

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

EKONOMIKA AGENCIJSKEGA DELA

Ljubljana, 12. september 2018

TINA SUHADOLNIK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tina Suhadolnik, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Ekonomika agencijskega dela, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Markom Hočevarjem in sosvetovalko red. prof. dr. Ireno Ograjenšek

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela 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 oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 12.9.2018

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 AGENCIJSKO DELO	3
1.1 Atipične oblike zaposlovanja	3
1.2 Opredelitev agencijskega dela	4
1.3 Zgodovina agencijskega dela	7
1.4 Zakonodajni okvir agencijskega dela	8
1.4.1 <i>Splošna pojasnila glede zakonodajnega okvira</i>	8
1.4.2 <i>Agencijsko delo po pravu EU</i>	9
1.4.3 <i>Agencijsko delo po slovenski zakonodaji.....</i>	10
1.4.4 <i>Nadzor s strani IRSD.....</i>	15
1.5 Vidik agencijskega delavca	17
1.5.1 <i>Splošno o vidiku agencijskega delavca</i>	17
1.5.2 <i>Prednosti zaposlitve pri zaposlitveni agenciji</i>	17
1.5.3 <i>Slabosti zaposlitve pri zaposlitveni agenciji.....</i>	18
1.5.4 <i>Razmerje z zaposlitveno agencijo in z uporabnikom ter pripadnost in zadovoljstvo agencijskih delavcev</i>	21
1.5.5 <i>Primerjava agencijskih delavcev z neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku.....</i>	23
1.5.6 <i>Razlike med pisarniškimi in proizvodnimi agencijskimi delavci</i>	23
1.6 Vidiki izbranih deležnikov	24
1.6.1 <i>Vidik države</i>	24
1.6.2 <i>Vidik sindikatov</i>	25
1.6.3 <i>Vidik ZRSZ.....</i>	26
1.6.4 <i>Vidik ZAZ.....</i>	26
2 EKONOMIKA POSLOVANJA ZAPOSLOTIVENIH AGENCIJ	27
2.1 Vidik zaposlitvene agencije.....	27
2.2 Računovodska analiza treh slovenskih zaposlitvenih agencij	29
2.3 Računovodska analiza zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o.	31
2.4 Računovodska analiza zaposlitvene agencije Kariera d.o.o.	36
2.5 Računovodska analiza zaposlitvene agencije Manpower d.o.o.	40
3 EKONOMIKA AGENCIJSKEGA DELA PRI UPORABNIKU	45
3.1 Vidik uporabnika agencijskega dela.....	45
3.1.1 <i>Splošno o vidiku uporabnika agencijskega dela.....</i>	45
3.1.2 <i>Prednosti zaposlovanja agencijskih delavcev</i>	45
3.1.3 <i>Slabosti zaposlovanja agencijskih delavcev</i>	47
3.1.4 <i>Urejanje odnosov med agencijskimi in neposredno zaposlenimi delavci</i>	47

3.2 Agencijsko delo v praksi	48
3.2.1 Metodološka pojasnila izvedene raziskave	48
3.2.2 Podatki uporabnih respondentov	49
3.2.3 Analiza iz pridobljenih podatkov uporabnih respondentov	52
4 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA	56
SKLEP	59
LITERATURA IN VIRI	61

PRILOGA

KAZALO TABEL

Tabela 1: Ključni računovodski podatki zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o., Kariera d.o.o. in Manpower d.o.o. za poslovno leto 2016 (v EUR)	30
--	----

KAZALO SLIK

Slika 1: Odnos med zaposlitveno agencijo, agencijskim delavcem in uporabnikom	5
Slika 2: Čisti prihodki od prodaje panoge posredovanja začasne delovne sile ter zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o., Kariera d.o.o. in Manpower d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)	31
Slika 3: Ključne postavke izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)	33
Slika 4: Ključne postavke bilance stanja zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. na zadnji dan posameznega poslovnega leta v obdobju 2012–2016 (v EUR)	35
Slika 5: Ključne postavke izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)	38
Slika 6: Ključne postavke bilance stanja zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. na zadnji dan posameznega poslovnega leta v obdobju 2012–2016 (v EUR)	40
Slika 7: Ključne postavke izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)	42
Slika 8: Ključne postavke bilance stanja zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. na zadnji dan posameznega poslovnega leta v obdobju 2012–2016 (v EUR)	44
Slika 9: Število neposredno zaposlenih oseb in število agencijskih delavcev pri enajstih uporabnih respondentih	53

Slika 10: Doba najema agencijskih delavcev za katero se pri poslovanju z zaposlitveno agencijo najpogosteje odloča enajst uporabnih respondentov	54
Slika 11: Povprečen odstotek provizije, ki jo enajstim uporabnim respondentom na bruto plačo agencijskega delavca zaračunava zaposlitvena agencija.....	55
Slika 12: Ključni razlogi enajstih uporabnih respondentov za najem agencijskih delavcev pri zaposlitveni agenciji	56

UVOD

V Sloveniji je temeljna pravna podlaga za opravljanje dela pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, sklenjena za polni delovni čas. Kljub temu je zadnja leta tako pri nas kot tudi drugje po Evropi zaznati porast atipičnih oblik dela. To so oblike dela, ki odstopajo od tipične pogodbe o zaposlitvi, ki jo predvideva Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US, in so lahko tako zakonite kot tudi nezakonite. Porast atipičnih oblik dela je zaznati predvsem zaradi vedno večje težnje po cenejši produkciji dobrin in storitev, saj stroški dela predstavljajo velik del vseh stroškov, ter zaradi vedno večje potrebe po fleksibilnosti pri organizaciji delovnih procesov (MDDSZ RS, 2016, str. 7).

Atipične oblike dela prinašajo predvsem veliko negativnih posledic. Na mikroekonomski ravni so to odsotnost pravne, ekonomske in socialne varnosti delavcev, na makroekonomski ravni pa kvaliteta državnega sistema socialne varnosti ter davčne politike, saj so te oblike dela neenakomerno obremenjene z dajatvami in prispevki in si zato podjetja med seboj lahko konkurirajo tudi na podlagi delovne sile. Najpogosteje so atipične oblike dela prisotne v obliki agencijskega dela, pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogodbe o zaposlitvi za delo s krajšim delovnim časom, civilne pogodbe, ki zajemajo podjemno in avtorsko pogodbo, začasnega in občasnega dela dijakov in študentov ter v obliki samozaposlitev (Breznik, 2013, str. 34; MDDSZ RS, 2016, str. 7).

Agencijsko delo pomeni tristrano razmerje in predstavlja opravljanje dela delavca pri uporabniku preko zaposlitvene agencije. Je vse bolj priljubljena atipična oblika dela, tako v Evropi kot tudi specifično v Sloveniji, katera zadnjih 10 let zaseda sam vrh uporabe agencijske delovne sile na trgu dela vseh držav članic Evropske unije (v nadaljevanju EU). Razlog uporabe tovrstne atipične oblike dela je predvsem v fleksibilnosti, saj se uporabnik s posluževanjem najete delovne sile lažje prilagaja razmeram na globalnih trgih (Belopavlovič in drugi, 2003, str. 239; Eurostat, 2017; Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 379–380).

Ideja agencijskega dela je zaposlitev delavca pri zaposlitveni agenciji za nedoločen čas in premeščanje le tega v primerih, ko ga trenutni uporabnik ne potrebuje več. Zaposlitvena agencija naj bi torej igrala vlogo stalnega delodajalca, ki ves čas skrbi, da ima delavec delo, hkrati pa zniževala stopnjo brezposelnosti. V praksi nastaja problem predhodnega pridobivanja naročil za posredovanje delovne sile in šele nato zaposlitev ustreznih kadrov. Zaposlitvene agencije torej v veliko primerih opravljajo le delo posrednika in tudi veliko zaposlujejo za določen čas (Breznik, 2013, str. 40–41).

Iz navedenega izhaja izredno občutljiv in slabo varovan delovnopравни položaj ter vprašljiva socialna varnost agencijskih delavcev. Tovrstna oblika dela jim sicer omogoča hitrejše prehajanje v stanje zaposljivosti, vendar pa hkrati prinaša tudi večjo nevarnost

odpuščanja. Slovenska zakonodaja je sicer izredno napredna in skrbna z vidika delavcev, saj enači pravice in obveznosti agencijskih delavcev z neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku. Vseeno pa se v praksi pojavlja ogromno kršitev, ki so predvsem odraz pomanjkljivega nadzora iz strani državnih organov, saj le-ti zaradi velike kadrovske podhranjenosti ter obsega nepravilnosti na trgu ustreznemu in potrebnemu nadzoru niso kos (Kuralt, 2016; Redek in drugi, 2017, str. 2).

Namen magistrskega dela je opozoriti na pomanjkljivo delovnopravno varstvo agencijskih delavcev ter predvsem različne deležnike spodbuditi h kritičnemu razmišljanju o obravnavani tematiki. Tako bi jih skušala usmeriti k vzpostavitvi ustrežnejših pogojev za agencijske delavce. Institut agencijskega dela ima namreč ogromno prostora za izboljšave, ki bi jih država lahko vpeljala preko zakonodaje ter predvsem preko ostrejšega nadzora nad izvajanjem dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabnikom. Zaposlitvene agencije bi lahko izboljšave vpeljale preko svojega poslovnega modela ter uporabniki preko svojega odnosa do agencijskih delavcev. Magistrsko delo je iz navedenih razlogov namenjeno predvsem omenjenim deležnikom, sindikatom za temeljitejše razumevanje situacije, v kateri se znajdejo agencijski delavci in pa med drugim tudi delavcem, ki so zaposleni pri zaposlitveni agenciji, delavcem, ki o tej možnosti zaposlitve razmišljajo ali tistim delavcem, ki imajo med svojimi sodelavci tudi agencijske delavce. Namen je med drugim tudi seznanjanje uporabnikov s prednostmi in slabostmi zaposlovanja agencijskih delavcev, ki so v magistrskem delu prikazane iz različnih vidikov, kar pa bi jim bilo lahko v pomoč pri sprejemanju odločitev o najemu agencijske delovne sile.

Z magistrskim delom nameravam doseči naslednje cilje:

- opredeliti problematiko agencijskega dela ter jo prikazati iz različnih vidikov;
- opredeliti razloge za vedno večjo popularnost te oblike zaposlovanja;
- opredeliti zakonodajne okvirje iz obravnavanega področja na ravni Slovenije ter na ravni EU;
- ugotoviti trenutno stanje oziroma učinkovitost vzpostavljenega nadzora nad posredovanjem delovne sile uporabnikom iz strani države;
- analizirati letna poročila treh zaposlitvenih agencij;
- analizirati trenutno stanje agencijskega dela v praksi na področju Slovenije.

Magistrsko delo je raziskovalno delo in je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. Teoretični del temelji na opisni metodi ter metodi kompilacije in vsebuje izsledke iz zbiranja sekundarnih podatkov, to so strokovni članki in učbeniki, znanstvene razprave, zakonodaja in druga strokovna in uradna literatura, interna gradiva, statistični podatki, letna poročila podjetij, študije primerov, ki vsebujejo tudi ilustrativne primere izbranih zaposlitvenih agencij, in drugo. Tako teoretični kot tudi empirični del vsebujeta metode vizualizacije podatkov, kjer so uporabljeni predvsem grafični prikazi. Empirični del pretežno vsebuje zbiranje, čiščenje, organiziranje in analiziranje primarnih podatkov. Kot

raziskovalno orodje sem uporabila anketni vprašalnik, katerega sem razposlala podjetjem, za katera ocenjujem, da bi lahko uporabljala agencijsko delovno silo. Register podjetij, ki bi izpolnjeval omenjen kriterij ne obstaja, kar pomeni, da gre za skrito populacijo. Iz tega sledi, da je edina možnost vzorčenja vzorčenje z neverjetnostnim pristopom z omejitvami, in sicer verižno vzorčenje, ki sem ga tudi uporabila.

V procesu izdelave magistrskega dela sem uporabljala teoretična znanja, ki sem jih pridobila med študijem, pomagala pa sem si tudi s strokovno in uradno literaturo. Hkrati sem pri izdelavi zaključnega dela uporabila znanja, ki sem jih pridobila iz svojih praktičnih izkušenj v poslovnem svetu, predvsem pa mi je pomagala pretekla izkušnja zaposlitve pri zaposlitveni agenciji, saj sem lahko iz prve roke razmišljala kot agencijski delavec.

Moje magistrsko delo se deli na štiri glavna poglavja, ki pa se nadalje po vsebini razdeljujejo še na več sklopov podpoglavij. Prvo poglavje definira atipične oblike zaposlovanja, v okvir zajema opredelitev agencijskega dela, predstavlja razvoj tovrstne oblike zaposlitve skozi čas ter povzema zakonodajo iz dotičnega področja tako na ravni Slovenije kot tudi na ravni EU. Opisana je problematika obdavčitve agencijskega dela ter nadzora nad tovrstnim zaposlovanjem na trgu dela iz strani naše države. Poleg navedenega prvo poglavje natančneje predstavlja agencijsko delo iz vidika agencijskega delavca ter iz vidikov nekaterih izbranih deležnikov, to so država, sindikati, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) ter Združenje agencij za zaposlovanje (v nadaljevanju ZAZ). Drugo poglavje predstavlja vidik zaposlitvenih agencij, v sklopu katerega so za namen pridobitve občutka o poslovanju in zaslužkih le teh analizirani tudi računovodski izkazi treh zaposlitvenih agencij, ki delujejo v naši državi. Tretje poglavje kot kombinacija teoretičnega in praktičnega dela magistrske naloge predstavlja agencijsko delo iz vidika uporabnika. Praktični del se nanaša na primarno raziskavo oziroma analizo trga dela v Sloveniji, kar pomeni na pregled uporabe agencijskega dela pri nas. Z uporabo anketnega vprašalnika so raziskane poslovne prakse nekaterih slovenskih podjetij na področju najete delovne sile. V četrtem poglavju so navedene ugotovitve in priporočila za različne deležnike instituta agencijskega dela, ki predstavljajo odgovore na izhodišča, opredeljena v namenu magistrskega dela.

1 AGENCIJSKO DELO

1.1 Atipične oblike zaposlovanja

Ključne značilnosti standardne in predvidene pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 so, da je pogodba sklenjena za nedoločen in polni delovni čas ter, da se delo opravlja neposredno za delodajalca, in sicer po njegovih navodilih, pod njegovim vodstvom in v njegovih prostorih oziroma na njegovih deloviščih. Ta oblika zaposlitve je stalna, odprta in varna. Atipične oblike zaposlovanja pa so tiste, ki odstopajo od tipične pogodbe o zaposlitvi, ki jo definira ZDR-1. Mednje sodijo agencijsko delo, zaposlitev za določen čas, zaposlitev za krajši

delovni čas, študentsko delo, samozaposlitve in drugo. V Sloveniji je med njimi najbolj razširjena zaposlitev za določen čas (Breznik, 2013, str. 7; ZDR-1).

Iskalci zaposlitve v praksi največkrat iščejo delo za nedoločen ter polni delovni čas, to pa je tudi v literaturi najbolj zaželen tip zaposlitve. Takšno delo nudi stabilnost, zato tudi zmanjšuje delavčev stres, mu povečuje motivacijo ter pripadnost podjetju (Redek in drugi, 2017, str. 2).

Atipične oblike zaposlovanja so neenakomerno obremenjene z dajatvami in prispevki, zato si lahko podjetja med seboj konkurirajo tudi na podlagi delovne sile. Delodajalci, ki zaposlujejo za nedoločen čas, so tako v nelojalni konkurenci s tistimi, ki večinoma najemajo delovno silo pri zaposlitvenih agencijah, študentskih servisih ali pa zaposlujejo samostojne podjetnike. To je razlog, da bi zakonodaja morala zaščititi podjetja pred njimi samimi in raznovrstne oblike dela bolj učinkovito urediti (Breznik, 2013, str. 34).

Državno ministrstvo meni, da bi bilo potrebno rigidne zaposlitve za nedoločen čas, katere vsebujejo dolge odpovedne roke, visoke odpravnine, zahtevno birokracijo in dodatne ugodnosti iz naslova dela, narediti bolj prilagodljive. V tem primeru se namreč delodajalci ne bi posluževali atipičnih oblik zaposlovanja v takšni meri. Državno ministrstvo je prepričano, da je potrebno stremeti k odpravi nekaterih pravic delavcev, ne pa krepitvi njihovega varstva, saj se bi konkurenčnost gospodarstva in ublažitev pritiskov na nove iskalce zaposlitve povečala le na tak način (Breznik, 2013, str. 17).

1.2 Opredelitev agencijskega dela

Agencijsko delo je delo preko zaposlitvene agencije in je oblika posredovanja dela. Le to se v slovenskem prostoru deli na javni in zasebni sektor. V sklopu javnega sektorja je za politiko zaposlovanja doma in v tujini odgovorno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (v nadaljevanju MDDSZ RS), ključna ustanova na trgu dela pa je ZRSZ, ki skrbi za posredovanje zaposlitev. Zasebni sektor sestavljajo organizacije, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku oziroma zaposlitvene agencije in pa organizacije za posredovanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov oziroma študentski servisi (Kuralc, 2016).

Agencijsko delo je vedno bolj razširjena oblika atipične oziroma prekarne zaposlitve v slovenskem in svetovnem prostoru. Gre za vzpostavitev tristranega razmerja med delavcem, zaposlitveno agencijo in uporabnikom, ki najame delovno silo pri zaposlitveni agenciji. Delavec torej nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi s podjetjem pri katerem dela, ampak z zaposlitveno agencijo, pri uporabniku pa zgolj neposredno opravlja delo, saj je k njemu napoten. Uporabnik in zaposlitvena agencija skleneta pisni dogovor, kjer določita medsebojne pravice in obveznosti in pa tudi tiste pravice in obveznosti, ki bodo zavezovale delavca in uporabnika. Slika 1 prikazuje razmerje med vsemi tremi vpletenimi strankami.

Agencijsko delo je priljubljeno predvsem zaradi fleksibilnosti, saj organizacijam lajša prilagajanje razmeram na globalnih trgih, omogočanja stabilne gospodarske rasti, ugodnih socialnih razmer, ohranjanja varnosti zaposlitve ter pogojev za poklicni in osebni razvoj delavcev (Belopavlovič in drugi, 2003, str. 239; Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 379–380).

Slika 1: Odnos med zaposlitveno agencijo, agencijskim delavcem in uporabnikom



Vir: Raspor & Volk-Rožič (2006, str. 380).

Namen agencijskega dela je, da zaposlitvena agencija delavca zaposli za nedoločen čas in ga v primeru, ko ga določen uporabnik ne potrebuje več, premesti. To pomeni, da zaposlitvena agencija delavcu poišče novo delovno mesto pri drugem uporabniku. V praksi se agencijsko delo pogosto ne uporablja skladno s prvotnim namenom. Zaposlitvene agencije namreč delavce velikokrat zaposlijo za določen čas, ki večino krat traja zgolj en mesec, v kolikor uporabnik že vnaprej napove, da delovno silo za določen čas tudi potrebuje. Razvidno je torej, da v praksi zaposlitvene agencije najprej pridobijo naročilo za posredovanje delovne sile, šele nato iščejo in zaposlijo ustrezne kadre. V takih primerih zaposlitvene agencije opravljajo zgolj delo posrednika, namesto, da bi delovale kot stalni delodajalec (Breznik, 2013, str. 40–41).

Delovnopравни položaj agencijskih delavcev je izredno občutljiv, zato je pomembno, da uživajo posebno varstvo. To je tudi razlog, da se pogodba o zaposlitvi, sklenjena z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabnikom, uvršča med atipične oblike zaposlitev. V zadnjih letih je že iz medijev razvidno, da se omenjeni institut pogosto zlorablja, agencijski delavci pa niso ustrezno varovani. Ker tovrstne oblike

zaposlitev številnim podjetjem pomagajo zagotoviti potrebne delavce, jih gospodarstvo vedno bolj uporablja. Temu primerno bi bilo potrebno zagotoviti ustrezne pogoje za delo agencijskih delavcev, ki bi morali spodbujati pozitivne prakse in možnost zlorab čimbolj omejiti (Redek in drugi, 2017, str. 2).

Kuralt (2016) nasprotuje liberalizaciji posredovanja dela, saj le to po njegovem mnenju privede do sužnjelastniških razmerij. Posredovanje dela delavcev je tržna dejavnost, ki na nek način predstavlja trgovanje z ljudmi, kar pa se mu zdi moralno sporno. Agencijsko delo predstavlja razcep med socialnimi in ekonomskimi pravicami delavcev, kjer bi morala prevladati miselnost, da so delavci ljudje, ne pa prodajni artikel. Tovrstna oblika zaposlitve delavcu omogoča hitrejšo prehajanje v stanje zaposljivosti, vendar pa hkrati obstaja večja nevarnost odpuščanja, saj je le to pri agencijskem delu precej lažje. Zaposlitvene agencije in uporabniki iz teh razmerij uživajo velike koristi, medtem ko je socialna varnost napotnega delavca vprašljiva.

Zaposlitvene agencije imajo svoje baze iskalcev zaposlitve, vendar so te baze v primerjavi z bazami javnih služb precej manjše. Razlike z javnimi službami so tudi v tem, da zaposlitvene agencije za uporabnika pogosto opravljajo še vrsto drugih kadrovske storitev in, da vse svoje storitve opravljajo proti plačilu. Nekatere se specializirajo za določeno stroko oziroma vrsto kandidatov, kar jim omogoča kvalitetno preučitev strokovnega profila posameznega iskalca zaposlitve, v bazi pa imajo tudi že zaposlene delavce. To jim omogoča, da za uporabnika najdejo kar najbolj primerne kandidata. Večje zaposlitvene agencije, ki delujejo tudi na mednarodnih trgih, praviloma niso specializirane, vendar pa so njihove baze iskalcev zaposlitve precej večje (Zupan, Stanojević, Možina, Kohont & Kaše, 2009, str. 292–293).

Zupan, Stanojević, Možina, Kohont & Kaše (2009, str. 293) navajajo mnenje Smrekarja, direktorja slovenske podružnice Adecco H.R. d.o.o. in predsednika ZAZ, ki zaposlitveno agencijo opredeljuje kot vezni člen med iskalci zaposlitve in ponudniki dela, pooblaščen s strani MDDSZ RS. Odjemalci storitev, ki jih zaposlitvena agencija ponuja, so tako iskalci zaposlitve kot tudi podjetja, ki uporabljajo posredovano delovno silo oziroma uporabniki. Slednji se lahko razbremenijo iskanja in selekcije kandidatov, iskanja in izbora kadrov za različne ravni managementa, opravljanja psiholoških testiranj, iskanja nadomestne zaposlitve, obračunavanja plač in drugo, saj lahko to za njih opravi zaposlitvena agencija. Iskalci zaposlitve se lahko hitreje vključijo v trg dela in si pridobijo različne delovne izkušnje, kasneje pa se lahko neposredno zaposlijo pri uporabniku, kar se v številnih primerih v praksi tudi zgodi. Zaposlitvene agencije torej povečujejo priložnosti za iskalce zaposlitve in s tem pomagajo tudi pri zniževanju stopnje brezposelnosti.

Agencijsko delo se uporablja v različnih panogah, vendar je najpogosteje prisotno v avtomobilski, farmacevtski in kovinski industriji, elektroindustriji, proizvodnji z višjo

dodano vrednostjo, gradbeništvu, prometu in logistiki in v storitvenih dejavnostih (Dakič, 2016).

Raspor in Volk-Rožič (2006, str. 382–383) ugotavljata, da se za najem delovne sile pri zaposlitveni agenciji v Sloveniji odločajo predvsem uspešna podjetja. V le teh je velikokrat prisotno tudi tuje lastništvo, ki prakso uporabe posredovane delovne sile že bolj pozna. Taka podjetja v večini svoje kadrovanje planirajo strateško, zelo natančno pa tudi predvidevajo stroške dela. Interna kadrovska služba torej osrednjo pozornost namenja dolgoročnim in razvojno pomembnejšim odločitvam, medtem ko manj pomembne in kratkoročne odločitve prepusti zaposlitveni agenciji.

Dakič (2016) navaja Smrekarjevo trditev, da je na prvi pogled opaziti rast števila zaposlitev pri zaposlitvenih agencijah. Podjetja so se znašla v času, ko se pobirajo od recesije in ponovno postajajo ambiciozna ter iščejo novo delovno silo. Napovedi na trgu so še vedno zelo kratkoročne narave, projekti so negotovi in prihodnost je slabo predvidljiva. To je razlog, da se podjetja zaenkrat želijo zavarovati tako, da potrebno delovno silo raje najemajo pri zaposlitvenih agencijah in na ta način ohranjajo prožnost.

Zaposlitve pri zaposlitveni agenciji, kot vedno bolj popularne oblike zaposlitve, v slovenskem prostoru med vsemi zaposlenimi delavci zasedajo izredno visok delež. Pravzaprav Slovenija že vsaj od leta 2008 predstavlja državo na samem vrhu uporabe agencijske delovne sile v primerjavi s trgov dela ostalih držav članic EU. V letu 2016 je bil delež agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi delavci v naši državi 5,2 %, na ravni EU pa je sledila Nizozemska s 4,1 %, Španija s 3,0 % ter Francija z 2,7 % (Eurostat, 2017).

1.3 Zgodovina agencijskega dela

Agencijsko delo se je skozi zgodovino zelo hitro uveljavljalo in velja za eno najhitreje rastočih oblik atipičnih zaposlitev v Evropi. Že v preteklosti je izredno prispevalo k rasti zaposlovanja na splošno ter tudi rasti zaposlovanja posameznih oziroma bolj ogroženih skupin (Autor, 2003; Viitala & Kantola, 2016, str. 147).

V svetovnem merilu so se prve zaposlitvene agencije pojavile v Združenih državah Amerike okoli leta 1950, njihova specializacija pa je vsebovala le iskanje začasnih delavcev oziroma ustreznih kadrov. Na slovenskih tleh so začele delovati leta 1994, sam preobrat pri njihovem nastajanju pa je povzročila liberalizacija državnega monopola zaposlovanja. V koraku s slednjo se je večina držav odločila za zakonodajno deregulacijo področja zaposlovanja in posredovanja dela. Ti dve funkciji so pred tem upravljale zgolj državne službe in zavodi, zato so zaposlitvene agencije predstavljale popolnoma nov način delovanja na trgu dela (Damjanović, brez datuma).

V podobni obliki, kot jo poznamo danes, je dejavnost posredovanja dela delavcev drugim uporabnikom pri nas zaživela leta 1998, ko se je kot novost pojavila v noveli Zakona o zaposlovanju za primer brezposelnosti. Takrat se je kot pravni institut vpeljala tudi pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabnikom. Razvoj dejavnosti se je pri nas nadaljeval, ko je naša država leta 2002 pričela z urejanjem pravnega položaja agencijskih delavcev v takrat veljavnem Zakonu o delovnih razmerjih (Redek in drugi, 2017, str. 2).

V Sloveniji je se je dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku nadalje razvijala kot posledica implementiranja evropske Direktive 2008/104/ES o delu preko agencij za zagotavljanje začasnega dela v naš pravni sistem. Le to je leta 2008 sprejel Evropski parlament in Svet. Slovenija je potrebne spremembe vključila v Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17 in ZDR-1. Ravno tako pa je prilagodila tudi standardno klasifikacijo dejavnosti, ki ima danes šifro kategorije N78.200 in deskriptor posredovanje začasne delovne sile. V to kategorijo sodijo posredovanje začasne delovne sile za nadomeščanje, sezonsko delo, začasne posebne naloge in za projekte. Zaposlitvene agencije lahko opravljajo omenjeno dejavnost le, če jo imajo registrirano kot svojo glavno dejavnost (Kuralt, 2016; Statistični urad Republike Slovenije, 2008).

1.4 Zakonodajni okvir agencijskega dela

1.4.1 Splošna pojasnila glede zakonodajnega okvira

Agencijsko delo je v različnih državah po svetu urejeno drugače. Tudi v Evropi se nacionalne zakonodaje držav med seboj razlikujejo. V Sloveniji je urejeno predvsem z ZDR-1 in ZUTD. V prvem je implementirana Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (v nadaljevanju Direktiva 96/71/ES), katere namen je poenotenje bistvenih elementov agencijskega dela v nacionalnih zakonodajah držav članic EU oziroma zaščita in zagotavljanje minimalnih pravic posredovanih delavcev.

Menim, da je slovenska zakonodaja izredno napredna in skrbna z vidika delavcev, saj enači pravice in obveznosti agencijskega delavca z neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku. Vprašljiva pa se mi zdi aktivnost ter zmožnost kontrole državnih organov, saj opažam, da se v praksi pojavlja ogromno nepravilnosti. Le teh se ne odkrije, niti jim država zaradi prevelikega števila in obsega ter svoje kadrovske podhranjenosti ni kos. Čeprav ima torej naša zakonodaja po mojem mnenju v teoriji zelo dobre temelje, vidim problem zagotavljanja ustreznih pravic agencijskih delavcev v praksi.

Repovž (2013) opozarja na vidik uporabnikov, katerim zaostritev pogojev z novo delovnopravno zakonodajo v ZDR-1 v letu 2013 ni predstavljala zadovoljstva. Agencijsko

delo jim je do takrat namreč nudilo večjo prožnost ter lažje prilagajanje števila delavcev, prav tako pa je zmanjševalo njihove stroške in preneslo tveganje povezano s kadri na zaposlitveno agencijo. Tako uporabniki kot sindikati naj bi od vlade pričakovali dopolnitev obstoječe zakonodaje z novo, ki bi bolj podrobno obravnavala ustanavljanje zaposlitvenih agencij.

1.4.2 Agencijsko delo po pravu EU

Pravo EU agencijsko delo ureja z Direktivo 96/71/ES. Prost pretok oseb, storitev, blaga in kapitala so štiri temeljne svoboščine na notranjem trgu EU, zato je odpravljanje ovir med državami članicami EU eden od ciljev Skupnosti. Dokončna vzpostavitev notranjega trga predstavlja dinamično okolje za čezmejno opravljanje storitev, med kar sodi tudi čezmejno posredovanje dela delavcev.

Direktiva 96/71/ES skrbi za minimalne pravice napotnih delavcev, saj morajo biti le tem, ne glede na to, da njihovo delovno razmerje ureja pravo druge države članice EU, zagotovljeni ustrezni pogoji za delo in zaposlitev. To so minimalni pogoji, ki so urejeni v nacionalnih predpisih in kolektivnih pogodbah države članice EU, kjer se delo opravlja (MDDSZ RS, brez datuma a).

Direktiva 96/71/ES velja za podjetja, ki imajo sedež v katerikoli od držav članic EU in napotijo delavce na delo na ozemlje katere druge države članice EU. Zaposlitvena agencija mora imeti s posredovanim delavcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Direktiva 96/71/ES zahteva, da podjetja s sedežem v državi, ki ni članica EU, ne smejo biti obravnavana bolj ugodno kot podjetja s sedežem v državi članici EU (Direktiva 96/71/ES, 1. člen).

Države članice EU morajo poskrbeti, da podjetja delavcem, napotnim na delo na njihovem ozemlju, zagotovijo pogoje za delo in zaposlitev kot so z zakoni, kolektivnimi pogodbami, arbitražnimi odločbami in drugimi predpisi urejene v državi članici, v kateri se delo opravlja. Predvsem je pomembno spoštovanje maksimalnega delovnega časa in minimalnega počitka ter plačanega letnega dopusta, minimalne urne postavke, ki mora biti določena tudi za nadurno delo, pogojev za posredovanje dela delavcev, zdravja, varnosti ter higijene na delovnem mestu, varnostnih ukrepov ob zaposlitvi nosečih žensk in žensk, ki so nedolgo nazaj rodile, varnostnih ukrepov za otroke ter mlade in določb o nediskriminiranju, kar pomeni predvsem, da ne sme biti razlik med spoloma (Direktiva 96/71/ES, 3. člen).

Vsaka država članica EU mora za potrebe izvajanja Direktive 96/71/ES v skladu z nacionalno zakonodajo ter tudi s prakso imenovati urad za sodelovanje ali pristojni nacionalni organ. Obojih lahko imenuje več. Prav tako mora vsaka država članica EU poskrbeti za sodelovanje med javnimi organi, ki so odgovorni za spremljanje pogojev za delo in zaposlitev iz Direktive 96/71/ES. Javni organi si med seboj predvsem odgovarjajo

na prošnje za informacije o čezmejnem posredovanju dela delavcem ter o zlorabah oziroma morebitnih nezakonitih čezmejnih dejavnosti. Med naloge držav članic EU se uvršča tudi vsesplošna dostopnost informacij o pogojih za delo in zaposlitev iz Direktive 96/71/ES. V primeru nespoštovanja Direktive 96/71/ES morajo države članice EU sprejeti ustrezne ukrepe, kar obsega predvsem razpoložljivost primernih postopkov za uveljavljanje obveznosti iz nje delavcem oziroma njihovim zastopnikom. V primeru potrebe po uveljavljanju pravic do pogojev za delo in zaposlitev iz Direktive 96/71/ES se lahko v državi članici EU, kjer je bil delavec napoten, začne sodni postopek. Le ta ne sme vplivati na pravico sprožitve sodnega postopka v drugi državi na podlagi mednarodnih konvencij o sodni pristojnosti (Direktiva 96/71/ES, 4.–6. člen).

Ker gre za direktivo, po objavi le ta v državah ne velja avtomatično, temveč jo mora vsaka država članica EU sama implementirati v svojo nacionalno zakonodajo in predpise. V Sloveniji se na Direktivo 96/71/ES nanašajo naslednji zakoni in predpisi (Direktiva 96/71/ES, 7. člen; MDDSZ RS, brez datuma a):

- ZDR-1;
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, in doječih delavk;
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb;
- Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005;
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu ter izvršilni predpisi, sprejeti na njegovi podlagi;
- predpisi s področja zagotavljanja enake obravnave glede na spol ter drugi predpisi, ki zagotavljajo nediskriminatorno obravnavo.

V skladu z Direktivo 96/71/ES mora torej zaposlitvena agencija delavcu, ki ga napoti na delo v Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, zagotoviti pravice po nacionalni zakonodaji Slovenije in slovenski kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, v kolikor je ta ureditev za delavca ugodnejša (MDDSZ RS, brez datuma a).

1.4.3 Agencijsko delo po slovenski zakonodaji

1.4.3.1 Splošna pojasnila glede slovenske zakonodaje

Delo preko zaposlitvene agencije je, tako kot ostala individualna delovna razmerja, v Sloveniji na splošno urejeno z ZDR-1, dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku pa je regulirana tudi z ZUTD. ZDR-1 ureja predvsem pogodbo o zaposlitvi, ki jo skleneta delavec in zaposlitvena agencija ter razmerja med vsemi tremi vpletenimi strankami, to je zaposlitveno agencijo, uporabnikom in agencijskim delavcem (MDDSZ RS, brez datuma b).

V Uradnem listu se nahaja tudi Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, Ur. l. RS, št. 15/2014, ki določa pogoje zaposlitvene agencije za pridobitev dovoljenja za opravljanje omenjene dejavnosti, pogoje za prostorsko in organizacijsko ureditev, ki jih mora zaposlitvena agencija v času opravljanja svoje dejavnosti zagotavljati, način poročanja zaposlitvene agencije MDDSZ RS, vsebino končnega poročila in vrsto potrebne dokumentacije v primeru prenehanja opravljanja dejavnosti, rok za dokončanje začelih poslov in posredovanje poročila v primeru odvzema dovoljenja, vsebino poročila neodvisnega revizorja ter način sodelovanja zaposlitvene agencije z ZRSZ.

V naši zakonodaji so se za stranke v razmerjih, ki se pojavijo pri agencijskem delu, oblikovali naslednji izrazi (ZDR-1):

- »delodajalec za zagotavljanje dela« je zaposlitvena agencija, ki delavce napoti na delo;
- »uporabnik« je podjetje, v katerega je delavec napoten na delo oziroma kjer opravlja delo;
- »delavec« je fizična oseba, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo, in je napotena na delo k uporabniku.

V slovenskem pravnem sistemu ne obstaja kolektivna pogodba, ki bi se navezovala neposredno na agencijske delavce. Zanje namreč velja kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, v katero je vključen uporabnik, h kateremu je agencijski delavec napoten (ZDR-1, 61. člen).

Dakić (2016) navaja besede Čebulja, direktorja slovenske podružnice zaposlitvene agencije Manpower d.o.o., ki govorijo o urejenosti agencijskega dela v nekaterih državah, to je posebej vzpostavljeni kolektivni pogodbi in posebej prilagojeni zakonodaji. To zaposlitvenim agencijam prinaša poseben status delodajalca, ki prinaša še večjo prožnost na trgu dela. Ponekod po svetu, večinoma v zahodnih državah, ob odpuščanju večjega števila agencijskih delavcev ni potrebno pripraviti programa reševanja presežnih delavcev, kakor je to potrebno v Sloveniji. Na splošno je pri nas zakonodaja sestavljena tako, da delavcem zagotavlja precej več pravic kot v nekaterih drugih državah po svetu.

1.4.3.2 Regulacija agencijskega dela z ZDR-1

ZDR-1 v 2. odstavku 59. člena določa primere, v katerih ni dopustno, da se delavce napoti na delo k uporabniku oziroma uporabnik agencijskih delavcev ne sme najemati. Ti primeri so, kadar gre za nadomeščanje stavnokajočih delavcev, ki so zaposleni neposredno pri uporabniku, kadar uporabnik v predhodnih 12 mesecih odpove pogodbe o zaposlitvi večjemu številu svojih zaposlenih delavcev, kadar iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da gre za delovna mesta, ki so izpostavljena nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti in v drugih

primerih, ki se opredelijo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, v kolikor zagotavljajo večje varstvo delavcev ali pa jih določajo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

Uporabniku ZDR-1 v 3. odstavku 59. členu nalaga, da število napotenih delavcev, ki pri njem opravlja delo, ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev. V ta najvišje dovoljen odstotek se ne všttevajo delavci, ki imajo z zaposlitveno agencijo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Prav tako omejitev ne velja za uporabnike, ki so manjši delodajalci. Drugačna ureditev glede omejitvene kvote 25 % je sicer možna, vendar le s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Repovž (2013) ugotavlja, da večina uporabnikov že pred uvedbo zakonske omejitve takega odstotka agencijskih delavcev ni dosegala.

Uporabnik je enkrat letno dolžan sindikat oziroma svet delavcev ali delavskega zaupnika na njegovo zahtevo obveščati o številu napotenih delavcev in o razlogih za tovrstni najem delovne sile (ZDR-1, 59. člen).

Zaposlitvena agencija mora z delavcem skleniti pogodbo za nedoločen čas, dopustni pa so primeri, v katerih se lahko sklene pogodba za določen čas. To so podani pogoji uporabnika iz 54. in 55. člena ZDR-1, ki pa so enaki za vse vrste delovnih razmerij in ne veljajo le za agencijske delavce. Ravno tako za agencijske delavce velja časovna omejitev sklenitve zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo. Zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas se namreč ne sme skleniti, v kolikor neprekinjen rok trajanja takih pogodb preseže dve leti. Enako velja za zaposlitev delavca neposredno pri uporabniku po dveh letih opravljanja istega dela preko zaposlitvene agencije. To pomeni, da se mora po poteku dveh let opravljanja istega dela pri istem uporabniku z delavcem skleniti pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Le ta se lahko sklene bodisi z zaposlitveno agencijo ali pa neposredno z uporabnikom (Lončar, 2013; ZDR-1, 55., 60. člen).

Delavcu, ki je pri zaposlitveni agenciji zaposlen za določen čas, nato pa se zaposli neposredno pri uporabniku za nedoločen čas, pripada odpravnina, ki mu jo mora izplačati zaposlitvena agencija. Tako je zaradi dejstva, da delavec ni bil zaposlen za določen čas pri istem delodajalcu (Lončar, 2013).

Zaposlitvena agencija delavcu zaradi predčasnega prenehanja potrebe po delu pri uporabniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi za določen čas, vendar mu je dolžna plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom ZDR-1 do izteka pogodbe o zaposlitvi (ZDR-1, 55., 60. člen).

Pogodba o zaposlitvi se sklene med zaposlitveno agencijo in delavcem. V njej se določi, da bo delavec začasno opravljal delo pri uporabniku. Kraj in čas opravljanja dela se opredelita v napotitvi delavca na delo. V pogodbi o zaposlitvi se določi, da bo višina plačila za delo ter vsa nadomestila v skladu s kolektivno pogodbo in splošnimi akti, ki zavezujejo

posameznega uporabnika, odvisna od dejanskega opravljanja dela pri njem. S pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas mora biti dogovorjena tudi višina nadomestila plače za čas, ko delavec predčasno preneha z delom pri uporabniku in mu zaposlitvena agencija ne zagotavlja dela. To nadomestilo ne sme biti nižje od 70 % minimalne plače (ZDR-1, 61. člen).

Zaposlitvena agencija ter uporabnik skleneta pisni dogovor, kjer določita medsebojne pravice in obveznosti ter tudi pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Za spoštovanje zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika je odgovoren uporabnik. Le ta mora še pred pričetkom dela delavca zaposlitveno agencijo obvestiti o pogojih za opravljanje dela, ki jih mora delavec izpolnjevati ter ji izročiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Uporabnik je odgovoren za točnost podatkov glede plačila za delo, ki jih daje zaposlitveni agenciji z namenom obračunavanja plač in ostalih prejemkov delavcu. Prav tako je subsidiarno odgovoren za izplačilo vseh prejemkov iz delovnega razmerja delavcu, in sicer za čas, ko je bil delavec k njemu napoten. Primarno je za izplačilo plač in drugih prejemkov delavcu iz delovnega razmerja odgovorna zaposlitvena agencija, saj ima vlogo njegovega delodajalca. Delavec mora biti o pogojih dela pri uporabniku ter o pravicah in obveznostih iz tega razmerja pisno obveščen z napotitvijo na delo. Zaposlitvena agencija mora delavcu nuditi izpopolnjevanje, izobraževanje ter usposabljanje v skladu s 170. členom ZDR-1 (ZDR-1, 62. člen).

Navodila za opravljanje dela delavec dobi od uporabnika. Pravice in obveznosti delavca in uporabnika izhajajo iz ZDR-1, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, ter njegovih splošnih aktov. Delavec ima pravico tudi do ugodnosti, ki jih v zvezi z zaposlitvijo uporabnik zagotavlja svojim neposredno zaposlenim delavcem. V kolikor uporabnik krši navedene obveznosti, lahko delavec odkloni opravljanje dela. Delavec lahko izrablja letni dopust skladno z dogovorom z zaposlitveno agencijo in uporabnikom. V kolikor delavec krši navodila za opravljanje dela, ki jih je prejel od uporabnika, je lahko disciplinsko odgovoren ali pa se mu celo odpove pogodba o zaposlitvi pri zaposlitveni agenciji (ZDR-1, 63. člen).

1.4.3.3 Regulacija agencijskega dela z ZUTD

V ZUTD je vprašanjem o zagotavljanju dela delavcev uporabniku namenjeno XI. poglavje. V 163. členu zakon določa, da mora zaposlitvena agencija pridobiti dovoljenje za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku ter, da mora biti pri MDDSZ RS vpisana v register domačih pravnih in fizičnih oseb ali evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje omenjene dejavnosti. Zaposlitvena agencija mora tudi sodelovati z ZRSZ, način sodelovanja pa določa minister, pristojen za delo. Pri določitvi pogojev za opravljanje dela delavca se lahko zaposlitvena agencija sklicuje na uporabnikove pogoje (ZUTD, 163., 167. člen).

Zaposlitvena agencija lahko opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, če izpolnjuje določene pogoje. V zadnjih dveh letih ji zaradi kršitve predpisov, ki urejajo delovna razmerja, ne sme biti izrečena pravnomočna globa in v istem obdobju ni smela imeti neporavnanih obveznosti, ki se nanašajo na plačila za delo. Prav tako v tem času ni smela biti objavljena na seznamu davčnih zavezancev, ki imajo zapadle neplačane davčne obveznosti ter na seznamu nepredlagateljev obračunov, ki ga objavlja Finančna uprava Republike Slovenije. Zaposlitvena agencija mora izpolnjevati kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih predpiše minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Glavna dejavnost, ki jo mora imeti registrirano, je posredovanječasne delovne sile. Poleg navedenih pogojev pa mora predložiti še bančno garancijo v višini najmanj 30.000 EUR (ZUTD, 164. člen).

V času trajanja njegove zaposlitve mora zaposlitvena agencija napotenemu delavcu nuditi vse pravice iz delovnega razmerja, po izteku časa njune pogodbe o zaposlitvi pa mu mora brez kakršnih koli omejitev ali zahtevanega plačila pustiti možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku. Delavec ne sme biti napoten k uporabniku, ki je z zaposlitveno agencijo v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, v razmerju kot povezana družba (ZUTD, 165. člen).

Uporabnik, h kateremu so napoteni delavci, mora v času trajanja dela teh delavcev ravnati v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in jim tudi omogočiti, da se seznanijo s prostimi delovnimi mesti pri njem. Agencijskim delavcem mora zagotoviti enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas kot jih imajo neposredno zaposleni delavci pri njem (ZUTD, 166. člen).

V Sloveniji se izvajanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku spremlja. Minister, ki je pristojen za delo, imenuje strokovno komisijo, ki jo sestavlja osem članov. Dva člana predlaga MDDSZ RS, enega Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju IRSD), enega ZAZ, dva Združenje delodajalcev ter dva člana sindikati, ki so reprezentativni na območju države. Strokovna komisija spremlja izvajanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku in sprejema stališča ter priporočila za prihodnje urejanje tega področja. Strokovna komisija ima možnost k sodelovanju na sejah povabiti tudi druge strokovnjake oziroma predstavnike interesnih skupin. Način dela strokovne komisije ter njeno odločanje je opredeljeno v poslovniku, ki ga sprejme z dvotretjinsko večino vseh članov (ZUTD, 174.a člen).

1.4.3.4 Obdavčitev agencijskega dela

Breznik (2013, str. 43) ugotavlja, da je ob upoštevanju zakonskih določb o izenačenosti agencijskega in redno zaposlenega delavca agencijski delavec za uporabnika precej drag. Uporabnik namreč zaposlitveni agenciji za vsakega njenega delavca plača neto plačo, vse prispevke, vsa nadomestila, razen nadomestila za bolniško odsotnost, povračilo stroškov za

prehrano in prevoz, provizijo za zaposlitveno agencijo in še 22 % davek na dodano vrednost (v nadaljevanju DDV) na celotno vrednost nakazila.

Raspor in Volk Rožič (2006, str. 384) menita, da v primeru agencijskega dela prihaja do dvojne obdavčitve, saj se poleg DDV na izdanem računu zaposlitvene agencije odvedejo tudi drugi davki in prispevki, in sicer pri obračunu in izplačilu plač ter ostalih prejemkov delavca. V tujini se temu problemu izognejo z drugačno in bolj smiselno ureditvijo področja obdavčitve agencijskega dela. V Avstriji in Nemčiji se ravno tako kot v Sloveniji obračunava DDV na celoten znesek računa, vendar pa uporabnik kasneje dobi celoten znesek DDV povrnjen preko obračuna vstopnega davka. V Italiji se DDV ne obračunava od celotnega zneska računa, ampak le od dela, ki predstavlja maržo zaposlitvene agencije. Problem slovenske ureditve je predvsem v tem, da je za uporabnike, ki ne morejo uveljavljati vstopnega DDV, storitev posredovanja dela delavcev tudi do 30 % dražja.

1.4.4 Nadzor s strani IRSD

V sklopu MDDSZ RS je v Sloveniji ustanovljen tudi IRSD. Le ta izvaja nadzor nad upoštevanjem zakonov, predpisov in kolektivnih pogodb, ki urejajo delovna razmerja, nadzor nad varnostjo in zdravjem pri delu ter tudi socialno inšpekcijo (Breznik, 2013, str. 15).

Nadzor v Sloveniji ni dovolj učinkovit. Delovna zakonodaja je pri nas dobro urejena, tudi IRSD ima zadovoljive pristojnosti, problem pa je v tem, da se ljudje zakonov in opozoril inšpektorjev ne držijo. Ogromno je delodajalcev, ki jih inšpekcijski nadzori in ukrepi ne odvrnejo od tega, da bi izvajali nove kršitve (Breznik, 2013, str. 18).

Vrst postopka, ki jih IRSD lahko vodi, je več. Upravni postopki urejajo stanje kršitev in jih odpravljajo, prekrškovni postopki pa urejajo dejanja, ki so opredeljena kot prekrški. Ureditvene odločbe, ki jih IRSD lahko izda, so izdane z namenom, da delodajalec v določenem roku odpravi nepravilnosti. V primeru obstoja osnove za ureditveno odločbo IRSD le to skupaj z odločbo o prekršku tudi izda. Delodajalci, ki so ponovni prekrškarji, so sankcionirani z globo, opominom ali opozorilom, izbira načina pa je odvisna od resnosti prekrška. Pristojnosti IRSD so v določenih primerih omejene s pristojnostmi drugih organov, zato v takih primerih le ta ne more izdati ureditvene odločbe. V primerih prekrškov je to bolj enostavno, saj so le-ti natančno določeni z zakonom in lahko IRSD sproži postopek. Potrebno je poudariti, da vse kršitve ne veljajo za prekrške (Breznik, 2013, str. 18).

Nekateri zaposleni v državnih institucijah in civilnih organizacijah, ki se ukvarjajo z atipičnimi oblikami zaposlitev, menijo, da globe, ki jih izda IRSD, ne predstavljajo ustreznih ukrepov za odpravo kršitev podjetij in odvratanje teh od povzročanja dodatnih kršitev. Visoke finančne kazni imajo lahko negativne učinke na manjše delodajalce, saj jih

globo lahko postavi v resen finančni problem, posledično pa le-ti delavcem ne bodo mogli izplačati plač. Težo ukrepov IRSD bi tako nosili tudi delavci, ki v prihodnje kršitev svojega delodajalca ne bi več prijavili. Ravno tako so manjši delodajalci lažja tarča za IRSD, saj večinoma nimajo pravne podpore, na drugi strani pa se večji delodajalci s svojimi odvetniki brez večjih težav uprejo inšpektorjem ali se celo uspejo izogniti sankcijam (Breznik, 2013, str. 22).

Velik problem še vedno predstavljajo tudi navidezno samozaposlene osebe, torej delavci, ki niso v delovnem razmerju, njihovo stanje pa ima vse znake delovnega razmerja, saj IRSD od delodajalca ne more zahtevati, da tako osebo zaposli. Ravno tako so problematični primeri, ko bi bilo potrebno pogodbo za določen čas zakonsko spremeniti v pogodbo za nedoločen čas. IRSD lahko v navedenih primerih zgolj izreče globo, opomin ali opozorilo delodajalcu, delavci pa nimajo drugega varstva kot da recimo od delodajalca zahtevajo denarne terjatve, ugotavljajo elemente delovnega razmerja in sami na sodišču urejajo transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nedoločen čas. Tako varstvo pravic delavcev je zelo neučinkovito in jih ne varuje pred najbolj temeljnimi zlorabami delovnih pravic (Breznik, 2013, str. 19).

V primeru, ko delodajalec v 8 delovnih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svojih obveznosti iz delovnega razmerja ali ne odpravi kršitev, lahko v spor posreduje IRSD. Le ta mora pred posredovanjem pridobiti soglasje obeh strank. Dolžnost IRSD je, da kljub dejstvu opravljanja svojega dela po uradni dolžnosti in ne na pobudo prijaviteljev, obravnava vse prijave kršitev delovnopravne zakonodaje, saj je reševanje le teh v javnem interesu. Potrebno je poudariti, da delavec, ki kršitev prijavi, ni hkrati stranka v postopku, ki ga vodi IRSD. Slednji ga zato o svojih ukrepih ne obvešča, razen v primerih, ko prijavitelj to izrecno zahteva (Breznik, 2013, str. 50, 52).

IRSD ocenjuje, da veliko zaposlitvenih agencij ni vpisanih v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, pa vseeno to dejavnost opravljajo. To pomeni, da je njihovo poslovanje nezakonito, delavci pa so pogosto posredovani na delo pod lažnimi pogodbami o poslovnem sodelovanju. Take kršitve so najpogostejše v panogah, kot je recimo gradbeništvo, saj se jih zaradi velikega števila izvajalcev in podizvajalcev tudi izredno težko dokazuje (Dernovšek, 2010).

V kolikor zaposlitvena agencija ne spoštuje delovnopravne zakonodaje, ZUTD zavezuje IRSD, da pristojnemu ministrstvu predloži predlog za izbris le te iz registra delodajalcev, ki zagotavljajo delo delavcev drugim uporabnikom. Taka zaposlitvena agencija se v naslednjih petih letih ne more ponovno vpisati v register. IRSD pa nima takih pristojnosti pri registrih, ki vsebujejo seznam izvajalcev aktivne politike zaposlovanja (Breznik, 2013, str. 21).

IRSD v času uradnih ur med drugim nudi tudi strokovno pomoč po telefonu, elektronski pošti ali ob osebnem obisku območne enote. Koristne informacije glede vprašanj iz delovnopravne zakonodaje so delavcem in drugim interesnim skupinam na voljo tudi v spletnem vodniku IRSD. Število ljudi, ki iščejo strokovno pomoč pri IRSD, vztrajno narašča, saj so odvetniki prevelik strošek za delavce z majhnimi plačami (Breznik, 2013, str. 50, 52).

1.5 Vidik agencijskega delavca

1.5.1 Splošno o vidiku agencijskega delavca

Delavec z zaposlitveno agencijo sklene pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas in je na delo napoten k uporabniku. Svoje delo agencijski delavec opravlja po uporabnikovih pravilih in navodilih ter z njegovimi sredstvi. Za obračun in izplačilo delavčeve plače je odgovorna zaposlitvena agencija, uporabnik pa je subsidiarno odgovoren. V kolikor uporabnik krši svoje obveznosti lahko delavec odkloni opravljanje dela. V kolikor obveznosti krši delavec, lahko dobi izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi pri zaposlitveni agenciji, v določenih primerih pa lahko za nespoštovanje pogodbenih določil odgovarja tudi materialno (Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 381; ZDR-1).

Iskalec zaposlitve večinoma sprejme delo za določen čas ali delo preko zaposlitvene agencije zaradi enega ali več naslednjih razlogov (Joyce, brez datuma; Lopes & Chambel, 2014):

- le na tak način lahko dobi delo določenega oziroma zelenega tipa;
- v trenutnem časovnem obdobju na lokalnem trgu dela zasledi le povpraševanje po kadru, ki je pripravljen skleniti eno izmed tovrstnih oblik zaposlitve;
- tak način mu osebno najbolj ustreza.

Lončar (2013) navaja mnenje Ivankovičeve, zaposlene v zaposlitveni agenciji Ki Interim d.o.o., ki govori o pomembnosti napisane reference s strani uporabnika v primeru, ko se agencijski delavec pri svojem delu izkaže. Na tak način mu lahko zaposlitvena agencija hitreje najde delo pri drugemu uporabniku.

1.5.2 Prednosti zaposlitve pri zaposlitveni agenciji

Velika prednost, ki jo delavcu prinaša agencijsko delo, je hiter in učinkovit preskok iz brezposelnosti v status zaposlene osebe. To velja tako za kandidate, ki iščejo prvo zaposlitev, kot tudi za tiste, ki se vanjo vračajo. Vsi preko agencijskega dela pridobivajo raznovrstne izkušnje, ki jim kasneje omogočajo še večjo zaposljivost ter tudi višje plačilo za svoje delo (Lončar, 2013; Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 382).

Ker je ta oblika zaposlitve fleksibilna, je tak pogosto tudi delovni čas, kar nekaterim delavcem predstavlja večjo možnost usklajevanja delovnega življenja z ostalimi obveznostmi. Nekaterim delavcem se zdi prednost tudi to, da so pri agencijskem delu manj vezani na določenega delodajalca oziroma uporabnika. Delavci, ki spadajo med kader, kateri se posoja različnim uporabnikom, imajo praviloma kompetence fleksibilnosti, dinamičnosti in sposobnosti prilagajanja zelo dobro razvite, kar pa pomeni še dodatno prednost pri iskanju nove zaposlitve (Lončar, 2013; Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 382).

Preko zaposlitvene agencije agencijski delavci veliko lažje in hitreje vzpostavijo povezavo s podjetji in si tudi povečajo možnosti za neposredno zaposlitev pri svojem uporabniku v prihodnosti. Tovrstna oblika zaposlitve lahko torej predstavlja enega od načinov prehoda v stabilnejšo in trajnejšo zaposlitev. Zaposlitvena agencija posameznikom zagotavlja kontakt z uporabniki, ki iščejo delovno silo, kar lahko nezaposleno osebo privede do zaposlitve in s tem vsaj za kratek rok izboljša njen ekonomski položaj. Delavci, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, imajo preko kratkotrajnejših zaposlitev pri uporabnikih priložnost dobiti precej višje dohodke, kot bi jih prejeli sicer. Tisti delavci, ki se v preteklih zaposlitvah niso izkazali ali pa še niso bili zaposleni, lahko na tak način pridobijo pomembne izkušnje ter se učijo in tako izboljšajo svoj življenjepis. Ravno tako si lahko delovne izkušnje v naši državi s pomočjo agencijskega dela pridobijo priseljenci. Ta oblika zaposlitve med drugim posameznikom daje tudi priložnost, da dopolnijo svoje znanje, sposobnosti in kvalifikacije iz izbranega področja v več različnih okoljih in jih na tak način krepijo (Redek in drugi, 2017, str. 6).

Agencijsko delo je izredno zanimivo za mlade. V procesu izobraževanja jim omogoča hiter zaslužek, ravno tako pa pridobitev izkušenj iz različnih okolij ter kar je najpomembneje, omogoča prehod iz izobraževanja v zaposlitev. V veliko primerih mladim agencijsko delo na nek način predstavlja poskusno delo in prvi stik s podjetjem. To velja za različne ravni izobraženosti kadra, tako nižje kot višje (Redek in drugi, 2017, str. 21).

Z vidika posameznega delavca je pomembna tudi ohranitev njegove zaposljivosti po prenehanju sodelovanja z zaposlitveno agencijo. Voss in drugi (2013, str. 90) so v svoji raziskavi, ki so jo izvajali na nemškem trgu, ugotovili, da so imeli v vzorec zajeti brezposelni delavci s predhodno izkušnjo zaposlitve pri zaposlitveni agenciji po enem letu kar 17 % višjo verjetnost zaposlitve kot v vzorec zajeti brezposelni delavci, ki te izkušnje niso imeli. Podobni rezultati so nastali tudi pri drugih tovrstnih raziskavah.

1.5.3 Slabosti zaposlitve pri zaposlitveni agenciji

Agencijsko delo delavcu prinaša manjšo ekonomsko varnost in izgubo občutka socialne varnosti, ki izvira iz dolgotrajnih delovnih razmerjih. Odpuščanje delavcev je namreč v tej obliki zaposlovanja precej lažje. Pritiski ekonomske negotovosti so hujši kot v primerih kratkotrajne brezposelnosti, predvsem kadar je agencijski delavec ujet v daljše obdobje

kratkotrajnih napotitev preko zaposlitvene agencije. Večinoma se delavci, če imajo to možnost, raje poslužujejo slabše plačanih delovnih mest, ki pa so varnejša, kot pa delovnih mest, ki jih nudijo zaposlitvene agencije in so v nekaterih primerih zaradi negotovih poslov višje plačana. Fleksibilne oblike zaposlitev velikokrat pomenijo tudi neenakomerno razporeditev delovnega časa, delavci pa imajo zato tudi manjše možnosti za napredovanje. V praksi je pogosto, da tako zaposlitvene agencije kot tudi uporabniki storitev napotene delovne sile kršijo zakonske predpise ter agencijske delavce obravnavajo slabše kot neposredno zaposlene delavce pri uporabniku (Ignjatović & Kramberger, 2000, str. 448–449; Quinlan, 2015; Sindikat Mladi plus, brez datuma, str. 12).

Lončar (2013) navaja Ivankovićevo opažanje, da uporabniki pogosto delajo razlike med agencijskimi delavci in svojimi neposredno zaposlenimi delavci. Ker so agencijski delavci praviloma dražji, pri njih pogosto prihaja do zakonsko prepovedanega nadurnega dela preko 20 ur, do izčrpavanja in, kljub enakosti pred zakonom, do neenakega plačila v primerjavi z neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku. Meni, da bi morali biti direktorji kadrovskih služb za enakost med delavci kazensko odgovorni, saj bi le s tako odgovornostjo dobro razmislili, s katero zaposlitveno agencijo bodo sodelovali. Dejstvo je, da morajo zaposlitvene agencije upoštevati želje naročnika, v kolikor pa so le te etično in moralno vprašljive, morajo same presoditi, ali je bolj vredno dobiti posel ali ohraniti svoj moralni ugled.

Pri razdelitvi dela med neposredno zaposlene delavce pri uporabniku in agencijske delavce se v praksi velikokrat pojavlja težnja po dodelitvi fizično napornejšega dela ravno agencijskim delavcem. V takih primerih le-ti prevzemajo večja tveganja za poškodbe, nesreče in poklicne bolezni. Naštetim pa so še dodatno izpostavljeni tudi zaradi pomanjkanja usposabljanj in izobraževanj pri uporabniku, saj jih le ta želi čimbolj izkoristiti oziroma jih čimprej aktivirati za opravljanje delovnih nalog. Agencijski delavci se lahko spopadajo z nejasnostmi glede svojega dela oziroma glede tega, kaj točno so njihove delovne naloge in na kakšen način jih je potrebno opraviti. Zaradi slabšega poznavanja procesov pa tudi pogosteje prihaja do napak. Ravno tako se zaradi zmanjševanja stroškov upravljanja s človeškimi viri uporabniki pogosto poslužujejo razporejanja pomožnih oziroma manj pomembnih nalog agencijskim delavcem. Hkrati jim ne omogočajo učenja novih stvari, zato delavci posledično izgubijo interes in voljo do dela, vanj ne vlagajo velikega truda, njihova raven delovne vneme pa postane nizka (Beal, 2017, str. 19–20; Chen, Wang & Fang, 2017, str. 565).

Problematika, predstavljena v prejšnjem odstavku, ima negativen vpliv na zdravje agencijskih delavcev. Pritiski ekonomske negotovosti pogosto vodijo v presentizem, kar pomeni, da so agencijski delavci na delovnem mestu prisotni tudi, kadar so bolni. Ogromno je namreč primerov, ko si ne upajo oditi na bolniško odsotnost ali na dopust, saj se bojijo, da bodo kaznovani s prekinitvijo pogodbe ali, da le te ne bodo dobili podaljšane. Ločen problem pa je tudi absentizem, ki se pogosto pojavi po obdobju presentizma.

Absentizem pomeni odsotnost od delovnega mesta zaradi različnih razlogov in je lahko tudi posledica nižje motivacije (Dernovšek, 2010; International Labour Office, 2015).

Ogromno zaposlitvenih agencij še vedno ne upošteva določb zakona o prepovedanem prekomernem veriženju pogodb o zaposlitvi. Zaradi izključenosti iz pomembnejših procesov ter izobraževanj pri uporabniku so agencijski delavci tudi hitro zamenljivi. Kljub zakonski izenačenosti z neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku se agencijskim delavcem v praksi pogosto ne priznava ustreznih tarifnih razredov, prikrajšani so pri nadomestilih za prehrano ter prevoz na delo, regresu, dodatkih za delovno uspešnost, morebitnih božičnicah, količini dopusta in podobno (Dernovšek, 2010).

Delo preko zaposlitvene agencije posamezniku prinaša začarani krog nestalnih ter večinoma slabo plačanih del, hkrati pa se zaradi dela težko osredotoča na iskanje boljših priložnosti. Tovrstna dela so odvisna od gospodarskega cikla in predstavljajo večjo nestabilnost zaposlitve v primerjavi z drugimi tipi zaposlenosti. Začasna dela preko zaposlitvene agencije večinoma ne omogočajo tranzicije v bolj plačano zaposlitev oziroma v zaposlitev neposredno pri uporabniku, obenem pa tudi otežujejo prehod v druge oblike zaposlitev. V večini primerov agencijski delavci namreč nadaljujejo z delom preko svoje zaposlitvene agencije pri drugih uporabnikih. Primeri prehodov iz agencijskega dela v neposredno zaposlitev pri uporabniku pa so sicer pogostejši v času ekonomske ekspanzije ter pri bolj kvalificiranemu kadru (Houseman, 2014; International Labour Office, 2011; Redek in drugi, 2017, str. 6; Voss in drugi, 2013).

Začasna dela preko zaposlitvene agencije zaradi razlogov iz prejšnjega odstavka dolgoročno ter škodljivo vplivajo na kariero in prihodnje zasluge. Statistično gledano nudi pogodba o zaposlitvi za določen čas v Evropi lažji prehod v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas kot zaposlitev pri zaposlitveni agenciji. Agencijski delavci se zaradi kroženja, krajših obdobj del pri posameznemu uporabniku ter povečane ekonomske negotovosti tudi težje povežejo, komunicirajo in organizirajo za namene zaščite svojih interesov (Houseman, 2014; Redek in drugi, 2017, str. 6).

Agencijski delavci pogosto trpijo za finančno negotovostjo, pomanjkanjem z delom povezanih izzivov ter zadovoljstva pri delu in izključitvijo iz družbe na delovnem mestu. Veliko primerov kaže na to, da se agencijski delavci pri uporabniku pogosto počutijo nezaželene in kot zunanji izvajalci celo doživljajo odpor, diskriminacijo ali celo stigmatizacijo na delovnem mestu. Kljub temu pa se v večini primerov izkazujejo kot delavci pri uporabniku in ne kot zaposleni pri zaposlitveni agenciji (Viitala & Kantola, 2016, str. 149).

Za agencijske delavce je povsem običajno, da se znajdejo v vlogi novincev na delovnih mestih, kjer so pogosto brez vira čustvene podpore, katera se ponavadi oblikuje skozi

dolgotrajnejše odnose s sodelavci. Prisotnost agencijskih delavcev pri uporabniku pa spremeni tudi kulturo in dinamiko v podjetju (Viitala & Kantola, 2016, str. 149).

Zavedanje, da jih uporabnik zaradi določenih razlogov ne želi zaposliti, lahko na agencijske delavce vpliva precej negativno. Velikokrat se tudi počutijo izključeni iz stvari, ki pripadajo neposredno zaposlenim delavcem. Večinoma v organizacijah z najeto delovno silo prevladuje mnenje, da agencijski delavci nimajo iste vrednosti za podjetje kot neposredno zaposleni. V praksi se dogaja tudi, da jih uporabnik ne posluša in ne upošteva, ko imajo zaradi svojih predhodnih izkušenj pri drugih uporabnikih predloge za izboljšanje trenutnih delovnih procesov. Njihov položaj pri takih uporabnikih je zgolj izvajalec del kot bi to izvajal stroj, namesto ustvarjalen izvajalec delovnega procesa (Viitala & Kantola, 2016, str. 154–156).

Zaposlenim v državnih institucijah in civilnih organizacijah, ki se ukvarjajo z atipičnimi oblikami zaposlitev, se skozi prakso nabere kar nekaj predlogov za izboljšanje položaja agencijskih delavcev. Tako predlagajo, da bi se zaposlitvene agencije zavezale k sklepanju pogodb o zaposlitvi z delavci izključno za nedoločen čas ali pa bi se jim postavilo obvezno kvoto takih pogodb. Predlagajo tudi sklenitev kolektivne pogodbe med zaposlitvenimi agencijami in agencijskimi delavci ter sklade za izobraževanje, ki bi delavcem omogočali izučitev za več različnih del. Nekateri so tudi mnenja, da bi bilo potrebno agencijsko delo popolnoma ukiniti (Breznik, 2013, str. 44).

1.5.4 Razmerje z zaposlitveno agencijo in z uporabnikom ter pripadnost in zadovoljstvo agencijskih delavcev

Agencijski delavci se nahajajo v razmerju, kjer za njih veljata dve ločeni psihološki pogodbi. Ena je sklenjena z uporabnikom, druga pa z zaposlitveno agencijo. Agencijski delavci presojujejo neodvisno izpolnjevanje obeh, kjer se osredotočajo predvsem na svoja pričakovanja, kot je na primer podpora posamezne organizacije (Morf, Arnold & Staffebach, 2014, str. 710).

Morf, Arnold in Staffebach (2014, str. 712, 721) v svoji raziskavi ugotavljajo, da se lahko delavčeva subjektivna ocena zaposlitvene agencije v veliko primerih prenese tudi na njegovo oceno uporabnika. Tisti delavci, ki imajo dober odnos s svojo zaposlitveno agencijo, namreč v večino primerih težijo k pozitivnemu ocenjevanju uporabnika in si na ta način ustvarjajo socialno ravnovesje. Zaposlitveno agencijo dojemajo kot organizacijo, ki je izpolnila njihova pričakovanja in ji zato lahko zaupajo. Večja kot je delavčeva pripadnost zaposlitveni agenciji, večji so tudi njegovi nameni, da pri tej agenciji ostane. V takih primerih je manj verjetno, da bi agencijski delavci razvili negativen odnos do uporabnika, prav tako pa je tudi njihovo zadovoljstvo pri delu večje ter pripadnost uporabniku močnejša. Situacija pa je lahko obratna, če svoji zaposlitveni agenciji zaradi neizpolnjevanja njihovih pričakovanj agencijski delavci ne zaupajo. Primeri, v katerih

imajo agencijski delavci zgrajen dober odnos z uporabnikom in do njega čutijo pripadnost, kažejo, da ravnanje zaposlitvene agencije na ta odnos znatno ne vpliva. Obratno pa ravnanje uporabnika zelo vpliva na pripadnost delavcev svoji zaposlitveni agenciji.

Raziskava, ki sta jo naredila Torka in Schyns (2007, str. 453) je pokazala, da je zadovoljstvo agencijskih delavcev odvisno od:

- managementa človeških virov tako zaposlitvene agencije kot tudi uporabnika;
- vpletenosti uporabnika v management človeških virov pri zaposlitveni agenciji;
- preteklih izkušenj z zaposlitvenimi agencijami;
- preteklih izkušenj z ZRSZ;
- preteklih izkušenj z odpuščanji;
- preteklih izkušenj s trgom dela;
- preteklih delovnih izkušenj v sektorjih, kjer imajo nestalna delovna razmerja dolgoletno tradicijo.

Na splošno velja, da zaposleni razvijajo in izkazujejo pripadnost in predanost svojemu delodajalcu, če od njega prejema podpora. Slednja se pokaže v tem, da delodajalec ceni svoje zaposlene in njihov prispevek organizaciji ter, da mu je mar za njihovo dobro počutje. Tako lahko tudi agencijski delavci občutijo večjo pripadnost zaposlitveni agenciji, če jim le ta pomaga pri iskanju ustrezne zaposlitve za njih, vskoči pri morebitnih problemih v zvezi z zaposlitvijo ter nudi nasvete za izboljševanje njihovih kariernih možnosti. Agencijski delavci, ki imajo z zaposlitveno agencijo sklenjeno pogodbo za nedoločen čas, imajo ponavadi manjši občutek negotovosti glede svojega dela kot tisti, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas. Njihova zaposlitev je namreč bolj varna, saj jim mora zaposlitvena agencija nenehno zagotavljati prerazporeditve k novim uporabnikom, v primeru, da jih prejšnji ne potrebuje več. Časovni okvir pogodbe o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo pa ne vpliva na odnos, ki ga imajo agencijski delavci s svojim uporabnikom (Giunchi, Chambel & Ghislieri, 2015, str. 23, 24, 25, 33).

Tisti agencijski delavci, ki želijo pri uporabniku zgraditi kariero, skušajo z njim ponavadi vzpostaviti trajno razmerje, medtem ko tisti s kratkotrajnimi interesi svojo vpletenost omejujejo. Željni prihodnosti pri uporabniku imajo ne glede na njegova dejanja pozitiven odnos do njega in skušajo dosegati delovne cilje, saj si želijo povečati možnosti za pridobitev stalne pozicije. Želja po stalnem mestu neposredno pri uporabniku je večja pri agencijskih delavcih, ki so pri zaposlitveni agenciji zaposleni za določen čas, saj so tisti za nedoločen čas bolj zaščiteni in se počutijo varnejše. Zaposleni pri zaposlitveni agenciji za določen čas se ponavadi ne počutijo kot del katerekoli od organizacij, tako ne svojega delodajalca kot tudi ne uporabnika. Taki delavci so večinoma v isti meri predani obema organizacijama, predvsem z namenom družbenega sprejemanja. Njihova želja je, da bi prišli do bolj ustaljene zaposlitve, to je pogodbe za nedoločen čas pri uporabniku ali pa vsaj pri zaposlitveni agenciji (Giunchi, Chambel & Ghislieri, 2015, str. 25).

V tristranih razmerjih agencijski delavci od zaposlitvene agencije pričakujejo, da vzpostavi uravnotežen odnos med njimi in njihovim uporabnikom ter, da zagotovi njegovo izpolnjevanje dolžnosti. V kolikor pri uporabniku pride do nezaželene situacije, kot so na primer težave z nadrejenimi ali s sodelavci, agencijski delavci pričakujejo podporo svoje zaposlitvene agencije. Je pa uporabnik tisti, ki ima kontrolo nad delovnimi pogoji in, ki zaposlitveni agenciji poroča o zadovoljstvu z delavcem (Morf, Arnold & Staffebach, 2014, str. 713, 722).

1.5.5 Primerjava agencijskih delavcev z neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku

Viitala in Kantola (2016, str. 156–157) sta v svoji raziskavi ugotovila, da je najem delovne sile za organizacijo iz vidika družbenega kapitala škodljiv. Delavci so občutljivi na neenakost med agencijskimi in neposredno zaposlenimi delavci, od teh neenakosti pa trpita obe skupini. V njunem testnem vzorcu je narava začasne agencijske delovne sile povzročila napetost v družbenih odnosih med agencijskimi delavci in neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku. Ugotovila sta, da ljudje še vedno delajo jasno razliko med funkcijo neposredno zaposlenega delavca in agencijskega delavca, čeprav so delovne naloge obeh enake ali zelo podobne. Celo tisti agencijski delavci, ki so k istemu uporabniku napoteni že več let, lahko občutijo močno drugačnost. Raziskava pa je pokazala, da je v odnosih med neposredno zaposlenimi delavci in agencijskimi delavci občutiti podporo, spoštovanje in prijateljstvo, vendar pa je zaznati tudi pomanjkanje zaupanja. Predvsem so agencijski delavci, zajeti v raziskavi, občutili, da neposredno zaposleni delavci pri uporabniku ne zaupajo v njihove sposobnosti in njihovo zanesljivost. Ravno tako so menili, da se neposredno zaposleni delavci zavedajo njihovega statusa začasnosti, zato se ne trudijo vlagati v medsebojne odnose. Avtorja raziskave menita, da bi lahko agencijske delavce opisali tudi kot osamljene nomade, ki v delovni skupnosti povzročajo zmedo in predlagata, da vsaka organizacija zelo pazljivo sprejema odločitve o najemu agencijskih delavcev.

Gledano na splošno so ponavadi delovne naloge agencijskih delavcev v primerjavi z delovnimi nalogami neposredno zaposlenih delavcev pri uporabniku takšne, da se jih lahko nauči hitreje. V veliko primerih gre celo za rutinske naloge. To je sicer odvisno od posameznega primera in tudi od tega, za kakšne vrste delo gre, saj so na primer med pisarniškimi in proizvodnimi delovnimi mesti precejšnje razlike (Håkansson & Isidorsson, 2016, str. 348–349).

1.5.6 Razlike med pisarniškimi in proizvodnimi agencijskimi delavci

V praksi se pojavljajo velike razlike med agencijskimi delavci, ki svoje delo opravljajo v pisarni (angl. white-collar workers) ter agencijskimi delavci, ki delajo v proizvodnji (angl. blue-collar workers). Večinoma pisarniški agencijski delavci menijo, da so njihovi delovni pogoji precej podobni pogojem, v katerih delajo neposredno zaposleni pisarniški delavci

pri uporabniku. Proizvodni agencijski delavci pa večinoma menijo, da so njihovi delovni pogoji podobni ali slabši od pogojev, v katerih delajo neposredno zaposleni proizvodni delavci pri uporabniku. Izobrazba lahko ravno tako igra pomembno vlogo, saj je pri nižje izobraženemu in nižje usposobljenemu kadru opaziti večjo potrebo po varnosti zaposlitve kot pri tistih z obsežnejšim znanjem in višjimi sposobnostmi (Beal, 2017, str. 20; Torka & Schyns, 2007, str. 454).

Pisarniški agencijski delavci v primerjavi z neposredno zaposlenimi pisarniškimi delavci pri uporabniku večinoma ne občutijo pretiranih razlik v fizični in psihični delovni obremenitvi (Beal, 2017, str. 21).

Večino proizvodnih agencijskih delavcev ima v praksi omejene možnosti za svoj strokovni razvoj, učenje novih stvari, sodelovanje pri projektih in pri razvojnemu delu, njihovo delo pa je v primerjavi z delom neposredno zaposlenih proizvodnih delavcev pri uporabniku bolj stresno in fizično napornejše. Proizvodni agencijski delavci so v primerjavi s pisarniškimi agencijskimi delavci bolj izpostavljeni poklicnim boleznim (Beal, 2017, str. 21; Håkansson & Isidorsson, 2016, str. 348–349).

1.6 Vidiki izbranih deležnikov

1.6.1 Vidik države

Na trgu dela se je učinkovitost iskanja zaposlitev ob vedno večjem številu zaposlitvenih agencij po vsem svetu precej povečala. To seveda pozitivno vpliva na zaposlenost, država pa v svoj proračun posledično prejme več prispevkov in nosi manjše breme izdatkov iz naslova nadomestil oziroma socialnih transferov. Agencijsko delo v vseh primerih ne izriva neposrednega zaposlovanja pri uporabnikih, zato pravzaprav povečuje celotno zaposlenost v državi. Čeprav je socialna varnost agencijskih delavcev manjša kot pri neposredno zaposlenih delavcih pri uporabnikih, jo agencijsko delo še vedno povečuje tistim osebam, ki bi sicer bile brezposelne, na ta način pa tudi zmanjšuje neenakost v državi (Eichhorst in drugi, 2013; Redek in drugi, 2017, str. 15–16).

Do sedaj brezposelnim osebam zaposlitev pri zaposlitveni agenciji nudi ohranitev stika z delom, pa čeprav za krajša obdobja, s tem pa ohranja tudi njihovo delovno sposobnost ter kompetence. Problem države so tudi migranti in druge ranljive skupine, ki si delo v tuji državi precej težje poiščejo, tu pa zaposlitvene agencije predstavljajo tisti subjekt, ki to problematiko rešuje, saj tem skupinam povečuje možnost zaposlovanja (Eichhorst in drugi, 2013; Jahn & Rosholm, 2013; Redek in drugi, 2017, str. 15–16).

Agencijsko delo državi prinaša tudi tveganja, ki po navedbah Quinlana (2015) izhajajo predvsem iz ekonomskih, socialnih in zdravstvenih politik. Tovrstna oblika zaposlitve namreč povečuje ekonomsko negotovost agencijskih delavcev, to pa na njih in tudi na

uporabnike vpliva precej negativno. Na trgu dela se povečujejo trenja ter hkrati tudi segmentacija. Povečuje se tudi število slabih praks, država pa se problematiki z regulacijo trga dela prepočasi prilagaja. Obenem sta ustreznost in kakovost spremenljive regulacije vprašljivi. V državi se zaradi agencijskega dela povečujejo socialne razlike med ljudmi ter se dviguje neenakost.

1.6.2 Vidik sindikatov

Sindikati se borijo za zaščito zaposlenih za nedoločen čas, saj so le-ti njihovi člani in predstavljajo populacijo, ki ima osnovno obliko zaposlitve, vse ostale oblike pa so po slovenski zakonodaji izjema. Delavce v kratkotrajnih zaposlitvah sindikati le stežka zavarujejo pred eksistenčno negotovostjo, pa vendar ravno število teh oblik zaposlitev vztrajno narašča. Slednje je tudi razlog, da število članov v sindikatih upada (Breznik, 2013, str. 32).

Voss in drugi (2013) opozarjajo, da sindikati v ujetosti agencijskih delavcev med ponavljajočimi pogodbami za določen čas vidijo pot v izredno veliko negotovost zaposlitve. V nasprotju s sindikati pa so sami avtorji mnenja, da zaposlitev za določen čas pri zaposlitvenih agencijah nudi most v neposredno zaposlitev pri uporabniku.

Problem pri kratkotrajnih zaposlitvah je tudi dejstvo, da državi bolj ustreza, če so delavci zaposleni za kratek čas in na tak način v primerjavi s tem, da zavaruje njihove delovne pravice, nekoliko prihrani pri javnem proračunu. Pri delavcih, ki imajo tako obliko zaposlitve, ustanovitev sindikata praktično ni dosegljiva, saj bi kot člani sindikata najverjetneje hitro izgubili delo. Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabnikom ne obstaja, zato teh delavcev tudi ni možno organizirati v svoj sindikat (Breznik, 2013, str. 43).

Razlog, da kolektivna pogodba za agencijske delavce ne obstaja je v tem, da je na slovenskem območju prisotnih preveč zaposlitvenih agencij glede na velikost naše države. To sindikate odvrača od sklepanja pogodbe, ki bi delavcem zagotovila boljše pogoje. Sindikati menijo, da bi bilo kriterije za vpis v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku potrebno precej zaostri. Predlagajo predvsem, da bi se zakonsko določil odstotek delavcev, ki bi moral biti pri posamezni zaposlitveni agenciji zaposlen za nedoločen čas. Januarja 2017 je bilo v omenjenem registru registriranih kar 97 podjetij (Breznik, 2013, str. 41; MDDSZ RS, brez datuma c).

Sindikati kot možen ukrep za ureditev področja agencijskega dela predlagajo, da bi morale zaposlitvene agencije dokazati skladnost delovanja z delovnopravno zakonodajo in v ta namen pridobiti licenco. Ravno tako menijo, da bi morale biti kakršnekoli lastniške povezave med njimi ter njihovimi uporabniki prepovedane (Dernovšek, 2010).

Ob spremembi zakonodaje leta 2013, ko se je z ZDR-1 (59. člen) določila kvota napotениh delavcev, ki lahko glede na število vseh zaposlenih delavcev pri uporabniku opravlja delo, so se različni sindikati enotno borili za še manjši odstotek. Trudili so se doseči 15 % kvoto, torej, da je lahko na celotno število zaposlenih oseb v podjetju 15 % takih, ki so zaposleni pri zaposlitveni agenciji in so k uporabniku zgolj napoteni na delo, vendar je bila na koncu z zakonom sprejeta 25 % kvota (Repovž, 2013).

Repovž (2013) navaja besede Lukiča, člana Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, ki problematiko agencijskega dela dobro pozna. Le ta namreč meni, da bi bila ena izmed potrebnih sprememb slovenske zakonodaje tudi, da bi zaposlitvene agencije morale dokazovati svoj ustanovitveni kapital. Na tak način bi z njim zagotavljale izplačilo plač agencijskim delavcem, slednji pa bi bili bolj zaščiteni. Lukič opozarja tudi na problematiko storitvenih pogodb oziroma zunanjega izvajanja storitev (angl. outsourcing), saj delodajalcem predstavljajo način izogibanja zakonodaje, ki se nanaša na agencijsko delo. Med drugim pa meni, da bi bila v Sloveniji nujno potrebna reforma IRSD, katera bi zagotovila, da bi le ta izvajal pogostejše in temeljitejše nadzore.

Nekateri zaposleni v državnih institucijah in civilnih organizacijah, ki se ukvarjajo z atipičnimi oblikami zaposlitev, so mnenja, da se sindikati premalo vključujejo v probleme, ki jih imajo delavci v tovrstnih oblikah zaposlitev. Kot razlog za to navajajo predvsem interes članov sindikata za ustavitev nelojalne konkurence in pritisk na ceno dela. Sindikati z upadom števila članov, kot posledica naraščanja atipičnih oblik zaposlitev, izgubljajo finančna sredstva in imajo zato še manj možnosti za razširitev delovanja na področje zagovarjanja interesov tistih, ki niso njihovi člani (Breznik, 2013, str. 32).

1.6.3 Vidik ZRSZ

ZRSZ zaposlitvene agencije vidi kot dodatno orodje za zmanjševanje brezposelnosti v Sloveniji. Uporabnikom le te zagotavljajo ustrezno delovno silo, nezaposlenim delavcem pa nudijo zaposlitev. Samo idejo agencijskega dela ZRSZ torej odobrava, vendar se zaveda, da v praksi prihaja do velikih nepravilnosti oziroma do množičnega kršenja pravic delavcev. Vidik ZRSZ je, da je IRSD aktiven pri nadzoru. Ugotavlja, da predvsem podjetja v tuji lasti delavce rada najprej preizkusijo ter jih nato običajno po enem letu neposredno zaposlijo. ZRSZ iskalce zaposlitve obvešča o vseh možnih načinih iskanja dela in jim tudi predlaga zaposlitev pri zaposlitveni agenciji. Slednje jemlje kot dopolnitev, ne pa kot konkurenco. Isti poslovni subjekt oziroma zaposlitvena agencija lahko izvaja tako posredovanje dela, študentskega dela ter zaposlovanje (Breznik, 2013, str. 42).

1.6.4 Vidik ZAZ

ZAZ je mnenja, da dajejo negativni prizvok zaposlitvenim agencijam tiste zaposlitvene agencije, ki imajo neurejeno poslovanje. Le te naj bi zagotavljale polovico celotnih potreb

po agencijskih delavcih. ZAZ predlaga ureditev ponudbe agencijskih delavcev iz strani države, torej učinkovito odpravo nezakonite konkurence registriranih zaposlitvenih agencij. Teži tudi k temu, da se agencijskega dela ne omejuje, saj naj bi sicer delodajalci delavce iskali preko meje (Breznik, 2013, str. 42).

Posredovanje dela naj bi po mnenju ZAZ ustvarjalo pozitivne učinke za delavce, podjetja in državo. Pogoji za pozitivne učinke pa je učinkovit trg dela, ki preprečuje nezakonito poslovanje in kjer vsaka stranka prevzame svoj del odgovornosti. Zaposlitvene agencije povečujejo zaposljivost in tudi varnost zaposlenosti, saj naj bi bili agencijski delavci po mnenju ZAZ zaposleni bolj dolgoročno, kot bi bili sicer. Z zaposlitvijo agencijskih delavcev naj bi se zmanjševala tudi obremenitev države, saj zaposlitvene agencije prevzemajo del storitev, ki bi jih sicer morala izvajati država, ravno tako pa povečujejo prispevke, ki gredo v državno blagajno (Dnevnik, d.d., 2013).

Slovenska zakonodaja zaposlitvenim agencijam še vedno določa posamezne omejitve, s katerimi po mnenju ZAZ ne pripomore k razvoju trga, kateri bi omogočal več zaposlovanja in večjo varnost delavcev. ZDR-1 določa sprejemljivo kvoto agencijskih delavcev pri enem uporabniku, kar pa naj agencijskim delavcem ne bi povečevalo zaščite, temveč naj bi ustvarjalo rigidnost, ki razvoj trga dela zavira. ZAZ meni, da so kakršnekoli kvote za razvoj trga dela in podjetniško iniciativo nesmiselne (Dnevnik, d.d., 2013).

2 EKONOMIKA POSLOVANJA ZAPOSLOTIVENIH AGENCIJ

2.1 Vidik zaposlitvene agencije

Zaposlitvene agencije imajo širok spekter aktivnosti, ki jih opravljajo, groba delitev pa zajema naslednje (Damjanović, brez datuma):

- posredovanje zaposlitve delavcem;
- posredovanje dela, kar zajema tudi začasno ter občasno delo dijakov in študentov;
- posredovanje ter zagotavljanje delovne sile uporabnikom;
- izdelovanje zaposlitvenih načrtov brezposelnim osebam;
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja pri osebah, ki so evidentirane v bazi iskalcev zaposlitve pri ZRSZ.

Zaposlitvena agencija v večini primerov za uporabnika opravi ožji izbor kandidatov za prosto delovno mesto, nato pa mu jih predstavi. Selekcijo kadrov zaračuna ločeno ali pa jo vključi v provizijo ob zaračunavanju posredovanja dela delavcev uporabniku. S skupno izbiro in uporabnikovo končno potrditvijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi izbranega kandidata zaposli, v pogodbo pa se vključijo tudi pogoji dela, določeni iz strani uporabnika. Zaposlitvena agencija opravlja kadrovske naloge, za katere se z uporabnikom dogovorita. V večini primerov so te naloge povezane z zaposlovanjem, vzdrževanjem in

prenehanjem zaposlitve. Zaposlitvena agencija delavcem obračunava in izplačuje plačo ter druge prejemke, za njih plačuje davke in prispevke, v dogovoru z uporabnikom pa jih lahko tudi napoti na izobraževanja ter usposabljanja, zdravniške preglede in druge aktivnosti, ki jih slovenska zakonodaja nalaga uporabniku. V kolikor ima uporabnik sklenjeno pogodbo z medicino dela, se mu v večini primerov bolj splača, da kandidata za zaposlitev na zdravniški pregled pošlje tja, namesto, da ureditev le tega prepusti zaposlitveni agenciji (Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 380, 383).

Uporabnik in agencijski delavci imajo različne interese in koristi, ki jih z agencijskim delom želijo doseči. To lahko predstavlja konflikt, saj vsaka stran zasleduje najboljšo možno alternativo za doseganje lastnih ciljev. Naloga zaposlitvene agencije je, da kar najbolje uskladi potrebe in želje uporabnika ter agencijskih delavcev. Problem, ki ga mora reševati, torej nastane zaradi nasprotij interesov, asimetrije informacij ter delitev tveganj (Chen, Wang & Fang, 2017, str. 563).

Provizija, ki jo mora uporabnik plačevati v zameno za storitev posredovanja dela delavcev, je lahko zaračunana v fiksnem znesku na delavca ali pa v višini odstotka na celotno vrednost storitve (Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 380, 383). Lončar (2013) navaja Ivankovićevo trditev, da je v slednjem primeru višina provizije nekje med 10 % in 20 %, odvisna pa je od dogovora z naročnikom.

Dernovšek (2010) navaja Smrekarjevo mnenje, da zaposlitvene agencije v državi predstavljajo družbeno koristno vlogo, saj ustvarjajo nova delovna mesta. S tem svojim uporabnikom v času potrebe zagotavljajo ustrezno usposobljeno delovno silo, delavcem pa olajšajo dostop do nove zaposlitve ter s tem zmanjšujejo njihov čas brezposelnosti. Poleg tega zaposlitvene agencije državi omogočajo zmanjševanje odhodkov javnega proračuna, ki se namenijo za socialne transfere, hkrati pa povečujejo finančna sredstva, kar dosegajo iz naslova pobiranja prispevkov.

Lončar (2013) navaja Ivankovićevo pojasnjevanje, da zaposlitvena agencija delavce pripravi na delo pri uporabniku tako, da jih seznanijo s procesi in internimi pravili uporabnika, jih pelje na ogled proizvodnje, skuša odpraviti morebitne strahove in jim tudi svetuje glede bontona. Tovrstna storitev je cenjena predvsem v primerih, ko uporabnik najame nižje izobražen kader.

Na slovenskem trgu je zaznati potencial za vzpostavitev zadovoljive ponudbe zaposlitvenih agencij ter razširitev le te na specifične skupine delavcev. Tuje lastništvo podjetij daje nadaljnjemu razvoju dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku garancijo, dejavnost pa je pri nas vedno bolj sprejeta med uporabniki. Nevarnosti, ki se pojavljajo na trgu, so neenakopravni položaj slovenskih podjetij v primerjavi s tujimi, slovenska delovna zakonodaja, ki precej bolj ščiti agencijske delavce kot zakonodaja v tujini in pa odpor

sindikatoev do vedno večje uveljavitve agencijskega dela (Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 383).

2.2 Računovodska analiza treh slovenskih zaposlitvenih agencij

V namen pridobitve občutka o poslovanju in zaslužkih zaposlitvenih agencij v Sloveniji je v naslednjih odstavkih narejen pregled letnih poročil za poslovno leto 2016 in primerjalno leto 2015 treh zaposlitvenih agencij, ki delujejo v naši državi. To so Adecco H.R. d.o.o., Kariera d.o.o. ter Manpower d.o.o.

Vse tri analizirane zaposlitvene agencije imajo kot svojo glavno dejavnost po standardni klasifikaciji registrirano šifro kategorije N78.200, kar predstavlja dejavnost posredovanja začasne delovne sile. V poslovnem delu svojih letnih poročil za poslovno leto 2016 navajajo stabilno in uspešno poslovanje. Opažajo, da imajo podjetja, ki so njihovi uporabniki, vedno večje potrebe po strokovnih kadrih, na trgu dela pa ustreznih kandidatov konstantno primanjkuje (Adecco H.R., d.o.o., 2017; Kariera, d.o.o., 2017; Manpower, d.o.o., 2017).

Pri sestavi računovodskih izkazov za poslovno leto 2016 so vse tri analizirane zaposlitvene agencije uporabljale Slovenske računovodske standarde, ki jih je sprejel Slovenski inštitut za revizijo in temeljijo na Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1), Ur. l. RS, št. 65/09 – UPB, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17. Izkazi izhajajo iz ključnih računovodskih predpostavk, torej upoštevanje nastanka poslovnega dogodka ter časovna neomejenost delovanja podjetja. Nobena od zaposlitvenih agencij v računovodskih izkazih ni poročala po območnih oziroma področnih odsekih in pri nobeni v poslovnem letu 2016 ni prišlo do ustavitve poslovanja. Vse tri zaposlitvene agencije so zavezane k zunanji reviziji letnega poročila, ki so jo v analiziranem letu tudi uspešno opravile, saj so jim revizijske hiše podale pozitivno mnenje. To pomeni, da njihovi računovodski izkazi v vseh pomembnih pogledih izražajo resničen in pošten prikaz njihovega finančnega položaja. Do datuma sestave letnih poročil za poslovno leto 2016 nobena od zaposlitvenih agencij ni zaznala dogodkov, ki bi imeli pomembnejši vpliv na njihov premoženjski ter finančni položaj na dan 31.12.2016 oziroma, da bi v zvezi z njimi pridobila dodatna razkritja (Adecco H.R., d.o.o., 2017; Kariera, d.o.o., 2017; Manpower, d.o.o., 2017).

Tabela 1 prikazuje ključne računovodske podatke poslovnega leta 2016 zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o., Kariera d.o.o. in Manpower d.o.o. Vrednostni podatki so za namen primerjanja zaposlitvenih agencij med seboj vzeti iz izkaza poslovnega izida in bilance stanja posamezne zaposlitvene agencije. Že iz števila zaposlenih oseb ter čistih prihodkov od prodaje je razvidno, da gre za tri različno velike družbe. Zanimivo je, da zaposlitveni agenciji Adecco H.R. d.o.o. in Kariera d.o.o. dosežata zelo podobno vrednost čistega poslovnega izida oziroma dobička obračunskega obdobja, čeprav izhajata iz zelo različnih vrednosti čistih prihodkov od prodaje. Ravno tako zaposlitveni agenciji Kariera

d.o.o. ter Manpower d.o.o. dosegata podobno vrednost bilančnega dobička, najverjetneje pa je to zaradi visoke vrednosti prenosa čistega poslovnega izida oziroma dobička iz prejšnjih let iz strani zaposlitvene agencije Manpower d.o.o.

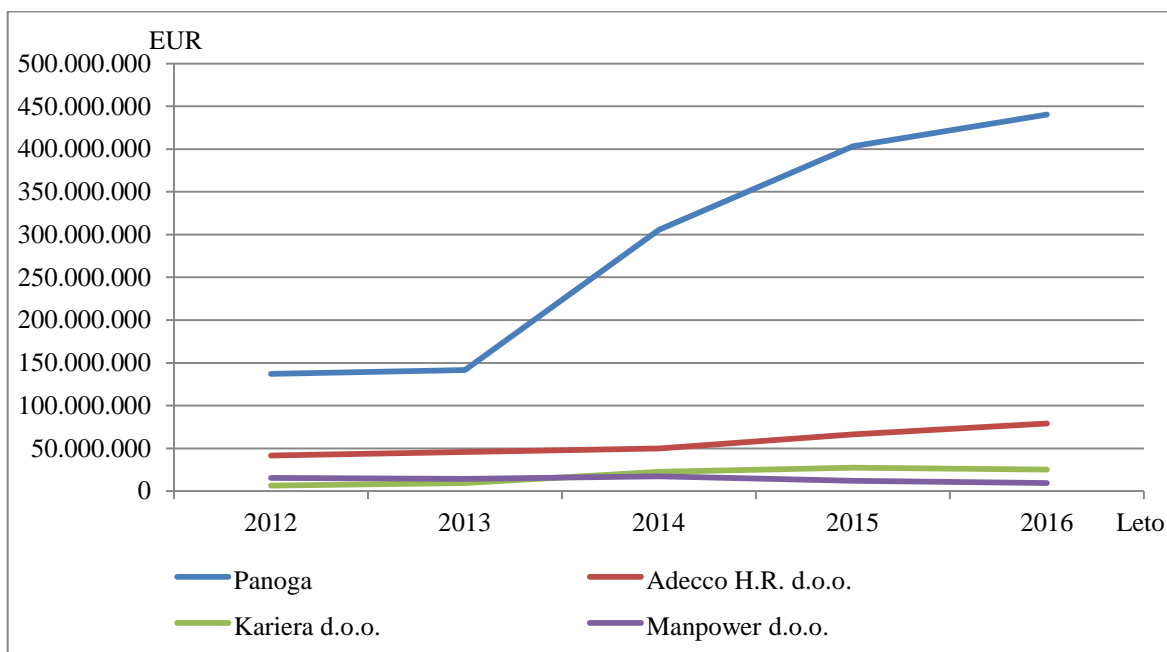
Tabela 1: Ključni računovodski podatki zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o., Kariera d.o.o. in Manpower d.o.o. za poslovno leto 2016 (v EUR)

	Adecco H.R. d.o.o.	Kariera d.o.o.	Manpower d.o.o.
Število zaposlenih oseb na dan 31.12.2016	3.596	1.423	442
Izkaz poslovnega izida			
Čisti prihodki od prodaje	79.027.864	25.026.145	9.376.190
Stroški dela	70.256.013	22.441.625	7.873.102
Stroški storitev	4.267.321	1.496.402	856.438
Stroški zunanje revizije	21.000	ni podatka	8.595
Stroški odpisov vrednosti	193.928	5.898	39.701
Stroški materiala	106.330	31.366	346.819
Dobiček iz poslovanja (EBIT)	1.019.562	1.050.693	228.303
Dobiček pred davki	1.020.783	1.043.757	234.807
Davek od dobička pravnih oseb	168.264	177.130	39.932
Čisti poslovni izid poslovnega leta	850.439	866.627	194.875
Bilanca stanja			
Bilančna vsota	20.222.017	6.899.669	4.250.250
Neopredmetena osnovna sredstva in dolgoročne AČR	249.189	3.874	17.577
Opredmetena osnovna sredstva	287.462	108.648	51.892
Kratkoročne poslovne terjatve	18.120.383	3.889.925	1.252.782
Denarna sredstva	1.463.788	2.797.077	2.917.540
Kratkoročne poslovne obveznosti	11.320.248	2.658.435	1.125.742
Kapital	8.081.487	4.081.663	3.075.886
Preneseni čisti poslovni izid iz prejšnjih let	6.802.863	1.764.890	2.484.213
Čisti poslovni izid poslovnega leta	850.439	866.627	194.875
Bilančni dobiček	7.653.302	2.631.517	2.679.088

Prirejeno po Adecco H.R., d.o.o. (2017), Kariera, d.o.o. (2017) in Manpower, d.o.o., (2017).

Slika 2 s čistimi prihodki od prodaje prikazuje razvoj panoge posredovanja začasne delovne sile in hkrati razvoj zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o., Kariera d.o.o. ter Manpower d.o.o. v obdobju od leta 2012 do leta 2016. Iz slike je razvidno, da je panoga predvsem od leta 2013 naprej doživljala izredno hitro rast čistih prihodkov od prodaje, kar kaže na povečanje uporabe najete delovne sile na trgu dela. Analizirane zaposlitvene agencije so se čez leta na trgu različno odzivale in so beležile tako rast kot tudi upad čistih prihodkov od prodaje svojih storitev.

Slika 2: Čisti prihodki od prodaje panoge posredovanja začasne delovne sile ter zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o., Kariera d.o.o. in Manpower d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)



Prirejeno po Adecco H.R., d.o.o. (2013), Adecco H.R., d.o.o. (2014), Adecco H.R., d.o.o. (2015), Adecco H.R., d.o.o. (2016), Adecco H.R., d.o.o. (2017), Finančni podatki – tržna analiza (brez datuma), Kariera, d.o.o. (2015), Kariera, d.o.o. (2016), Kariera, d.o.o. (2017), Manpower, d.o.o. (2013), Manpower, d.o.o. (2014), Manpower, d.o.o. (2015), Manpower, d.o.o. (2016) in Manpower, d.o.o. (2017).

2.3 Računovodska analiza zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o.

Zaposlitvena agencija Adecco H.R. d.o.o. je enoosebna družba katere 100 % lastnik je Adecco Group AG, ki ima sedež v Švici. Lastnik za lastne potrebe redno izvaja interno revizijo. Po določbah ZGD-1 se Adecco H.R. d.o.o. uvršča med velike družbe. V poslovnem letu 2016 je zaposlitvena agencija povečala obseg svojega poslovanja. To pomeni, da je v primerjavi s prejšnjim letom večjemu številu kandidatov zagotovila zaposlitev in opravljanje dela pri uporabniku ter večje število dijakov in študentov povezala s podjetji, saj je njena dejavnost tudi opravljanje storitev študentskega servisa. Povečala je tudi število opravljenih storitev svetovanja podjetjem glede managementa človeških virov. Ob koncu poslovnega leta 2016 je zaposlitvena agencija Adecco H.R. d.o.o. zaposlovala 3.596 delavcev, kar je 342 delavcev več kot istega dne predhodnega poslovnega leta. To število zaposlenih vsebuje tako interno zaposlene delavce pri zaposlitveni agenciji kot tudi napotene oziroma agencijske delavce (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 3, 7, 8, 13, 36).

V letu 2012 je zaposlitvena agencija Adecco H.R. d.o.o. kot 100 % lastnik ustanovila odvisno podjetje Adecco zaposlovanje d.o.o. Vanj je vložila minimalni znesek zakonsko

določenega osnovnega kapitala za ustanovitev družbe z omejeno odgovornostjo, to je 7.500 EUR. Ker zaposlitvena agencija Adecco H.R. d.o.o. iz tega naslova pričakuje bodoče donose in s tem povečanje svojih finančnih prihodkov, je vložek v podjetje Adecco zaposlovanje d.o.o. v svoji bilanci stanja prikazala kot dolgoročno finančno naložbo. Zakonske zahteve, ki jih je v letu 2016 prinesel ZGD-1, ne vsebujejo dolžnosti priprave konsolidiranega letnega poročila s podrejeno družbo, v kolikor to ni pomembno za resničen in pošten prikaz poslovanja obvladujoče družbe, zato ga zaposlitvena agencija Adecco H.R. d.o.o. tudi ni pripravila (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 19, 24; ZGD-1, 56. člen).

Čisti prihodki od prodaje zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. so v poslovnem letu 2016 znašali 79.027.864 EUR, kar je v primerjavi s predhodnim poslovnim letom za kar 19,00 % več. Od celotnega zneska čistih prihodkov od prodaje jih je bilo 77.504.370 EUR ustvarjenih iz prodaje storitev v Sloveniji, 1.188.602 EUR iz prodaje storitev na trgu EU ter 334.892 EUR iz prodaje storitev na trgu izven EU (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 16, 34).

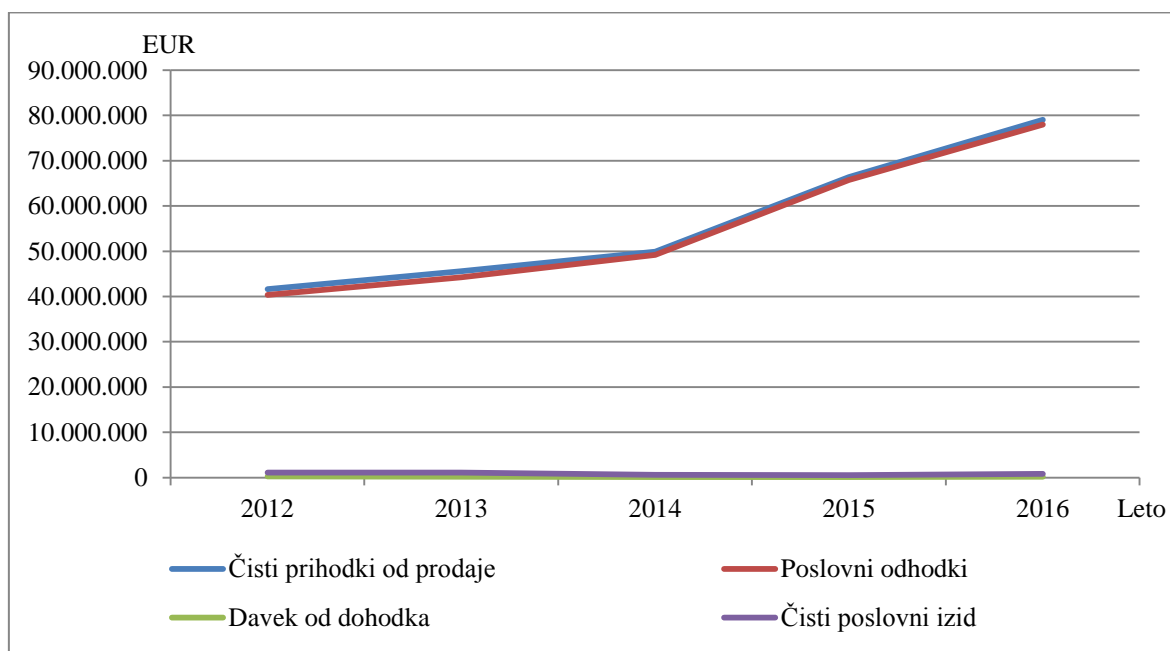
Najvišji stroški, ki jih je zaposlitvena agencija Adecco H.R. d.o.o. v poslovnem letu 2016 imela, so bili stroški dela. Ti so znašali 70.256.013 EUR, kar je za 21,41 % več kot v predhodnem poslovnem letu, vsebovali pa so stroške plač, socialnih zavarovanj, pokojninskih zavarovanj ter druge stroške dela. V teh zneskih so seveda všteti tako stroški dela interno zaposlenih delavcev v zaposlitveni agenciji Adecco H.R. d.o.o., kot tudi stroški dela napotenih delavcev k uporabnikom. Po višini so stroškom dela sledili stroški materiala in storitev, ki so v poslovnem letu 2016 skupaj znašali 4.373.651 EUR. Od tega je bilo stroškov materiala 106.330 EUR, stroškov storitev pa 4.267.321 EUR. Najvišji izmed slednjih so bili stroški intelektualnih in osebnih storitev, ki so znašali 2.424.647 EUR, kar je za 3,42 % manj kot leto poprej, sledili pa so stroški študentskega dela in avtorskih pogodb v višini 392.655 EUR, kar je za 11,75 % manj kot v prejšnjem poslovnem letu. Med stroške storitev so všteti tudi stroški zunanje revizije, ki so v poslovnem letu 2016 znašali 21.000 EUR, kar predstavlja za 50,00 % višjo vrednost v primerjavi s stroški zunanje revizije prejšnjega poslovnega leta. Stroškom materiala in storitev so po višini v znesku 3.184.710 EUR sledili drugi poslovni odhodki, ki v pojasnilih k računovodskim izkazom niso bili natančneje opredeljeni, tem pa stroški odpisov vrednosti v znesku 193.928 EUR, kjer večji del predstavlja amortizacija osnovnih sredstev (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 16, 32, 34, 35, 37).

Dobiček iz poslovanja oziroma EBIT (angl. earnings before interest and taxes) je v poslovnem letu 2016 znašal 1.019.562 EUR, kar je za kar 49,16 % več kot v poslovnem letu 2015. Od dobička iz poslovanja so se prišteli še manjši finančni in drugi prihodki ter odšteli manjši finančni in drugi odhodki. Tako je bil izračunan dobiček pred davki v vrednosti 1.020.783 EUR. Po popravku prihodkov na davčno priznane in popravku odhodkov, ki niso davčno priznani, ter po odštetih davčnih olajšavah v znesku 20.090

EUR, je davek od dohodka pravnih oseb v poslovnem letu 2016 z zakonsko določeno davčno stopnjo 17 % znašal 168.264 EUR. V primerjavi s predhodnim letom je to kar za 62,78 % višja obveznost do države. Efektivna davčna stopnja je tako v poslovnem letu 2016 znašala 16,48 %, kar je predvsem odraz upravičenih davčnih olajšav. Prihodkom, zmanjšanim za vse odhodke zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. in za davek od dohodka pravnih oseb, so se v analiziranem poslovnem letu v znesku 2.080 EUR odšteli še odloženi davki. Iz tega je bil izračunan čisti poslovni izid obračunskega obdobja v znesku 850.439 EUR, kar predstavlja za kar 57,00 % višji čisti dobiček kot leto poprej (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 16, 32, 34, 35).

Slika 3 prikazuje ključne postavke iz izkaza poslovnega izida v obdobju poslovnih let 2012 do 2016. Iz slike je razvidno, da so čisti prihodki od prodaje čez leta naraščali, še posebej pa je opaziti izrazito rast po letu 2014. Čistim prihodkom od prodaje so ves čas tesno sledili poslovni odhodki. Znesek davka od dohodka pravnih oseb je z izjemo poslovnega leta 2016 upadal, čisti poslovni izid pa je strmo padel v letu 2014.

Slika 3: Ključne postavke izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)



Prirejeno po Adecco H.R., d.o.o. (2013), Adecco H.R., d.o.o. (2014), Adecco H.R., d.o.o. (2015), Adecco H.R., d.o.o. (2016) in Adecco H.R., d.o.o. (2017).

Bilančna vsota zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. je na dan 31.12.2016 znašala 20.222.017 EUR, kar je v primerjavi z istim dnem leta poprej za 20,34 % več. Višja vrednost je predvsem posledica večjega števila napotenih delavcev k uporabnikom, kar je prineslo povečanje kratkoročnih poslovnih terjatev in obveznosti (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 4).

Največji del aktive oziroma sredstev v bilanci stanja so na dan 31.12.2016 predstavljale prav kratkoročne poslovne terjatve. Le te so v večini vsebovale terjatve do uporabnikov storitev zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. oziroma podjetij, ki so pri njej najemale delovno silo. Na presečni dan izdelave bilance stanja za poslovno leto 2016 so znašale 18.120.383 EUR. V primerjavi z istim dnem predhodnega leta je to za 24,33 % več. Večinski del kratkoročnih poslovnih terjatev so predstavljale terjatve do kupcev v državi, le majhen del pa terjatve do kupcev v tujini, terjatve do povezanih podjetij ter druge poslovne terjatve. Slednje so med drugim vsebovale terjatev za vstopni DDV in terjatev do Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZS) iz naslova refundacij. Drugi največji del aktive v bilanci stanja so na dan 31.12.2016 predstavljala denarna sredstva na računih pri bankah v državi, in sicer v višini 1.463.788 EUR, kar je v primerjavi z istim dnem prejšnjega poslovnega leta za 8,23 % manj. Po višini sredstev so na aktivni strani sledila opredmetena osnovna sredstva v vrednosti 287.462 EUR, neopredmetena osnovna sredstva oziroma dolgoročne premoženjske pravice v vrednosti 246.543 EUR, kratkoročne aktivne časovne razmejitve oziroma kratkoročno odloženi stroški zavarovanj, najemnin, naročnin ter sponzorstev in predhodno nezaračunani prihodki v vrednosti 62.586 EUR, odložene terjatve za davek v vrednosti 13.293 EUR, kratkoročne finančne naložbe v vrednosti 13.000 EUR, dolgoročne finančne naložbe v vrednosti 7.815 EUR, dolgoročne poslovne terjatve oziroma dana dolgoročna varščina za najemne prostore v vrednosti 4.500 EUR in dolgoročne aktivne časovne razmejitve oziroma dolgoročno odloženi stroški vzdrževanja računalniškega programa v vrednosti 2.646 EUR (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 4, 15, 20, 25, 27, 28).

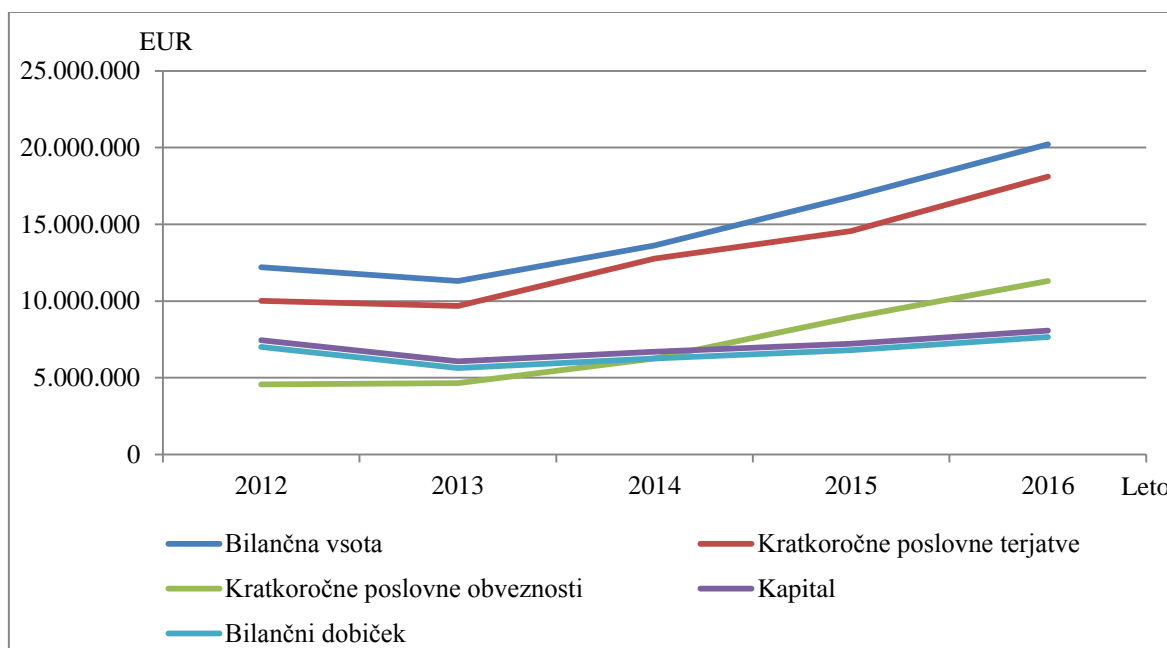
Največji del pasive oziroma obveznosti do virov sredstev v bilanci stanja so na dan 31.12.2016 predstavljale kratkoročne poslovne obveznosti. Le te so v večini vsebovale obveznosti do delavcev zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o., tako internih kot napotenih oziroma agencijskih delavcev, obveznosti do povezanih podjetij ter obveznosti do države, v manjših vrednostih pa tudi obveznosti do dobaviteljev doma in v tujini, obveznosti iz poslovanja za tuj račun ter druge obveznosti. Na presečni dan izdelave bilance stanja za poslovno leto 2016 so kratkoročne poslovne obveznosti skupaj znašale 11.320.248 EUR, kar je za 26,81 % več kot na dan 31.12.2015. Drugi največji del pasive v bilanci stanja je na dan 31.12.2016 predstavljal prenesen čisti poslovni izid oziroma dobiček iz prejšnjih let, in sicer v višini 6.802.863 EUR, kar je v primerjavi z istim dnem leta poprej le za 8,65 % več. Po višini obveznosti do virov sredstev je na pasivni strani sledil v celoti neporabljen oziroma nerazporejen čisti dobiček poslovnega leta v vrednosti 850.439 EUR, kratkoročne pasivne časovne razmejitve, ki so vsebovale vnaprej vračunanane nagrade zaposlenim iz naslova poslovnega rezultata iz leta 2016, stroške neizkoriščenega dopusta zaposlenih ter druge vnaprej vračunanane stroške v vrednosti 819.350 EUR, osnovni kapital v vrednosti 379.736 EUR, zakonske rezerve v vrednosti 37.974 EUR, kapitalne rezerve v vrednosti 10.475 EUR ter kratkoročne finančne obveznosti v vrednosti 932 EUR. Celotni kapital zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. je konec poslovnega leta 2016 znašal 8.081.487 EUR, kar je za 11,76 % več kot ob koncu poslovnega leta 2015.

Rezervacij za pokojnine, jubilejne nagrade in odpravnine ob upokojitvi zaposlitvena agencija ni pripoznala, saj izračunane vrednosti za interno zaposlene zaradi majhnega števila zaposlenih, visoke fluktuacije kadra in mladega kolektiva niso imele pomembnega vpliva na računovodske izkaze, za agencijske delavce pa tovrstne stroške krije naročnik oziroma uporabnik storitev (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 4, 29, 30, 31).

Bilančni dobiček zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o., ki je seštevek čistega dobička poslovnega leta ter prenesenega čistega dobička, je v poslovnem letu 2016 znašal 7.653.302 EUR, kar je za 12,50 % več kot v predhodnem poslovnem letu (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 36).

Slika 4 prikazuje gibanje bilančne vsote, kratkoročnih poslovnih terjatev, kratkoročnih poslovnih obveznosti, kapitala ter bilančnega dobička zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o., in sicer na presečne dni izdelave bilance stanja za posamezno poslovno leto v obdobju od leta 2012 do 2016. Iz slike je razvidno, da je bilo poslovno leto 2013 nekoliko manj uspešno, vendar se je stanje hitro izboljšalo, saj so vrednosti vseh prikazanih kategorij začele rasti. Bilančni dobiček je skozi celotno analizirano obdobje tesno sledil vrednosti kapitala.

Slika 4: Ključne postavke bilance stanja zaposlitvene agencije Adecco H.R. d.o.o. na zadnji dan posameznega poslovnega leta v obdobju 2012–2016 (v EUR)



Prirejeno po Adecco H.R., d.o.o. (2013), Adecco H.R., d.o.o. (2014), Adecco H.R., d.o.o. (2015), Adecco H.R., d.o.o. (2016) in Adecco H.R., d.o.o. (2017).

Zaposlitvena agencija Adecco H.R. d.o.o. je imela na dan 31.12.2016 tudi izvenbilančne postavke, in sicer garancijo pri eni od slovenskih bank za pravočasno plačilo najemnine v

višini 3.150 EUR. Poleg tega je imela na izvenbilančnih kontih pripoznani tudi dve izjavi o izdaji garancije za dobro izvedbo pogodbenih obveznosti v skupni višini 130.000 EUR (Adecco H.R., d.o.o., 2017, str. 28).

2.4 Računovodska analiza zaposlitvene agencije Kariera d.o.o.

Večinski lastnik zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. je s 99,34 % poslovnim deležem podjetje xPersonal Central Europe s.r.o., preostalih 0,66 % lastništva pa ima fizična oseba Žiga Bitenc, ki je hkrati tudi direktor družbe. V skladu z določbo iz 55. člena ZGD-1 spada Kariera d.o.o. med srednje velike družbe. Po njenih ocenah je na slovenskem trgu v poslovnem letu 2016 dosegala eno petino celotnega tržnega deleža na področju storitev posredovanjačasne delovne sile, vendar v bližnji prihodnosti ne predvideva enake hitrosti rasti. Analizirano poslovno leto, ki je bilo enako koledarskemu, je zaključila s 1.423 zaposlenimi osebami. Le te predstavljajo tako interno zaposlene delavce kot tudi agencijske delavce. V primerjavi s poslovnim letom 2015 se je število zaposlenih oseb povečalo za 128. Kariera d.o.o. ne izvaja notranje revizije, ima pa v skladu s svojimi in zakonskimi potrebami vzpostavljene notranje kontrole (Kariera, d.o.o., 2017, str. 5, 7, 8, 10).

Čisti prihodki od prodaje zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. so v letu 2016 dosegli vrednost 25.026.145 EUR, kar je za 8,41 % manj kot v poslovnem letu poprej. Za razliko od poslovnega leta 2015 je zaposlitvena agencija celotne čiste prihodke od prodaje dosegla s prodajo storitev na domačem trgu. Poleg čistih prihodkov od prodaje je družba pripoznala še 267 EUR drugih poslovnih prihodkov oziroma prevrednotovalnih poslovnih prihodkov. Ti predstavljajo naknadno izterjane terjatve, ki so bile predhodno že odpisane (Kariera, d.o.o., 2017, str. 12, 14, 15).

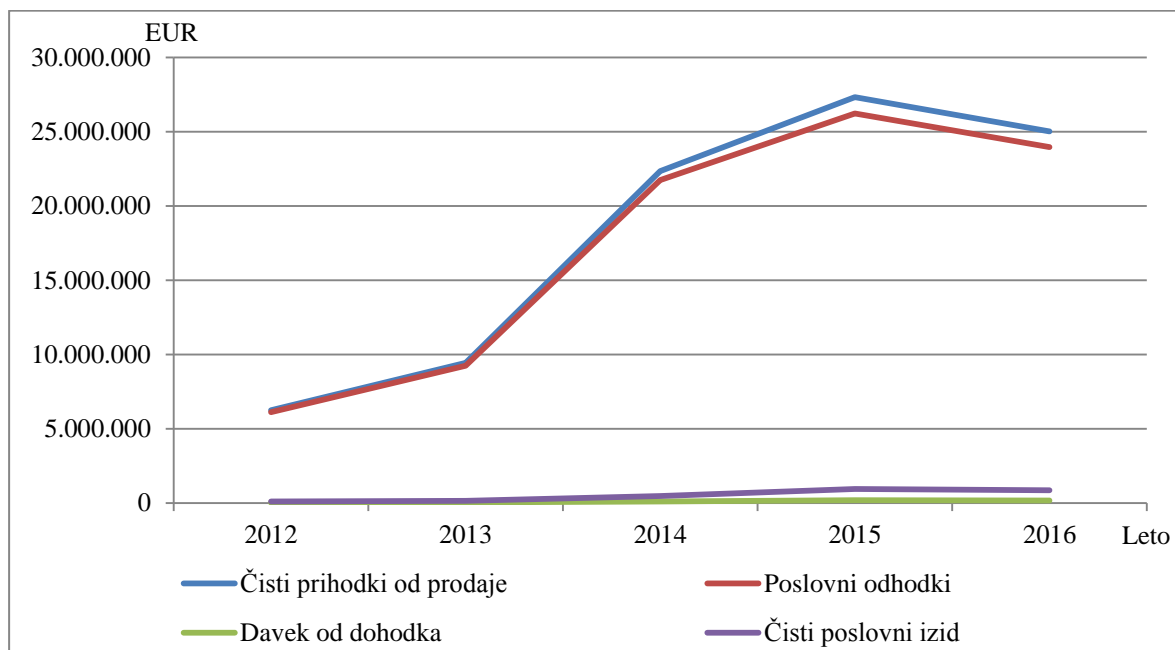
Najvišji stroški v poslovnem letu 2016, ki jih je zaposlitvena agencija Kariera d.o.o. imela, so bili stroški dela. Le-ti so znašali 22.441.625 EUR, kar je za 8,67 % manj kot v prejšnjem poslovnem letu. Razlog za zmanjšanje stroškov dela je manjše število zaposlenih izračunanih na podlagi delovnih ur. Stroški dela so v največji meri obsegali stroške plač interno zaposlenih delavcev ter tudi agencijskih delavcev, vsebovali pa so še stroške pokojninskih in drugih socialnih zavarovanj ter druge stroške dela. Drugi najvišji stroški poslovnega leta 2016 so bili stroški storitev v višini 1.496.402 EUR, ki so bili za 6,88 % nižji kot v predhodnem poslovnem letu. Največji del stroškov storitev so predstavljali stroški intelektualnih in osebnih storitev v vrednosti 1.150.168 EUR, sledili pa so stroški najemnin, povračila stroškov zaposlenim, stroški sejmov, reklam in reprezentanc, stroški vzdrževanja, stroški zavarovalnih premij in plačilnega prometa, stroški storitev fizičnih oseb, stroški transportnih storitev, stroški licenčnin in administrativnih storitev ter stroški podizvajalcev. Po višini stroškov so stroškom storitev v poslovnem letu 2016 sledili stroški materiala v vrednosti 31.366 EUR, ki so bili v primerjavi s predhodnim poslovnim letom za 3,30 % nižji. Stroški materiala so vsebovali stroške pomožnega materiala, odpis

drobnega inventarja, stroške energije ter stroške pisarniškega materiala. Stroškom materiala so v poslovnem letu 2016 po višini sledili stroški odpisov vrednosti v višini 5.898 EUR, kar je v primerjavi s poslovnim letom poprej za 16,31 % več. Ti so večinoma vsebovali amortizacijo ter v manjšem znesku tudi prevrednotovalne poslovne odhodke pri obratnih sredstvih oziroma odhodke zaradi odpisa poslovnih terjatev. Nazadnje je imela zaposlitvena agencija Kariera d.o.o. v poslovnem letu 2016 tudi druge poslovne odhodke v višini 428 EUR, kar je za 49,65 % več v primerjavi s poslovnim letom 2015. Po funkcionalnih skupinah so se stroški poslovnega leta 2016 delili na stroške prodaje v višini 239.755 EUR in stroške splošnih dejavnosti v višini 23.735.964 EUR (Kariera, d.o.o., 2017, str. 12, 16, 17).

Dobiček iz poslovanja oziroma EBIT zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. je v poslovnem letu 2016 znašal 1.050.693 EUR, kar je za 8,66 % manj kot v prejšnjem poslovnem letu. Dobičku iz poslovanja so se prišteli še finančni prihodki iz danih posojil, finančni prihodki iz poslovnih terjatev in drugi prihodki ter odšteli finančni odhodki iz obveznosti do dobaviteljev, finančni odhodki iz drugih poslovnih obveznosti in drugi odhodki, kateri pa so vsebovali predvsem krajo ter parske izravnave. Vrednosti vseh omenjenih postavk so bile nizke. Tako je bil izračunan dobiček pred davki, ki je v poslovnem letu 2016 znašal 1.043.757 EUR, kar je v primerjavi s prejšnjim poslovnim letom za 9,53 % manj in predstavlja za 4,17 % ustvarjenega celotnega prihodka zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. Dobičku pred davki so bili prišteti davčno nepriznani odhodki in odštete davčne olajšave manjših vrednosti ter nato obračunan davek od dohodka pravnih oseb po zakonsko določeni stopnji 17 %, ki je v poslovnem letu 2016 znašal 177.130 EUR. V primerjavi s predhodnim poslovnim letom je bila višina davčne obveznosti za 9,42 % nižja. Efektivna davčna stopnja je v poslovnem letu 2016 znašala 16,97 %. Čisti poslovni izid oziroma dobiček obračunskega obdobja je bil izračunan kot razlika dobička pred davki ter davčne obveznosti iz naslova davka od dohodka pravnih oseb in je znašal 866.627 EUR, kar predstavlja za 3,46 % ustvarjenega celotnega prihodka zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. V primerjavi s poslovnim letom 2015 je bil dobiček obračunskega obdobja za 9,55 % nižji in je v celoti ostal nerazdeljen (Kariera, d.o.o., 2017, str. 3, 12, 14, 18, 19).

Slika 5 prikazuje ključne postavke iz izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. za obdobje od poslovnega leta 2012 do 2016. Iz slike je razvidno, da so poslovni odhodki ves čas sledili čistim prihodkom od prodaje storitev, le-ti pa so naraščali do poslovnega leta 2015, nato pa nekoliko upadli. Enako se je dogajalo z davkom od dohodka pravnih oseb in tudi s čistim poslovnim izidom.

Slika 5: Ključne postavke izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)



Prirejeno po Finančni podatki – tržna analiza (brez datuma), Kariera, d.o.o. (2015), Kariera, d.o.o. (2016) in Kariera, d.o.o. (2017).

Bilančna vsota zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. je na dan 31.12.2016 znašala 6.899.669 EUR, kar je za 21,56 % več kot istega dne leta poprej. V nadaljevanju sta podrobneje analizirani aktivna stran bilance stanja oziroma sredstva ter pasivna stran oziroma obveznosti do virov sredstev (Kariera, d.o.o., 2017, str. 20).

Največji del na aktivni strani bilance stanja iz dne 31.12.2016 so predstavljale kratkoročne poslovne terjatve v vrednosti 3.889.925 EUR, kar je v primerjavi z istim dnem prejšnjega leta za 14,85 % več. Večinski del teh terjatev se je nanašal na kupce v državi, ki predstavljajo uporabnike storitev zaposlitvene agencije Kariera d.o.o., manjša vrednost pa je vsebovala terjatve do ZZZS iz naslova refundacije plač, terjatve do države za vstopni DDV ter za plačane akontacije davka od dohodka pravnih oseb, terjatve za dane predujme za obratna sredstva, terjatve za obresti ter ostale kratkoročne terjatve. Drugi največji del aktive v bilanci stanja so bila na presečni dan njene izdelave za leto 2016 denarna sredstva v višini 2.797.077 EUR, kar je za 24,23 % več kot na isti dan prejšnjega leta. Večinski del denarnih sredstev je predstavljal sredstva na transakcijskem računu, manjši del pa sredstva v blagajni. Po višini so v bilanci stanja na strani sredstev sledila opredmetena osnovna sredstva oziroma umetnine v vrednosti 108.648 EUR, kratkoročne aktivne časovne razmejitve oziroma vnaprej vračunani prihodki v vrednosti 65.030 EUR, dolgoročne finančne naložbe oziroma terjatve iz naslova bančnih depozitov v vrednosti 31.335 EUR, neopredmetena sredstva, ki predstavljajo dolgoročne premoženjske pravice za programsko

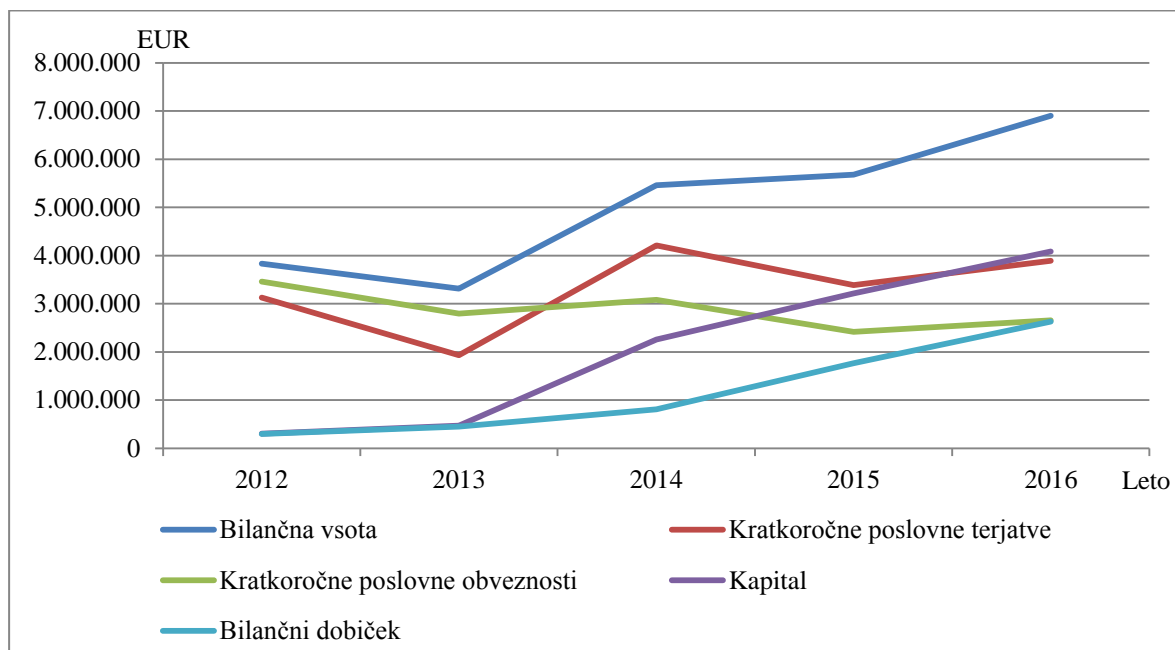
opremo namenjeno računalniški obdelavi podatkov, v vrednosti 3.874 EUR ter dolgoročne poslovne terjatve do drugih oziroma varščina za najemnino v vrednosti 3.780 EUR (Kariera, d.o.o., 2017, str. 20–24).

Največji del pasive oziroma obveznosti do virov sredstev v bilanci stanja iz dne 31.12.2016 so predstavljale kratkoročne poslovne obveznosti v vrednosti 2.658.435 EUR, kar je v primerjavi z istim dnem leta poprej za 10,10 % več. Večinski del kratkoročnih poslovnih obveznosti so sestavljale druge kratkoročne obveznosti, in sicer obveznosti do internih ter agencijskih delavcev, katere so vsebovale obveznosti za čiste plače, obveznosti za prispevke, obveznosti za dohodnino iz plač ter obveznosti za druge prejemke iz delovnega razmerja. Druge kratkoročne poslovne obveznosti so vsebovale še obveznosti do državnih in drugih institucij, predvsem so bile to obveznosti iz naslova obračunanega DDV, ter druge kratkoročne obveznosti, ki so vsebovale obveznosti iz naslova pogodbe o poslovanju, obveznosti za izplačila drugim fizičnim osebam ter druge obveznosti. Manjši del kratkoročnih poslovnih obveznosti je predstavljal kratkoročne poslovne obveznosti do dobaviteljev v državi. Drugi največji del pasivne strani bilance stanja na dan 31.12.2016 je predstavljal preneseni čisti poslovni izid v vrednosti 1.764.890 EUR, kar je za kar 118,75 % več v primerjavi z istim dnem leta poprej. Po višini obveznosti do virov sredstev je v bilanci stanja sledil osnovni kapital v vrednosti 1.318.314 EUR, čisti poslovni izid poslovnega leta v vrednosti 866.627 EUR, zakonske rezerve, ki predstavljajo 10 % osnovnega kapitala in so znašale 131.831 EUR, kratkoročne pasivne časovne razmejitve oziroma dobropisi izdani v letu 2016, ki so se nanašali na poslovno leto 2015, v vrednosti 113.071 EUR ter dolgoročne rezervacije za odpravnine pri odpovedi pogodb iz poslovnih razlogov v vrednosti 46.500 EUR. Celotni kapital zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. je konec poslovnega leta 2016 znašal 4.081.663 EUR, kar je za 26,96 % več kot ob koncu poslovnega leta 2015 (Kariera, d.o.o., 2017, str. 20, 24, 25).

Bilančni dobiček zaposlitvene agencije Kariera d.o.o., ki je seštevek prenesenega čistega dobička ter čistega dobička poslovnega leta, je v poslovnem letu 2016 znašal 2.631.517 EUR, kar je kar za 49,10 % več kot v poslovnem letu 2015 (Kariera, d.o.o., 2017, str. 24).

Slika 6 prikazuje bilančno vsoto, kratkoročne poslovne terjatve, kratkoročne poslovne obveznosti, kapital ter bilančni dobiček zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. na zadnje dni let 2012 do 2016. Iz slike je razvidno razgibano poslovanje čez analiziranih 5 let. Ravno tako kot pri zaposlitveni agenciji Adecco H.R. d.o.o. je bilo tudi pri zaposlitveni agenciji Kariera d.o.o. poslovno leto 2013 najmanj uspešno, vendar se je v kasnejših poslovnih letih stanje začelo izboljševati.

Slika 6: Ključne postavke bilance stanja zaposlitvene agencije Kariera d.o.o. na zadnji dan posameznega poslovnega leta v obdobju 2012–2016 (v EUR)



Prirejeno po Kariera, d.o.o. (2015), Kariera, d.o.o. (2016) in Kariera, d.o.o. (2017).

2.5 Računovodska analiza zaposlitvene agencije Manpower d.o.o.

Celotno lastništvo zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. ima avstrijska družba ManpowerGroup Holding GmbH. Po ZGD-1 je Manpower d.o.o. veliko podjetje, ki pa je v poslovnem letu 2016 zaznalo nekoliko manjši obseg poslovanja kot v poslovnem letu poprej. Za prihodnja leta načrtuje iskanje in selekcijo kadrov po katerih imajo njihovi uporabniki največje potrebe. Znotraj tega segmenta pa predvideva tudi vedno večjo porast povpraševanja po kadrih, ki jih delodajalci težko najdejo. Hkrati zaposlitvena agencija Manpower d.o.o. predvideva povečan pritisk na cene storitev, saj se potreba po fleksibilni delovni sili na trgu dela vedno bolj povečuje, s tem pa tudi ponudba konkurenčnih zaposlitvenih agencij. Število zaposlenih oseb, ki vključuje tako interno zaposlene delavce pri zaposlitveni agenciji kot tudi napotene delavce k uporabnikom, je bilo konec omenjenega poslovnega leta 442, kar je 24 oseb manj kot na isti dan prejšnjega poslovnega leta (Manpower, d.o.o., 2017, str. 4, 6, 13).

V poslovnem letu 2016 so čisti prihodki od prodaje zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. znašali 9.376.190 EUR, kar je v primerjavi s prejšnjim poslovnim letom za 22,08 % manj. Od celotne vrednosti poslovnega leta 2016 so znašali prihodki iz naslova prodaje storitev na domačem trgu 8.448.408 EUR, prihodki iz prodaje storitev na tujem trgu 650.334 EUR, prihodki iz prodaje blaga na domačem trgu pa 277.448 EUR. Zaposlitvena agencija Manpower d.o.o. je pripoznala tudi druge poslovne prihodke oziroma prevrednotovalne

poslovne prihodke, ki so znašali 115 EUR, kar je v primerjavi s poslovnim letom 2015 zanemarljivo, saj so takrat znašali 104.869 EUR (Manpower, d.o.o., 2017, str. 9, 24, 25).

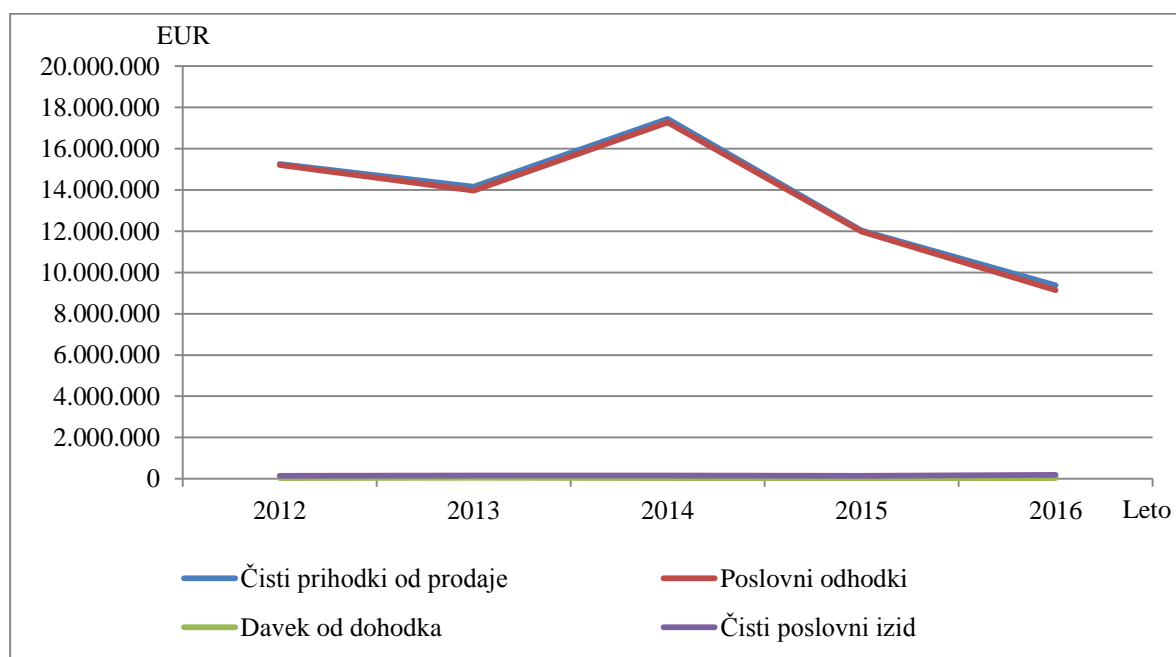
Najvišji stroški poslovnega leta 2016 v zaposlitveni agenciji Manpower d.o.o. so bili stroški dela, ki so znašali 7.873.102 EUR, kar je v primerjavi s prejšnjim poslovnim letom za 25,89 % manj. Stroški dela so vsebovali stroške interno zaposlenih delavcev pri zaposlitveni agenciji ter tudi agencijskih delavcev, ki so bili napoteni na delo k uporabnikom. Stroške dela so sestavljali stroški plač, stroški pokojninskih in drugih socialnih zavarovanj ter drugi stroški dela, kateri pa so pretežno vsebovali stroške prehrane in prevoza na delo ter stroške regresa za letni dopust. Po višini stroškov so sledili stroški storitev, ki so v poslovnem letu 2016 znašali 856.438 EUR, kar je v primerjavi s poslovnim letom poprej za 3,52 % manj. Stroški storitev so vsebovali stroške intelektualnih in osebnih storitev, stroške najemnin, stroške sejmov, reklame in reprezentance, stroške storitev pošte, telekomunikacij in javnega prevoza, stroške povračil zaposlencem v zvezi z delom, stroške bančnih storitev in zavarovanj ter stroške drugih storitev, kateri pa so pretežno zajemali stroške zunanjih administrativnih del in stroške zdravniških pregledov. Med stroške storitev so všteti tudi stroški zunanje revizije, ki so v poslovnem letu 2016 skupaj znašali 8.595 EUR, sestavljeni pa so bili iz stroškov revizije letnega poročila in stroškov drugih storitev dajanja zagotovil. Stroški zunanje revizije so bili v primerjavi s prejšnjim poslovnim letom za 36,43 % višji. Po višini stroškov so stroškom storitev sledili stroški prodanega blaga v državi in stroški materiala, ki predstavljajo stroške porabljene energije, stroške pisarniškega materiala in strokovne literature ter druge stroške materiala, v skupni vrednosti 346.819 EUR. Tem so sledili stroški odpisov vrednosti oziroma stroški amortizacije in prevrednotovalni poslovni odhodki pri neopredmetenih sredstvih in opredmetenih osnovnih sredstvih v skupni vrednosti 39.701 EUR ter drugi poslovni odhodki v vrednosti 31.942 EUR. Slednji so zajemali dajatve, ki niso odvisne od poslovnega rezultata ter ostale odhodke, ki so predstavljali predvsem prispevke za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Po funkcionalnih skupinah so se stroški poslovnega leta 2016 delili na stroške prodaje v višini 8.379.740 EUR, stroške nabavne vrednosti prodanega blaga v višini 327.465 EUR in stroške splošnih dejavnosti v višini 434.964 EUR (Manpower, d.o.o., 2017, str. 9, 25, 26, 28).

Zaposlitvena agencija Manpower d.o.o. je v poslovnem letu 2016 beležila dobiček iz poslovanja oziroma EBIT v višini 228.303 EUR, kar je v primerjavi s poslovnim letom poprej kar za 52,28 % več. Dobičku iz poslovanja so se prišteli še finančni prihodki iz danih posojil, finančni prihodki iz poslovnih terjatev ter drugi prihodki, ki vključujejo pozitivne parske razlike, in odšteli finančni odhodki iz poslovnih obveznosti ter drugi odhodki, ki med drugim vključujejo negativne parske razlike in donacije. Vsi omenjeni prihodki in odhodki so bili manjših vrednosti, z njihovim upoštevanjem pa je bil izračunan dobiček pred davki v višini 234.807 EUR, kar je v primerjavi s poslovnim letom 2015 za 55,81 % več. Davek od dohodka pravnih oseb je bil za poslovno leto 2016 izračunan z zakonsko določeno davčno stopnjo 17 %, ki predstavlja tudi efektivno davčno stopnjo

obravnavanega obdobja, in je znašal 39.932 EUR, kar v primerjavi s prejšnjim poslovnim letom predstavlja za kar 221,10 % višjo obveznost do države. Čisti poslovni izid obračunskega obdobja oziroma čisti dobiček poslovnega leta 2016 je znašal 194.875 EUR, kar je v primerjavi s poslovnim letom 2015 kar za 40,94 % več (Manpower, d.o.o., 2017, str. 9, 27).

Slika 7 prikazuje ključne postavke iz izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. v obdobju od poslovnega leta 2012 do 2016. Iz slike je razvidno nihanje čistih prihodkov od prodaje v analiziranem obdobju, prav tako pa tudi poslovnih odhodkov, ki čistim prihodkom od prodaje storitev tesno sledijo. Nihanje je razvidno tudi pri davku od dohodka pravnih oseb ter čistemu poslovnem izidu obračunskih obdobj. To nakazuje, da se zaposlitvena agencija Manpower d.o.o. trudi ohranjati svoj tržni delež, kar ji kakšno leto uspe, kakšno pa beleži upad.

Slika 7: Ključne postavke izkaza poslovnega izida zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. v obdobju 2012–2016 (v EUR)



Prirejeno po Manpower, d.o.o. (2013), Manpower, d.o.o. (2014), Manpower, d.o.o. (2015), Manpower, d.o.o. (2016) in Manpower, d.o.o. (2017).

Bilančna vsota zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. je na dan 31.12.2016 znašala 4.250.250 EUR, kar je za 6,12 % več kot v poslovnem letu 2015. Razlika med obdobjema torej ni velika in pri posameznih postavkah v bilanci stanja v odstotkih približno enakomerno odstopa. Večji razliki, gledano v odstotkih, sta zgolj pri dolgoročnih obveznostih ter kratkoročnih pasivnih časovnih razmejitev, kar pa bo natančneje analizirano v nadaljevanju (Manpower, d.o.o., 2017, str. 8).

Največji del sredstev oziroma aktivne strani v bilanci stanja so za razliko od zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o. in Kariera d.o.o. v zaposlitveni agenciji Manpower do.o.o. na dan 31.12.2016 predstavljala denarna sredstva v vrednosti 2.917.540 EUR, kar je v primerjavi z istim dnem leta poprej za 6,65 % več. Denarna sredstva, ki so bila v celoti na transakcijskem računu, so v analiziranem letu predstavljala kar 68,64 % celotne bilančne vsote. Drugi največji del aktive so predstavljale kratkoročne poslovne terjatve v vrednosti 1.252.782 EUR, ki so bile za 5,13 % višje kot istega dne leta poprej. Kratkoročne poslovne terjatve so v večinskem delu vsebovale poslovne terjatve do kupcev doma in v manjšem delu tudi terjatve do kupcev v tujini, torej uporabnikov storitev zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. Ravno tako so kratkoročne poslovne terjatve v manjših vrednostih vsebovale poslovne terjatve do drugih, kar se pretežno nanaša na terjatve do ZZSZ iz naslova refundacij za bolniške odsotnosti delavcev ter terjatve do države iz naslova vstopnega DDV, in poslovne terjatve do družb v skupini. Skupaj so kratkoročne poslovne terjatve na presečni dan izdelave bilance stanja za leto 2016 predstavljale 29,48 % bilančne vsote. Po višini so jim v bilanci stanja sledila opredmetena osnovna sredstva, ki med drugim vsebujejo osebne avtomobile in računalniško opremo, v vrednosti 51.892 EUR, neopredmetena sredstva, ki med drugim vsebujejo programsko opremo, in dolgoročne aktivne časovne razmejitve v vrednosti 17.577 EUR ter nazadnje kratkoročne aktivne časovne razmejitve oziroma kratkoročno odloženi stroški, ki so se pretežno nanašali na vzdrževanje programske opreme, v vrednosti 10.459 EUR (Manpower, d.o.o., 2017, str. 8, 20, 21, 22).

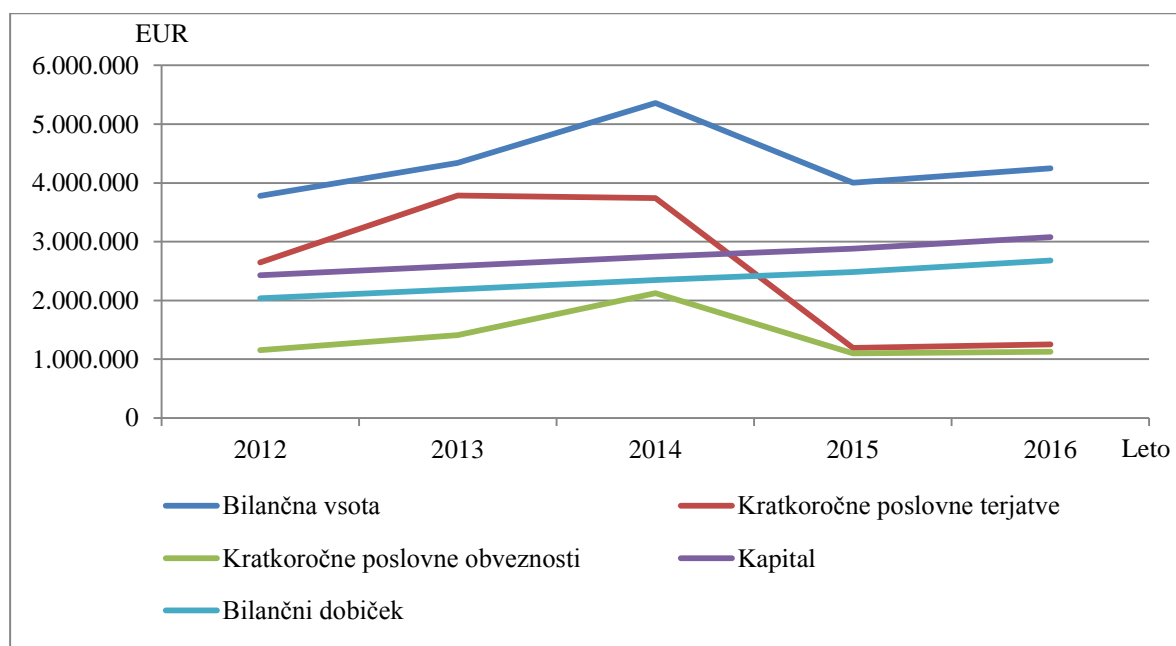
Največji del obveznosti do virov sredstev oziroma pasivne strani v bilanci stanja je za razliko od zaposlitvenih agencij Adecco H.R. d.o.o. in Kariera d.o.o. v zaposlitveni agenciji Manpower do.o.o. na dan 31.12.2016 predstavljal preneseni čisti poslovni izid v vrednosti 2.484.213 EUR, kar je v primerjavi z istim dnem leta poprej za 5,89 % več. Preneseni čisti poslovni izid oziroma dobiček je konec poslovnega leta 2016 predstavljal kar 58,45 % celotne bilančne vsote. Drugi največji del pasive so predstavljale kratkoročne poslovne obveznosti v vrednosti 1.125.742 EUR, kar je v primerjavi s koncem poslovnega leta 2015 le za 2,26 % več. Kratkoročne poslovne obveznosti so sestavljale obveznosti do treh družb v skupini, obveznosti do dobaviteljev v državi, obveznosti na podlagi predujmov ter druge kratkoročne poslovne obveznosti, ki vsebujejo predvsem obveznosti do interno zaposlenih ter agencijskih delavcev in obveznosti do državnih institucij za plačilo DDV. Skupaj so kratkoročne poslovne obveznosti predstavljale 26,49 % celotne bilančne vsote. Po višini jim je v bilanci stanja sledil osnovni kapital v vrednosti 360.725 EUR, čisti poslovni izid oziroma dobiček poslovnega leta 2016 v vrednosti 194.875 EUR, kratkoročne pasivne časovne razmejitve, ki so večini vsebovale vnaprej vračunanane stroške ter kratkoročno odložene prihodke iz naslova najema delovne sile, v vrednosti 48.622 EUR, zakonske rezerve iz dobička v vrednosti 22.161 EUR ter nazadnje kapitalske rezerve v vrednosti 13.912 EUR. Celotni kapital je konec poslovnega leta 2016 znašal 3.075.886 EUR, kar je za 6,76 % več kot ob koncu poslovnega leta 2015. Zaposlitvena agencija

Manpower d.o.o. dolgoročnih poslovnih obveznosti na dan 31.12.2016 ni beležila (Manpower, d.o.o., 2017, str. 8, 23, 24).

Bilančni dobiček zaposlitvene agencije Manpower d.o.o., ki je seštevek prenesenega čistega dobička ter čistega dobička poslovnega leta, je v poslovnem letu 2016 znašal 2.679.088 EUR, kar je za kar 7,84 % več kot v poslovnem letu 2015 (Manpower, d.o.o., 2017, str. 10).

Slika 8 prikazuje ključne postavke bilance stanja zaposlitvene agencije Manpower d.o.o., to je bilančna vsota, kratkoročne poslovne terjatve, kratkoročne poslovne obveznosti, kapital ter bilančni dobiček, v obdobju od poslovnega leta 2012 do 2016. Iz slike je razvidno, da je bilo poslovanje v analiziranem obdobju spremenljivo, predvsem pa je zaznati drastičen padec bilančne vsote, kratkoročnih poslovnih terjatev ter tudi kratkoročnih poslovnih obveznosti ob koncu poslovnega leta 2015.

Slika 8: Ključne postavke bilance stanja zaposlitvene agencije Manpower d.o.o. na zadnji dan posameznega poslovnega leta v obdobju 2012–2016 (v EUR)



Prirejeno po Manpower, d.o.o. (2013), Manpower, d.o.o. (2014), Manpower, d.o.o. (2015), Manpower, d.o.o. (2016) in Manpower, d.o.o. (2017).

Na dan 31.12.2016 je imela zaposlitvena agencija Manpower d.o.o. tudi izvenbilančne postavke v višini 215.000 EUR. Le te vsebujejo garancije za zavarovanje izvedbe poslov javnih naročil v vrednosti 100.000 EUR, dane bančne garancije za pravočasno plačilo v vrednosti 30.000 EUR, neizkoriščen limit na poslovni kartici v vrednosti 15.000 EUR, nazadnje pa tudi razpolaganje z neizkoriščenim limitom pri garancijah v vrednosti 70.000 EUR (Manpower, d.o.o., 2017, str. 24).

3 EKONOMIKA AGENCIJSKEGA DELA PRI UPORABNIKU

3.1 Vidik uporabnika agencijskega dela

3.1.1 Splošno o vidiku uporabnika agencijskega dela

Podjetje v času potreb po okrepitvi kadrov razpolaga z več možnostmi kako le te pridobiti. Iskanje lahko začne iz notranjih ali zunanjih virov. Slednji predstavljajo baze iskalcev zaposlitve, zaposlitvene oglase na tovrstnih portalih, priporočila oseb, katerim kadrovska služba zaupa, zaposlovanje preko javne agencije, katero v Sloveniji predstavlja ZRSZ, zaposlovanje preko zasebnih zaposlitvenih agencij in podobno. V zadnjem času zaposlovanje pri zaposlitvenih agencijah zaradi številnih prednosti za podjetja strmo narašča (Damjanović, brez datuma).

Podjetje, ki je uporabnik storitev zaposlitvene agencije, v dogovorjeni količini in obsegu zagotavlja in organizira delo delavca ter mu daje ustrezna navodila in napotke za opravljanje dela. Izvaja tudi nadzor nad delom in meri ter ocenjuje količino in kakovost opravljenega dela. Pri procesu izbora ustreznega delavca je uporabnik tisti, ki sprejme končno odločitev. Sam namreč najbolj pozna svoje potrebe in lahko bolje oceni primernost delavca za prosto delovno mesto. Uporabnik opravi uvajanje v delo, zagotovi tečaj iz varstva pri delu ter druge aktivnosti, ki so povezane z varstvom in zdravjem pri delu. Po potrebi oceni tudi dolžino poskusnega obdobja za delavca (Kresal, Kresal-Šoltes & Senčur-Peček, 2002, str. 128; ZDR-1).

Prioriteta uporabnika je, da agencijske delavce čimprej naredi dobičkonosne. To pomeni, da jih v najhitrejšem možnem času uvede v delo in tako kar najbolje izkoristi najeto delovno silo. To se lahko odraža v pomanjkanju ustreznega informiranja in izobraževanja delavcev ter privede tudi do poklicnih bolezni (Beal, 2017, str. 19).

3.1.2 Prednosti zaposlovanja agencijskih delavcev

Največja prednost najemanja delovne sile pri zaposlitvenih agencijah v primerjavi z delovno silo po neposredni pogodbi za določen ali nedoločen čas je v fleksibilnosti, ki se odraža predvsem v sposobnosti sprotnega prilagajanja zaposlovanja tržnim razmeram. Podjetja se zato odločajo za agencijske delavce predvsem v času nestabilnega povpraševanja na trgu oziroma v času gospodarske negotovosti. Položaj na trgu namreč ne dopušča, da bi bili vsi delavci zaposleni za daljše časovno obdobje. Čeprav ta vrsta delovne sile na splošno ne velja vedno za najcenejšo, to vseeno postane v primeru nastale potrebe po zmanjševanju števila delavcev. Fleksibilne oblike zaposlovanja tako podjetjem omogočajo konkurenčno prednost, saj znižujejo stroške prilagajanja spremembam na trgu, hkrati pa povečujejo dinamičnost odgovorov na tržne spremembe oziroma rešujejo vprašanja presežne delovne sile v času pomanjkanja naročil. Uporabnik nima tveganja in

stroškov za bolniške odsotnosti delavcev in ima nižji strošek za nadomestilo v primeru čakanja na delo. Agencijsko delo med drugim tudi navidezno zmanjšuje število zaposlenih oseb v podjetju, saj je strošek agencijskih delavcev v računovodskih izkazih prikazan kot strošek storitev in ne kot strošek dela. Na tak način pa se umetno izboljša tudi kazalniki produktivnosti in navidezno poveča posojilna sposobnost (Lončar, 2013; Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 382–383).

Uporabniki storitev zaposlitvenih agencij imajo tudi svoje neposredno zaposlene delavce, ki so ponavadi strokovno bolj usposobljeni od agencijskih delavcev in tudi bolje poznajo organizacijo. Njihova dodana vrednost je zato v večino primerih višja. Agencijski delavci v delovnem procesu ponavadi prevzemajo razdrobljene naloge, kar pa uporabnikom omogoča hitrejšo zamenljivost delavcev in tudi hitrejšo priučitev novih delavcev. Z uporabo najete delovne sile uporabniki svoje lastne kadre torej zgolj dopolnjujejo in tudi znižujejo njihovo fluktuacijo, potrebno fleksibilnost pa dosegajo z agencijskimi delavci. Slednji uporabniku med drugim pomagajo dosegati zmanjševanje pogajalske moči neposredno zaposlenih delavcev, kar pa hkrati vodi tudi v zniževanje stroškov dela (International Labour Office, 2011; Quinlan, 2015).

Velika prednost agencijskega dela je tudi v tem, da se lahko uporabnik z zaposlitveno agencijo dogovori, da le ta zanj opravlja raznovrstne kadrovske storitve. S tem lahko prihrani čas in se razbremeni problemov, ki so povezani s kadrovanjem, zaposlitvijo in odpuščanjem delavcev ter se tudi izogne zapletenemu zaposlovanju za določen čas. Nekateri uporabniki nimajo zaposlenega svojega strokovnega kadra za ravnanje s človeškimi viri, zato so zaposlitvene agencije še kako priročne, predvsem pa tudi v primerih, ko je delovna sila napotena iz tujine in je potrebno urediti ustrezne delovne vizume. Zaposlitvene agencije zaradi svojih obsežnih baz iskalcev zaposlitve praviloma novo delovno silo, ki izpolnjuje potrebne pogoje uporabnika, zagotovijo hitro. Kadrovske specialiste za uporabnika opravljajo tudi administrativna dela ter obračunavajo in izplačujejo plače delavcem. Nekaterne zaposlitvene agencije dodatne storitve ponujajo brez dodatnega plačila, to je recimo testiranje kandidatov za zaposlitev, izobraževanje, nezgodno zavarovanje in podobno (Lončar, 2013; Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 382–383).

V kolikor je uporabnik zadovoljen z delavci, ki so preko zaposlitvene agencije k njemu napoteni na delo, in predvideva potrebe po daljšem sodelovanju z njimi, jih lahko prezaposli v svoje neposredne zaposlene. To predstavlja obliko rekrutacije, saj ima možnost izbire med najetimi delavci, ki jih že pozna in tudi oni že poznajo podjetje ter delo. Ena izmed prednosti zaposlovanja agencijskih delavcev je tudi v tem, da so le-ti pogosto bolj motivirani za delo kot tisti, ki so v podjetju zaposleni neposredno (Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 382).

Agencijski delavci, ki so k uporabniku napoteni na novo, imajo manj izkušenj z delom pri njem. To lahko uporabniku prinaša prednost, saj tak delavec objektivno zaznava slabosti v delovnih procesih organizacije in tudi druge težave znotraj nje, kar je lahko zelo dragocen podatek. Začasni delavci imajo pogosto več izkušenj z delom pri različnih podjetjih, zato se lahko zgodi, da za težave ali pomanjkljivosti v organizaciji poznajo rešitve, ki so jih v podobnih primerih vpeljali drugi uporabniki. Na tak način lahko agentijski delavci prispevajo k izboljševanju poslovnih praks uporabnikov in s tem tudi povečujejo njihovo uspešnost in konkurenčno prednost (Noe, 2003, str. 189–190).

3.1.3 Slabosti zaposlovanja agentijskih delavcev

Veliko slabost pri najemu delovne sile pri zaposlitveni agenciji predstavlja cena storitve. Upoštevati je potrebno, da se ceni delovne sile prištejejo cene drugih storitev, ki jih zaposlitvena agencija opravlja za uporabnika, ter tudi provizija za opravljene storitve oziroma zaslužek zaposlitvene agencije. V ceno delovne sile so vključeni tudi vsi materialni stroški, kot je recimo službena obleka delavca ter vsa povračila, kot je recimo povračilo za prevoz na delo in prehrana. V primeru prekinitve pogodbe o sodelovanju z zaposlitveno agencijo je možno, da le ta uporabniku zaračuna tudi izstopne stroške. Na celoten znesek vsakega prejetega računa pa mora uporabnik plačati še 22 % DDV (Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 382–383).

Slabost je tudi odpor socialnih partnerjev znotraj podjetja, saj se počutijo ogroženi, ker agentijski delavci niso člani sindikatov. Prav tako pa je slaba stran zaposlovanja agentijskih delavcev dejstvo, da mora uporabnik potrebe po delovni sili zelo natančno planirati, kar pomeni ves čas predvidevati konkretno število delavcev, ki jih bo potreboval (Raspor & Volk-Rožič, 2006, str. 383).

3.1.4 Urejanje odnosov med agentijskimi in neposredno zaposlenimi delavci

Med agentijskimi delavci in neposredno zaposlenimi delavci pri uporabniku v praksi pogosto prihaja do napetosti v odnosih, saj se z vse večjo razširjenostjo agentijskega dela med njimi vedno jasneje postavlja meja. To lahko pripelje do nižje motiviranosti obeh skupin delavcev. Nekateri neposredno zaposleni delavci agentijske delavce smatrajo kot grožnjo svoji zaposlitvi in tudi povečano tveganje za znižanje njihovih plač. Posledično se pojavi pomanjkanje sodelovanja med delovno silo, včasih pa ti odnosi privedejo celo do sabotaže med delavci. Zato je izredno pomembno, da se uporabnik razlik med delavci zaveda in odnose ustrezno upravlja oziroma jih nadzoruje (Noe, 2003, str. 190; Redek in drugi, 2017, str. 15).

Preden se organizacija odloči za najem delovne sile pri zaposlitveni agenciji, je pomembno, da najprej doseže dno pri zmanjševanju obsega svojega poslovanja in obsega potrebne delovne sile. Odpuščanje delavcev je za tiste, ki v organizaciji ostanejo, podobno

kot doživljanje smrti v družini. Iz tega vidika je potrebno, da med morebitnim odpuščanjem delavcev in pred najemom agencijskih delavcev mine nekaj časa. V nasprotnem primeru lahko preostali delavci najem novih dojemajo kot najem zunanjih sodelavcev, ki bodo zamenjali stare kolege (Noe, 2003, str. 190).

Noe (2003, str. 190) predlaga, da kadar v organizaciji znova pride do povečanja potreb po delovni sili, le ta problem najprej rešuje s povišanjem števila nadur obstoječih delavcev. V kolikor se potreba po delovni sili s časom še naprej zvišuje, se organizacija lažje prepriča, da to ni zgolj začasna situacija ter, da kasneje ne bo ponovne potrebe po odpuščanju delavcev. Takrat nastopi čas, ko je smiselno najeti agencijske delavce, saj jih bodo obstoječi zaposleni dojemali kot pomoč in kot sredstvo za svojo razbremenitev oziroma zmanjševanje svojega števila nadur.

Nadalje Noe (2003, str. 190) ugotavlja, da v kolikor organizacijo skrbijo reakcije neposredno zaposlenih delavcev do agencijskih delavcev, je smiselno, da organizacija najame take, ki neposredno zaposlenim ne bi predstavljali grožnje. To lahko doseže tako, da najame tiste agencijske delavce, ki iščejo zaposlitev za krajši delovni čas ali za določen čas. Nekateri agencijski delavci namreč bolj cenijo take oblike zaposlitev in radi uživajo svobodo, ki jim jo agencijsko delo nudi.

V kolikor želi organizacija svoje neposredno zaposlene delavce prepričati, da so cenjeni in, da jih agencijski delavci ne bodo zamenjali, jim ne sme vzpostaviti zaznavanja slednjih kot drugovrstnih sodelavcev. Organizacija bi za dolgoročno uspešnost sodelovanja med delavci morala neposredno zaposlene in agencijske delavce obravnavati povsem enako in vse integrirati v isto ekipo (Noe, 2003, str. 190).

3.2 Agencijsko delo v praksi

3.2.1 Metodološka pojasnila izvedene raziskave

Za praktičen del svojega magistrskega dela sem se odločila izvesti primarno raziskavo o stanju agencijskega dela v Sloveniji. Sestavila sem anketo in jo razposlala podjetjem, za katera predvidevam, da uporabljajo agencijsko delovno silo. Ker register takih podjetij ne obstaja, gre za neznano oziroma skrito populacijo, kjer je dostop problematičen. Zatorej nisem mogla narediti reprezentativnega vzorca in na podlagi svojih ugotovitev ne morem posplošiti mnenja. Vzorchila sem z neverjetnostnim pristopom z omejitvami, in sicer z verižnim vzorčenjem, kar je edini način vzorčenja kadar imamo opravka s skrito populacijo.

Pri razpošiljanju ankete sem se osredotočila na večja podjetja, saj se mi zdi, da večinoma taka podjetja uporabljajo agencijsko delo. Ravno tako sem iskala podjetja, ki imajo svojo proizvodnjo, ter mednarodna podjetja, saj se mi v skladu s preučeno teorijo o problematiki

zdi zelo verjetno, da se agencijska delovna sila tam pojavlja. Na spletu sem poiskala elektronske naslove podjetij in jim s prošnjo po reševanju poslala anketo. Skupaj sem poslala preko 100 elektronskih pošt, vendar je bilo respondentov izredno malo, kar kaže na veliko občutljivost obravnavane tematike. Na vprašanja v anketi je odgovarjalo 23 podjetij, od tega so 3 respondenti anketo izpolnili le delno, zato si z njihovimi odgovori pri spoznavanju problematike nisem mogla pomagati. Ostalih 20 respondentov je anketo rešilo v celoti, vendar se je le ta za 9 respondentov končala že po tretjem vprašanju, saj v njihovem podjetju ne uporabljajo agencijske delovne sile. Za raziskavo sem lahko torej uporabila zgolj odgovore 11 uporabnih respondentov.

Anketo sem pripravila v spletni obliki na portalu Ika in je vsebovala 10 vprašanj. Prvo vprašanje je anketirance spraševalo po panogi njihovega podjetja, drugo po številu neposredno zaposlenih oseb, tretje po številu agencijskih delavcev. Sledilo je vprašanje o vrsti delovnih mest, ki jih zasedajo agencijski delavci v podjetju, prevladujoč spol agencijskih delavcev, najpogostejša doba najema agencijske delovne sile, podaljšanje pogodbe o zaposlitvi agencijskim delavcem pri zaposlitveni agenciji ter kasnejše ponujanje pogodbe za neposredno zaposlitev v podjetju oziroma pri uporabniku. Zadnji dve vprašanji v anketi pa sta spraševali o povprečnemu odstotku provizije, ki ga na bruto plačo agencijskega delavca zaračunava zaposlitvena agencija, ter o ključnih razlogih najema posredovane delovne sile. Zaradi občutljivosti teme, ki je privedla do majhnega števila odgovorov na anketni vprašalnik, sem za namen analize trga agencijskega dela v Sloveniji pridobljene podatke prikazala z vinjetami. To pomeni, da bo v nadaljevanju vsak izmed 11 uporabnih respondentov natančneje predstavljen in analiziran, kar bo na koncu omogočilo boljši vpogled v obravnavano tematiko oziroma na stanje posredovane delovne sile v naši državi.

3.2.2 Podatki uporabnih respondentov

Prvi respondent, ki je spletno anketo rešil v celoti in ustreza kriteriju najemanja posredovane delovne sile, je podjetje v predelovalni industriji. Neposredno zaposlenih oseb ima 450, agencijskih delavcev pa 15. Slednji so zaposleni tako v službah modrih ovratnikov (angl. blue-collar jobs), kar je sinonim za delo v proizvodnji, vzdrževanju, skladišču, gradbeništvu, mehanični delavnici, gasilstvu in za druga tehnična ali fizična dela, kot tudi v službah belih ovratnikov (angl. white-collar jobs), ki večinoma predstavljajo dela v pisarni oziroma strokovna, vodstvena in administrativna dela. Pri prvem uporabnem respondentu med agencijskimi delavci prevladujejo moški, najpogosteje pa se respondent odloča za do šest mesečno dobo najema posredovane delovne sile. Zadnji podatek je torej modus, ki predstavlja največkrat uporabljeno vrednost oziroma dobo zaposlitve, ki jo respondent v dogovoru z zaposlitveno agencijo najpogosteje izbere za posameznega agencijskega delavca. To obdobje ne vključuje seštevka morebitnih podaljšanj pogodb o zaposlitvi. Prvi uporabni respondent večini agencijskim delavcem, posredovanim na delo v njegovo podjetje, po preteku njihove pogodbe o zaposlitvi pri

zaposlitveni agenciji ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem. Ravno tako večini agencijskim delavcem kasneje ponudi možnost neposredne zaposlitve pri njem, torej brez posredništva oziroma vpletanja zaposlitvene agencije. Slednja mu sicer pri napotitvah delavcev v povprečju zaračunava do vključno 5 % provizijo na bruto plačo agencijskega delavca. Prvi uporabni respondent kot ključna razloga za najem posredovane delovne sile navaja fleksibilnost oziroma prožnost, torej hitrejše prilagajanje spremembam na trgu ter lažje odpuščanje presežka delavcev, in izvajanje kadrovskih in drugih storitev, kot so lov na glave (angl. headhunting), izbor kadra, izobraževanje delavcev in obračun plač.

Drugi uporabni respondent je podjetje v panogi gradbeništva, ki neposredno zaposluje 55 oseb, agencijskih delavcev pa ima kar 44. Kakšna delovna mesta ti delavci zasedajo, ni opredelil. Ravno tako se ni opredelil glede prevladujočega spola agencijskih delavcev ter najpogostejše dobe najema posredovane delovne sile. Drugi uporabni respondent večini agencijskim delavcem, posredovanim na delo v njegovo podjetje, ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem, prav tako pa večini svojim agencijskim delavcem kasneje ponudi možnost zaposlitve neposredno pri njem. Zaposlitvena agencija drugemu uporabnemu respondentu v povprečju zaračunava med 10 % in 15 % provizijo na bruto plačo posameznega agencijskega delavca. Kot ključni razlog najema agencijskih delavcev pa navaja fleksibilnost oziroma prožnost tovrstne delovne sile.

Tretji uporabni respondent deluje v elektroindustriji in kovinski industriji. Neposredno ima zaposlenih 771 oseb, agencijskih delavcev pa ima 189. Slednji večinoma zasedajo delovna mesta modrih ovratnikov in so po večini ženskega spola. Tretji uporabni respondent se pri najemu agencijske delovne sile najpogosteje odloča za dobo zaposlitve do treh mesecev ter večini agencijskim delavcem tudi omogoči podaljšanje dobe opravljanja dela preko zaposlitvene agencije. Večini agencijskim delavcem pa nikoli ne ponudi neposredne zaposlitve pri njem. Zaposlitvena agencija mu v povprečju zaračunava med 5% in 10 % provizijo na bruto plačo posameznega agencijskega delavca, kot ključen razlog za tovrsten najem delovne sile pa navaja fleksibilnost in prožnost.

Četrty uporabni respondent je podjetje, ki posluje v panogi papirništva. Ima 569 neposredno zaposlenih oseb ter 77 agencijskih delavcev, ki večinoma zasedajo službe modrih ovratnikov. V večini so agencijski delavci predstavnice ženskega spola. Četrty uporabni respondent posameznega agencijskega delavca najpogosteje najame za dobo do dveh let in večini tudi ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem. Ravno tako agencijskim delavcem kasneje ponudi možnost neposredne zaposlitve pri njem. Zaposlitvena agencija četrtemu uporabnemu respondentu v povprečju zaračunava nad 5 % do vključno 10 % provizijo na bruto plačo agencijskega delavca. Ključen razlog za najem posredovane delovne sile pri njem je fleksibilnost oziroma lažje prilagajanje spremembam na trgu.

Peti uporabni respondent predstavlja podjetje, ki deluje v gradbeništvu in ima kar 1000 neposredno zaposlenih oseb. Poleg tega ima 50 agencijskih delavcev, ki zasedejo tako službe modrih kot tudi službe belih ovratnikov. Prevladujočega spola agencijskih delavcev ni opredelil. Večini agencijskim delavcem peti uporabni respondent ponudi zaposlitev za nedoločen čas preko zaposlitvene agencije, večini zaposlenim pri zaposlitveni agenciji za določen čas pa ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem. Ravno tako večini agencijskim delavcem kasneje ponudi neposredno zaposlitev pri njem, torej brez vpletenosti zaposlitvene agencije. Koliko provizije na bruto plačo posameznega agencijskega delavca mu slednja v povprečju zaračunava, ni želel izdati. Kot ključni razlog najema posredovane delovne sile je peti uporabni respondent navedel opravljanje kadrovskih in drugih storitev.

Šesti uporabni respondent je podjetje v elektroindustriji in kovinski industriji. Število neposredno zaposlenih oseb v podjetju je 165, število agencijskih delavcev pa 5. Slednji zasedajo delovna mesta modrih ovratnikov, med delavci pa prevladuje ženski spol. Najpogostejša doba najema posredovane delovne sile, za katero se šesti uporabni respondent najpogosteje odloča, je do treh mesecev. Večini agencijskim delavcem po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem preko zaposlitvene agencije, ravno tako pa večini kasneje ponudi neposredno zaposlitev pri njem. Povprečna provizija, ki mu jo zaračunava zaposlitvena agencija, znaša med 5 % in 10 % bruto plače agencijskega delavca. Najpomembnejša razloga za najetje delovne sile pri zaposlitveni agenciji sta po navedbah šestega uporabnega respondenta fleksibilnost ter opravljanje kadrovskih in drugih storitev iz strani zaposlitvene agencije.

Sedmi uporabni respondent posluje v prehrambeni industriji in ima neposredno zaposlenih 590 oseb ter 5 agencijskih delavcev. Slednji večinoma zasedajo službe modrih ovratnikov ter so po večini moškega spola. Največkrat je posredovana delovna sila najeta za dobo do šest mesecev, večinoma pa sedmi uporabni respondent ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem. Prav tako kasneje večini agencijskim delavcem ponudi neposredno zaposlitev v svojem podjetju. Zaposlitvena agencija mu za opravljanje svojih storitev v povprečju zaračunava med 5% do 10 % provizijo na bruto plačo agencijskega delavca. Glavna razloga sedmega uporabnega respondenta za najemanje delovne sile pri zaposlitveni agenciji sta fleksibilnost ter prehod stroška dela v strošek storitev.

Osmi uporabni respondent predstavlja podjetje v predelovalni industriji, kjer je neposredno zaposlenih 160 oseb ter 30 agencijskih delavcev. Agencijski delavci opravljajo delo v službah modrih ovratnikov in so večinoma moškega spola. Največkrat se osmi uporabni respondent odloča za dobo najema posredovane delovne sile do enega leta ter se večinoma tudi odloča za podaljševanje dobe opravljanja dela agencijskih delavcev pri njem preko zaposlitvene agencije. Večini agencijskim delavcem kasneje ne omogoči sodelovanja v obliki neposredne zaposlitve pri njem. Zaposlitvena agencija mu v povprečju zaračunava

do 5 % provizijo na bruto plačo agencijskega delavca. Za tovrstno obliko delovne sile pa se odloča zaradi fleksibilnosti ter zmanjšanja delovnopравnih tveganj.

Deveti uporabni respondent posluje v prehrambeni industriji in ima neposredno zaposlenih 300 oseb. Poleg tega zaposluje tudi 100 agencijskih delavcev, ki zasedajo delovna mesta modrih ovratnikov ter so večinoma moškega spola. Večino agencijskih delavcev preko zaposlitvene agencije zaposli za nedoločen čas, tistim za določen čas pa kasneje preko zaposlitvene agencije tudi podaljša sodelovanje. Deveti uporabni respondent nadalje večini svojim agencijskim delavcem ponudi neposredno zaposlitev pri njem. Kolikšno provizijo mu za opravljanje svojih storitev zaposlitvena agencija zaračunava, ni želel izdati. Kot ključni razlog zaposlovanja preko zaposlitvene agencije navaja sezonsko delo oziroma povečevanje in zmanjševanje proizvodnega obsega v določenih časovnih obdobjih znotraj leta.

Deseti uporabni respondent je podjetje v elektroindustriji in kovinski industriji, ki ima 200 neposredno zaposlenih oseb ter 5 agencijskih delavcev. Kakšna delovna mesta slednji opravljajo, ni opredelil. Enako velja za prevladujoč spol agencijskih delavcev. Deseti uporabni respondent se najpogosteje odloča za dobo najema posredovane delovne sile do enega leta in večini agencijskim delavcem ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem. Ravno tako večini agencijskim delavcem kasneje omogoči neposredno zaposlitev, torej brez vloge zaposlitvene agencije. Deseti uporabni respondent se pri odstotku provizije na opravljene storitve zaposlitvene agencije ni opredelil, kot ključni razlog najema delovne sile pa je navedel opravljanje kadrovskih in drugih storitev.

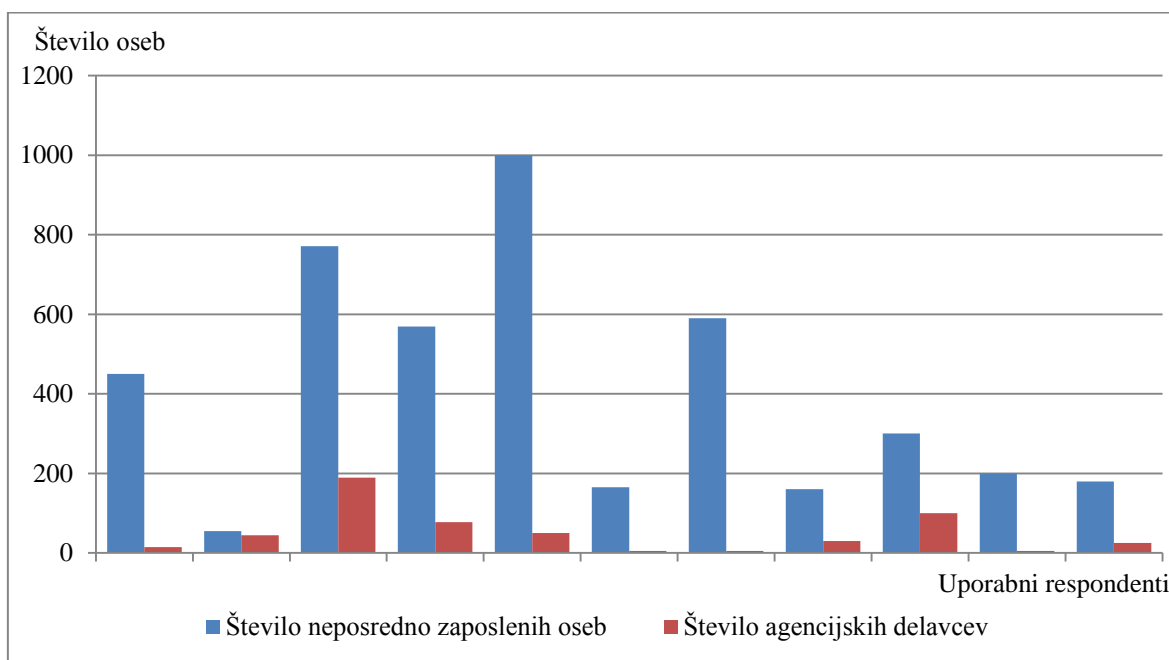
Enajsti uporabni respondent je podjetje, ki se ukvarja s proizvodnjo plastike. Neposredno ima zaposlenih 180 oseb ter še 25 agencijskih delavcev, ki opravljajo dela modrih ovratnikov. Med agencijskimi delavci prevladujejo ženske. Najpogosteje enajsti uporabni respondent posredovano delovno silo najame za obdobje do enega leta ter večini po poteku pogodbe o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njem. Ravno tako kasneje večino agencijskih delavcev neposredno zaposli. Zaposlitvena agencija mu zaračunava med 5 % do 10 % provizije na bruto plačo posameznega agencijskega delavca. Kot ključna razloga za najem delovne sile pa navaja fleksibilnost le te ter prilagajanje razmeram na trgu oziroma povečanemu obsegu dela in pa možnost preizkusnega obdobja tako za delavca kot za uporabnika.

3.2.3 Analiza iz pridobljenih podatkov uporabnih respondentov

Če povzamem vseh enajst uporabnih respondentov, lahko ugotovim, da so na anketo o agencijskih delavcih odgovarjala podjetja, ki se nahajajo v različnih panogah. Tri poslujejo v elektroindustriji in kovinski industriji, dva v gradbeništvu, dva v prehrambeni industriji, dva v predelovalni industriji, eno v papirništvu ter eno v proizvodnji plastike.

Število neposredno zaposlenih oseb pri uporabnih respondentih se je gibalo med 55 in 1.000, aritmetična sredina pa je znašala 404 neposredno zaposlenih oseb. Število agencijskih delavcev pri uporabnih respondentih je bilo med 5 in 189, aritmetična sredina pa je bila 50 agencijskih delavcev. Slika 9 za lažjo predstavbo in primerjavo števila neposredno zaposlenih oseb s številom agencijskih delavcev prikazuje posamezne vrednosti oziroma števila posameznih kategorij delavcev za vseh enajst uporabnih respondentov.

Slika 9: Število neposredno zaposlenih oseb in število agencijskih delavcev pri enajstih uporabnih respondentih



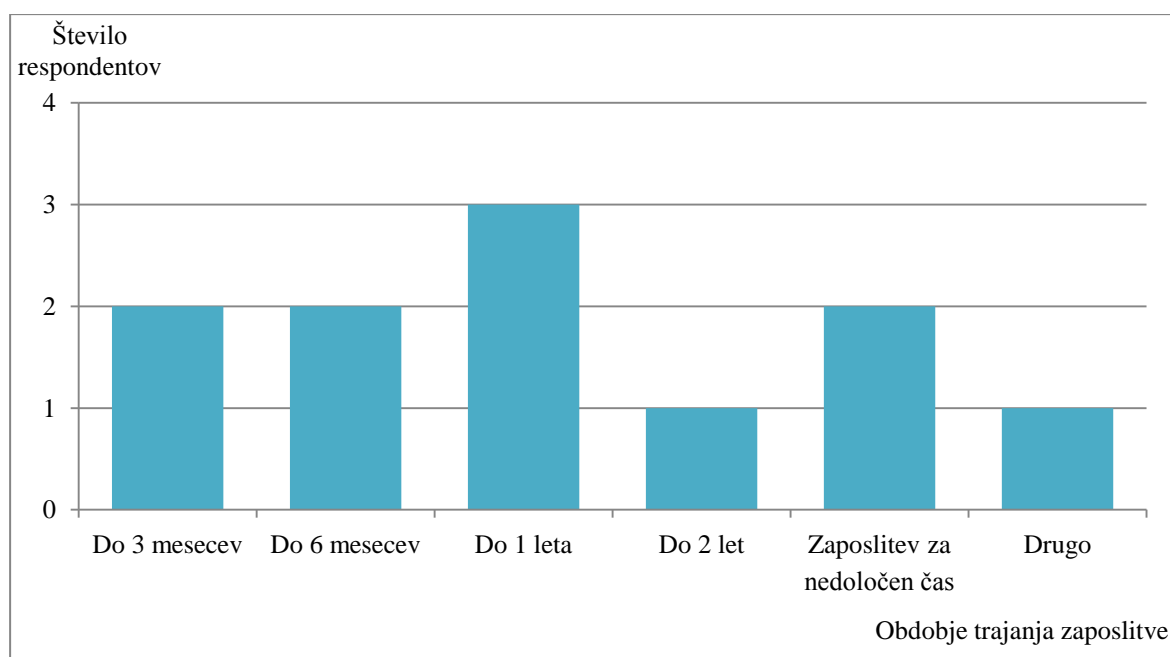
Vir: Lastno delo.

Pri vprašanju o vrstah delovnih mest, ki jih zasedajo agencijski delavci, je bilo možnih več odgovorov. Kar devet od enajstih uporabnih respondentov je navedlo, da agencijski delavci pri njih opravljajo službe modrih ovratnikov, dva službe belih ovratnikov, dva pa sta obkljukala opcijo »drugo«, ki je natančneje nista obrazložila. Spolna struktura agencijskih delavcev pri analiziranih uporabnih respondentih je bila izenačena, kar je bilo zame presenetljivo, saj sem namreč pričakovala večji delež moških delavcev. Štirje uporabni respondenti so navedli, da je pri njih največ agencijskih delavcev moškega spola, ravno tako štirje, da njihove agencijske delavce večinoma predstavljajo ženske, trije uporabni respondenti pa se glede spola večinskega dela njihovih agencijskih delavcev niso znali opredeliti.

Pri vprašanju o najpogostejši dobi najema posredovane delovne sile, gledano na posamezno pogodbo o zaposlitvi med zaposlitveno agencijo in agencijskim delavcem, so

trije uporabni respondenti navedli, da se v sodelovanju z zaposlitveno agencijo največkrat odločijo za obdobje zaposlitve do enega leta. Dva uporabna respondenta sta kot odgovor navedla dobo do treh mesecev, dva dobo do šest mesecev, dva zaposlitev za nedoločen čas, en uporabni respondent zaposlitev za dobo do dveh let, en uporabni respondent pa je med možnimi odgovori izbral opcijo »drugo«. Možnega odgovora za obdobje do enega meseca ni izbral nihče. Slika 10 za namen bolj nazornega prikaza predstavlja dobljene odgovore uporabnih respondentov.

Slika 10: Doba najema agencijskih delavcev za katero se pri poslovanju z zaposlitveno agencijo najpogosteje odloča enajst uporabnih respondentov



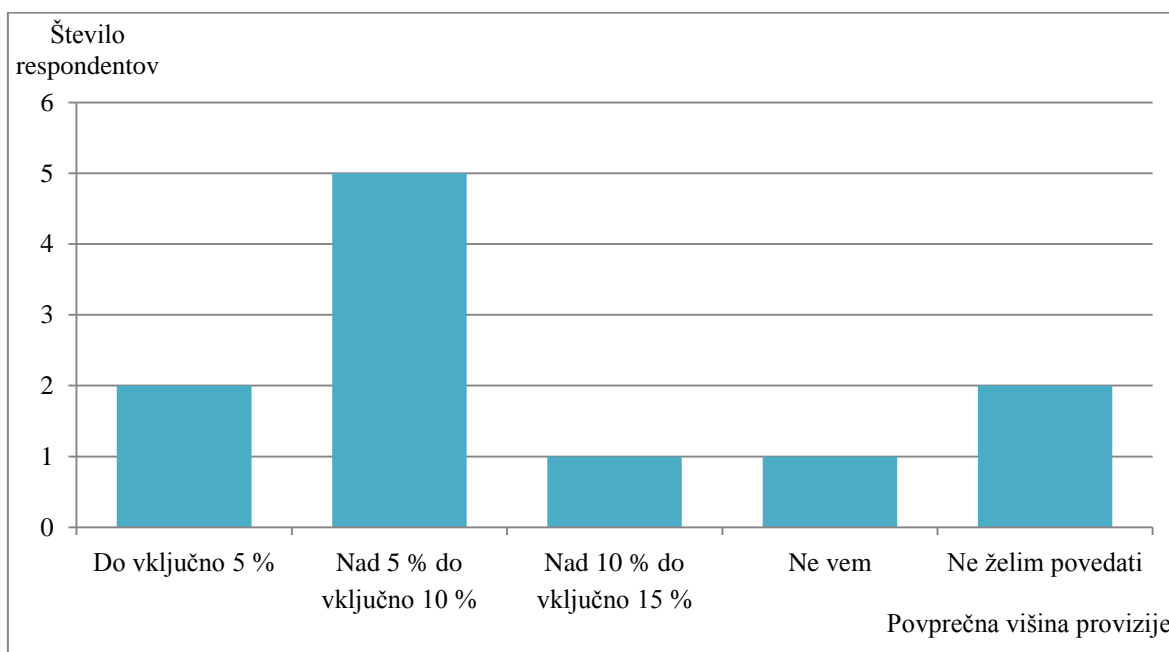
Vir: Lastno delo.

Vseh enajst uporabnih respondentov večini agencijskim delavcem po preteku njihove pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri zaposlitveni agenciji ponudi podaljšanje dobe opravljanja dela pri njih. Devet uporabnih respondentov kasneje večini agencijskim delavcem ponudi tudi neposredno zaposlitev pri njih, torej brez vpletanja zaposlitvene agencije, dva uporabna respondenta pa neposredne zaposlitve večini agencijskim delavcem ne omogoči.

Meni najbolj zanimivo vprašanje, ki sem ga v svoji spletni anketi postavila respondentom, je bilo o povprečnem odstotku provizije, ki jim ga na bruto plačo posameznega agencijskega delavca zaračunava zaposlitvena agencija. Moja predvidevanja so bila, da večina respondentov na to ne bo želela odgovoriti, zato sem med odgovori ponudila tudi opciji »ne vem« in »ne želim povedati« ter se tako izognila morebitnemu neodgovoru spremenljivke. Na moje presenečenje je le en uporabni respondent odgovoril z »ne vem«,

dva pa z »ne želim povedati«. Pet uporabnih respondentov je navedlo, da jim zaposlitvena agencija povprečno zaračunava nad 5 % do vključno 10 % provizijo na bruto plačo agencijskega delavca, dva sta izbrala do vključno 5 % provizijo, en uporabni respondent pa, da mu zaposlitvena agencija povprečno zaračunava nad 10 % do vključno 15 % provizijo. Možnih odgovorov za nad 15 % do vključno 20 % provizijo, nad 20 % do vključno 25 % provizijo ter več kot 25 % provizijo na bruto plačo posameznega agencijskega delavca ni izbral nihče. Iz tega lahko razberem, da najverjetneje na trgu dela za posredovano delovno silo večina zaposlitvenih agencij zaračunava nad 5 % do vključno 10 % provizijo na bruto plačo agencijskega delavca. Slika 11 prikazuje odgovore enajstih uporabnih respondentov glede povprečne višine odstotka provizije, ki jim jo zaračunava zaposlitvena agencija. Dejstvo je, da pridobljenih rezultatov ne morem posplošiti na populacijo, saj je le ta skrita in število uporabnih respondentov majhno. Menim, da je višina odstotka provizije odvisna tudi od števila agencijskih delavcev, ki jih posamezni uporabnik pri določeni zaposlitveni agenciji najema.

Slika 11: Povprečen odstotek provizije, ki jo enajstim uporabnim respondentom na bruto plačo agencijskega delavca zaračunava zaposlitvena agencija

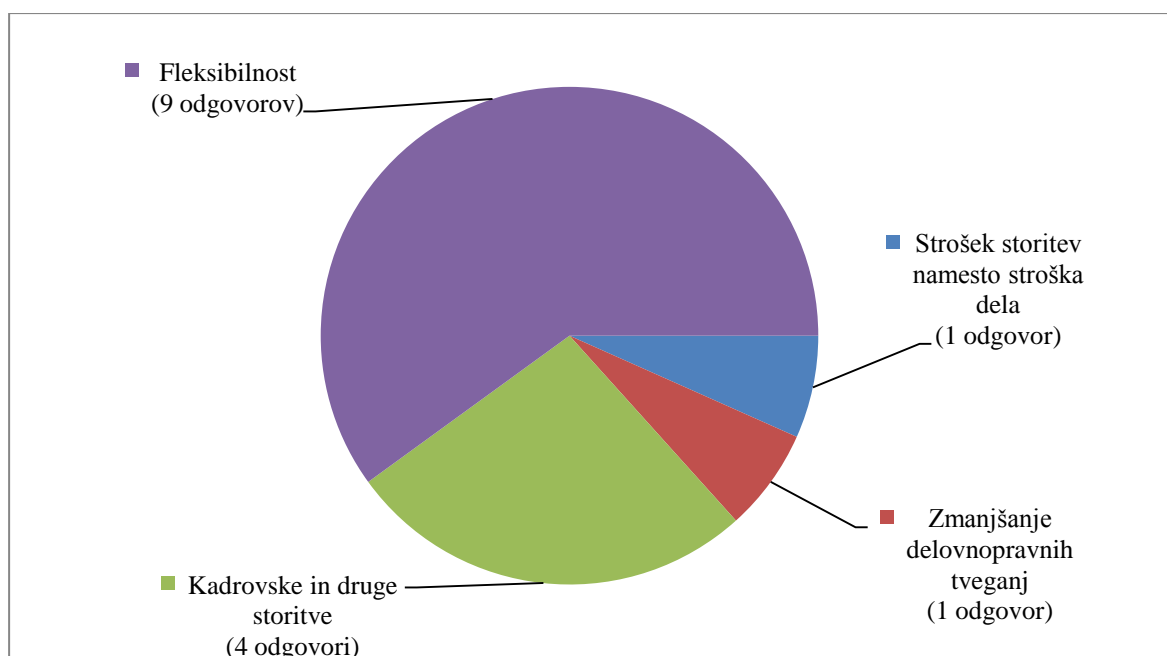


Vir: Lastno delo.

Pri navajanju ključnih razlogov za najem agencijskih delavcev je bilo možnih več odgovorov in se je pokazalo, da kar devetim uporabnim respondentom veliko prednost predstavlja fleksibilnost oziroma prožnost take vrste delovne sile. Spremembam na trgu se namreč z uporabo posredovane delovne sile uporabnik prilagaja hitreje in lažje tudi odpusti presežene delavce. Dva od teh devetih uporabnih respondentov v spletni anketi sicer nista označila možnosti, kjer je navedena fleksibilnost, ampak sta označila opcijo »drugo«.

vendar sta v svoji utemeljitvi opisala ravno to. Štirje uporabni respondenti so kot prednost navedli izvajanje kadrovskih in drugih storitev iz strani zaposlitvene agencije ter s tem razbremenitev svojih kadrov. En uporabni respondent je kot enega ključnih razlogov navedel zmanjšanje delovnopравnih tveganj, en pa pretvorbo stroškov dela v stroške storitev. En uporabni respondent, ki je odgovoril z »drugo«, je dopisal, da je velik razlog za najemanje agencijskih delavcev tudi neke vrste preizkusno obdobje tako za delavca kot delodajalca. Zanimivo se mi je zdelo, da nihče od uporabnih respondentov ni izbral razloga, da fiksni stroški postanejo variabilni. Slika 12 prikazuje odgovore uporabnih respondentov na vprašanje o ključnih razlogih za najem posredovane delovne sile pri zaposlitveni agenciji.

Slika 12: Ključni razlogi enajstih uporabnih respondentov za najem agencijskih delavcev pri zaposlitveni agenciji



Vir: Lastno delo.

4 UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA

Agencijski delavci se nahajajo v izredno slabem delovnopравnem položaju, saj je njihov delodajalec zaposlitvena agencija in ne uporabnik, pri katerem opravljajo delo. Odpuščanje delovne sile je s tovrstno obliko zaposlitve za uporabnike precej olajšano, agencijski delavci pa tako nosijo posledice slabe socialne varnosti, čeprav so pred zakonom izenačeni z neposredno zaposlenimi delavci. V praksi prenehanje potrebe po delovni sili pri uporabniku namreč za agencijske delavce pogosto pomeni tudi prenehanje trajanja zaposlitvenega razmerja z zaposlitveno agencijo. Pri slednjih je torej kljub omejenosti z zakonom še vedno ogromno zaposlitev za določen čas, kar je posledica dogovora s

posameznim uporabnikom. V takih primerih zaposlitvene agencije svojih delavcev po prenehanju opravljanja dela pri uporabniku ne premeščajo oziroma jim ne poiščejo novega dela pri drugem uporabniku, saj delavcem pogodba o zaposlitvi za določen čas poteče, zato pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja za obe stranki prenehajo veljati.

Slovenija ima, predvsem v primerjavi z drugimi državami po Evropi in svetu ter predvsem iz vidika agencijskih delavcev, pravno podlago na področju agencijskega dela precej dobro urejeno. Velik problem pa vidim v zmožnosti nadzora države nad dejavnostjo zagotavljanja dela delavcev uporabnikom. Menim, da bi država v IRSD morala vložiti precej več sredstev, mu tako okrepiti kader in zagotoviti ustrezen nivo nadzora in ukrepanja nad nepravilnostmi. Morda je zavedanje državnih organov o pomembnosti in obsežnosti problematike instituta agencijskega dela premalo razvito oziroma izpostavljeno. Vpliv tovrstne oblike zaposlovanja je namreč občutiti na veliko področjih, najbolj pa vpliva na nihanje brezposelnosti ter posledično na proračun države, kjer ciljам predvsem na višino dodeljenih socialnih transferov brezposelnim osebam in višino plačanih prispevkov za socialno varnost iz strani delodajalcev in zaposlenih oseb. Med najpomembnejšimi vidiki, ki bi jih država morala preučiti in varovati, po mojem mnenju prevladuje tudi osebni vidik agencijskih delavcev, ki pa se soočajo z ogromno količino stresa ter negotovosti glede svoje finančne stabilnosti in prihodnosti, kar zelo vpliva na njihovo kvaliteto življenja.

Poleg zagotovitve višjega nivoja nadzora nad dejavnostjo zagotavljanja dela delavcev uporabnikom menim, da bi morala država zakonsko urediti tudi kvoto zaposlitev agencijskih delavcev za določen čas pri zaposlitvenih agencijah. Kvota agencijskih delavcev pri uporabnikih najete delovne sile je zakonsko že določena, in sicer v višini do 25 % števila vseh zaposlenih delavcev, v kar pa se ne všttevajo agencijski delavci, ki so pri zaposlitveni agenciji zaposleni za nedoločen čas. Na podoben način bi po mojem mnenju država morala regulirati kvoto agencijskih delavcev, ki so pri zaposlitveni agenciji zaposleni za določen čas in na ta način spodbujati zaposlovanje za nedoločen čas. Na ta način bi bili agencijski delavci bolj zaščiteni, saj bi jih bilo več zaposlenih za nedoločen čas, bolj stabilna pa bi postala tudi stopnja brezposelnosti ter javne finance.

Uporabniki bi morali biti pred najetjem delovne sile pri zaposlitvenih agencijah dobro seznanjeni s prednostmi in slabostmi tovrstne oblike zaposlitev ter znati predvidevati na kaj vse le ta vpliva. Tukaj iz vidika agencijskih delavcev mislim predvsem na odnose med neposredno zaposlenimi in agencijskimi delavci, kvaliteto ter hitrost opravljenega dela, pripadnost agencijskih delavcev in njihovo zadovoljstvo. Za ustrezno obravnavanje agencijskih delavcev in posledično uspešno poslovanje morajo uporabniki razumeti stališča oziroma izhodišča le teh. Uspešnost podjetja je v veliki meri odvisna od delovne sile, zato je pomembno, da se uporabniki tega zavedajo in skušajo znotraj svojega podjetja vzpostaviti dober in ustrezen odnos. Le na tak način bodo namreč vsem delavcem, tako neposredno zaposlenim kot agencijskim, lahko omogočili dobro počutje na delovnem

mestu, to pa privede tudi do pripadnosti podjetju in predanosti delu. Na drugi strani pa je potrebno tudi poznavanje pravnega vidika zaposlovanja preko zaposlitvenih agencij. Le s poglobljenim znanjem o agencijskem delu se podjetja lahko dobro odločajo o morebitnem najemu takšne delovne sile. Zato vsakemu, ki razmišlja o najemu delavcev pri zaposlitveni agenciji svetujem, da dovolj svojega časa posveti učenju o temu načinu zaposlovanja, ki je iz različnih vidikov opisan tudi v mojem magistrskem delu. Sprejetje končne odločitve priporočam šele ob popolni informiranosti ter ob dobro opredeljenih razlogih za uporabo tovrstne delovne sile.

Hkrati uporabnikom priporočam, da po sprejetju odločitve o najemu delavcev pri zaposlitveni agenciji dobro preverijo tudi poslovanje le te. Na trgu je namreč kar nekaj zaposlitvenih agencij, vse pa pri opravljanju storitev za uporabnike niso enako kvalitetne. Potrebna je preverba poslovanja v skladu z zakonodajo, vpis zaposlitvene agencije v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, ustrezno ravnanje z delavci in redno izplačevanje plač, odzivnost ter prilagodljivost pri komunikaciji z uporabniki in podobno.

Zaposlitvene agencije bi lahko izboljšale svoje poslovne modele. Predlagam predvsem vpeljavo ustreznih etičnih standardov pri odnosu do agencijskih delavcev, politiko zaposlovanja za nedoločen čas, zagotovitev vpisa v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, vlaganje truda v iskanje nadaljnjih priložnosti oziroma novega ustreznega dela za agencijske delavce, ki prenehajo z opravljanjem dela pri trenutnem uporabniku ter s tem grajenja njihovega kariernega portfelja. Ravno tako se mi zdi, da bi zaposlitvene agencije morale tako uporabnikom kot tudi agencijskim delavcem nuditi dobro podporo in svetovalne storitve. Menim, da lahko le na tak način, torej s celovito in kvalitetno opravljeno storitvijo, zaposlitvene agencije dolgoročno preživijo in si hkrati na trgu prislužijo dober glas. Na splošno sem mnenja, da podjetja s korektnim načinom poslovanja na trgu pridobijo spoštovanje in zaupanje ter tako vzpostavijo brezplačno in najboljše trženje zase, to je promocija na podlagi priporočil poslovnih partnerjev s katerimi so v preteklosti sodelovala.

Potencialnim agencijskim delavcem pred sklenitvijo tovrstnega delovnega razmerja svetujem preučitev instituta agencijskega dela v celoti in s tem ugotovitev ustreznosti te oblike zaposlitve za njih. Pred podpisom pogodbe o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo priporočam preverbo le te, da bi se na ta način izognili morebitnim kasnejšim težavam, kot je na primer neizplačilo plače. Občutek imam tudi, da veliko delavcev ni dovolj dobro seznanjenih z delovno zakonodajo, ki jo je v primeru opravljanja dela pri uporabniku preko zaposlitvene agencije zaradi večjega števila vpletenih strank še toliko bolj pomembno poznati. Menim, da bi moral vsak delavec za svojo lastno zaščito preučiti svoje pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki so določene z zakonom, s pogodbo o zaposlitvi, z napotitvijo, z internimi akti uporabnika h kateremu je napoten in s kolektivnima pogodbama na ravni podjetja in na ravni dejavnosti. Dobro bi bilo tudi poznavanje

agencijskega dela iz vidika uporabnika in zaposlitvene agencije. Vsekakor pa bi agencijskim delavcem svetovala, da se kljub oteženi situaciji zaradi posredovanja zaposlitvene agencije skušajo povezati s sindikati in se na ta način zaščititi. Menim, da je tudi iz strani neposredno zaposlenih delavcev pri uporabniku pomembno poznavanje situacije, v kateri se znajdejo agencijski delavci. Za to pa je po mojem mnenju odgovoren uporabnik, saj je predvsem njegov interes, da so odnosi med vsemi delavci v podjetju dobri.

Menim tudi, da bi morali biti sindikati bolj naklonjeni agencijskim delavcem in jih sprejeti med svoje člane. Morda bi članstvo le teh morali celo spodbujati. Tako bi sčasoma tudi bolj razumeli situacijo, v kateri se agencijski delavci nahajajo in temeljitejše spoznali relatije med različnimi pravnimi oblikami zaposlitev. Zdi se mi torej smiselno, da bi sindikati ustrezno zaščitili vse delavce, ki v njihovem podjetju opravljajo delo, in ne le delavce, ki opravljajo delo na podlagi tipične pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki jo definira ZDR-1. Na ta način bi omejili diskriminacijo do delavcev, ki niso dobili priložnosti za opravljanje dela z ustrežno in enako socialno varnostjo kot nekateri njihovi sodelavci.

SKLEP

Agencijsko delo spada med atipične oblike zaposlitev, zanj pa je značilno tristrano razmerje med delavcem, zaposlitveno agencijo in uporabnikom posredovane delovne sile. Delavec ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo in je napoten na delo k uporabniku, slednji pa tudi določi pravila in navodila, ki jih mora v procesu opravljanja dela delavec upoštevati. Pravice in obveznosti vseh treh strank v razmerju z medsebojno pogodbo določita zaposlitvena agencija in uporabnik, delavec pa mora biti o njih obveščen.

V Sloveniji je zakonodajni okvir agencijskega dela pretežno urejen po pravu EU oziroma implementaciji Direktive 96/71/ES, ki skrbi za minimalne pravice napotenih delavcev, v lokalno zakonodajo in po slovenski zakonodaji z ZDR-1 ter ZUTD. Slednja je z vidika delavcev izredno napredna in skrbna, saj enači pravice in obveznosti agencijskega delavca z neposredno zaposlenim delavcem. Slovenija sicer zadnjih 10 let zaseda sam vrh uporabe agencijske delovne sile v primerjavi s trgov delo ostalih držav članic EU. Kljub dobrim temeljem v naši zakonodaji pa v praksi prihaja do številnih nepravilnosti, saj je zmožnost aktivnosti pri nadzoru iz strani IRSD zaradi njegove kadrovske podhranjenosti precej omejena.

V slovenskem pravnem sistemu ne obstaja kolektivna pogodba, ki bi se navezovala neposredno na agencijske delavce, kot je to urejeno v nekaterih drugih državah. Pri nas za njih namreč velja tista kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, v katero je vključen uporabnik h kateremu je delavec napoten. Nadalje velja, da organizacija svojega sindikata za namen zaščite agencijskih delavcev praktično ni dosegljiva, saj bi kot člani le tega

najverjetneje hitro izgubili delo. Obstoječi sindikati v podjetju, kamor so napoteni, pa ščitijo neposredno zaposlene delavce za nedoločen čas in se premalo vključujejo v probleme, ki jih imajo delavci v atipičnih oblikah zaposlitve. Razlog za to je predvsem v interesu članov sindikatov za ustavitev nelojalne konkurence in pritiska na ceno dela.

Kljub temu, da je namen agencijskega dela zaposlitev delavca za nedoločen čas pri zaposlitveni agenciji in premeščanje le tega k drugemu uporabniku v primeru prenehanja potrebe po delu pri prvem uporabniku, se v praksi zelo pogosto dogaja, da zaposlitvene agencije zaposlujejo delavce šele po prejetem naročilu uporabnika in velikokrat tudi za določen čas. Že tako slabo zaščiteni agencijski delavci v občutljivem delovnopravnem položaju so zato še dodatno izpostavljeni zlorabam instituta agencijskega dela.

Tovrstna oblika zaposlitve agencijskim delavcem sicer prinaša nekatere prednosti, kot so pridobitev delovnih izkušenj, omogočanje hitrejšega prehajanja v stanje zaposljivosti in s tem na makroekonomski ravni tudi zniževanje stopnje brezposelnosti. Velika prednost za agencijske delavce je tudi možnost kasnejše neposredne zaposlitve pri uporabniku, vendar pa jim v času opravljanja dela preko napotitve ta oblika dela prinaša tudi večjo nevarnost odpuščanja. Na drugi strani zaposlitvene agencije uživajo velike koristi iz naslova prejetih provizij za posredovano delovno silo, ki se večinoma gibljejo nekje med 5 % in 20 % od bruto plač agencijskih delavcev. Uporabniki koristi pridobivajo predvsem iz naslova dodane fleksibilnosti v svoj delovni proces, kar jim prinaša lažje prilagajanje na razmere globalnih trgov in omogoča stabilno gospodarsko rast. To pomeni, da zaradi večinoma izredno kratkoročnih napovedi na trgu, negotovih projektov in slabo predvidljive prihodnosti uporabniki s pomočjo najete delovne sile ohranjajo potrebno prožnost.

Večinoma se za najem delovne sile pri zaposlitvenih agencijah odločajo uspešna ter velika podjetja, ki so ponavadi v tujem lastništvu. Le ta pozornost svoje interne kadrovske službe usmerijo v dolgoročne in razvojno pomembnejše odločitve, manj pomembne in kratkoročne odločitve pa prepustijo zaposlitveni agenciji. Slednje za svoje uporabnike opravljajo različne storitve. Lahko jih razbremenijo iskanja in selekcije kadrov, opravljanja raznih testiranj, napotitev delavcev na usposabljanja, zdravniške preglede in druge aktivnosti, obračunavanja plač, zapletenega zaposlovanja za določen čas, odpuščanja delavcev in drugo.

Glede na narejeno primarno raziskavo slovenskega trga z uporabo ankete večina uporabnih respondentov, to je respondentov, ki najemajo agencijske delavce in so odgovorili na vsa vprašanja v anketi, delovno silo pri zaposlitvenih agencijah najema zaradi večje fleksibilnosti oziroma boljšega prilagajanja nihanju povpraševanja na trgu. Delo, ki ga agencijski delavci pri njih opravljajo, po večini vsebuje službe modrih ovratnikov. To pomeni delo v proizvodnji ter druga tehnična ali fizična dela. Presenetljivo je spolna struktura agencijskih delavcev v analiziranih podjetjih izenačena. Vsi uporabni respondenti so navedli, da po preteku pogodbe o zaposlitvi med zaposlitveno agencijo in agencijskim

delavcem večini od slednjih ponudijo podaljšanje dobe opravljanja dela pri njih preko zaposlitvene agencije. Večina respondentov jim kasneje ponudi tudi neposredno zaposlitev pri njih. Povprečen odstotek provizije, ki jo uporabnim respondentom zaračunavajo zaposlitvene agencije, znaša med 5 % in 10 % bruto plače agencijskega delavca.

Za ustrežnejšo ureditev razmer na področju dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabnikom pri nas bi regulatorju svetovala večje vlaganje v IRSD, česar posledica bi bil ostrejši nadzor nad izvajanjem te dejavnosti in ustrezno ukrepanje ob zaznanih nepravilnostih. Ravno tako bi svetovala regulatorju, da zakonsko omeji število agencijskih delavcev, ki so pri posamezni zaposlitveni agenciji zaposleni za določen čas oziroma določi ustrezne kvote. Uporabniki bi morali skrbeti za vzpostavitev ustreznih odnosov med agencijskimi delavci in neposredno zaposlenimi delavci ter pred samim najemom tovrstne delovne sile preveriti poslovanje izbranih zaposlitvenih agencij. Slednje bi svoje izboljšave lahko vpeljale preko primernejših poslovnih modelov, ki bi vsebovali predvsem večjo mero etičnih standardov ravnanja zaposlitvenih agencij. Bodočim agencijskim delavcem bi pred sklenitvijo delovnega razmerja svetovala preučitev instituta agencijskega dela in ugotovitev, ali jim ta oblika zaposlitve resnično ustreza, ter tudi temeljitejšo seznanitev z delovno zakonodajo v naši državi. Sindikati pa bi težnji po boljših razmerah na področju dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabnikom pri nas po mojem mnenju lahko prispevali z zagotavljanjem zaščite tudi agencijskih delavcev.

LITERATURA IN VIRI

1. Adecco H.R., d.o.o. (2013). *Letno poročilo družbe 2012*. Ljubljana: Adecco H.R., d.o.o.
2. Adecco H.R., d.o.o. (2014). *Letno poročilo družbe 2013*. Ljubljana: Adecco H.R., d.o.o.
3. Adecco H.R., d.o.o. (2015). *Letno poročilo družbe 2014*. Ljubljana: Adecco H.R., d.o.o.
4. Adecco H.R., d.o.o. (2016). *Letno poročilo družbe 2015*. Ljubljana: Adecco H.R., d.o.o.
5. Adecco H.R., d.o.o. (2017). *Letno poročilo družbe 2016*. Ljubljana: Adecco H.R., d.o.o.
6. Autor, D. H. (2003). Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 1–42.
7. Beal, B. (2017). Clarity needed in training the ‘temps’: Agency staff’s greater risk of work – related disorders. *Human Resource Management International Digest*, 25(2), 19–21.
8. Belopavlovič, N., Mežnar, D., Bečan, I., Cvetko, A., Fras-Zorec, M., Kalčič, M., Klampfer, M., Končar, P., Korpič-Horvat, E., Novak, J., Novak, M., Plešnik, T. &

- Tratnik, L. (2003). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) : s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
9. Breznik, M. (2013). *Atipične oblike zaposlitev*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
 10. Chen, P. C., Wang, M. C. & Fang, S. C. (2017). Does motivation matter? The influence of the agency perspective on temporary agency workers. *Employee Relations*, 39(4), 561–581.
 11. Dakić, L. (2016, 18. julij). *Slovenija med manj prijaznimi državami pri najemanju delovne sile*. Pridobljeno 20. januarja 2018 iz <https://topjob.finance.si/8847359>
 12. Damjanović, A. (brez datuma). *Kratka predstavitev delovanja kadrovskih agencij*. Pridobljeno 10. marca 2018 iz <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/kratka-predstavitev-delovanja-kadrovskih-agencij-3577>
 13. Dernovšek, I. (2010, 30. junij). Agencijski delavci imajo praviloma najnižje plače, najmanj dopusta in nobenih dodatnih pravic. *Dnevnik*. Pridobljeno 12. marca 2018 iz <https://www.dnevnik.si/1042370500>
 14. Dnevnik, d.d. (2013, 24. april). Združenje agencij za zaposlovanje je ocenilo dosedanje učinke reforme trga dela. *Dnevnik*. Pridobljeno 5. marca 2018 iz <https://www.dnevnik.si/1042587394>
 15. Eichhorst, W., Braga, M., Broughton, A., Coen, A., Culot, H., Dorssemont, F., Famira-Mühlberger, U., Gerard, M., Huemer, U., Kendzia, M. J., Pedersen, J. L., Vandeweghe, B. & Slezak, E. (2013). *The Role and Activities of Employment Agencies*. Brussels: European Parliament.
 16. Eurostat. (2017). *Database*. Pridobljeno 4. maja 2018 iz <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
 17. Giunchi, M., Chambel, M. J. & Ghislieri, C. (2015). Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support. *Personnel Review*, 44(1), 22–38.
 18. Finančni podatki – tržna analiza. (brez datuma). V *Gvin*. Pridobljeno 23. aprila 2018 iz www.gvin.com
 19. Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 340–359.
 20. Houseman, S. N. (2014). *Temporary agency work*. Pridobljeno 12. marca 2018 iz <https://wol.iza.org/articles/temporary-agency-work/long>
 21. Ignjatović, M. & Kramberger, A. (2000). *Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje* (str. 446–459). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
 22. International Labour Office. (2011). *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors*. Geneva: International Labour Organization.
 23. International Labour Office. (2015). *Non – standard forms of employment*. Geneva: International Labour Organization.

24. Jahn, E. & Rosholm, M. (2013). Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants? *Economics Letters*, 118(1), 225–228.
25. Joyce, S.P. (brez datuma). *Advantages and Disadvantages of Temping*. Pridobljeno 12. marca 2018 iz <https://www.job-hunt.org/temporary-work/temporary-employment-advantages-disadvantages.shtml>
26. Kariera, d.o.o. (2015). *Letno poročilo 2014*. Ljubljana: Kariera, d.o.o.
27. Kariera, d.o.o. (2016). *Letno poročilo 2015*. Ljubljana: Kariera, d.o.o.
28. Kariera, d.o.o. (2017). *Letno poročilo 2016*. Ljubljana: Kariera, d.o.o.
29. Kresal, B. & Kresal-Šoltes, K. & Senčur-Peček, D. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
30. Kuralt, T. (2016). Kritični pogled na opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. *Podjetje in delo*, 42(3/4), 615–623.
31. Lončar, A. (2013, 23. april). Kdaj in zakaj se splača najemati delavce prek agencij. *Finance*. Pridobljeno 20. januarja 2018 iz <https://www.finance.si/8339072/Kdaj-in-zakaj-se-splaca-najemati-delavce-prek-agencij?cctest&metered=yes&sid=514197468>
32. Lopes, S. & Chambel, M. J. (2014). Motivations of temporary agency workers and context free well – being: Work engagement as a mediator. *Tékhne*, 12(1), 38–47.
33. Manpower, d.o.o. (2013). *Letno poročilo za poslovno leto, ki se je končalo 31. decembra 2012*. Ljubljana: Manpower, d.o.o.
34. Manpower, d.o.o. (2014). *Letno poročilo za poslovno leto, ki se je končalo 31. decembra 2013*. Ljubljana: Manpower, d.o.o.
35. Manpower, d.o.o. (2015). *Letno poročilo za poslovno leto, ki se je končalo 31. decembra 2014*. Ljubljana: Manpower, d.o.o.
36. Manpower, d.o.o. (2016). *Letno poročilo za poslovno leto, ki se je končalo 31. decembra 2015*. Ljubljana: Manpower, d.o.o.
37. Manpower, d.o.o. (2017). *Letno poročilo za poslovno leto, ki se je končalo 31. decembra 2016*. Ljubljana: Manpower, d.o.o.
38. MDDSZ RS. (2016). *Za dostojno delo*. Ljubljana: MDDSZ RS.
39. MDDSZ RS. (brez datuma a). *Napoteni delavci – minimalne pravice*. Pridobljeno 26. decembra 2017 iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/napoteni_delavci_minimalne_pravice/
40. MDDSZ RS. (brez datuma b). *Zagotavljanja dela delavcev uporabniku*. Pridobljeno 26. decembra 2017 iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/
41. MDDSZ RS. (brez datuma c). *Register domačih pravnih in fizičnih oseb ali evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku*. Pridobljeno 20. januarja 2018 iz http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/excel/dpd/evidenca_19.4.17.xls

42. Morf, M., Arnold, A. & Staffelbach, B. (2014). The double psychological contracts of temporary agency workers. *Employee Relations*, 36(6), 708–726.
43. Noe, R. A. (2003). *Human resource management : gaining a competitive advantage*. Boston: McGraw-Hill.
44. Quinlan, M. (2015). *The effects of non – standard forms of employment on worker health and safety*. Geneva: International Labour Organization.
45. Raspor, A. & Volk-Rožič, N. (2006). Posredovanje dela. *Organizacija*, 39(6), 378–385.
46. Redek, T., Bavdaž, M., Cepec, J., Domadenik, P., Godnov, U. & Kostevc, Č. (2017). *Vpliv zasebnih agencij za zaposlovanje na trg dela v Sloveniji*. Ljubljana: ZRSZ.
47. Repovž, E. (2013, 16. marec). Agencijsko delo še ni dobro urejeno. *Delo*. Pridobljeno 26. decembra 2017 iz <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/agencijsko-delo-se-ni-dobro-urejeno.html>
48. Sindikat Mladi plus. (brez datuma). *Kaj lahko izgubim, razen svojih verig?* Ljubljana: Sindikat Mladi plus.
49. Statistični urad Republike Slovenije. (2008). *Standardna klasifikacija dejavnosti 2008, V2*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
50. Torca, N. & Schyns, B. (2007). On the transferability of “traditional” satisfaction theory to nontraditional employment relationships: temp agency work satisfaction. *Employee Relations*, 29(5), 440–457.
51. Viitala, R. & Kantola, J. (2016). Temporary agency workers shake a work community: a social capital perspective. *Employee Relations*, 38(2), 147–162.
52. Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Leonardi, S. & Naedenoen, F. (2013). *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Hamburg: WMP Consult.
53. Zupan, N., Stanojević, M., Možina, S., Kohont, A. & Kaše, R. (2009). *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

1. vprašanje: V kateri panogi posluje vaše podjetje?

Možni odgovori:

- Avtomobilska industrija
- Farmacevtska industrija
- Elektro in kovinska industrija
- Gradbeništvo
- Promet in logistika
- Storitvene dejavnosti
- Drugo

2. vprašanje: Kolikšno je število neposredno zaposlenih oseb v vašem podjetju?

3. vprašanje: Kolikšno je število agencijskih delavcev v vašem podjetju?

4. vprašanje: Kakšna delovna mesta zasedajo agencijski delavci v vašem podjetju?

Možnih je več odgovorov.

- Službe modrih ovratnikov oz. blue-collar jobs (delo v proizvodnji, vzdrževanju, skladišču, gradbeništvu, mehanični delavnici, gasilstvu in druga tehnična ali fizična dela)
- Službe belih ovratnikov oz. white-collar jobs (večinoma delo v pisarni - strokovna, vodstvena, administrativna dela)
- Drugo

5. vprašanje: Kateri spol agencijskih delavcev v vašem podjetju prevladuje?

Možni odgovori:

- Moški
- Ženski
- Ne vem

6. vprašanje: Kolikšna je doba najema posredovane delovne sile (na posamezni pogodbi o zaposlitvi med agencijskim delavcem in kadrovske agencije) za katero se v vašem podjetju najpogosteje odločate?

Sprašujem vas po modusu - največkrat uporabljeni vrednosti oziroma dobi zaposlitve, ki jo skupaj s kadrovske agencije najpogosteje izberete za posameznega agencijskega delavca. Vrednost ne sme vključevati seštevka morebitnih podaljšanj pogodb o zaposlitvi. Pri izpolnjevanju imejte v mislih obdobje zadnjih 5 let.

Možni odgovori:

- do 1 meseca

- do 3 mesecev
- do 6 mesecev
- do 1 leta
- do 2 let
- Zaposlitev za nedoločen čas
- Drugo:
- Ne vem

7. vprašanje: Ali v sodelovanju s kadrovske agencije večini agencijskim delavcem, posredovanim na delo v vaše podjetje, ponudite podaljšanje dobe opravljanja dela pri vas?

Sprašujem vas o vašem naročilu kadrovske agencije, da podaljša oziroma sklene zaporedne pogodbe o zaposlitvi z obstoječimi agencijskimi delavci. Pri izpolnjevanju imejte v mislih obdobje zadnjih 5 let.

Možni odgovori:

- Da
- Ne

8. vprašanje: Ali večini agencijskim delavcem, posredovanim na delo v vaše podjetje, kasneje ponudite zaposlitev neposredno v vašem podjetju (brez posrednika - kadrovske agencije)?

Pri izpolnjevanju imejte v mislih obdobje zadnjih 5 let.

Možni odgovori:

- Da
- Ne

9. vprašanje: Kolikšen je povprečen odstotek provizije, ki vam jo na bruto plača agencijskega delavca zaračunava kadrovske agencije?

Pri izpolnjevanju imejte v mislih obdobje zadnjih 5 let.

Možni odgovori:

- do vključno 5 %
- nad 5 % do vključno 10 %
- nad 10 % do vključno 15 %
- nad 15 % do vključno 20 %
- nad 20 % do vključno 25 %
- več kot 25 %
- Ne vem
- Ne želim povedati

10. vprašanje: Kateri so ključni razlogi, da vaše podjetje najema agencijske delavce?

Možnih je več odgovorov.

- Fleksibilnost/prožnost (hitrejše prilagajanje spremembam na trgu, lažje odpuščanje presežka delavcev)
- Zmanjšanje delovnopравnih tveganj
- Variabilni stroški namesto fiksnih stroškov
- Strošek storitev namesto stroška dela
- Kadrovske in druge storitve (headhunting, izbor kadra, izobraževanje, obračun plač, ...)
- Drugo