

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**NAJEMANJE ZAČASNE DELOVNE SILE V SREDNJI IN
VZHODNI EVROPI**

Ljubljana, marec 2013

EDITA JUSIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Edita Jusič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom NAJEMANJE ZAČASNE DELOVNE SILE V SREDNJI IN VZHODNI EVROPI, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko dr. Nado Zupan.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v magistrskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne 10.06.2013

Podpis avtorja(-ice): _____

KAZALO

UVOD	1
1 NAJEM DELOVNE SILE	4
1.1 Opredelitev najema delovne sile	5
1.2 Razlogi za nastanek in razvoj.....	6
1.3 Direktiva o začasnem zaposlovanju	7
1.4 Rast najema delovne sile po svetu	9
1.5 Najem delovne sile z vidika uporabnika in delavca.....	11
2 ZNAČILNOST POSTSOCIALISTIČNIH GOSPODARSTEV	15
2.1 Tranzicija.....	16
2.2 Tuje naložbe	18
2.3 Brezposelnost in trg dela	19
2.4 Migracijska politika	21
2.5 Razvoj fleksibilnih oblik zaposlovanja	24
3 RAZISKAVA O NAJEMU DELOVNE SILE V DRŽAVAH CEE	28
3.1 Raziskovalna metoda	28
3.2 Potek raziskave in njene omejitve.....	29
3.3 Zakonodaja in morebitne omejitve najema delovne sile.....	31
3.3.1 Poljska	32
3.3.2 Češka	34
3.3.3 Romunija	35
3.3.4 Madžarska	37
3.3.5 Slovenija.....	38
3.3.6 Slovaška	40
3.3.7 Bolgarija	41
3.4 Delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje	43
3.4.1 Poljska	44
3.4.2 Češka	46
3.4.3 Romunija	48
3.4.4 Madžarska	50
3.4.5 Slovenija.....	52
3.4.6 Slovaška	53
3.4.7 Bolgarija	54
3.5 Omejitve najema delovne sile in migracije v proučevanih državah	55
4 IZZIVI NAJEMA DELOVNE SILE V PRIHODNOSTI	59
SKLEP	61

UVOD

Prilagajanje podjetij današnjemu trgu dela postaja čedalje zahtevnejša naloga. Tekmovalnost svetovnega gospodarstva in stalne strukturne spremembe vodijo v ustvarjanje novih delovnih mest in hkrati zapiranju starih. Da bi podjetja in iskalci zaposlitve lahko sledili tem dinamičnim spremembam na trgu dela, potrebujejo fleksibilne rešitve pri zaposlovanju in neki povezovalni člen, ki bo usklajeval ponudbo s povpraševanjem. Po drugi strani se države spopadajo z demografskimi spremembami, staranjem prebivalstva in pomanjkanjem ustreznih kadrov. Na omenjene zahteve so razvite države odgovorile s pobudo različnih fleksibilnih oblik zaposlovanja, kamor spada tudi najem delovne sile s posredovanjem agencij za začasno zaposlovanje.

Začasno zaposlovanje preko agencije za zaposlovanje poznamo tudi kot najem delovne sile (angl. *Temporary Agency Employment*), pomeni pa začasno zaposlitev pri agenciji na podlagi pogodbe o zaposlitvi z omejenim ali nedoločenim časom trajanja ter brez zagotovila za podaljšanje pogodbe. Uporabnik (podjetje) najame delavca, da opravi določeno delo pod njegovimi navodili. Med agencijskim delavcem in uporabnikom ne obstaja zaposlitveno razmerje, kljub temu lahko obstaja določena zakonska obveznost do agencijskega delavca, še posebno kar zadeva zdravje in varnost pri delu. Takšni dogovori so pogosto imenovani agencijsko delo (angl. *Temporary work, Temping, Agency work*). Uporabnik plača honorar agenciji in ta izplača delavcu plačo (ILO, 2011, str. 2).

Na začetku sedemdesetih let prejšnjega stoletja je najem delovne sile potekal le v Združenih državah Amerike in v nekaterih evropskih državah, kot so: Velika Britanija, Francija in Nizozemska (Coe, Johns & Ward, 2006, str. 4). Po letu 1990 pa sta bili močna regulacija in hiter razvoj na področju zaposlovanja preko zasebnih agencij odgovor na liberalizacijo trga delovne sile, potreb po fleksibilnosti in na posledice gospodarske krize, v kateri so delodajalci zahtevali prilagoditev oblik dela in zaposlovanja tržnim razmeram. Želja po osvojitvi novih trgov velikih mednarodnih agencij za zaposlovanje, predvsem razvijajočih se trgov srednje in vzhodne Evrope, se je še povečala z vstopom novih članic v Evropsko unijo 1. maja 2004. Zelo malo je znanega glede delovanja agencij za zaposlovanje v državah vzhodne Evrope in na splošno glede dejavnosti najema delovne sile. Po podatkih Cazes in Nesporova (2004) v tranzicijskih državah ni podatkov nacionalnih statističnih uradov glede zaposlovanja preko agencij za zaposlovanje, vendar anekdotični dokazi kažejo zelo omejeno uporabo tovrstne dejavnosti za različne skupine, z izjemo študentov.

Prav trgi v proučevani regiji so se v zadnjih dvajsetih letih srečevali s precejšnjimi spremembami. Po padcu komunističnega sistema, kar simbolično ponazarja padec berlinskega zidu leta 1989, sta srednja in vzhodna Evropa doživljali dramatične spremembe na političnem, ekonomskem in socialnem področju. Coe, Johns & Ward (2008) navajajo, da lahko regijo pod socialističnim sistemom opišemo kot ekonomsko subvencionirano od države, z veliko koncentracijo industrijskih aktivnosti in nadzorom nad plačno strukturo. Storitveni sektor je bil zapostavljen, poslovnih storitev skoraj ni bilo, prevladovala je proizvodnja. Države v

tranziciji so se spopadle s težavami oblikovanja lastnega nacionalnega gospodarstva in vključitve na svetovni trg ter prestrukturiranjem starih industrijskih panog in saniranja depresivnih industrijskih con. Na tej poti so se države vsaka po svoje spopadale z brezposelnostjo, recesijo, divjo privatizacijo in propadom velikih podjetij, ene uspešneje, druge manj.

Razvoj na trgu dela v novih članicah EU pomeni ogromen izziv; visoka stopnja brezposelnosti, visoka stopnja dolgoročne brezposelnosti, majhna vključenost delovno aktivnih na trgu dela. Te trditve ne veljajo za vse članice enako. Delno lahko najdemo odgovor za zvišanje brezposelnosti v še vedno trajajočem tranzicijskem procesu, čeprav s tem ne moremo pojasniti njene vztrajnosti v času. Stopnja brezposelnosti se v nekaterih novih članicah v poznih devetdesetih letih kljub visoki gospodarski rasti ni znižala, zato lahko rečemo, da je strukturne, in ne ciklične narave. Za nove članice je značilna tudi visoka stopnja dolgoročne brezposelnosti, ki je nad povprečjem EU, v zadnjih nekaj letih pa se je še zviševala. Visoke stopnje lahko delno pojasnimo z nizko stopnjo regionalne mobilnosti v večini držav. Prav tako je nizka tudi stopnja mobilnosti zaposlenih med službami in ustvarjanjem novih delovnih mest (Svetlik, 2000).

Za razvijajoče se države je torej nujen fleksibilen in učinkovit trg dela kot ključ do svetovne konkurenčnosti in večje produktivnosti, države pa ga morajo ustrezno regulirati, da bi se lahko odzival na ekonomske spremembe. Fleksibilne oblike zaposlovanja omogočajo podjetju večjo možnost izbiranja in s tem vpliv na stroške ter hitrejši odziv in prilagajanje potrebam trga. V nadaljevanju sem se osredotočila na razvoj dejavnosti najema delovne sile kot ene izmed oblik fleksibilnega zaposlovanja.

Najem delovne sile preko zasebnih agencij za zaposlovanje se med državami razlikuje in je odvisen predvsem od dveh dejavnikov: regulacije dejavnosti in socialno-kulturne sprejemljivosti družbe. Agencije za zaposlovanje ustvarjajo delovna mesta ter pripomorejo k prehodu in preoblikovanju trga delovne sile (Jusič, 2009). Omogočajo vstop teže zaposljivih oseb na trg dela (iskalci prve zaposlitve, starejši delavci, delavci brez izobrazbe, delavci, ki so dlje časa brezposelni), nekaterim skupinam delavcev pa več prilagodljivosti pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Glede na to, da se prek agencij za začasno zaposlovanje zaposlujejo predvsem nizko in srednje kvalificirani delavci, so prav agencije zelo pogostokrat tista vrata, skozi katera vstopajo na trg dela delavci migranti, ki postajajo ob spreminjajočih se demografskih razmerah in pomanjkanju ustreznih talentov čedalje bolj iskani.

Po podatkih Cietta (2011a) je sektor zasebnih agencij za zaposlovanje eden največjih zasebnih delodajalcev v Evropi. Leta 2009 so agencije za začasno zaposlovanje zaposlile skoraj devet milijonov delavcev. V povprečju znaša delež agencijskih delavcev 1,5% od skupne zaposlitve v Evropi. Leta 2009 je letni promet tega sektorja v Evropi presegel 203 milijard evrov, kar je bilo 40% svetovnega prometa sektorja. Med letoma 1996 in 2009 se je število delavcev za določen čas, ki so delali prek agencij, v Evropi več kot potrojilo (z 1,5 milijona na devet milijonov – dnevni ekvivalent polne zaposlitve). Največji obseg dela je

zaslediti v Veliki Britaniji (3,6%) in na Nizozemskem (2,5%), manj pa je razvit na Danskem (0,6%) in do pred kratkim v Italiji (0,7%). Najem delovne sile je bolj razširjen v državah z manj omejitv, na primer v Veliki Britaniji. Države razvijajočih se trgov CEE so pod evropskim povprečjem glede deleža agencijskih delavcev, in sicer Slovaška (0,6%), Madžarska (0,6%), Poljska (0,4%), Slovenija (0,3%), Romunija (0,29%) in Češka (0,7%).

V magistrskem delu sem se osredotočila na razvoj dejavnosti najema delovne sile v državah srednje in vzhodne Evrope in proučila, kakšna je pri tem vloga zasebne agencije za zaposlovanje. Iskala sem odgovore na vprašanje, ali je dejavnost najema delovne sile prisotna na teh trgih in koliko, pa tudi, kako začasne agencije za zaposlovanje vplivajo na migracijo delovne sile v proučevani regiji. Poudarila sem tudi najpomembnejše posebnosti gospodarstva in delovanja trgov dela v srednji in vzhodni Evropi. V empiričnem, glavnem delu magistrskega dela so odgovori prikazani na podlagi analize sedmih držav, ki so se različno uspešno spopadale z obdobjem tranzicije in uvajanjem dejavnosti najema delovne sile s posredovanjem zasebnih agencij za zaposlovanje.

Namen magistrskega dela je bil proučiti in predstaviti razvoj najema delovne sile v vzhodni in srednji Evropi skozi čas, tranzicijo trga dela, deregulacijo in spremembo zakonodaje. S predstavitev dejavnosti najema delovne sile po proučevanih državah sem hotela prikazati, da se je dejavnost najema delovne sile povečuje, a še vedno zaostaja v primerjavi z zahodno Evropo. Razlogi so predvsem v tem, da je bil trg dela v proučevani regiji več desetletij zelo rigiden, ustvarjal je umetno zaposlenost in onemogočal razvoj fleksibilnih oblik dela. Poudarjeno je tudi, da so začasne agencije kot ena izmed fleksibilnejših oblik zaposlovanja pozitivno pripomogle k tranziciji trga dela.

Glavni cilj magistrskega dela je bil na podlagi rezultatov teoretičnega izhodišča dokazati, da je rigidnost trga dela negativno vplivala na razvoj dejavnosti najema delovne sile v proučevani regiji. Že iz prejšnje opredelitve področja proučevanja in problematike magistrskega dela je razvidno, da je bila moja prednostna naloga analizirati vzroke, ki so države omejevali ali pa odprli pot k delovanju zasebnih agencij za zaposlovanje in najemu delovne sile. Poskušala sem odgovoriti na vprašanje, ali je dejavnost najema delovne sile prisotna na trgih srednje in vzhodne Evrope in koliko. V magistrskem delu sem se ukvarjala z analizo postsocialističnih gospodarstev in razvojem trgov dela, s posebnim poudarkom na razvoju dejavnosti najemanja delovne sile preko zasebnih agencij za zaposlovanje.

Metode in struktura magistrskega dela. Za uresničitev ciljev iz prejšnje točke sem magistrsko delo razdelila na dva dela. Začetni, teoretičen del je namenjen pregledu in proučevanju domače in tuje literature s področja postsocialističnih gospodarstev, tranzicije, najema delovne sile in trga dela v srednji in vzhodni Evropi. Ta del je zelo pomemben, saj pojasnjuje značilnosti tranzicijskih gospodarstev, ki se kažejo pozneje pri nadaljnjem ekonomskem razvoju proučevanih držav v regiji. V drugem, empiričnem delu sta predstavljena študija primera za sedem izbranih držav, ki so Poljska, Češka, Slovaška, Romunija, Bolgarija, Slovenija, Madžarska. Pri obeh delih sem uporabljala različne metode raziskovalnega dela.

V drugem delu naloge sem predstavila empirični del, ki temelji na študiji primera posamezne države. Prvi del raziskave je vključeval pregled zakonodaje in morebitne omejitve glede dejavnosti najema delovne sile. Deregulacija dejavnosti odpira pot zasebnim agencijam, medtem ko zastarela ali neupravičena regulacija vpliva negativno na razvoj dejavnosti in njeno učinkovitost na trgu dela. V drugem delu raziskave sem predstavila razvoj dejavnosti najema delovne sile po posameznih državah skozi čas. Primarne podatke v študiji primera sem zbrala s strukturiranimi in polstrukturiranimi intervjuji s predstavniki agencij za zaposlovanje in združenj v posamezni državi, predstavnikov organizacije CIET in pregledom arhivskih podatkov. Sekundarni podatki so zbrani iz različnih sekundarnih virov podjetja, drugih organizacij in institucij, pomagala sem si tudi z izkušnjami in znanjem, ki sem si jih pridobila pri dosedanjem delu direktorice agencije za zaposlovanje v Sloveniji.

V sklepnem delu magistrskega dela so predstavljene ključne ugotovitve glede najema delovne sile in migracij v proučevanih državah ter omejitve in ovire pri nadaljnjem razvoju dejavnosti v proučevani regiji. Predstavljeni so izsledki raziskave in na podlagi teh je podan sklep magistrskega dela.

Omejitve magistrskega dela se nanašajo predvsem na pomanjkanje podatkov glede najema delovne sile po posameznih državah, saj ti niso javno objavljeni in pristojne nacionalne institucije ne vodijo natančne statistike glede obsega in načina uresničevanja dejavnosti. Arrowsmith (2006, str. 6) navaja, da so podatki glede najema delovne sile v novih državah Evropske skupnosti omejeni in je dejavnost še vedno v povojih, saj je bila pravno omogočena šele pred kratkim. O omejitvah pri izdelavi naloge je več napisano v nadaljevanju.

1 NAJEM DELOVNE SILE

Najem delovne sile predstavlja precejšen odmik od standardne zaposlitve za nedoločen čas v veliko pogledih. Delo je nestalno in nepredvidljivo. Lahko vključuje različna podjetja, večkratne pogodbe in različna delovna mesta. Težko ga je kolektivizirati; v veliko primerih je zadolžitev oz. obveznosti, vezane na zaposlitev, težko ugotoviti (Burgess & Connel, 2004, str. 3). Gre za eno izmed oblik fleksibilnega zaposlovanja, ki omogoča podjetju in delavcu hitrejšo prilagajanje razmeram na trgu dela.

Burgess in Connell (2004) navajata, da je merjenje dejavnosti najema delovne sile po državah kompleksno in nejasno, ker:

- med državami ni enotne terminologije glede najema delovne sile. Glavnina terminov je iz krajevnega jezika prevedena v angleški jezik, prevodi pa niso ustrezni za vsakdanjo terminologijo, *angl. temporary work agency, temporary agency worker in user* (Coe, Johns & Ward (2006). V svetu se zato pojavljajo različna imenovanja, kot na primer: temping, flexi-staffing, labour hire, direct hire;
- gre za pomanjkanje podatkov glede najema delovne sile, saj so podatki velikokrat zajeti v drugih oblikah zaposlovanja, kot na primer part time job;

- vključuje najem delovne sile različne zaposlitvene dogovore, ki pa niso ustrezno zajeti v nacionalno shemo delovne sile in postopkov merjenja.

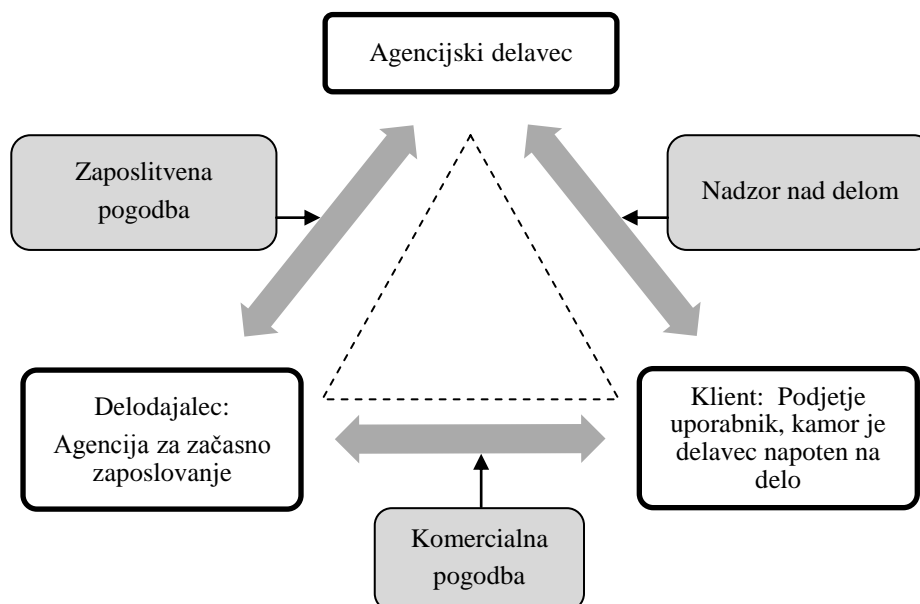
V slovenski zakonodaji je najem delovne sile definiran kot zagotavljanje delovne sile, podjetje, kjer delavec opravlja delo, pa kot uporabnik. Kljub temu poznamo v Sloveniji različne opredelitve: zagotavljanje delovne sile, prepuščanje delavcev drugim uporabnikom, tristrano oz. trikotno zaposlovanje, posojanje delavcev, najem delovne sile, lizing delovne sile (Jusič, 2009). V nadaljevanju magistrske naloge je uporabljen izraz najem delovne sile.

1.1 Opredelitev najema delovne sile

Iz slike 1 je razvidno, da bi najem delovne sile lahko opredelili kot fleksibilno, atipično in tristransko zaposlitveno razmerje med:

- **delavcem**, ki je zaposlen pri agenciji za zaposlovanje na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, pogosto imenovan agencijski delavec,
- **agencijo** kot delodajalcem, ki delavca zaposli in ga napoti na delo k uporabniku,
- ter **uporabnikom**, organizacijo, posamezniki, pravnim subjektom, ki z agencijo sklene komercialni dogovor.

Slika 1: Odnos med agencijo, delavcem in podjetjem uporabnikom



Vir: ILO, Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors, 2011, str. 3.

Najem delovne sile po navedbah OECD (2002) vključuje: pogodbo o zaposlitvi za določen čas, delavca, ki ga je zaposlila agencija, in je napoten na delo k tretji stranki oziroma uporabniku, pogodbo za specifična dela, na primer nadomeščanje delavca, sezonsko delo, delo na klic, ki ga opravlja delavec le na podlagi potreb, dnevno delo in s tem povezano

poimenovanje dnevni delavcev, opravljanje prakse, vaje in druge delavce s plačanimi izobraževalnimi pogodbami, vendar brez zagotovila po stalni zaposlitvi po končanem izobraževanju, in osebe, ki so zaposlene za določen čas prek javnih programov, ki spodbujajo zaposlovanje.

Tudi Ford in Slater (2006) menita, da temelji agencijsko delo na tristranskem razmerju med agencijo, delavcem in podjetjem uporabnikom. Prav takšno razmerje pa naj bi zapletlo razmerje glede odgovornosti in obveznosti, kar posledično zmanjšuje vpliv kadrovske politike glede raznovrstnosti delovnega mesta, večje avtonomnosti in vključenosti agencijskih delavcev.

Storrie (2002) opredeljuje najem delovne sile kot konceptualno zanimivo obliko zaposlovanja, saj povezuje komercialne in zaposlitvene elemente v pogodbah in vpeljuje tretjo stranko v odnos – zaposlitveno agencijo, kar je bilo prej dvostransko razmerje. Pravi, da je definicija zaposlitvene agencije tista, kjer delavca zaposli zaposlitvena agencija in ga na podlagi komercialne pogodbe najame uporabnik, da zanj opravi določeno delo.

Svetlik (1994, str. 125) pravi, da gre za zaposlovanje pri posrednikih dela, ki nato svoje delavce posojajo pravim delodajalcem, oziroma trikotno zaposlovanje. Pri tem poudarja, da ti delavci nimajo enakih pravic kot stalno zaposleni delavci.

1.2 Razlogi za nastanek in razvoj

Od leta 1970 je zaposlovanje preko agencij za začasno zaposlovanje hitro naraščalo in postajalo pomembna značilnost številnih nacionalnih trgov dela. Po letu 1990 sta bila močna regulacija in hiter razvoj na področju zaposlovanja pri zasebnih agencijah odgovor na liberalizacijo trga delovne sile, potreba po fleksibilnosti in na posledice gospodarske krize, v kateri so delodajalci zahtevali prilagoditev oblik dela in zaposlovanja tržnim razmeram. Prvotno so podjetja najemala začasne delavce za nadomeščanje ženskih zaradi porodniških dopustov in bolniških staležev stalno zaposlenih delavcev. Pozneje pa je začelo čedalje več podjetij uporabljati agencijske delavce za reševanje nenadnih sprememb v proizvodnih zahtevah. Torej bi lahko rekli, da sta bili razlog za razvoj zasebnih agencij za začasno zaposlovanje zahteva po prilagodljivosti podjetij in deregulacija dejavnosti. De Konig (1999, str. 21).

Kohont (2003) pravi, da je zaposlovanje pri zasebnih agencijah nastalo kot posledica več dejavnikov:

- Potrebe podjetij po specifičnih oblikah dela in/ali povečani fleksibilnosti delovnih razmerij, ki izhajajo iz novih produkcijskih metod, skrajševanja življenjskih ciklov proizvodov, diferenciranega povpraševanja kupcev, prenašanja kadrovskega bremena na pogodbenike in drugega.

- Deregulacije, ki odpravlja monopol javnih služb na področju posredovanja dela in zaposlitve, njen namen pa je izboljšati fleksibilnost trga delovne sile, dvigniti kakovost storitev in ponuditi iskalcem zaposlitve najboljše mogoče rešitve oziroma povečati njihove zaposlitvene možnosti.
- Povpraševanja delavcev po občasnem delu.
- Politike javnih služb za zaposlovanje, ki na temelju najemanja zunanjih strokovnjakov (outsourcinga) določene storitve prenašajo na omenjene agencije.

Hkrati je postala sposobnost adaptacije, ki jo omogoča zaposlitev pri agenciji, norma tistih, ki želijo obdržati delo.

Biller (v Ward, 2006, str. 3) je zapisal, da postaja ekonomska vloga, ki jo igra dejavnost najema delovne sile, čedalje pomembnejša, saj postaja svet čedalje bolj soodvisen, proces globalizacije pa vpliva na ekonomijo vseh držav. Globalizacija pomeni konkurenco, to pomeni produktivnost in zahtevo po produktivni uporabi delovne sile, pravi delavec na pravem mestu.

1.3 Direktiva o začasnem zaposlovanju

Ahlberg, Bercusson in drugi (2008) trdijo, da segajo zametki te direktive v leto 1982, ko je komisija EEC predstavila njen prvi osnutek, ki se nanaša na začasno delo. Komisija je utemeljevala svojo iniciativo s tem, da med državami obstaja različna zakonodaja, ki ureja področje najema delovne sile in vodi v nekonkurenčnost na evropskem trgu. Namen direktive naj bi bil preprečiti zlorabe začasnega zaposlovanja in zavarovati delavce, ki imajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas glede čezmerne uporabe agencijskega dela. Vendar soglasja v Svetu glede direktivne ni bilo vse do leta 1999, ko so spet presojali o predlogu in ga posredovali socialnim partnerjem.

Kljub temu se je dejavnost najema delovne sile sredi devetdesetih let precej razširila in postajala čedalje pomembnejša. Prav zato se je sredi devetdesetih let Mednarodna organizacija dela odločila postaviti nove standarde, ki naj bi urejali področje najema delovne sile. Leta 1997 je sprejela Konvencijo o zasebnih agencijah za zaposlovanje C181 (angl. *Private Employment Agencies Convention*). Gre za prenovo zastarele konvencije iz leta 1949. V njej so opredeljeni pojmi v zvezi z zasebnimi zaposlitvenimi agencijami, v nadaljevanju pa so določene pravice in obveznosti delavcev, zaposlenih pri tovrstnih agencijah, ureja pa tudi področje varovanja osebnih podatkov zaposlenih. Priporočilo o zasebnih agencijah za zaposlovanje R188 (angl. *Private Employment Agencies Recommendation*) je ratificiralo 20 držav, med katerimi ni Slovenije. Njen namen je bil uzakoniti do takrat nedovoljeno profitno opravljanje dejavnosti zaposlovanja in posredovanja zaposlitev, med njimi tudi dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugim uporabnikom, pa tudi določiti minimalne standarde za zaščito takih delavcev (Kresal Šoltes, 2008, str. 264).

Po večletnem pogajanju sta tako v Strasbourgu 19. novembra 2008 Evropski parlament in Svet Evropske unije podpisala in sprejela Direktivo 2008/104/EC (v nadaljevanju Direktiva), ki ureja delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Za države EU je bilo predvideno triletno uvajalno obdobje, končalo pa se je 5. decembra 2011. Namen te direktive je zagotoviti večje varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšati kakovost dela pri sodelovanju z agencijami za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij, da bi s tem učinkovito pripomogli k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.

Sprejeta Direktiva zasleduje sledeča temeljna načela:

- Enako obravnavanje delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in drugih delavcev.
- Spoštovanje socialnih standardov v podjetjih uporabnikih z enakim obravnavanjem glede plače in pogojev dela.
- Priznavanje sektorja agencij za zagotavljanje začasnega dela kot legitimne in strokovne poslovne dejavnosti.
- Omogočiti članicam, da lahko pod strogimi pogoji in na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji, uvedejo odstopanje od načela enakega obravnavanja. V zvezi s tem lahko določijo rok za uveljavitev načela enakega obravnavanja.

Direktiva prav tako agencijskim delavcem omogoča izboljššan dostop do zaposlitve za nedoločen čas, bonitet in poklicnega usposabljanja, in sicer:

- Delavci, ki so zaposleni pri agencijah, so upravičeni do obveščanja o prostih delovnih mestih v podjetju uporabniku. Prav tako agencije za zagotavljanje začasnega dela ne smejo preprečiti, da bi take delavce po zaključku njihove napotitve zaposlilo podjetje uporabnik ali pa bi delavcem zaračunali provizijo.
- Delavci, ki so zaposleni pri agencijah, imajo enak dostop do vseh bonitet v podjetju uporabniku, zlasti do menze, otroškega varstva in prevoznih sredstev pod enakimi pogoji, kot jih imajo stalno zaposleni delavci pri podjetju uporabniku, razen če je razlika v obravnavanju upravičena iz objektivnih razlogov.
- Izboljššan dostop delavcev, zaposlenih pri agencijah, do usposabljanja v agencijah, in sicer v času med napotitvami, ter njihovega dostopa do usposabljanja, namenjenega stalno zaposlenimi delavci v podjetju uporabniku.

Število zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela se ves čas povečuje in trenutno predstavlja skoraj 2% vseh zaposlenih v EU, zato je ureditev tega področja zelo pomembna. Direktiva se uporablja za delavce, ki imajo z agencijo sklenjeno pogodbo o

zaposlitvi, in velja za javna ali zasebna podjetja, ki opravljajo pridobitno ali nepridobitno gospodarsko dejavnost. Tako 5. člen Direktive govori o načelu enakega obravnavanja, in sicer poudarja, da so napoteni delavci med opravljanjem dela pri uporabniku upravičeni do enakih temeljnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, kot bi bili upravičeni, če bi bili zaposleni neposredno pri uporabniku. Torej gre za izenačitev pogojev dela med agencijskim delavcem in delavcem, ki je zaposlen pri uporabniku.

Šesti člen direktive jasno prepoveduje agencijam za začasno zaposlovanje kakršnokoli zaračunavanje provizije v zameno za to, da so delavca napotile na delo k uporabniku. Hkrati se mora delavcem, zaposlenim pri agenciji, omogočiti dostop do bonitet pri uporabniku, kot so na primer menza, prevozne storitve, otroško varstvo, in sicer pod enakimi pogoji, kot jih imajo delavci, neposredno zaposleni pri uporabniku. V nadaljevanju 7. člen določa, da se število delavcev pri agencijah upošteva pri izračunu praga, nad katerim je treba v agenciji ustanoviti organe, ki predstavljajo delavce.

Evropska skupnost navaja, da je v omenjeni direktivi zapisano tudi o zastopanju delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in obveščanju predstavnikov delavcev. Za namen oblikovanja svetov delavcev se delavci, zaposleni pri agencijah, štejejo za delavce agencije. Vendar pa se lahko države članice prav tako odločijo, da jih upoštevajo kot delavce podjetja uporabnika. Podjetje uporabnik mora pri poročanju o zaposlitvenem položaju v podjetju priskrbeti svojemu svetu delavcev ustrezne informacije o uporabi delavcev, zaposlenih pri agencijah.

Vse prepovedi in omejitve pri uporabi dela s posredovanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela je treba pregledati in odpraviti, razen če so upravičene iz razlogov splošnega interesa. Ti se nanašajo predvsem na varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteve glede zdravja in varnosti pri delu ali potrebo, da se zagotovita pravilno delovanje trga dela in preprečevanje zlorab.

1.4 Rast najema delovne sile po svetu

Povečanje števila zasebnih agencij za zaposlovanje v svetovnem merilu je spodbudila deregulacija trga dela, zgodilo pa se je tudi zaradi združitve podjetij, prevzemov, pripojitev in sklepanja pogodb z zunanjimi izvajalci poslovnih procesov, selitvijo dejavnosti, potreb po talentih in informacijski tehnologiji, pa tudi zaradi čedalje večje potrebe po gibljivi delovni sili v uporabniških podjetjih. Delno se je to zgodilo tudi zaradi spremenjenega odnosa ljudi do dela in želje po lažji prilagoditvi poklicnega življenja z zasebnim. Velike agencije imajo korist od ekonomije obsega na področju trženja, nabave in zaposlovanja ter poslovanja zalednih služb. Veliko manjših agencij je specializiranih za zaposlovanje v specifičnih panogah, druge pa ponujajo storitve, kot je usposabljanje osebja za stranke. Na povečanje zasebnih agencij za zaposlovanje v različnih državah vpliva to, kako je uspešen zakonski nadzor trga delovne sile (od »strogega« do »liberalnega«), širši režimi trga dela, v katerih te agencije delujejo, ter načini usklajevanja in urejanja delovnih razmerij. Te odnose lahko

oblikuje vlada, lahko se oblikujejo na podlagi samoregulacije in skupnega upravljanja trga dela, ali pa jih uravnavajo tržne zakonitosti (ILO, 2011, str. 11).

Po navedbah Cietta (2012) se je v zadnjih 15 letih število delavcev, ki so zaposleni prek zasebnih agencij za začasno zaposlovanje, močno povečalo, med razlogi so tudi odpiranje novih trgov v srednji in vzhodni Evropi. Iz priloge 1 je razvidno, da je bilo leta 2010 kar 128.000 zasebnih agencij za začasno zaposlovanje po svetu. Regiji Azija in Pacifik imata 57% vseh agencij, vodilni sta Kitajska in Japonska. V Evropi je 26% vseh agencij, največ v Veliki Britaniji, 11.500, Nemčiji 6049 in na Nizozemskem 3260. Od proučevanih držav je na prvem mestu Poljska, ki ima 2998 agencij, za njo je Češka s 1650 agencijami, najmanj agencij v proučevanih državah pa je na Slovaškem, 129. Podatki za Slovenijo so nekoliko presenetljivi (355 agencij) in niso usklajeni z registrom, ki ga vodi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, saj je bilo na dan 10. maja 2012 v register agencij za zagotavljanje delovne sile vpisanih 119 podjetij (Register agencij v Sloveniji, 2012).

Po navedbah ILO (2011) so agencije za začasno zaposlovanje heterogena skupina. Poznamo nekaj svetovnih agencij in več deset tisoč manjših in srednje velikih agencij za začasno zaposlovanje. Strategija mnogih od teh je postati kakovosten ponudnik visoko usposobljenih kadrov in graditi dolgoročno poslovanje na ustvarjanju partnerskih odnosov z iskalci zaposlitve in tudi s svojimi naročniki. Druge agencije so usmerjene le v ustvarjanje prihodkov in dobička ter jih ne zanimajo potrebe naročnikov in iskalcev zaposlitve. Leta 2009 je 12 agencij ustvarilo 86 milijard ameriških dolarjev prihodkov, kar je 35% celotne industrije po svetu. Največja agencija na svetu za začasno zaposlovanje je Adecco, ki je leta 2009 ustvaril 21 milijard dolarjev, za njim sta Randstadt s 17 milijardami in Manpower s 16 milijardami dolarjev.

Po podatkih Cietta (2012) je sektor zasebnih agencij za zaposlovanje eden največjih zasebnih delodajalcev v Evropi. Leta 2010 so agencije za začasno zaposlovanje zaposlile skoraj 10,4 milijona delavcev. V povprečju je delež agencijskih delavcev 1,6% od skupne zaposlitve v Evropi. Leta 2010 je letni promet tega sektorja v Evropi presegel 247 milijard evrov, najboljših 10 zaposlitvenih agencij je pomenilo 28% svetovnega prometa tega sektorja. Med letoma 1996 in 2010 se je število delavcev za določen čas, ki so delali prek agencij, v Evropi povečalo za več kot šestkrat (z 1,5 milijona na 10,4 milijona – dnevni ekvivalent polne zaposlitve). S slike 2 je največji obseg dela zaslediti v Veliki Britaniji (3%) in na Nizozemskem (2,5%), za tem sta Francija in Nemčija, 2%. Po ocenah Cietta so države srednje in vzhodne Evrope pod evropskim povprečjem glede deleža agencijskih delavcev, in sicer Slovaška (0,8%), Madžarska (1,8%), Poljska (0,7%), Slovenija (0,5%), Romunija (0,5%) in Češka (0,7%).

Glede na spreminjanje ekonomskih razmer v Evropi je gospodarski sektor zasebnih agencij doživel trend upadanja pri zaposlovanju delavcev v industrijskem sektorju (31% v povprečju) proti naraščajoči uporabi agencijskih delavcev v storitvenem sektorju (37% v povprečju).

Sektor predelave ostaja pomemben uporabnik agencijskega dela v tradicionalno industrijski ekonomiji, kot sta Poljska (70%) in Češka (65%).

1.5 Najem delovne sile z vidika uporabnika in delavca

Različni avtorji (Storrie, 2002; Coe et al., 2010; Burgess, 2004; Berkhaout et al., 2004) navajajo, da je prav potreba po fleksibilnosti in razvoju nestandardnih oblik dela povzročila povečanje najema delovne sile po svetu. Po podatkih Eurocietta (2007) je gospodarski sektor zasebnih agencij za zaposlovanje predstavlja sredstvo za ustvarjanje delovnih mest in gospodarske rasti. Med letoma 2003 in 2006 so agencije za začasno zaposlovanje ustvarile 669.000 delovnih mest, kar je 7,5% od skupne vsote novoustvarjenih delovnih mest, 80% teh delovnih mest ne bi bilo ustvarjenih, če ne bi bilo na voljo dela agencij. V nadaljevanju je zapisano, da agencije za začasno zaposlovanje učinkovito pripomorejo tudi k prehodu in preoblikovanju trga, in sicer tako, da izboljšujejo delovanje trga dela in krepijo družbeno odgovornost, ker odpirajo dostop do trga dela za »nečlane«. Agencije so pravi partner za delavce, ki prvič vstopajo na trg dela, saj delujejo kot odskočna deska in povečujejo možnosti zaposlovanja delavcev ter povezovanja dela in poklicnega izobraževanja.

Vidik podjetja

Coe et al., (2010) navaja štiri razloge, zakaj se podjetja uporabniki odločajo za najem delovne sile preko začasnih agencij:

- **Numerična fleksibilnost**

Podjetje uporabnik lahko razdeli svojo delovno silo na podlagi znanja in spretnosti v dve skupini: glavni¹ in obrobni kadri. Na podlagi teh določitev se potem odloča, katera dela bo prenesel na zunanjšega izvajalca (agencijo) in katera obdržal v podjetju. Tako lahko podjetje uporabnik zmanjša fluktuacijo ključnih kadrov in se posveti njihovem izobraževanju. Najem agencijskih delavcev pa omogoča hitro prilagajanje potrebnega števila zaposlenih v primerih hitre ekonomske rasti ali recesije. To omogoča podjetju uporabniku, da se izogne stroškom odpravnin stalno zaposlenih delavcev.

- **Zniževanje stroškov dela**

Empirični dokazi kažejo, da so v povprečju agencijski delavci plačani manj kot stalno zaposleni delavci, čeprav se to izrazito razlikuje med zgornjim in spodnjim trgom dela. Avtor navaja, da lahko podjetja pri najemu delovne sile znižajo svoje stroške tako, da se izognejo plačilu odpravnine, dopusta in bolniške odsotnosti. To se je v Evropi spremenilo z uvedbo Direktive o začasnem zaposlovanju, ki uvaja načelo enake obravnave in plačila agencijskih delavcev v primerjavi s stalno zaposlenimi in nalaga to odgovornost agenciji.

- **Zniževanje fiksnih stroškov, ki so povezani z iskanjem in selekcijo kadrov**

S prenosom aktivnosti oglaševanja delovnega mesta, opravljanjem zaposlitvenih razgovorov in selekcijo kadrov na agencijo se podjetje lahko bolj osredotoči na svojo

¹ Glavno skupino sestavljajo delavci, ki jim podjetje ponudi stalno zaposlitev in karierno možnosti. Stalno zaposleni delavci omogočajo podjetju doseganje funkcionalne fleksibilnosti. Podjetje zato od njih pričakuje, da so prilagodljivi in sposobni opravljati različne naloge.

glavno dejavnost. Pri tem lahko preizkusi delo agencijskega delavca in spremlja njegovo učinkovitost z minimalnimi obveznostmi.

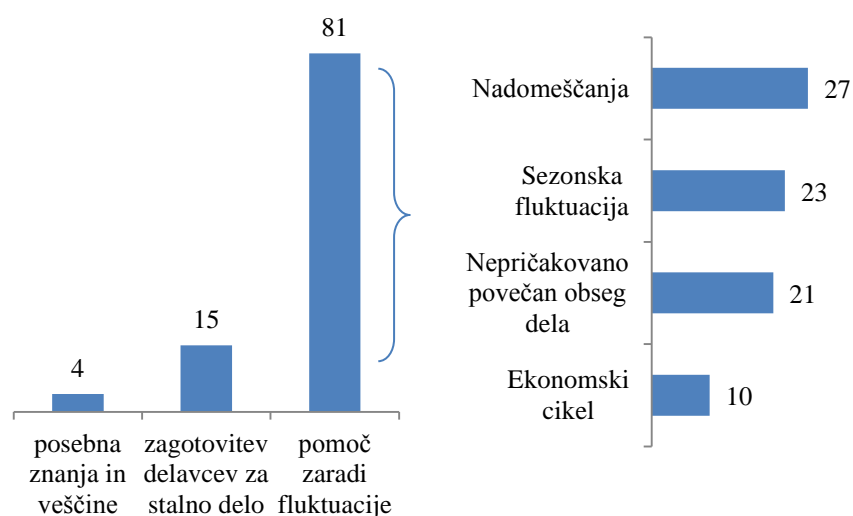
- **Zmanjševanje tveganja, povezanega s stalno zaposlenimi delavci**

Z najemom delavcev se podjetje uporabnik lahko izogne obveznostim, ki jih ima pri stalno zaposlenih delavcih, stroškom iskanja in selekcije, plačni administraciji, stroškom vodenja delavčevih bonitet in spremljanja učinkovitosti delavcev.

Berkhaut in Leeuwen (2004) pravita, da podjetja najemajo delavce prek agencije zaradi treh glavnih razlogov, tj. fleksibilnosti, stroškov in selekcije. V nadaljevanju navajata še druge razloge za zaposlovanje agencijskih delavcev: nadomestilo bolniške odsotnosti in dopustov, povečanje proizvodne zmogljivosti (povečan obseg dela), uporaba posebnega znanja (specializirani delavci), ki so hitreje na voljo, premostitveni most med odhajajočim delavcem in novozaposlenim, zmanjševanje tveganja stroškov ob morebitni negotovosti, zniževanje stroškov glede ravnanja s človeškimi viri kot kanal rekrutacije in selekcije kadrov.

Dejavnost najema delovne sile je zelo primerna za podjetja, ki želijo hitro prilagoditi delovno silo fluktuaciji povpraševanja po proizvodu. Podjetja najemajo delavce s posredovanjem agencij zaradi dveh glavnih razlogov: sezonsko in ciklično nihanje ter kadrovske rešitve, kot sta na primer iskanje in selekcija kadrov. S slike 2 je razvidno, da je raziskava med 500 podjetji pokazala, da se kar 81% podjetij odloča za sodelovanje z agencijo zaradi pomoči pri fluktuaciji delovne sile, od tega gre 27% za nadomeščanje in 23% za sezonsko fluktuacijo ter 21% nepričakovano povečan obseg dela. Z agencijo sodeluje 15% podjetij, ker v tem vidijo nov kanal pridobivanja ustreznih kadrov. Lahko bi torej rekli, da podjetja s pomočjo agencij za začasno zaposlovanje zmanjšujejo tveganje v svojem poslovanju, kadar postane prihodnost čedalje bolj negotova.

Slika 2: Razlogi za najem delavcev preko agencije (v %)



Vir: Ciett, *The agency work industry around the world*, 2009, str. 58.

De Graaf-Zijl (2005) navaja, da je veliko razlogov, zakaj podjetja najemajo delavce preko agencij. Začasne agencije napotijo delavce takoj, ko nastane potreba, in prav zato podjetjem ni treba opravljati dolgih in dragih postopkov iskanja delavcev. V nadaljevanju avtor navaja, da so pomembni razlogi za najem delovne sile predvsem ti, da podjetja lahko najemajo delovno silo na dnevni osnovi, in prav zato podjetjem takšnim delavcem ni treba izplačati odpravnine in drugih plačil, do katerih so upravičeni stalno zaposleni delavci. Foote in Folta (2002) pravita, da agencijski delavec predstavlja vrednost izbire za podjetje uporabnika, saj lahko tako kompenzira stroške, ki lahko v prihodnosti nastanejo zaradi odpuščenja.

Vidik delavca

ILO (2011) navaja, da se pristop iskalcev zaposlitve pri iskanju dela in pri tem vloga začasnih agencij močno razlikuje med državami. Iz Tabele 1 je razvidno, da se iskanje zaposlitve s pomočjo začasnih agencij povečuje, in sicer od 13% leta 1998, na 22% leta 2009. Agencijsko delo je razmeroma lahko pridobiti, saj ni treba vlagati v dolgotrajen proces iskanja stalne zaposlitve z nejasnim izidom. Agencije so lahko vitalnega pomena za tiste iskalce zaposlitve, ki so manj izobraženi, se srečujejo s pomanjkanjem neformalnih omrežij in poznanstev, ki so velikokrat pomembna pri pridobivanju stalne zaposlitve. Za številne delavce delo preko začasne agencije pomeni »korak skozi vrata« določene dejavnosti ali podjetja ter možnost stalne zaposlitve. Kvasnicka (2005) navaja, da lahko delavec s pomočjo agencije pridobi ustrezno znanje in delovne izkušnje, kar povečuje njegovo produktivnost in njegove možnosti na trgu dela.

Tabela 1: Metode iskanja zaposlitve, EU – 27, 1998–2009 v odstotkih

	1998	2000	2003	2006	2009
Kontaktiranje zaposlitvenih uradov	73,9	72,5	61,0	64,5	58,8
Kontaktiranje začasnih agencij	13,2	15,2	19,3	19,3	22,0
Prijava neposredno pri delodajalcu	29,9	32,9	37,9	48,6	57,2
Vprašaj prijatelja, sorodnike, sindikate	42,6	43,9	45,3	58,2	65,8
Oglaševanje v medijih	32,2	28,9	35,7	40,7	41,3
Duge metode	12,4	9,9	18,7	21,1	16,5

Vir: ILO, Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors, 2011, str. 44.

Coe et al., (2010) navaja, da se delavci odločajo za delo preko začasnih agencij, ker takšno delo pomeni pot do stalne zaposlitve na podlagi pridobivanja različnih delovnih izkušenj in omogoča preizkus delodajalca, preden se delavec zaveže stalni zaposlitvi. Različni avtorji (Connell & Burgess, 2002; Kalleberg, 2000; Storrie, 2002; Purcell et al., 2004) trdijo prav nasprotno, in sicer, da se delavci odločajo za zaposlitev pri začasni agenciji predvsem zato, da dobijo stalno zaposlitev. To velja predvsem za manj izobražene delavce, ki so večina agencijskih delavcev. Vosko v Coe et al., (2010) meni, da sta družbena in prostorska razdeljenost ter neenakosti na zunanjih trgih dela najpomembnejši vzrok, da so določene skupine, predvsem ženske, potisnjene v iskanje (najnižjih vrst) začasnega dela preko

zaposlitvenih agencij. Po drugi strani pa ti delavci morda nimajo dostopa do kakovostnih omrežij za iskanje zaposlitve, ali pa nimajo ustrezne izobrazbe, ki bi jim zagotovila stalno zaposlitev.

Ciett (2011) navaja, da je glavni motiv delavcev za zaposlitev preko začasnih agencij iskanje stalne zaposlitve (28% na Nizozemskem, 40% Francija, 48% na Finskem) in pridobivanje delovnih izkušenj (30% na Finskem). Drugi motivi, ki niso povezani z delom ali kariero, so dodaten zaslužek (38% na Finskem), usklajevanje zasebnega življenja s poklicnim z možnostjo opravljanjem fleksibilnih del (28% na Nizozemskem).

Delavci, zaposleni preko začasnih agencij, menijo, da je takšna zaposlitev nestabilna in je včasih povezana z nižjim plačilom. Druge, velikokrat omenjene neprednosti takšne zaposlitve so, da agencijski delavci niso upravičeni do zavarovanja, bolniške odsotnosti, plačila letnega dopusta. Vse to pa je odvisno od države, v kateri posluje agencija (ILO, 2011, str. 44).

Ford in Slater (2006) navajata, da so agencijski delavci manj zadovoljni z naravo svojega dela kot drugi zaposleni. V nadaljevanju navajata, da agencijski delavci precej manj poročajo o zadovoljstvu glede možnosti napredovanja, varnosti zaposlitve in plačila za delo v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci. Ob razlikah v delovnih nalogah in delovnih razmerah se agencijski delavci počutijo kot outsiderji ali tujci pri podjetjih uporabniki Olofsdotter (2008).

Tabela 2: Negativne izjave glede dejavnosti najema delovne sile

Slabši delovni pogoji	Nadomestilo za redno zaposlitev	Visoka stopnja negotovosti
Narava dela	Nadomestilo za stalno zaposlene delavce	Kratkotrajna dela z nič ali malo možnosti za nadaljnje delo
Pomanjkanje usposabljanja		
Nizka kontrola dela		
Ponavljajoči delavci	Tveganje izgube pravic, pridobljenih od stalno zaposlenih delavcev	
Pogoji dela		
Število izmen	Tveganje izgube moči sindikatov zaradi nizke udeležbe agencijskih delavcev	Dostop do kreditov
Manj časa za dokončanje dela		Dostop do stanovanja

Vir: Eurociett, More work opportunities for more people, 2007, str. 43.

Iz Tabele 2 je razvidno, da se dejavnost najema delovne sile srečuje z različnimi negativnimi percepcijami in predsodki glede stopnje zadovoljstva z delom za delavce agencije in pogledi na nezanesljivo in negotovo situacijo delavcev preko agencije. V nekaterih državah je mogoče zaslediti tudi kulturni in socialni odpor delavcev do takšne oblike zaposlitve, zato se bolj izobraženi kadri manj odločajo za sprejetje dela preko agencije. Eurociett (2007) navaja, da gre za napačne predstave, ki so v nasprotju z več akademskimi študijami, ki kažejo, da so delavci preko agencije na splošno zadovoljni z delom agencije za začasno zaposlovanje (stopnje zadovoljstva se raztezajo od 70% na Nizozemskem do 90% v Franciji), delavci preko

agencije so prepoznali svoj povečan status zaposljivosti preko dela za določen čas (68% v Belgiji in 82% v Franciji) in so zadovoljni s stopnjo nadomestil (80% v Franciji in 85% v Belgiji).

2 ZNAČILNOST POSTSOCIALISTIČNIH GOSPODARSTEV

Čas po koncu socializma imenujemo postsocialistično obdobje. V politični teoriji je socializem sistem, v katerem so produkcijska sredstva (razen delavcev) v lasti države, oziroma sistem, ki omogoča večjo družbeno enakost v primerjavi s kapitalizmom (Samuelson in Nordhaus, 1998). Po kolapsu socialističnega režima v poznih osemdesetih letih so se v državah srednje in vzhodne Evrope zgodile dramatične spremembe v politiki, ekonomiji in sociali. Zgodil se je prehod iz centralnoplanske ekonomije in enostrankarskega političnega sistema v tržno ekonomijo in večstrankarski politični sistem.

Sušjan in Redek (2004, str. 4) v svoji študiji navajata naslednje razloge za propad na videz uspešnih socialističnih gospodarstev:

- **Sektorska struktura.** Gospodarstva so bila neenakomerno razvita, saj je bil levji delež naložb namenjen primarno težki industriji, preostali sektorji so ostali podhranjeni. Alokativno funkcijo trga je opravljala vlada, ki se ni ozirala na tržne signale, temveč je sestavo gospodarstva prilagajala različnim političnim interesom.
- **Državna lastnina.** Odsotnost zasebne lastnine in s tem povezana odsotnost motivacije v pomenu konkurenčnosti, napredka, vlaganja v raziskave in razvoj ter preko tega evolucije gospodarstva
- **Struktura in narava mednarodne trgovine.** Trgovalo se je primarno med članicami integracije CMEA; šlo je za tako imenovano zamenjalno menjavo (barter trade). Trgovine z razvitim gospodarstvom je bilo malo, kar je bilo povezano z nekonvertibilnimi valutami teh gospodarstev in slabo razvitimi finančnimi trgi.
- **Visoka stopnja državnega nadzora** in visoka državna poraba, namenjena subvencioniranju neučinkovitih podjetij, sta oropali samoinciative, ki bi stremele k učinkovitosti ter odsotnosti profita. Preskrba s socialnimi dobrinami v tako velikem obsegu je bila za stopnjo razvitosti socialističnih gospodarstev prevelika, po drugi strani pa neučinkovitost in pristranskost davkov ni povrnila izdatkov iz državne blagajne.
- **Nerazvitost finančnega sistema,** ki se je izražala predvsem s preveliko odvisnostjo od centralne banke; cene so bile administrativne s strani države in kot take niso predstavljale ustreznih signalov podjetjem; iz značilnosti (neučinkovitega in nerazvitega) finančnega sistema je izhajala inflacija.

Zlom centralnoplanskega ekonomskega sistema je povzročil gospodarsko krizo v teh državah, začele so se spopadati z vprašanjem, kako in na kakšen način vzpostaviti tržno ekonomijo, makroekonomsko stabilizacijo in prestrukturirati gospodarstvo. Prav to je vodilo k privatizaciji, liberalizaciji cen, tujih neposrednih naložb, razvoja storitvenega sektorja in

denacionalizacije. Vse te odločitve so v nadaljevanju vplivale na razvoj posameznih držav srednje in vzhodne Evrope.

2.1 Tranzicija

Na poti do liberalizacije trgov in privatizacije državne lastnine se je začela tranzicija. Politična tranzicija pomeni prehod iz enopartijskega političnega sistema v demokratični sistem, ekonomska tranzicija pa prehod iz centralnoplanskega gospodarskega sistema v sistem s tržnim gospodarstvom. Šušteršič (2003) loči dva pojma tranzicije: endogeno tranzicijo kot posledico večletnih notranjih reform, ki so povzročile konec socializma (ta je navadno dolgoročnejša), in ekosogeno tranzicijo, ki je rezultat zunanjih pritiskov in je nepričakovana. Bradshaw in Stenning (2004) definirata tranzicijska gospodarstva kot tista, v katerih poskušajo centralnoplansko strukturo s paketom reform preoblikovati v določeno obliko tržnega gospodarstva. Avtorja navajata, da gre v teh gospodarstvih za t. i. sistemsko transformacijo, kjer ekonomska tranzicija hodi z roko v roki s politično tranzicijo, ki jo opredeljujeta kot prehod iz državnega avtoritarizma v neko obliko demokracije s podporo večine kulturnih in socialnih institucij. Države naj bi oblikovale neko novo, neodvisno identiteto v svetovnem merilu in na novo začele vzpostavljati odnose s sosednjimi državami.

Prelom v tem procesu sta bila padec berlinskega zidu leta 1989 in poljska inavguracija tako imenovanega stabilizacijskega in reformnega programa big bang, 1. januarja 1990. Poskusi reform tranzicijskih držav so potekali že prej, saj so nekateri komunistični voditelji že desetletja opozarjali, da je sistem neučinkovit in da so potrebne reforme, ki bodo zagotovile večjo produktivnost in rast gospodarstva. Lavigne (1999, str. 92) pravi, da so se zgodili upad gospodarske rasti, nizka produktivnost dela in kapitala, počasno uvajanje tehničnega napredka, vojaško oboroževanje je zahtevalo velik del BDP, kmetijski sektor je bil zaostal kljub velikim naložbam, življenjski standard ljudi pa je bil podpovprečen. Prav zaradi navedenih razlogov so bile spremembe v socialističnih državah nujne. Poskuse reform lahko zasledimo v Jugoslaviji leta 1950, na Madžarskem leta 1968 in tudi v nekdanji Sovjetski zvezi, vključno z različnimi poskusi Gorbačova (Svejnar, 2002). Vendar ti poskusi niso imeli eksplicitnega cilja, in sicer prehoda iz centralnoplanskega sistema v sistem tržne ekonomije.

Padec socialističnega sistema je seveda zbujal pričakovanje, da bodo tranzicijske države dosegle hitro ekonomsko rast in postopoma ujele gospodarsko razvitejše države (tehnologija, realokacija resursov), vendar se to ni zgodilo. Države v tranziciji so se spopadle s težavami oblikovanja lastnega nacionalnega gospodarstva in vključitve na svetovni trg ter prestrukturiranjem starih industrijskih panog in saniranja depresivnih industrijskih con. Na tej poti so se države vsaka po svoje spopadale z brezposelnostjo, recesijo, divjo privatizacijo in propadom velikih podjetij, ene uspešnejše, druge manj. Prehodna faza ni bila preprosta, saj so v tranziciji še vedno socialistični nazori, vrednote in so v nasprotju z novimi tržnimi prijemi. Ekonomski razvoj se je razlikoval med državami, države srednje Evrope (Poljska, Slovenija, Madžarska, Slovaška in Češka) so bile uspešnejše od baltskih in balkanskih držav (Bolgarija, Romunija).

Fisher in Sahay (2000, str. 4) sta tranzicijske države razdelila v tri skupine na podlagi štirih meril (geografske oddaljenosti tranzicijskih držav od razvite zahodne Evrope, razlik v prihodkih med tranzicijskimi državami in državami EU, makroekonomske uspešnosti in napredka pri uvajanju tržnega sistema):

1. Države srednje in vzhodne Evrope (Albanija, Bolgarija, Češka, Hrvaška, Madžarska, Makedonija, Poljska, Romunija, Slovaška, Slovenija)
2. Baltiške države (Estonija, Latvija, Litva)
3. Države nekdanje Sovjetske zveze brez baltiških držav (Armenija, Azerbajdžan, Belorusija, Kazahstan, Kirgizija, Gruzija, Rusija, Tadžikistan, Turkmenija, Ukrajina in Uzbekistan)

Lorber (1999, str. 144) navaja, da je bilo v večini držav v tranziciji nerešeno tudi vprašanje celovite privatizacije. Proces je oviralo vprašanje ideologije in politike interesov. Nekatere države so zelo liberalno izpeljevale proces lastninjenja (Madžarska, Češka), druge spet so bile zelo previdne ali nemočne (Bolgarija, Rusija, Srbija). Nove neodvisne in samostojne države Slovenija, Hrvaška, Estonija, Litva, Latvija, Slovaška in Makedonija so se srečevale še z drugimi težavami. Poteka proces oblikovanja lastnega nacionalnega gospodarstva, ki zahteva oblikovanje definiranega in stabilnega pravnega reda. Novonastale države so se začele zavedati svoje odprtosti in internacionalizacije. Do leta 1990 je bilo njihovo gospodarstvo uvoznosubstitutivne narave, vezano na jugoslovanski trg oziroma na vzhodnoevropski trg. Vsem državam je skupno, da so svoj trg izgubile tako rekoč čez noč, brez možnosti postopnega prehoda in prilagajanja.

Gomulka (2000, str. 21) predlaga ocenjevanje uspešnosti uvajanja reform v tranzicijskih državah glede na njihovo zmožnost ustvarjanja institucionalnih, pravnih in ekonomskih pogojev za hitro in stabilno rast gospodarstva. Ta sposobnost se kaže v povečanju outputa od začetka uvajanja reform. V Tabeli 3 so navedene proučevane države, razvrščene glede na rast BDP od začetka reform in njihove zavzetosti k liberalizaciji in stabilizaciji reform. Države, ki so prve liberalizirale in stabilizirale gospodarstvo, so označene z oceno 5. V to skupino spadajo tiste, ki so dosegle celovito liberalizacijo cen, konvertibilnost, skoraj končale manjše privatizacije in stabilizacijo. Države, ki so dosegle te cilje po letu 1993, imajo navedeno oceno 3.

Tabela 3: Rast BDP in reforme

Države	Rast BDP v %		Indeks, Izpeljane reforme	
	1998 od najmanjše stopnje	1989–1998	Liberalizacija	Stabilizacija
Bolgarija	3,5	–34	3	5
Češka	12,7	–5	5	5
Hrvaška	20,6	–22	3	5
Madžarska	16,2	–5	5	5
Poljska	42,5	17	5	5
Romunija	1,8	–24	3	5
Slovaška	32,9	0	5	5
Slovenija	25,7	4	5	5

Vir: S. Gomulka, *Macroeconomic Policies and Achievements in Transition Economies, 1989–1999, 2000, str. 23.*

Vse tranzicijske države so se na začetku svoje transformacije spopadale z eno najglobljih recesij v sodobni zgodovini. V prvih dveh letih tranzicije je BDP upadel od 15 do 20%, zajel pa je vse sektorje, vendar je bil najbolj značilen v industriji. Bruto industrijska proizvodnja je upadla povsod bolj kot BDP, v Bolgariji in Romuniji se je upad industrijskega outputa prepolovil v letih 1990 in 1992. Tranzicijska recesija ni bila nič manj dramatična kot »velika depresija«. Dejansko je bil upad outputa večji in sploh za države CIS dolgotrajnejši kot v ZDA leta 1930 (Boeri, 1999).

2.2 Tuje naložbe

Dolgoročni razvoj nekdanjih socialističnih držav srednje in vzhodne Evrope je bil večinoma odvisen od tujih neposrednih naložb in uspešnosti vstopa podjetij oziroma njihovega pozicioniranja produktov ter storitev na zahodnoevropskih trgih. Zaradi recesije in nizke stopnje učinkovitosti so tuje neposredne naložbe odigrale še kako pomembno vlogo pri razvoju nekdanjih socialističnih držav v srednji in vzhodni Evropi (Dunning & Rojec, 1994, str. 11). Med nekdanjimi socialističnimi državami je potekala prava tekmovalnost, katera bo pridobila čim več sredstev. Seveda je šlo za pričakovanje teh držav, da bodo tuje naložbe odpirale nova delovna mesta, da bo zgrajena infrastruktura, da se bo razvilo lokalno okolje in se zgodil dotok novega znanja.

Tuje vlagatelje je zanimalo predvsem vlaganje v tiste tranzicijske države, ki so dosegale makroekonomsko stabilizacijo in so bile uspešnejše pri uresničevanju reform. V državah srednje in vzhodne Evrope so se tuje naložbe povečale skoraj za štirikrat v letih 1993 in 1998, in sicer s štirih na 16 milijonov ameriških dolarjev (EBDR, 1999 str. 61).

Fisher in Sahay (2000) navajata, da imajo neposredne tuje naložbe dve plati zgodbe – pozitivno, saj hitro gospodarsko rast financiramo z visoko investicijsko stopnjo, ki bi navadno

zahtevala večji obseg varčevanja, ki ga pa v teh gospodarstvih ni. Povečujejo alokacijsko in tehnično učinkovitost ter omogočajo novosti, inovacije, najmanjše tujih strokovnjakov (know how) ter dostop do novih trgov. Po drugi strani pa so lahko problematični motivi vlagateljev, kot npr. cenejša delovna sila, selitev obratov zaradi milejše okoljevarstvene politike, sovražni prevzemi podjetij in podobno.

Tabela 4: Prilivi neposrednih tujih naložb v milijonih US \$ v obdobju 1993 – 2003

Leto	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Proučevane države											
Bolgarija	40	105	98	138	507	537	802	998	803	876	2.070
Češka	563	749	2.526	1.276	1.275	3.591	6.234	4.943	5.476	8.276	1.895
Madžarska	2.328	1.097	4.410	3.295	3.719	3.065	3.065	2.191	3.58	2.59	874
Poljska	580	1.846	3.617	4.445	4.863	6.049	7.239	9.327	5.804	3.901	3.927
Romunija	87	341	417	415	1.267	2.079	1.025	1.051	1.154	1.080	2.156
Slovaška	107	236	194	199	84	374	701	2.058	1.460	4.007	549
Slovenija	111	129	161	167	303	221	59	71	226	1.489	-139

Vir: EBRD, Transition report 2005, str. 55.

Iz Tabele 4 je razvidno, da je mogoče do leta 1997 opaziti izrazit priliv tujih naložb predvsem na Madžarskem, Poljskem in Češkem. Druge države vzhodne Evrope so bile manj privlačne zanje. Svejnar (2002) pravi, da je bila Madžarska do leta 1997 edina tranzicijska država, ki je prejela precejšnji prtok tujih neposrednih naložb. Analitiki pripisujejo takšen uspeh dejstvu, da je bila Madžarska bolj odprta ekonomija in je imela natančno določena pravila in regulacije za tuje naložbe že od zgodnjih osemdesetih let, dolgo pred padcem socialističnega režima. Iz Tabele 2 je razvidno, da je mogoče do leta 1997 opaziti izrazit priliv tujih naložb predvsem na Madžarskem, Poljskem in Češkem. Druge države vzhodne Evrope so bile manj privlačne za tuje naložbe.

2.3 Brezposelnost in trg dela

Delavec je bil v času centralnoplanskega ekonomskega sistema deležen visoke stopnje zaščite delovnega mesta in s tem povezanih njegovih pravic. Delovna zakonodaja podjetjem ni dopuščala, da bi odpuščali delavce zaradi ekonomskih razlogov, ob morebitnem prestrukturiranju podjetja ali selitvi podjetja pa je moralo podjetje zaradi zaprtja delovnega mesta delavcu zagotoviti drugo zaposlitev v sodelovanju s sindikati in lokalnimi zaposlitvenimi uradi. Plače so bile administrativno določene, kar je omogočalo minimalne razlike med plačami, ki so bile nizko postavljene, in zelo ozko plačno strukturo (omejene variacije). Plačilo za delo ni bilo povezano le z izobrazbo ali produktivnostjo, kar je vodilo v enega najbolj egalitarnih sistemov distribucije dohodka na svetu (EBRD, 2000, str. 106). Prav te značilnosti so številne opazovalce napeljale, da so poudarjali nizke stroške dela visoko usposobljenih delavcev kot poglavitno prednost tranzicijskih ekonomij.

Brezposelnost je bila neznani fenomen pred začetkom tranzicije, saj je v centralnoplanskem sistemu vsakdo, ki si je želel delati, delo tudi dobil. Šlo je za prikrito brezposelnost. V

obdobju dveh let po začetku tranzicije se je stopnja brezposelnosti zvišala na dvomestno številko v večini proučevanih držav (Svejnar, 2002, str. 8).

Ena glavnih značilnosti tranzicijskega procesa je realokacija delovne sile od (na začetku prevladujoče) državnega sektorja k zasebnemu, vključujoč privatizirana in novonastala podjetja. Ko se je proces začel, je bilo splošno pravilo med analitiki, da se bo začetna faza tranzicije spopadla z upadom v celotni zaposlenosti in se bo stopnja brezposelnosti zvišala. Prepoznano je bilo, da je odprava delovnih mest v državnem sektorju precej lažja pot kot ustvarjanje novih v zasebnem sektorju in da bo to pomenilo povečanje števila brezposelnih, nekaterih tudi trajno (EBRD, 2000, str. 97).

Iz Tabele 5 je razvidno, da se je do leta 1993 stopnja brezposelnosti precej zvišala. Najvišjo stopnjo so imeli v Bolgariji (21,4%), na Poljskem (14%) in Slovaškem (12,9%). Najnižjo je konec leta 1993 zaslediti na Češkem (4,2%) in v Sloveniji (9,1%). Cazes (2003) meni, da je nizka stopnja brezposelnosti v Sloveniji verjetno posledica strožje delovne zakonodaje kot v drugih državah.

Tabela 5: Brezposelnost v odstotkih v proučevanih državah 1991 – 2000

Leto	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Proučevane države										
Bolgarija	11,1	15,3	21,4	20,2	16,5	14,2	14,4	16,0	16,8	16,2
Češka	4,1	2,6	4,2	4,3	3,7	4,1	5,4	7,3	9,0	8,9
Madžarska	8,5	9,8	11,9	10,7	10,2	9,9	8,7	7,8	7,0	6,5
Poljska	11,8	13,6	14,0	14,4	13,3	12,3	11,2	10,5	13,0	16,1
Romunija	3,0	8,2	10,4	8,2	8,0	6,7	6,0	6,3	6,8	7,2
Slovaška	6,6	11,4	12,9	13,7	13,1	11,3	11,8	12,5	16,2	18,6
Slovenija	8,2	11,5	9,1	9,0	7,4	7,3	7,1	7,7	7,4	7,0

Vir: J. Svejnar, Assistance to the Transition Economies: Were there Alternatives?, 2002b.

Svejnar (2000, str. 17) ocenjuje, da so visoke stopnje brezposelnosti odraz visoke stopnje priliva v brezposelnost zaradi odpuščanja delavcev in razmeroma malo odliva iz brezposelnosti, saj so brezposelni težko dobili novo zaposlitev. Češki trg dela je predstavljal idealni model tranzicije trga dela, z visoko stopnjo priliva in odliva brezposelnih, kjer je bila brezposelnost prehodna faza med starimi in novimi zaposlitvami. Sčasoma so se vzorci brezposelnosti med državami začeli razlikovati. Češka je bila edina država srednje Evrope, ki je vstopila v recesijo v drugi polovici devetdesetih let in se je v njej stopnja brezposelnosti ustrezno zvišala na osem odstotkov. Hitro rastočim ekonomijam, kot so Poljska, Madžarska, Slovenija in pozneje Slovaška, je uspelo znižati stopnjo brezposelnosti šele v poznih devetdesetih letih.

Glede kakovosti delovne sile so bile tranzicijske države korak nazaj v primerjavi z razvitimi zahodnimi državami. Verjetno zato, ker so tranzicijske države zanemarile človeški kapital,

kljub napredku v večji izobraženosti delavcev, in niso pripravile ustreznih razmer za prehod delavcev v tržno ekonomijo, kot so na primer ustrezen izobraževalni sistem in delovne izkušnje. Tranzicijski proces se je pokazal v postopnem zviševanju plač in njihovi raznovrstnosti ter nagrajevanju na podlagi izobrazbe. Na Češkem se je plača na podlagi izobrazbe precej zvišala, medtem ko je še leta 1989 univerzitetno izobražen delavec zaslužil v povprečju le 28 odstotkov več kot nekdo s srednješolsko izobrazbo leta 1996. Ta delavec je zaslužil 72 odstotkov več. Podobno je bilo tudi v drugih državah (EBRD, 2000).

Tabela 6: Brezposelnost v odstotkih v proučevanih državah 2001 – 2011

Leto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Proučevane države											
EU-27	8,5	8,9	9,0	9,1	9,0	8,2	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7
Bolgarija	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2	11,2
Češka	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
Madžarska	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
Poljska	18,3	20	19,7	19	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
Romunija	6,8	8,6	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4
Slovaška	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12	14,4	13,5
Slovenija	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2

Vir: O brezposelnosti, 2013.

Iz Tabele 6 je razvidno, da se je brezposelnost v proučevanih državah po letu 1999 spet začela zviševati in je dosegla vrh v letih 2002 in 2003. Nesporova (2002) trdi, da se je brezposelnost zvišala kljub gospodarskemu okrevanju in solidni rasti tranzicijskih ekonomij. Odgovor za ponovno zvišanje brezposelnosti v proučevanih državah je v podjetjih, ki so poskušala povečati delovno produktivnost in so postala konkurenčna zaradi zmanjšanja dotedanjega kopičenja delovne sile in uporabe delovno intenzivnih tehnologij, zmanjšala se je tudi delovna sila v javnem sektorju. Neformalni sektor zaposlovanja je igral pomembno vlogo pri vztrajno visoki stopnji brezposelnosti.

2.4 Migracijska politika

V primerjavi z drugimi deli Evrope države srednje in vzhodne Evrope zaostajajo na področju preobrazbe iz države neto izseljevanja v državo neto priseljevanja. V zadnjih desetih letih, ko so v vse države na drugih koncih celine prihajale množice tujih delavcev, so se njihovi vzhodni sosedi množično spopadali s težavo odvečnih delavcev. Kaže, da je bila to posledica dveh dejavnikov strukturne narave: prvi in najpomembnejši so bile institucionalne ovire prostemu gibanju. Večino polstoletnega povojnega obdobja intenzivne mednarodne mobilnosti v preostali Evropi so se ljudje na politično izoliranem vzhodu zelo malo selili v tujino, hkrati pa je politika tujce učinkovito odvrčala od priseljevanja tja. Drugi dejavnik je bil globok zaostanek v prestrukturiranju gospodarstev v državah srednje in vzhodne Evrope (SVE) in njihovega trga delovne sile na poti razvoja, ki so mu sledila zahodnoevropska gospodarstva (Okolski, 2007).

Prehod v tržno gospodarstvo je povzročil dramatične spremembe tudi na trgu dela. Pomemben del teh sprememb, meni Kaczmarczyk (2005), je tranzicija v migracijskem vedenju. Garson, Redor in Lemaitre (1997) menijo, da je bilo na začetku devetdesetih letih na letni ravni v povprečju uradno prijavljena neto migracija iz srednje in vzhodne Evrope v zahodne države okrog 850.000 v primerjavi z manj kot polovico tega v prejšnjih treh desetletjih. Večina migracij v času komunizma je bila etničnih, ko so se iz držav vzhodne Evrope v Nemčijo vračali ljudje nemškega porekla.

Eurofound (2004) navaja, da nekateri avtorji klasificirajo različne dejavnike, ki vplivajo na migracijo, in sicer na modelu push-pull. Mednarodna organizacija za migracije (1999, str. 27 – 28) navaja pet dejavnikov pull in dva push v motivaciji. Faktorji pull so: boljše razmere bivanja in plača, izkušnje drugih ljudi z migracijo, dobre zaposlitvene možnosti in več osebne svobode. Med faktorje push pa uvršča: etnične težave in ekonomske razmere v državi izvora. Ni mogoče razumeti migracijskega ravnanja v CEE, ne da bi ga povezali s socialno-ekonomskim razvojem in demografskimi trendi v regiji. Ena najizrazitejših potez sedanjega preseljevanja (do srede leta 2004) je tako imenovana nedokončana migracija, ki do neke stopnje pomeni tranzicijski produkt, izvira iz različnih strukturnih neskladij in neuspehov tržnih mehanizmov, tesno pa je povezana s socialno ekonomsko tranzicijo (Kaczmarczyk 2005, str. 22). Gre za posebno vrsto krožne mobilnosti, ki je bila večinoma omejena z okvirjem transnacionalnega družbenega prostora. Gre za obliko pretoka, značilnega za države srednje in vzhodne Evrope in se je pred kratkim razvil v tej regiji kot posledica »podurbanizacije«, ki je prizadela številne od teh družb. Migranti, ki so udeleženi v tej obliki pretoka, so navadno nekvalificirani, živijo na podeželju ali v manjših mestih, ali pa spadajo med obrobne skupine večjih mest. Prihajajo predvsem zaradi zaslužka, ki je večji kot v državi izvora, vendar nikakor ne le zato, ampak ker ga večino porabijo v domovini, kjer so življenjski stroški veliko nižji (Okolski, 2007). V državah, od koder so ti migranti, ni skoraj nikakršnega povpraševanja po tovrstni delovni sili, v državah sprejemnicah osebe, udeležene v delnem priseljevanju, pa je zelo dragoceno dopolnilo njihovega gibljivega in delno neformalnega trga delovne sile (Okolski, 2001).

Pred letom 2004 je prevladovalo priseljevanje v regiji CEE. Češka republika je kot vodilna v regiji na prelomu tega stoletja gostila kar 150.000 delavcev migrantov ali tujih poslovnežev, od katerih je večina prihajala iz Slovaške, Ukrajine in Vietnama. Poleg te države se tudi Madžarska in Slovenija (in manj Poljska in Rusija) uvrščata med tiste države v regiji, ki so cilj migracij. Skoraj vse države so imele velik pritok prosilcev za azil; med letoma 1996 in 2005 jih je bilo na primer v Češki republiki 73.000, na Poljskem 51.000, na Madžarskem 49.000 in Slovaškem 48.000.

Na podlagi teh podatkov lahko sklepamo, da so bili v devetdesetih letih premiki in obseg migrantov iz CEE precejšnji in geografsko raznovrstni, kljub temu pa so ostali pod ravniyo premikov in obsega migracij s poreklom iz drugih regij. To se je temeljito spremenilo 1. maja 2004. Kaczmarczyk (2005) meni, da je migracija na zahod še posebno pomembna za države, ki tega prej niso dovoljevale, kot na primer Romunija in Bolgarija.

Leta 2004 so države OECD pritek 750.000 oseb iz CEE, skupaj z Rusijo, od tega 196.000 Romunov (večinoma v Italijo in Španijo), 169.000 Poljakov (pretežno v Nemčijo, Italijo in ZDA), 88.000 Bolgarov (večinoma v Turčijo), 68.000 Ukrajincev (večinoma na Portugalsko, v Nemčijo in ZDA), 65.000 Rusov (pretežno v Nemčijo in ZDA), ter od 20.000 do 40.000 oseb iz Albanije, Bosne in Hercegovine, Hrvaške, Madžarske, Srbije in Črne gore. Pri možnosti OECD je Romunija na vrhu seznama držav pošiljateljic v svetovnem merilu in presega tudi Kitajsko in Mehiko (OECD, 2006).

Tabela 7: Imigracijski tokovi glede na državljanstvo v proučevanih državah, v obdobju 1999 – 2010

Država	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU						
Bolgarija						
Češka		9.910	7.802	12.918	44.679	60.015
Madžarska	17.269	21.422	21.726	22.079	19.855	21.327
Poljska	8.532	7.525	7.331	6.625	6.587	7.048
Romunija						
Slovenija	4.603	4.941	6.185	7.803	9.134	9.279
Slovaška	2.052	2.072	2.274	2.023	2.312	6.551

Država	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU	3.400.000	3.300.000	3.500.000	4.000.000	3.800.00		
Bolgarija				1.561	1.236		
Češka	53.453	60.294	68.183	104.445	108.267	75.620	48.317
Madžarska	24.298	27.820	25.732	24.361	37.652	27.894	
Poljska	9.495	9.364	10.802	14.995	47.880		
Romunija							
Slovenija	10.171	15.041	20.016	29.193	30.693	30.296	15.416
Slovaška	10.390	9.410	12.611	16.265	17.820	15.643	13.770

Vir: O imigraciji, 2013.

Imigracija v države CEE je razmeroma nov, vendar naraščajoči pojav. Iz poročila Svetovne banke (2007) je razvidno, da kažejo statistike pozitivno migracijo za Češko, Madžarsko, Slovaško in Slovenijo. Poljska je med desetimi najbolj privlačnimi državami na svetu za imigracijo. Iz Tabele 7 je razvidno, da je največ priliva tuje delovne sile v proučevanih državah zaslediti na Češkem, Madžarskem in Poljskem, v Romuniji in Bolgariji pa priliva tuje delovne sile skoraj ni opaziti. Ivlevs (2007) pravi, da so glavni dejavniki, ki bodo v prihodnosti pripomogli k naraščajoči imigraciji v proučevanih državah, naslednji: hiter ekonomski razvoj in pomanjkanje delovne sile v sektorju s pretežno nizko kvalificirano delovno silo, staranje populacije in privlačnost CEE za tranzitne migrante.

Prelomnica v migracijah je pridružitve proučevanih držav Evropski uniji 1. maja 2004. Številne zahodne države so vpeljale prehodno obdobje, preden so v celoti omogočale prost pretok delovne sile, razen Velike Britanije, Irske in Švedske, nemški trg dela pa je ostal zaprt. Nemčija je bila vse do leta 2004 glavna prejemnica emigrantov iz proučevanih držav, po navedenem letu pa je število delavcev na podlagi sporazumov upadlo. Države, ki so sprostile

pretok delovne sile, so imele po letu 2004 naraščajoče število delavcev. Tako so imeli konec leta 2006 v Veliki Britaniji 579.000 tujih delavcev iz proučevanih držav (EU8), med njimi največ Poljakov, za njimi pa delavcev iz Litve in Slovaške. Leta 2006 je bilo na Irskem 37.800 tujih delavcev, kar je precej več v primerjavi z letom 2003, ko so jih imeli približno 5000. Tudi preostale članice so opazile naraščajoče število migrantov iz držav EU 8, in sicer Italija, Norveška, Nizozemska, Danska in Islandija (Okolski, 2007).

Herm (2008) navaja, da se je imigracija v EU povečala zadnjih pet let. Leta 2006 je bilo v primerjavi z letom 2002 skupno število imigrantov večje skoraj četrtino. V zadnjih treh letih se je to povečevanje upočasnilo in začelo leta 2005 tudi upadati. Iz priloge 2 je razvidno, da so imele leta 2008 države EU 3,8 milijona imigrantov, od tega jih je bilo dva milijona iz drugih držav EU in 1,8 milijona, ki niso bili državljani EU. Večina držav EU je leta 2008 poročala, da je bilo več imigracij kot emigracij, v Bolgariji, Nemčiji, na Poljskem, Romuniji in baltiških državah pa je bilo emigrantov precej več kot imigrantov. V tem letu so se največ premikali Romuni, Poljaki in Nemci. V absolutnih številkah je bilo največ imigrantov zabeleženih v Nemčiji, Španiji in Veliki Britaniji. Med imigranti v EU je zaslediti največ Romunov (384.000), Poljakov (266.000) in bolgarskih državljanov (91.000); (Eurostat, 2011, str. 18).

Lahko bi sklenili, da imigranti v razvitih državah pripomorejo k reševanju pomanjkanja delovne sile in s tem pozitivno pripomorejo k ekonomski rasti gospodarstva ter olajšajo težave, povezane s staranjem prebivalstva. Po drugi strani pa emigracije iz proučevanih držav lahko ovirajo gospodarsko rast in slabo vplivajo na demografske razmere v državi. Vendar pa gre tukaj za posameznike in njihove družine, ki si tako omogočijo prihodke in boljše življenjske razmere.

2.5 Razvoj fleksibilnih oblik zaposlovanja

Fleksibilna delovna sila je danes potreba, in ne le ena izmed možnosti spopadanja s tekmovalnostjo svetovnega gospodarstva in čedalje večjim ekonomskim tveganjem. Da bi podjetja lahko konkurirala, morajo biti sposobna usklajevati ponudbo s povpraševanjem, na drugi strani pa morajo biti sposobna obvladovati svoje stroške. Razprave o fleksibilnosti trga dela prvič zasledimo v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja kot posledico prvega naftnega šoka. Cenovni šok naj bi v razmerah rigidnega trga dela povzročal večjo strukturno brezposelnost kot v primeru fleksibilnega, ki omogoča hitrejšo prilagoditev nastalim spremembam in nižjo stopnjo brezposelnosti. V osemdesetih letih se je v Evropi pojem fleksibilnosti trga dela pojavil le v sklopu razprave o t. i. *evrosklerozi*, kjer so predstavniki večjo reguliranost trga dela videli kot poglaviti razlog za poslabšanje gospodarskih razmer in vztrajno visoke brezposelnosti v Evropi v primerjavi z ZDA.

Pojem fleksibilnosti na abstraktni ravni označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Splošno lahko rečemo, da gre pri fleksibilnosti trga dela za sposobnost prilagajanja trga dela na povpraševalki ali ponudbeni strani, lahko pa tudi na ravni

plač. V laičnih in nekaterih strokovnih razpravah se pojem fleksibilnosti trga dela omejuje le na fleksibilnost plač in stroškov dela, zanemarjeno pa je vprašanje prilagajanja količin – sprememb na strani ponudbe in povpraševanja. Fleksibilnost trga dela naj bi omogočala hitrejšje prilagajanje gospodarstva spremembam in zagotavljala bolj učinkovito alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sinonima za učinkovito delovanje trga dela. Na kratko lahko rečemo, da fleksibilnost trga dela kaže hitrost prilagajanja trga dela na spremenjene makroekonomske razmere npr. zunanje šoke (Kajzer, 2004, str. 2)

V literaturi je zaslediti različne opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela. Cazes, (2004, str. 25) meni, da se fleksibilnost na makro ravni nanaša na hitrost prilagajanja zunanjim šokom ali spremembi na trgu dela. Fleksibilnost trga dela pomeni stopnjo, do katere je zaposlitev in/ali delovni čas, plačilo prilagojeno ekonomskim spremembam. Poznamo različne opredelitve fleksibilnosti:

- eksterna (na ravni narodnega gospodarstva) in interna fleksibilnost (spremembe v zaposlitvi na ravni podjetja),
- numerična (spremembe v številu zaposlenih) in funkcionalna fleksibilnost (poklicne spremembe in mobilnost delavcev v podjetju).

V različne opredelitve pojmov fleksibilnosti trga dela ne bomo zahajali, ampak se bomo v nadaljevanju osredotočili predvsem na same oblike fleksibilnega zaposlovanja.

Na razvoj fleksibilnih oblik zaposlovanja je vplivala potreba na strani podjetij oziroma delodajalcev po prilagoditvi poslovanja podjetja dejanskim razmeram na trgu in spremembam stroškov.

Te prilagoditve naj bi omogočale fleksibilnejše oblike zaposlovanja, ki bi bile preprostejše, hitrejšje in cenejše. Razširjenost nekaterih fleksibilnih oblik zaposlitve se pogosto uporablja v mednarodnih primerjavah kot merilo fleksibilnosti trga dela. Tako se na primer pogosto uporabljajo mednarodne prijave deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom, deleža samozaposlenih in deleža začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti (Kajzer, 2005, str. 6). Cazes (2004, str. 26) in Kanjuo in Ignjatovič (2004, str. 236) uvrščajo med fleksibilne oblike zaposlovanja zaposlitev za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom (angl. part-time), agencijsko delo (zaposlitev preko agencije za zaposlovanje), samozaposlovanje, delo na domu in delo na daljavo. V to skupino glede na temeljne dimenzije zaposlitve (čas) spadajo tudi gibljiv delovni čas, nadurno delo, izmensko delo, podaljševanje delovnega časa. Treba je tudi omeniti, da za številne vladne predstavnike, sindikate, delavce pomeni fleksibilnost zmanjševanje pravic in manjšo zaščito delavcev.

Eden izmed pomembnih virov iz zgodnejših raziskav glede fleksibilnosti je Atkinsonov teoretični model fleksibilnega podjetja, ki pravi, da so agencijski delavci druga skupina delavcev v podjetju, ki pripomorejo k numerični fleksibilnosti (Atkinson, 1984). Podoben

koncept agencijskih delavcev se je pojavil pozneje v različnih študijah (Housman, 2001; Kalleberg, 2001).

Tabela 8: Razširjenost najpogostejših oblik prožnih zaposlitev v EU leta 2011

Delež posamezne oblike v zaposlenosti v %				
	Samo zaposleni	Skrajšani delovni čas	Začasno delo	Skupaj prožne oblike zaposlenosti
EU 25	15,1	18,8	14,1	48,0
EU 17	15,0	20,3	15,8	51,1
Bolgarija	11,2	2,2	4,1	17,5
Češka	17,5	4,7	8,5	30,7
Madžarska	11,6	6,4	8,9	26,9
Poljska	18,9	7,3	26,9	53,1
Romunija	20,0	9,3	1,5	30,8
Slovaška	15,8	3,9	6,6	26,3
Slovenija	12,6	9,5	18,2	40,3

Vir: M. Teichgraber, *European Union Labour Force Survey – Annual results 2011, 2012*, str.2-6.

Iz Tabele 8 je razvidno, da ima Poljska največji delež prožnih oblik zaposlovanja v proučevanih državah, in sicer 53,1%, največji delež pa je kategorija zaposlitev začasno delo v višini 26,9%. Poljska ima tudi visok delež samozaposlenih (18,9%), kar ni ravno presenetljivo, saj na Poljskem in Madžarskem že pred začetkom tranzicije ustanavljanje zasebnih podjetij ni bilo tako nevsakdanje, medtem, ko je bilo v drugih državah onemogočeno. Preostale države, razen Poljske, so daleč pod povprečjem Evropske unije glede fleksibilnih oblik zaposlovanja, najbolj je v tem primeru izpostavljena Bolgarija, saj pomeni začasno delo le 4,1% v celotni zaposlenosti, skupaj prožne oblike pa le 17,5%. Razlog za razmeroma majhno uporabo začasnega zaposlovanja v tranzicijskih državah je morda treba iskati v odporu sindikatov do te oblike zaposlovanja, rigidnosti zakonodaje in zelo pomembno tudi v dolžini in stroških odpovedi zaposlitvene pogodbe za delodajalce. Cazes (2004) navaja, da je glavna oblika fleksibilnega zaposlovanja po letu 1989 v tranzicijskih državah »multiple job« ali dodatno delo. Gre za formalno obliko, ki se zelo pogosto izvaja kot neformalna, poleg formalne zaposlitve, prijave glede brezposelnosti.

Kajzer (2005) pa pravi, da navedena parcialna merila ugotavljanja fleksibilnost trga dela niso ravno ustrezna, saj je na primer velika razširjenost zaposlitve za določen čas pogosto posledica rigidne delovne zakonodaje, kar vodi v rigidnost trga dela, ali pa je začasno delo posledica gospodarske strukture (potreba po sezonskih delavcih).

Merjenje fleksibilnosti trga dela ni preprosto, predvsem zaradi različnih vidikov fleksibilnosti trga dela. OECD je razvil t. i. *Employment protection legislation index (EPL)* »indeks varovanja zaposlitve« za redne in tudi občasne zaposlitve, ki omogoča primerjavo glede ureditev na področju delovnih razmerij. Indeks EPL vsebuje opis 22 osnovnih delovnih regulacij

trga dela, ki jih lahko združimo v tri področja: zaščiteno redno zaposlenega zoper individualno odpoved, urejenost začasnih oblik zaposlenosti (delo za določen čas, delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje) in specifične zahteve v primeru kolektivnega odpuščanja. Iz 22 informacij o urejenosti trga dela se oblikujejo indeksi v vrednosti od 0 do 6, s ponderiranjem pa dobimo sintezni indeks togosti delovne zakonodaje, pri čemer pomenijo višja števila bolj togo ureditev (Kajzer, 2005).

Tabela 9: EPL-indikator v proučevanih državah v poznih devetdesetih letih

Država	Maksimalno plačilo in odpovedni rok (v mesecih)	Težavnost pri odpuščanju (skupna ocena)	Indeks rednih pogodb o zaposlitvi (0-6)	Indeks rednih in začasnih pogodb o zaposlitvi (0-6)	EPL-skupni indikator (0-6)
Bolgarija	7	2,9	2,3	2,5	2,8
Češka	5	3,2	3,0	1,8	2,2
Madžarska	8	2,5	2,1	2,5	1,8
Poljska	3	2,7	2,3	1,7	2,0
Romunija	-	-	-	-	-
Slovaška	4	2,4	2,6	1,9	2,3
Slovenija	16	4,5	3,4	3,0	3,3
Povprečje tranzicijskih držav	-	3,1	2,7	2,2	2,5
EU povprečje	-	-	2,4	2,2	2,4
OECD povprečje	-	-	2,0	1,9	2,0

Vir: S. Cazes, & A. Nesporova, Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe, 2004, str. 40.

V Tabeli 9 so predstavljeni indikatorji EPL oziroma »indeks varovanja zaposlitve« v proučevanih državah in za primerjavo podatkov so navedena povprečja indeksov v EU in državah OECD. Indikatorji so navedeni v razponu od 1 do 6, države z zelo strogo zakonodajo imajo navedeno vrednost od 5 do 6, države s prožnejšo pa indikator od 0 do 1. Slovenija dosega največji indikator pri odpuščanju delavcev oziroma ima najbolj strogo zakonodajo na tem področju v proučevanih državah ter je precej nad povprečjem EU. Za njo sta Češka z oceno 3.2 in Bolgarija z 2.9. Glede strogosti pri ureditvi rednih zaposlitev so najbolj prilagodljive Madžarska, Poljska in Bolgarija, Slovenija je spet na dnu lestvice z indikatorjem 3.4., povprečje za tranzicijske države pa je 2.7, povprečje EU 2.4. Skupni kazalnik EPL strogosti zakonodaje kaže, da imajo najnižjo vrednost Madžarska, Poljska in Češka. Iz podatkov je razvidno, da gre pri proučevanih državah za precej heterogeno skupino, v kateri EPL-indikatorji kljub vsemu nakazujejo, da je skoraj tako liberalna kot skupina držav v EU. Cazes (2004) pravi, da temeljijo EPL-indikatorji na pravnih omejitvah, ki veljajo v posamezni državi. Indikator je primeren za spremljanje asimetrije v stopnji uveljavljanja varovanja zaposlitve v posamezni državi in skozi čas. V nadaljevanju še navaja, da obstaja nekaj

pomembnih indikatorjev, ki nakazujejo na to, da asimetrija v uveljavljanju bolj izstopa kot razlike v zakonodaji in da prav to pomembno vpliva na trg dela, obseg izgube delovnih mest, vse to pa pomembno vpliva na trg dela in pogosto brezposelnost.

Tudi v tranzicijskih državah želijo podjetja ekonomizirati svoje poslovanje z zniževanjem stroškov dela in fleksibilizacijo delovnih razmerij, predvsem lažje odpuščanje in najemanje delavcev, kar jim omogoča hitrejšo prilagajanje tržnim spremembam, kar pred tranzicijo ni bilo mogoče. Glede na to, da delavci v fleksibilizaciji delovnih razmerij vidijo predvsem nevarnost in zmanjševanje svojih pravic, je vsem proučevanim državam skupno, da najdejo ravnotežje med fleksibilnostjo, ki jo želijo predvsem podjetja, in varnostjo zaposlitve, ki je v interesu delavcev. Hitrejšo uveljavljanje fleksibilnosti v proučevanih državah res omogoči učinkovitejšo alokacijo delovne sile med sektorji in večjo produktivnost, vendar v tej novi ureditvi ne gre pozabiti tudi na delavce. Gre torej za ustrezno višino varstvenega dodatka ob morebitnem zmanjšanju prejemkov in ustrezno zaposlitveno politiko, ki omogoča hitrejšo pot do ponovne zaposlitve. Drugače se bodo države spopadale z višjo brezposelnostjo, kar smo že videli v nekaterih proučevanih državah.

3 RAZISKAVA O NAJEMU DELOVNE SILE V DRŽAVAH CEE

Namen empirične raziskave je bil ugotoviti značilnosti in razvoj trga dela ter najemanja delovne sile v proučevani regiji v zgodovini in času. Na podlagi teh ugotovitev bi lahko odgovorili na vprašanje, ali je dejavnost najema delovne sile prisotna na teh trgih in koliko. Poskušala sem najti tudi odgovore na vprašanje, kakočasne agencije za zaposlovanje vplivajo na migracijo delovne sile v proučevani regiji. Z raziskavo sem ugotavljala vzroke, ki vplivajo na razvoj dejavnosti v proučevani regiji, njenem obsegu in morebitnih omejitvah. Da bi lahko popolnoma odprli prispevek začasnih agencij na trgu dela, je treba najprej razumeti in v nadaljevanju odstraniti vse omejitve in zmanjšati odpor družbe do tovrstnega zaposlovanja.

3.1 Raziskovalna metoda

Najprej sem izdelala prvi, teoretični del naloge, ki je namenjen pregledu in proučevanju obstoječe domače in tuje literature s področja postsocialističnih gospodarstev, tranzicije in trga dela v srednji in vzhodni Evropi. V tem delu sem uporabila metodo deskripcije in poskušala povzeti stališča in spoznanja drugih avtorjev, povezana z našim vprašanjem. Zanimala me je tudi migracijska politika, saj so migranti pogosto zaposleni prav s posredovanjem začasnih agencij za zaposlovanje in zaradi nastajajoče demografske vrzeli igrajo čedalje pomembnejšo vlogo držav prejemnic. To je bila podlaga za nadaljnjo izdelavo magistrskega dela.

Drugi, empiričen del predstavlja študija primera za sedem izbranih držav, ki so Poljska, Češka, Slovaška, Romunija, Bolgarija, Slovenija, Madžarska. Pri oblikovanju teoretične podlage za empirično raziskavo sem uporabila metodo analize in sinteze, kar pomeni, da sem

različne predhodne izkušnje, znanje in spoznanje iz razpoložljive domače in predvsem tuje literature najprej analizirala in jih nato smiselno povzela.

Empirični del magistrskega dela temelji na študiji primera posamezne države. Pri tem sem uporabila longitudinalno študijo primera. Dejavnost najema delovne sile preko zasebnih agencij za zaposlovanje v proučevanih državah sem opazovala kvalitativno in kvantitativno od prvega pojava pa do danes. Primarni podatki v študiji primera so bili zbrani s polstrukturiranimi intervjuji s predstavniki agencij za zaposlovanje in združenj v posamezni državi, predstavniki organizacije CIET in pregledom arhivskih podatkov. S to metodo proučevanja problematike sem hotela odkriti potek razvoja dejavnosti najema delovne sile in morebitne omejitve v posameznih državah ter prepričanje, odnose in čustva glede obravnavane problematike. Sekundarni podatki so bili zbrani iz različnih sekundarnih virov podjetja, drugih organizacij in institucij, pomagali pa so mi tudi izkušnje in znanje, ki sem si jih pridobila pri dosedanjem delu direktorice agencije za zaposlovanje v proučevani regiji.

3.2 Potek raziskave in njene omejitve

S polstrukturiranimi intervjuji sem opravila raziskavo o najemu delovne sile v proučevanih državah, pri čemer sem uporabila kvalitativno raziskavo, saj je šlo za manjše število udeležencev in bolj poglobljene intervjuje. Takšen intervju mi je omogočal postavljanje dodatnih vprašanj, ki so se mi pojavila med intervjujem in mi omogočala dodatno pojasnitev stanja dejavnosti najemanja delovne sile v posamezni državi. Vprašanja so bila odprte narave, saj sem poskušala spodbuditi intervjuvance, da prosto izrazijo svoje razmišljanje. Vnaprej pripravljen vprašalnik sem uporabila kot opomnik, na podlagi katerega sem v nadaljevanju opravila analizo za posamezno državo. Vprašanja v opomniku so postavljanja na način, da omogočajo pregled razvoja in poteka dejavnosti najema delovne sile v proučevani državi in obravnavajo glavno vprašanje, ki sem ga postavila na začetku magistrskega dela. Vprašalnik je v prilogi št. 1 in je sestavljen iz štirih sklopov, ima pa devet vprašanj.

V prvem sklopu so vprašanja o pravni zakonodaji, morebitni restrikciji, kot so na primer dolžina najema delavca, sektorska prepoved, omejeni razlogi za zaposlitev agencijskega delavca, kvota agencijskih delavcev in enaka obravnava in plačilo delavcev. Za ta del je bilo precej težko pridobiti podatke, saj je naloga nastajala v času, ko so proučevane države usklajevale nacionalno zakonodajo s sprejeto Direktivo o začasnem zaposlovanju. Na podlagi teh vprašanj sem poskušala ugotoviti, kako zakonodaja podpira ali zavira razvoj dejavnosti najema delovne sile, saj sta, kot je razvidno iz naloge, prav deregulacija in ustrezen pravni okvir pozitivno vplivala na razvoj dejavnosti.

V drugem sklopu me je zanimalo, katere pogoje mora izpolnjevati agencija pred začetkom dela, ali za svoje delo potrebuje licenco in mora biti registrirana pri pristojnem organu. S temi vprašanji sem želela odgovoriti na vprašanje, kako zahteven je vstop v dejavnost, saj sta od težavnosti tega odvisna tudi število in razvoj začasnih agencij. *V tretjem sklopu* sem s postavljenimi vprašanji poskušala ugotoviti obseg dejavnosti v posamezni državi, in sicer,

koliko agencij trenutno deluje na trgu, kako se spreminja število najetih delavcev skozi čas in prihodke posameznih agencij. Iz rezultatov je mogoče ugotoviti, kako je razvita dejavnost v posamezni državi, ali se vzpenja, kako se je razvijala v nekem časovnem obdobju, kolikšen je odstotek najetih delavcev v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci, mogoča pa je tudi primerjava med proučevanimi državami in razvitejšimi regijami v Evropi. Zadnji, *četrty sklop* se je nanašal na sedanje in prihodnje izzive najema delovne sile.

Po elektronski pošti sem se z intervjuvanci dogovorila za telefonski intervju, saj zaradi njihove oddaljenosti nisem imela druge možnosti. Takšen dogovor je vseboval datum in uro intervjuja ter okvirno temo pogovora. Iz Tabele 10 je razvidno, da je bilo v vzorec raziskave vključenih sedem držav: Poljska, Češka, Slovaška, Romunija, Bolgarija, Slovenija, Madžarska ter mednarodna organizacija CIETT. Intervjuja s Kovács Tunde, predsednikom Združenja agencij za zaposlovanje na Madžarskem, mi ni uspelo opraviti kljub večkratni potrditvi po elektronski pošti glede njegove pripravljenosti. Na Poljskem sem navezala stik z direktorico agencije Manpower, napotili pa so me na portal Polskie Forum.HR, kjer sem lahko pridobila zelene informacije. Poljska je edina država, kjer se združenje agencij nenehno zavzema za pregleden potek dejavnosti najema delovne sile v primerjavi z drugimi proučevanimi državami. Združenje agencij na Poljskem poleg letnih podatkov objavlja tudi kvartalne podatke glede dejavnosti.

Tabela 10: Seznam kandidatov, ki sem jih povabila k intervjuju

Organizacija	Država	Oseba	Dejavnost	Položaj v podjetju
ATAMA D.O.O.	Slovenija	Alojz Šket	Agencija	Direktor
TRENKWALDER	Bolgarija	Viktor Pis	Agencija	Direktor
APPS	Češka	Irena Krejzová	Združenje agencij	Predstavnica združenja
ARAMT	Romunija	Oana – Laura Ariton	Združenje agencij	Predstavnica združenja
EUROCIETT	Cela Evropa	Michael Freytag	Mednarodno združenje agencij	Predstavnik združenja
SZTMSZ	Madžarska	Tunde Kovacs	Združenje agencij	Predsednik združenja
MANPOWER	Poljska	Iwona Janas	Agencija	Direktorica
UPSVR	Slovaška	Mgr. Žofia Konečná	Centralna služba za delo, socialne zadeve in družino	Predstavnik urada

Intervjuji so trajali približno 30 minut, nekateri tudi manj. Odgovore udeležencev intervjuja sem si sproti zapisovala. Dolžina pogovora je bila odvisna tudi od razvitosti dejavnosti v posamezni državi. Na primer, Bolgarija, kjer je predstavnik pojasnil, da do leta 2012 niso imeli nikakršnih zakonskih okvirjev in statistike glede dejavnosti najema delovne sile. Odzivi udeležencev na intervju so bili različni, vsem pa je bilo skupno to, da se srečujejo s pomanjkanjem podatkov o dejavnosti na lokalnih trgih dela in pogrešajo produktivnejše sodelovanje s pristojnimi uradi za delo. Prav zato intervjuvanci niso bili ravno motivirani, da bi sodelovali pri intervjuju.

Omejitve pri izdelavi magistrskega dela so časovne, vsebinske in metodološke. Vsebinske se nanašajo na uporabo predvsem tujih znanstvenih člankov in na to, da so podatki glede obsega dejavnosti v proučevani regiji zelo skopi oziroma jih ni. Težava je bil tudi čas, saj je raziskava potekala v letu, ko so morale prav vse države v proučevani regiji uskladiti nacionalno zakonodajo s sprejeto Direktivo o začasnem zaposlovanju. Tako so na primer v Bolgariji spremenili delovno zakonodajo, ki je začela veljati na začetku leta 2012, o čemer pa je zelo malo podatkov, predvsem ne v angleškem jeziku. Lahko povzamem, da so vsi dosedanji tuji članki, ki se nanašajo na pravno ureditev najema delovne sile po posameznih državah, zastareli. Tudi Ciett nima na voljo nacionalne zakonodaje, ki ureja najem delovne sile, v angleškem jeziku, ampak le v jeziku posamezne države. Tudi nacionalne institucije ne vodijo ustreznih evidenc, zato je bila raziskava o najemu delovne sile zelo težka. Podatke je mogoče najti le na spletni strani Cietta, vendar sem opazila, da se razlikujejo od podatkov, ki jih ima določena država. Zato sem prav z intervjuji poskušala ugotoviti verodostojnost podatkov in dejanske razmere na trgu dela. Metodološke omejitve so povezane z morebitnim subjektivnim pogledom na obravnavno problematiko in pristranskostjo odgovarjanja.

3.3 Zakonodaja in morebitne omejitve najema delovne sile

Intervjuvanci so mi poslali zakonodajo s področja začasnega zaposlovanja, podatke pa sem pridobila tudi iz razpoložljivih virov. Ahlberg (2008) navaja, da je bilo agencijsko delo nov fenomen članic, ki so se pridružile Evropski skupnosti maja 2004, morale pa so ga ustrezno regulirati. Le pet novih članic od vseh skupaj je imelo posebno zakonodajo, ki ureja najem delovne sile. To seveda ne pomeni, da agencijskega dela v novih članicah prej ni bilo, ampak so razlogi v pomanjkanju statističnih podatkov. Izsledki intervjujev in razpoložljiva literatura glede zakonodaje ter morebitne omejitve začasnega dela so navedeni pri vsaki državi posebej.

Medtem ko sta deregulacija in privatizacija odprli pot zasebnim agencijam za zaposlovanje, je neupravičena² ali celo zastarela regulacija vplivala na učinkovitost delovanja zasebnih agencij za zaposlovanje. Storrie (2002, str. 1) pravi, da obstajata dve regulaciji: 1) regulacija poslovanja agencij in 2) regulacija pogodb in napotitve delavcev glede na delovno zakonodajo. Pri prvi gre predvsem za licence in spremljanje postopkov, v nekaterih državah pa tudi za omejitve področja delovanja agencije, npr. prepoved posredovanja delovne sile. V večini držav delovna zakonodaja ne regulira prvotne zaposlitvene pogodbe, ampak samo napotitev k uporabniku (naročniku). V nadaljevanju navaja Storrie (2002, str. 5) najpomembnejše značilnosti pravne regulacije, in sicer: 1) pogoji za vstop v panogo; 2) potrdilo o finančni solventnosti ali finančni garanciji; 3) čas trajanja licence; 4) spremljanje poslovanja agencij in vključevanje socialnih partnerjev v avtorizacijo in spremljanje. Kot alternativa državni regulaciji je samo regulacija delovanja zasebnih agencij za zaposlovanje,

² Pod neupravičeno regulacijo spadajo predvsem prepoved zaposlovanja v nekaterih sektorjih (prepoved zaposlovanja v javnih sektorjih v Franciji, Belgiji in v Španiji, prav tako gradbeni sektor v Nemčiji in Španiji), omejeni razlogi za najem delovne sile (Belgija, Francija, Španija, Poljska), omejen časovni okvir najema delavca, prepoved podaljševanja pogodb (Eurociett, 2007, str. 3).

in sicer: kolektivna pogajanja med socialnimi partnerji³ in samo regulacija agencij na podlagi sprejetih kodeksov in prikazovanje primerov dobrih praks agencije.

Michael Freytag iz Cietta (2012) navaja: “ Prav te države so dober primer potrditve ocene Eurocietta, da je bila Direktiva neenakomerno prenesena v nacionalno zakonodajo. Enaka obravnava in plačilo sta bila uspešno implementirana v skladu z Direktivo, medtem, kot odstranitev in pregled neupravičenih omejitev pa nista bila upoštevana. “

VMP CONSULT (2012) pravi, da imata kolektivno pogajanje in socialni dialog med delodajalci in sindikati v številnih državah Evropske unije pomembno vlogo pri regulaciji agencijskega začasnega dela z definiranjem minimalnih standardov dejavnosti, pa tudi plačilnih pogojev. V Tabeli 11 lahko vidimo, da ima trenutno samo v 11 evropskih državah reprezentativno združenje začasnih agencij tudi mandat za kolektivno pogajanje, vse te države so v zahodni Evropi. Preostalih 13 držav ima organizirana združenja začasnih agencij, vendar brez neposrednega mandata za kolektivno pogajanje, lahko pa poskušajo vplivati na regulacijo dejavnosti skozi elemente samoregulacije, kot je na primer spodbujanje dobre prakse, ali pa poskušajo vplivati na razvoj zakonodaje.

Tabela 11: Socialni partnerji in sestava kolektivnih pogajanj v sektorju začasnih agencij

Struktura kolektivnega pogajanja, ki velja na področju začasnih agencij	Združenje agencij (delodajalcev) v praksi brez pogajalskega mandata	Posebne sekcije sindikatov glede začasnega dela
11 držav: Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Španija, Švedska	15 držav: Bolgarija, Češka, Ciper, Estonija, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Litva, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Velika Britanija	Italija, Francija, Nizozemska, Danska, (Grčija)

Vir: VMP CONSULT, The Role of Temporary agency work and Labour market transitions in Europe 2012, str.40.

3.3.1 Poljska

Poljska ima najdaljšo tradicijo na področju zaposlovanja preko agencij za začasno zaposlovanje in danes šteje skoraj 3000 agencij. Na Poljskem je agencija prvič napotila delavca k uporabniku leta 1994. Na začetku so bili uporabniki teh storitev predvsem tuja podjetja, ki so že imela izkušnje s takšno obliko zaposlitve. Takrat agencijsko delo še ni bilo urejeno v poljski delovni zakonodaji. Edina prava podlaga za najem delovne sile je bil 174. člen delovne zakonodaje, ki je omogočal, da lahko na podlagi pisne privolitve delavca delodajalec odobri neplačano prekinitev dela zaradi odhoda na delo k drugemu delodajalcu, za obdobje, ki je navedeno v dogovoru med obema delodajalcema (Unterschutz, 2009, str. 53).

³ Primeri določb kolektivnih pogodb za to področje: dolžina najema delavca (Belgija, Italija), dovoljeno število agencijskih delavcev (Avstrija, Nemčija, Irska, Španija, Švedska), uporaba najetih delavcev v primeru stavke (Danska, Latvija, Norveška, Švedska), zaposlitvena pogodba (Nizozemska, Švedska), socialna varnost in dodatki (Belgija, Francija, Nizozemska) (EIRO, 2008).

Glede na to, da se je potreba po agencijskem delu povečevala, je nastala urgentna potreba po ureditvi te dejavnosti. TUC (2005) navaja, da sta razlog za povečanje dejavnosti visoka brezposelnost na Poljskem in percepcija posameznika, da omogoča agencijsko delo lažji vstop na trg dela.

Najem delovne sile na Poljskem ima pravno podlago v:

- Zakonu o zaposlovanju začasnih delavcev (angl. *Act on employment of temporary workers*), ki ga je poljski parlament sprejel leta 2003 in je začel veljati 1. januarja 2004. Ta zakon natančno definira agencijsko delo in pogoje poslovanja. Za njim so leta 2010 izšle tudi spremembe.
- Zakonu o promoviranju zaposlitve in delovnih institucij (angl. *Act on Employment Promotion and Labour Market Institutions*), ki so ga sprejeli leta 2004.
- Delovni zakonodaji (angl. *Labour Code*)

Po podatkih EIRO (2008) so najpomembnejša določila nove zakonodaje za začasno zaposlovanje naslednja:

- Začasno agencijsko delo je definirano kot izvajanje dejavnosti za uporabnika le, kadar gre za sezonsko delo, periodična dela, opravila ad hoc; dela, ki jih stalno zaposleni delavci uporabnika časovno ne morejo opraviti; opravljanje dela ob morebitni začasni odsotnosti stalno zaposlenega delavca pri uporabniku.
- Delavci, zaposleni pri agenciji, so napoteni na specifično delo v delovni proces podjetja uporabnik. Agencija zaposli delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za čas, ki je potreben za dokončanje specifičnega dela.
- Zaposlitvena pogodba agencijskega delavca mora specificirati pogoje zaposlitve, kot na primer plačilo za delo, čas trajanja in časovni okvir, kraj dela, potrebne kvalifikacije.
- Agencija kot delodajalec mora pisno obvestiti uporabnika, podjetje glede določil in pogojev glede plačila agencijskih delavcev.
- Akt zagotavlja agencijskim delavcem enak status, kot ga imajo stalno zaposleni delavci pri uporabniku za čas njihovega dela pri uporabniku.

Omejitve:

- Skupen čas trajanja zaposlitve agencijskega delavca pri enem uporabniku v obdobju 36 mesecev ne sme presegati 18 mesecev (prej 12 mesecev, leta 2010 so nastale spremembe k zakonodaji, ki omogočajo 18 mesecev).
- Delodajalec, ki je v zadnjih šestih mesecih izpeljal kolektivno odpuščanje, ne sme najemati delavcev preko agencije. Podjetje ne sme zadržati oziroma zaposliti svojih zaposlenih kot agencijske delavce.
- Prepoved zaposlovanja agencijskih delavcev med stavko pri uporabniku in omejitve pri napotitvi delavcev na nevarna dela, kot na primer gradbeništvo.

- Uporabnik – podjetje ne sme zaposliti agencijskega delavca na delovno mesto stalno zaposlenega delavca, ki ga je v zadnjih treh mesecih odpustil iz razlogov, ki niso na strani delavca.

Enaka obravnava (angl. *Equal pay & treatment*)

Zakon o zaposlovanju začasnih delavcev zagotavlja agencijskim delavcem enak status, kot ga imajo stalno zaposleni delavci pri uporabniku. Uporabnik, podjetje mora agencijskemu delavcu zagotoviti vsa potrebna zaščitna delovna sredstva, prehrano, varstvo pri delu in ocenjevanje morebitne nevarnosti pri delu. Hkrati mora voditi evidenco delovnega časa na način, kot je predpisano za stalno zaposlene delavce. Agencijski delavci, ki opravljajo delo pri uporabniku dlje od šest tednov, so upravičeni tudi do enakih izobraževanj kot stalno zaposleni delavci. Kar zadeva plačilo, mora uporabnik pisno obvestiti agencijo o plačilu dela agencijskega delavca, ki mora biti skladno s pravili in pogoji, ki veljajo pri uporabniku. Združenje agencij na Poljskem, Polskie Forum HR, navaja, da sta enaka obravnava in plačilo agencijskih delavcev skladna s sprejeto direktivo. Agencija mora delavcu izdati certifikat o zaposlitvi, ki zadeva celotno zaposlitveno obdobje pri agenciji, skupaj s podaljšanji pogodb, v obdobju, ki ni daljše od 12 mesecev, ali pa v sedmih dneh od poziva delavca za izdajo.

Licenca

Skladno s sprejeto zakonodajo mora posameznik, podjetje, pisno zaprositi za izdajo certifikata (licence) in vpis v register agencij pri pristojnem ministrstvu.

3.3.2 Češka

Zakonsko opredelitev agencijskega dela od 1. oktobra 2004 vsebujeta Delovno pravo in Zakon o zaposlovanju. Pred sprejetjem tega zakona je bilo na področju delovne zakonodaje vakuum glede zaposlovanja preko agencij, saj pravno gledano takšnega zaposlovanja ni bilo. Delovno pravo uvršča med »odvisno delo« tudi primere, ko delodajalci skladno z dovoljenjem, izdanim na podlagi posebnega predpisa (zakona o zaposlovanju), začasno napotijo svoje zaposlene na delo k drugemu delodajalcu na podlagi ureditve v pogodbi o zaposlitvi ali sporazumu o dejavnosti. Agencija za zaposlovanje se pisno zaveže, da bo zaposlenemu uredila začasno delo pri drugem delodajalcu (češki zakon uporablja izraz uporabnik) in delavec se zaveže, da bo to delo opravljal po navodilih uporabnika. Po zakonu o zaposlovanju pomeni začasno delo v sodelovanju z agencijo sklenitev delovnega razmerja ali sporazuma o dejavnosti med fizično osebo in agencijo za zaposlovanje z namenom opravljanja dela pri uporabniku. Agencija za zaposlovanje lahko začasno napoti svoje delavce na delo pri uporabniku le na podlagi pisnega sporazuma o začasni dodelitvi delavca, ki se sklene z uporabnikom na podlagi posebnega zakonskega predpisa (EIRO, 2008).

Omejitve

Agencija ne sme zagotavljati dela istega delavca pri istem uporabniku dlje kot 12 koledarskih mesecev. TUC (2005) pravi, da je to mogoče izjemoma, kadar agencijski delavec zaprosi za podaljšanje dela pri uporabniku nad 12 mesecev ali gre za nadomeščanje dela ob porodniškem in starševskem dopustu.

Z zakonom je posebej omejeno delo študentov preko zasebnih agencij:

- agencija mora poskrbeti za socialno in zdravstveno zavarovanje študenta,
- začasni delavci so upravičeno do plačanega bolniškega dopusta,
- agencijam ni dovoljeno rekrutirati študentov za dela, ki trajajo več kot 20 ur na teden,
- od januarja 2012 je agencijam prepovedano zaposlovati invalidne osebe in državljane tretjih držav.

Enaka obravnava (angl. *Equal pay & treatment*)

Delovna zakonodaja določa, da morajo biti plačila in druge obveznosti vključeni v pisni dogovor med dvema podjetjema, to je agencijo in uporabnikom. Obe podjetji imata deljeno odgovornost do delavca, da mu zagotavljata opravljanje dela pod enakimi pogoji (plačilo, delovni pogoji), kot jih imajo stalno zaposleni pri uporabniku podjetju. Vendar je agencija zadnja stopnja, ki mora zagotoviti enako obravnavo delavca Ahlberg (2008, str. 145).

Licenca

Irena Krejzová je pojasnila, da mora agencija pridobiti licenco za opravljanje dejavnosti od ministrstva za delo in socialne zadeve in ne sme zaračunavati svojih storitev iskalcem zaposlitve. Licenca za opravljanje dejavnosti agencij za začasno zaposlovanje se izda za tri leta, po tem času pa mora agencija zaprositi za podaljšanje licence. Vsako novo licenco in vlogo za podaljšanje dejavnosti začasnih agencij preveri tudi ministrstvo za notranje zadeve. Če agencija opravlja delo posredovanja zaposlitve, svetovanja se licenca izda za nedoločen čas.

3.3.3 Romunija

Delo v sodelovanju z agencijo za začasno zaposlovanje je v Romuniji od leta 2003 urejeno in priznано ter se od leta 2005 povečuje. Ekonomski razvoj in prosto gibanje romunskih delavcev v Evropski uniji je postavilo kadrovanje in zaposlovanje delavcev v ospredje. Kljub temu začasno delo v Romuniji ni predmet socialnega dialoga in kolektivnega pogajanja na nacionalni ravni. Pravna podlaga za delovanje agencij za začasno zaposlovanje v Romuniji je delovna zakonodaja (Labour Code no.53/2003), sprejeta leta 2003. Od takrat so na zakonodajnem področju nastale naslednje spremembe:

- Leta 2004 je vlada izdala Odločbo 938, ki ureja ustanovitev, delovanje in licenciranje agencij za začasno zaposlovanje.
- Leta 2007 je vlada izdala odločbo 557 o prenosu Direktive 91/383/EGS, ki predvideva izboljšanje varnosti in zdravja pri delu za delavce, zaposlene za določen čas, ki jih plačuje agencija za začasno zaposlovanje. Ta agencijo za začasno delo zavezuje, da svojim začasno zaposlenim delavcem zagotovi enake delovne razmere kot zaposlenim za nedoločen čas. Agencija za začasno delo mora svojo začasno delovno silo obveščati in usposabljeni v zvezi z delovnim mestom in veščinami, ki jih morajo obvladati, in s tveganjem, značilnim za vsako vrsto dela. Agencija za začasno zaposlovanje mora uporabniku predložiti tudi pogodbo o zaposlitvi začasnega delavca. Prav tako mora agencija z začasnim delavcem podpisati pogodbo o začasni zaposlitvi in je odgovorna za varnost in zdravje pri delu ter higienske razmere, v katerih začasni delavec opravlja delo. Zakonodaja v Romuniji ne pozna prepovedi sektorskega zaposlovanja (npr. gradbeništvo) in omejevanja števila agencijskih delavcev v podjetju.
- Maja 2011 so dokončno uskladili delovno zakonodajo z direktivo glede začasnega zaposlovanja.

Najem delovne sile je zakonsko urejen v sklopu delovne zakonodaje. Obstajata dve vrsti zaposlitvene pogodbe: zaposlitvena pogodba med agencijo in delavcem – začasna zaposlitvena pogodba in zaposlitvena pogodba med agencijo in podjetjem uporabnikom – sourcing pogodba.

Omejitve

Zakonodaja omejuje razloge za najem delavca preko začasne agencije, kadar gre za nadomeščanje stalno zaposlenega delavca, ki je bil suspendiran z delovnega mesta med trajanjem suspendiranja zaradi sodelovanja pri stavki.

V delovni zakonodaji so zapisane tudi omejitve glede dolžine najema delavcev preko začasne agencije, in sicer:

- dolžina dela agencijskega delavca ne sme trajati več kot 24 mesecev,
- dolžina začasnega dela se lahko podaljša enkrat, za obdobje, ki je dodano prvotni dolžini trajanja agencijskega dela in ne sme preseči 36 mesecev.

Enaka obravnava (angl. *Equal pay & treatment*)

Skladno z novimi spremembami delovne zakonodaje agencijski delavec ne sme prejeti za svoje delo manj, kot je povprečna plača. Do maja 2011 je veljalo, da delavec ne sme prejeti nižjega plačila kot stalno zaposleni delavec pri podjetju uporabniku za enako ali podobno delo. Prav tako mora podjetje uporabnik agencijskemu delavcu zagotoviti enak dostop do poklicnega usposabljanja kot stalno zaposlenemu delavcu in poskrbeti za varstvo pri delu.

Agencija za začasno zaposlovanje mora izplačati plačilo za delo agencijskemu delavcu, prav tako tudi vse davke in prispevke, vezane na plačilo. Če agencija ni zmožna izplačati plačila agencijskemu delavcu, lahko ta to izpolnitev zahteva od podjetja uporabnika.

Licenca

Predstavnica združenja Oana-Laura Ariton je pojasnila, da mora podjetje pred začetkom poslovanja pridobiti licenco za delo od ministrstva za delo, socialnih zadev in družino. Podjetje, ki zaprosi za takšno licenco, mora izpolnjevati naslednje: glavna šifra dejavnosti podjetja mora biti začasno zaposlovanje v skladu s kodo NACE, podjetje ne sme imeti zavedenega dolga do države iz davkov in kazni, brez sankcij v zadnjih 24 mesecev glede kršitve obveznosti delovne zakonodaje, davkov in poslovanja. Predstavnica je pojasnila, da mora agencija zagotoviti tudi ustrezno finančno zavarovanje pri banki v vrednosti 25 povprečnih minimalnih plač v državi, skupaj z davki in prispevki, ki so vezani na izplačilo plače.

3.3.4 Madžarska

Ahlberg (2008) navaja, da so se agencije za začasno zaposlovanje na Madžarskem začele uveljavljati že leta 1990, vendar je ureditev dejavnosti najema delovne sile zaostajala za prakso in potrebami podjetij vse do leta 2001, ko so bile sprejete spremembe delovne zakonodaje (Labour Code), da bi vključili številne evropske direktive. Med glavnimi spremembami je bilo tudi novo poglavje, ki se je nanašalo na agencije za začasno zaposlovanje, prevedeno dobesedno *employee leasing*). Novi zakon se je sicer bolj osredotočal na komercialno razmerje med agencijo in podjetjem uporabnikom, manj pa je bil uspešen pri zagotavljanju natančne definicije agencijskega delavca »employee lease«, in sicer glede okvirja aktivnosti, v katerem najemodajalec »lessor« da v najem »leases« delavca najemniku »lessee«, ki je v zaposlitvenem razmerju pri najemodajalcu »lessor«. Leta 2006 so bile sprejete predlagane spremembe pri zagotavljanju začasnega dela, da bi lahko s tem omejili delo na črno in zagotovili enako obravnavo delavcev (angl. *equal treatment*). Dokončno je področje najema delovne sile vlada uredila s spremembo nacionalne delovne zakonodaje leta 2011, ko je Madžarska morala začeti uresničevati direktivo o začasnem zaposlovanju. V spremenjeni zakonodaji mora agencija pred začetkom dela delavca podjetju uporabniku dostaviti potrdilo, da je poslala pristojnemu davčnemu uradu ustrezne podatke o delavcu, delodajalcu in plačniku, skupaj z dnevom začetka zavarovanja delavca in kopijo potrdila, da je vpisana v register agencij.

Madžarska ima zelo liberalno zakonodajo glede najema delovne sile preko agencij za začasno zaposlovanje, saj ima zelo malo oziroma skoraj nič omejitev glede poslovanja agencij v primerjavi z drugimi državami v EU (TUC, 2005). Zaposlovanje preko agencije je omejeno na pet let, skupaj s podaljšanimi pogodbami in ne glede na to, ali je delavec opravljal delo prek različnih agencij za začasno zaposlovanje. Pogodba o zaposlitvi je z agencijskim delavcem lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas, oba primera pa obstoječa delovna zakonodaja obravnava kot posebno obliko zaposlitvene pogodbe, sklenjene s posebnim

namenom opraviti delo preko agencije, s krajšim odpovednim rokom in preostalimi omejitvami (TUC, 2005).

Omejitve

Prepoved najema delavcev med stavko pri podjetju uporabniku ter najem delavca preko agencije, prek katere je zadnjih šest mesecev opravljal delo pri podjetju uporabniku.

Neuman (2008) pravi, da je sprememba zakonodaje leta 2005 povzročila zelo pomembno določilo, ki določa, da mora začasna agencija posredovati podjetju uporabniku kopijo pisne pogodbe o zaposlitvi, skupaj z dogovorjeno plačo, potrdilo o socialnem zavarovanju ter registracijo agencije. Če agencija tega ne stori, se šteje, kot da je delavec zaposlen pri uporabniku podjetju s prvim dnevom začetka dela za čas, ki je naveden v pogodbi med agencijo in podjetjem uporabnikom. V nadaljevanju je sprememba zakonodaje prepovedala kakršnokoli lastništvo med agencijo in podjetjem uporabnikom, kar je onemogočilo ustanavljanje agencij v podjetju in s tem povezano plačno neenakost med delovnimi mesti.

Enaka obravnava (angl. *Equal pay & treatment*)

Glede plačila je obravnava najetih delavcev enaka v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci, plačilo pa mora biti zagotovljeno po šestih mesecih dela pri podjetju uporabniku, če je delavec zaposlen za nedoločen čas.

Licenca

Agencija mora biti registrirana in imeti za svoje delo licenco. Vsako leto mora poročati glede svojih zaposlenih pristojnemu uradu za delo.

3.3.5 Slovenija

Najem delovne sile je v Sloveniji razmeroma dobro reguliran. Poleg direktiv EU na nacionalni ravni urejajo to področje določeni predpisi in zakoni. Posredovanje in zagotavljanje dela je urejeno v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) (Ur. l. RS, št. 107/2006), Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. l. RS, št. 139/2006), Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) ter v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 56/99 in nadaljnji) in v Zakonu o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010), ki je začel veljati leta 2011. Zagotavljanje dela delavcem drugih uporabnikom je mogoče le na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi med delavcem in agencijo, ki lahko opravlja to dejavnost le na podlagi odločbe pristojnega organa o vpisu agencije v posebni register. Obravnavana pogodba je pogodba o zaposlitvi po delovnem pravu. Pogodba o zaposlitvi med delodajalcem (agencijo) in delavcem se lahko sklene za nedoločen ali določen čas (Kresal Šoltes, 2008, str. 271).

Omejitve

Prepoved posredovanja dela določenim kategorijam delavcev je zapisana v 2. odstavku 57. člena ZDR in pravi, da delodajalec ne sme napotiti delavcev k drugemu uporabniku v naslednjih primerih:

- za nadomeščanje stavkajočih delavcev;
- po odpuščanju delavcev po programu presežnih delavcev v obdobju enega leta;
- če gre za delovna mesta s povečano nevarnostjo, zaradi česar so določeni ukrepi zmanjševanja časovne izpostavljenosti;
- v mogočih drugih primerih, določenih s KP-dejavnostmi, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja pri delavcev.

Skladno z 59. členom ZDR delodajalec ne sme zagotavljati dela delavcu pri uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dlje kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

Alojz Šket iz agencije Atama pravi (2012): »Zakon nima določb, ki bi natančno definirale pogoje najema. Zato se je močno razraslo imenujmo ga »nepravilno najemanje delavcev« ali »prikriti temping.« To se kaže v obliki različnih storitvenih pogodb, ki pa dejansko pomenijo čisto navadni najem. Vendar pa te storitvene pogodbe niso nadzorovane, predvsem pa družbe, ki to izvajajo niso zavezane k izpolnjevanju pogojev, kakršni veljajo za agencije. Tudi v smislu sedanjih zakonskih omejitev (zlasti enega leta).

Enaka obravnava (angl. Equal pay & treatment)

V 2. odstavku 60. člena ZDR je zapisano, da delodajalec (agencija, dodala Jusič) in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, z upoštevanjem kolektivne pogodbe in splošnih aktov, ki zavezujejo uporabnika (Kresal Šoltes, 2008, str. 271).

Licenca

Agencija se mora vpisati v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu, ki ga vodi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, da lahko opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Da se lahko podjetje vpiše v register, mora izpolnjevati določene pogoje.

Po novem Zakonu o urejanju trga dela splošna koncesija za izvajanje dejavnosti posredovanja zaposlitve ni več potrebna. Koncesija za potrebna le ob opravljanju storitev za trg dela, in sicer:

- izvajanje storitve vseživljenjske karijerne orientacije, namenjene brezposelnim osebam ter iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, in

- izvajanje storitev vseživljenjske karijerne orientacije ter posredovanja zaposlitve za brezposelne osebe, stare do 26 let, ki so kot brezposelne osebe tri mesece ali več prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje.

Ureditev področja posredovanja zaposlitve po ZUTD je precej drugačna kot po prej veljavnem Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Ta je namreč določal posredovanje zaposlitve kot dejavnost, katere opravljanje je vezal na podelitev koncesije oziroma sklenitev koncesijske pogodbe. V ZUTD pa je posredovanje dela in zaposlitve določeno kot storitev, ki se zagotavlja zakonsko določenim ciljnim skupinam oseb in jo lahko izvajajo Zavod RS za zaposlovanje ali koncesionarji, izbrani na podlagi javnega razpisa (Vir: MDDSZ).

3.3.6 Slovaška

Najem delovne sile je na Slovaškem urejen v sklopu delovne zakonodaje, in sicer od 1. februarja 2004. Zakon navaja generalne pogoje uporabe agencijskega dela in ne ureja specifičnih področij, kot so na primer čas trajanja najema, sektorske prepovedi, število najetih delavcev pri podjetjih. Dejavnost najema delovne sile je igrala pomembno vlogo pri zmanjševanju visoke regionalne brezposelnosti in prav zato postajala čedalje bolj priznana kot pravni vir prilagodljivosti trga dela, ki odkriva skrite potenciale ekonomije v tranziciji, v primeru Slovaške, hiter razvoj sektorjev, kot so avtomobilska in elektroindustrija, ki jo vodijo velika mednarodna podjetja (Nadaždyova, 2010, str. 10).

Slovaška delovna zakonodaja omogoča najem delovne sile na dva načina: preko agencije za zaposlovanje ali preko delavčevega delodajalca. Med začasnim delavcem in podjetjem uporabnikom ni pogodbenega delovnega razmerja, njuno razmerje je urejeno v delovni zakonodaji. Delavec je lahko začasno napoten na delo k drugemu podjetju tudi po svojem delodajalcu, seveda morajo biti za to objektivni razlogi in se mora delavec s tem strinjati.

Na Slovaškem so pogoji in določila zaposlitve preko agencije urejeni na podlagi individualnega sporazuma o delovnem razmerju. Agencijski delavci ne smejo biti diskriminirani v primerjavi s stalno zaposlenimi pri podjetju uporabniku. Če gre za napotitev agencijskega delavca, ki je krajša od šestih mesecev, zakon dovoli določene izjeme, na primer, da je delavec ustrezno zaščiten s kolektivno pogodbo podjetja.

Omejitve

Delovna zakonodaja ureja splošna pravila glede najema delovne sile. Ne ureja omejitve glede agencijskega dela, kot so na primer dolžina trajanja, sektorske prepovedi, število agencijskih delavcev. Navedeno je potrdila tudi predstavnica Centralne službe.

Enaka obravnava (angl. *Equal pay & treatment*)

Od 1. marca 2010 morajo biti delovni pogoji, skupaj s plačilom in drugimi zaposlitvenimi pogoji najetih delavcev, enaki kot s primerljivimi delavci pri podjetju uporabniku, načelo enake obravnave pa začne veljati prvi dan dela agencijskega delavca. Pred tem datumom je enaka obravnava najetih delavcev veljala po prvih treh mesecih, ko je agencijski delavec napoten na delo podjetju uporabniku.

Licenca

Žofia Konečná je pojasnila, da mora pravna ali fizična oseba, ki želi opravljati delo začasne agencije, pred začetkom pridobiti licenco za opravljanje dejavnosti od centralne službe za delo, socialne zadeve in družino. Svojih storitev ne sme zaračunavati iskalcem zaposlitve. Licenca za opravljanje dejavnosti agencij začasno zaposlovanje se izda za nedoločen čas. Pravna oseba mora izpolnjevati določene pogoje: visoka izobrazba in pisno potrdilo glede nekaznovanosti, ki ne sme biti starejše od treh mesecev. Enaki pogoji veljajo tudi za fizično osebo.

Začasna agencija mora o svojem delu vsako leto poročati centralni službi za delo, socialne zadeve in družino, in sicer najpozneje do 31. marca za preteklo leto. Presenetljiv je podatek predstavnice centralne službe, da je bilo 890 agencij leta 2011 zavezanih k poročanju, prejeli pa so le poročila 245 agencij.

Na podlagi slovaške zakonodaje je lahko agencija začasno zaposlovanje pravna ali fizična oseba, ki pa mora zaprositi za licenco pri Centru za delovne, socialne in družinske zadeve. Licenca se podeli agenciji za nedoločen čas na podlagi pisne vloge. Center, ki izda licenco, je pooblaščen tudi za spremembo, suspenz ali preklic licence.

3.3.7 Bolgarija

Vse do leta 2012 Bolgarija ni imela zakonske ureditve glede najema delovne sile. EIRO navaja, da je bolgarska vlada na pobudo delodajalcev in začasnih agencij med letoma 2007 in 2009 večkrat poskušala sprejeti zakonodajo, ki bi urejala to področje. Vendar pri tem ni bila uspešna zaradi močnega nasprotovanja sindikatov, predvsem Confederation of Independent Trade Unions in Bolgarija (CIUTB), vsi predlogi vlade so bili zavrjeni. Tudi ponovno pogajanje med socialnimi partnerji leta 2010, kako uresničiti direktivo, ki ureja delovanje začasnih agencij, niso obrodila sadov. Zaradi neuspeha po doseganju dogovora je morala bolgarska vlada predlagati zakonske spremembe, da so lahko začeli uresničevati direktivo v sklopu bolgarske zakonodaje, katere rok za umestitev v nacionalno zakonodajo držav Evropske unije je bil 5. december 2011.

Tako je bolgarska vlada 25. januarja 2012 sprejela novo zakonodajo, ki je začela uresničevati Direktivo 2008/104/EC. Nova zakonodaja podrobno opredeljuje odnos med agencijo (Temp agency), delavcem (Temp Employee) in podjetjem uporabnikom. Nova zakonodaja ne

mogoča agencijam prilagoditvenega obdobja, ampak je celo sprejeta za mesec dni nazaj, saj velja od 5. decembra 2011.

Omejitve

Nova zakonodaja ima kar nekaj omejitev, med katerimi bodo imele takojšen učinek na poslovanje agencij naslednje:

- Podjetja lahko preko agencije zaposlijo največ 30% delavcev od celotnega števila zaposlenih delavcev neposredno pri podjetju.
- Ni več mogoče najemati delavcev za nedoločen čas. Delavca lahko podjetje preko agencije najame le za določen čas, za specifičen projekt ali pa za nadomeščanje zaposlenega, ki je upravičeno odsoten.
- Agencijski delavec lahko zavrne delo, če meni, da je zanj preveč usposobljen.
- Agencija mora izdati eksplicitno naročilo za vsakega delavca, ki opravlja delo pri podjetju uporabniku.
- Agencijski delavec lahko preneha delati brez dodatnega obvestila, če najde stalno zaposlitev.

Omejitve, ki se neposredno nanašajo na podjetje (uporabnika):

- Podjetje, kjer agencijski delavec opravlja delo, je odgovorno za izračun plače, kar mora posredovati agenciji in tudi delavcu na mesečni ravni.
- Nova zakonodaja definira skupno odgovornost agencije in podjetja uporabnika do agencijskega delavca.
- Seznam vseh agencijskih delavcev mora biti stalno na voljo ustreznim inšpekcijskim organom.
- Podjetje uporabnik je odgovorno za nesreče pri delu in posredovanje zdravniške dokumentacije ustreznim organom (National Revenue Agency).

Viktor Pis mi je v pogovoru pojasnil, da najem delovne sile v Bolgariji ni časovno omejen, torej podjetja lahko najemajo agencijske delavce tudi za daljše obdobje, tudi za tri leta ali pet.

Enaka obravnava (angl. Equal pay & treatment)

Skladno s sprejeto direktivo sta upoštevana tudi enaka obravnava in plačilo delavcev v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci.

Licenca

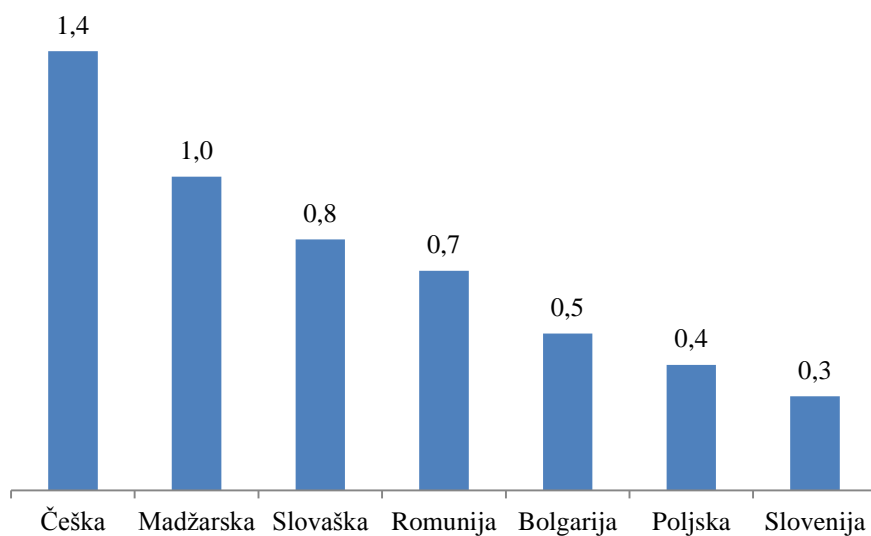
Pred začetkom dela se mora agencija registrirati pri Zavodu za zaposlovanje (Employment agency) in zagotoviti ustrezno zavarovanje ali bančno garancijo za najmanj 200.000 BGN (približno 100.000 EUR), da bi zavarovala svoje obveznosti do delavcev. Agencija mora imeti napisana interna pravila glede svojega delovanja.

3.4 Delovanje zasebnih agencij za zaposlovanje

Leta 2010 je Eurociett izdal poročilo, ki podrobneje prikazuje stanje najema delovne sile v regiji Vzhodne Evrope za leto 2009. Iz poročila je razvidno, da je bilo na Poljskem največ agencij za začasno zaposlovanje (2,291) in največje število notranje zaposlenih delavcev (4,236). Bolgarija je imela daleč najmanjši tržni delež v regiji z letnimi prihodki v višini 18 milijonov evrov v primerjavi z Romunijo, ki je v letu 2009 ustvarila 78 milijonov evrov prihodkov in je druga najmanjša država v regiji glede začasnega zaposlovanja. Poljska je v proučevani regiji ustvarila največ prihodkov iz naslova začasnega zaposlovanja in sicer 536 milijonov evrov.

V nadaljevanju Eurociett navaja, da je bil leta 2009 delež agencijskih delavcev v povprečju 0,6% vseh zaposlenih v regiji. Iz Slike 3 je razvidno, da največji delež agencijskih delavcev bilo zaslediti na Češkem (1,4%) in najmanjši delež v Sloveniji (0,3%) v primerjavi z povprečjem celotne Evrope, ki je leta 2009 znašal 1,7%. Poljska je imela največ zaposlenih agencijskih delavcev (85.101), sledita ji Madžarska (34.266) in Romunija (22.153). Poročilo razkriva tudi, da ima Poljska 34% agencijskih delavcev, ki so mlajši od 25 let. Prav nasprotno je na Češkem, kjer je bilo zaslediti največje število starejših delavcev, in sicer 32% delavcev, starih med 31 in 45, 17% nad 45 let. Slovaška je imela med agencijskimi delavci največji delež moških delavcev (57%), sledi ji Slovenija (56%), prav nasprotno je bilo na Madžarskem, saj je bilo kar 56% agencijskih delavcev žensk.

Slika 3: Zaposleni pri zasebnih agencijah v proučevani regiji leta 2009 (v % glede na vse zaposlene)

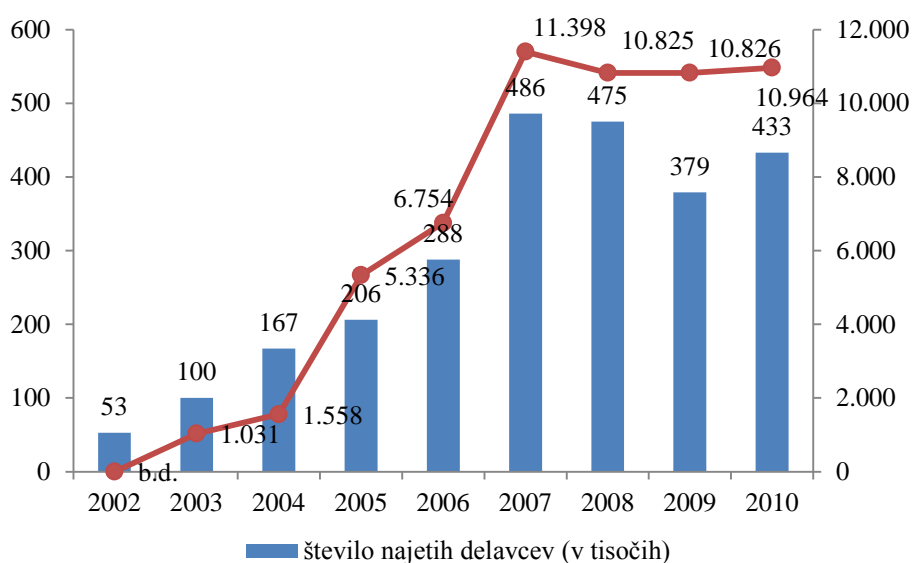


Vir: IC Consulting, Temporary Staffing in CEE 2009, 2010, str. 39.

3.4.1 Poljska

Zaposlovanje preko zasebnih agencij se je na Poljskem močno povečalo, saj je leta 2010 v primerjavi z letom 2002 naraslo za več kot 10-krat. Po navedbah Cietta (2012) je delež agencijskih delavcev v povprečju 0,7% vseh zaposlenih na Poljskem, kar pa ni veliko v primerjavi s preostalimi državami EU. Iz Slike 4 je razvidno, da je leta 2010 opravljalo delo preko agencij 433.000 delavcev. Število podjetij, ki najemajo delovno silo, se povečuje, leta 2010 jih je bilo 19.964. Razloga sta v ekonomskih razmerah, ki od podjetij zahtevajo čedalje več prilagodljivosti negotovim razmeram na trgu, pa tudi odprtje trga dela v Nemčiji.

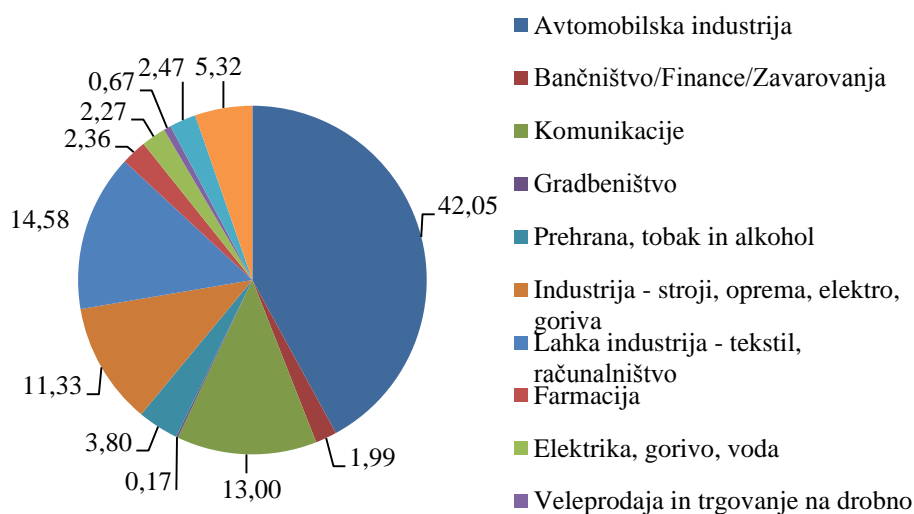
Slika 4: Število najetih delavcev in uporabnikov (podjetij) v letih 2001–2010



Vir: Polskie Forum HR, 2012.

Hakansson in drugi (2009) navajajo, da se področja dela s posredovanjem agencij vsako leto spreminjajo. Leta 2003 je bilo največ agencijskih delavcev zaposlenih na preprostih delih v proizvodnji, kot zdravniki, skladiščniki, administrativni delavci in delavci v klicnih centrih. V naslednjih letih so zdravnike zamenjali za prodajnike in administrativne delavce, pokazala se je tudi potreba po strojnikih, prodajalcih mesnih in ribjih izdelkov. Slika 5 prikazuje, da je med najetimi delavci 65% modrih ovratnikov in 35% belih ovratnikov. Največ agencijskih delavcev je zaposlenih v avtomobilski industriji (42,04%), za tem v proizvodnji (14,5%) in sektorju energije (13%). Med agencijskimi delavci je 49% moških in 51% žensk. Prevladuje mlajša delovna sila, saj je kar 51% delavcev mlajših od 25 let, 42% delavcev je starih od 25 do 50 let in 7% delavcev je starejših od 50 let (Polskie Forum HR, 2012).

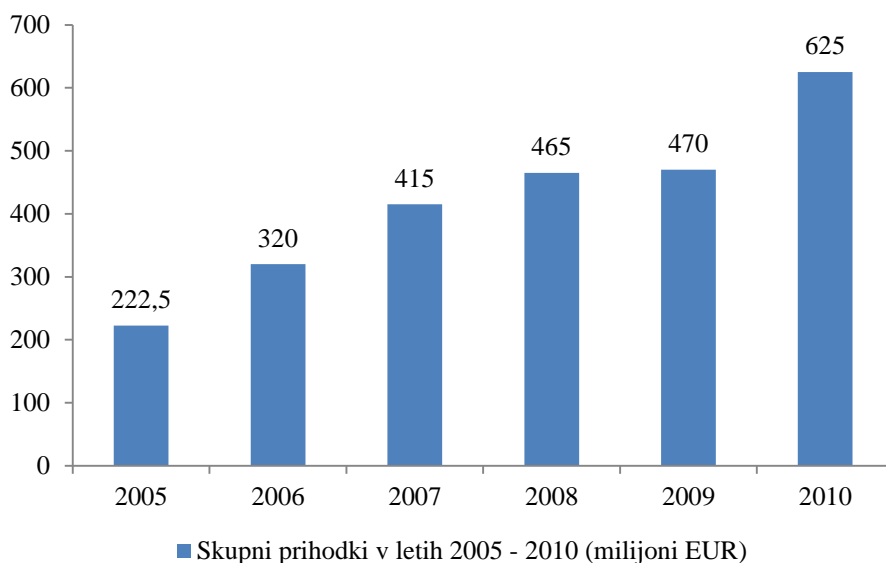
Slika 5: Agencijski delavci glede na sektor leta 2011 (v %)



Vir: Polskie Forum HR, 2012.

Po podatkih Polskie Forum HR je bilo leta 2010 registriranih 2998 agencij na Poljskem in so ustvarile 625 milijonov EUR prihodkov. Iz Slike 6 je razvidno, da so se prihodki leta 2010 v primerjavi z letom 2005 povečali za 300%. Največji tržni delež na Poljskem ima agencija Randstad (29%), za njo so Manpower Group (18%), Adecco (17,18%), Trenkwalder (10,56%), Start People (8,41%). V skupini, ki predstavlja manj kot 5% tržni delež, so navedene agencije: Work Express (3,56%), Otto Polska (3,45%), Gi Group (3,38%), Grupa Job (3,14%) in Akcja Job (2,03%). Manj kot odstotek tržnega deleža imajo: Grafton (0,80%), People (0,41%), Kelly Services (0,16%) in Work Force (0,003%). Iz navedenega sledi, da je dejavnost najema delovne sile na Poljskem zelo koncentrirana, saj 60 odstotkov prihodkov generira deset največjih podjetij v panogi.

Slika 6: Skupni prihodki začasnih agencij v letih 2005–2010 (v milijonih EUR)



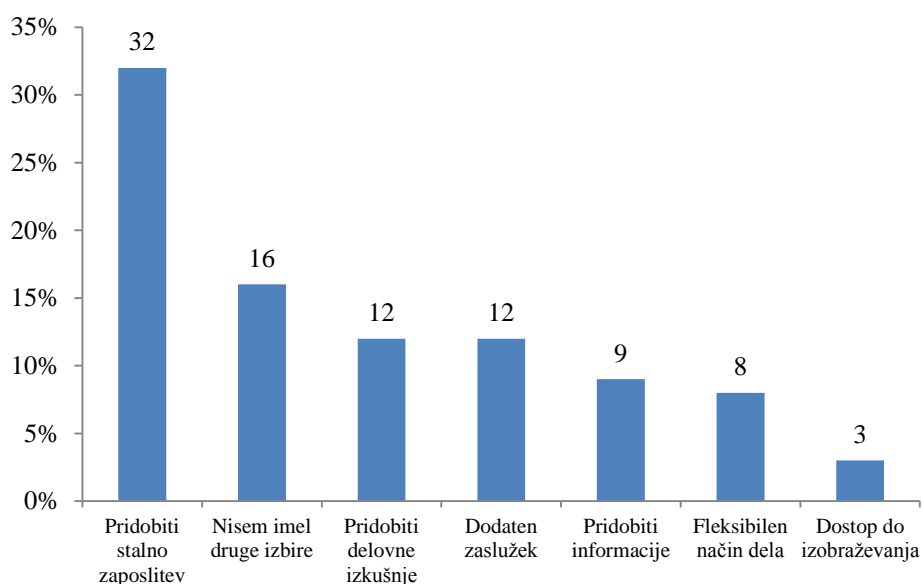
Vir: *Polskie Forum HR*, 2012.

3.4.2 Češka

Začasni delavci so na Češkem zaposleni predvsem pri mednarodnih podjetjih v industrijskem sektorju. Leta 2010 je bila v industrijskem sektorju zaposlena skoraj polovica agencijskih delavcev (46,6%). Kot na Slovaškem je tudi na Češkem razvoju dejavnosti najema delovne sile izrazito pripomogel razvoj industrije. EIRO (2009) navaja, da je število stalno zaposlenih delavcev pri Skodi Auti na Češkem naraslo za 2,3% (23.559 zaposlencev) leta 2007, število agencijskih delavcev pa se je povečalo za 13,2% (4194 delavcev).

Glavni razlogi za najem delavcev s strani podjetja uporabnika so: možnost fleksibilnega zaposlovanja, sezonske potrebe in znižanje stroškov dela. Delavci, ki opravljajo delo preko agencije, so predvsem nekvalificirani ali z nizko kvalifikacijo. Iz Slike 7 je razvidno, da je 32% takšnih, ki so sprejeli delo prek agencije, da bi imeli večjo možnost pridobiti stalno zaposlitev, in 16% takšnih, ki pravijo, da niso imeli druge izbire kot zaposlitev preko agencije. Po navedbah Cietta je na Češkem kar 70% delavcev, ki opravljajo delo prek agencije in nimajo končane srednješolske izobrazbe. V tem primeru omogoča delavcem agencijsko delo hitrejši vstop na trg dela in možnost pridobivanja novega znanja in delovnih izkušenj.

Slika 7: Razlogi za zaposlitev s posredovanjem začasnih agencij (v %)



Vir: Ciett, *The Agency work industry around the world*, 2011, str. 37.

Leta 2009 je bilo preko agencij zaposlenih 35.625 začasnih delavcev, preračunano na dnevni ekvivalent polne zaposlitve, od tega 48% moških in 52% žensk. Delavci, ki opravljajo delo preko agencij, so v večini nekvalificirani delavci (70%), z dokončano srednješolsko izobrazbo (25%) in delavci z višjo izobrazbo (5%). Na podlagi teh podatkov lahko sklenemo, da so delavci, zaposleni preko agencije, na Češkem najmanj izobraženi v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Med začasnimi delavci prevladuje mlajša populacija, saj je 28% delavcev starih od 21 do 25 let, 25% od 31 do 45, 21% pa od 26 do 30 let, 18% delavcev pa je starejših od 45 let.

Po podatkih ministrstva za delo na Češkem je bilo na dan 17. julija 2012 izdanih 1492 licenc za opravljanje dejavnosti začasnega zaposlovanja. Trend izdanih licenc upada. Iz Tabele 12 je razvidno, da je bilo leta 2010 na Češkem 1650 agencij, kar je manj kot v letih 2008 in 2009, predvsem zaradi recesije, ki je povzročila upad v industriji, avtomobilski proizvodnji in zunanjem povpraševanju. Po navedbah IC Consultinga se je industrijska proizvodnja na Češkem zmanjšala za 1,8% leta 2008 in 13,6% leta 2009.

Tabela 12: Število agencij in najetih delavcev v letih 2008–2010

	2008	2009	2010
Število agencij	2.247	2.042	1.650
Število najetih delavcev	35.000	36.525	32.000
Delež najetih delavcev v primerjavi s skupno zaposlenimi	0,7%	0,7%	0,7%

Vir: Ciett, *The Agency work industry around the world*, 2011; IC Consulting, *Temporary Staffing in CEE 2009, 2010*.

Skupaj so agencije leta 2009 ustvarile za 223 milijonov prihodkov, od tega 71,1% prihodkov iz najema delovne sile, 22,8% posredovanja zaposlitve in 6,1% drugih storitev. Iz Tabele 12 je razvidno, da je bil leta 2009 v povprečju delež agencijskih delavcev 0,7% od skupne zaposlitve na Češkem in se leta 2010 ni povečal. Združenje agencij za zaposlovanje na Češkem (APPS) meni, da so agencije leta 2011 ustvarile okrog 500 milijonov prihodkov in zaposlovale približno 35.000 delavcev, tudi združenje se je že obrnilo na pristojno ministrstvo z zahtevo po statističnih podatkih glede dejavnosti, brez podatkov o prihodkih. Celotne analize dejavnosti v državi ni (pogovor s predstavnico APPS).

3.4.3 Romunija

Po podatkih IC Consultinga je v Romuniji zaznati rast dejavnosti najema delovne sile v zadnjih letih, in sicer na 7,1% leta 2008. Razvoju dejavnosti je botrovala visoka stopnja neposrednih tujih naložb v državi, saj je v ekonomsko ugodnih razmerah Romunija predstavlja zelo potencialen trg. Je pa Romunija tudi zelo dober primer, saj so agencijski delavci zaposleni pretežno v sektorjih, ki so sezonsko pogojeni. Razlogi za najem delovne sile preko začasnih agencij za zaposlovanja na strani delodajalcev so predvsem prilagoditev poslovnemu procesu, zahteva po nekvalificiranih in specializiranih kadrih, sezonska potreba. Na strani iskalcev zaposlitve, ki se odločijo za delo v sodelovanju z začasno agencijo, so razlogi: pridobivanje novih delovnih izkušenj, možnost izobraževanja, večja možnost pridobitve stalne zaposlitve pri podjetju uporabniku ali delo v drugih državah EU.

Chivu (2008) navaja, da sta trenutno najbolj dinamična sektorja v Romuniji gradbeništvo in turizem, zato potrebujeta začasno delo. Podjetja, ki delujejo v teh dveh sektorjih, navajajo težave pri rasti poslovanja in pridobivanju ustrezne delovne sile. Po drugi strani pa je veliko Romunov zainteresiranih za delo v drugih državah EU. Ti dejavniki so izrazito pripomogli k razvoju dejavnosti začasnega zaposlovanja v Romuniji.

Leta 2009 je bilo preko agenciji zaposlenih 22.153 začasnih delavcev, preračunano na dnevni ekvivalent polne zaposlitve, od tega 51,5% moških in 48,5% žensk. Delavci, ki opravljajo delo preko agencij so večinoma nekvalificirani (41%), za tem delavci, diplomanti in drugi (31%) ter kvalificirani delavci (27,6%). Na podlagi teh podatkov lahko sklenemo, da ima Romunija takoj za Bolgarijo največji delež diplomirancev med agencijskimi delavci v primerjavi z drugimi proučevanimi državami. Med začasnimi delavci prevladuje mlajša populacija, saj je 33,4% delavcev starih od 31 do 45 let, 28,8% od 21 do 25, 23,3% od 26 do 30 let in 8,4% delavcev, ki so starejši od 45 let. Povprečna dolžina trajanja najema delavca je bila v Romuniji leta 2009 približno tri mesece.

Tabela 13: Število agencij in najetih delavcev v letih 2008–2010

	2008	2009	2010
Število agencij	142	129	129
Število najetih delavcev	30.305	22.153	50.000
Delež najetih delavcev v primerjavi s skupno zaposlenimi	0,3%	0,3%	0,5%

Vir: Ciett, The Agency work industry around the world , 2011; IC Consulting, Temporary Staffing in CEE 2009, 2010.

V Tabeli 13 lahko vidimo, da je bilo leta 2010 v Romuniji registriranih 129 agencij za začasno zaposlovanje, število agencij se je zmanjšalo v primerjavi z letom 2008, verjetno zaradi posledic ekonomske krize, število agencijskih delavcev pa povečalo, čeprav gre leta 2010 za oceno Cietta, saj natančni podatki niso na voljo. Treba je poudariti, da je število najetih delavcev večje, če ne preračunamo na dnevni ekvivalent polne zaposlitve, in sicer okrog 100.000 (IC Consulting), kar dejansko kaže, da delavci opravljajo predvsem krajša ali sezonska dela. Po ocenah Cietta je bil leta 2009 v povprečju delež agencijskih delavcev 0,3% od skupne zaposlitve v Romuniji in se je leta 2010 povečal na 0,5%.

Leta 2009 so skupaj agencije ustvarile za 78.261 milijonov prihodkov, od tega 71,4% prihodkov iz najema delovne sile, 22,6% posredovanja zaposlitve in 6% drugih storitev. Chivu (2008) navaja, da so na vrhu štiri agencije za začasno zaposlovanje: Adecco, Manpower, Luger & Makler, Profesional. V nadaljevanju je zapisano, da je bilo leta 2007 od celotnega števila agencijskih delavcev (okrog 25.000) zaposlenih 6600 pri Adeccu, 5000 pri Manpowerju, 4500 Luger & Maklerju in 2500 delavcev zaposlenih pri Profesionalu.

Po navedbah Združenja agencij za zaposlovanje (ARMT) v Romuniji ne obstaja nacionalna statistika, ki bi se nanašala na sektor začasnih agencij za zaposlovanje, torej so številke, ki jih imajo, ocena razmer na trgu. Agencije v združenju 65% celotnega trga začasnega zaposlovanja v Romuniji. Sektor začasnega zaposlovanja naj bi po njihovih ocenah predstavljal 0,5% od vseh zaposlitev vendar dejavnost narašča iz leta v leto. V letu 2009 je bilo preko agencij zaposlenih 23.130 delavcev, leta 2010 pa že 44.593. Združenje agencij si ves čas prizadeva izboljšati pravni in davčni položaj sektorja začasnih agencij za zaposlovanje, vendar so določene omejitve še vedno. Od ministrstva za finance so prejeli podatek, da je v Romuniji registriranih 220 agencij, vendar jih je po njihovem mnenju na trgu le od 50 do 60 aktivnih. Celotni prihodki iz dejavnosti začasnega zaposlovanja naj bi bili po oceni združenja 200 milijonov evrov na leto (pogovor z generalno sekretarko ARMT, Oano-Lauro Ariton, 2012).

3.4.4 Madžarska

Madžarsko je ekonomska kriza zelo prizadela. BDP je bil blizu stagnacije (0,5%) leta 2008 in se je zmanjšal za 6,3% leta 2009, država se je dodatno zadolžila za 25 milijard USD. Vse to je pustilo velike posledice na začasnem zaposlovanju, ki se odziva na spremembe v BDP. Dejavnost začasnega zaposlovanja se je leta 2008 zmanjšala za 30,8%, leta 2009 je že zaslediti rahlo okrevanje, in sicer +6%. Laszlo (2008) pravi, da uporabljajo začasno zaposlovanje na Madžarskem predvsem mednarodna podjetja v proizvodnji in trgovini. Zaradi pomanjkanja omejitve glede trajanja dolžine najema delavca pri istem podjetju uporabniku lahko agencijski delavec več let opravlja delo pri istem uporabniku. Kljub vsemu pa je prisotnost začasnega zaposlovanja na Madžarskem majhna v primerjavi s starejšimi članicami EU in je skoncentrirano predvsem v dejavnostih, ki zaposlujejo nizko kvalificirano delovno silo. Leta 2007 je bil agencijski delavec v povprečju zaposlen 125 dni, dnevni ekvivalent polne zaposlitve je bil torej manj kot odstotek celotnega števila zaposlenih, kar je daleč od evropskega povprečja.

Glavni razlogi podjetja uporabnika za najem delavcev preko začasnih agencij so: predvsem v prilagodljivosti na odzivanje pri spremembah v poslovnem procesu, sezonske potrebe in znižanja stroškov dela in stroškov dela kadrovske funkcij, nadomestitev stalno zaposlenih delavcev, ki ne izpolnijo pričakovanja podjetja, nadomeščanje stalno zaposlenih delavcev zaradi različne odsotnosti. Glavni motiv iskalcev zaposlitve za zaposlitev preko agencij za začasno zaposlovanje so visoka brezposelnost, boljše razmere za delo in osebne potrebe po prožnosti v poklicnem delu (IC Consulting, 2010).

Tabela 14: Pregled delovanja zasebnih agencij v letih 2005–2009 na Madžarskem

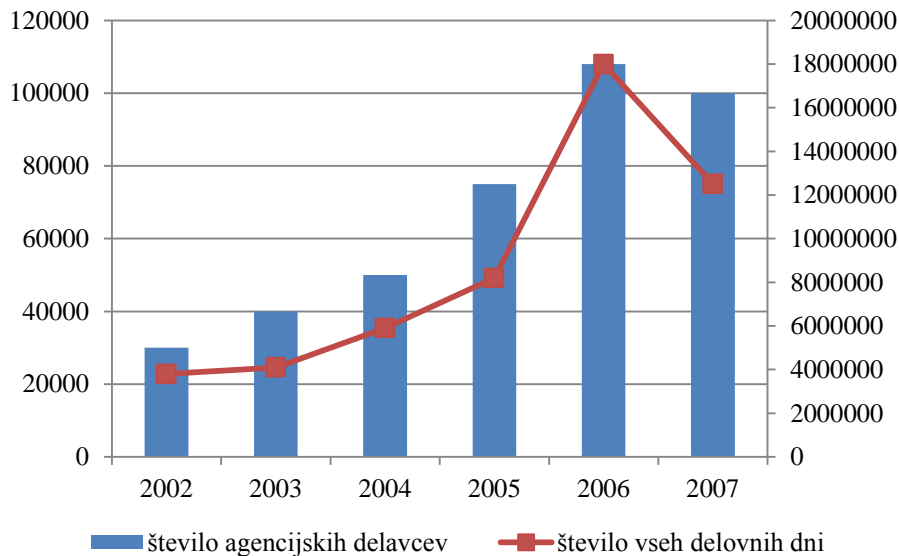
	2005	2006	2007	2008	2009
Prihodki/najem delovne sile	24.784.429	34.612.151	47.817.081	51.416.449	45.038.558
Prihodki/posredovanje zaposlitve	1.457.682	2.419.871	3.559.716	4.097.858	1.685.181
Število najetih delavcev	28.068	31.498	60.181	43.289	35.827
Število opravljenih posredovanj zaposlitve	3.485	4.932	5.915	5.939	3.946

Vir: O pregledu delovanja agencij, 2012.

Iz Tabele 14 je razvidno, da je bilo leta 2009 preko agencij zaposlenih 35.827 začasnih delavcev, preračunano na dnevni ekvivalent polne zaposlitve, od tega 55,6% žensk in 44,4% moških. Na Madžarskem je največji delež žensk med agencijskimi delavci v primerjavi z drugimi proučevanimi državami. Število najetih delavcev leta 2009 se je izrazito zmanjšalo v primerjavi z letoma 2007 in 2008, predvsem zaradi ekonomske krize in večjega odpuščanja delavcev. Delavci, ki opravljajo delo preko agencij, so večinoma nekvalificirani delavci (47,6%), za njimi so delavci, kvalificirani delavci (38,5%) ter diplomanti in drugi (13,9%). Med začasnimi delavci prevladuje populacija starih od 31 do 45 let (31,9%), 22% od 21 do 25

let, 26% od 26 do 30 let in 15,4% delavcev starejših od 45 let. Povprečna dolžina trajanja najema delavca je bila na Madžarskem leta 2009 približno 5,9 meseca.

Slika 8: Število agencijskih delavcev in njihovih opravljenih ur med letoma 2002 in 2007



Vir: N. Laszlo, *Temporary agency workers in Hungary*, 2008, str. 5.

Slika 8 kaže, da se je število agencijskih delavcev pred ekonomsko krizo povečevalo. Leta 2007 je že opazen upad števila delavcev (2,5%), števila opravljenih ur pa kar za 28%. Razlog je verjetno upočasnitev madžarske ekonomije zaradi uvedbe varčevalnih ukrepov, sprejetih v obdobju 2006 in 2007. Eurociett (2007) navaja močno korelacijo med stopnjo BDP in stopnjo uporabe agencijskega dela.

Po podatkih IConsultinga so agencije leta 2009 skupaj ustvarile za približno 226 milijonov EUR prihodkov, od tega 86,5% prihodkov iz najema delovne sile, 10,7% posredovanja zaposlitve in 2,8% drugih storitev. Med letoma 2002 in 2007 se je število registriranih agencij povečalo od 282 do 796, število podjetij uporabnikov pa kar za trikrat (Laszlo, 2008). V nadaljevanju isti avtor navaja, da je mogoče kljub številnim začasnim agencijam opaziti trende koncentracije in internacionalizacije.

Leta 2007 so bile med 10 agencijami na vrhu na Madžarskem štiri agencije, ki so bile 100% v tuji lasti, med njimi tudi Adecco, Manpower in Trenkwalder. Po ocenah Cietta je bilo leta 2009 na Madžarskem registriranih 667 agencij za začasno zaposlovanje, število agencij se je zmanjšalo v primerjavi z letom 2007. Leta 2009 je bil v povprečju delež agencijskih delavcev 1,2% od skupne zaposlitve na Madžarskem in se je leta 2010 povečal na 1,8%.

3.4.5 Slovenija

Dejavnost zagotavljanja delovne sile v Sloveniji je v primerjavi z drugimi članicami EU še v razvoju. Po podatkih IC Consultinga je bilo v Sloveniji leta 2009 prek agencij zaposlenih 6074 delavcev, delež agencijskih delavcev v povprečju 0,3% vseh zaposlenih v Sloveniji. Leta 2010 je bil po podatkih Cietta delež agencijskih delavcev v povprečju že 0,5% vseh zaposlenih v Sloveniji, kar kaže, da se dejavnost širi. Glede na povprečni delež zaposlenih (1,6% leta 2010) prek agencij v EU je v Sloveniji pričakovati nadaljnjo rast dejavnosti najema delovne sile v prihodnje.

Na dan 6. julija 2012 je bilo v register za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu, ki ga vodi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, vpisanih 139 pravnih in fizičnih oseb. Po ocenah Cietta je bilo v Sloveniji leta 2010 registriranih 129 agencij za začasno zaposlovanje, kar je skoraj še enkrat več kot leta 2009, ko je bilo registriranih 59 agencij.

Število zaposlenih v zaposlovalnih dejavnostih se je leta 2010 povečalo na dobro petino, za 15% pa so se povečali poslovni prihodki, ustvarjeni z oddajanjem delovne sile. Poslovni odhodki teh družb so se kljub povečanju stroškov dela za 23,1% (ki so okrog 60% celotnih poslovnih odhodkov povečali za manj (za 13,5%) kot poslovni prihodki, tako da se je neto dobiček iz poslovanja močno povečal (Zveza svobodnih sindikatov, 2011).

Tabela 15: Agencijsko delo – trend zaposlovanja

	2007	2008	2009	2010	2011 (do konca oktobra)
Število zaposlenih v zaposlovalnih dejavnostih (oktober)	5.132	6.086	4.828	6.008	6.673

Vir: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Delavec kot najemna delovna sila, 2011, str. 1.

V Tabeli 15 vidimo, da se število delavcev, ki opravljajo delo preko agencij, povečuje. Konec oktobra 2011 je bilo zaposlenih 1541 več delavcev kot oktobra 2007, kar je za skoraj 24% več. Leta 2009 je bilo med delavci, ki so bili zaposleni preko agencij, 56% moških in 44% žensk. Od teh je bilo 55,5% nekvalificiranih delavcev, 33% kvalificiranih delavcev in 11,5% študentov. V primerjavi z drugimi proučevanimi državami je v Sloveniji največji odstotek nekvalificirane delovne sile zaposlene preko agencij. Leta 2009 je bilo tako zaposlenih 7% ljudi, starih manj kot 21 let, 34% starih od 26 do 30 let, 34% od 31 do 45 let, 19,5% starih od 21 do 25 let, 5,5% pa več kot 45 let. Povprečna dolžina trajanja takšne zaposlitve je bila 6,6 meseca, kar uvršča Slovenijo na drugo mesto glede dolžine trajanja zaposlitve v proučevanih državah.

Iz izsledkov raziskave, ki jo je opravilo Združenje agencij za zaposlovanje (ZAZ) v Sloveniji leta 2008, podjetja najemajo predvsem delavce iz naslednjih razlogov: sezonsko delo (18%), nadomeščanje (17%), prepoved zaposlovanja (11%). Le 3% podjetij je navedlo, da so razlogi za najem delovne sile na strani cenejše delovne sile v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci. Po izledkih raziskave so glavni motivi delavcev za zaposlitev v sodelovanju z agencijo brezposelnost (46%), pogoji podjetja, kjer delavec opravlja delo (26%), nezadovoljstvo s sedanjo zaposlitvijo (19%). Sedem odstotkov najetih delavcev je med razlogi navedlo iska nje novih izzivov, prehod s statusa študenta v redno zaposlitev in iskanje boljše zaposlitve. 63% najetih delavcev pred začetkom dela prek agencije ni bilo prijavljenih na zavodu za zaposlovanje (Jusič, 2009).

3.4.6 Slovaška

Dejavnost najema delovne sile je sorazmerno nova, saj pred letom 2004 ni bila dovoljena. Od takrat se je ves čas povečevalo, vse do gospodarske krize leta 2008. Avtomobilska in elektroindustrija sta pomembno vplivali na razvoj in razmah dejavnosti najema delovne sile, kar posledično zahteva hiter odziv in prilagodljivost agencij.

Žofia Konečná pravi, da je Centralna služba za delo, socialne zadeve in družino pristojna za zbiranje podatkov glede poslovanja začasnih agencij na Slovaškem. Podatki, s katerimi razpolaga centralna služba, so pomanjkljivi, saj 30% agencij ne poroča o svojem poslovanju kljub zakonskim zahtevam. Pravi, da je bilo leta 2011 na Slovaškem registriranih 890 začasnih agencij, od tega jih je 245 oddalo poročila o poslovanju, 117 agencij pa ni bilo aktivnih. Iz razpoložljivih podatkov je razvidno, da je bilo leta 2011 agencijskih delavcev 25.232 (podatki 245 agencij), od tega pa 9371 žensk. Delavci so opravljali predvsem dela v industrijskem sektorju (21.265), od tega je bilo 7574 ženskih, drugi sektor z več začasnih delavcev je bil sektor informatike in komunikacije, in sicer 728 delavcev, od tega 377 žensk.

Ustreznih podatkov glede dejavnosti začasnega zaposlovanja pri pristojnem uradu mi ni uspelo pridobiti, zato sem morala ustrezne podatke poiskati v različnih razpoložljivih virih.

IC Consulting (2010) navaja, da so glavni razlogi za najem delavcev s strani podjetja uporabnika na Slovaškem: možnost fleksibilnega prilagajanja na spremembe v poslovnem procesu, zahteva po nekvalificiranih delavcih in sezonske potrebe, zniževanja stroškov dela (brez prispevka obveznega zavarovanja) in zmanjševanje potreb po kadrovske delu. Glavni motiv iskalcev zaposlitve za zaposlitev pri agenciji je možnost pridobivanja več različnih delovnih izkušenj, pa tudi izobraževanje na delovnem mestu. Večina agencijskih delavcev prihaja iz regij z visoko stopnjo brezposelnosti, kar pomeni, da je zaposlitev preko agencij edina možnost, da si pridobijo zaposlitev. Skoraj polovica agencijskih delavcev (44%) je nekvalificiranih.

Nadaždyova pravi, da je bilo konec leta 2008 na Slovaškem izdanih 703 licenc za opravljanje dejavnosti agencij začasno zaposlovanje, od teh je le 430 agencij poslalo poročilo o svojem

delu. Število agencij oziroma izdanih licenc narašča, saj se je leta 2008 v primerjavi z letom 2004 (210 licenc) povečalo za skoraj trikrat. Prav tako navaja, da je opaziti precejšnje povečanje agencijskih delavcev. Iz Tabele 16 je razvidno, da je bilo v letu 2008 največ agencijskih delavcev zaposlenih v proizvodnji (43%) in da med agencijsko delo spada tudi študentski servis. V nadaljevanju avtorica navaja, da agencijsko delo na Slovaškem narašča, saj so v letu 2008 beležili 55.377 najetih delavcev, kar je trikrat več v primerjavi z letom 2005, ko so beležili le 15.078 agencijskih delavcev.

Tabela 16: Seznam agencij, ki so zaposlovale največ začasnih delavcev leta 2008

Agencija	Št. napotenih delavcev	Prevladujoče področje napotitve	%
Manpower, slovensko	14.979	Delavci v proizvodnji	27
Trenkwalder	8.850	Delavci v proizvodnji	16
Perosnaly servis – Eurotrade – SK	1.873	Industrijska oprema	3
Mentor	1.688	Sanitarna oprema, sestavljanje, montaža	3
Študentsky servis	1.462	Ni podatkov	3

Vir: M. Nadaždyova, Temporary agency work in Slovakia under the frame of recent developments in the European Union, 2010, str.19.

Skupaj so agencije leta 2009 ustvarile za 78,7 milijona prihodkov, od tega 85,7% prihodkov iz najema delovne sile, 10,8% posredovanja zaposlitve in 3,5% drugih storitev. Po ocenah Cietta je bil leta 2009 v povprečju delež agencijskih delavcev 0,6% od skupne zaposlitve na Slovaškem, leta 2010 pa se je delež povečal na 0,8%.

Leta 2009 je bilo prek agencij zaposlenih 26.101 začasnih delavcev, preračunano na dnevni ekvivalent polne zaposlitve 14.492, od tega 57,1% moških in 43% žensk. Delavci, ki opravljajo takšno delo, so večinoma nekvalificirani delavci (43%), kvalificirani delavci (42%) ter študenti in drugi (15%). Med začasnimi delavci prevladuje mlajša populacija, saj je 32,9% delavcev starih od 26 do 30, le 24,4% od 21 do 25, 23,8% od 31 do 45 in 12,3% delavcev, ki so starejši od 45 let.

3.4.7 Bolgarija

Dejavnost začasnega zaposlovanja se je v Bolgariji začela razvijati v drugi polovici leta 2006 in je bila vse do januarja 2012 neregulirana. Zaposlovanje preko začasnih agencij je bilo urejeno na podlagi pogodbe o posredovanju storitev, dolgo pričakovana zakonodaja pa je to področje precej natančna uredila. Vse do leta 2008 (6%) je BDP v Bolgariji naraščal. Leta 2009 se je zaradi posledic ekonomske krize BDP znižal za 5%, za 0,1% pa leta 2010. Vse to je pustilo precejšnje posledice na začasno zaposlovanje v Bolgariji, ki je upadlo za 21,3%. Industrijska proizvodnja je leta 2007 narasla za 9%, leta 2008 pa samo za 0,8% ter leta 2009 dosegla upad 17,4%. Leta 2009 je bila v Bolgariji 9,6% brezposelnost (IC Consulting, 2010).

Tabela 17: Pregled poslovanja agencij v letih 2008–2010 v Bolgariji

	2008	2009	2010
Število agencij	-	-	-
Število najetih delavcev	-	*5.400	*8.000
Delež najetih delavcev v primerjavi s skupno zaposlenimi (v %)	0,1	0,2	*0,3

Vir: Ciett, The agency work industry around the world, 2012.

Po podatkih IC Consultinga je bilo v letu 2009 preko agencij zaposlenih 5.959 začasnih delavcev, preračunano na dnevni ekvivalent polne zaposlitve (8894), od tega 48,7% ženskih in 51,3% moških. Iz Tabele 17 je razvidno, da najem delovne sile narašča, kljub pomanjkanju podatkov. Tukaj je treba poudariti, da podatkov o številu najetih delavcev po posameznih letih ni, Ciettovo poročilo vsebuje samo oceno. Delavci, ki opravljajo delo prek agencij, so presenetljivo v večini diplomanti (45,1%) nekvalificirani delavci (28,9%) ter kvalificirani delavci (26%). Med začasnimi delavci prevladuje mlajša populacija, starih od 26 do 30 let (43%), 27,3% starih od 31 do 45 let, 16,9% od 21 do 25 let ter 8,3% delavcev, starejših od 45 let. Povprečna dolžina trajanja najema delavca je bila leta 2009 približno šest mesecev.

Po podatkih IC Consultinga je leta 2009 delovalo 131 agencij, skupaj so ustvarile za približno 18 milijonov EUR prihodkov, od tega 62% prihodkov iz najema delovne sile, 35% posredovanja zaposlitve in 3% drugih storitev. Po ocenah Cietta je bil leta 2009 v povprečju delež agencijskih delavcev 0,2% od skupne zaposlitve v Bolgariji in se je leta 2010 le za malenkost povečal na 0,3%. Po navedbah Eurofunda (2008) obstaja v Bolgariji združenje agencij za začasno zaposlovanje BG Staffing, vključuje tri predstavnike mednarodnih podjetij, in sicer Adecco (podjetje AJILON), Vedior (Consulteam Bulgaria) in Manpower.

3.5 Omejitve najema delovne sile in migracije v proučevanih državah

Direktiva o začasnem zaposlovanju, ki so jo države članice morale dokončno umestiti v svojo nacionalno zakonodajo, je odpravila veliko nepravilnosti, ovir in postavila jasnejše pogoje delovanja agencij za začasno zaposlovanje. Po navedbah predstavnika Eurocietta so prav proučevane države dober primer neuravnotežene umestitve direktive v nacionalno zakonodajo. Enaka obravnava in plačilo sta bila upoštevana pri umestitvi medtem, ko so, neupravičene omejitve dejavnosti najema delovne sile ostale nespremenjene. Zato se Eurociettt zavzema, da bi lokalna oblast odstranila kakršnekoli zastarele omejitve, na primer omejitev dela za določen čas (prepoved sklepanja pogodb za nedoločen čas, sektorske prepovedi, razloge za najem delavca ter dolžino trajanja ter obnovo zaposlitvene pogodbe). Z odstranitvijo neupravičenih omejitev za delovanje začasnih agencij bi oblast povečala število zaposlenih.

V proučevanih držav je bilo z implementacijo direktive odpravljenih kar nekaj omejitev, vključujoč tudi pravno priznavanje dejavnosti (Bolgarija), in povsod je zaslediti pravico

delavca do enake obravnave in plačila kot stalno zaposleni delavci pri uporabniku. To je zelo pozitivno, saj prav z enako obravnavo in plačilom posamezne države povečujejo ugled dejavnosti, ki je zelo pomembna pri reševanju nastajanja vrzeli med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Romunija je odstranila omejitve najema delavca v nekaterih sektorjih ter povečala maksimalno dolžino časa trajanja najema, kar velja tudi za Poljsko.

Tabela 18: Neupravičene omejitve dejavnosti najema delovne sile v proučevanih državah

Bolgarija	Češka	Madžarska	Romunija	Slovaška	Slovenija
Nova delovna zakonodaja, ki je začela veljati na začetku leta 2012, je zelo restriktivna, vključuje kvote in nejasen sistem izdajanja licenc.	Zakonodaja ne vključuje večjih neopravičenih omejitev, razen omejitev zaposlovanja delavcev iz tretjih držav in kar zadeva zaposlovanje invalidnih oseb.	Država je morala spremeniti nacionalno zakonodajo glede agencijskega dela, saj je prejšnja zakonodaja zahtevala enako obravnavo in plačilo šele po šestih mesecih. Tudi po novi zakonodaji izničevalno obdobje glede enake obravnave še vedno velja, vendar le za pogodbe, sklenjene za nedoločen čas (omogočanje plačila med različnimi nalogami).	Odstranjene so sektorske omejitve in podaljšala se je dolžina trajanja najema delavca.	Omejitve glede zaposlovanja delavcev iz tretjih držav, delavcev za delo part-time.	Omejitev zaposlovanja delavcev iz tretjih držav, sklepanje pogodb za nedoločen čas zaradi omejitve najema na eno leto.

Muntz (2012) navaja, da je današnja realnost trga dela upad zaposlitve za nedoločen čas in približno 40% evropske delovne sile, zaposlene v sklopu nestandardnih zaposlitvenih pogodb, kot so na primer zaposlitev za določen čas, part-time, samozaposlitev. Delavci, stari manj kot 25 let, pomenijo 35% agencijskih delavcev in spadajo v kategorijo teže zaposljivih oseb. Zato morajo lokalne oblasti upoštevati te strukturne spremembe, ki onemogočajo učinkovito delovanje trga dela. Odpraviti morajo obstoječe omejitve delovanja začasnih agencij, pomanjkanje ustreznih politik trga dela, pomakanje sodelovanja med javnim in zasebnim zaposlovalnim sektorjem, kar bi omogočalo sodelovanje agencij pri uresničevanju aktivne politike zaposlovanja na trgu dela. Odstranitev teh ovir bi za sektor začasnih agencij odprla pomembne možnosti pri ustvarjanju novih delovnih mest in gospodarske rasti.

Po navedbah Eurocietta (2007) obstaja veliko napačnih predstav o dodani vrednosti sektorja in odpor družbe pri vrednotenju prispevka dela agencije: zanikanje njenega učinka pri ustvarjanju delovnih mest, predsodki glede stopnje zadovoljstva z delom za delavce agencije in izkrivljeni pogledi na nezanesljive in negotove razmere za delavce, zaposlene agencije. Več akademskih študij, ki so bile opravljene med delavci, zaposlenimi preko agencije, spodbija večino teh napačnih predstav. Na drugi strani še vedno obstaja diskriminacija delodajalcev v primerjavi z drugimi oblikami fleksibilnega zaposlovanja; na državni ravni se agencije za zagotavljanje začasne zaposlitve še vedno spopadajo s precejšnjo diskriminacijo, ki preprečuje, da bi na enaki ravni konkurirale z drugimi oblikami fleksibilnega zaposlovanja: na primer omejitve pri svobodnem pogajanju, dodatni stroški pri pogodbah prek agencij za

začasno zaposlovanje, podjetja nimajo pravic, da bi izkoristile storite dela za določen čas ob začasnem povečanju potreb.

Razlogov, zakaj se delodajalci obračajo na agencije za začasno zaposlovanje pri zaposlovanju delavcev migrantov, je veliko. Lokalni delavci so manj zainteresirani za sedanje pogoje dela in delovna mesta, primanjkuje ustrezno kvalificiranih delavcev, za podjetja je lažje in ceneje najeti delovno silo preko začasnih agencij, ki zaposlujejo delavce migrante (McCloughlin, Munz, 2011, str. 42). Po drugi strani pa se države spopadajo s staranjem prebivalstva in pomanjkanjem ustrezne delovne sile. Prav agencije za zaposlovanje igrajo pomembno vlogo pri začasni in krožni migraciji, saj so velikokrat odskočna deska do nove zaposlitve in urejanja vseh zadev, ki so potrebne za nemoteno delo delavcev migrantov (ustrezna dokumentacija, prebivališče, svetovanje, izobraževanje).

Jahn in Rosholm (2012, str. 7) navajata, da je zaposlovanje preko začasnih agencij še posebno učinkovito pri imigrantih, ki prihajajo iz drugih držav Evrope (ne zahodne). Morda zato, ker imajo delodajalci težave pri ocenjevanju produktivnosti delavcev iz drugih etničnih skupin. V tem primeru omogoča začasna agencija zmanjševanje asimetričnosti informacij brez dodatnega tveganja.

Ward, Coe in Johns (2008) navajajo precejšnje ovire pri napredku začasnega zaposlovanja in delovne migracije v državah vzhodne Evrope, ki temeljijo na kulturnih, regulatornih in ekonomskih variacijah. Avtorji navajajo štiri pomembne ovire:

- odnosi do delovnih vzorcev, ki so podedovani iz časa socialističnega obdobja, kot je bila stalna zaposlitev, se spreminjajo počasi in neenakomerno,
- kulturne ovire pri sprejemanju novih oblik dela, tudi pripravljenost na selitev zaradi dela, in močna pripadnost obstoječemu kraju. Takšni pogledi so uporabna protiutež alarmnim napovedim glede množične migracije po vstopu v Evropsko unijo,
- izrazite ovire pri mobilnosti delovne sile je zaslediti tudi zaradi jezikovnega pomanjkanja,
- jezikovne ovire se prepletajo z ovirami, ki zadevajo priznavanje poklicnih kvalifikacij, zato morajo visokokvalificirani migranti sprejeti nižje kvalificirano delo v državi gostiteljici, kot so ga imeli prej.

Omenjeni avtorji še navajajo, da trenutno ne obstaja nikakršen seznam diplom, ki bi jih na evropski ravni samodejno priznavali. Po veljavnih evropskih direktivah morajo tudi tisti, ki nimajo ustrezne domače diplome, od organov države gostiteljice pridobiti dovoljenje za opravljanje poklica na njenem ozemlju. Poznamo pa tudi skupino tako imenovanih »direktiv o samodejnem priznavanju«, ki veljajo za naslednje poklice: zobozdravniki, medicinske sestre, veterinarji, farmacevti, babice in arhitekti. Te direktive zagotavljajo samodejno priznavanje diplom, potrdil in drugih kvalifikacij v zvezi s prej omenjenimi poklici, ki so jih izdale države članice, če izpolnjujejo minimalne pogoje o izobrazbi, ki jih zahteva zakonodaja Evropske skupnosti. Poleg teh sedmih »samodejno« priznanih poklicev se lahko sklenejo dogovori »ad hoc« med posameznimi državami v EU, ki pa geografsko niso enakomerno razporejeni. Zato

so lahko nacionalni dogovori ovira pri priseljevanju, saj pogosto ni ustreznih institucionalnih okvirov, in tako se težave glede priznavanja tuje izobrazbe le nadaljujejo. V tem hipu si prizadevajo uskladiti akademsko in poklicno kvalifikacijo v celotni Evropski uniji.

Tabela 19: Mednarodna migracijska napoved za proučevanje države

Država	Neto zunanja migracija (b)				Odstotek delovne sile, ki izvira iz zunanje imigracije od leta 2002	
	2002	2022	2052	Povp. letni indeks	2022	2052
Bolgarija	5.020	7.463	7.846	100,9	2,8	13,2
Češka	12.232	23.711	25.508	101,5	6,6	22,6
Estonija	478	1.823	2.034	102,9	2,8	13,1
Madžarska	7.060	22.800	25.536	102,6	6,5	21,7
Latvija	-1.343	2.842	3.497	n.a.	2,1	12,8
Litva	-1.631	4.270	5.194	n.a.	2,2	13,2
Poljska	-1.303	49.373	57.328	n.a.	2,7	13,5
Romunija	2.796	19.205	21.773	104,2	1,8	9,8
Slovaška	895	7.098	8.069	104,5	3,1	14,6
Slovenija	3.022	5.584	5.985	101,4	7,4	22,9
Nemčija	203.774	205.994	206.342	100,0	7,9	23,0
EU-27(a)	1.059.895	1.173.122	1.190.847	100,2	7,0	20,0

Vir: P. Kaczmarczyk, & M. Okolski, International migration in Central and Eastern Europe, 2005, str.27.

Iz Tabele 19 je razvidno, da je mogoče v prihodnosti pričakovati povečanje imigracije v državah vzhodne in srednje Evrope. Vse proučevane države naj bi povečale priliv migrantov, še posebno Poljska, Madžarska in Češka, ki veljajo za ekonomske voditeljice tranzicije. Kazmarczyk (2005) pravi, da se bo delež delovne sile, ki prihaja iz drugih držav, precej povečal, in sicer za 6% leta 2022 in več kot 20% leta 2052. V nadaljevanju bo treba posvetiti pozornost nastajajoči vrzeli zaradi demografskih značilnosti med vzhodno in srednjo Evropo in čedalje pomembnejši vlogi držav prejemnic migrantov. Mcloughlin in Munz navajata, da je izziv za migracijsko politikov v Evropi ne samo v njeni kontroli ali ohranjanju priliva delavcev migrantov, ampak tudi v ustvarjanju konkurenčnosti glede strategije talentov, kot na primer Kitajska, in v privabljanju pravega znanja, da bi lahko uspešno zavarovali prihodnost Evrope.

Prav zato je Evropska unija leta 2009 sprejela **Direktivo o modri karti** (Direktiva 2009/50/ES, Ur.l. EU št.155/17/2009), ki zavezuje vse države EU razen Danske, Velike Britanije in Irske, ki so morale do 19. junija 2011 njene določbe prenesti v nacionalno zakonodajo. Namen modre karte EU je v Evropo pritegniti visokokvalificirane migrante ter podpreti prizadevanje držav članic in podjetij EU pri zapolnjevanju vrzeli na trgih dela, ki jih ni mogoče zapolniti z lastnimi državljani, drugimi državljani EU ali državljani tretjih držav, ki zakonito prebivajo v EU. V državah članicah, ki jih zavezuje direktiva, se uporablja skupen in poenostavljen postopek, ki zagotavlja, da morebitni migranti ne glede na izbrano državo gostiteljico vedo, kaj morajo storiti, in se jim ni treba seznaniti s 24 različnimi sistemi. Če želi Evropa zagotoviti gospodarsko blaginjo, ostati konkurenčna in ohraniti svoje sisteme

socialnega varstva, potrebuje delavce iz tretjih držav. V sedanji gospodarski in finančni krizi je ta potreba čedalje nujnejša, hkrati je jasno, da so potrebna skupna pravila ter celovita in uravnotežena migracijska politika EU (Evropska komisija, 2012).

4 IZZIVI NAJEMA DELOVNE SILE V PRIHODNOSTI

Na podlagi izsledkov raziskave je mogoče ugotoviti, da je dejavnost najema delovne sile čedalje bolj priznana in uveljavljena praksa na trgu dela v proučevani regiji. Posamezne države so resno pristopile k urejanju pravnega okvirja za delovanje začasnih agencij za zaposlovanje, kar pomeni tudi priznanje čedalje večji pomembnosti zaposlovanju preko začasnih agencij. Prav proučevane države so med zadnjimi sprejele ustrezno zakonodajo in glede razvoja zaostajajo v primerjavi z drugimi zahodnoevropskimi državami. Razlogi za to, kot je razvidno, izhajajo iz političnega sistema, ki ni bil tržno naravnan in je omogočal prikrito brezposelnost. Eurociet (2007) pravi, da je iz izsledkov raziskav razvidno, da imajo agencije za zaposlovanje v državah, kjer je sektor agencij za delo dobro razvit in se srečuje z manj omejitvami ali nima nobenih omejitev, večjo vlogo pri pomoči iskalcem zaposlitev (posebno »nečlanom« ali t. i. »outsiderjem«) ob vstopu na trg dela in so tudi učinkovite. Agencije pospešujejo prehode in preoblikovanja na trgu dela, saj delujejo kot odskočna deska za delavce, ki prvič vstopajo na trg dela, in povečujejo možnosti zaposlovanja delavcev in povezovanje dela in poklicnega izobraževanja.

Na podlagi opravljene raziskave in poročila Eurocietta, ki govori o Evropi 2020, vezano na delo začasnih agencij, bi lahko sklepali, da bodo v prihodnje agencije za začasno zaposlovanje v proučevani regiji morale posvetiti posebno pozornost naslednjim področjem:

- Okrepiti sodelovanje z zakonodajno oblastjo ter zahtevati, da spet ocenijo in odstranijo kakršnekoli zastarele omejitve začasnega dela, tudi sektorske prepovedi, razloge za uporabo in dolžino trajanja ter obnovo pogodbe. Med raziskavo smo lahko videli, da je Bolgarija sprejela precej strogo zakonodajo leta 2011, ki se nanaša na najem delovne sile, pred tem letom pa je bila edina država, ki ni imela pravnega okvirja za tovrstno dejavnost. Predstavniki Cietta je navedel, da so prav države v proučevani regiji dober primer neustreznega uresničevanja Direktive o začasnem zaposlovanju. Po drugi strani pa bi morale agencije bolj intenzivno iskati dialog s sindikati, da bi našle primerne rešitve, ki zadevajo izboljšanje položaja začasnih delavcev. Sindikati v proučevani regiji so zelo močni in ves čas nasprotujejo začasnemu delu.
- Okrepiti sodelovanje z javnimi zavodi za zaposlovanje, da bi lahko vpeljali dodatne storitve, ki vodijo k dodani vrednosti dejavnosti kot na primer pomoč pri izvajanju aktivne politike na trgu dela. Agencije imajo zelo podrobno znanje o potrebah na lokalnih trgih dela, predvsem na področju pomanjkanja sposobnosti in izkušenj delavcev. Predstavnica Združenja agencij na Češkem pravi, da lahko agencije sodelujejo z zavodom za zaposlovanje le, če posredujejo pri zaposlitvi delavca za nedoločen čas, ne pa ob

morebitnem najemu delovne sile, v nadaljevanju pa še navaja, da do leta 2012 sploh ni bilo nikakršnega sodelovanja na podlagi dogovora.

- Izboljšanju kakovosti svojih storitev za delavce in tudi podjetja, uporabnike. Dosledno je treba upoštevati načela enakega plačila in obravnave ter ponuditi delavcem kakovostna delovna mesta s privlačnimi in zanesljivimi pogoji dela ter se tako pokazati kot zanesljiv in varen partner. Agencije morajo torej predstaviti agencijsko delo kot najbolj varen način fleksibilne oblike zaposlovanja. To je še posebno pomembno za proučevano regijo, saj so bili delavci desetletja deležni velike zaščite delovnega mesta in s tem povezanih njegovih pravic.
- Zavezati k stalnemu izboljševanju profesionalnosti delovanja začasnih agencij z ustanavljanjem različnih združenj, ki se bodo zavzela, da bo zagotavljanje dela potekalo po predpisih in kodeksih poslovanja, boj proti vsem oblikam nelegalnega delovanja in delu na črno.
- Okrepiti socialni dialog in kolektivna pogajanja. V proučevanih državah je zaslediti le organizirana združenja začasnih agencij, ki pa nimajo pogajalskega mandata, kar pomeni, da nimajo neposredne vloge pri kolektivnih pogajanjih. Države, kjer imajo združenja agencij pogajalski mandat, je v Evropi 11, vse pa so v zahodni Evropi (WMP Consult, 2012). Prav socialni dialog in kolektivno pogajanje pomenita določno raven regulacije najema delovne sile in delovnih pogojev, skupaj s plačilom.
- Izboljšati prepoznavnost sektorja z ustvarjanjem obsežne statistične baze podatkov. Na voljo je zelo malo podatkov ali pa skoraj nič, ki opisujejo velikost in razvoj dejavnosti v posamezni državi. Agencije bi se morale zavzeti za doslednejše zbiranje in objavljanje podatkov.
- Večja vloga pri posredovanju, zaposlovanju in organizaciji delovne mobilnosti pri zaposlovanju čez mejo, predvsem zato, ker omogočajočasne agencije varnejši način zaposlovanja, saj zagotavljajo natančno spoštovanje zakonodaje, ki ureja področje zaposlovanja čez mejo. Agencijsko delo pozitivno pripomore k izboljševanju delovne mobilnosti v EU z usklajevanjem povpraševanja in ponudbe delovne sile mejo in omogoča dostop do zaposlitvenih priložnosti med članicami EU. Zelo pogosto dobijo migranti zaposlitev prav s pomočjo agencij začasno delo.

SKLEP

Da bi se proučevane države izognile visoki stopnji brezposelnosti, ki se je pojavila takoj po tranziciji, in si zagotovile vstop v svetovno gospodarstvo, so bile prisiljene vpeljati različne fleksibilne oblike zaposlovanja, s katerimi so lažje usklajevale ponudbo s povpraševanjem na trgu dela, skupaj s čezmejno fleksibilizacijo zaposlovanja. Čeprav se je vzhoda Evropa med tranzicijo spopadala s težavo odvečnih delavcev, so institucionalne ovire ovirale prosto gibanje delavcev. To se je leta 2004 spremenilo z vstopom proučevanih držav v Evropsko unijo, vendar manj, kot se je pričakovalo. Hiter ekonomski razvoj in pomanjkanje delovne sile v sektorju s pretežno nizko kvalificirano delovno silo, staranje prebivalstva pa odpira vrata imigracijskemu pojavu v proučevanih državah. Prav te države spadajo v zadnjo skupino držav, ki so sprejele ustrezno zakonodajo glede začasnega zaposlovanja, in sicer Madžarska (2001), Slovaška (2001), Poljska (2003), Slovenija (2003), Romunija (2003), Češka (2004) in nazadnje Bolgarija leta 2011 zaradi pritiska po uresničevanju Direktive o začasnem zaposlovanju. Iz navedenega je razvidno, da proučevane države zaostajajo v razvoju dejavnosti najema delovne sile v primerjavi z zahodno Evropo, kjer so prve agencije nastale že v šestdesetih letih 20. stoletja, na primer Nizozemska (1965), Danska (1968), Nemčija (1972).

Izsledki raziskave kažejo, da gre za precej homogeno skupino glede regulacije, pravne oblike in razvoja dejavnosti najema delovne sile, razen Bolgarije, ki je umestila začasno zaposlovanje v svojo nacionalno zakonodajo zadnja. Regija je bila zaradi skritih potencialov ekonomske tranzicije v preteklosti zelo zanimiva za neposredne tuje vlagatelje. Vsem je skupno, da so razvoju dejavnosti botrovala predvsem velika multinacionalna podjetja (izstopa avtomobilska in elektro industrija), ki so iskala predvsem nižjo kvalificirano delovno silo, saj je pripravljena delati za manjše plačilo kot delavci v drugih zahodnih državah Evrope. Na Češkem kar 70% delavcev, ki opravlja delo preko agencije, nima dokončane srednješolske izobrazbe, kar je precej pod povprečjem izobrazbe agencijskih delavcev po svetu, kjer ima 51% delavcev dokončano srednješolsko izobrazbo. Bolgarija ima največ diplomirancev med agencijskimi delavci v proučevani regiji, in sicer 45,1%. Med agencijskimi delavci prevladuje pretežno moška delovna sila, izjema sta Madžarska in Poljska, kjer prevladujejo predvsem ženske. Največ agencijskih delavcev je na Poljskem in v Romuniji, najmanj pa v Sloveniji. Največji delež agencijskih delavcev v primerjavi s stalno zaposlenimi je na Češkem, Madžarskem in Slovaškem, najmanj v Sloveniji.

Ne glede na navedeno je prav vsem državam skupno, da je najem delovne sile pod evropskim povprečjem glede deleža agencijskih delavcev od skupne zaposlitve, ki je 1,6%. Med agencijami je na trgu pretežno zaslediti velike tuje mednarodne agencije, ki presenetljivo poleg najema delovne sile ne posvečajo večje pozornosti razvoju drugih storitev agencij, kot so na primer posredovanje dela, svetovanje, najemanje zunanjih strokovnjakov (outsourcing). Lahko bi torej sklenili, da je dejavnost najema delovne sile prisotna in ima v nadaljevanju precejšnje možnosti za nadaljnjo rast.

V vseh proučevanih državah je bilo zaslediti upoštevanje Direktive o začasnem zaposlovanju, kar je precej pripomoglo k povečanju ugleda dejavnosti, saj so morale države uzakoniti enako obravnavo delavcev in plačilo v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci. Madžarska ima najbolj liberalno zakonodajo glede začasnega zaposlovanja, saj ne pozna časovne omejitve najema delavca, Bolgarija pa ima prav nasprotno zelo veliko omejitev, kar je presenetljivo glede na to, da je bila zadnja država, ki je sprejela pravni okvir glede začasnega zaposlovanja. Glede na posledice tranzicije trga dela in še vedno socialističnega pogleda na zaposlitev je v regiji še vedno prisoten odpor družbe do najema delovne sile. Nekoliko bo gotovo pripomogla tudi implementacija direktive, vendar se bodo morale lokalna oblast in tudi agencije zavzeti za preglednejše poslovanje, kar pomeni tudi zbiranje podatkov o dejavnosti, saj bodo le tako lahko ustrezno ovrednotili prispevek najema delovne sile, ki ga ima na trgu dela.

LITERATURA IN VIRI

1. Ahleberg, K., Bercusson, B., Brunn, N., Kountouros, H., Vigneau, C., & Zappala, L. (2008). *Transnational Labour Regulation, A case study of Temporary Agency Work*. Brussels: P.E.I. Peter Lang.
2. Antoni, M., & J.Jahn, E. (2009). Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies? Cornell University: *Industrial and Labour Relations review*, 62(2), 226-234.
3. Arrowsmith, J. (2006). *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
4. Bečan, I., Belopavlovič, N., & Cvetko, A. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
5. Bedo, Z., Demirbag, M., & Wood, G. (2011). Introducing governance and employment relations in Eastern and Central Europe. United Kingdom: *Employee Relations*, 33(4), 309-315.
6. Berkhaout, E., & Van Leeuwen, M.J. (2004). *International Database on Employment and adaptable labour (IDEAL)*. Amsterdam: SEO Economics.
7. Boeri, T. (1999). Optimal Speed of Transition 10 Years After. *IGIER Working Paper No. 154*. Milano: Bocconi University - Department of Economics.
8. Bradshaw, M. (2004). *East Central and the former Soviet Union: the post-socialist states*. England, Harlow, New York: Pearson Education.
9. Burgess, J., & Connell, J. (2004). *International perspectives on Temporary Agency Work*. London: Routledge.
10. Brezposelnost. (b.l.) V *Eurostatu*. Najdeno 20. januarja 2013 na spletni strani <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipsun10&plugin=1>
11. Cazes, S. (2002). *Do labour market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*. Geneva: International Institute for labour studies.
12. Cazes, S., & Nesporova, A. (2004). *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.
13. Ciett (2009). The agency work industry around the world. Najdeno 15. aprila 2012 na spletnem naslovu http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Agency_work_industry_around_the_world_-_2009_Edition.pdf
14. Ciett (2010). The agency work industry around the world. Najdeno 15. aprila 2012 na spletnem naslovu http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2010.pdf
15. Ciett. (2011a). *Adopting to change. How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work*. Najdeno 15. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Adapting_to_Change

16. Ciett. (2011b). The agency work industry around the world. Najdeno 15. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf
17. Ciett (2012). The agency work industry around the world. Najdeno 7. junija 2012 na spletnem naslovu http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf
18. Coe, M., N., Johns, J., & Ward, K. (2005). *Emerging Temporary staffing Markets: legislative change and foreign investment in the Czech Republic and Poland*. Oxford: University of Manchester.
19. Coe, M., N., Johns, J., & Ward, K. (2006). *Flexibility in action: the temporary staffing industry and labour market restructuring in the Czech Republic and Poland*. Oxford: University of Manchester.
20. Coe, M., N., Johns, J., & Ward, K. (2006). *Regulating Temporary staffing: the geographical unevenness of national labour market legislation*. Oxford: University of Manchester.
21. Coe, M., N., Johns, J., & Ward, K. (2007). Mapping the globalization of Temporary Staffing industry. *The Professional Geographer*, 59(4), 503-520.
22. Coe, M., N., Johns, J., & Ward, K. (2008). *Post – socialist varieties of temporary staffing: Evidence from the Czech Republic and Poland*. Oxford: University of Manchester.
23. Coe, M., N., Johns, J., & Ward, K. (2010). The business of Temporary Staffing: A developing Research Agenda. *Geography Compass* 4(8), 1055–1068.
24. Connell, J., & Burgess, J. (2002). In search of flexibility: implications for temporary agency. *Workers and human resource management. Australian Bulletin of Labour*, 28, 272–283.
25. Crowley, S. (2004). Explaining Labour Weakness in Post Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective. *East European Politics and Societies*, 18(3), 394-429.
26. De Graaf-Zijl, M. (2005). Te attractiveness of temporary employment to reduce adjustment costs. *Tinbergen Institute Discussion Paper 121/3*. Amsterdam: SEO Economics.
27. De Konig, J., Denys, J., & Walwei, U. (1999). *Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countries*. Brussels: European Commission, Employment & Social Affairs.
28. Dunning, H.J., & Rojec, M. (1994). *Foreign Privatization in Central and Eastern Europe*. Ljubljana: CEEP.
29. Direktiva 2008/104/EC o delu preko agencij za zagotavljanje začasnega dela. *Uradni list Evropske Unije* št. 327/9/2008.
30. Direktiva o modri 2009/50/ES. *Uradni list Evropske Unije* št. 155/17/2009.
31. EBRD (2005). Transition report 2005. Najdeno 20. junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.ebrd.com/downloads/research/transition/TR05.pdf>

32. Eurociett (2007). More work opportunities for more people. Najdeno 13. julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/>
33. Eurociett (2010). Europe 2020 from strategy to action: Ensuring inclusive growth. Brussels: Eurociett. Najdeno 13. Julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/>
34. Eurofound (2008). Flexicurity – It takes three to tango. Najdeno 15. maja 2012 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/861/en/1/ef08861en.pdf>
35. EIRO (2008). Temporary agency work and collective bargaining in the EU. Najdeno 15. junija 2012 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/>
36. Ernest & Young. (2011). Draft legislation for temporary agency work. Najdeno 5. julija na spletnem naslovu [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Labor_Law_Alert_December_2011_EN/\\$FILE/Labor%20Law%20Alert%20-%20Temp%20Work%20Dec%202011.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Labor_Law_Alert_December_2011_EN/$FILE/Labor%20Law%20Alert%20-%20Temp%20Work%20Dec%202011.pdf)
37. Eurostat (2011). Migrants in Europe. Najdeno 13. julija 2012 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF
38. Fischer, S., & Sahay, R. (2000). *The transition economies after ten years*. Cambridge: National Bureau of economic research.
39. Foote, D.A. & Folta, T.B (2002). Temporary workers as real options. *Human Resource Management Review*, 12 , 579–97.
40. Forde, C., & Slater, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain: what are the challenges for human resource management? *Personnel review* 35(2), 141–157.
41. Garson, J.P., Redor, D., & Lemaitre, G. (1997). *Regional Integration and the Outlook for Temporary and Permanent Migration in Central and Eastern Europe*. Vienna: Verlag Osterreich.
42. Gomulka, S. (2000, 2. maj). Macroeconomic Policies and Achievements in Transition Economies, 1989–1999. *Unece*. Najdeno 10. maja na spletnem naslovu <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/ead/sem/sem2000/gomulka.pdf>
43. Gray, A. (2002). Jobseekers and gatekeepers: the role of the private employment agency in the placement of the unemployment. *Work, Employment and Society*, 16(4), 655-74.
44. Herm, A. (2008, 28. oktober). Population and social conditions v Statistics in focus. *Eurostat*. Najdeno 15. Septembra 2012 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-098/EN/KS-SF-08-098-EN.PDF
45. IC consulting. (2009). Temporary Staffing in CEE 2009. Najdeno 10. aprila 2012 na spletnem naslovu http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Research_Centre/Indicators_Ciett_CEE-7_2010.pdf
46. ILO. (2009). Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Najdeno 13. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_116580/lang--en/index.htm

47. ILO. (2011). Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors. Najdeno 10. avgusta 2012 na spletnem naslovu http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_164611/lang-en/index.htm
48. Imigracija. (b.l.) V *Eurostatu*. Najdeno 20. januarja 2013 na spletni strani <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>
49. Jahn, E., & Rosholm, M. (2012). Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants?. IZA Discussion Paper No. 6405. Najdeno 3. Septembra 2012 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2025321
50. Jusič, E. (2009). *Najem delovne sile v Sloveniji (diplomsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
51. Kaczmarczyk, P., & Okolski, M. (2005). *International migration in Central and Eastern Europe – Current and future trends*. New York: United Nations Secretariat, Department of Economic and Social Affairs.
52. Kajzer, A. (2005). *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Ljubljana: UMAR.
53. Kajzer, A. (2007). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *IB revija*, 1, 16–25.
54. Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relation: Par time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
55. Kalleberg, A.L. (2001). Organizing flexibility. The flexible firm in new century. *British Journal of Industrial relation*, 39 (4), 479–504.
56. Kanjuo A., & Ignjatovič, M. (2004). Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Svetlik, Ilič, Treven, & Zupan.; *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.
57. Koene, B., Paauwe J., & Groenewegen, J. (2004). Understanding the development of temporary agency work in Europe. *Human Resource Management Journal*, 14(39), 53-73.
58. Kohont, A. (2003). Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa*, 15(3), 442–454.
59. Kolodko, G., W. (2001). Globalization and catching – up: From recession to growth in transition economies. *Communist and Post-Communist Studies* 34(3), 279–322.
60. Kvasnicka, M. (2005, 31. maj). Does Temporary Agency Work provide a stepping stone to regular employment? *SFB 649 Discussion Paper 2005-031*. Najdeno 23. julija 2012 na spletnem naslovu <http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-649-papers/2005-31/PDF/31.pdf>
61. Labour Code 53/2003. *The Official Gazette of Romania* no. 53/2003.
62. Laszlo, N. (2008). Where trade union solidarity depletes: Temporary agency workers in Hungary. Najdeno 5. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.fep.up.pt/conferences/iwplms/documentos/WP_Papers/Paper_Neumann.pdf
63. Lavigne M. (1999). *The Economics of Transition: from socialist economy to market economy* (2nd ed.). London: Palgrave.

64. Leibrecht, M., & Scharler J. (2009). How important is employment protection legislation for Foreign Direct Investment flows in Central and Eastern European countries?. *Economics of Transition* 17(2), 275-295.
65. Lexology. (2011). Temporary agency workers under the Romanian Labour Code. Najdeno 13. septembra na spletnem naslovu <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a54cf764-278b-400d-b64c-5e136d8a750e>
66. Lorber, L. (1999). *Gospodarska tranzicija Slovenije v procesu globalizacije*. Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni center SAZU, Geografski inštitut.
67. McLouglin, S., & Munz, R. (2011). Temporary and circular migration: Opportunities and challenges. *Working paper number 35*. Brussels: European Policy centre.
68. Michie, J., & Sheen, M., (2003). Labour market deregulation, flexibility and innovation. *Cambridge Journal of Economics*, 27(1), 123-143.
69. Nadaždyova, M. (2010). Temporary agency work in Slovakia under the frame of recent developments in the European Union. Najdeno 10. septembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.cerm.com.mk/en/images/socialdialog.pdf>
70. *National employment agency*. Najdeno 15. avgusta 2012 na spletnem naslovu http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=38/02&WA=Temporary_work/TWFirms_List.htm
71. OECD. (2006). Annual report 2006. Najdeno 5. julija 2012 na spletnem naslovu http://www.ucm.es/info/IUDC/img/biblioteca/informe_anual_2006.pdf
72. Okolski, M. (2007). Europe in movement: migration from/to Central and Eastern Europe. CMR working paper no.22/80. *Center of Migration Research*. Najdeno 20. avgusta 2012 na spletnem naslovu http://pdc.ceu.hu/archive/00003130/01/022_80.pdf
73. Peck, J.A., & Theodore, N. (2002). Tempted out? Industry Rhetoric, labour regulation and Economic Restructuring in the temporary staffing business. *Economic and Industrial Democracy*, 23, 143-75.
74. Poor, J., Karoliny, Z., Alas, R., & Vatchkova, E. (2011). Comparative international human resource management in the light of the Carnet Regional Research Survey in Transitional Economies. *Employee Relations*, 33(4), 428-443.
75. *Polskie Forum HR*. Najdeno 13. julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.polskieforumhr.pl/>
76. Pregled delovanja agencij. (b.l.) Hungarian Association of Private Employment Agencies (SZTMSZ). Najdeno 20. julija 2012 na spletnem naslovu <http://www.sztmsz.hu/en/about+us/goals+of+the+association/goals+of+the+association-1+1.html>
77. Register agencij v Sloveniji. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Najdeno 10. maja 2012 na spletnem naslovu http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/posredovanje_zaposlitve_in_zagotavljanje_dela/
78. Salt, J. (2005). *Current Trends in International Migration in Europe*. Strasbourg: Council of Europe.
79. Samuelson, P.A., & Nordhaus, W.D. (1998): *Economics 16th Edition*. Boston: Irwin McGraw Hill.

80. Sušjan A., & Redek T.(2004). *Economic growth in transition economies: an institutionalist approach. Education: concepts and practices*. Athens: Institute for Education and Research.
81. Svejnar, J. (2002a). Transition economies: Performance and challenges. *The Journal of Economics Perspectives* 16(1), 3–28.
82. Svejnar, J. (2002b). Assistance to the Transition Economies: Were there Alternatives? Najdeno 13. maja 2012 na spletnem naslovu [http://lnweb90.worldbank.org/oed/oeddoclib.nsf/DocUNIDViewForJavaSearch/4F66219A1A25BAC385256C0D00663A57/\\$file/Svejnar.pdf](http://lnweb90.worldbank.org/oed/oeddoclib.nsf/DocUNIDViewForJavaSearch/4F66219A1A25BAC385256C0D00663A57/$file/Svejnar.pdf)
83. Svetlik, I. (1994). Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Pirher, S., & Svetlik, I., *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*, 123-138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
84. Svetlik, I. (2000). *Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
85. Seznam agencij na Češkem. MSVP. Najdeno 18. julija na spletnem naslovu http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/
86. Šuteršič, J. (2003). *Tranzicija kot politično gospodarski cikel*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
87. TUC. (2005). The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union (2005). Najdeno 15. aprila 2012 na spletnem naslovu http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf
88. Teichgraber, M. (2012, 1. oktober). European Union Labour Force Survey – Annual results 2011. *Eurostat*. Najdeno 13. julija 2012 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF
89. Unterschütz, J. (2009, 25. februar). Poland: Agency work at national level. Final report 2009: Representation of Agency workers. *University of Ghotenburg*. Najdeno 5. Julija 2012 na spletnem naslovu http://www.gu.se/digitalAssets/1272/1272406_Final_RAW_report_090325_w_publisher.pdf
90. VMP Consult. (2012). Temporary agency work and transitions in the labour market. Najdeno 4. Septembra 2012 na spletnem naslovu http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/
91. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. (2011). Delavec kot najemna delovna sile: Agencijsko delo. Najdeno dne 13. julija na spletnem naslovu http://www.sdgd.si/uploads/tiskovna_clpravice2011.pdf
92. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS* št. 80/2010, 21/2013.
93. Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS* št. 12/1992, 12/1993-ZUPDN93, 71/1993 (2/1994 popr.), 38/1994, 80/1997 Odl.US: U-I-343/94, 69/1998, 97/2001-ZSDP, 67/2002, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 63/2004-ZZRZI, 79/2006, 107/2006-UPB1, 114/2006-ZUTPG, 59/2007-ZŠtip (63/2007 popr.), 51/2010 Odl.US: U-I-159/07-22, 80/2010-ZUTD, 57/2011, 40/2012-ZUJF.

94. Ward, K. (2004). Going global? Internationalization and diversification in the Temporary Staffing Industry. *Journal of Economic Geography*, 4(3), 251-273.
95. Ward, K., Coe, N., & Johns, J. (2003). The role of temporary staffing agencies in facilitating labour mobility in Central & Eastern Europe. Najdeno 15. junija 2012 na spletnem naslovu http://www.sed.manchester.ac.uk/geography/research/gotsu/outputs/consultancy/download/cr_1.pdf
96. Ward, K., Coe, N., & Johns, J. (2008, 21. maj). Post – socialist varieties of temporary staffing: Evidence from the Czech Republic and Poland. Najdeno 25. marca 2012 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1134951

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Imigracijski tokovi glede na državljanstvo v državah EU	1
Število začasnih agencij za zaposlovanje po svetu	2
Zaposleni pri zasebnih agencijah v nekaterih državah EU 1996–2010	3
Regulacija najema delovne sile v proučevanih državah.....	4
Vprašanja kot opomnik za polstrukturiran intervju.....	6

Priloga 1: Imigracijski tokovi glede na državljanstvo v državah EU

Tabela 1: Imigracijski tokovi glede na državljanstvo EU v obdobju 1999–2010

Država	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU	-	-	-	-	-	-
Belgija	83.812	91.624	89.388	110.410	113.857	112.060
Bolgarija	-	-	-	-	-	-
Češka	-	9.910	7.802	12.918	44.679	60.015
Danska	51.372	50.236	52.915	55.984	52.778	49.754
Nemčija	802.456	874.023	841.158	879.217	842.543	768.975
Estonija	1.219	1.198	35	241	575	967
Irska	48.175	51.675	57.400	64.925	61.725	58.875
Grčija	-	-	-	-	-	-
Španija	81.227	127.365	362.468	414.772	483.260	672.266
Francija	-	-	-	-	-	236.037
Italija	156.885	185.052	226.968	208.252	222.801	470.491
Ciper	8.721	-	12.764	17.485	14.370	16.779
Latvija	3.123	1.813	1.627	1.443	1.428	1.364
Litva	2.706	2.679	1.510	4.694	5.110	4.728
Luksemburg	11.630	12.794	11.765	12.135	12.101	13.158
Madžarska	17.269	21.422	21.726	22.079	19.855	21.327
Malta	349	339	450	472	533	-
Nizozemska	122.407	119.151	132.850	133.404	121.250	104.514
Avstrija	72.723	86.710	81.676	89.928	108.125	111.869
Poljska	8.532	7.525	7.331	6.625	6.587	7.048
Portugalska	43.100	52.040	57.660	74.800	79.300	72.400
Romunija	-	-	-	-	-	-
Slovenija	4.603	4.941	6.185	7.803	9.134	9.279
Slovaška	2.052	2.072	2.274	2.023	2.312	6.551
Finska	14.192	14.744	16.895	18.955	18.113	17.838
Švedska	49.391	49.839	58.659	60.795	64.087	63.795
Velika Britanija	332.390	354.077	364.367	372.206	385.901	431.487

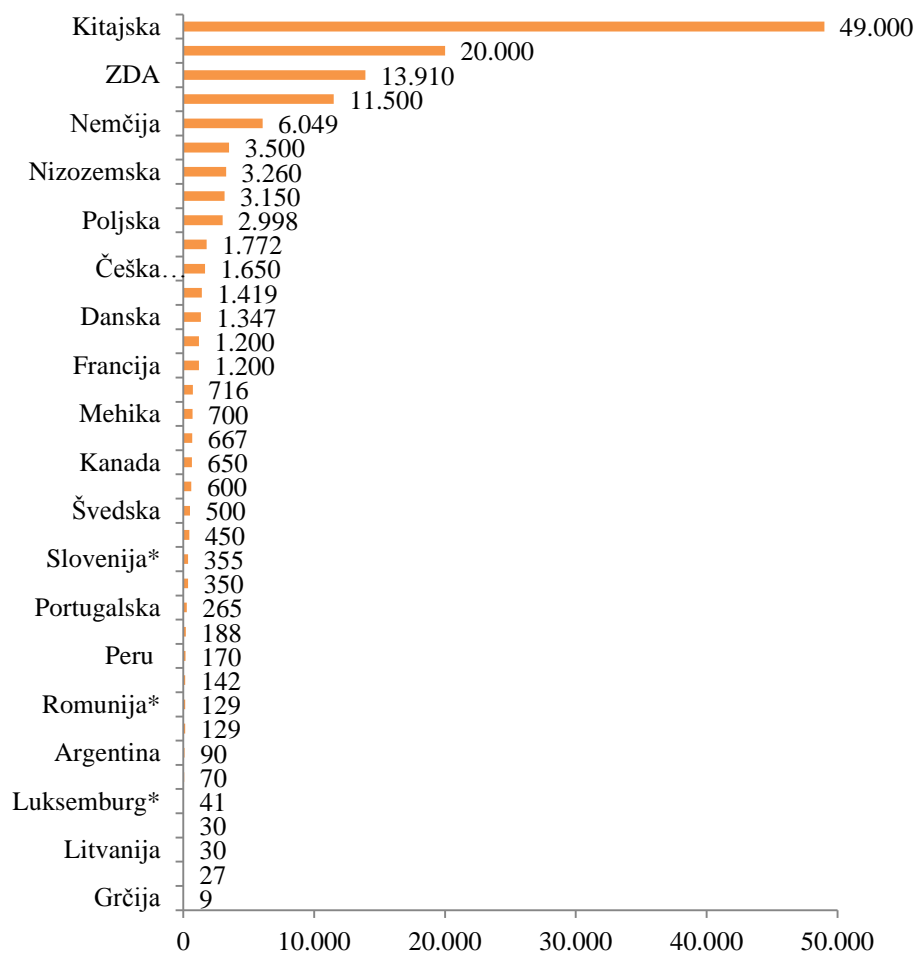
Država	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU	3.400.000	3.300.000	3.500.000	4.000.000	3.800.000	-	-
Belgija	117.236	132.810	137.699	146.609	164.152	-	131.235
Bolgarija	-	-	-	1.561	1.236	-	-
Češka	53.453	60.294	68.183	104.445	108.267	75.620	48.317
Danska	49.860	52.458	56.750	64.656	57.357	51.800	52.236
Nemčija	780.175	707.352	661.855	680.766	682.146	346.216	404.055
Estonija	1.097	1.436	2.234	3.741	3.671	3.884	2.810
Irska	78.075	102.000	103.260	88.779	63.927	37.409	39.525
Grčija	-	-	-	-	-	-	119.070
Španija	684.561	719.284	840.844	958.266	726.009	498.977	465.168
Francija	225.629	219.537	219.407	209.781	216.937	-	251.159
Italija	444.566	325.673	297.640	558.019	534.712	442.940	458.856
Ciper	22.003	24.419	15.545	19.017	14.095	11.675	20.206
Latvija	1.665	1.886	2.801	3.541	3.465	2.688	2.364
Litva	5.553	6.789	7.745	8.609	9.297	6.487	5.213
Luksemburg	12.872	14.397	14.352	16.675	17.758	15.751	16.962
Madžarska	24.298	27.820	25.732	24.361	37.652	27.894	-
Malta	-	187	1.829	6.730	9.031	7.230	8.201
Nizozemska	94.019	92.297	101.150	116.819	143.516	128.813	-
Avstrija	122.547	114.465	98.535	106.659	110.074	73.278	73.863
Poljska	9.495	9.364	10.802	14.995	47.880	-	-
Portugalska	57.920	49.200	38.800	46.300	29.718	32.307	27.575

Država	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Romunija	-	-	-	-	-	-	-
Slovenija	10.171	15.041	20.016	29.193	30.693	30.296	15.416
Slovaška	10.390	9.410	12.611	16.265	17.820	15.643	13.770
Finska	20.333	21.355	22.451	26.029	29.114	26.699	25.636
Švedska	62.028	65.229	95.750	99.485	101.171	102.280	98.801
Velika Britanija	518.097	496.470	529.008	526.714	590.242	566.514	590.950

Vir: O imigraciji, 2013.

Priloga 2: Število začasnih agencij za zaposlovanje po svetu

Slika 1: Število začasnih agencij za zaposlovanje



Vir: Ciett, *The agency work industry around the world*, 2012, str.23.

Priloga 3: Zaposleni pri zasebnih agencijah v nekaterih državah EU 1996–2010

Tabela 2: Zaposleni pri zasebnih agencijah v državah EU 1996 – 2010 (v % glede na vse zaposlene)

Država	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Avstrija	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	0,8
Belgija	1,2	1,3	1,6	1,6	1,7	1,7	1,6
Bolgarija	-	-	-	-	-	-	-
Češka	-	-	-	-	-	-	-
Danska	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4
Estonija	-	-	-	-	-	-	-
Finska	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4
Francija	1,3	1,6	2,0	2,2	2,5	2,5	2,3
Nemčija	0,5	0,6	0,7	0,7	0,9	0,9	0,9
Grčija	-	-	-	-	-	-	-
Madžarska	-	-	-	-	-	-	0,8
Irska	0,2	0,3	0,6	0,6	1,5	1,4	1,4
Italija	-	-	0,0	0,1	0,3	0,3	0,4
Latvija	-	-	-	-	-	-	-
Litvanija	-	-	-	-	-	-	-
Luxemburg	1,2	1,2	1,2	1,7	2,2	2,1	2,1
Makedonija	-	-	-	-	-	-	-
Nizozemska	2,1	2,2	2,4	2,4	2,3	2,2	2,1
Norveška	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Poljska	-	-	-	-	-	-	-
Portugalska	0,6	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9
Romunija	-	-	-	-	-	-	-
Rusija	-	-	-	-	-	-	-
Slovaška	-	-	-	-	-	-	-
Slovenija	-	-	-	-	-	-	-
Španija	0,5	0,7	0,8	0,9	0,7	0,7	0,6
Švedska	0,2	0,3	0,4	0,6	1,0	0,9	0,8
Švica	0,6	0,6	0,8	0,9	1,0	1,0	0,9
Velika Britanija	2,6	2,9	2,6	2,8	3,7	3,7	3,7

Država	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Avstrija	1,0	1,2	1,2	1,5	1,6	1,6	1,4	1,6
Belgija	1,6	1,8	1,8	2,1	2,2	2,1	1,6	1,9
Bolgarija	-	-	-	-	-	0,1	0,2	0,3
Češka	-	-	-	-	-	0,7	0,7	0,7
Danska	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8
Estonija	-	-	-	-	-	-	0,5	0,5
Finska	0,5	0,6	0,7	0,7	1,1	1,3	0,8	0,9
Francija	2,2	2,3	2,3	2,4	2,5	2,3	1,7	2,0
Nemčija	0,9	1,1	1,2	1,5	1,9	1,9	1,6	2,0
Grčija	-	-	-	-	0,2	0,0	0,1	0,1
Madžarska	1,0	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,2	1,8
Irska	1,4	1,3	1,3	1,5	1,7	1,7	0,9	1,9
Italija	0,6	0,7	0,7	0,8	1,0	0,9	0,7	0,9
Latvija	-	-	-	-	-	-	0,2	0,3
Litvanija	-	-	-	-	-	-	0,2	0,2
Luxemburg	2,1	2,1	2,0	2,5	2,4	1,9	1,9	1,9
Makedonija	-	-	-	0,4	0,3	0,3	0,8	0,8
Nizozemska	1,9	1,9	2,2	2,5	2,8	2,9	2,4	2,5
Norveška	0,4	0,5	0,6	1,0	1,0	1,0	0,8	0,9
Poljska	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,5	0,5	0,7

Država	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Portugalska	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,6	1,6	1,7
Romunija	-	-	-	-	-	0,3	0,3	0,5
Rusija	-	-	-	-	-	-	0,1	0,1
Slovaška	-	-	-	-	-	0,6	0,6	0,8
Slovenija	-	-	-	-	-	0,3	0,3	0,5
Španija	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,6	0,4	0,5
Švedska	0,7	0,7	0,7	0,8	1,3	1,3	1,0	1,3
Švica	0,9	1,0	1,2	1,5	1,7	1,7	1,4	1,6
Velika Britanija	3,9	4,1	4,2	4,3	4,7	4,1	3,7	3,0

Vir: Ciett, *The agency work industry around the world, 2012, str.25.*

Priloga 4: Regulacija najema delovne sile v proučevanih državah

Tabela 3: Regulacija najema delovne sile v proučevanih državah

	Izenačenost začasnih delavcev s stalno zaposlenimi delavci	Licenca (koncesija)	Omejitev trajanja najema	Sektorska omejitev	Omejitve razlogov najema
Bolgarija	Da (še le v letu 2012)	Da, bančna garancija v višini (200.000 BGN)	Ne	Ne	Kvote – podjetja lahko najamejo največ 30% od celotnega števila stalno zaposlenih prepoved zaposlovanja za nedoločen čas, podjetje lahko najema delavca iz specifičnih razlogov (projekt, nadomeščanje)
Češka	Da	Da	12 mesecev (vključno z obnovitvami)	Ne	Zakonodaja ne vključuje večjih neopravičenih omejitev, razen omejitve zaposlovanja delavcev iz tretjih držav in kar zadeva zaposlovanje invalidnih oseb.
Madžarska	Da, po 6 mesecih, to velja le za pogodbe sklenjene za nedoločen čas	Da	Ni omejitev (vendar ne več kot 5 let)	Ne	Najem delavcev v času stavke, najem delavca kateri je zadnjih 6 mesecev opravljal delo pri podjetju uporabniku.

	Izenačenost začasnih delavcev s stalno zaposlenimi delavci	Licenca (koncesija)	Omejitve trajanja najema	Sektorska omejitve	Omejitve razlogov najema
Poljska	Da	Da	Skupen čas trajanja zaposlitve agencijskega delavca pri enem uporabniku v času 36 mesecev ne sme presežati 18 mesecev	Omejitve pri napotitvi delavcev na nevarna dela kot npr. gradbeništvo	Najem delavcev v času stavke, omejitve pri napotitvi delavcev na nevarna dela kot so npr. gradbeništvo, prepoved najema za delodajalca, ki je v zadnjih 6 mesecih izvedel kolektivno odpuščanje, prepoved najema delavca na delovno mesto stalno zaposlenega, ki ga je delodajalec odpustil
Romunija	Da	Da. Agencija mora zagotoviti finančno zavarovanje pri banki v višini 25 povprečnih plač	24 mesecev, lahko se podaljša enkrat vendar skupaj zaposlitev ne sme preseči 36 mesecev	Ne	Omejitve nadomeščanja stalno zaposlenega delavca, ki je bil suspendiran z delovnega mesta zaradi stavke
Slovaška	Da	Da	Ni omejitvev	Ne	Ne
Slovenija	Da	Da	12 mesecev (vključno z obnovitvami), če gre za opravljanje istega dela z istim delavcem	Ne, razen če gre za delovna mesta s povečano nevarnostjo, zaradi česar so določeni ukrepi zmanjševanja časovne izpostavljenosti in v drugih primerih, določenih s KP – dejavnostmi, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev	Omejitve zaposlovanja delavcev iz tretjih držav, nejasnost pri sklepanju pogodb za nedoločen čas, najem delavcev za nadomeščanje stavkajočih delavcev, delodajalec ne sme najeti delavce po odpuščanju stalno zaposlenih delavcev po programu presežnih delavcev v obdobju enega leta

Priloga 5: Vprašanja kot opomnik za polstrukturiran intervju

- I. Pravni okvir dejavnosti znotraj države
Opreделите pravno podlago za izvajanja dejavnosti najema delovne sile v vaši državi
Ali je vaša država uspešno implementirala Direktivo o začasnem zaposlovanju?
Ali upoštevate načelo enake obravnave in plačila za agencijske delavce? So morda kakšne izjeme?
Katere pogoje mora izpolnjevati podjetje, da ustanovi agencijo za začasno zaposlovanje? Ali je potrebno pridobiti licenco?

- II. Omejitve, ki vplivajo na razvoj dejavnosti najema delovne sile
 Katere so morebitne omejitve pri izvajanju dejavnosti kot so npr. Omejena dolžina najema delovne sile, sektorske prepovedi, omejeni razlogi za uporabo, omejitev števila agencijskih delavcev ter drugo?

- III. Tržni delež dejavnosti najema delovne sile
 Ali obstaja statistika glede izvajanja dejavnosti in kdo jo vodi?
 Koliko agencij trenutno deluje na trgu dela in katere so največje?
 Navedite število najetih delavcev skozi čas in prihodke

- IV. Izzivi in morebitne omejitve dejavnosti najema delovne sile v prihodnosti v prihodnosti