

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
ETIČNE DILEME NAJEMANJA DELOVNE SILE

Ljubljana, 30. april 2018

ELVEDINA OŽEGOVIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Elvedina Ožegovič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Etične dileme najete delovne sile, pripravljene v sodelovanju s svetovalcem rednim prof. dr. Tomažem Čatrom

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovemu 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 30. april 2018

Podpis študentke:

KAZALO

UVOD	1
1 ETIKA V POSLOVNEM OKOLJU	2
1.1 Kaj je etika?	2
1.2 Kaj je poslovna etika?	2
1.3 Poslovna etika v Sloveniji	4
2 ZNAČILNOSTI DELOVNEGA RAZMERJA IN NAJETE DELOVNE SILE 4	
2.1 Opredelitev delovnega razmerja v skladu z ZDR-1	5
2.2 Opredelitev najete delovne sile v skladu z ZDR-1	6
2.3 Obveznosti naročnika in agencije	7
3 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV ALI NAJEM DELOVNE SILE?	8
3.1 Primerjava z vidika sklepanja pogodbenega razmerja	12
3.2 Primerjava s stroškovnega vidika	16
3.3 Primerjava z vidika osebnega dohodka	19
4 ETIČNE DILEME NAJEMA DELOVNE SILE	22
SKLEP	23
LITERATURA IN VIRI	25

KAZALO TABEL

Tabela 1: Globalno najpomembnejše agencije za zagotavljanje kadra	11
Tabela 2: Vrednosti plačila delovnih ur	16
Tabela 3: Primerjava višine stroška dela	17
Tabela 4: Obračun plače	20
Tabela 5: Napačno obračunana plača	21

KAZALO SLIK

Slika 1: Etika managementa	3
Slika 2: Trend rasti povpraševanja po najemu delovne sile po letih v tisoč evrih	10
Slika 3: Tristransko sklepanje pogodbe	12

UVOD

Etično obnašanje temelji na vrlinah integritete, zanesljivosti in skrbnosti. Pri etičnem obnašanju posameznikov izhajamo iz predpostavke, da posameznik v etično spornih situacijah primarno sprejema odločitve na podlagi osebne integritete. Tako je v ospredje postavljen posameznikov odnos do dane situacije in prav ta je izhodišče temu, kako se posameznik v določenih okoliščinah odzove in kakšne odločitve sprejema. Pri etičnem obnašanju podjetij izhajamo iz predpostavke, da se osebne lastnosti najvplivnejše skupine udeležencev, ki jih predstavlja vrhni management, prenašajo v delovno okolje zaposlenih. Na takšen način se oblikuje notranja kultura podjetja, ki pride do izraza pri odločitvah, ki jih sprejemajo zaposleni. Pomembnosti etičnega ravnanja pri poslovanju se večina podjetij dobro zaveda, kakor tudi posledic neetičnega ravnanja. Neetično poslovanje običajno za seboj pusti dolgoročne negativne posledice, ki se odražajo predvsem na treh glavnih udeležencih poslovanja. Najpogosteje se odražajo skozi nezadovoljstvo kupcev, nezadovoljstvo zaposlenih in slab ali poslabšan odnos s poslovnimi partnerji.

Namen zaključne strokovne naloge je za potrebe podjetja, ki je v fazi hitre rasti, raziskati področje najemanja delovne sile in tako pomagati pri sprejetju odločitve, ali najeti ali zaposliti delavce. Zanimajo nas predvsem razlike med najemanjem in zaposlovanjem ter na kaj moramo biti pozorni, da zadostimo zakonodaji in se hkrati ravnamo etično. Zaradi želje po obvladovanju stroškov podjetja vedno pogosteje posegajo po prednostih prožnega zaposlovanja delavcev in tako dokaj hitro, enostavno in po relativno ugodni ceni pridejo do delovne sile. Poleg predstavitve pojma etike in poslovne etike je cilj naloge predstaviti tudi značilnosti agencijskega zaposlovanja in poslovnih storitev, med katerimi lahko podjetje izbira, ko posluje s kadrovske agencije. V nalogi obravnavam etičnost obnašanja podjetja, ki zaposluje agencijske delavce, in izvedem nekaj primerjav stanj med v podjetju redno zaposlenim delavcem in delavcem, ki v istem podjetju opravlja enako vrsto dela preko agencijskega najema. Primerjala bom vidik sklepanja pogodbenega razmerja, stroškovni vidik podjetja in vidik osebnega dohodka delavca. Ugotovljena stanja bom predstavila in podala oceno, ali se podjetje obnaša etično ali neetično, in glede na zakonodajo podala možne rešitve oziroma zaznane kršitve. Primerjave bodo narejene na primeru proizvodnega podjetja »IZPUH d. o. o.« (v nadaljevanju naročnik) in agencijo »ABC d. o. o.« (v nadaljevanju agencija). Ugotovila bom, ali je delavec, ki opravlja delo preko agencije, v slabšem položaju, kot bi bil, če bi sklenil pogodbo o zaposlitvi neposredno s podjetjem, pri katerem opravlja delo, in naredila primerjavo med redno in agencijsko zaposlitvijo z vidika vsebine sklenjene pogodbe. Primerjala bom stroškovni vidik podjetja z dohodkovnim vidikom zaposlenega v podjetju, pri čemer bom primerjala osebni dohodek delavca, najetega preko agencije, in redno zaposlenega delavca.

V zaključnem delu bom na podlagi narejene analize podala zaključek ter poskušala povzeti, kje se skrivajo pasti in kje priložnosti za zaposlovanje preko najemanja delovne sile.

1 ETIKA V POSLOVNEM OKOLJU

1.1 Kaj je etika?

Pojem etika zajema izredno široko področje, ki ga Paul in Elder (2006, str. 2–6) opredeljujeta kot sistem konceptov in načel, ki nas vodijo pri našem obnašanju in odločanju o tem, kaj je ustrezno in kaj ni. Po tem lahko sklepamo, da obstaja možnost, da vsak posameznik etičnost razume drugače in se lahko v popolnoma enakih okoliščinah povsem upravičeno odzove drugače. Velja, da v osnovi vsi izhajamo iz istega načela, da je etično ravnanje nekakšno ravnanje v skladu z moralnimi načeli, ki so nezapisana in običajno veljajo na določenem kraju in v določenem obdobju. Na podlagi tega lahko povzamemo, da je etika filozofija morale. Meja med etičnim in moralnim je nevidna ali zelo tanka, pa vendar kljub temu zelo jasna in izrazita. Etično je, da vemo, da nekaj ni sprejemljivo in da tega ne smemo delati, moralno pa je, da to prenesemo v prakso in tega tudi ne počnemo. Na primer, etično je, da se podjetje zaveda, da ni sprejemljivo, da onesnažuje okolje, moralno pa je, da se tega pravila tudi v praksi drži in dejansko poskrbi, da bodo izpusti v okolje, povzročeni na podlagi proizvodnega procesa, minimalni ali ničelni. Moralna načela so nekakšna nezapisana pravila dobrega obnašanja, s katerimi se večina strinja, za tiste, ki se obnašajo v navzkrižju z moralno, pa pravimo, da se ravnavo neetično ali nemoralno (Sruk, 1999, str. 138).

Etika v najširšem smislu besede je filozofska disciplina, ki raziskuje zasnove in izvor morale, temeljna sodila za vrednotenje, cilje in smisel moralnih hotenj in delovanj. Sestavni del te etike je etika managementa ali poslovna etika (Tavčar, 1994, str. 136–138).

1.2 Kaj je poslovna etika?

Steiner in Steiner (1994, str. 322–325) ločita dve teoriji poslovne etike:

– Teorija amoralnosti:

Ta teorija izhaja iz obdobja darvinizma in načela »laissez-faire« in v ospredje postavlja posameznikovo željo po čim večjem dobičku. Teorija navaja, da takšna prioriteta nikakor ni napačna, saj bo dolgoročno zagotovo pripeljala do izboljšanja položaja vseh udeležencev, delovanje trga pa bo tisto, ki bo s svojimi silnicami samo ustvarilo moralno obnašanje.

– Teorija moralne enotnosti:

Ta teorija zagovarja, da ljudje znotraj podjetja delujejo posamično in da niti trg niti prizadevanje za čim boljši uspeh ne moreta in ne smeta biti izgovor za neetično ravnanje. V skladu s to teorijo se poslovne odločitve ocenjujejo glede na njihovo stopnjo etičnosti, saj teorija zagovarja možnost združitve osebne etičnosti s potrebnimi poslovnimi odločitvami.

Vsebino poslovne etike lahko najenostavneje predstavimo kot zbir moralnih principov in vrednot, ki predstavljajo določeno vedenje, ki je lahko pozitivno ali negativno. Pri tem lahko etiko opredelimo tudi kot področje med svobodno izbiro in zapovedano zakonodajo oziroma opiranje na značajske ali pravne standarde. Čeprav korenine etike segajo še v čas, ko so se sklepale ustne pogodbe in ko so le-te veljale za dokončne in sta poštenost in dobro ime veljala za najkvalitetnejši vrednoti, pa je znanstvena obravnava poslovne etike relativno mlada. Stara je šele približno sto let. Znanstvena obravnava zajema več filozofskih doktrin in metodoloških pristopov pojmovanja in oblikovanja glede na ekonomsko in družbeno okolje. Ekonomska teorija opredeljuje, da je glavna naloga managerjev delati za maksimiranje interesov lastnikov, iz česar izhaja, da je edina etična obveznost maksimiranje vrednosti podjetja s sklicevanjem na veljavno zakonodajo. Vendar pa je management veda, za katero lahko z gotovostjo trdimo, da je nujno potrebno, da temelji na etiki, saj se vsaka odločitev, ki jo sprejme management, odraža tako na ljudeh kot tudi v okolju. V managerski teoriji tako prevladuje mnenje, da mora organizacija oblikovati enotno poslovno etiko, ki naj se prenese na nižje ravni in se tam izvaja, saj na takšen način podjetje vzpostavi vez z zaposlenim in ga usmerja pri sprejemanju njegovih vsakdanjih odločitev. Slika 1 prikazuje na kaj in kako vpliva etika managementa.

Slika 1: Etika managementa



Prيرهjeno po Glas (2000).

Podjetja že samo s svojim obstojem igrajo pomembno vlogo v okolju, saj imajo s svojim delovanjem izredno močan in pomemben vpliv nanj. Hkrati pa je nujno tudi zavedanje dejstva, da ima okolje, v katerem podjetje deluje, prav tako močan vpliv nanj, kar je pomembno predvsem zaradi trenda hitro spreminjajočega se okolja in spreminjanja položaja pomembnosti etičnega ravnanja. Pomembnost etičnosti poslovanja se je skozi čas spreminjala, saj so v obdobju razvoja težkih industrij postavljali v ospredje predvsem razvoj in dobiček, danes pa se pred željo maksimiranja dobička postavlja vprašanje etičnosti, in to je podjetja privedlo do potrebe po spremljanju dogajanja v okolju. Podjetja se morajo na dražljaje iz okolja pravočasno in pravilno odzivati, saj bodo le tako lahko vzpostavila pravičen, dober odnos s populacijo tako izven kot znotraj podjetja.

Na etičnost ravnanja podjetij pri poslovanju ima velik vpliv tudi velikost podjetja. Majhna podjetja velik pomen pripisujejo predvsem okolju, kakovosti, sočloveku in odgovornosti za produkt ali opravljeno storitev. Velike družbe pa zaradi svoje kompleksnosti zanemarjajo kakovost, izražajo veliko mero neosebnosti in so nagnjene k prenosu odgovornosti na drugega. Izmikanje odgovornosti se pripisuje klimi, ki nastane znotraj organizacije kot posledica velikosti, specializacije, delegiranja, fragmentiranja informacij in segmentiranja odgovornosti (Punch, 1996, str. 220).

1.3 Poslovna etika v Sloveniji

Tako kot nobena druga država tudi Slovenija ni izjema, tako se tudi na slovenskem trgu v domačih in tujih podjetjih pojavljajo mnoge oblike neetičnega ravnanja. Raziskave kažejo, da se je kar 75 % vseh slovenskih podjetij olastnilo z notranjimi odkupi, nekateri kreativni direktorji podjetij pa so si pot do bogastva utrli celo z ustanavljanjem številnih podružnic in zasebnih podjetij izven slovenskih meja (Jelovac, 1997, str. 90).

Nekatere oblike neetičnega poslovanja podjetij na slovenskih tleh so:

- neodgovorno ravnanje z odpadki in nevarnimi snovmi,
- slaba zaščita zdravja in življenja zaposlenih med delovnim procesom,
- prirejanje poslovnih poročil in posluževanje kreativnega računovodstva,
- nespoštovanje osnovnih človekovih pravic,
- neizpolnjevanje pogodbenih in zakonskih obveznosti do zaposlenih,
- nadlegovanje oziroma mobing in diskriminacija zaposlenih na delovnem mestu,
- oddajanje premočnin in nepremičnin v najem po oderuških cenah,
- nezakonito izkoriščanje zaposlene ali najete delovne sile.

2 ZNAČILNOSTI DELOVNEGA RAZMERJA IN NAJETE DELOVNE SILE

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, 21/2013 določa, da se delodajalec pri izvajanju svojih poslovnih aktivnosti lahko poslužuje različnih načinov pridobivanja delovne sile. Poleg rednega zaposlovanja preko pogodbe o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas se delodajalec v skladu z 59. členom ZDR-1 lahko med drugim odloči tudi za pridobitev delovne sile preko delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (v nadaljevanju zagotavljanje najete delovne sile). V skladu z istim členom je delodajalec (v nadaljevanju agencija) prav tako zavezan k spoštovanju določbe, da število napotene delovne sile k uporabniku ne sme presegati 25 % redno zaposlene delovne sile pri uporabniku. V to omejitev se ne upoštevajo pri agenciji zaposleni delavci za nedoločen čas. Iz tega izhaja, da je lahko k uporabniku glede na njegovo število redno zaposlenih delavcev napotenih največ 25 % najetih delavcev, ki so pri agenciji zaposleni za določen čas. V kolikor so delavci pri agenciji zaposleni za nedoločen čas, pa lahko agencija napoti k naročniku tudi večje število delavcev. Ta

določba predstavlja prvo zavarovanje v korist zaposlenih delavcev pri agenciji, saj preprečuje, da bi agencija zaposlovala delovno silo zgolj za določen čas in tako na račun odpuščaj in vnovičnih zaposlovanj zagotavljala delovno silo ali se drugače okoristila na račun delavcev. Ob tem velja poudariti, da ta omejitev ne velja za uporabnika, ki je manjši delodajalec, saj lahko ta zaposluje tudi več najete delovne sile.

2.1 Opredelitev delovnega razmerja v skladu z ZDR-1

V skladu z ZDR-1 je vsako delovno razmerje podprto s pogodbo o zaposlitvi, ki je lahko sklenjena za določen ali za nedoločen čas. Pogodba o zaposlitvi je dokument, ki ga prostovoljno podpišeta obe pogodbeni stranki oziroma delojemalec in delodajalec z dogovorom, da bo delojemalec v zameno za denarno plačilo za delodajalca opravljal delo na lokaciji in pod pogoji, ki jih določi delodajalec v pogodbi. Poslovna pogodba opredeljuje pravice obeh pogodbenih strank, kakor tudi vse obveznosti in dolžnosti obeh pogodbenih strank ter posledice kršitve pogodbenih določil.

Hkrati velja, da se za delovno razmerje pripozna tudi vsako drugo pogodbeno razmerje, ki ima ne glede na naziv sklenjene pogodbe po vsebini vse značilnosti delovnega razmerja. S tem zakonodajalec zavaruje šibkejšo pogodbeno stranko pred namero močnejše, da bi od pogodbene stranke zahtevala delo preko katere druge pogodbe. Na spletnem portalu Data (Golob Koritnik, 2014) navajajo, da se v praksi najpogosteje srečamo s pogodbo o poslovnem sodelovanju, avtorsko pogodbo, pogodbo o honorarnem delu, podjemno pogodbo, sklenitvijo pogodbe s samostojnim podjetnikom, najemanjem študentskega dela in ostalih možnosti. Do tovrstnih kršitev prihaja, saj so te oblike dela veliko cenejše, vendar hkrati za delavca veliko manj ugodne. Značilnosti pogodbenega razmerja, pri katerem so ugotovljene kršitve, so izvajanje storitev samo enemu naročniku, delo se opravlja neprekinjeno osem ur na dan oziroma štirideset ur na teden, obligacija ravnanja v skladu z obveznostmi delojemalcev ipd. Sankcija takšnega ravnanja je pripoznanje delovnega razmerja za celoten čas pogodbenega razmerja, naročnik pa mora plačati tudi vse prispevke in zavarovanja za pretekla obdobja.

V skladu s 54. členom ZDR-1 lahko delodajalec s potencialnimi zaposlenimi sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas, vendar pa je pogodba o zaposlitvi praviloma pogodba za nedoločen čas. Za določen čas je zakonodajalec predpisal, da se pogodba sme sklepati samo v določenih okoliščinah, in sicer kadar gre po vsebini za:

- opravljanje dela, ki je že po vsebini takšno, da traja le določen čas,
- nadomeščanje iz različnih razlogov začasno odsotnega zaposlenega,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje le za določen čas, z izjemo primera osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodno osebo ali prokurista,

- vodilnega delavca, ki je pooblaščen za sklepanje pravnih poslov, sicer pa je že zaposlen drugje za nedoločen čas, oziroma v kolikor je na delovno mesto vodilnega delavca imenovan v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, saj gre za usposabljanje ali priprave na delo ali izpopolnjevanja za delo oziroma za izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdanih v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

55. člen ZDR-1 določa, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene za največ dve koledarski leti, izjemoma pa se lahko sklene tudi za obdobje, daljše od dveh let, v kolikor gre za projektno delo, ki je po vsebini takšno, da traja dlje kot dve leti, vendar pa mora takšna izjema biti predčasno pogodbeno opredeljena.

2.2 Opredelitev najete delovne sile v skladu z ZDR-1

V zadnjih letih zaznavamo na trgu porast števila delodajalcev, ki zagotavljajo delo delavca naročnikom (v nadaljevanju agencije). Najeto delovno silo lahko zaposlitvena agencija naročniku zagotavlja striktno pod pogoji, ki jih določa zakonodajalec. Za sklenitev delovnega razmerja med agencijo in delavcem veljajo enake določbe, kot so predpisane za sklepanje delovnega razmerja neposredno med delodajalcem in delojemalcem. Tako veljajo enaki pogoji glede sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen oziroma za nedoločen čas, določbe glede minimalne višine plačila opravljenega dela, obveznosti izplačila regresa in ostalih dodatkov, kakor tudi plačevanja vseh prispevkov. Prav tako so v skladu z ZDR-1 predpisane enake pravice in obveznosti na strani obeh pogodbenih strank.

Ker pa gre za posredovanje dela naročniku, ZDR-1 za primer agencijske napotitve delavca na delo določa tudi pogoje, v katerih agencija na delo ne sme napotiti svojih zaposlenih, v teh okoliščinah pa jih naročnik prav tako ne sme sprejeti.

V skladu z 59. členom ZDR-1 agencija, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delovne sile, naročniku ne sme napotiti delavcev:

- kadar pri uporabniku zaposleni delavci stavkajo in bi z napotitvijo delavcev vsebinsko šlo za njihovo nadomeščanje,
- kadar je naročnik dela v obdobju zadnjih 12 mesecev odpovedoval pogodbe o zaposlitvi večjemu številu zaposlenih delavcev,
- kadar naročnik ponuja delovna mesta, pri katerih po oceni uporabnika obstaja visoko tveganje izpostavljenosti nevarnostim in zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti,
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

2.3 Obveznosti naročnika in agencije

Naročnik najete delovne sile je zavezan, da agencijo še pred pričetkom opravljanja dela delavca seznanj z vsemi pogoji dela in z oceno tveganja možnosti nastanka poškodb in zdravstvenih okvar napotitih delavcev. Naročnik in agencija še pred pričetkom izvajanja storitve podpišeta pogodbo o posredovanju delovne sile, v kateri opredelita vse medsebojne obveznosti in pravice na strani obeh pogodbenih strank, kakor tudi pravice in obveznosti med naročnikom in delavcem ter med delavcem in agencijo. Agencija je zavezana, da delavca o vseh pogojih dela pravočasno obvesti in seznanj v pisni obliki še pred napotitvijo na kraj opravljanja dela. Prav tako je agencija kot delodajalec zadolžena tudi, da delavcu zagotovi vsa morebitna potrebna izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja. Zakonodajalec določa, da je za upoštevanje in spoštovanje zakonov, zavezujoče kolektivne pogodbe in ostalih predpisanih splošnih aktov, vezanih tudi na varstvo pri delu, delovni čas, pripadajoče odmore in počitke, odgovoren naročnik delovne sile in ne agencija. Prav tako je za zagotavljanje, pravilnost in popolnost podatkov, potrebnih za obračun plačila delavca s strani agencije, zavezan naročnik. Naročnik je subsidiarno odgovoren, da delavci prejmejo s strani agencije vse in pravilno obračunane dohodke za obdobje, ko je delavec delo opravljal pri njemu, zaradi česar običajno v pogodbi z agencijo izrecno opredelijo, katero dokazno dokumentacijo želijo, da jim za potrebe opravljanja kontrole zagotavlja agencija, in v kakšnih rokih. Te kontrole predstavljajo za naročnika zavarovanje, da je svoj del obveznosti, vezan na plačilo najete delovne sile, izvršil.

Naročnik glede na 62. člen ZDR-1 za izpolnjevanje svojih obveznosti, določenih s strani zakona, najpogosteje od agencije, ki zagotavlja delovno silo, želi prejeti naslednje dokumente:

- podpisano in žigosano izjavo o izplačilu plač za vsak mesec posebej,

- podpisno listo delavcev za vsak mesec posebej,
- mesečna dokazila o oddaji REK obrazcev (REK-1),
- mesečne individualne REK obrazce (I-REK) poimensko za vsakega najetega delavca,
- elektronsko kartico (eKartico) agencije, preko katere agencija izkazuje, da je poravnala vse svoje obveznosti iz naslova plač do Finančne uprave Republike Slovenije,
- plačilne liste najetih delavcev in
- ostalo dogovorjeno dokumentacijo.

3 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV ALI NAJEM DELOVNE SILE?

Po Kohontu (2003, str. 444) se je porast trenda najemanja delovne sile zgodil kot posledica več dejavnikov, predvsem pa z liberalizacijo trga dela že v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. Označujemo ga predvsem kot posledico gospodarske krize, ki je zahtevala od delojemalcev hitro prilagoditev spremenjenim tržnim razmeram. Posledično so začela nastajati podjetja, ki jim danes pogovorno rečemo kar »agencije« in ki so se ukvarjala samo s posredovanjem delovne sile drugim podjetjem oziroma naročnikom delovne sile. Njihova glavna lastnost, ki jim je omogočila, da so se obdržala skozi čas, je omogočanje večje fleksibilnosti naročnikom pri izbiri in zaposlovanju kadra. Po drugi strani pa so naročniki hkrati dobili priložnost reduciranja svojih stroškov dela, saj so se z zamenjavo rednega zaposlovanja z najeto delovno silo njihovi stroški iz naslova stroškov dela bistveno zmanjšali. V današnjem hitro spreminjajočem se okolju marsikatero podjetje izkoristi najem delovne sile tudi kot možnost neposrednega vpliva na letne poslovne izkaze. Podjetja tako v izkazih prikazujejo strošek storitve in ne strošek dela, hkrati pa povečujejo svojo produktivnost z manjšim ali enakim številom zaposlenih, kar pomeni, da s tem vplivajo na bruto dodano vrednost na zaposlenega. Naročnikov strošek delavca se je tako zmanjšal na izključno realizirane ure dela oziroma na v pogodbi z agencijo dogovorjen znesek. Naročnik tako nima več nikakršnih stroškov z delavci v času, ko so le-ti odsotni z dela.

Stroški, ki jih naročnik lahko na podlagi poslovne pogodbe prevali na agencijo, so:

- stroški, povezani s kadrovanjem in vodenjem kadrovskih evidenc,
- stroški, povezani z izplačilom regresa za letni dopust,
- stroški, povezani z izplačilom božičnice,
- izplačilo nadomestila za čas bolniške odsotnosti delavca,
- odškodnine in
- druga nadomestila, ki pripadajo delavcem iz naslova delovnega razmerja.

Za najem delovne sile se podjetja vsekakor odločajo predvsem zato, ker iz tega izhaja, da podjetje oziroma naročnik ne sklepa pogodbe o zaposlitvi, ampak pogodbo o poslovnem sodelovanju. Za pogodbo o poslovnem sodelovanju je značilno, da je reakcijski čas v primeru zapletov bistveno krajši, kot pa je pri pogodbi o zaposlitvi, poleg tega pa za

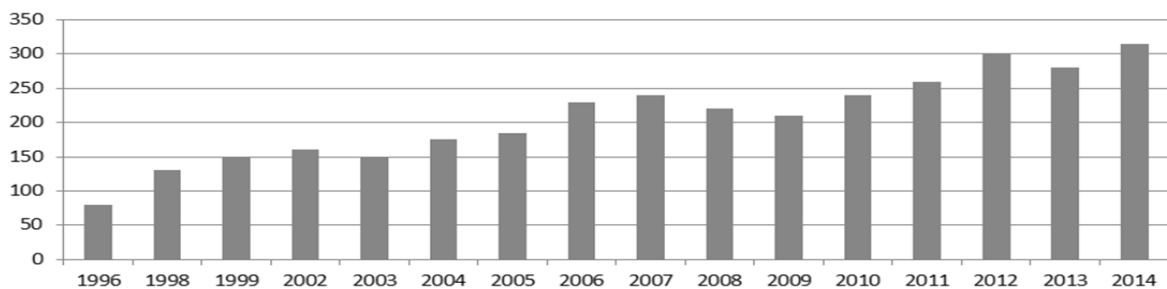
stroške reševanja konflikta ni pristojen naročnik. To so le nekateri razlogi na strani naročnika, zaradi katerih se odloči za najem namesto redne zaposlitve delovne sile (Voss in drugi, 2013, str. 62–66).

Z leti so agencije poleg prvotne in glavne storitve, ki jo ponujajo, svojo ponudbo razširile še na druge oblike posredovanja delovne sile in tako maksimirale svoje dobičke iz naslova opravljanja dejavnosti. Podjetja danes lahko izbirajo med različnimi načini najemanja delavcev preko kadrovske agencije, in sicer:

- Podjetje delavca najde samo (ang. payroll)
Pri tej obliki zaposlovanja podjetje/naročnik sam/o najde delavce, ki se nato zaposlijo pri agenciji. Agencija te delavce napoti k podjetju, hkrati pa prevzame odgovornost za obračun plač delavcev, vso kadrovsko administracijo, prijavo in odjavo iz zavarovanj ter napotitev delavcev na zdravniške preglede;
- Najem delovne sile (ang. outsourcing)
V tem primeru agencija na trgu poišče za naročnika primerne kandidate, z njimi opravi razgovore, opravi izbor med kandidati in preizkusi, ali njihovi profili ustrezajo naročnikovim zahtevam. Tudi pri tej obliki zaposlovanja je agencija odgovorna, da poskrbi za obračun plač, vso kadrovsko administracijo, prijavo in odjavo iz zavarovanj ter delavce napoti na zdravniški pregled;
- Prezaposlitev (ang. outplacement)
Te oblike zaposlovanja se naročnik poslužuje, ko želi, da mu agencija pomaga pri njemu odpuščenim delavcem zagotoviti novo zaposlitev. Za ta namen agencija organizira skupinske delavnice in individualne pogovore, kjer analizirajo profile kandidatov, z njimi pripravijo karierne načrte, jim pomagajo pri pripravi življenjepisa, kandidate pripravljajo na razgovore in podobno. Delavcu agencija išče ustrezno zaposlitev, o postopku iskanja pa je obvezana, da do zaključka zaposlitvenega postopka redno obvešča naročnika;
- Iskanje in izbor kandidatov (ang. executive search)
Podjetja, ki so v fazi hitre rasti, imajo velikokrat težavo tudi pri pridobitvi že usposobljenega vodstvenega, tehničnega in strokovnega kadra. V teh primerih se lahko obrnejo na agencijo, ki za njih preko različnih kanalov in virov išče in opravi izbor primernih kadrov. Ker se kandidat na koncu zaposli neposredno pri naročniku, se le-ta sam odloči, koga izmed ustreznih kandidatov bo zaposlil. Običajno podjetja pred zaposlitvijo s kandidatom opravijo še določene psihološke teste in tako lažje ocenijo, ali se bo oseba lahko vključila v njihovo poslovno okolje. Po zaposlitvi lahko agencija zaposlenega vseeno še naprej spremlja in ga podpira pri umeščanju v podjetje (Mikuš, 2015).

Pri vseh agencijah zaznavamo, da se je povpraševanje po najemu delovne sile celo podvojilo, kar je razumljiva posledica dognanj raziskav, ki kažejo, da trend zaposlovanja najete delovne sile v zadnjih letih strmo narašča, kar prikazuje tudi slika 2.

Slika 2: Trend rasti povpraševanja po najemu delovne sile po letih v tisoč evrih



Prirejeno po CIETT (2016).

Največ povpraševanja po agencijskem delu je zabeleženo v Evropi (29,5 %), na drugem mestu je Kitajska (23,1 %), na tretjem mestu Združene države Amerike (21,0 %) in na zadnjem Japonska (10,1 %). Na globalni ravni je industrija agencijskega posredovanja delovne sile v letu 2014 imela dobrih 450 milijard evrov prihodkov, 315 milijard evrov, tj. 70 % vseh prihodkov, predstavljajo prihodki iz naslova zagotavljanja in posredovanja delovne sile naročnikom (CIETT, 2016).

Povpraševanje po najemu delovne sile v veliki meri temelji na podjetjih iz farmacevtske in avtomobilske panoge oziroma v večini primerov gre za najem proizvodnih delavcev. Enega od pomembnih razlogov porasta povpraševanja po najemu delovne sile v Sloveniji lahko zagotovo pripišemo padcu najemanja študentskega dela, saj se je s februarjem leta 2015 ta oblika dela močno podražila. Študentsko delo se je podražilo za delodajalce tudi za četrtno, in sicer na račun ureditve te oblike dela, ki je do takrat veljala za izredno poceni in zato tudi izredno priljubljeno obliko zaposlovanja. Zelo pomemben razlog, da se podjetja odločijo za najem delovne sile, je vsekakor tudi doseganje večje prilagodljivosti naročilom in sezonskim nihanjem. Izstopajo tudi podjetja, ki se soočajo s hitrim razvojem in rastjo in posledično interno ne uspejo kadrovskega zadovoljiti potreb po novem že usposobljenem in za izpolnitev naročil nujno potrebnem kadru. Zaradi hitrejšega prilagajanja internim spremembam se tako podjetja odločijo za najem delovne sile preko agencij kot izhod v sili, da bi premostili kadrovske primanjkljaje v podjetju in uspeli v roku doseči zastavljene cilje. Zaposlovanje kadra preko rednih zaposlitvenih postopkov je večinoma dolgotrajen proces, ki si ga podjetja ob že tako izrednih pogojih dela ne morejo privoščiti.

Prva in še danes vodilna agencija na globalni ravni je švicarska agencija Adecco, ki je bila ustanovljena leta 1996 z združitvijo agencij Adia in Ecco (Zorman, 2016, str. 46). Druga največja agencija je ameriška Manpower in na tretjem mestu nizozemska Randstad. Skupaj na globalni ravni ustvarijo skoraj 56 milijard evrov prihodkov. Seznam največjih in na trgu najpomembnejših agencij na globalni ravni je predstavljen v tabeli 1.

Tabela 1: Globalno najpomembnejše agencije za zagotavljanje kadra

AGENCIJA:	SEDEŽ:	k €:
Adecco	Swiss	20.000
Manpower	United states of America	18.508
Ranfstad	Netherland	17.249
Allegis	United states of America	10.697
Hays plc	United Kingdom	5.084
Kelly service	United states of America	4.992
Recruit staffing	Japan	4.874
Robert Half	United states of America	4.055
Expres employment professionals	United states of America	2.496
Usg people	Netherland	2.355
Insperty	United states of America	2.102
Automatic data procesing - adp	United states of America	2.024
Temp Holdings	Japan	1.993
Trueblue	United states of America	1.938
The select family of staffing companies	United states of America	1.872
Impellam group	United Kingdom	1.829
Groupe crit	France	1.695
Synergie	France	1.669
Pasona Group	Japan	1.633
Volt workforce solutions	United states of America	1.524

Prirejeno po raziskavi Vacatures (2015).

Agencije, ki upravljajo z bazami zaposlenih v pripravljenosti, se lahko v relativno kratkem času odzovejo na potrebe naročnikov in jim hitro priskrbijo potrebno število delavcev. Agencije lahko tako za naročnika vodijo vse postopke zaposlovanja, pripravljajo in urejajo vso potrebno dokumentacijo, poskrbijo, da imajo delavci opravljene ustrezne zdravniške preglede in so ustrezno kvalificirani ter nastanjeni, v kolikor gre za čezmejno najemanje delavcev. Med agencijo in naročnikom sklenjena pogodba o poslovnem sodelovanju mora opredeljevati, da se delavcem, ki bodo delo opravljali preko agencije, zagotovi enako plačilo za delo in vse ugodnosti, ki so jih deležni ostali delavci na istem delovnem mestu. Iz tega izhaja, da je cena najetega delavca odvisna od več dejavnikov.

Najpomembnejši dejavniki, ki jih agencija všteva v ceno oziroma »urnino«, so:

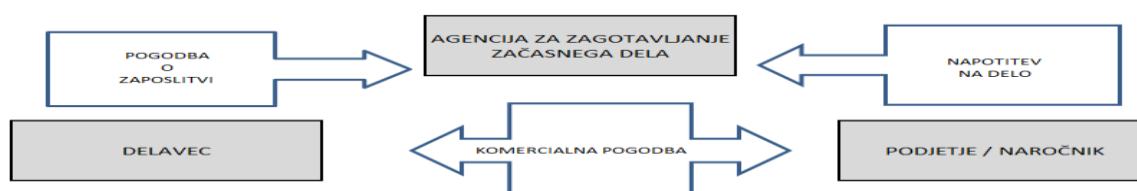
- strošek težavnosti izbora delavca,
- čas, za katerega agencija in naročnik sklepata pogodbo o poslovnem sodelovanju,
- število za delo najetih delavcev,
- kvalificiranost delavcev,
- morebitna predhodna izobraževanja, organizirana s strani agencije,
- dejavnost, v kateri naročnik posluje, in
- bonitetna ocena naročnika.

Vsaka dodatno opravljena storitev s strani agencije pomeni za naročnika višanje cene storitev. Pomembno na ceno vplivata predvsem čas najema delovne sile in število najete delovne sile. Krajši čas najema delovne sile praviloma pomeni višjo ceno za naročnika, saj se skrajša amortizacija stroškov. Večje število najetih delavcev praviloma niža ceno

storitve. Vendar pa je kljub dejavnikom, ki vplivajo na določanje višine stroška storitve, odvisno, kako se agencija in naročnik medsebojno dogovorita. Upoštevano mora biti le dejstvo, da plača najetega delavca ne sme biti bistveno drugačna od plače, ki jo ima delavec, ki je zaposlen neposredno pri naročniku. Iz tega izhaja, da so za isto vrsto dela lahko znotraj agencije plače zaposlenih zelo različne, saj so vezane na usklajevanje s plačo redno zaposlenih pri naročniku. Pri najemu ima naročnik, vezano na višino plačila delavca, dve možnosti, med katerima se odloča. Zahteva lahko, da agencija delavca plačuje po učinkivnih urah dela ali pa da plačilo temelji na dogovorjenem mesečnem znesku osebnega dohodka delavca. V kolikor se naročnik odloči, da zahteva plačilo delavcev na podlagi učinkivne urne postavke, to pomeni, da se delavcu izplača samo dejansko oddelan čas, naročniku pa se obračuna dejansko opravljeno število ur, povečano za administrativni strošek agencije. Ta način obračuna je za naročnika manj tvegan oziroma je tveganje na strani agencije. V kolikor pa se naročnik odloči, da za delavca zahteva plačilo na podlagi dogovorjenega zneska mesečnega osebnega dohodka delavca, to pomeni, da je tveganje na njegovi strani. Pri izračunu zneska mesečnega dohodka delavca agencija upošteva dogovorjeni znesek ne glede na morebitne odsotnosti delavca. Poleg tega pa agencija temu obračunu prišteje še svoj administrativni strošek, ki pa je praviloma nižji, kot je pri plačilu na podlagi učinkivnih ur dela. Administrativni strošek agencije je obračunan kot dogovorjeni znesek ali kot provizija, ki znaša od 5 do 15 % glede na celotni strošek dela.

Pri agencijskem delu gre za tristranski posel med delavcem, agencijo in naročnikom ter ustrezno plačilno disciplino na strani obeh pogodbenih strank.

Slika 3: Tristransko sklepanje pogodbe



Prيرهjeno po ILO (2011).

Pri naročnikih s slabo bonitetno oceno se agencije včasih odločajo celo za zahtevanje predujma, saj si tako zagotovijo zavarovanje in sredstva za poplačilo delavcev. V zadnjem času pa agencije zaznavajo, da podjetja ne najemajo več delavcev, ampak se odločajo za oddajanje dela v najem. Tako pride do situacije, ko delavci pravzaprav delo opravijo za podizvajalca, ki z naročnikom sklene pogodbo o poslovnem sodelovanju.

3.1 Primerjava z vidika sklepanja pogodbenega razmerja

ZDR-1 v 31. členu določa, da so bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi:

- naziv in naslov oziroma sedež obeh oziroma vseh pogodbenih strank,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta, na katerega je razporejen delavec, in opredelitev zahtevane izobrazbe za to delovno mesto,
- kraj opravljanja dela, v kolikor kraj v pogodbi ni naveden, to pomeni, da delavec opravlja delo neposredno na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, to je lahko pogodba za določen ali za nedoločen čas zaposlitve in pa pogodba za skrajšan ali polni delovni čas,
- določila o predpisanih počitkih med delom, izplačilu regresa in pripadajočem letnem dopustu,
- višina dogovorjenega zneska plačila v evrih za opravljeno delo in pa datum in način plačila,
- dolžina odpovednih rokov in navedbe morebitnih kolektivnih pogodb, na katere se delodajalec lahko sklicuje,
- obveznosti in dolžnosti obeh pogodbenih strank, ki so določene v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

ZDR-1 prav tako določa, da je delodajalec v skladu z 11. členom zavezan, da delojemalca obvezno prijavi v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter ga prav tako zavaruje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi. O izpolnitvi določbe je delodajalec zavezan, da delavcu v roku 15 dni od nastopa dela izroči dokument, ki dokazuje, da je delodajalec svojo obvezo izpolnil. Kot dan nastopa dela se šteje kateri koli dan, za katerega se delodajalec in delavec dogovorita, da delavec nastopi z delom, oziroma, v kolikor datum nastopa dela ni pogodbeno določen, se šteje, da je delavec nastopil z delom z dnem podpisa pogodbe o delovnem razmerju.

ZDR-1 v 77. členu določa, da do prekinitve delovnega razmerja pogodbenih strank lahko pride zaradi:

- poteka časa, za katerega sta se stranki dogovorili, da skleneta pogodbo o delovnem razmerju,
- prenehanja poslovanja delodajalca iz naslova smrti ali zaradi smrti delojemalca,
- sporazumne prekinitve pogodbe o delovnem razmerju med strankama,
- redne ali izredne odpovedi pogodbe,
- sodbe sodišča,
- drugih primerov, ki jih določa zakon, t. i. prekinitvev po samem zakonu.

Delavec, najet preko kadrovske agencije, je v delovnem razmerju z zaposlitveno agencijo in ima vse obveznosti in dolžnosti vezane na delodajalca oziroma na kadrovske agencije, čeprav delo dejansko opravlja pri naročniku, h kateremu je bil napoten s strani delodajalca. Iz ZDR-1 izhaja, da je delavec praviloma v rednem delovnem razmerju oziroma da ima

sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Pogodba za določen čas se tudi pri zaposlitvi preko agencije lahko sklepa samo v primerih, kot jih določa ZDR-1. Delavec, ki je v delovnem razmerju z agencijo, je tako lahko zaposlen za določen ali za nedoločen čas. V kolikor agencija zaposluje delavca za nedoločen čas, to pomeni, da se ta napoteni delavec ne všteva v z zakonom določeno omejitev števila agencijskih delavcev pri enem naročniku. V kolikor pa agencija napoti na delo delavca, zaposlenega za določen čas, mora upoštevati kvoto 25 % napotenih delavcev k istemu naročniku glede na število vseh zaposlenih delavcev pri naročniku. Delavec z agencijo sklene pogodbo o zaposlitvi, za katero veljajo enake določbe, kot veljajo za delovno razmerje, pri katerem se delo opravlja neposredno pri delodajalcu. Izjema je, da pogodba, sklenjena z agencijo, izrecno ne opredeljuje kraja opravljanja dela, ki je sicer ena izmed bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Prav tako pogodba med agencijo in delavcem za znesek plačila določa plačo, kot jo naročnik zagotavlja svojim redno zaposlenim delavcem. S tem zakonodajalec delavca zavaruje, da za svoje delo prejme enako plačilo, kot bi ga, če bi bil zaposlen neposredno pri naročniku. Vendar iz prakse izhaja, da je to določilo pogosto kršeno in agencije pri obračunih plač delajo napake v škodo zaposlenih.

V primeru najema delavca preko agencije govorimo o tako imenovanem »tristranskem poslu«, saj na eni strani agencija sklepa pogodbo z delavcem in na drugi strani z naročnikom. Za pogodbo, sklenjeno med agencijo in naročnikom, velja, da se prav tako določijo obveznosti in dolžnosti obeh pogodbenih strank. Tako sklenjena pogodba se imenuje »Pogodba o poslovnem sodelovanju«, za vsako nadaljnje leto pa se običajno sklene aneks, ki na novo določa cene storitev in obveznosti pogodbenih strank. Pogodba o poslovnem sodelovanju je običajno dopolnjena s »Sporazumom o skupnem delovišču«, s katerim pogodbeni stranki določita skupne varstvene ukrepe in normative, skupno organizacijo varstva pri delu, zdravstvenega varstva, varstva delovnega okolja in požarnega varstva ter vse pravice in obveznosti delavcev, ki so odgovorni za jamčenje varnega okolja in varnih delovnih razmer. Naročnik predpiše, da so na delo napoteni delavci zavezani k spoštovanju vseh s sporazumom predpisanih ukrepov na področju varstva. Prav tako sporazum zavezuje agencijo, da je odgovorna, da bodo napoteni delavci delo opravljali v predpisanem psihofizičnem stanju. Uživanje in vnos alkoholnih pijač ter delo pod vplivom alkohola je v prostorih naročnika strogo prepovedano in tudi najstrožje sankcionirano. Enako velja tudi za droge oziroma druge substance, kakor tudi za zdravila, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti. Tako se za delavce naročnika in delavce agencije predpiše, da je koncentracija alkohola v izdihanem zraku 0,00 mg/l. Psihofizično stanje delavcev preverjajo pooblaščen osebe, določene s strani naročnika, v skladu z internimi predpisi. Pogodba o medsebojnem poslovnem sodelovanju glede na pogodbo o delovnem razmerju določa, da si agencija in naročnik delita obveznosti v odnosu do zakonodajalca in delojemalca. Tako je določeno, da je naročnik tisti, ki je odgovoren za pravilnost podatkov glede potrebe po delu za določen čas in bo ves čas veljavnosti pogodbe skrbel, da bo dovoljeno število napotenih delavcev v skladu z ZDR-1. Agencija

ves čas trajanja pogodbe odgovarja, da napoteni delavci ne presežejo dovoljenega obdobja napotitve.

S pogodbo stranki dogovorita:

- kraj, kamor bo delavec napoten na delo,
- način potrjevanja obračuna ur prisotnosti delavca,
- rok, do katerega mora naročnik agenciji pripraviti in potrditi obračun,
- obdobje, v katerem mora agencija naročniku posredovati račun za opravljeno storitev,
- rok, do katerega mora naročnik agenciji poravnati prejeti račun za opravljeno storitev,
- soglasje, katero dokazno gradivo o izplačilu plač je agencija naročniku zavezana mesečno posredovati, in opredelitev roka za posredovanje,
- na kakšen način se bo delavcu izračunaval mesečni osebni dohodek.

Agencija v pogodbi soglaša, da bo naročniku v roku 15 dni od izdaje računa posredovala:

1. dokazilo o plačilu prispevkov iz delovnega razmerja v skladu s predpisi za obračunani mesec in dokazilo o izplačilu plač iz delovnega razmerja v skladu s predpisi za obračunani mesec ter drugih prejemkov iz delovnega razmerja v skladu s predpisi napotениh delavcev. Kot dokazilo o plačilu prispevkov in drugih prejemkov iz delovnega razmerja se šteje:
 - potrdilo Finančne uprave Republike Slovenije (izpis konto kartice s spletnega portala eDavki), da ima agencija plačane vse obveznosti do države oziroma davke in prispevke, pri čemer navedeno potrdilo agencija naročniku predloži mesečno,
 - izjava agencije o izplačilu plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja v skladu s predpisi za obračunani mesec,
2. dokazilo o oddaji REK obrazcev za obračunani mesec, pri čemer se kot dokazilo o oddaji REK obrazcev upošteva:
 - izpis REK-1 obrazca s portala eDavki za celotno podjetje agencije. Iz izpisa mora biti razviden datum oddaje obrazca, priloženi pa morajo biti analitični podatki za posamezne napotene delavce, ki so v konkretnem obdobju opravljali delo pri uporabniku.

Višino urnine se lahko izračunava na podlagi vnaprej določenega mesečnega dohodka ali na podlagi efektivnega časa dela. V obeh primerih agencija obračuna administrativni strošek, ki je odvisen od dogovorjenega načina obračuna mesečnega dohodka delavca. Pogodba med agencijo in naročnikom opredeljuje višino urne postavke za dopoldansko, popoldansko, nočno, nedeljsko, praznično in nadurno delo.

Urna postavka se opredeli s prilogo k pogodbi o poslovnem sodelovanju. V urno postavko se vključuje plačilo plače in nadomestil v skladu z veljavno zakonodajo in kolektivno pogodbo za dejavnost (v nadaljevanju KPD):

- regres za letni dopust v skladu s KPD (v primeru izplačila višjega regresa, kot to predpisuje zakon, naročnik povrne razliko agenciji),
- dopust v skladu s KPD in podjetniško kolektivno pogodbo (v nadaljevanju PKP) naročnika,
- morebitne boleznine,
- prvi zdravniški pregled in vsi obdobjni pregledi,
- prevoz na delo,
- odpravnine v skladu z ZDR-1.

Vsa morebitna dodatna izplačila iz naslova delovne uspešnosti, kot so božičnice, izredne stimulacije, nagrade za uspešnost in drugi dohodki iz naslova dosežene delovne uspešnosti, so v celoti strošek naročnika. Kriterije in višino izplačila določi izključno naročnik ter posreduje podatke o višini izplačila agenciji. V tabeli 2 je prikaz dogovorjenih urnih postavk med podjetjem IZPUH in agencijo ABC.

Tabela 2: Vrednosti plačila delovnih ur

PROIZVODNJA - proizvodni delavec	EUR / h	EUR / h za nočno, nedeljsko in praznično delo
Delovna ura napotnega delavca, ki svoje delo odlično opravlja, je zanesljiv in dosega pričakovane rezultate (norma)	7,90	+ 0,30%
Delovna ura napotnega delavca, ki svoje delo dobro opravlja, je zanesljiv in delno dosega pričakovane rezultate (norma)	7,10	+ 0,30%
Delovna ura napotnega delavca začetnika, uvajanje na delovnem mestu in enostavna dela	7,10	+ 0,30%

*vrednost brez DDV

*za delovno uro se šteje efektivni delovni čas in čas malice v skladu z veljavnimi predpisi

Vir: lastno delo.

3.2 Primerjava s stroškovnega vidika

Podjetje, ki zaposluje delavce, je s pogodbo o zaposlitvi zavezano, da delavcu vsak mesec izplača dogovorjeni znesek plačila dela. Znesek, ki ga delavec prejme kot nakazilo na transakcijski račun, vsebinsko predstavlja neto znesek plače in vse pripadajoče dodatke. Neto plača zajema osnovno plačo, ki je dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, in del plače za delovno in poslovno uspešnost ter druge dodatke. Znesek, za katerega se delodajalec in delavec dogovorita na podlagi sklenjene pogodbe, pa je bruto znesek plače. Bruto plača je plača pred odtegnitvijo prispevkov v breme delojemalca v višini 22,10 % in pred akontacijo dohodnine v skladu z dohodninsko lestvico. Delodajalec je zavezan, da zaposlenemu poleg stroška neto plače izplača še dodatke, vezane na izplačilo obveznega regresa za letni dopust, izplačilo prevoza, nadomestilo za malico ter morebitni dodatek za delo na terenu. Bruto plača, povečana za vse dodatke, ki delavcu pripadajo, in za del prispevkov, za plačilo katerih je zavezan delodajalec v višini 16,10 %, se imenuje bruto-bruto plača zaposlenega. Bruto-bruto plača zaposlenega za delodajalca predstavlja celoten

strošek dela delavca. Minimalna plača je plača, ki je predpisana z zakonom in jo je delodajalec primoran spoštovati in zagotavljati svojim zaposlenim. Regres za letni dopust je pravica vsakega zaposlenega in se pogojuje s pravico o letnem dopustu. Rok za izplačilo regresa ima delodajalec do prvega julija tekočega leta oziroma v izrednih primerih do prvega novembra tekočega leta. Letni dopust prav tako pripada vsakemu zaposlenemu in se mu ne more odpovedati, za čas koriščenja letnega dopusta pa je delavec upravičen do 100 % nadomestila plače s strani delodajalca.

V primeru sklepanja poslovne pogodbe o medsebojnem poslovanju med naročnikom in agencijo ni naloga naročnika, da se ukvarja z obračunavanjem plače zaposlenega in plačilo prispevkov in raznih dodatkov, ampak da izpolni svojo obveznost na podlagi v pogodbi določenega cenika storitev. V kolikor naročnik izplačuje regres za letni dopust v višini nad minimalno določenim zneskom, mora agenciji plačati še razliko do zneska svojim zaposlenim izplačanega regresa za letni dopust. Ker pa je naročnik subsidiarno odgovoren, da najeti delavec prejme izplačilo mesečne plače, mora vršiti določene kontrole, na podlagi katerih preveri, ali tudi agencija izpolnjuje svojo obveznost iz naslova plač do zaposlenih. Naročnik poleg preverjanja, ali so plače bile obračunane in izplačane, preveri tudi, ali so bile plače pravilno obračunane in izplačane, saj v primeru inšpekcijskega nadzora tudi sam odgovarja za delavcu storjeno škodo.

Razlog, da se naročnik odloča za najem delovne sile, ni le poseganje po cenejši delovni sili in izogib plačilu prispevkov ter vseh ostalih dodatkov zaposlenemu, ampak je močno povezan tudi s stroškovnim vidikom poslovanja naročnika. Podjetje lahko na takšen način poskuša regulirati prikaz stroška dela. Ob tem je pomembno izpostaviti, da lahko podjetje na takšen način skazi verodostojnost podatka o strošku dela v bilanci stanja. S posluževanjem najemanja delovne sile podjetje strošek dela prenese na stroške storitve. Za pravilno obravnavo stroška dela bi morali vedno vzporedno gledati strošek dela in strošek storitve najema delovne sile in se takšnega prikaza posluževati tudi za poročanje izven podjetja. Bistveni prihranek za naročnika je na strani stroškov kadrovanja ter hitrosti in fleksibilnosti zaposlovanja. Tabela 3 predstavlja primerjavo stroška dela na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi in na podlagi sklenjene pogodbe o poslovnem sodelovanju. Iz tabele izhaja, da je višina stroška dela agencijskega najema odvisna od vrste storitve.

Tabela 3: Primerjava višine stroška dela

STROŠEK DELA - POGODBA O ZAPOSLOTVI	EUR	STROŠEK DELA - AGENCIJSKO DELO	EUR
Neto plača zaposlenega:	593,13 EUR	Najem z iskanjem in selekcijo:	1.086,12 EUR
Bruto plača zaposlenega:	842,79 EUR	Podjetje delavca najde samo:	1.046,98 EUR
Strošek delodajalca:	980,57 EUR	Prezaposlitev:	1.037,19 EUR

Vir: lastno delo.

Tabela predstavlja višino stroška dela za delavca, zaposlenega pri naročniku na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in ceno najetega delavca na podlagi pogodbe o poslovnem

sodelovanju. Za izračun uporabljamo predpisano minimalno plačo delavca v višini 842,79 evrov (v nadaljevanju EUR), za mesečni fond ur uporabljamo povprečje letnega fonda ur, kar predstavlja 174 ur dela na mesec. Iz prikazanih podatkov izhaja, da je delavec iz rednega delovnega razmerja plačan na uro dela 4,84 EUR bruto oziroma 3,41 EUR na uro neto. Delodajalca tako celoten strošek dela na uro stane 5,63 EUR bruto-bruto. Delavec, zaposlen preko agencije, naj bi v skladu s predpisi ZDR-1 dosegal enako neto plačo, kar pomeni, da delavec agencijo prav tako stane 4,84 EUR bruto na uro oziroma neto 3,41 EUR.

Strošek naročnika, ki plačuje storitev v skladu s pogodbo o poslovnem sodelovanju, plača agenciji urno postavko 7,90 EUR na uro na osebo, ker je v ceno zajet tudi administrativni strošek agencije, poleg tega agencija zaračunava enako urnino za vse delavce ne glede na višino njihove dogovorjene mesečne plače. Naročnik sicer plača za enega najetega delavca za 174 ur na mesec 1.374,60 EUR, vendar ob upoštevanju različnih višin plač agencijskih delavcev agencija dejansko realizira od 5 do 15 % profita, čeprav na izračunu za samo eno osebo to znaša bistveno več. V kolikor je delavec sklenil pogodbo za minimalno plačo, je dejanski strošek agencije 980,57 EUR povečan za strošek prevoza in malice ter morebitnih drugih dodatkov, torej razlika med stroškom njegove bruto-bruto plače in stroškom naročnika znaša 394,03 EUR, kar pa po prištetju izplačila mesečnih dodatkov niti ni veliko. Glede na storitev, ki jo za naročnika agencija opravi, se administrativni strošek agencije spreminja. Za storitev iskanja in selekcije kadra agencija naročniku zaračuna glede na dejanski strošek dela dodatnih 10,76 %. Administrativni strošek agencije v tem primeru ob predpostavki minimalne plače znaša 0,61 EUR na osebo na opravljeno uro dela oziroma na mesečni ravni 105,55 EUR na osebo. Za koliko se bo urna postavka dela povečala glede na strošek ure dela ob predpostavki upoštevanja minimalne plače, je odvisno od tega, za kakšno višino administrativnega stroška se bosta agencija in naročnik uskladila ob upoštevanju vseh pogojev, ki vplivajo na višino administrativnega stroška.

Predstavljeni primer potrjuje domnevo, da se naročnik poslužuje agencijskega dela zaradi nižanja stroškov. Pri tem ne smemo gledati zgolj z vidika plačila delavca, saj agencija za dodatno zaračunanih 105,55 EUR na osebo namesto naročnika opravi celoten postopek in izbor za zaposlitev tega delavca, kar vključuje objavo oglasa na zaposlitvenih portalih ali zavodu za zaposlovanje, opravljene razgovore s kandidatom, morebitno potrebno usposabljanje, poleg tega pa agencija za dneve, ko se delavec uvaja za opravljanje dela, ne prejme urnine. Iz prakse pa izhaja, da se agencija velikokrat okorišča na način, da delavec prejema minimalno plačo ne glede na vrsto dela, ki ga opravlja, in ne glede na višino plačila pri naročniku redno zaposlenih delavcev. V povprečju je od 15 do 20 % agencijskih delavcev plačanih manj, kot bi moralo biti. Prav tako iz prakse izhaja, da so agencijski delavci večinoma tujci, ki so lahka tarča za izkoriščanje in se v strahu pred izgubo še tako majhnega dohodka ne obračajo na pristojni inšpektorat. Ugotavljam, da do kršitev prihaja prav tako zaradi nezadovoljivega pregona neregistriranih agencij in zlasti zaradi večletnega podaljševanja pogodb za določen čas, ko bi po vseh predpisih morali z delavcem že

podpisati pogodbo za nedoločen čas. V primeru ugotovitve takšnega dejanja bi inšpektorat moral sprožiti postopek prenehanja, likvidacije in stečaja agencije, vendar inšpektorat tega ne izvaja zaradi likvidnostnih težav, ki predstavljajo problem poplačila sodnega postopka na sodišču. Tako pridemo do zaključka, da agencije za svoje kršitve največkrat ne odgovarjajo.

3.3 Primerjava z vidika osebnega dohodka

Delodajalec ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi obveznost plačila dela delavca v dogovorjenem roku in na v pogodbi določen način. Zakon opredeljuje, da mora biti plačilo izvedeno na transakcijski račun, ki ga določi in delodajalcu sporoči delavec, in v roku, za katerega se stranki dogovorita oziroma do 18. v tekočem mesecu za pretekli mesec v valuti EUR. Plačilo za delo naj bi bilo enakovredno obravnavano med redno zaposlenim delavcem in delavcem, zaposlenim preko agencije. Delavci naj bi za opravljanje enakega dela prejeli enako višino plačila s strani delodajalca, saj osnovno pravilo določa, da se osnovna plača določi glede na zahtevnost, za katero se sklepa pogodba. Višina plačila za opravljanje enakega dela pri delodajalcu se lahko razlikuje, vendar le v delih, ki se nanašajo na osebno obravnavo, saj lahko delavci uveljavljajo razne olajšave, ki jim zvišujejo osebni dohodek. Na območju Republike Slovenije je s 1. 1. 2018 stopil v veljavo predpis, ki določa, da je delavec v skladu z Zakonom o minimalni plači (ZminP), Ur. l. RS, št. 13/2010 in Zakonom o dopolnitvah Zakona o minimalni plači (ZminP-A), Ur. l. RS, 92/2015, upravičen do mesečnega izplačila za polni delovnik v minimalni višini 842,79 EUR bruto mesečno. V primeru krajšega delovnika je od polnega 40-urnega tedenskega delovnika delavec upravičen do najmanj sorazmernega deleža minimalne plače. Osnovna zakonska dikcija določa, da v višino predpisane minimalne plače spadajo vsi elementi plače, določeni s strani ZDR-1. Ti elementi so osnovna plača delavca za določen mesec, del plače za delovno uspešnost in dodatki, do katerih je delavec upravičen.

ZminP-A določa, da se v obračun minimalne z zakonom predpisane plače ne sme všteti naslednjih dodatkov:

- dodatek za nadurno delo,
- dodatek za nočno delo,
- dodatek za delo v nedeljo,
- dodatek za delo na praznik,
- dodatek za delo na dela prost dan po zakonu in
- dodatek za terensko delo.

V minimalno plačo se prav tako ne sme všteti povračil naslednjih stroškov:

- povračilo stroškov za prehrano med delom,
- povračilo stroškov za prevoz z dela in na delo,

- povračilo stroškov na službenem potovanju,
- dnevnice,
- prenočevanje na službenem potovanju,
- nadomestilo za ločeno življenje in
- solidarnostne pomoči.

V minimalno plačo se ne sme vštovati niti drugih prejemkov iz delovnega razmerja:

- regres za letni dopust,
- odpravnine in
- jubilejne nagrade.

Iz tega izhaja, da se v minimalno plačo všteta le osnovna plača in dodatek za popoldansko delo. Poleg tega se za primere, kadar minimalna plača ne dosega niti praga predpisane minimalne plače, prišteje še dodatek do minimalne plače (Godnič, 2018).

V nadaljevanju bom predstavila primerjavo višine plačila med delavcem, ki je v rednem delovnem razmerju z naročnikom, in med višino plačila delavca, ki ga naročnik najame.

Tabela 4: Obračun plače

NAZIV VRSTE PLAČILA:	%	URE:	BRUTO:	NETO:
Redno delo		184	727,90	510,14
Dodatek za nočno delo	50,00%	64	126,59	88,72
Dodatek za popoldansko delo	10,00%	84	33,23	23,29
Dodatek za nedeljsko delo	50,00%	8	15,82	11,09
Dodatek do minimalne plače			81,66	55,47
Bruto redno delo:		184	985,20	688,71
Skupaj prispevki	22,10%		217,22	
Skupaj olajšava za dohodnino			275,22	
Osnova za davke			492,44	
Davek			78,76	
Neto izplačilo:		184		688,71

Prirjeno po Mercina (2016).

Iz podatkov iz tabele 4 izhaja, da je urna postavka delavca, zaposlenega pri agenciji za 4,58 EUR bruto na uro dela, izražena kot razmerje med osnovno plačo 842,79 EUR in mesečnim fondom 184 ur. V osnovno plačo je všteto redno delo v višini 727,90 EUR, dodatek za popoldansko delo v višini 33,23 EUR in dodatek do minimalne plače v višini 81,66 EUR bruto. Vsi ostali dodatki zvišujejo minimalno plačo delavca in je tako znesek bruto-bruto plače delavca 985,20 EUR. Znesek izplačila je 688,71 EUR neto, saj se delavca bremeni za znesek prispevkov iz bruto plače v višini 22,10 %. Poleg tega delavec plača davke v višini 78,76 EUR, izračunane kot 16,00 % od osnove 492,25 EUR, ki pa je

izračunana kot bruto-bruto plača, zmanjšana za 22,10 %, in splošno olajšavo v višini 275,22 EUR.

Delavec, zaposlen preko agencije, v primeru minimalne plače agenciji predstavlja enak strošek kot ga naročniku predstavlja njegov delavec. Do razlik prihaja pri izplačevanju z zakonom predpisanih dodatkov. Na plačilnih listah agencijskih delavcev redko ali nikoli ne zasledimo obračuna dodatka na delovno dobo, prav tako delavci kljub normalnemu poslovanju podjetja največkrat prejmejo regres šele v mesecu novembru in v višini zakonsko predpisanega minimuma, čeprav naročnik zaposlenim izplačuje višji regres. Prav tako se dogaja, da imajo agencije svoja pravila glede določanja obdobj, za katera delavcem pripada regres za letni dopust. Tako naročnik prejme podatke o obračunu regresa, ki izkazujejo, da pri agenciji enako obdobje zaposlena delavca prejmeta različno višino regresa. Prav tako opažamo, da agencije svojim zaposlenim obračunavajo dodatke na pogoje dela v nižjih odstotkih, kot jih obračunava naročnik. Vse te postavke bistveno vplivajo na delavčevo višino plače in vodijo do neenakopravnega plačila.

Tabela 5: Napačno obračunana plača

NAZIV VRSTE PLAČILA:	%	URE:	BRUTO:	NETO:
Redno delo		168	628,44	435,02
Dodatek za nočno delo	50,00%	64	119,70	82,86
Dodatek na delovno dobo	3,60%		29,09	20,14
Dodatek na izmensko delo	10,00%	64	23,91	16,57
Dodatek za praznično delo	50,00%	16	59,85	41,43
Stimulacija forme		23	86,04	59,56
Dodatek za nadurno delo	145,00%	20	108,48	75,10
Neto prejemki:	št. dni	EUR / km		
Potni stroški				60,48
Vsi prejemki skupaj:				791,16
Obveznosti iz bruto plače	%	Osnova:		
Prispevki za pokojninsko in invalidno zavarovanje iz OD	15,50%	1.055,54		163,61
Prispevki za zdravstveno zavarovanje iz OD	6,36%	1.055,54		67,13
Prispevki za zaposlovanje iz OD	0,14%	1.055,54		1,48
Prispevki za starševsko varstvo iz OD	0,10%	1.055,54		1,06
Skupaj prispevki iz plače:	22,10%			233,28
Prispevki za pokojninsko in invalidno zavarovanje na OD	8,85%	1.055,54		93,42
Prispevki za zdravstveno zavarovanje na OD	6,56%	1.055,54		69,24
Prispevki za zaposlovanje na OD	0,03%	1.055,54		0,32
Prispevki za nesrečo pri delu na OD	0,53%	1.055,54		5,59
Prispevki za starševsko varstvo na OD	0,10%	1.055,54		1,06
Skupaj prispevki na plačo:	16,07%			169,63
Skupaj dohodnina:				91,58
Skupaj strošek delodajalca:				1.285,65

Vir: lastno delo.

V prikazanem primeru v tabeli 5 je storjena napaka na označenih mestih. Prva napaka je storjena pri obračunu dodatka na delovno dobo, saj se le-ta obračuna le od redne plače. V priloženem primeru pa je dodatek za delovno dobo obračunan od stroška rednega dela (628,44 EUR), dodatka za delo v nedeljo (119,70 EUR) in dodatka za delo na praznični

dan (59,85 EUR). V tem primeru je osnova za obračun 807,99 EUR, dodatek na delovno dobo pa tako znaša 3,6 % oziroma 29,09 EUR. Pravilno bi bilo, da se v osnovo dodatka na delovno dobo šteje le strošek rednega dela. Druga napaka na obračunu plače je, da pri obračunu stroška prevoza na delo in z dela ni prikazanih podatkov o številu delovnih dni in znesku plačila na prevoženi kilometer. Prav tako je zaslediti napako pri višini obračuna prispevkov za zaposlovanje v delu, kjer prispevke plačuje delodajalec. Zakon predpisuje obračun in plačilo prispevkov iz plače, tj. v breme delodajalca v minimalni višini 16,10 %, in na plačo, tj. v breme delojemalca v višini 22,10 %. V prikazanem primeru so bili na strani delodajalčeve obveznosti obračunani prenizki prispevki, in sicer je obračunano 0,03 % prispevkov za zaposlovanje, zakonsko predpisano pa je 0,06 % od bruto plače. V praksi se velikokrat dogajajo takšne in še mnoge druge napake pri obračunih plač agencijskih delavcev, zato je zelo pomembno, da naročnik agencijskega dela, preden potrdi obračune plač, natančno preveri pravilnost obračunov in ne vrši le kontrole, ali je bilo nakazilo realizirano. V primeru inšpekcijskega pregleda bi bile tovrstne napake zagotovo odkrite, vendar inšpekcijskega pregleda niso deležna vsa podjetja. V primeru inšpekcijskega pregleda se kontrola vrši na dokumentaciji, pridobljeni od obeh pogodbenih strank, in se tako ugotavlja, na kateri strani je odškodninska odgovornost.

4 ETIČNE DILEME NAJEMA DELOVNE SILE

Kadar govorimo o etičnih dilemah na primeru najemanja delovne sile, lahko obravnavo izpeljemo z dveh vidikov. Prvi vidik je obravnava s strani agencije, ki delavce išče in jih zaposluje. Podjetje, ki je etično odgovorno, ne samo, da ve, kakšne so njegove obveznosti do delavcev in se jih delavcu zaveže izpolnjevati, ampak jih tudi izpolnjuje. Etično odgovorno podjetje poskrbi, da pravice delavcev niso kršene, da delavci niso oškodovani, in sicer tako, da pred svojo željo po maksimiranju profita postavi etično odgovornost. Zakonodajalec je z zaostritvijo zakonodaje leta 2011 in naknadno še leta 2014 uspel nekoliko omejiti nepošteno delovanje agencij, vendar jih ni uspel v celoti izkoreniniti. Z zakonom je bilo sprejeto, da se morajo od leta 2011 dalje vse agencije, ki želijo opravljati dejavnost, vpisati v sodni register, saj naj bi tako lažje zasledili kršitelje in oškodovance. Poleg tega je bila uvedena kvota največ 25 % agencijskih delavcev zaradi ustanavljanja novih agencij pod istim lastništvom in preusmerjanja delavcev na delo v novoustanovljeno podjetje. Tako so se agencije poskušale izogniti sklepanju pogodb za nedoločen čas in varnosti, ki jo ta predstavlja za zaposlenega. Poleg tega je zakonodajalec leta 2014 šel še korak dlje in določil, da mora agencija za posredovanje agencijskega dela predložiti bančno garancijo v višini 30.000 EUR in da v obdobju zadnjih dveh let ne sme imeti pripoznanih dolgov do delavcev. Istočasno je bilo določeno tudi, da je naročnik odgovoren za poplačilo finančnih obveznosti iz naslova dela v primerih, ko tega ne stori agencija. Na takšen način se dodatno spodbudi etičnost naročnika in zagotovi, da naročnik kot dober gospodar pri vršenju preverbe dokumentacije, prejete s strani agencije, poskrbi, da so delavci plačani vsaj pod minimalnimi pogoji, kot so opredeljeni s strani zakonodajalca.

Z vidika naročnika je etično ravnanje postavljeno pod drobnogled, predvsem ko preverja korektnost poslovanja agencije. V kolikor naročnik ne vrši dobre kontrole, je zelo majhna verjetnost, da bo agencija v primeru kršitev odpravila napake in odgovarjala za nepoštena dejanja. Poleg tega lahko z vidika naročnika govorimo o etičnosti ravnanja, tudi ko se odloča o najemu delovne sile namesto zaposlitve novega kadra. Ta poseg je popolnoma razumljiv, v kolikor podjetje posluje v panogi, za katero so značilna izrazita nihanja v obsegu dela, ali za podjetja, ki ne uspejo pravočasno kadrovskega zadovoljiti potreb podjetja. V kolikor pa podjetje skozi celo leto opravlja dejavnost v približno enakem obsegu in najema veliko število delavcev, so razlogi za takšno dejanje lahko etično sporni. Večinoma se podjetje najema poslužuje zaradi doseganja manjših stroškov dela. Raziskave so pokazale, da je v nekaj desetletjih prišlo do velikega preobrata na tem področju. Od prepovedi agencijskega dela je prišlo do izrazitega porasta. Hkrati pa je ugotovljeno, da je porast časovno sovpadal s slabenjem moči delavskih sindikatov in večanjem števila brezposelnih oseb. Prav tako se je v istem obdobju delež plač glede na realizirani profit vztrajno zniževal. Osnovna etična načela določajo, da naj trgovine z ljudmi ne bi bilo, prav tako pa naj delovna sila ne bi bila blago, s katerim se trguje. Slovenija se v zasledovanju etičnosti kljub porastu kadrovskega dela še vedno uvršča med države, ki so pod povprečjem, določenim s strani direktive Evropske unije glede tovrstnega zaposlovanja, poleg tega ima Slovenija na tem področju nekoliko strožje predpise, kot jih določa direktiva Evropske unije.

SKLEP

Ideja kadrovskega dela je bila odlično zasnovana, vendar je sama izvedba nekoliko slabša. Posledica hitrih sprememb na trgu in predvsem slabega nadzora je agencijam omogočila, da se v zasledovanju čim večjega dobička obnašajo neetično in se usmerjajo bolj v delovanje proti zaposlenim kakor pa za dobro zaposlenih.

Agencijski delavci so večinoma deležni opravljanja dela pod težjimi delovnimi pogoji in precej pogostega menjavanja delovnega okolja. To lahko na delavca po večkratnih ponovitvah vpliva precej stresno. Posledica tega je, da delavec, ki dela pod takšnimi pogoji, svoje delo slabše opravlja in je manj motiviran in zadovoljen na svojem delovnem mestu. Za delavca to pomeni slabšo delovno oceno in posledično nižje plačilo za opravljeno delo. Hkrati iz prakse izhaja, da lahko to dolgoročno vodi tudi k raznim zdravstvenim težavam. Poleg tega so delavci, zaposleni preko agencij, deležni manjših ali nič finančnih ugodnosti, kot bi jih bili z zaposlitvijo neposredno pri naročniku. Čeprav so v Sloveniji pravice agencijskih delavcev formalno že izenačene s pravicami redno zaposlenih delavcev, lahko tovrstna dejanja še vedno zasledimo v praksi. Agencijski delavci so večinoma deležni tudi težjega napredovanja na delovnem mestu. Običajno je njihov delovni čas dokaj neugodno razporejen, saj so ravno takšni delavci največkrat razporejeni na nočno, popoldansko in praznično delo. Glavni problem agencijskega in na splošno prekarnega dela je, da se agencijo v večji meri obravnava kot dobavitelja storitev in ne

dejansko kot delodajalca. Takšno ravnanje pa povzroča marsikatero kršitev delojemalčevih pravic. Naročniki si po drugi strani s tovrstnim najemom storitev poskušajo zvišati knjigovodsko vrednost, saj njihov fiksni strošek dela tako postane manjši. Z vidika naročnika je izredno neetično, da v teh primerih delavca obravnava zgolj kot strošek in ne kot svojega delavca, četudi ni zaposlen neposredno pri njem.

Iz prakse izhaja, da v Sloveniji obstajajo tudi številne kadrovske agencije, ki naročnikom nelegalno zagotavljajo delo delavcev. V preteklem letu se je velik del ugotovljenih kršitev nanašal prav na nezakonito zagotavljanje delovne sile zaradi neregistriranih agencij. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je zaradi omejitve teh kršitev uvedlo revizije kadrovskih agencij. Vendar, ker revizijske hiše tudi same najemajo agencijske delavce, je verodostojnost teh podatkov lahko vprašljiva. Agencijsko delo je med vsemi oblikami dela najbolj izpostavljeno neetičnemu ravnanju, med drugim tudi zato, ker gre za tristranski posel in se tako možnost kršitev še dodatno poveča. Omejitve tovrstnih kršitev je možna zgolj z zaostrovanjem zakonodaje in ostrejšimi sankcijami, kakor tudi s povečevanjem soodgovornosti naročnika za kršenje pravic delavcev. Naročnik je prvi, ki lahko zazna kršitev in ima možnost, argumente in orodja, s katerimi lahko zahteva odpravo nepravilnosti. Velikokrat je razlog neustreznega ravnanja na strani agencije opravičevan z dejstvom, da so verjeli, da ravnajo pravilno, in poskušajo prevaliti krivdo na naročnika. Opravljene primerjave dokazujejo, da imamo pri agencijskem delu še vedno veliko neetičnega ravnanja na strani obeh poslovnih strank in da je to področje še v veliki meri odprto za izboljšave in zaščito šibkejšega člana v tovrstnem tristranskem poslu. V skladu s slovensko zakonodajo bi delavec, zaposlen pri agenciji in napoten na delo k naročniku, moral ne le na papirju, ampak tudi v praksi uživati popolnoma enako mero pravic, ugodnosti in obveznosti, kot jih uživa delavec, ki je pri naročniku razporejen na enako delovno mesto. Vendar iz prakse izhaja, da je to načelo enakosti v tem primeru kršeno. Hkrati je tovrstna krivica odpravljena le v izrednih primerih.

V želji po doseganju enakosti na delovnem mestu je naloga odgovornih na naročnikovi strani, da v vseh pogledih delavce obravnavajo enako, tako pri razdelitvi delovnih nalog kot tudi pri obravnavi v primeru diskusije napredovanja in finančne ali druge nagrade. Hkrati bi že zaradi upoštevanja zakonodaje v vseh računovodskih službah naročnikov morali zaposleni svoje delo opravljati veliko bolj detajlno in v primerih ugotovljenih kršitev agencije pozvati, da storjeno kršitev odpravijo. Na strani agencij pa je odgovornost predvsem na delu, ki se nanaša na dobo sklenitve pogodbe o zaposlitvi, kakor tudi na delu osebnega dohodka. Delavec, napoten na delo, mora v skladu z zakonodajo prejeti enako plačilo, kot bi ga prejel, če bi se zaposlil neposredno pri naročniku. Provizije, ki jih agencije naročniku zaračunavajo, bi morale biti obračunane nad delom, ki pripada delavcu.

LITERATURA IN VIRI

1. CIETT. (2016). *Employment and recruitment industry in 2014-2015*. Pridobljeno 12. januarja 2018 iz www.wecglobal.org/economicreport2016/ex-summary-report.html
2. Glas, M. (2000). *Ethics and entrepreneurs: an international study*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta
3. Godnič, L. (2018, 2. februar). *Dara. Obračun plače z dodatki*. Pridobljeno 4. februarja 2018 iz www.dara.si/Obračun-plače-z-dodatki
4. Golob Koritnik, D. (2014, 5. november). *Vrste pogodb med pravnimi in fizičnimi osebami* [objava na blogu]. Pridobljeno 4. februarja 2018 iz www.data.si/blog/2014/11/05/Podjetništvo/Vrste-pogodb-ki-urejajo-zaposlovanje
5. ILO. (2011). *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private sectors* (1. izd.). Geneva: International labour organization
6. Jelovac, D. (1997). *Poslovna etika*. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze
7. Kohont, A. (2003). *Zaposlovanje pri zasebnih agencijah - teorija in praksa* (3. izd.). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
8. Mercina, J. (2016, 19. september). *Kako je sestavljena plača?* Mladi podjetnik. Pridobljeno 15. februarja 2018 iz <https://mladipodjetnik.si/podjetniskikoticek/racunovodstvo/kako-je-sestavljena-placa>
9. Mikuš, Š. (2015, 23. februar). *Kdaj se vam spleča najeti delavca*. Topjob. Pridobljeno 13. januarja 2018 iz <https://topjob.finance.si/8817945>
10. Paul, R. W. & Elder, L. (2006). *The Miniature Guide to Understanding the Foundations of Ethical Reasoning* (2. izd.). Dillon Beach: Foundation for critical thinking
11. Punch, M. (1996). *Dirty Business*. London: Sage publications
12. Sruck, V. (1999). *Leksikon morale in etike* (3. izd.). Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo
13. Steiner, A. G. & Steiner, F. J. (1994). *Business Government and Society: A managerial perspective – Text and Cases*. New York: McGrawHill
14. Tavčar, M. (1994). *Management*. Radovljica: Didakta
15. Vacatures, (2015). *Adecco, Manpower and Randstad the largest staffing firms in the world*. Pridobljeno 15. januarja 2018 iz www.vacatures.nl/nieuws/1090:adecco-manpower-and-randstad-the-largest-staffing-firms-in-the-world/
16. 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 transition in Europe*. Brussels: European Confederation of Private Employment Agencies
17. Zorman, M. (2016). *Zasebne agencije za posredovanje dela – primerjava Slovenije in Švice*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede