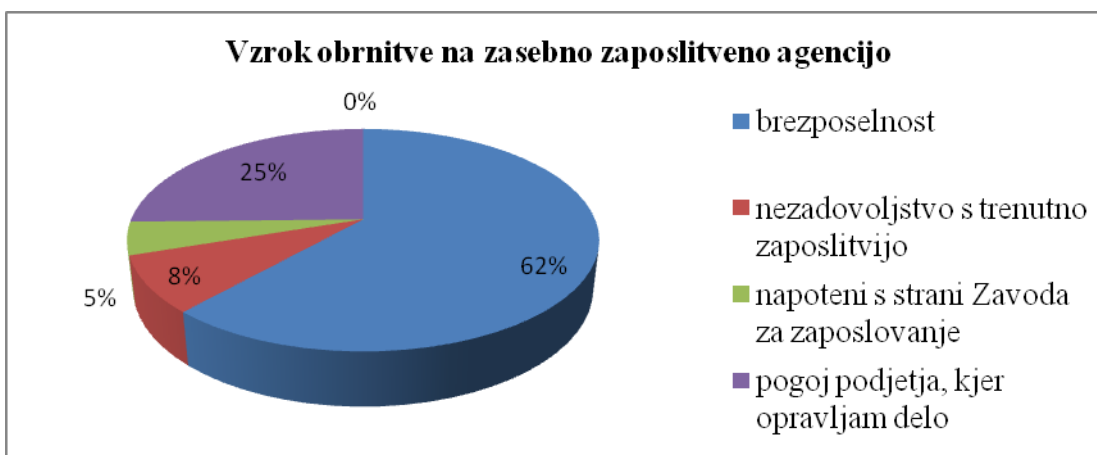


Razlogi za iskanje zaposlitve ter nato tudi zaposlitev pri zasebnih agencijah za zaposlovanje so različni. Pri CIETT-u so ugotovili, da večina delavcev išče preko zasebnih zaposlitvenih agencij stalno zaposlitev, fleksibilno zaposlitev, ali pa si želijo preko agencij nabrati delovne izkušnje (CIETT 2011, 37). Pri mojem vprašalniku so bila vprašanja postavljena bolj v smislu zakaj so se obrnili na zasebno zaposlitveno agencijo med možnimi odgovori pa so bili: brezposelnost, nezadovoljstvo s trenutno

zaposlitvijo, napoteni s strani Zavoda za zaposlovanje, kot pogoj podjetja, kjer delo opravljajo, ali pa so lahko navedli kakšen drug vzrok. Večina (glej Slika 6.3), in sicer 62% anketiranih, se je na agencijo obrnila zaradi brezposelnosti. Kot drugi večji razlog jih je 25% navedlo pogoj podjetja, z manjšim deležem 8% in 5% pa sta sledila nezadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo in napotitev s strani Zavoda za zaposlovanje. Drugih razlogov anketirani niso navedli, zato je v grafu navedenih 0%.

Dejstvo, da je večina navedla brezposelnost kot vzrok, da so zaprosili za pomoč zasebno agencijo za zaposlovanje, je v mojem diplomskem delu izredno pomembno. Iz njega namreč lahko sklepam, da zasebne agencije vsaj delno omilijo brezposelnost. Seveda pa je pri tem potrebno upoštevati še druga dejstva.

Slika 6.3: Prikaz vzroka za zaposlitev pri zasebni agenciji za zaposlovanje



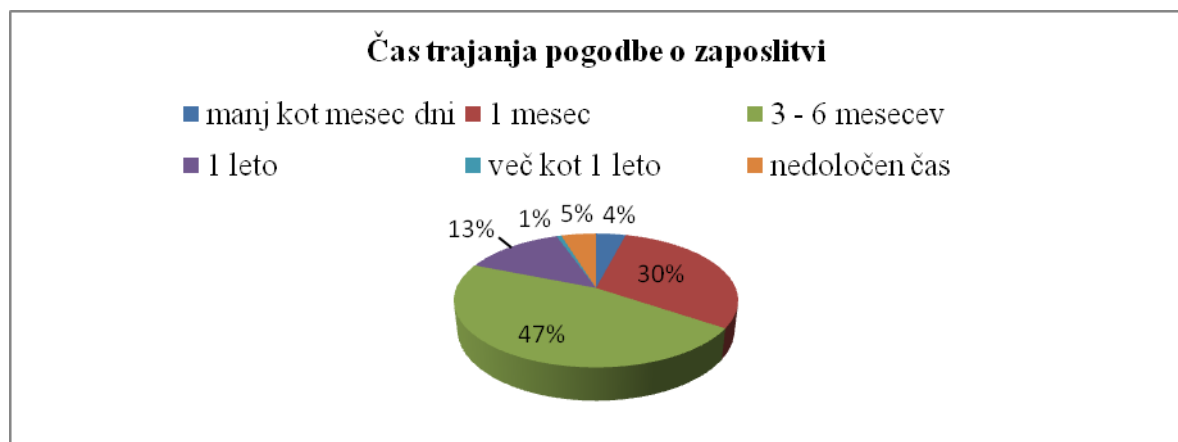
Večina anketiranih eksterno zaposlenih delavcev je pred zaposlitvijo preko agencije bilo prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje, in sicer kar 68%. To samo še nadaljnjo potrjuje prejšnje dejstvo, da agencije pomagajo pri zmanjševanju brezposelnosti. Podobno so ugotovili tudi pri CIETT-u, kjer so ugotovili da je približno 37% agencijskih delavcev bilo prej prijavljenih ozirom je imelo status brezposelnih. Ta delež pa posledično pade za 15%, ko se delavci zaposlijo pri zasebnih agencijah za zaposlovanje (CIETT 2011, 51).

Od anketiranih delavcev jih največ (34%) opravlja delo preko agencije že več kot 6 mesecev. Sledijo jim tisti, ki so zaposleni že 3 mesece (33%) ter delavci, ki so zaposleni

že preko enega leta (16%). Le 5% je tistih, ki so pri agenciji zaposleni šele en mesec oziroma le eden od anketiranih je pri agenciji zaposlen manj kot en mesec. Ti podatki so za mojo raziskavo dokaj pomembni, saj so rezultati bolj verodostojni, ker med anketiranimi prevladujejo tisti, ki so že dlje časa zaposleni preko agencije in imajo že več različnih izkušenj z delom preko agencije.

Po rezultatih moje raziskave (glej Slika 6.4) agencija največkrat z delavci sklepa pogodbo o zaposlitvi za 3 do 6 mesecev (47%), sledijo pogodbe za 1 mesec (30%) ter le redko za eno leto (13%) ali za nedoločen čas (5%). Po CIETT-ovi raziskavi so pogodbe dolge približno en mesec, v nekaterih državah tudi po več kot tri mesece. Edina izjema se pojavlja v Italiji in Poljski, kjer so pogodbe tudi krajše od enega meseca (CIETT 2011, 27). Za delavce je tovrstna oblika fleksibilnega zaposlovanja tako izredno nestabilna, ker traja le določen čas. Poleg tega delavec ne more predhodno predvideti, ali se mu bo pogodba po poteku podaljšala ali ne, kar mu tudi onemogoča iskanje nove zaposlitve. Agencije pa delavce o podaljšanju pogodbe obveščajo le nekaj dni prej (80%), redkeje en mesec prej (14%).

Slika 6.4: Prikaz časa trajanja pogodbe o zaposlitvi



Pri vprašanju o pridobljenih informacijah o delovnih nalogah ter plačah jih je večina odgovorila, da so pridobili zadostne informacije. Za informacije o delovnih nalogah in delovnem mestu jih je 92% pritrdilo, da so pridobili zadostne informacije, in 82% jih je prav tako pritrdilo, da so bili predhodno seznanjeni s plačo in ustreznimi dodatki. Pri slednjem vprašanju jih je 18% odgovorilo, da niso prejeli vseh informacij glede, plače

in dodatkov, kar je lahko predvsem posledica tega, da imajo delavci višja pričakovanja na področju plače.

Tovrstnih vprašanj, ki se nanašajo predvsem na zasebno agencijo Trenkwalder, ne moremo posploševati na ostale agencije, ker takšna področja vsaka agencija ureja po svojem principu. Tudi vprašanje o evalvaciji sodelovanja z agencijo Trenkwalder ne moremo posploševati. Kljub temu pa je dobro omeniti rezultate, ki sodelovanje za agencijo opisujejo kot odlično (26%), zelo dobro (29%), dobro (35%), slabo (8%) in zelo slabo (2%). V tem primeru se mnenja med anketiranimi razlikujejo, ampak v končni fazi prevladuje pozitivno mnenje. Pri sodelovanju z agencijo anketirani namreč najbolj pogrešajo redno komuniciranje (31%), sledi redno in pravilno izplačilo plače (18%) ter strokovnost (12%) in prijaznost (6%). Največji delež anketiranih (33%) je pri tem vprašanju izbralo odgovor drugo in navedlo, da pri sodelovanju ne pogrešajo ničesar.

CIETT-ova raziskava zgornja dejstva potrjuje, saj so ugotovili da je 40% agencijskih delavcev izredno zadovoljnih z delom preko agencije, sledi 41% delavcev, ki so zadovoljni, in le majhen odstotek je tistih, ki z delom preko agencije niso zadovoljni. Sodelovanje s svojo agencijo pa prav tako opisujejo kot izredno zadovoljujoče. Delno je takšen rezultat povezan s tem, da se večina agencijskih delavcev zaposluje pri zasebnih agencijah prav zaradi fleksibilnosti delovnega časa, ker s tem lahko uravnavajo delo s prostim časom in družino. Prav tako se delavci v državah, kot je npr. Nizozemska, poslužuje takšnega dela, ker naj bi bili delavci s plačami za tovrstno delo v primerjavi z opravljenimi delovnimi urami izredno zadovoljni (CIETT 2011, 41–45).

Pri moji raziskavi je vprašanje plač bolj delikatno, saj 37% anketiranih meni, da se njihove plače razlikujejo od plač delavcev, ki so pri podjetjih direktno zaposleni, 63% pa meni, da so pri plačah z ostalimi delavci, ki opravljajo isto delo, enakovredni. Razlikovanje naj bi se po mnenju manjšine prikazovalo tudi pri odnosu med sodelavci, saj naj bi bil odnos sodelavcev do najetih delavcev zelo slab (4%) in slab (10%). Večina (86%) pa jih odnos sodelavcev do najetih delavcev opisuje kot dober.

O razlikah med delavci, direktno zaposlenimi pri podjetju, ter agencijskimi delavci je govoril tudi Svetlik, ki pravi, da posojeni delavci nimajo enakih pravic kot domači delavci (Svetlik 1994, 125). Priporočilo R188 in Konvencija C181, ki oblikujeta pravne predpise v državah, sicer prepovedujeta razlikovanje med stalnimi in začasnimi delavci,

a se po nekje še vedno pojavljajo primeri, ko agencije zmanjšujejo stroške pogodbe za pridobivanje novih strank, s tem pa njihovi delavci posledično prejema nižje plače kot delavci zaposleni pri uporabniku (Kohont 2003, 452–453).

Zgornji rezultati prikazuje pozitivno mnenje o zasebnih agencijah za zaposlovanja, prav zato ni presenetljivo, da jih 80% meni, da so zasebne agencije za zaposlovanje potrebne na trgu delovne sile, ter da bi se v primeru brezposelnosti ponovno zaposlili pri agenciji (91%). Kljub temu se jih večina (glej Slika 6.5), kar 82%, želi prezaposeliti v podjetje, kamor so bili napoteni s strani agencije. Le 18% se jih v podjetje ne bi prezaposlilo. Razlogi, zakaj se nekdo ne bi prezaposlil v podjetje, so lahko različni od posameznika do posameznika. Če bi predvidevali bi lahko takšne odločitve povezali z zadnjima dvema vprašanjema, ki sta spraševali anketirane, ali je bilo pri podjetju uporabniku ustrezno poskrbljeno za varnost in zaščito pri delu ter ali so bili deležni ustreznega uvajanja. Večina, in sicer 95% pri prvem in 91% pri zadnjem vprašanju, je namreč pritrdila, da je bilo tako za varnost kot za ustrezno uvajanje poskrbljeno. Le 5% pri prvem in 9% se jih s tem ni strinjalo. To bi lahko pomenilo, da se tisti, ki niso odgovorili pritrdilno na zadnji vprašanji, ne počutijo dobro pri podjetju uporabniku in se pri njem ne bi želeli direktno zaposliti. Drugi razlog za takšno odločitev pa je lahko že omenjena fleksibilna oblika dela, ki mnogim omogoča usklajevanje delovnega in prostega časa, ali pa si s tovrstnim delom nabirajo dodatni zaslužek ali potrebne dodatne izkušnje (CIETT 2011, 36).

Slika 6.5: Prikaz prezaposlitev v podjetje uporabnika



Pred opravljanjem raziskave sem si postavila določena vprašanja, na katera sem želela odgovoriti s pomočjo vprašalnikov. Zanimalo me je, kdo se zaposluje pri zasebni agenciji, za koliko časa se zaposlujejo, kakšen je bil njihov status pred zaposlitvijo, kako oni sprejemajo zaposlitev preko agencije, in če opažajo razlike med njimi in

delavci, zaposlenimi direktno pri podjetju. Izvedela sem, da se pri zasebnih agencijah zaposlujejo tako moški kot ženske in da po zastopanosti ni velike razlike med spoloma. Prevladujejo delavci, ki imajo zaključeno srednješolsko izobraževanje in so bili pred pridobitvijo zaposlitve brezposelni, nekaj od njih je bilo tudi prijavljenih pri Zavodu za zaposlovanje. Z delom agencije so v večini zadovoljni, pogrešajo pa predvsem redno komuniciranje s strani agencije za zaposlovanje. Pogodbe o zaposlitvi v večini sklepajo za določen čas od 3–6 mesecev, pred delom pa so ustrezno seznanjeni z delovnimi obveznostmi ter plačo in ugodnostmi, ki spadajo k njihovem delovnemu mestu. Večja odstopanja se prikazujejo predvsem pri vprašanju o plači, saj imajo delavci nasprotujoča si mnenja; tako nekateri pravijo, da še vedno prihaja do odstopanj pri plači. Kljub temu bi se v primeru brezposelnosti večina ponovno zaposlila pri zasebni agenciji za zaposlovanje, vseeno pa stremijo k redni zaposlitvi pri podjetju uporabniku.

7 REŠITELJICE ALI ODREŠITELJICE?

Ob koncu diplomskega dela lahko na podlagi preučene literature ter opravljene raziskave odgovorim na zastavljena raziskovalna vprašanja:

1. Ali zasebne agencije za zaposlovanje kot ena izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja pripomorejo k zmanjševanju brezposelnosti?

Rezultati raziskav kažejo, da zasebne agencije za zaposlovanje zmanjšujejo brezposelnost, saj je večina delavcev bila pred zaposlitvijo pri agenciji brezposelna. Hkrati tudi mednarodne raziskave potrjujejo to dejstvo, saj se brezposelnost po zaposlitvah pri agencijah znatno zmanjša. Toda pri tem je treba upoštevati tudi dejstvo, da statistika Zavoda RS za zaposlovanje v zadnjih letih še vseeno prikazuje povečano stopnjo brezposelnosti, predvsem zaradi prenehanj pogodb za določen čas. Brezposelnost je torej manjša le v obdobjih, ko je gospodarstvo na višku, saj so potrebe podjetij po začasnih delavcih takrat visoke, ter večja v obdobju kriz in recesije, saj podjetja zaradi pomanjkanja povpraševanja zmanjšajo oziroma omejijo svoje kadre. Za zasebne agencije za zaposlovanje bi torej lahko rekla, da tako kot ostale fleksibilne oblike dela pripomorejo le k zmanjševanju kratkoročne brezposelnosti.

2. Komu zasebne agencije za zaposlovanje nudijo največ ugodnosti – podjetjem ali delavcem?

Brez potreb podjetij in brez delavcev, pripravljenih na delo, agencije ne bi obstajale. Za njihovo delovanje sta namreč potrebna oba elementa. Prednosti pa so pri sodelovanju z agencijo na obeh straneh. Podjetja izrazijo potrebo po določenih kadrih v času gospodarskih nihanj, sezonskem delu, bolniških in drugačnih odsotnostih z dela ter predvsem ob nepredvidljivih situacijah na trgu. Agencije jim hitro priskrbijo potrebno delovno silo ter jim s tem zmanjšajo čas in strošek iskanja zaposlenih. V primeru, da delavec ne izpolnjuje pričakovanj, jim v najkrajšem možnem času priskrbijo drugega ter jim strošek iskanja obračunajo le v primeru uspeha. Razbremenijo jih problemov, povezanih z iskanjem kadrov, ter jih rešijo vseh administrativnih in delodajalskih obveznosti. Nudijo jim tudi celotne storitve obračunavanja in izplačevanja plač ter s tem zmanjšajo obremenitev uporabnikove kadrovske službe. Poleg navedenih storitev jim agencije nudijo tudi druge, ki so povezane s kadrovskim sodelovanjem. Uporabnik lahko med agencijskimi delavci prepozna potencial in ga kasneje zaposli direktno pri sebi. Prednosti so v tem pogledu za podjetje številne. Slabosti po mnenju analiziranega podjetja uporabnika pri sodelovanju z agencijami ni. Malo manj ugodno za podjetja je namreč le uvajanje in usposabljanje na novo prihajajočih delavcev ter plačilo za najem delovne sile, ki pa se zaradi navideznega zmanjšanja zaposlenih uvršča med stroške storitev in posledično v variabilni strošek. Delavci pa imajo v primerjavi s podjetji izjemno manj prednosti in več slabosti pri tovrstnem zaposlovanju. Za delavca je glavna ugodnost zaposlitve pri agenciji prav sklenitev delovnega razmerja. Ta delavcu omogoča razmeroma hitro in učinkovito vračanje iz brezposelnosti v zaposlitev ter pridobivanje referenc in izkušenj z različnih gospodarskih področij. Poleg navedenega lahko delavec zaradi fleksibilnega delavnika bolj usklajuje svoj delovni čas s prostim časom in družino. Za nekoga lahko to predstavlja veliko prednost. Problem se pojavi pri tej ugodnosti le pri tem, da je večina zaposlitev sklenjenih za določen čas s polnim delovnim časom. Večinoma agencije iščejo za svoje naročnike predvsem nizko kvalificirano delovno silo za delo v proizvodnji, kar pa pomeni, da mora biti delavec pripravljen na dvo-, tro- ali celo štiri-izmensko delo. Zaposlitev je za delavca tudi izredno negotova, saj se sklepa za določen čas, obvestila o podaljšanju ali nepodaljšanju pogodbe pa agencije delavcem sporočajo le nekaj dni prej. Kljub mednarodnim zakonskim okvirom, ki želijo izboljšati položaj delavca, se na delovnih

mestih še vedno pojavlja, da so agencijski delavci bolj izpostavljeni nevarnostim ter da so prikrajšani pri plačilih. Slabosti pri delavcu vsekakor prevladujejo, hkrati pa so tudi prednosti namenjene le dvema skupinama ljudi – tistim, ki prvič vstopajo na trg dela, ter tistim, ki ponovno vstopajo na trg dela. In tudi tu prevladujejo le tisti, ki so nižje kvalificirani oziroma primerni za bolj proizvodna, skladiščna dela, ker podjetja največkrat izražajo potrebo le po teh. Zasebne agencije vsekakor nudijo več ugodnosti podjetjem, kar pa je po eni strani povsem logično, saj so podjetja tudi njihov glavni vir zaslužka.

3. Ali delo preko zasebne agencije za zaposlovanje nudi delavcu potrebno varnost in zadovoljstvo kot delo za nedoločen čas s polnim delovnim časom?

Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom je v današnji družbi vse manj. Implementiranje fleksibilnih oblik zaposlovanja je namreč omogočilo podjetjem vse bolj učinkovito konkurenčnost na trgu, a je hkrati pomenilo konec obdobja polne zaposlenosti. Za delavce je to vsekakor ena od slabših strani fleksibilnega zaposlovanja. Poleg zgoraj naštetih slabosti se namreč vse bolj srečujejo s slabšimi in ne varnimi zaposlitvami za določen čas. Kljub temu da zakonodaja opredeljuje, da s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, delavec pridobi vse iste pravice kot delavec za nedoločen čas, se pri agencijskih delavcih vseeno pojavljajo razlikovanja. Prikrajšani so pri regresu, dopustu, plačah, dodatkih ter v končni fazi tudi pri nadomestilu za primer brezposelnosti, če preko agencije niso delali dovolj dolgo. Preučevana agencija Trenkwalder sicer poskrbi, da delavci, zaposleni pri njej niso prikrajšani pri plačah in regresu, toda tudi sami potrjujejo, da so agencijski delavci v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, glede socialne varnosti na slabšem. Kljub temu da delavci pri agencijskem delu ne dobijo vse potrebne varnosti, pa jih je po raziskavah večina zelo zadovoljnih z delom preko agencije in bi se v primeru brezposelnosti ponovno zaposlili pri agenciji. Zasebne agencije lahko nudijo delavcu potrebno varnost in zadovoljstvo kot delo za nedoločen čas, z razliko v socialni varnosti, pa tudi to na nekaterih področjih agencijski delavci pridobijo, saj agencija omogoča tudi zaposlovanje za nedoločen čas, kar je razvidno tudi iz opravljene raziskave.

8 SKLEP

V današnjem času je razmah zasebnih agencij za zaposlovanje ogromen. Že če pogledamo na razne zaposlitvene portale, je več kot polovica oglasov prav s strani zaposlitvenih agencij, ki za svoje naročnike iščejo potrebno delovno silo. Koncept zaposlitvenih agencij je tudi pri nas zelo v razmahu, fleksibilnost trga delovne sile pa je, vsaj na tem področju, prisotna tudi pri nas.

Obdobja polne zaposlenosti je konec in delodajalci imajo vse več možnosti prilagajati svoje kadre glede na potrebe in zahteve trga ter si na njih zagotoviti visoko konkurenčnost. To je ena izmed številnih ugodnosti, ki jim jih fleksibilizacija ter zasebne agencije za zaposlovanje nudijo. Za delavca pa je v tem prisotno izredno malo ugodnosti in več slabosti. Čeprav številne države upoštevajo mednarodne zakonske okvire, kot sta Priporočilo R188 ter Konvencija C188, ter s tem zavarujejo agencijske delavce, je Slovenija ena izmed tistih držav, ki dokumentov še vedno niso ratificirale. Zametki obeh dokumentov so sicer vključeni tudi v slovensko zakonodajo, toda ta še vedno premalo omejuje podjetja ter agencije. Z Zakonom o urejanja trga dela naj bi se situacija tudi na tem področju izboljšala. Zakon je začel veljati s 1. januarjem 2011, a rezultatov, vsaj z vidika moje raziskave še ni prinesel. Brezposelnost še vedno narašča, v veliki meri zaradi prekinitev pogodb za določen čas.

Delavci so kljub omenjenim slabostim vseeno zadovoljni z zaposlovanjem pri agenciji, kar pa je v veliki meri predvsem posledica tega, da so bili predhodno brezposelni in jim že možnost delovnega razmerja veliko pomeni. V tujini se razlogi za zadovoljstvo sicer skrivajo še drugje, predvsem v pravem pomenu fleksibilnosti, ker si delavci lahko usklajujejo delovni in prosti čas, in ker nekateri uporabljajo zaposlitve pri agenciji kot vir dodatnega zaslužka. Pri nas so v razmahu predvsem pogodbe za določen čas s polnim delovnim časom, največkrat v proizvodnji oziroma na nižje kvalificiranih delovnih mestih.

Vloga zasebnih agencij za zaposlovanje je torej v Sloveniji predvsem v zadovoljevanju potreb podjetij. Iz tega lahko tudi povzamem, da so zasebne agencije za zaposlovanje v prvi vrsti odrešiteljice podjetij in šele nato rešiteljice brezposelnosti, pa še to le kratkoročne brezposelnosti. Država bi morala na tem področju še veliko narediti, predvsem začeti z iskanjem novih mehanizmov za reševanje trga delovne sile.

LITERATURA

Adecco. 2011. *Zagotavljanje dela*. Predstavitveni letak. Ljubljana: Adecco H.R. kadrovsko svetovanje d.o.o.

Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

CIETT – International Confederation of Private Employment Agencies. 2011. *The agency work industry around the world*. Dostopno prek: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf (25. junij 2011).

De Graaf-Zijil, Marloes in Ernest E. Berkhout. 2007. Temporary agency work and the business cycle. *International Journal of Manpower* 28 (7). Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/journals.htm?issn=0143-7720&volume=28&issue=7&articleid=1636231&show=html> (5. maj 2011).

Dernovšek, Igor. 2010. Agencijski delavci imajo praviloma najnižje plače, najmanj dopusta in nobenih dodatnih pravic. *Dnevnik*, 30. junij. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/1042370500 (25. april 2011).

ETI Elektroelement d.d. Dostopno prek: <http://www.eti.si/opodjetju.aspx> (17. junij 2011).

Eurostat. 2011. *Unemployment by gender*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm010&plugin=1> (25. julij 2011).

Hrovatin, Nevenka. 2000. *Uvod v gospodarstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

ILO – International Labour Organization. 1997. *Private Employment Agencies Recommendation*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R188> (4. julij 2011).

--- 2009. *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/wpeac09/wpeac-ip.pdf> (15. april 2011).

Kohont, Andrej. 2001. *Zaposlovanje pri zasebnih agencijah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442–454).

Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Primath.

Kresnik, Polona. 2009. *Vloga zasebnih agencij pri zaposlovanju kadrov v Republiki Sloveniji*. Diplomsko delo. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.

Kuzmin, Franc. 1992. Politika pospeševanja mobilnosti delovne sile v funkciji zagotavljanja vzpostavljanja ravnotežne strukture zaslužkov zaposlitve proizvodnih dejavnikov. *IB revija* 26 (3): 20–27.

Lušina, Urška in Arjana Brezigar Masten. 2011. Fleksibilnost trga dela v Sloveniji. *Zbirka Delovni zvezki Umar* 20 (3). Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2011/dz03-11.pdf (6. junij 2011).

Mairhofer, Hermann. 2011. Global facts and trends for temporary placement. *Sales News International* (9): 2.

Miladinović, Saša. 2005. *Trg zasebnih agencij za zaposlovanje v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2011. *Posredovanje in zagotavljanje dela*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/ (25. junij 2011).

Pervanje, Milena in Radovan Kragelj. 2009. *Učinkovite metode iskanja in izbora kadrov: s praktičnimi primeri in uporabnimi nasveti*. Ljubljana: Planet GV.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Ur. l. RS 139/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77588&part=&highli>

ght=pravilnik+o+pogojih+za+opravljanje+dejavnosti+agencij+za+zaposlovanje (25. maj 2011).

Raspor, Andrej in Nevenka Volk Rožič. 2006. Posredovanje dela. *Organizacija* 39 (6): 378–385.

Sheikh, Abdullah. 2010. Outsourcing of employers' responsibilities in the false name of flexibility. *Employee Relations* 32 (5). Dostopno prek: <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/journals.htm?issn=0142-5455&volume=32&issue=5&articleid=1878137&show=html> (5. maj 2011).

Storrie, Donald. 2002. *Temporary agency work in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of EC.

Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trbanc, Martina. 1994. Ocene mesečnih stopenj brezposelnosti po kriterijih mednarodne organizacije dela. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Sonja Piher in Ivan Svetlik, 57–80. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trenkwalder d.o.o. *Zanesljiv partner s profilom*. Dostopno prek: http://www.trenkwalder.com/si/O_Trenkwalder-ju/Nas_profil.html (20. julij 2011).

Trenkwalder kadrovske storitve d.o.o. 2011. *Trenkwalder posebna izdaja*. Ljubljana: Trenkwalder kadrovske storitve d.o.o.

Ustava Republike Slovenije. Ur. l. RS 68/2006. Dostopno prek: <http://www.us-rs.si/media/ustava.republike.slovenije.pdf> (23. maj 2011).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=100223&part=&highlight=zakon+o+urejanju+trga+dela> (25. maj 2011).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1). Ur. l. RS 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=75918> (24. maj 2011)

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2011a. *Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2010*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2540/letno_porocilo_Zavoda_2010.pdf (1. junij 2011).

--- 2011b. *Poslovni načrt Zavoda RS za zaposlovanje 2011*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/2540/letno_porocilo_Zavoda_2010.pdf (1. junij 2011).

PRILOGA A

Vzorec vprašalnika za eksterno zaposlene pri Trenkwalder, d.o.o., z rezultati raziskave.

1. Spol

Ženski	46,62% (69)
Moški	53,38% (79)

2. Starost

Do 25 let	20,95% (31)
26 – 35 let	48,65% (72)
36 – 45 let	14,86% (22)
Nad 45 let	15,54% (23)

3. Vaša formalna stopnja izobrazbe?

Brez izobrazbe	0,68% (1)
Osnovna šola	12,16% (18)
Poklicna	25% (37)
Srednja	50,68% (75)
Višja/visoka	11,48% (17)
Magisterij/doktorat	0% (0)

4. Iz kakšnega razloga ste se obrnili na Trenkwalder kadrovske storitve, d.o.o.?

Brezposelnost	62,16% (92)
Nezadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo	8,11% (12)
Napoteni s strani Zavoda za zaposlovanje	4,73% (7)
Pogoj podjetja, kjer opravljam delo	25% (37)
Drugo	0% (0)

5. Ali ste bili pred tem prijavljeni na zavodu za zaposlovanje?

Da	67,57% (100)
Ne	32,43% (48)

6. Koliko časa ste zaposleni prek Trenkwalderja?

Manj kot en mesec	0,68% (1)
En mesec	4,73% (7)
3 mesece	33,11% (49)
Več kot 6 mesecev	33,77% (50)
Več kot leto dni	16,22% (24)
Več kot dve leti	11,49% (17)

7. Ali ste delali preko različnih agencij?

Da	18,92% (28)
Ne	81,08% (120)

8. Za koliko časa sklene agencija Trenkwalder z vami pogodbo o zaposlitvi?

Manj kot mesec dni	4,05% (6)
1 mesec	30,41% (45)
3 -6 mesecev	46,62% (69)
1 leto	13,51% (20)
Več kot 1 leto	0,68% (1)
Nedoločen čas	4,73% (7)

9. Koliko časa pred iztekom pogodbe o zaposlitvi vas agencija Trenkwalder obvesti ali bo vaše delo še potrebovala?

Nekaj dni prej	79,73% (118)
Me sploh ne obvesti	6,08% (9)
Mesec dni prej	13,51% (20)
Drugo	0,68% (1)

10. Ali ste dobili zadostne informacije o delovnih nalogah in delovnem mestu?

Da	91,89% (136)
Ne	8,11% (12)

11. Ali ste dobili zadostne informacije glede plače in ustreznih dodatkov?

Da	81,76% (121)
Ne	18,24% (27)

12. Kako ocenjujete delo agencije Trenkwalder?

Odlično	26,35% (39)
Zelo dobro	29,05% (43)
Dobro	35,15% (52)
Slabo	8,1% (12)
Zelo slabo	1,35% (2)

13. Kaj najbolj pogrešate pri sodelovanju z agencijo Trenkwalder?

Redno komuniciranje	31,08% (46)
Redno in pravilno izplačilo plače	17,57% (26)
Strokovnost	12,16% (18)
Prijaznost	6,08% (9)
Drugo	33,11% (49)

14. Ali mislite, da so agencije za zaposlovanje potrebne na trgu delovne sile?

Da	80,41% (119)
Ne	19,59% (29)

15. Ali bi v primeru, da bi bili brezposelni, ponovno sprejeli delo preko agencije za zaposlovanje?

Da	91,22% (135)
Ne	8,78% (13)

16. Ali menite, da ste enako plačani kot zaposleni pri naročniku?

Da	62,83% (93)
Ne	37,17% (55)

17. Kako bi ocenili odnos sodelavcev do najetih delavcev?

Dober	86,49% (128)
Slab	9,46% (14)
Zelo slab	4,05% (6)

18. Ali se želite prezaposliti v podjetje, kamor vas je napotil Trenkwalder?

Da	81,76% (121)
Ne	18,24% (27)

19. Ali so v podjetju, kamor vas je napotila agencija Trenkwalder, ustrezno poskrbeli za varnost in zaščito pri delu?

Da	94,59% (140)
Ne	5,41% (8)

20. Ali ste bili deležni ustreznega uvajanja v delo?

Da	91,22% (135)
Ne	8,78% (13)

PRILOGA B

Transkripcija intervjuja Trenkwalder, d.o.o.

Transkripcija intervjuja z vodjo projektov Alenko Kraljič iz zasebne agencije za zaposlovanje Trenkwalder, d.o.o. Intervju je bil opravljen 14.7.2011 v prostorih podjetja Trenkwalder v Ljubljani.

Kako bi opisali svojo dejavnost? Kakšne storitve nudite?

Govorimo o dejavnosti začasnega zaposlovanja in posredovanja delovne sile. Nudimo storitve za podjetja in storitve za iskalce zaposlitve. Storitve za iskalce zaposlitve so brezplačne, tako da prihodki prihajajo s strani podjetij. Za podjetja nudimo storitev najema delavcev, storitev selekcije in izbora kandidatov, kadrovske svetovanje, obračun plač, vodenje kadrovske evidenc in pripravljanje zaposlitvene dokumentacije, psihološka testiranja in ocenjevalne centre.

Kako bi opisali tako imenovan tripartitni oz. tristranski odnos, ki je značilen za zasebne agencije za zaposlovanje?

Govorimo o odnosu med agencijo, uporabnikom (naročnikom oz. podjetjem) in delavcem. Vsi trije se v okviru tristranskega odnosa dogovorimo o načinu medsebojnega sodelovanja pri zaposlovanju. Gre za dogovore o začetku in trajanju zaposlitve, o plačilnih pogojih, o načinu opravljanja dela, o kraju opravljanja dela, o delovnih nalogah,... in tudi o vseh medsebojnih obveznostih in pravicah.

V čem vidite prednost zasebnih agencij v primerjavi z zavodi za zaposlovanje? Kaj vi iskalcem in podjetjem nudite, kar je boljše v primerjavi z zavodom?

Osebni pristop je bolj poudarjen, dejansko bi radi našli primernega kandidata za točno določeno delovno mesto. Le v primeru uspešne selekcije in izbora se kandidat zaposli na delovno mesto in to je vir našega zaslužka. Ukvarjamo se z vidikom selekcije med kandidati – selekcijski intervjuji, medtem ko gre pri delovanju Zavodu bolj v smeri svetovanja in svetovalnih razgovorov. Torej od uspešne zasedbe delovnega mesta so neposredno odvisni naši prihodki in poslovni rezultat. Zasebne agencije morajo na trgu delovati zelo samoiniciativno, zelo odzivno ter zelo fleksibilno. Prav vsakodnevno se prilagajamo potrebam na trgu tako na strani podjetij kot na strani iskalcev zaposlitve.

Zakaj bi se moralo neko podjetje odločiti za sodelovanje z vami? Kakšne prednosti/ugodnosti bi podjetje s tem pridobilo?

Podjetje s sodelovanjem z nami pridobi fleksibilnost v zaposlovanju, pridobi pravega in kompetentnega partnerja za celoten segment kadrovanja in zaposlovanja, pridobi odlične zaposlene, ki opravljajo pri podjetju svoje delo, in pomagajo k realizaciji poslovnih ciljev tega podjetja.

Kdo so vaši naročniki (ne imensko, ampak glede na sektor gospodarstva)? Kakšna podjetja?

Naši naročniki so najrazličnejša podjetja, iz vseh gospodarskih panog, npr. telekomunikacije, predelovalne dejavnosti – živilska industrija, kemična industrija, elektroindustrija, proizvodnja kovin, proizvodnja motornih vozil – dalje še npr. trgovina, promet in skladiščenje, gostinstvo, zdravstvo in socialno varstvo, informacijske dejavnosti.

Kakšne kadre najpogosteje iščete? Na kakšen način vstopite v stik s potencialnim kandidatom?

Najpogosteje iščemo kadre za različna dela v proizvodnji in za različna dela v skladišču. Prvi stik z iskalci zaposlitve predstavljajo zaposlitveni oglasi in nato prijave iskalcev na posamezne zaposlitvene oglase. Imamo svojo lastno bazo iskalcev zaposlitve, ki jo stalno tudi na določene načine aktualiziramo.

Po katerih poklicih zaznate, da je največ povpraševanja s strani podjetij? Kaj pa s strani iskalcev zaposlitve?

S strani podjetij je največ povpraševanja po nekvalificiranih in tudi kvalificiranih delavcih v proizvodnih dejavnostih. To so lahko delavci za enostavna dela, nato so to upravljalci strojev in naprav, posluževalci strojev, dalje so to tudi konstruktorji, tehnologi, vodje delavnic in razvojniki. Povpraševanje je tudi po gostinskih delavcih (kuharjih, natakarjih, vodjih strežbe in pomožnem osebju v kuhinjah) in delavcih za področje skladiščnih del. Zanimivo je še področje zdravstva, kjer se v zadnjem času beleži zelo veliko pomanjkanje predvsem po zdravnikih, najrazličnejših specializacij.

Kdo se največkrat prijavi k vam kot iskalec zaposlitve? So to brezposelni ali ljudje, ki želijo zamenjati trenutno službo?

V zadnjih dveh letih se je struktura iskalcev zaposlitve spremenila, in sicer sedaj prevladujejo brezposelni ljudje. Je pa bil včasih delež brezposelnih ljudi v primerjavi z iskalci, ki želijo zamenjati trenutno službo, precej manjši.

Kaj pa glede izkušenosti. Se prijavljajo izkušene osebe ali mladi, ki prvič vstopajo na trg delovne sile?

Tudi glede izkušenosti se je v zadnjih dveh letih precej spremenila struktura iskalcev zaposlitve, in sicer prihaja do porasta izkušenih delavcev, ki so po dolgih letih zaposlitve pri enem in istem delodajalcu izgubili zaposlitev. V porastu, čeprav manjšem v primerjavi s porastom izkušenih delavcev, pa je tudi odstotek prvih iskalcev zaposlitve. Razlika med temi izkušenimi osebami in prvimi iskalci zaposlitve je velika v njihovih pričakovanjih glede delovnih pogojev in plače. Izkušeni iskalci imajo precej bolj realna pričakovanja.

Kaj ponujate iskalcem zaposlitve? Zakaj bi se nekdo prijavil v vašo bazo? Kakšne ugodnosti/koristi bi imel od tega?

Iskalcem zaposlitve omogočamo preko nas direkten stik s podjetji. Pri nas dobijo svetovanje v okviru iskanja zaposlitve, mnogi dobijo tudi neki novi motivacijski zagon ob iskanju zaposlitve. Iskalci pri nas izpolnijo zaposlitveni vprašalnik, na osebnem razgovoru se lahko predstavijo (svoje lastne izkušnje, kompetence in znanje), dobijo konkretne informacije, kateri delodajalci povprašujejo po novih sodelavcih. Ugotavljamo za vsakega posameznega iskalca, ali ustreza določenemu profilu/delovnemu mestu, na katerega se je prijavil, zakaj ustreza, zakaj morda ne, in vse to tudi skomuniciramo z njim. Preko določenih aktivnosti z njimi lahko pridobijo širšo sliko o sebi in svojih osebnostnih lastnostih, sposobnostih in kompetencah.

Kako pa privabljate kadre? Se privabljanje razlikuje glede na vrsto kadra, ki ga iščete?

Privabljanje kadra se razlikuje glede na vrsto kadra, ki ga iščemo. V osnovi oglašujemo na zaposlitvenih portalih, naši spleti strani, tiskanih in drugih medijih. Pomemben vir pridobivanja iskalcev je Zavod za zaposlovanje in njihove evidence brezposelnih oseb

in drugih iskalcev zaposlitve. Ta vir je zlasti aktualen, ko govorimo o kadrih do vključno V. stopnje izobrazbe. Internetno oglaševanje pa še vedno v največji meri zajame iskalce zaposlitve od IV. stopnje navzgor. V sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje in drugih portalov se udeležujemo zaposlitvenih oziroma kariernih sejmov, ki predstavljajo tudi pomemben vir prijav. Dalje so tu socialne mreže in določene reference (ko nas npr. iskalec zaposlitve priporoči v svoji socialni ali delovni sredini) ter promoviranje v okviru izobraževalnih institucij.

Kakšni so odzivi iskalcev, ko zvedo, da ste zaposlitvena agencija? Sprejmejo to ali si v štartu kakšna oseba premisli?

Nekateri iskalci sicer še imajo določene pomisleke, ko izvedo, da smo zaposlitvena agencija. V kolikor nam jih uspe toliko informirati in razložiti naš način delovanja že po telefonu in torej pridejo osebno do nas, potem postanejo zadeve jasne, transparentne in začne se vzpostavljati odnos zaupanja med iskalcem in našim svetovalcem. Predvsem imajo nekateri slabše izkušnje glede svojih pravic, ki naj bi jim nekatere bile odvzete ob zaposlitvi preko agencije. Veliko izhaja predsodkov iz neinformiranosti in nepoznavanja oziroma napačnega razumevanja določenih stvari.

Mi mogoče lahko zaupate približno število eksterno zaposlenih pri vas?

Trenutno je zaposlenih preko Trenkwalderja 700 oseb.

Koliko delavcev se približno letno nato prezaposli k podjetjem?

Relativno malo. Morda bi lahko podali oceno, in sicer – do 10% je prezaposlitev v podjetje.

Menite, da so delavci, ki so zaposleni pri vas, v kakšnem segmentu prikrajšani ali drugače obravnavani kot delavci, ki so direktno zaposleni pri podjetju? Npr. pri plači, regresu, socialni varnosti?

Delavci pri plači in regresu niso prikrajšani ali drugače obravnavani. V okviru socialne varnosti pa za čas zaposlitve pri Trenkwaldertju niso prikrajšani ali drugače obravnavani. Je pa res, da gre v veliki večini primerov za zaposlitve za določena obdobja, ki so lahko tudi kratkotrajna in se sproti glede na potrebe in zahteve podjetij podaljšujejo. S tega pogleda je zaposleni za nedoločen čas v prednosti glede socialne varnosti.

Za koliko časa se sklepajo pogodbe z delavcem? So med njimi tudi pogodbe za nedoločen čas?

Pogodbe z delavci se sklepajo za toliko časa, za kolikor časa je potrjena potreba s strani podjetij. Najpogosteje gre za zaposlitve po 3 mesece, 6 mesece ali eno leto. V zadnjem času se več pojavljajo tudi enomesečne zaposlitve.

Ali preko agencije posredujete več žensk ali moških? V čem mislite, da je razlog, da prihaja do takšne razlike med spoloma v posredovanju?

Preko agencije se zaposluje malce več žensk kot moških. Ocenjeno razmerje bi bilo 60 : 40 odstotkov v prid ženski populaciji. To je v najvišji meri odraz siceršnjega stanja na trgu dela, zaposlovanja in spolne strukture brezposelnosti.

Ali se držite etničnih in zakonodajnih predpisov pri izvajanju vaše dejavnosti? Menite, da vas mogoče kateri od njih preveč omejuje in da bi morala država drugače regulirati agencije?

Da, držimo se etničnih in zakonodajnih predpisov pri izvajanju naše dejavnosti. Zakonska regulativa je za agencije, ki se je držijo, zelo močna, v nekaterih primerih tudi omejujoča.

Ali menite, da je na slovenskem trgu močna konkurenca zasebnih agencij za zaposlovanje?

Da, konkurenca na slovenskem trgu je zelo močna. Govorimo o najširšem konceptu konkurence Trenkwalderja, to so tudi mali s.p. ponudniki najema delovne sile, lokalni ponudniki kadrovske storitve, to so tudi podjetja, ki se ukvarjajo le z nekaterimi posameznimi kadrovskimi storitvami, npr. le headhunting ali kadrovski inženiring. Vendar se zaradi zakonskih regulativ na nekaterih delih počasi zmanjšuje, predvsem na področju začasnega zaposlovanja.

Zakaj menite, da so agencije pomembne oz. potrebne na slovenskem trgu dela? Je slovenski trg po vašem mnenju sploh dovolj razvit za takšne storitve?

Slovenski trg je za takšne storitve še v razvoju. Večje mednarodne korporacije in večja slovenska podjetja se že zavedajo pomena fleksibilne delovne sile ali pomena izkoriščanja pravih HR kompetenc v okviru outsourcinga. Mnogo pa je podjetij in

institucij, ki se tega še ne zavedajo. Zato je potrebno še precej informiranja in promoviranja v tej smeri.

Bi svoji družini in prijateljem priporočili delo preko zasebne agencije za zaposlovanje? Kaj pa vi, bi se v primeru, da bi bili brezposelni oz. v iskanju nove zaposlitve prijavi pri agenciji?

Svoji družini in prijateljem bi priporočila delo preko zasebne agencije za zaposlovanje Trenkwalder. Če bi bila sama brezposelna oziroma bi si iskala službo, bi se prijavila pri agenciji Trenkwalder.

Menite, da zasebne agencije za zaposlovanje vplivajo na zmanjševanje kratkotrajne in dolgotrajne brezposelnosti?

Da, zasebne agencije za zaposlovanje vplivajo na zmanjševanje kratkotrajne in dolgotrajne brezposelnosti. Odpirajo nova delovna mesta – preko svetovanja podjetjem v najširšem pogledu HRM.

Najlepša hvala za sodelovanje.

PRILOGA C

Transkripcija intervjuja ETI, d.d.

Transkripcija intervjuja z vodjo kadrovske službe Silvo Velkavrh iz podjetja ETI Elektroelement, d.d. Intervju je bil opravljen 31.5.2011.

Koliko časa že sodelujete z zasebnimi agencijami za zaposlovanje?

Z zasebnimi agencijami za zaposlovanje smo pričeli sodelovati v novembru leta 2009.

Kje ste se seznanili z delom zaposlitvenih agencij? So vas obiskali v podjetju ali ste jih sami kontaktirali?

Z delom zaposlitvenih agencij smo se seznanili kar direktno preko njih, saj so se najavili na sestanek in nam predstavili svoje delo ter njihovo ponudbo.

Pa ste ponudbo takoj sprejeli?

Ne, nismo sprejeli takoj. V času, ko so se nam predstavili nismo imeli potrebe po najemu delavcev, šele kasneje ko smo zaznali potrebo smo jih kontaktirali in se dogovorili za sestanek.

Ali sodelujete z različnimi agencijami hkrati?

Trenutno sodelujemo z dvema agencijama.

Zakaj z dvema različnima?

Odločili smo se za sodelovanje z dvema različnima agencijama, ker gre za dve različni situaciji zaposlovanja delavcev. Pri eni gre za najem delavcev zaradi povečanega obsega dela, z drugo pa sodelujemo na področju upokojevanja naših delavcev.

Kateri so vaši glavni razlogi za najem delovne sile preko zasebnih agencij za zaposlovanje?

V prvi vrsti vsekakor nepredvidljiva situacija na trgu dela. V času krize smo močno morali zmanjšati število zaposlenih, po prebrodeni krizi pa se je obseg dela močno povečal in smo potrebovali dodatno okrepitev na področju kadrov.

Kaj pa zmanjšanje stroškov?

Seveda, tudi zmanjšanje stroškov predstavlja enega od razlogov. Dejansko bi lahko rekli, da sta razloga povezana. Nepredvidljiva situacija na trgu dela nam ustvarja dodatne stroške, ki pa jih s pomočjo zasebne agencije lahko konkretno zmanjšamo.

Za katera prosta delovna mesta najemate največ delavcev preko agencij?

V našem podjetju preko agencij zaposlujeemo samo delavce za proizvodno delo. Za področje režije si ustrezne kadre najdemo sami.

Za koliko časa najemate delovno silo preko agencij?

Delovno silo preko agencij najemamo že nekaj let. Delavci so najeti sprva za en mesec, kasneje pa se jim pogodba podaljšuje na 3 mesece, pri nekaterih jo podaljšamo tudi za 6 mesecev oziroma vse do enega leta.

Ali delavce, ki se izkažejo in dobro opravljajo delo, kasneje tudi prezaposlite k vam?

Delavce, ki pri nas preko agencije opravljajo delo eno leto, nato zaposlimo direktno pri nas. Tisto začetno leto bi lahko rekli, da je tudi neka poskusna doba, kjer lahko delavec ugotovi, če mu delo pri nas ustreza in je z njim zadovoljen, hkrati se pa tudi sami prepričamo v tem času, če delavec vestno, korektno in uspešno opravlja svoje delo in če se nam dolgotrajnejša naložba vanj izplača.

Ali so najeti delavci v primerjavi z vašimi zaposlenimi deležni enakih pravic in ugodnosti?

Vse delavce pri nas obravnavamo enako in so ne glede na to, ali so zaposleni direktno pri nas ali preko agencije deležni enakih pravic in ugodnosti kot tudi dolžnosti in obveznosti.

Kakšen je odnos med najetimi delavci in delavci zaposlenimi pri vas? Se med seboj razumejo ali prihaja do konfliktov oziroma drugačne obravnave, ker so zaposleni preko agencije?

To bi mogoče bilo bolj vprašanje za vodje naših proizvodnih obratov, ker so bolj vključeni v samo proizvodno delo in tako lahko lažje opazijo odnose med zaposlenimi.

Kot pa mi je znano, do danes še ni prišlo do konflikta med delavci, pa tudi do kakšne drugačne obravnave ne.

Delo preko agencije za marsikaterega delavca predstavlja ne varno obliko zaposlitve in imajo za takšne vrste zaposlitve pomisleke. Ali se to dogaja tudi pri vas? Kakšni so odzivi delavcev? So zadovoljni z delom preko agencije?

Glede na stanje, ki prevladuje danes na trgu dela je večina delavcev samo veselih, da so zaposlitev dobili in se niti ne ozirajo na to ali je to za en mesec ali za dlje časa, ampak samo na to da v tem trenutku imajo delo. Poleg tega pa so delavci že na začetku seznanjeni, da bodo, če bodo delo dobro in vestno opravljali, po enem letu dobili zaposlitev pri nas, kar pa lahko marsikomu predstavlja motivacijo. Doslej še ni bilo delavca, ki bi izkazal nezadovoljstvo zaradi dela preko agencije. Nekaterim to še bolj odgovarja, saj si lahko če jim delo ne ustreza, preko agencije poiščejo drugo, morda bolj primerno delo.

Ste imeli pred sodelovanjem z agencijo probleme pri iskanju ustreznih kadrov?

Niti nismo imeli toliko problema z iskanjem kadrov kot bolj z iskanjem ustreznih in prilagodljivih delavcev, ki so pripravljeni opravljati delo na normo.

Ali poleg najema delavcev uporabljate še katere druge storitve zasebne agencije za zaposlovanje?

Ne, z agencijami sodelujemo samo na področju najema delavcev. Potreb po drugih storitvah še nismo zaznali.

Ali ste zadovoljni z delom izbrane agencije? Kakšne so po vašem mnenju prednosti sodelovanja z agencijo? Kaj pa slabosti?

Smo zadovoljni z delom agencije, ker na daljši rok ogromno prihranimo na času, ki bi ga drugače namenili iskanju potrebnih kadrov, kar je vsekakor ena izmed prednosti sodelovanja z agencijo. V hitrem odzivnem času nam zapolnijo potrebe po kadrih, kar pa na daljši rok predstavlja zmanjšanje stroškov kadrovanja. S slabostmi se v času sodelovanju še nismo srečali. Mogoče strošek najema, ki veliko variira, ampak to je stvar dogovora in ga niti ne moremo uvrstiti med slabosti.

Ali nameravate v prihodnje še sodelovati z zasebne agencijo za zaposlovanje?

Potrebe po kadrih so še prisotne, situacija na trgu pa je danes še bolj nepredvidljiva kot je bila v preteklosti, zato nameravamo tudi v prihodnje še sodelovati z njimi.

Ali menite, da je zakonodaja na področju agencij za zaposlovanje ustrezna?

Mislím, da je zakonodaja ustrezna, ker zavaruje tudi delavce ter prav tako podjetja. Našle bi se kakšne pomanjkljivosti, ki se jih trenutno ne spomnim, ampak to je tako pri vsakem zakonu, da v določenih točkah najverjetneje ne odgovarja vsem.

Ali menite, da se bo v prihodnosti še bolj povečalo zaposlovanje delavcev preko agencij za zaposlovanje?

Zasebne agencije so se na trgih dela v zadnjih letih množično razširile. Že skoraj vsako podjetje, ki pozna način delovanja agencij, želi sodelovati vsaj na enem področju z njimi, ker v njih prepozna bonitete, ki jih ob sodelovanju pridobi. Fleksibilnosti dela, zmanjšanja in povečanja obsega dela, potrebe po kadrih, ki jih na trgu dela primanjkuje ipd., je vse več in s tega vidika, se bo zaposlovanje po mojem mnenju še močno povečalo.

Najlepša hvala za vaše sodelovanje.