

»VPLIV ZASEBNIH AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE NA TRG DELA V SLOVENIJI« Poročilo*

Za Zavod RS za zaposlovanje pripravili:

izr.prof.dr. Tjaša Redek (vodja), doc.dr. Mojca Bavdaž, doc. dr. Jaka Cepec, prof.dr. Polona Domadenik, doc.dr. Uroš Godnov (Fakulteta za management, UP), izr.prof.dr. Črt Kostevc (vsi razen dr. Godnov Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani)

Ljubljana, oktober, 2017

»Raziskava je sofinancirana iz programa Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje »Razvoj storitev za pospeševanje transnacionalne mobilnosti delovne sile – EURES«, ki ga sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.«

**Opomba: Poročilo, ki je pripravljeno za objavo na spletu, zaradi varovanja podatkov ne vsebuje delov poglavja 4.1, 4.2, izloženo pa je tudi celotno poglavje 6 ter tabela v poglavju 9. Izbrisanih je 35 strani poročila.*

KAZALO VSEBINE

KAZALO TABEL	i
KAZALO SLIK	ii
POVZETEK	I
1 UVOD	1
1.1 Opredelitev problema	1
1.2 Cilji in natančnejša specifikacija vsebine.....	2
1.3 Metodologija in viri podatkov	5
2 TEORETIČNA IZHODIŠČA: ANALIZA VLOGE AGENCIJSKEGA DELA Z VIDIKA PODJETIJ, POSAMEZNIKOV IN DRŽAVE	1
2.1 Opredelitev osnovnih pojmov	1
2.1.1 Tipi zaposlitev in tipi pogodb o delu.....	2
2.1.2 Opredelitev osnovnih pojmov, ki so povezani z agencijskim delom.....	3
2.1.3 Kadrovske agencije in agencije za posredovanje dela uporabniku: opredelitev glavnih nalog	4
2.2 Analiza dela za določen čas in/ali agencijskega dela z vidika zaposlenega.....	5
2.2.1 Analiza dela za določen čas in agencijskega dela z vidika zaposlenega ..	5
2.2.2 Kadrovske agencije in agencije za posredovanje dela uporabniku: opredelitev glavnih nalog in vloge pri prehodih na in z trga dela.....	8
2.3 Analiza dela za določen čas in/ali agencijskega dela z vidika podjetja	13
2.4 Analiza zaposlitve za določen čas (tudi agencijske) dela z vidika države.....	15
2.5 Vloga agencij pri reševanju različnih problemov na trgu dela s primeri dobrih praks iz tujine	17
2.5.1 Prehod iz nezaposlenosti v zaposlenost.....	17
2.5.2 Prehod iz zaposlitve za določen v zaposlitev za nedoločen čas	19
2.5.3 Prehodi iz izobraževanja v zaposlitev	21
2.5.4 Prehod v zaposlitev za izbrane ciljne skupine.....	22
3 ANALIZA POVPRŠEVANJA PO DELU S STRANI ZAPOSLOVNIH AGENCIJ	23
3.1 Analiza trendov na trgu dela (prilivi v zaposlitev, odlivi, strukture (starost, spol, regije, poklici, itd.).....	23

3.1.1	Pregled stanja na trgu dela v EU in v Sloveniji.....	23
3.1.2	Značilnosti trga dela v EU in Sloveniji glede na tip zaposlitve/pogodbe o delu	27
3.2	Agencijsko delo v EU in v Sloveniji.....	31
3.3	Agencijsko delo v Sloveniji: analiza podatkov Ankete o trgu dela (Labour force survey).....	37
3.4	Pregled trenutnega stanja na strani povpraševanja po delavcih s strani agencij s pomočjo pregleda stanja oglasov	46
3.4.1	Cilji in metodologija.....	46
3.4.2	Pregled oglasov na trgu ter vloga agencij za posredovanje dela.....	47
4	PREDSTAVITEV KVANTITATIVNIH IN KVALITATIVNIH PODATKOV O OBSEGU POSLOVANJA, TRENDIH DELOVANJA IN ZNAČILNOSTI DELA AGENCIJ V SODELOVANJU Z DELODAJALCI	53
4.1	Analiza poslovanja agencij za posredovanje dela v zadnjih 10 letih	53
4.1.1	Pregled trga.....	54
4.1.2	Podjetja v panogi N78	62
4.2	Predstavitev trendov zaposlovanja preko agencij na podlagi podatkov MDDSZ	63
4.3	Kvalitativna analiza največjih agencij v Sloveniji	71
4.3.1	Cilji analize	71
4.3.2	Opis vzorca.....	71
4.3.3	Glavne dejavnosti agencij	72
4.3.4	Iskanje in zaposlovanje ustreznih kadrov	74
4.3.5	Struktura in delovna mesta, ki jih zasedajo agencijski delavci	77
4.3.6	Strukturne značilnosti podjetij, s katerimi agencije največ sodelujejo ..	79
4.3.7	Stališča agencij do EURES.....	84
5	KVALITATIVNA ANALIZA PROCESOV ZAPOSLOVANJA V PODJETJIH TER VLOGE AGENCIJ IN ZAVODA PRI ISKANJU USTREZNIH KADROV	88
5.1	Kvalitativna analiza vloge agencij z vidika podjetij ter določitev primerjalnih prednosti agencij z vidika delodajalcev	88
5.1.1	Opis ciljev analize in metodologije	88
5.1.2	Struktura zaposlovanja in predvideni trendi.....	90

5.1.3	Značilnosti procesov zaposlovanja in načinov iskanja kadrov	98
5.1.4	Vloga zaposlovanja preko agencij in neposrednega zaposlovanja v podjetju	100
5.1.5	Pomen sodelovanja z agencijami za podjetja	108
5.1.6	Pomen sodelovanja z Zavodom RS za zaposlovanje	110
5.1.7	Vpliv odprtosti na slovenski trg dela in prisotnost tujih delavcev	113
5.1.8	Poznavanje in uporabnost EURES	116
5.2	Analiza vpliva prisotnosti agencijskega dela na zaposlovanje starejših, tudi upokojenih in analiza vloge agencij z vidika demografskih sprememb	117
5.2.1	Staranje in trg dela v Sloveniji	117
5.2.2	Ekonomski izzivi staranja v Sloveniji	119
5.2.3	Percepcije delodajalcev glede starejši zaposlenih v slovenskih podjetij 120	
5.2.4	Ugotovitve kvalitativne analize podjetij o odnosu do zaposlovanja starejših ter starejših agencijskih delavcev	124
5.2.5	Oblikovanje ukrepov ekonomske politike za aktivacijo starejših	125
5.3	Fleksibilnost zaposlovanja, agencijsko delo in globalna konkurenčnost podjetij	127
5.3.1	Fleksibilizacija trga dela in izvozna konkurenčnost v teoriji	127
5.3.2	Kvalitativna analiza vpliva agencijskega dela na konkurenčnost podjetij 129	
6	PREDSTAVITEV DELEŽA ZRSZ V OBSEGU PONUDBE DELOVNE SILE AGENCIJ.	131
7	SODELOVANJE ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE IN AGENCIJ	132
7.1	Glavne naloge Zavoda RS za zaposlovanje	133
7.2	Glavne dejavnosti zasebnih agencij	136
7.3	Področja prekrivanja dela agencij in javnih zavodov za zaposlovanje in možnosti sodelovanja	139
7.4	Rezultati kvalitativne analize o sodelovanju ZRSZ in agencij	141
7.5	Vrednotenje vloge agencij, določitev temeljnih značilnosti dobre agencije ter predlogi za sodelovanje s primeri dobrih praks	143
7.5.1	Vrednotenje dela agencij s pomočjo kvalitativne analize	143
7.5.2	Sodelovanje med javnimi in privatnimi zaposlitvenimi agencijami	145

7.5.3	Primeri dobrih praks sodelovanja.....	148
7.5.4	Model dobre agencije	151
8	USTREZNOST ZAKONODAJNIH REŠITEV ZA UREJANJE DELA AGENCIJ ZA ZAGOTAVLJANJE DELA DELAVCEV UPORABNIKU.....	152
8.1	NORMATIVNA UREDITEV.....	152
8.2	Tristrano razmerje – temeljna značilnost agencijskega dela	156
8.2.1	Razmerje med delavcem in delodajalcem (agencij)o	157
8.2.2	Razmerje med agencijo in uporabnikom	159
8.2.3	Razmerje med delavcem in uporabnikom	160
8.3	Ugotovitve kvalitativne analize	161
9	NADZOR NAD AGENCIJSKIM DELOM	162
9.1	Pregled normativne ureditve izvajanju nadzora nad delom agencij.....	162
9.2	Predstavitev trenutnega dejanskega stanja nadzora oziroma inšpekcijskih pregledov	166
9.3	Ocena ustreznosti ureditve s pomočjo pravne analize strokovne in znanstvene literature in s pomočjo modernih metod pravno – ekonomske analize.	169
9.4	Identificirani problemi s področja nadzora	170
9.4.1	Agencije, ki so vpisane v AJPES, in agencije, ki imajo »licenco« MDDSZ	170
9.4.2	Ugotovitve kvalitativne analize in slabe prakse	171
10	PRIPOROČILA IZ KVALITATIVNE ANALIZE IN PRIMEROV DOBRIH PRAKS	175
10.1	Priporočila na podlagi primerov dobrih praks in splošnih smernic EU	175
10.2	Priporočila na podlagi kvalitativne analize.....	179
10.2.1	Predlogi, ki se vežejo na izboljšanje delovanja različnih deležnikov na trgu dela	180
10.2.2	Predlogi, kot so jih podale posamezne skupine deležnikov glede sprememb na izbranih področjih	184

11	SKLEP IN KLJUČNA PRIPOROČILA	188
11.1	Sklepne misli	188
11.2	Ključne ugotovitve in povezana priporočila	188
11.2.1	Agencijsko delo – podpreti razvoj »trajnostnega« modela agencijskega dela	188
11.2.2	Parcialnost analize – dodati tudi pogled agencijskega delavca	189
11.2.3	EURES – aktivno promovirati in neposredno vključiti agencije.....	190
11.2.4	Podjetja, agencijsko delo – aktivno izobraževati podjetja o vlogi človeškega kapitala kot neotipljivega kapitala za uspešnost podjetij.....	190
11.2.5	Problematika trga dela, pogojev dela (plače in ostalo) povezana z gospodarskim razvojem – zagotoviti aktivno (podatkovno-bazirano) industrijsko politiko	190
12	Literatura in viri	192

KAZALO TABEL

Tabela 1: Predstavitev doseganja ciljev iz tehnične specifikacije po poglavjih.....	4
Tabela 2: Prednosti in slabosti agencijskega dela z vidika zaposlenega	6
Tabela 3: Prehodi na trgu dela na Nizozemskem: razlike med učinki neposredne zaposlitve v podjetju in zaposlitve preko agencije	10
Tabela 4: Značilnosti kandidatov, ki najdejo zaposlitev preko PSA ali agencij, v % vseh kandidatov	11
Tabela 5: Prednosti agencijskega dela za delodajalce.....	13
Tabela 6: Status agencijskih delavcev pred zaposlitvijo v agenciji (struktura v %) ..	18
Tabela 7: Prehodi iz agencijske zaposlitve za določen čas v Franciji med marcem 2009 in oktobrom 2010	20
Tabela 8: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah.....	25
Tabela 9: Zaposleni glede na trajnost zaposlitve in pa poklicno skupino v Sloveniji v letu 2011 in 2016, število zaposlenih v 1000 (barvna stolpca odražata strukturo) ...	29
Tabela 10: Razlogi za zaposlitev za določen čas.....	30
Tabela 11: Gibanje deleža agencijskih delavcev med vsemi v Sloveniji in v EU med 2008 in 2016, v % vseh delavcev	34
Tabela 12: Struktura vseh zaposlenih in agencijskih delavcev v posameznih panogah, ki izstopajo po agencijskem delu v letih 2007, 2011 in 2015	37
Tabela 13: Poklicna struktura vseh zaposlenih in agencijskih delavcev v izbranih letih (v odstotkih)	44
Tabela 14: Struktura vseh zaposlenih in agencijskih delavcev po študijskih področjih (v odstotkih)	45
Tabela 15: Pregled agencij in portalov, ki so bili zajeti v analizo.....	46
Tabela 16: Število oglasov po spletnih straneh zajema, 26.6.2017	48
Tabela 17: Podatki o oglasih (27.6.2017) glede na podjetje, ki zaposluje*	50
Tabela 18: Oglasi glede na kraj dela*	51
Tabela 19: Oglasi glede na področje dela	52
Tabela 20: SKD klasifikacija dejavnosti za panogo N78.....	53
Tabela 21: Tržni delež največjih desetih podjetij panoge posredovanje dela (N78) leta 2006	56
Tabela 22: Tržni delež največjih desetih podjetij panoge posredovanje dela (N78) leta 2016	56
Tabela 23: Zaposleni pri agencijah glede na dolžino trajanja pogodbe in trajanje napotitve, število pogodb ter struktura v %.....	66
Tabela 24: Struktura in število agencijskih delavcev po dejavnosti	67
Tabela 25: Izobrazbena struktura napotenih delavcev	69
Tabela 28: Ključni poudarki analize podjetij.....	89

Tabela 29: Poklicna struktura zaposlenih v Sloveniji: število (v 1000), struktura (kot % vseh zaposlenih) ter stopnje rasti (sprememba števila po poklicnih skupinah, v %)	93
Tabela 30: Poklicna truktura zaposlenih v Sloveniji: število (v 1000), struktura (kot % vseh zaposlenih) ter stopnje rasti (sprememba števila po poklicnih skupinah, v %) v predelovalni dejavnosti	94
Tabela 31: Prednosti in slabosti neposrednega zaposlovanja in zaposlovanja preko agencij (rezultati intervjujev).....	108
Tabela 52: Agencije kot katalizator na trgu dela	137
Tabela 53: Razpon storitev, ki jih ponujajo članice World Employment Federation	138
Tabela 54: Aktivnosti javnih in privatnih zaposlitvenih agencij glede na tip storitev pri vzpostavljanju »match-a« na trgu dela (usklajevanju ponudbe in povpraševanja)*	140
Tabela 55: Vrednotenje vloge agencij	144
Tabela 56: Izbrani primeri dobrih praks s področja agencijskega dela ter sodelovanja med deležniki na trgu dela za izboljšanje položaja agencijskega dela v državah EU	149
Tabela 57: Podjetja, ki so registrirana v AJ PES v dejavnosti N78, ter podjetja, ki imajo licenco (v stolpcu licenca je številka 1).....	171

KAZALO SLIK

Slika 1: Tipi prehodov na trgu dela	8
Slika 2: Karijerne poti agencijskih delavcev (ki so bili agencijski delavci marca 2010) med 2010 in 2011	9
Slika 3: Uspešnost zasebnih agencij za zaposlovanje v Nemčiji	12
Slika 4: Motivi podjetij za uporabo agencijskega dela v Nemčiji, (% podjetij, ki je izbral posamezni motiv za »zelo pomembnega« ali »pomembnega«)	14
Slika 5: Skokovita rast zaposlovanja (v 1000 zaposlenih) preko agencij v ZDA proti koncu 20. stoletja.....	16
Slika 6: Stopnja aktivnosti prebivalstva, v %, v EU in Sloveniji (15-64 let)	23
Slika 7: Stopnja aktivnosti po spolu v EU28 in v Sloveniji, v %.....	24
Slika 8: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah v Sloveniji, 2016, v % (povprečje 71,6%).....	24
Slika 9: Stopnja brezposelnosti v EU28 in v Sloveniji, 2000-2016, v % aktivnega prebivalstva*	25
Slika 10: Stopnja brezposelnosti v EU28 in v Sloveniji, 2000-2016 po spolu, v % aktivnega prebivalstva*	26
Slika 11: Odstotek zaposlitev za določen čas (angl. temporary employment) kot delež vseh zaposlitev, 2000-2016.....	27
Slika 12: Delež zaposlitev za določen čas v državah EU v letu 2016, kot % vseh	28

Slika 13: Struktura zaposlovanja za določen čas po času trajanja pogodb v EU28 in Sloveniji, 2016, kot % vseh pogodb za določen čas	28
Slika 14: Delež agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi, 15-64 let, v letu 2016	31
Slika 15: Maksimalne (Max EU) in minimalne (Min EU) vrednosti delež zaposlenih preko agencij v % vseh zaposlenih po letih, s podatki za Slovenijo.....	32
Slika 16: Delež agencijskih delavcev med vsemi (%) ter gospodarska rast (v %) v Sloveniji in V EU	33
Slika 17: Agencijsko delo po panogah v EU in Sloveniji v letu 2016, v % vseh delavcev*	33
Slika 18: Agencijsko delo po spolu, v % vseh zaposlenih določenega spola, 2016...	35
Slika 19: Agencijsko delo po spolu, v % vseh zaposlenih določenega spola, 2008-2016, v Sloveniji in v Eu28	36
Slika 20: Povprečna starost vseh zaposlenih in agencijskih delavcev v letih 2007, 2011 in 2015	38
Slika 21: Delež moških med vsemi zaposlenimi in agencijskimi delavci v različnih letih (v %)	38
Slika 22: Število delovnih ur v letih 2007, 2011 in 2015.....	39
Slika 23: Število nadur pri tistih, ki delajo nadure v letih 2007, 2011 in 2015	39
Slika 24: Delež zaposlitev za krajši in polni delovni čas v letih 2007, 2011 in 2015..	40
Slika 25: Delež zaposlitev za določen in nedoločen čas v letih 2007, 2011 in 2015..	40
Slika 26: Struktura odgovorov na vprašanje ali bi želeli delati več v letih 2007, 2011 in 2015.....	41
Slika 27: Struktura odgovorov na vprašanje »Ali iščete novo/dodatno delo« v letih 2007, 2011 in 2015, % tistih, ki so odgovorili »Da«	42
Slika 28: Dohodkovna struktura po decilih v letih 2011 in 2015.....	42
Slika 29: Status anketiranca pred enim letom	43
Slika 30: Država dela anketiranca v letih 2007, 2011 in 2015.....	43
Slika 31: Struktura oglasov v % glede na tip zaposlitve (skupaj N=4302)*	49
Slika 32: Gibanje števila podjetij v panogi posredovanje dela (N78) med 2006 in 2016	55
Slika 33: Gibanje tržnega deleža vodilnih podjetij v panogi N78	57
Slika 34: Gibanje EBIT na zaposlenega v panogi posredovanje zaposlitev (N78) in preostanku gospodarstva.....	58
Slika 35: Dinamika dodane vrednosti na zaposlenega med licenciranimi ponudniki posredovanja zaposlitve, celotno panogo posredovanja zaposlitve, podjetji predelovalne industrije in podjetji ostalih storitvenih dejavnosti	59
Slika 36: Strošek plač na zaposlenega.....	60
Slika 37: Dinamika mediane števila zaposlenih v panogi n78 in ostalem gospodarstvu med leti 2006 in 2016 (samo gospodarske družbe)	61
Slika 38: Prodaja na zaposlenega med 2006 in 2016 v EUR za panogo N78 (povprečje in mediana).....	62
Slika 41: Pregled gibanja števila agencij za posredovanje dela.....	63

Slika 42: Zaposlovanje preko agencij za določen in nedoločen čas* (število zaposlenih)	64
Slika 43: Struktura zaposlenih pri agenciji glede na tip pogodbe (DČ, NDČ)	65
Slika 44: Število opravljenih delovnih ur (v milijonih) glede na tip pogodbe, ki so ga imeli delavci.....	68
Slika 45: Izobrazbena struktura agencijskih delavcev	68
Slika 49: Poklicna struktura zaposlenih v Sloveniji, 2008-2016, v 1000 zaposlenih, po SKP08	91
Slika 50: Poklicna struktura zaposlenih v Sloveniji v predelovalni dejavnosti, 2008-2016, v 1000 zaposlenih, po SKP08	92
Slika 51: Število starejših od 50 let v primerjavi z vso populacijo v Sloveniji v milijonih (levo) in delež tistih, ki so starejši od 50 let v celotni populaciji (desno), 2005-2050	117
Slika 52: Primerjava percepcij delodajalcev o mlajših in starejših zaposlenih v slovenskih podjetjih.....	122
Slika 61: Področja možnega sodelovanja med zasebnimi in javnimi zaposlitvenimi agencijami	147
Slika 62: Kršitve s področja posredovanja dela uporabniku	168
Slika 63: Doseganje cilja kakovostne zaposlitve	180
Slika 64: Predlog dvo-nivojske organiziranosti delovanja Zavoda.....	181

POVZETEK

TEORETIČNA IZHODIŠČA: AGENCIJSKO DELO Z VIDIKA POSAMEZNIKA, PODJETJA IN DRŽAVE

Za celovito obravnavo vloge agencijskega dela je potrebno razumeti koristi in slabosti takšnega dela z vidika vseh glavnih deležnikov. Na začetku podajamo kratek pregled, ki pokaže:

- Da z vidika zaposlenega agencijsko delo sicer ima nekaj prednosti (vzpostavitev stika s podjetji in povečanje možnosti za kasnejšo neposredno zaposlitev v podjetju), vprašanje pa je, če te prednosti odtehtajo slabosti, ki pa so povezane s kvaliteto dela ter s tem vplivi na dolgoročni položaj posameznika (glej tudi podatkovni del);
- Podjetja s pomočjo agencijskih delavcev dosegajo želeno fleksibilnost, zmanjšujejo pa tudi administrativno breme, pri čemer se pokažejo tudi slabosti uporabe tovrstnega dela za podjetja (glej kvalitativni del);
- Z vidika države je potrebno predvsem pretehtati neposredne pozitivne učinke na povečanje zaposlenosti in pa konkurenčnost podjetij ter srednje in dolgoročne vidike vpliva na kvaliteto zaposlitev, segmentacijo na trgu dela ter vprašanje dejanske potrebe in koristi za podjetja na daljši rok.
- Ta študija analizira (skladno s cilji) vidike podjetij ter stališča agencij. Analiza agencijskih delavcev ni zajeta (to ni bil cilj, to bi zahtevalo samostojno raziskavo), čeprav so podani nekateri podatki, ki kažejo tudi na primerjalno naravo agencijskega dela ter neposrednega dela v podjetju.

Tabela 1: Prednosti in slabosti agencijskega dela z vidika zaposlenega

Prednosti	Slabosti
<p>Zaposlitev preko agencije vodi v stabilnejšo in trajnejšo zaposlitev.</p> <p>Posameznik je tudi preko agencije v kontaktu s potencialnimi ostalimi zaposlovalci.</p> <p>Nizko izobraženi kadri lahko preko tega tipa (krajše) zaposlitve dobijo višje dohodke, kot bi jih sicer.</p> <p>Kandidati, ki se v preteklosti niso izkazali, lahko preko agencijskega dela popravijo svoj CV.</p> <p>Imigranti pridobijo prve delovne izkušnje v državi, agencija je most do stabilnejše zaposlitve.</p> <p>Zaposleni pridobiva izkušnje, kvalifikacije, kar mu v prihodnosti omogoči boljšo zaposlitev in plačo.</p> <p>Za nezaposlenega je zaposlitev preko agencije za DČ način za izboljšanje ekonomskega položaja na kratek rok.</p> <p>Za nezaposlenega, ki ima malo alternativ, je zaposlitev preko agencije za DČ način za izboljšanje zaposlitvenih priložnost.</p> <p>Priložnost, da posameznik dopolnjuje svoje kvalifikacije z nekega področja v več okoljih in jih tako krepi.</p>	<p>Ujetost v past nestalnih, slabo plačanih del.</p> <p>Ni možnosti bistvenega napredovanja</p> <p>Večina del je nezahtevnih, zahtevajo nizke kvalifikacije, hkrati pa ne nudijo dodatnega usposabljanja.</p> <p>Zaposlitev preko agencije lahko naknadno privede tudi do diskriminacije ali stigmatizacije.</p> <p>Zaradi dela preko agencije se posameznik ne more osredotočiti na iskanje boljšega dela.</p> <p>Začasno delo je običajno manj plačano.</p> <p>Začasno delo ne nudi stabilne zaposlitve (prekinitve, negotovost).</p> <p>Začasno delo preko agencije običajno ni korak do stalne, stabilne zaposlitve, NDČ.</p> <p>Začasno delo preko agencije ne omogoča tranzicije v zaposlitev, ki je bolje plačana.</p> <p>Zaposlitev preko agencije oteži prehod v drugo obliko zaposlitve in zato na dolgi rok škodljivo vpliva na kariero in zaslužke.</p> <p>Delavci so slabše povezani, težje se organizirajo, da bi zaščitili svoje interese.</p> <p>Zaradi slabšega poznavanja procesov so pogostejše napake in nesreče.</p> <p>Povečana ekonomska negotovost.</p> <p>Vpliv na zdravje (absentizem in presentizem).</p> <p>Odvisnost od gospodarskega cikla in večja nestabilnost zaposlitve v primerjavi z ostalimi tipi.</p>

Vir: Povzeto po (Houseman, 2014) in dopolnjeno z argumenti drugih avtorjev iz besedila tega poglavja.

Tabela 2: Prednosti agencijskega dela za delodajalce

Razlog	Dodatne ugotovitve
Povečevanje fleksibilnosti števila zaposlenih (numerična fleksibilnost)	Podjetja imajo svojo osnovno skupino zaposlenih (angl. <i>core</i>), ki jo dopolnjujejo z ostalimi. Zniževanje fluktuacije pri temeljnih kadrih (bolj kvalificirani, boljši) in več fleksibilnosti pri ostalih. Omogočanje hitrejšega prilagajanja dodatnemu povpraševanju ali upadu le-tega ob tem, da se izognejo stroškom odpuščanja.
Vpliv na stroške dela	Agencijski delavci so pogosto cenejši. Podjetje nima stroškov odpuščanja, regresov, itd. (razen v primeru uveljavitve načela »enake obravnave«, kar je uveljavljeno v EU) Strošek agencije kot dodatni strošek.
Zniževanje stroškov iskanja delavcev (angl. <i>recruitment cost</i>)	Podjetje nima dela in stroškov z oglaševanjem delovnega mesta, intervjuji, testirani itd.
Zmanjševanje različnih vrst tveganj, ki so povezani z neposredno zaposlitvijo delavca v podjetju	Izogibanje pravilom, ki bi veljala za običajno zaposlene delavce (kar se tiče izbora, administracije plač, celo pogojev dela, itd.) Zmanjševanje pogajalske moči delavcev.

Vir: (International labour organization, 2011), dopolnjeno z mnenji ostalih avtorjev iz tega poglavja.

Tabela 3: Prednosti in slabosti agencijskega dela z vidika države

Prednosti	Slabosti
<p>Povečanje učinkovitosti iskanja na trgu dela (angl. <i>matching</i>), kar pozitivno vpliva na zaposlenost (Eichhorst et al., 2013).</p> <p>Povečanje celotne zaposlenosti v državi (kjer ni izrivanja neposredne zaposlitve).</p> <p>Vpliv na socialno varnost in kvaliteto življenja tistih, ki so zato zaposleni.</p> <p>Znižanje neenakosti v državi (zaradi zaposlitve).</p> <p>Znižanje izdatkov za nadomestila in socialno varnost.</p> <p>Ohranjanje posameznikov v stiku z delom, ohranjanje delovne sposobnosti in kompetenc.</p> <p>Povečanje možnosti zaposlovanja za migrante.</p>	<p>Povečana ekonomska negotovost posameznikov, ki ima številne negativne učinke na posameznika pa tudi podjetja.</p> <p>Trenja na trgu dela.</p> <p>Pojav slabih praks in nesposobnost regulatornega okvirja, da se dovolj hitro prilagaja ter prepreči morebitne zlorabe.</p> <p>Segmentacija na trgu dela.</p> <p>Povečanje socialnih razlik, dvig neenakosti.</p>

Vir: Povzeto po tekstu poglavja.

REZULTATI KVANTITATIVNE ANALIZE POSLOVANJA AGENCIJ in ZAPOSLOVANJA PRI AGENCIJAH

Vir in opis podatkov:

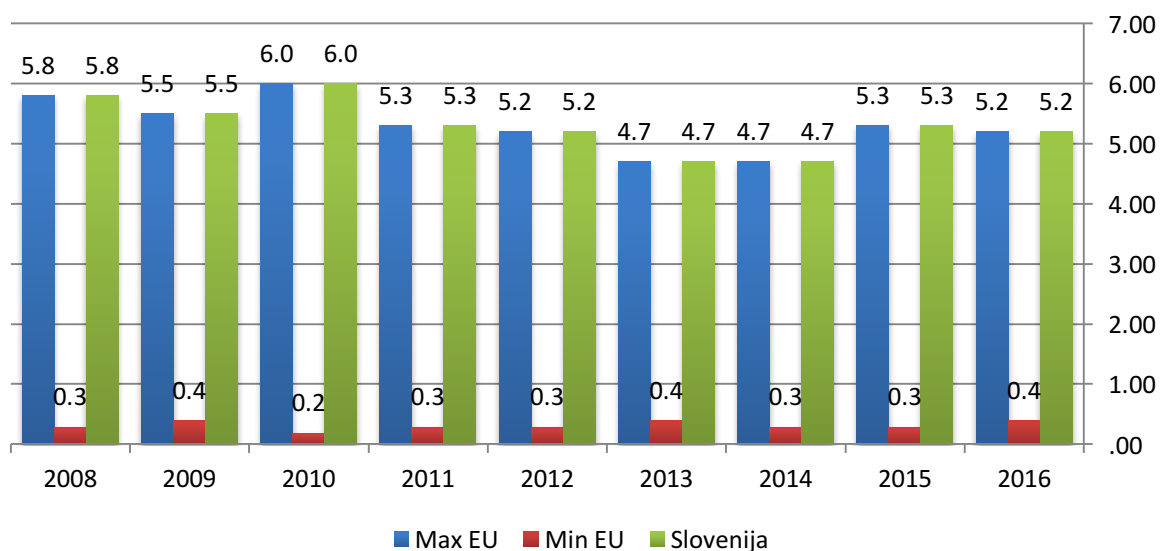
- AJPES: podatki iz letnih poročil za vse enote skupaj in posebej za enote v panogi N78 (Zaposlovalne dejavnosti) v obdobju 2006 – 2016.
- Zaposlovanje v agencijah (podatki MDDSZ)
- SURS: četrtni podatki iz Ankete o delovni sili oz. o aktivnem in neaktivnem prebivalstvu, združeni na letni ravni za obdobje 1998 – 2015.
- Labour force survey (Anketa o trgu dela)

Povzetek:

- V Sloveniji visok (primerjalno glede na EU) delež zaposlenih preko agencij.
- V času okrevanja zaposlovanje preko agencij intenzivnejše kot neposredno zaposlovanje, trg »agencijskega dela« je relativno koncentriran, vodilna podjetja obvladujejo večino trga zaradi velike razdrobljenosti.
- Število agencij je po zakonodajni spremembi precej upadlo.
- Število delavcev, ki delajo preko agencij, narašča; povečuje se delež pogodb za nedoločen čas, podaljšala se je dolžina trajanja dela v podjetju, kamor je delavec posredovan. Največ delavcev dela v predelovalni dejavnosti, trgovini in gradbeništvu.
- Prevladujejo delavci s 4., 5. stopnjo izobrazbe, pomembni so tudi tisti s 7. stopnjo.
- Med delavci prevladujejo slovenski državljani, med tujci je največ državljanov BIH.
- Podatki nakazujejo, da so dela, ki jih opravljajo agencijski delavci, med najslabše plačanimi (pri čemer ravno delež takih del pri agencijskih delavcih izrazito prevladuje), da je stabilnost zaposlitve manjša (ampak je potrebno upoštevati, da je to pravzaprav z vidika narave in namena agencijskega dela pričakovano), da bi si delavci želeli delati več.

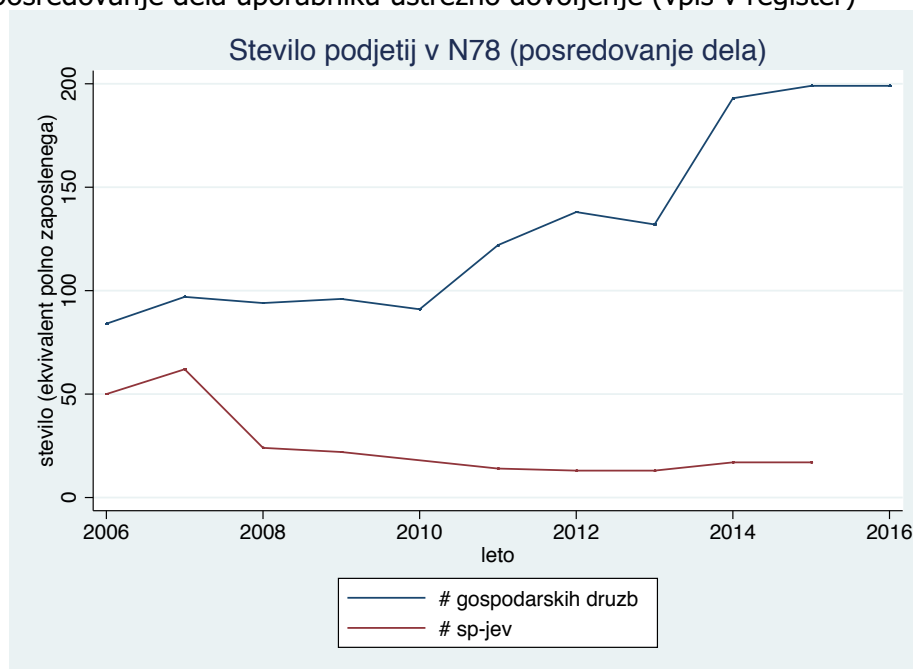
Pregled zaposlovanja preko agencij in poslovnih rezultatov agencij

Slovenija je država, ki ima od leta 2008 dalje ves čas enega najvišjih delež zaposlenih preko agencij. Po podatkih Eurostata (2017) je delež takšnih delavcev v Sloveniji 5,2 %, kar je največ v EU28. Sledi Nizozemska s 4,1 %, nato pa Španija in Francija s 3 in 2,7% (Slika 1).



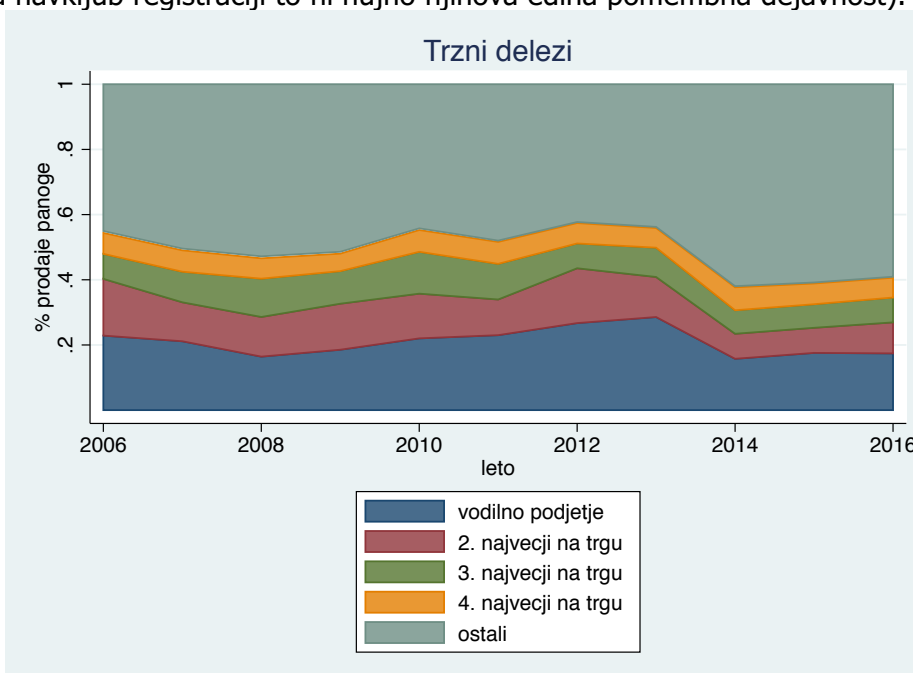
Slika 1: Maksimalne (Max EU) in minimalne (Min EU) vrednosti deleža zaposlenih preko agencij kot % vseh zaposlenih po letih, s podatki za Slovenijo
Podatki: Eurostat, 2017.

Podjetja, ki posredujejo delo, so v Standardni klasifikaciji dejavnosti, vodena v panogi N78. Slika 2 prikazuje, da je od leta 2006 število podjetij, ki delujejo v tej panogi, zelo naraslo. Vendar pa je ob tem potrebno opozoriti, da je v skladu z zakonodajo potrebno imeti za dejansko posredovanje dela uporabniku ustrezno dovoljenje (vpis v register)



Slika 2: Gibanje števila podjetij v panogi posredovanje dela (N78) med 2006 in 2016
Vir: AJPES

Panoga N78 je precej koncentrirana (Slika 3). Tržni deleži največjih petih agencij skupaj predstavljajo okoli polovico trga. V panogi je veliko majhnih agencij (kvalitativna analiza pokaže, da navkljub registraciji to ni nujno njihova edina pomembna dejavnost).



Slika 3: Gibanje tržnega deleža vodilnih podjetij v panogi N78*
*Vodilno podjetje lahko vsako leto drugo (največje podjetje).
Vir: AJPES, lastni izračuni

Največje podjetje je imelo v letu 2016 3500 zaposlenih, »obvladovalo« je dobrih 17% trga, drugi dve veliki podjetji imata okoli 1200 zaposlenih (Tabela 4). Zato (tudi Slika 2) je z vidika analize same ključnih nekaj največjih agencij (Adecco, Manpower, Trenkwalder, Kariera, Naton, M Servis, itd.). Nekatere agencije posredujejo tudi pri delu študentov, kar otežuje analizo.

Tabela izbrisana.

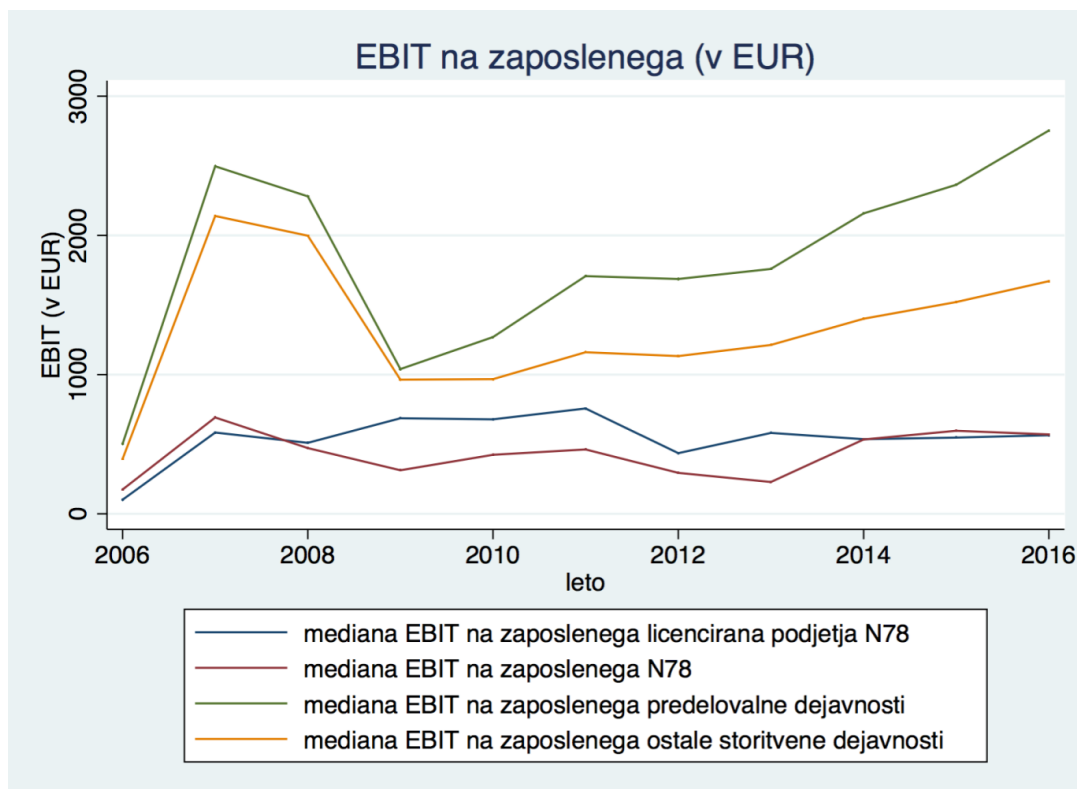
Tabela 4: Tržni delež največjih desetih podjetij panoge posredovanje dela (N78) leta 2016
Vir: AJPES

Slika 4 prikazuje gibanje rasti prodaje in števila zaposlenih pri največjih 5 agencijah. Iz slike se lepo vidi, da je agencijsko delo v času negotovosti, ko se je gospodarska rast nekoliko dvignila, a je bila šibka, močno okrepilo (tako rast prodaje kot tudi število zaposlenih pri agencijah močno narasteta). Tudi v zadnjih dveh letih agencije beležijo hitro rast prodaje (zaposlovanja). (Stopnje rasti so sicer zelo visoke, vendar pa je treba upoštevati, da dejansko število zaposlenih v največjih 5 agencijah dosega okoli 8-9 tisoč zaposlenih, zato je učinek povečanja števila v relativnem smislu ob enakem absolutnem povečanju bistveno večji.).

Slika izbrisana.

Slika 4: Rast prodaje in zaposlovanja v največjih 5 agencijah ter v gospodarstvu, v %
Podatki: AJPES, 2017.

Slika 5 prikazuje EBIT na zaposlenega v predelovalni dejavnosti, v panogi N78 ter pri agencijah za posredovanje dela, ki so vpisane v register. Podjetja, ki so vpisana v register, so v povprečju na zaposlenega dobila okoli 600 evrov (EBIT je kosmati dobiček pred obrestmi in davki, od prihodkov so odšteti vsi drugi stroški). To je skladno z rezultati kvalitativne analize, ki kaže, da so agencije dobile nekaj % kot provizijo. To kaže na to, da so provizije relativno nizke (velja za licencirane agencije).

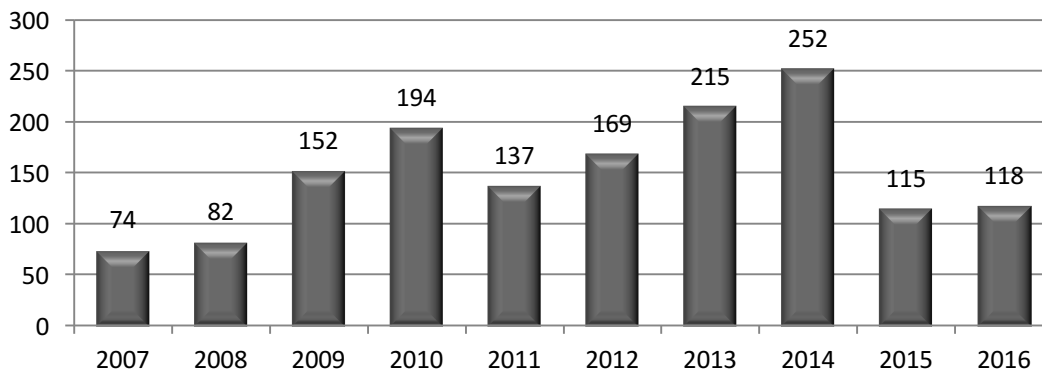


Slika 5: Gibanje EBIT na zaposlenega v panogi posredovanje zaposlitev (N78) in preostanku gospodarstva

Vir: AJ PES, lastni izračuni

Pregled podatkov o zaposlovanju s strani agencij (podatki MDDZS)

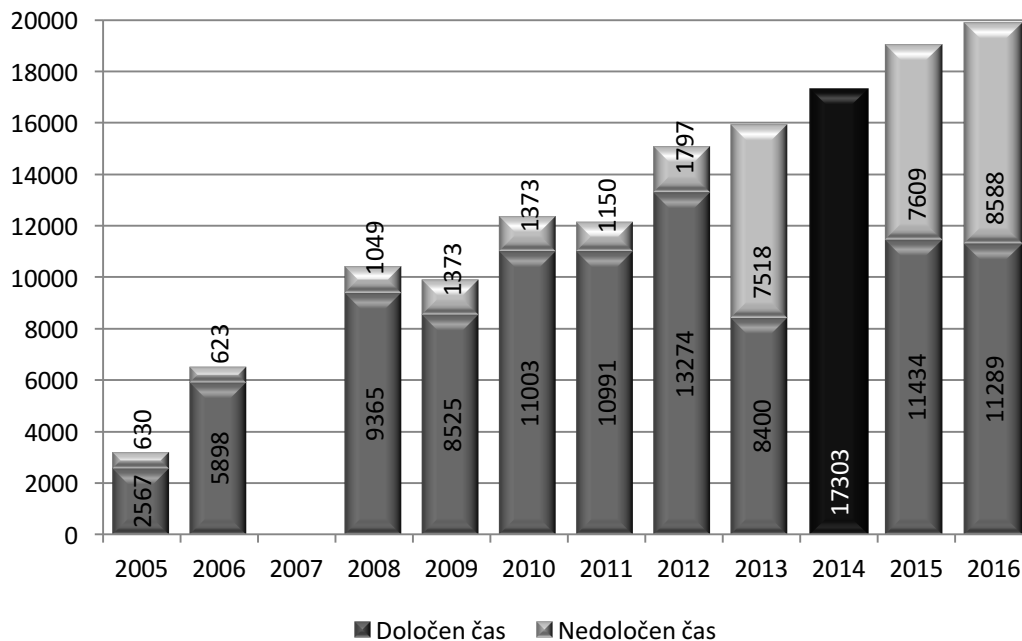
Slika 6 prikazuje gibanje števila agencij. Podatke smo pridobili s strani MDDSZ. Po spremembi zakonodaje se je število agencij skoraj razpolovilo. Kot pa kažejo rezultati kvalitativne raziskave, se trg še vedno konsolidira.



Slika 6: Pregled gibanja števila agencij za posredovanje dela

Vir podatkov: (MDDSZ, 2017).

Slika 7 prikazuje strukturo zaposlovanja pri agencijah glede na tip zaposlitve (določen, nedoločen čas). Sprememba zakonodaje je imela velik vpliv na strukturo zaposlitve, saj agencije okoli 40% delavcev zaposlujejo za nedoločen čas.



Slika 7: Zaposlovanje preko agencij za določen in nedoločen čas*

*Za leto 2014 je bil podan samo skupen podatek. Za leto 2007 podatkov ni bilo.

Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

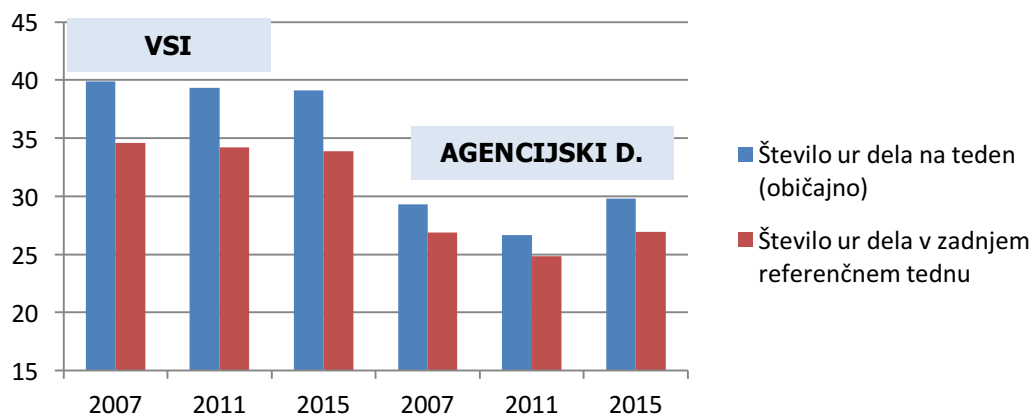
Večina delavcev, ki delajo preko agencij, je po državljanstvu Slovencev (75% v letu 2016). Od tujcev je največ državljanov BIH (11%), sledijo državljani ostalih držav nekdanje Jugoslavije in Bolgari (kot kažejo rezultati kvalitativne raziskave je med temi Bolgari precej Makedoncev z bolgarskim državljanstvom) (Tabela 5).

Tabela izbrisana.

Tabela 5: Število in struktura (%) agencijskih delavcev glede na državljanstvo

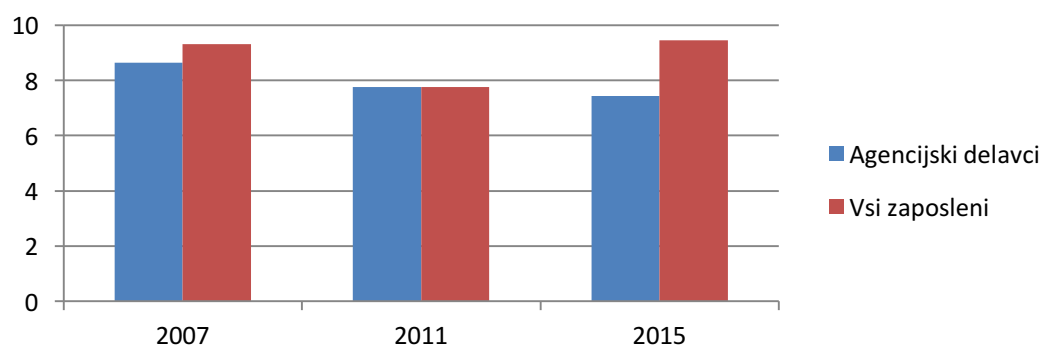
Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Slika 8 prikazuje, da agencijski delavci v povprečju opravijo manjše število ur na teden, imajo pa tudi manjše število plačanih in neplačanih nadur (Slika 9). V povprečju izrazito zasedajo delovna mesta, ki so slabše plačana, kar 60% jih je med najslabše plačanimi delavci (Slika 10).



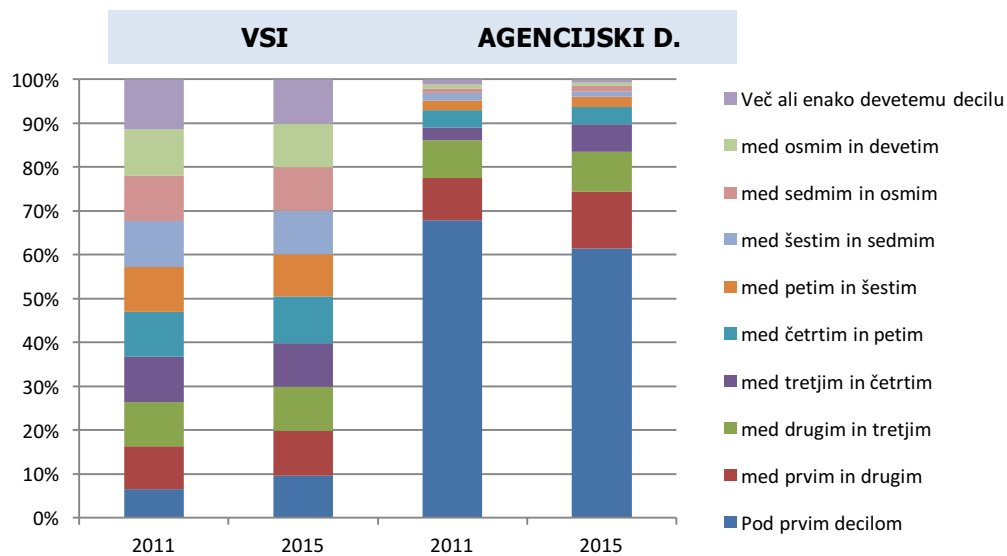
Slika 8: Število delovnih ur v letih 2007, 2011 in 2015

Vir: Anketa o delovni sili.



Slika 9: Število plačanih in neplačanih nadur

Vir: Anketa o delovni sili.



Slika 10: Dohodkovna struktura po decilih

Vir: Anketa o delovni sili.

Tabela 6 kaže, da je agencijskih delavcev največ v predelovalnih dejavnostih, trgovini, prometu in skladiščenju, gostinstvu in nepremičninah.

PANOGA	2007		2011		2015	
	Vsi	Agencijski delavci	Vsi	Agencijski delavci	Vsi	Agencijski delavci
C Predelovalne dejavnosti	31,63	22,56	25,77	18,56	27,06	24,68
F Gradbeništvo	5,86	3,74	5,08	2,57	5,19	2,94
G Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	12,14	18,53	12,27	20,13	12,10	17,54
H Promet in skladiščenje	3,75	12,04	6,01	4,71	5,27	3,81
I Gostinstvo	6,18	6,55	4,15	14,63	3,94	17,38
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	4,56	9,14	3,7	5,64	3,4	4,05
P Izobraževanje	3,90	9,29	10,54	4,71	10,68	3,57

Tabela 6: Struktura vseh zaposlenih in agencijskih delavcev v posameznih panogah, ki izstopajo po agencijskem delu

Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS

Tabela 7 prikazuje oglase, ki so jih objavile junija (26.6. dan zbiranja podatkov) na spletu in kažejo strukturo tega, kaj so agencije in s tem podjetja letos spomladi najbolj iskale. Najbolj iskani so bili prodajalci, sledili so proizvodni delavci.

	Število oglaševanih delovnih mest	Število oglaševanih delovnih mest kot % vseh oglasov (N=4302)
Prodaja	336	7,81
Proizvodni delavec	193	4,49
Natakar	175	4,07
Kuhar	171	3,97
Monter	136	3,16
Voznik	124	2,88
Administracija (strokovna, nedoločeno)	105	2,44
Električar, elektroinstalater, elektromonter	102	2,37
CNC operater/programer/posluževalec	93	2,16
Varilec	92	2,14
Gradbena dela	90	2,09
Strojnik, strojni vzdrževalec, serviser	87	2,02

Tabela 7: Oglasi za zaposlitev glede na področje dela

**Oglaševana dela zaradi raznolikosti grupirana v večje sorodne skupine.

PREDSTAVITEV DELEŽA ZRSZ V OBSEGU PONUDBE DELOVNE SILE AGENCIJ

Vir in opis podatkov:

- podatki Zavoda RS za zaposlovanje
- Prikazujejo samo tiste, ki so prijavljeni na Zavodu (zato je lahko pomembna razlika med značilnostmi te skupine in vsemi delavci, ki delajo preko agencij (Labour force survey podatki)).

Glavni sklepi:

- Delež agencij v vseh zaposlitvah in samozaposlitvah dosega do 8% (2017), rahlo narašča.
- Agencije pogosteje zaposlujejo mlajše (Slika 8), moške ter tiste, ki so neposredno zaposljivi ali zaposljivi z dodatnimi aktivnostmi.
- Delež zaposlitev posameznih profilov med vsemi zaposlenimi v agencijah večji za naslednje profile/dejavnosti: živilska tehnologija, elektronika in avtomatizacija, farmacija in lekarništvo, hortikultura, kemijska tehnologija in procesno inženirstvo, kemija, komunalne sanitarne storitve, motorna vozila, ladje in letala, prodaja, rudarstvo, tehnika (podrobneje neopredeljeno), tekstilna, konfekcijska, čevljarska in usnjarska, Transportne storitve.
- Tisti, ki se zaposlijo preko agencij, se v povprečju večkrat pojavijo v bazi in iz nje izpišejo (večja fluktuacija) kot pa tisti, ki se zaposlijo v drugih podjetjih ali pa samozaposlijo, a je število dni trajanja povprečne brezposelnosti pri tistih, ki se zaposlijo pri agencijah, v povprečju manjše.

Slike, tabele in ostali tekst iz tega dela povzetka izbrisani.

IZSLEDKI KVALITATIVNE RAZISKAVE PODJETIJ

Tabela 8: Povzetki kvalitativne raziskave med podjetji

Področje	Glavne ugotovitve
Struktura zaposlenih	Različne panoge, zato različni potrebni profili.
Iskani/potrebni profili	<ul style="list-style-type: none"> - Kmetijstvo – problem sezonskih delavcev. - Primanjkujejo predvsem kadri s poklicno izobrazbo in izobrazbo tehničnih smeri, predvsem V. stopnja, inženirjev tehničnih strok, pa ponekod tudi nekvalificiranih delavcev.
Načini zaposlovanja (podjetje, agencija)	<p>Nekatera podjetja ne želijo uporabljati agencijskih delavcev, raje zaposlujejo sama. Razlogi različni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - želijo imeti boljši nadzor nad procesom izbire; - želijo delavca imeti zaradi pomanjkanja na trgu dela zaposlenega neposredno pri sebi; - gradijo svojo skupino »jedrnih zaposlenih« (angl. core employees); - imajo slabe izkušnje z agencijami v preteklosti; - imajo dovolj močno kadrovsko službo; - agencijska storitev je dražja (provizija). <p>Podjetja, ki uporabljajo agencijske delavce imajo prav tako različne razloge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - želijo imeti številčno fleksibilnost; - želijo imensko fleksibilnost; - imajo omejeno zaposlovanje, potrebujejo pa dodaten kader; - kadrovska politika: najprej posameznika preizkusijo preko agencijskega dela. - predvsem podjetja, ki so v tuji lasti (multinacionalna) in vstopajo na trg pogosto na ta način zaposlujejo tudi strokovnjake (ker še nimajo pravne osebe); - nekatera podjetja imajo politiko, da na ta način zaposlujejo proizvodne delavce; - povečevanje produktivnosti zaposlenih delavcev.
Sodelovanje z Zavodom	<p>Glede sodelovanja z Zavodom imajo podjetja zelo različne izkušnje: Pri iskanju specializiranega (visoko-izobraženega) kadra podjetja ne potrebujejo pomoči ZRSZ.</p> <p>Pri iskanju ustreznega izobraženega kadra različnih poklicnih profilov ali z osnovnošolsko izobrazbo sodelovanje z Zavodom, navajajo naslednje izkušnje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pri iskanju kadrov med dolgotrajno brezposelnimi je problem z: <ul style="list-style-type: none"> - motivacijo (ne pridejo na predstavitev, razgovor, jih ne zanima, slab odziv); - dolgotrajno brezposelni so manj zanimivi zaradi zastarelih kompetenc; - starejši in dolgotrajno brezposelni imajo težave z zdravniškim pregledom; - nekatera podjetja zaposlila starejše s pomočjo subvencije, - subvencija, ki so jo prejeli, ni bila ključna za zaposlitev, je pa zmanjšala tveganje za podjetje. - Kar se tiče spodbud za mlade, podjetja navajajo različne izkušnje: <ul style="list-style-type: none"> - nekatera podjetja subvencij ne koristijo: če so kandidata nameravali zaposliti, ga bi zaposlili v vsakem primeru; - v nekaterih podjetjih subvencijo koristijo, kandidatu pa tako omogočijo, da dobi pogodbo 1 leto prej, saj je strošek za podjetje manjši; - opažajo, da se nekateri mladi ne prijavijo v zavodovo evidenco (stigma), čeprav bi zavod pomagal pri ustrezni prekvalifikaciji. - Sistem socialnih pravic omogoča preveč zlorab, motivacija za delo zato nizka. - Podjetja cenijo ostale storitve: predstavitve, minutke. Zelo so pohvalili prakso, da jim pomoč vedno nudi isti svetovalec ZRSZ.

Področje	Glavne ugotovitve
	<ul style="list-style-type: none"> - Podjetja želijo, da bi bil ZRSZ še bolj aktiven, opravljal podobno delo kot agencije, prihajal v podjetja in »tržil« svoje brezposelne, jim aktivno iskal delo, tudi ko podjetja nimajo odprtega razpisa. - Nekatera podjetja so kritična, pravijo da je delo z ZRSZ časovno potratno, Zavod premalo fleksibilen, prepočasen, prebrani kadri. - Eno od podjetij izpostavi, da je med ZRSZ in agencijami ključna razlika v namenu delovanja in zato tudi v učinkovitosti. - Podjetja tudi pravijo, da je preveč administrativnega dela pri delu z Zavodom.
Zaposlovanje tujcev	<p>Pri zaposlovanju tujcev podjetja omenjajo več težav:</p> <ul style="list-style-type: none"> - problem neznanja jezika in vpliv na proces dela; - problem zagotavljanja dovoljenj/administracija, ki je preobsežna; - problem nastanitve (velika podjetja, ki imajo velike potrebe).

IZSLEDKI KVALITATIVNE RAZISKAVE AGENCIJ

Tabela 9: Povzetki kvalitativne raziskave agencij

Področje	Ugotovitve
Glavne dejavnosti	<ul style="list-style-type: none"> - Posredovanje dela delavcev uporabnikom. - Iskanje ustreznih kadrov za podjetja s celovito storitvijo (selekcija, testiranja, itd.), torej head-hunting. - Ostale aktivnosti (storitev zunanjega izvajanja kadrovske funkcije, študentsko delo, izobraževanja, itd.).
Prednosti agencij	<p>Agencije so tudi mnenja, da jih podjetja potrebujejo oziroma z njimi sodelujejo predvsem zaradi dveh razlogov:</p> <ul style="list-style-type: none"> - možnosti, da hitro (hitreje kot podjetje ali Zavod) zadovoljijo neko kadrovsko potrebo; - da pomagajo pri administrativnem delu.
Postopek zaposlovanja	<p>Postopek izbire kandidatov</p> <ul style="list-style-type: none"> - več metod izbire kadrov, prilagojene zahtevam in kriterijem posameznega delovnega mesta - predselekcija kandidatov - po prejemu prijave oziroma ponudbe za zaposlitev sledi osebni razgovor - po razgovoru selekcijski postopek - testiranje specifičnih kompetenc, sposobnosti ali znanj kandidatov - pomen referenc - z izbranimi kandidati še osebni intervjuji direktno v podjetjih
Določen, nedoločen čas	<ul style="list-style-type: none"> - mnenja in izkušnje agencij se razlikujejo - način zaposlitve je odvisen od razloga - zaposlitev preko agencije omogoči tudi zaposlitev neposredno v podjetju
Struktura kadrov	<ul style="list-style-type: none"> - zelo iskani proizvodni delavci (enostavna dela v proizvodnji) - tudi bolj kvalificirani delavci v proizvodnji - deficitarni poklici - prevladujejo moški, stari 25-40 let zaradi prevladujoče narave del - podjetja bi v primeru deficitarnih kadrov vzela tudi starejše, vendar pa imajo ti pogostejše zdravstvene omejitve
EURES	<p>Poznavanje Euresa slabo, kar je lahko razlog za nekoliko zadržan odnos tudi predstavitev glavnih ciljev Euresa ne prepriča najbolj. Agencije imajo vzpostavljene svoje kanale iskanja delavcev.</p> <p>Agencije bolj pripravljene objavljati oglase, zadržane pri delitvi informacij o delavcih</p>

Napotki za zakonodajne spremembe s strani podjetij. Vse deležnike, ki smo jih zajeli v analizo, smo na koncu vprašali še, kakšne predloge zakonodajnih sprememb bi (glede na težave, s katerimi se soočajo in izkušnje) predlagali. V tem delu jih samo povzemamo in jih ne komentiramo ali ocenjujemo.

Zakonodaja s področja zaposlovanja

- Spremembe bi bile potrebne pri večji fleksibilnosti zaposlovanja, da bi se delodajalci lažje odzivali na potrebe v delovnem procesu.
- Na področju sezonskega dela podjetja navajajo, da Slovenija kot ena redkih držav nima urejenega sezonskega dela. Sezonsko delo je po besedah enega direktorja »specifično, časovno omejeno, odvisno do vremena, zahteva specifičen delovni čas (delovna zakonodaja), smiselno bi bilo imeti drugačno davčno obremenitev«.
- Potrebovali bi prave »temps« po ameriškem modelu. Ustrezno bi morali urediti tudi davčno zakonodajo (nižji davki »v zameno« za nižjo socialno varnost).
- Omogočiti bi morali, da bi agencijski delavci res lahko prehajali med delodajalci, da bi lahko delali 4 ure v enem, 4 ure v drugem podjetju.
- Natančno bi bilo potrebno določiti pogoje študentskega dela in ostalih oblik dela.
- Spremeniti definicijo minimalne plače (izvzeti dodatek za delovno dobo).

Izobraževanje

- Podjetja sistematično poudarjajo pomanjkanje tehnično izobraženega in poklicno izobraženega kadra. Ker so potrebe velike, izpostavijo tudi, da »ni časa, da bi potem nekoga še pol leta izobraževali in priučevali«. Več podjetij zato izpostavi tudi pomen vključevanja čim več prakse in pozdravljajo sistem vajeništva.
- Potrebno je spodbujati vseživljenjsko učenje, tako zaradi tehnoloških sprememb kot predvsem tudi za ohranjanje in gradnjo kompetenc in s tem zaposljivosti.
- Problem so mladi, ki niso niti na Zavodu niti v procesu izobraževanja. Tem je potrebno posvetiti več pozornosti, saj se izgublja delovna sila.
- Spodbujati mednarodna pripravništva.

Zavod RS za zaposlovanje

- Prečiščenje evidenc Zavoda. Veliko kandidatov je dejansko nezaposljivih. To, da je potrebno takšne vabiti na razgovore (ki so dejansko nezaposljivi ali ne želijo delati) je za podjetje izguba časa in strošek.
- Kadar Zavod nima ustreznih kandidatov v Sloveniji, je potrebno omogočiti hitrejše zaposlovanje tujcev.
- Več proaktivnosti na strani Zavoda. Svetovalka bi morala »poznati« vsakega kandidata in vedeti, kakšni so njegovi motivi in za kaj je usposobljen. Tako bi hitreje omogočila ustrezno rešitev za nezaposlenega, hkrati pa ne bi obremenjevali podjetij z neustreznimi kandidati, ki se javljajo na vabila.

Napotki za zakonodajne spremembe s strani agencij. Spodaj povzemamo prejete predloge in en zanimivejši komentar.

- Agencije izpostavijo, da bi želele same (na zalogo) zaposlovati tujce.
- Agencije bi želele biti deležne ukrepov, ki so sicer namenjeni za spodbujanje zaposlovanja.
- Poenostavitev prijave prostega delovnega mesta, skrajšanje obrazca.
- Uskladitev podatkov za prijavo PDM s podatki, ki so potrebni za prijavo na EURES.
- Obstaja problem nadzora nad slabimi praksami, ki jih je precej.
- »Če bi Zavod opravljal svoje delo, agencij ne bi bilo.« »Kdor rabi delavca in ga želi normalno plačati, ne rabi agencije.« »95% naročnikov dela z agencijami brez licence«

ZAKONODAJA IN PROBLEMI NADZORA NAD DELOM AGENCIJ

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku urejata Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, členi 163-174) ter Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, členi 59 do 63). Nadzor agencijskega dela se opravlja praktično izključno preko inšpekcijskega nadzora, ki ga opravlja inšpektorat za delo. Nadzor se v bistvu opravlja v dve smeri in sicer: (1) nadzor samega delovanja agencij in (2) nadzor nad pravicami agencijskih delavcev pri delodajalcu in pri uporabniku. V okviru nadzora pravic in obveznosti agencijskih delavcev pri delodajalcu in pri uporabnikih se uporabljajo splošna pravila ZDR-1.

Inšpektorat lahko v okviru inšpekcijskega nadzora agenciji:

- odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti,
- z odločbo zavezancu prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa,
- predlaga ministrstvu izbris iz registra agencij
- izreče globo,
- poda kazensko ovadbo zaradi suma storitve kaznivega dejanja.
- Bančna garancija agencije kot »garant« za plačilo za delo agencijskih delavcev.

Predstavitev trenutnega dejanskega stanja nadzora oziroma inšpekcijskih pregledov

Kot temeljno značilnost inšpekcijskega nadzora agencijskega dela je potrebno izpostaviti dejstvo, da inšpekcija za delo, že leta, opravlja praktično izključno izredne inšpekcijske nadzore, torej tiste nadzore, ki so posledica prijav. To pomeni, da nekega **generalno preventivnega** oziroma **naključnega nadzora nad delom agencij in uporabnikov teh agencij ni dovolj**.¹

Druga temeljna ugotovitev, ki jo lahko izberemo iz statističnih podatkov je, da obstaja pri agencijskem delu **dihotomija med registriranimi in neregistriranimi agencijami**. Ključen in realen problem agencijskega dela tako očitno niso registrirane agencije, ampak številne neregistrirane agencije, ki ne izpolnjujejo vseh pogojev po ZUTD. Pri tem je vsaj s pravnega vidika potrebno med tema oblikama potegniti jasno ločnico in ugotoviti, da se lahko v okviru pravne analize vendarle ukvarjamo zgolj z analizo legalnih oblik dela in zaposlovanja, pri čemer pa jasno opozorimo, da so pri predmetnem področju temeljni problem vendarle **nezakonite prakse, ki jih izvajajo neregistrirane agencije**. Iz tega sledi, da je kar 441 kršitev (več kot dve tretjini vseh kršitev) neposredno povezanih z nezakonitim delom neregistriranih agencij. Pri tem je ta odstotek v zadnjih letih še bistveno višji.

Čeprav iz podatkov ni razvidno, pa na podlagi intervjujev sklepamo, da poseben problem predstavljajo nelegalne agencije, ki hkrati napotujejo agencijske delavce na delo v tujino. V teh primerih pa v resnici sploh ne gre več za problem delovnega prava oziroma za problem urejanja trga dela, ampak gre v resnici za vprašanje (organiziranega) kriminala, ki običajno

¹ Glej npr. Leto poročilo Inšpektorata za delo 2016, str. 27.

tujcem, »omogoča« delo znotraj EU, pri čemer gre za povsem brezpravne ljudi in za tako imenovano moderno suženjstvo.

Po drugi strani je tako glede na relativni obseg kršitev, kot na vse intervjuje, jasno, da resnični problem t.i. agencijskega dela niso legalne agencije, ampak nelegalne agencije, pri katerih verjetnost, da jih bodo odkrili, ter kaznovali, očitno ni dovolj velika, da se tovrstne gospodarske družbe ne bi pojavljale na trgu.

Pri **sankcioniranju** nelegalnih agencij bo tako očitno potrebno razmišljati po eni strani o bolj učinkovitem delovanju represivnih organov, kot o spremembi zakonodaje, ki bi od takšnih agencij in predvsem od uporabnikov zahtevala, da morajo delavcem, ki delajo pri nelegalnih agencijah, ponuditi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, saj bi se takšne delavca, vsaj z vidika uporabnikov lahko štelo kot delavce, zaposlene na črno.

VREDNOTENJE DELA AGENCIJ IN SODELOVANJE ZAVODA IN AGENCIJ

Tabela 10: Vrednotenje dela agencij (na podlagi sklepov kvalitativne in kvantitativne analize)

	Ocena
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Dobro poznavanje trga dela - Regionalna ali panožna specializacija - Poglobljeno delo s strankami (podjetji) s profitnim motivom, dobro poznavanje potreb trga/strank; - Interes za hitro ponovno aktivacijo delavca, ki ga podjetje več ne potrebuje (prezaposlitev), zato hitra reaktivacija; - Nadzor nad agencijskim delom strog, zakon prav tako (žal obstajajo agencije brez ustreznega dovoljenja) - Podjetjem zagotavljajo želeno fleksibilnost, pomagajo zmanjševati tveganje ter nudijo podporo pri HRM procesih
Slabosti	<ul style="list-style-type: none"> - Agencijsko delo postalo deloma substitut za poskusno delo v podjetjih; - Šibek prehod v neposredno zaposlitev v podjetju in pa prehod v delo NDČ - Prisotnost slabih praks (»agencije« brez licenc) - Kvaliteta zaposlitve (velik del DČ, odvisnost od zaposlitve od naročnika-podjetja, delovno mesto, napredovanje, izobraževanje, »dejansko« enaka obravnava) - Agencije v večji meri iščejo mlajše moške, posameznike z nižjimi kvalifikacijami, slabše plačana delovna mesta (zaradi narave del); - Zaradi počasnega prehoda v neposredno zaposlitev v podjetju in NDČ segmentacija na trgu dela večja
Sodelovanje z ZRSZ	<ul style="list-style-type: none"> - Agencije niso konkurent, temveč dopolnjujejo delo Zavoda in izboljšujejo ujemanje med delodajalci in delojemalci na trgu dela. - V preteklosti slabše, sedaj dobro sodelovanje. - Agencije kot ostali delodajalci, niso pa deležni vseh ukrepov in ne morejo neposredno zaposlovati tujcev. - Agencije dobro poznajo trg dela, hitrejša aktivacija. - Ni več zaposlitev za zelo kratko obdobje.

Vir: Povzetek izbranih sklepov, lasten prikaz.

KLJUČNA PRIPOROČILA

Poleg priporočil, ki so zapisana v posameznih poglavjih z vsebinsko analizo, ter poglavjih 10 in 11, podajamo tukaj kratek povzetek glavnih priporočil (poglavje 11). Ta so:

- Agencijsko delo – podpreti razvoj »trajnostnega« modela agencijskega dela
- Parcialnost analize – dodati tudi pogled agencijskega delavca
- EURES – aktivno promovirati in neposredno vključiti agencije
- Podjetja, agencijsko delo – aktivno izobraževati podjetja o vlogi človeškega kapitala kot neotipljivega kapitala za uspešnost podjetij
- Problematika trga dela, pogojev dela (plače in ostalo) povezana z gospodarskim razvojem – zagotoviti aktivno (podatkovno-bazirano) industrijsko politiko

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema

Področje dejavnosti agencij za posredovanje dela je v Evropi izjemno hitro rastoča dejavnost. Kot kažejo podatki (World Employment Confederation, 2017) s temi agencijami sodeluje ali je pri njih zaposlenih skoraj 9 milijonov Evropejcev, omogočajo delo 3,7 milijona Evropejcem, ki so mlajši od 25 let, pomagajo pri iskanju ustreznih kadrov skoraj 1,5 milijona podjetjem. Zadnji podatki kažejo, da je v povprečju število opravljenih ur za države, ki so zajete v WEC-E (2017), preko agencijskega dela naraslo za 11%, trend rasti pa je že dlje časa pozitiven in močen. Deleži zaposlenih, ki delajo preko agencij, so različni. Po podatkih WEC (2016) je delež takšnih zaposlenih največji v VB (3,8 %) in Avstraliji (3,7 %), sledijo Nova Zelandija, Nizozemska, Luksemburg, Belgija, Madžarska, ZDA in Japonska, kjer so odstotki višji od 2.

Čeprav so agencije za posredovanje dela lahko pomemben člen usklajevanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela (*angl.* matching) predvsem v razmerah toge institucionalne ureditve trga dela, so agencije pogosto deležne tudi kritik, tudi v Sloveniji, saj se nanje gleda pogosto kot posrednika, ki nudi delo slabše kakovosti, zaposlitve, ki ne nudijo varnosti, pri čemer je plačilo običajno nizko, pogoste so kritike, da so agencijski delavci izkoriščani (Greene, 2013). Med pozitivne učinke delovanja agencij štejemo, da na eni strani delojemalcem omogočajo zaposlitev, socialno varnost, osebno rast, krepitev kompetenc, lažje prilagajanje spremembam, podporo pri iskanju kvalitetnega dela itd., po drugi strani pa omogočajo delodajalcem hitro reševanje problema pomanjkanja ustreznega kadra (World Employment Confederation, 2017, 2016). Pomembno pa je omeniti tudi ostale storitve kadrovskega agencij po svetu (rekrutiranje), zagotavljajo tudi analitiko, vplivajo na razvoj regulatornega okolja itd.

Z vidika okrevanja po gospodarski krizi, ko rast novih zaposlitev zaostaja za rastjo domačega proizvoda (*angl.* jobless recovery), je izjemno pomembno razumeti učinkovitost delovanja posameznih ključnih igralcev na trgu dela v procesu usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem. V luči težav na trgu dela v Evropi ter diskusij o zagotavljanju bolj fleksibilnega trga dela je institut agencijskega dela ena od možnih rešitev. Vendar pa mora biti ta ustrezno reguliran in njihov poslovni model ustrezno vpet v mrežo ostalih igralcev na trgu dela (npr. glej Recruitment and Employment Confederation, 2017). Da bi se lahko zagotovilo ustrezno regulacijo in vpetost agencij v mrežo institucij na trgu dela, pa je potrebno natančno razumevanje njihovega pomena za narodno gospodarstvo, podjetja, za delovanje trga dela, naravo njihove dejavnosti, sedanjo regulativo in primere dobrih praks iz tujine.

Podobno kot drugje v svetu, so tudi v Sloveniji agencije za delo v zadnjem desetletju hitro pridobivale na vlogi. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, je pravni institut, ki ga v slovenski zakonodaji poznamo od leta 1998, ko je možnost posredovanja in zagotavljanja »delovne sile« kot novost predvidela novela Zakona o zaposlovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-D). Pravni položaj takšnih delavcev je bil urejen leta 2002 v Zakonu o delovnih razmerjih. Na ravni EU osnovne omejitve pri regulaciji tovrstnega dela postavlja Direktiva 2008/104/ES iz leta 2008. Pogodbo o zagotavljanju dela delavcev drugemu uporabniku uvrščamo med atipične oblike zaposlitve, kjer je delovnopравни položaj delavcev še posebej občutljiv in zato je potrebno njihovo posebno varstvo. To se še posebej izkazuje v zadnjih letih, kjer smo pogosto priče medijskim objavam o zlorabah omenjenega instituta. Navkljub temu pa so tovrstne zaposlitve pomagale številnim podjetjem zagotoviti potrebne delavce, gospodarstvo njihove storitve uporablja. Zato je smiselno, da se zagotovi pogoje za njihovo delo, ki bodo spodbujali pozitivne prakse ter čim bolj omejili možnosti zlorab.

1.2 Cilji in natančnejša specifikacija vsebine

Namen tega projekta je natančno razumevanje delovanja in vloge agencij za posredovanje dela na trgu dela v Sloveniji z namenom priprave predlogov za njihovo bolj učinkovito umestitev med institucije trga dela, ki bodo povečevale kvaliteto dela, zagotavliale posameznikom dostojno plačilo in varnost, podjetjem pa pomagale pri iskanju ustreznega kadra.

V povpraševanju so bili opredeljeni zahtevani vsebinski vidiki (točke 1 do 9 iz tehnične specifikacije), ki naj bi jih analiza pokrila:

- 1) Predstavitev kvantitativnih in kvalitativnih podatkov o obsegu poslovanja, trendih delovanja in značilnosti dela agencij v sodelovanju z delodajalci.
- 2) 2) Predstavitev kvantitativnih in kvalitativnih podatkov o strukturi povpraševanja, obsegu povpraševanja po delovni sili in trendih povpraševanja po delovni sili s strani zaposlitvenih agencij.
- 3) Predstavitev vpliva agencij za zagotavljanje dela delavcev uporabniku na agencijske delavce (aktivacija, prehod na trg dela, poskusno delo, DČ, NČ) in skrb za cilje skupine brezposelnih oseb.
- 4) Ugotovi se ustreznost zakonodajnih rešitev za urejanje dela agencij za zagotavljanje dela delavcev uporabniku (obseg agencijskega dela pri posameznem uporabniku).
- 5) Ugotovi se ustreznost nadzora nad izvajanjem dela agencij.
- 6) Predstavitev deleža ZRSZ v obsegu ponudbe delovne sile agencij.
- 7) Predstavijo se dobre prakse sodelovanja z uporabniki v ZRSZ in zaposlitvenih agencijah in možnost prenosa dobrih praks v ZRSZ oz. v agencije.

- 8) Predstavijo se področja dela, kjer se delo ZRSZ in agencij prekriva in kjer se dopolnjuje, ter pripravijo predlogi za nadaljnje sodelovanje med ZRSZ in zaposlitvenimi agencijami.
- 9) Pripravijo se predlogi za nadaljnje sodelovanje in minimalni standardi, ki jih za sodelovanje morajo zagotavljati agencije.

Potrebno je tudi poudariti, da glede na cilje, kot so bili specificirani v specifikaciji raziskave, **položaj agencijskih delavcev na trgu dela ni bil predmet te analize**. Vseeno podatki pokažejo (poglavji »Agencijsko delo v Sloveniji: analiza podatkov Ankete o trgu dela (Labour force survey)« ter »KVALITATIVNA ANALIZA PROCESOV ZAPOSLOVANJA V PODJETJIH TER VLOGE AGENCIJ IN ZAVODA PRI ISKANJU USTREZNIH KADROV«), da je ta skupina delavcev specifična, podatki kažejo, da gre za predvsem mlajše (moške), posameznike z nižjimi stopnjami izobrazbe, da opravljajo predvsem enostavna in slabše plačana dela. Literatura jasno izpostavi, da ima takšna oblika zaposlitve številne negativne, pa tudi kar nekaj pozitivnih plati. Dejanski položaj agencijskega delavca je odvisen od številnih dejavnikov. Da bi ga lahko razumeli, bi bilo potrebno pripraviti poglobljeno analizo položaja agencijskih delavcev v Sloveniji.

Poročilo, ki je pripravljeno v nadaljevanju, ne sledi vedno predlagani strukturi, pač pa so vsebinsko povezane teme predstavljene skupaj, ne pa razbite na več poglavij (tako smo se tudi izognili nepotrebnemu ponavljanju). V Tabela 1 je natančno predstavljeno, v katerih poglavjih so pokrite teme, ki se dotikajo posameznega cilja. Za vsako od tematik je pripravljen kratek pregled rezultatov, in sicer v povzetku študije.

Omejitve. Predlagatelji projekta smo bili v točkah 1, 2, 3 in 6 deloma omejeni z dostopnostjo podatkov o strukturi zaposlovanja s strani agencij (kjer analiza zahteva natančne podatke o zaposlitvah agencijskih delavcev). Del podatkov smo vseeno pridobili iz javno dostopnih virov, ne pa natančnih. Te bi morali pridobiti s strani ZRSZ ali pa MDDSZ, vendar pa nam je MDDSZ zaradi varovanja osebnih podatkov navkljub prošnji informacijski pooblaščenki za posredovanje anonimiziranih mikro podatkov o napoteni delavcih lahko posredoval samo agregatne podatke (Sklep 1101-113/2017, z dne 22.9. 2017). Zato so v analizo zajeti samo ti podatki. Izpad podatkov smo deloma nadomestili s kvalitativno analizo.

Tabela 1: Predstavitev doseganja ciljev iz tehnične specifikacije po poglavjih

Tema	Poglavje
1) Predstavitev kvantitativnih in kvalitativnih podatkov o obsegu poslovanja, trendih delovanja in značilnosti dela agencij v sodelovanju z delodajalci.	4
Analiza poslovanja	4.1
Kvalitativna analiza dela agencij (študije primerov)	4.3
Kvalitativna analiza dela agencij z vidika podjetij	4.3
Analiza primerjalnih prednosti rabe agencij z vidika delodajalcev	5.1.3, 5.1.4
Predstavitev trendov zaposlovanja preko agencij *	4.1, 5.1.2, 5.1.3, 4.2
2) Predstavitev kvantitativnih in kvalitativnih podatkov o strukturi, obsegu povpraševanja in trendih povpraševanja s strani zaposlitvenih agencij.	
Kvantitativne analize podatkov o trgu dela iz javno dostopnih baz	3.1
Kvalitativne analize s pomočjo intervjujev med agencijami analizirali	4.1, 5.1.2, 5.1.3, 4.2
Pregled stanja na strani povpraševanja po delavcih s strani agencij s pomočjo »web-scraping« metod	3.5.
3) Predstavitev vpliva agencij na agencijske delavce (aktivacija, prehod na trg dela, poskusno delo, DČ, NČ) in skrb za cilje skupine brezposelnih oseb.	
Predstavitev temeljnih nalog agencij na trgu dela, kot sledijo iz literature in pa prakse agencij v drugih državah, skupaj z analizo dobrih praks.	2.1, 2.2, 2.3, 2.4
Analiza podatkov glede dela agencij z vidika zagotavljanja aktivacije, pripravništev, poskusnega dela, itd. (kot navedeno v tehnični specifikaciji)*	5.1.3
Identifikacija nalog/pričakovanj glede dela agencij ter dejanskih storitev s pomočjo kvalitativne analize in ankete	5.1.3, 5.1.4, 9, 10, 11
Kvalitativna analiza storitev agencij z vidika aktivacije, prehoda, poskusnega dela, itd., analiza vzrokov za opravljanje posameznih funkcij, ...	5.1.3, 5.1.4, 4.3.4, 9, 10, 11
Primerjalna analiza agencij z vidika zagotavljanja storitev in kvalitetnega dela in prehoda v trajnejšo/stabilnejšo zaposlitev*	5.1.3, 5.1.4, 4.3.4,
Ocena delovanja agencij v Sloveniji v luči primerjave praks v Sloveniji in tujini	4.5.
4) Ugotovi se ustreznost zakonodajnih rešitev za urejanje dela agencij za zagotavljanje dela delavcev uporabniku	8
Pregled razvoja normativne ureditve agencijskega dela in razlogi za spremembe	8
Ocena ustreznosti ureditve s pomočjo pravne analize strokovne in znanstvene literature s poudarkom na analizi zmožnosti zlorab tega instituta	8
Pravno – ekonomska analiza dejanskih učinkov zakonodaje, glede na dobljene empirične ugotovitve navedene raziskave	8
Končna ocena ustreznosti ureditve z uporabo tradicionalnih pravnih metod in z uporabo metod pravno-ekonomske analize,	8
5) Ugotovi se ustreznost nadzora nad izvajanjem dela agencij.	9
Pregled normativnih zahtev o izvajanju nadzora nad delom agencij	9.1
Predstavitev trenutnega dejanskega stanja nadzora /inšpekcijskih pregledov	9.2
Ocena ustreznosti ureditve s pomočjo pravne analize literature in modernih metod pravno – ekonomske analize.	8, 9
6) Predstavitev deleža ZRSZ v obsegu ponudbe delovne sile agencij.	6
Kvantitativna analiza podatkov o zaposlovanju na trgu dela in določitev deleža ZRSZ*	6.2., 6.3
Analiza strukture zaposlitev z vidika zaposlenega ter z vidika podjetij *	6.2., 6.3
Primerjalna analiza »kvalitete zagotavljenega dela« z vidika trajanja s pomočjo ustreznih ekonometričnih metod	6.2., 6.3
7) Predstavijo se dobre prakse sodelovanja z uporabniki v ZRSZ in zaposlitvenih agencijah in možnost prenosa dobrih praks v ZRSZ oz. v agencije.	7,10
Kvalitativna analiza med največjimi agencijami ali lokalno pomembnimi in izpostavljenimi ZRSZ z vidika identifikacije težav na trgu dela in dobrih praks	7,10
Pregled dobrih praks iz tujine in seznanitev agencij/ZRSZ z dobrimi praksami iz tujine, pridobitev mnenja o možnostih prenosa/potrebni prilagoditvah	7,10
Analiza pripravljenosti ter predlogi prenosa praks	7,10

Tema	Poglavje
8) Predstavijo se področja dela, kjer se delo ZRSZ in agencij prekriva in kje dopolnjuje ter pripravijo predlogi za nadaljnje sodelovanje med ZRSZ in zaposlitvenimi agencijami.	7,9
Analiza glavnih nalog ZRSZ na trgu dela in vloga ZRSZ kot posrednika na trgu dela s pomočjo pregleda zakonodaje ter prakse in kvalitativne analize	7.1
Analiza dela agencij...s pomočjo pregleda zakonodaje, prakse, kvalitativne analize	7.2, 8, 7
Identifikacija področij prekrivanja, dobrih praks in predlogi za sodelovanje	7
9) Pripravijo se predlogi za nadaljnje sodelovanje in minimalni standardi, ki jih za sodelovanje morajo zagotavljati agencije.	10
S pomočjo analize v točkah 1-8 ovrednotenje vloge agencij za posredovanje dela v Sloveniji z vidika delodajalcev, delojemalcev ter države;	7
S pomočjo analize v točkah 4 in 5 ocena regulatornih rešitev ter ocena regulatornih rešitev v luči ugotovljenih nalog/praks v Sloveniji ter tujini	8,9
Identifikacija »dobre agencije« oziroma postavitev modela dobre agencije in določitev minimalnih standardov za agencije	7

1.3 Metodologija in viri podatkov

Študija metodološko temelji na kombinaciji različnih pristopov. Izhodišče študije predstavljata pregled literature ter opis dobrih praks in primerov držav. V empiričnem delu študije smo uporabili razpoložljive sekundarne podatke kot tudi zbrali primarne podatke za vidike, ki jih sekundarni podatki ne pokrivajo.

Med viri sekundarnih podatkov smo identificirali in tudi pridobili dostop do naslednjih dveh virov:

- AJPES: podatki iz letnih poročil za vse enote skupaj in posebej za enote v panogi N78 (Zaposlovalne dejavnosti) v obdobju 2006 – 2016.
- SURS: podatki iz Ankete o delovni sili oz. o aktivnem in neaktivnem prebivalstvu, združeni na letni ravni za obdobje 1998 – 2015.
- ZRSZ: podatki o brezposelnih osebah za obdobje 2010 – 2017.
- MDDSZ: agregirani podatki o delavcih, ki so jih agencije posredovale na delo k uporabnikom, ter poimenski seznam agencij z ustrezno licenco.

Med drugimi viri sekundarnih podatkov so za namene pričujoče študije relevantni še podatki MDDSZ, ki so jih agencije z licenco obvezane posredovati MDDSZ o agencijskih delavcih. MDDSZ nam je zaradi varovanja osebnih podatkov posredoval samo agregatne podatke (Sklep 1101-113/2017, z dne 22.9. 2017), čeprav smo oddali prošnjo Informacijski pooblaščenki za posredovanje anonimiziranih mikro podatkov.

Sekundarne podatke smo analizirali s pomočjo različnih metod statistične analize podatkov (opisna statistika, ekonometrični pristopi).

Primarne podatke smo zbirali na dva načina: z zbiranjem podatkov s spleta in s kvalitativnimi raziskovalnimi intervjuji, ki so bili delno strukturirani.

Podatke s spleta smo zbrali na dan 26.6.2017, pri čemer smo s pomočjo metod in programske opreme, ki omogočajo zajemanje podatkov s spleta (programski paket R) podatke zajeli s spletnih strani, ki ponujajo oglase za delo, ter jih nato obdelali s pomočjo metod podatkovnega (tekstovnega rudarjenja) in ostalih statističnih metod.

Navedeni podatki so nam omogočili temeljit pregled stanja in trendov na področju zaposlovanja, s poudarkom na agencijskih delavcih. Analizirali smo lahko vedenje podjetij, agencij in delovne sile skozi večletno obdobje. Noben od teh virov pa nam ni razkril razlogov za tako stanje in trende. Prav tako nam teh ne bi razkrila anketna raziskava. Za anketno raziskavo bi načeloma sicer lahko pripravili vprašalnik na osnovi teoretičnih izhodišč, vendar bi bil bodisi predolg bodisi nepopoln. Še pomembneje pa je, da je področje agencijskega zaposlovanja v Sloveniji precej občutljivo, zato bi se zelo verjetno soočili tako z velikim neodgovorom kot s prikrivanjem informacij, kar bi povsem razvrednotilo tako raziskavo.

Kvalitativno raziskovanje preučuje stvari v njihovem naravnem okolju ter skuša razumeti, kakšen pomen jim ljudje dajejo in zakaj je temu tako (Denzin & Lincoln, 2005). V okviru pričujoče študije nam je kvalitativno raziskovanje omogočilo poglobljen vpogled v razmišljanja ključnih deležnikov na področju zaposlovanja, njihova mnenja, stališča, prepričanja, motive, zaznave, pa tudi mnoge ilustrativne primere, ki barvito slikajo konkretne situacije in preko katerih bolje razumemo razloge, ki se skrivajo v ozadju suhoparnih kvantitativnih podatkov.

Med metodami kvalitativnega raziskovanja smo se poslužili kvalitativnega raziskovalnega intervjuja, to je »vodenega pogovora«, ki ga podpira kontrolni seznam tem za razpravo (Lofland, Lofland, 1995). Ker smo vnaprej pripravili tako spisek tem kot tudi nekatera specifična vprašanja, lahko označimo te intervjuje kot delno strukturirane, njihova konkretna izvedba pa je bila prilagojena situaciji in toku pogovora. Vprašanja smo tekom raziskave tudi dopolnjevali, če smo naleteli na nove vidike, o katerih smo želeli pridobiti mnenja preostalih sogovornikov.

Občutljivost tematike je bila razlog, da se – po dodatnem premisleku – nismo odločili za študije primerov; tudi če bi uspeli najti enoto, ki bi nam dala tak vpogled v svoje delovanje, kot ga raziskovalna študija primera zahteva, bi ji bilo v slovenskem prostoru nemogoče zagotoviti zaupnost podatkov. Kvalitativni intervjuji so manj »preteči« za enoto, saj intervjuvanci lažje nadzirajo pretok informacij k raziskovalcu; raziskovalec pa ima vseeno možnost, da med izvedbo intervjuja ustvari ozračje zaupanja in tako pridobi tudi precej občutljive informacije.

Določanje velikosti vzorca v kvalitativnem raziskovanju ne sledi kakemu standardnemu postopku, kakor to velja pri vzorcih, izbranih za namene statističnega sklepanja. Eden od uveljavljenih pristopov narekuje zbiranje podatkov, dokler se ne nehajo pojavljati nove informacije in dosežemo saturacijo (Charmaz, 2005). Če je študija odkrivalne narave, so vzorci običajno majhni, okoli 15 ± 10 (Kvale, 1996). V naši študiji smo vedno presegli navedeni minimum petih enot.

Podobno velja, da tudi pri analizi kvalitativnih podatkov ni možno uporabiti splošnih receptov. Analiza zahteva poglobitev v podatke, ampak raziskovalcem in njihovim raziskovalnim vprašanjem čaka osrednja naloga najti ustrezen pristop za konkreten primer (Kvale, 1996). Pomembno je, da v analitičnem procesu uporabljamo kredibilne, zanesljive in preverljive metode eksplicitno in sistematično (Miles, Huberman, 1994).

2 TEORETIČNA IZHODIŠČA: ANALIZA VLOGE AGENCIJSKEGA DELA Z VIDIKA PODJETIJ, POSAMEZNIKOV IN DRŽAVE

2.1 Opredelitev osnovnih pojmov

V zadnjih 40 letih so se na trgu dela zgodile številne spremembe, ki jih Quinlan (2015) povzame v naslednjih točkah:

- Hitre gospodarske spremembe zaradi različnih razlogov so povzročile spremembe v delovanju podjetij (tudi zaposlovanje, prestrukturiranje, downsizing itd.);
- Zaradi tega je prišlo do sprememb na področju zaposlovanja, več je zaposlovanja za določen čas, občasnega dela, samozaposlovanja in drugih atipičnih oblik; ter tudi
- Do porasta del na črno in sive ekonomije;
- Zaradi sprememb na trgu dela prihaja do hitrega porasta števila in pa tudi obsega in narave storitev agencij na trgu dela (*angl.* recruitment oz. HR agency);
- Vedno več je fleksibilnih oblik dela v smislu lokacije (tele-delo, delo od doma, delo na daljavo);
- Do sprememb prihaja tako v privatnem kot tudi v javnem sektorju;
- Več je izmenskega dela, manj je stabilnosti/stalnosti v urnikih;
- Kar povečuje produktivnost, deloma zaposlovanje, pa tudi pritiske na delavce.

Literatura s področja teorije trga dela široko obravnava različne oblike zaposlovanja: (1) v povezavi z optimizacijskimi procesi v podjetju, kjer so v ospredju vprašanja produktivnosti in fleksibilnosti, (2) z vidika posameznika, kjer sta v ospredju vprašanja kvalitete zaposlitve in prehodov v druge tipe zaposlitve ter povezane analize s področja kvalitete življenja, ter (3) z vidika države, kjer se obravnava različne tipe zaposlovanja primerjalno, seveda pase v tem kontekstu tudi analizira vloga agencij na trgu dela.

Z vidika priprave tako kvantitativne kot tudi kvalitativne ocene stanja na področju agencijskega dela je razumevanje teoretičnih osnov zelo pomembno za razumevanje okoliščin in vidikov vseh deležnikov, zato v nadaljevanju najprej podajamo teoretična izhodišča, ki predstavljajo osnovo za empirično obravnavo stanja v Sloveniji v celotni študiji. Zaradi celovitosti teoretičnega prikaza smo se odločili, da vsa teoretična izhodišča prikažemo skupaj.

2.1.1 Tipi zaposlitev in tipi pogodb o delu

Posamezniki, lahko delo v podjetju ali organizaciji opravljajo na različnih podlagah ali pa so samozaposleni. Pri tem Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in nasl., v nadaljevanju ZDR-1) določa, da če ima neko razmerje, elemente delovnega razmerja, potem je delo potrebno opravljati v delovnem razmerju. Ko govorimo o agencijskemu delu, nas zanima kategorija zaposlenih v podjetju ali organizaciji.

Posamezno podjetje, ki potrebuje delo oziroma potrebuje nekoga, ki bo za podjetje opravil določeno delo, lahko to stori v več pravnih oblikah, če seveda delo, nima elementov delovnega razmerja. Te možne oblike so (Delo.si):

- a. pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas;
- b. za polni ali krajši delovni čas;
- 2) pogodbo o delu (podjemna pogodba);
- 3) pogodbe o avtorskem delu;
- 4) na podlagi pogodbe s samostojnim podjetnikom
- 5) v obliki študentskega dela
- 6) Kot začasno ali občasno delo upokoјencev
- 7) kot osebno dopolnilno delo ali
- 8) kot kratkotrajno delo družinskih članov..

V skladu z ZDR je temeljna oblika pogodbe o zaposlitvi, pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Poleg temeljne oblike obstajajo še druge, atipične oblike pogodbe o zaposlitvi. Med atipične oblike uvrščamo:

- pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega
- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del in
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

Posamezniki, ki iščejo delo, največkrat iščejo delo za nedoločen čas, za polni delovni čas, kar je v literaturi tisti tip zaposlitve, ki je smatran za najbolj zaželenega, ker nudi stabilnost, povečuje motivacijo, zmanjšuje stres, povečuje pripadnost podjetju itd. (več o prednostih in slabostih sledi). Delodajalci pa na drugi strani pogosto omenjajo prednosti, ki jih prinašajo ostale oblike (ne za nedoločen čas), predvsem z vidika lažjega prilagajanja števila zaposlenih potrebam podjetja glede na stanje povpraševanja na trgu.

V nadaljevanju se bomo osredotočili na razlike med osnovnimi tipi (1-5) opravljanja dela, predvsem pa med različnimi pogodbami o zaposlitvi, in sicer zlasti pogodbami za določen ali nedoločen čas ter za polni ali krajši (skrajšan) delovni čas.

Literatura o zaposlovanju, ki analizira vlogo različnih agencij za posredovanje dela (*angl.* employment agency), na trgu dela ločuje naslednje tri tipe zaposlitve (Houseman, 2014):

- 1) redna zaposlitev (nedoločen čas);
- 2) zaposlitev za določen čas preko agencije, kjer so delavci zaposleni v agenciji, delajo pa za naročnika izven agencije. Sicer je možno (v Sloveniji v skladu z novo zakonodajo tudi precej pogosto), da imajo tudi agencijski delavci z agencijo pogodbo za nedoločen čas;
- 3) pogodba za določen čas s podjetjem (*angl.* direct-hire temporary employment)

V analizi se bomo osredotočili zlasti na te tipe in sistematizirali tudi prednosti in slabosti glede na te tipe.

2.1.2 Opredelitev osnovnih pojmov, ki so povezani z agencijskim delom

Na področju agencijskega dela se pojavlja na področju terminologije nekaj nedoslednosti, zato na začetku podajamo opredelitev osnovnih pojmov.

Terminologija je v zakonodaji pri pojmu »napoteni delavec« uporabljena zelo nedosledno in tako seveda logično prihaja do težav. Pojmi, ki jih bomo uporabljali, so podani v nadaljevanju in imajo naslednje definicije:

- 1) **agencijsko delo** – dejavnost zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu;
- 2) **agencija za zagotavljanje dela drugim delodajalcem (agencija)**: je vsaka pravna ali fizična oseba, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci z namenom, da bi delavce napotil k uporabniku, pri katerem ti delavci začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika in je pri ministrstvu, pristojnem za delo, vpisan v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu (59. člen ZDR-1 in 163. člen ZUTD);
- 3) **napoteni delavec: ima dvojni pomen** in sicer kot:
 - (a) delavec, ki je poslan na delo k drugemu delodajalcu (uporabniku) v okviru agencijskega dela, 59. člen ZDR-1)
 - (b) delavec, ki ga delodajalec napoti na delo v tujini (210. člen ZDR-1) ali pa 6. točka 3. člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev): je vsaka fizična oseba, ne glede na njeno državljanstvo, ki v okviru čezmejnega izvajanja

storitev delodajalca oziroma tujega delodajalca, pri katerem je zaposlena in na tej podlagi vključena v ustrezna socialna zavarovanja v državi, kjer ima delodajalec sedež, začasno opravlja delo v drugi državi članici EU, kot je tista, v kateri običajno opravlja delo; (npr: visokošolski učitelj na raziskovalnem delu v ZDA; zaposlen v družbi A, ki gre v tujo državo za družbo A graditi cesto (208. člen ZDR-1) in predvsem

4) **agencijski napoteni delavci:** delavec, ki je v okviru agencije bil napoten na delo v tujino. Torej agencija A je zaposlila v Sloveniji delavca. NA podlagi sklenjene pogodbe z uporabnikom, je svojega delavca napotila k uporabniku, vendar uporabnik NE dela v Sloveniji, ampak v Nemčiji.

(a) **Napotitev** je čas, za katerega je delavec napoten k uporabniku

(b) **Uporabnik** je vsaka pravna ali fizična oseba, za katero pod njenim nadzorom in v skladu z njenimi navodili začasno dela delavec

(c) **Posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje:** so storitve namenjenemu temu, da se na trgu dela med seboj najdejo ustrezni delavci in delodajalci.

Med **posrednikom in delavcem ni delovnopravnega razmerja, ampak civilnopravno** (če sploh, saj npr. z Zavodom za zaposlovanje delavec nima pogodbenega razmerja). Tudi odnos med posrednikom in delodajalcem temelji zgolj na obveznostih posrednika, da zanj išče ustrezne kandidate za zaposlitev in torej ne pomeni zagotavljanja dela delodajalcu (uporabniku).

2.1.3 Kadrovske agencije in agencije za posredovanje dela uporabniku: opredelitev glavnih nalog

V Sloveniji je v register poslovnih subjektov, ki lahko posredujejo delo, vpisanih več kot 100 agencij. Te se po svojih funkcijah precej razlikujejo. Največje agencije (Adecco, Trenkwalder, Manpower, Kariera, MServis, itd. (glej poglavje Analiza poslovanja agencij za posredovanje dela v zadnjih 10 letih)) pokrijejo večji del potreb po agencijskem delu.

Večje kadrovske agencije opravljajo več funkcij, ne samo posredovanje dela uporabniku. Tipično opravljajo naslednje funkcije (glej tudi poglavje Kvalitativna analiza največjih agencij v Sloveniji), katerih končni namen je najti učinkovit »*match*« med podjetjem in njegovimi potrebami ter lastnostmi, kompetencami ter pričakovanji kandidata ("World Employment Confederation Europe," 2017, Houseman, 2014):

1) Opravljanje različnih funkcij za podjetja:

a. Zagotavljanje ustreznih kadrov za podjetja uporabnike (posredovanje dela uporabniku), vključno z iskanjem ustreznih kadrov;

- b. Različne kadrovske funkcije (od iskanja kadrov za podjetja ali za namene posredovanja ali pa kot *head-hunting*, opravljanje testiranj in celotnega procesa izbora, podpore pri administrativnem delu (pogodbe, obračuni plač, itd.) kot tudi
 - c. Različne svetovalne aktivnosti za podjetja in posameznike (kandidate), vključno s podporo pri izobraževanju ali pa celo organizacija izobraževanj.
- 2) Opravljanje različnih storitev za iskalce zaposlitve
- a. pomoč pri iskanju ustreznega delodajalca;
 - b. pomoč pri izobraževanju;
 - c. svetovanje, obveščanje;

Tako npr. v Sloveniji večje agencije tipično opravljajo zgoraj omenjene naloge (glej na primer (Adecco, 2017), ("Trenkwalder," 2017), manjše agencije pa so lahko specializirane, nekatere so bile tudi ustanovljene (izsledki kvalitativne analize) za namene podpore kadrovske funkciji v določenem podjetju.

2.2 Analiza dela za določen čas in/ali agencijskega dela z vidika zaposlenega

Zaposlitev je za posameznika v povprečju izjemno pomembna kategorija, saj neposredno vpliva na številne vidike njegovega življenja, tako materialna, socialne, zdravstvene in številne druge.

2.2.1 Analiza dela za določen čas in agencijskega dela z vidika zaposlenega

Začasno delo z vidika zaposlenega analizirajo številne raziskave z različnih področij (ekonomski vidiki, družbeni vidiki, psihofizični in zdravstveni vidiki).

Posamezniki sprejmejo delo za DČ ali preko agencije zaradi več razlogov ((Joyce, 2017), (Lopes & Chambel, 2014)):

- 1) ker lahko dobijo določeno delo (torej delo nekega tipa/profila) samo tako, da vzamejo ali delo za določen čas ali delo preko agencije;
- 2) ker takšen način dela bolj ustreza delojemalcu;
- 3) ker lahko na lokalnem trgu dela trenutno najdejo samo delo za določen čas ali agencijsko delo;
- 4) ker jim tak način dela osebno bolj ustreza.

Če se posameznik odloči za takšno delo sam ali pa pod prisilo danih okoliščin na trgu dela, literatura pravi, da ima takšen način dela določene prednosti, ima pa tudi precej slabosti (Tabela 2).

Eno od pomembnih vprašanj glede agencijskega dela je tudi vprašanje, ali je takšna oblika zaposlitve res pomemben korak pri prehodu v bolj stabilno (nedoločen čas, redna, poln delovni čas) zaposlitev pri delodajalcu, ki ni agencija. Raziskave kažejo, da se ravno zaradi tega skušajo delavci dokazati, se trudijo, delajo nadure in prihajajo delat tudi bolni (tako prezentizem kot tudi absentizem sta problema) (Engellandt & Riphahn, 2005).

Tabela 2: Prednosti in slabosti agencijskega dela z vidika zaposlenega

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> - Zaposlitev preko agencije je eden od načinov prehoda v stabilnejšo in trajnejšo zaposlitev - Posameznik je tudi preko agencije v kontaktu s potencialnimi ostalimi zaposlovalci - Pridobivanje izkušenj, učenje - Nizko izobraženi kadri lahko preko tega tipa (krajše) zaposlitve dobijo celo precej višje dohodke, kot bi jih sicer - Kandidati, ki se v preteklosti niso izkazali, lahko preko agencijskega dela popravijo svoj CV - Imigranti pridobijo prve delovne izkušnje v državi, agencija je most do stabilnejše zaposlitve - Zaposleni pridobiva izkušnje, kvalifikacije, kar mu v prihodnosti omogoči boljšo zaposlitev in plačo - Za nezaposlenega je zaposlitev preko agencije za DČ način za izboljšanje ekonomskega položaja na kratek rok - Za nezaposlenega, ki ima malo alternativ, je zaposlitev preko agencije za DČ način za izboljšanje zaposlitvenih priložnost - Priložnost, da posameznik dopolnjuje svoje kvalifikacije z nekega področja v več okoljih in jih tako krepi 	<ul style="list-style-type: none"> - Posamezniki se ujamejo v past nestalnih, slabo plačanih del, - Ta dela običajno ne nudijo možnosti bistvenega napredovanja - Večina del je nezahtevnih, zahtevajo nizke kvalifikacije, hkrati pa ne nudijo dodatnega usposabljanja - Zaposlitev preko agencije lahko naknadno privede tudi do diskriminacije ali stigmatizacije - Zaradi dela preko agencije se posameznik ne more osredotočiti na iskanje boljšega dela - Začasno delo je običajno manj plačano - Začasno delo ne nudi stabilne zaposlitve (prekinitve, negotovost) - Začasno delo preko agencije običajno ni korak do stalne, stabilne zaposlitve, NDC - Začasno delo preko agencije ne omogoča tranzicijo v zaposlitev, ki je bolje plačana - Zaposlitev preko agencije lahko oteži prehod v drugo obliko zaposlitve in zato na dolgi rok škodljivo vpliva na kariero in zaslužke - Delavci so slabše povezani, težje se organizirajo, da bi zaščitili svoje interese; - Zaradi slabšega poznavanja procesov so pogostejše napake in nesreče - Povečana ekonomska negotovost - Vpliv na zdravje (absentizem in presentizem) - V Evropi naj bi pogodbe za določen čas nudile lažji prehod (statistično) v NDC v primerjavi z agencijsko zaposlitvijo - Odvisnost od gospodarskega cikla in večja nestabilnost zaposlitve v primerjavi z ostalimi tipi

Vir: Povzeto po (Houseman, 2014) in dopolnjeno z argumenti drugih avtorjev iz besedila tega poglavja.

Empirične raziskave pa na drugi strani kažejo, da je prehodov v zaposlitev pri podjetju, t.j. nekdanjemu uporabniku, relativno malo. Večinoma namreč agencijski delavci nadaljujejo svoje delo pri drugih naročnikih, čeprav se rezultati sicer razlikujejo po državah (Houseman, 2014):

- 1) Podatki za Nemčijo niso pokazali značilnega vpliva na prehod v neposredno zaposlitev pri podjetju, so pa agencije omogočile višje dohodke prej brezposelnim, ker so jim omogočile delo.
- 2) Podatki za Španijo in Italijo kažejo, da je verjetnost, da agencijski delavec preide v zaposlitev za nedoločen čas nižja kot pa za posameznika, ki ima pogodbo za določen čas neposredno pri podjetju.
- 3) Podatki za Dansko potrjujejo pozitiven vpliv agencijskega dela na verjetnost zaposlitve neposredno v podjetju, predvsem je ta vpliv pomemben za migrante z Vzhoda ter v obdobjih nizke brezposelnosti.
- 4) Podatki za ZDA ne potrjujejo pozitivnega vpliva agencij na verjetnost zaposlitve neposredno v podjetju, pač pa pokažejo, da so z vidika zaposlovanja za nedoločen čas bolj učinkoviti državni ukrepi za spodbujanje neposrednega zaposlovanja.

Če do takšnih prehodov pride, so ti bolj pogosti v času ekonomske ekspanzije, prehodov pa je tudi več za bolj kvalificirane delavce. Vendar pa druge študije kažejo to, da v primerjavi z nezaposlenimi napoteni delavci lažje preidejo v zaposlitev pri navadnemu (ne-agencijskemu) delodajalcu (Voss et al., 2013, International labour organization, 2011).

Dejstvo je tudi, da na kratek rok sicer nezaposlenemu delavcu agencijsko delo omogoča vir dohodka in je zato lahko pozitivno (D. Autor & Houseman, 2005), vendar pa je lahko hkrati na daljši rok zelo negativno (Joyce, 2017, Svedaite & Tamosiunas, 2013a).

Kot slabosti agencijskega dela literatura izpostavlja predvsem ekonomsko negotovost, ki ima pomembne negativne posledice za posameznika, predvsem zdravstvene. Quinlan (2015) navaja, da so ti pritiski celo hujši kot v primeru kratkotrajne brezposelnosti, sploh če je posameznik ujet v to, da dlje časa dela preko agencije. Tako na primer Quinlan (2015) povzema navedbe Snorradóttir, Rafnsdóttir, Tómasson, & Vilhjálmsson (2014), kjer se pokaže, da v primeru gospodarskega cikla agencijsko delo poveča nihanje števila brezposelnih, saj jih je mogoče lažje odpustiti. Hkrati pa tako najbolj trpijo delavci, ki so tudi sicer v slabšem položaju na trgu dela.

Kot dodatne slabosti literatura navaja tudi morebitne nesreče ter organizacijo delavcev. Namreč, agencijski delavci so običajno zaradi kroženja, krajših časov dela pri nekem delodajalcu, pa tudi večje ekonomske negotovosti (s tem povezanim strahom) slabše povezani, slabše komunicirajo, zato je manjša verjetnost, da se

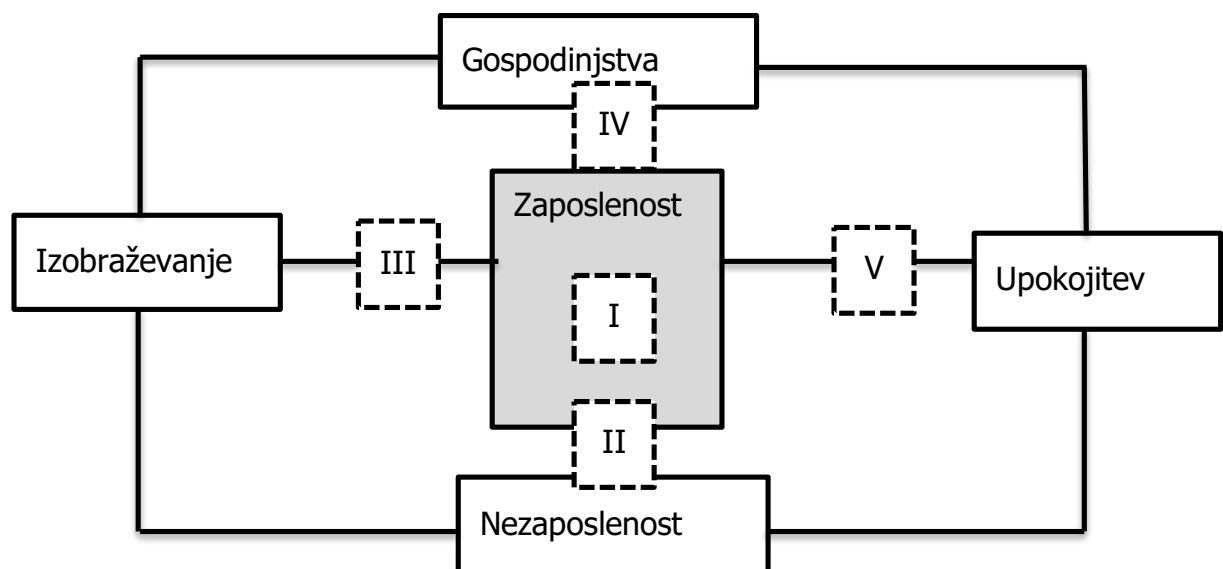
bodo lahko enako učinkovito borili za svoje pravice (Quinlan, 2015). Literatura navaja tudi, da so med agencijskimi delavci zaradi pritiskov ekonomske negotovosti večje verjetnosti zdravstvenih težav (Quesnel-Vallée, DeHaney, & Ciampi, 2010, Moscone, Tosetti, & Vittadini, 2016), pritiski najprej vodijo v presentizem (prisotnost na delovnem mestu tudi, ko so bolni), potem pa pa večji absentizem nasploh (ki je lahko tudi posledica nižje motivacije) (International Labour Office, 2015b). Pri agencijskih delavcih so pogostejše napake, zaradi slabšega poznavanja delovnih procesov je večja možnost napak in nesreč pri delu (Fabiano, Currò, Reverberi, & Pastorino, 2008).

2.2.2 Kadrovske agencije in agencije za posredovanje dela uporabniku: opredelitev glavnih nalog in vloge pri prehodih na in z trga dela

Z vidika analize vloge agencij za zaposlovanje/posredovanje dela uporabniku z vidika njihove vloge za delavca (pa tudi državo) je potrebno razumeti, kakšen vpliv imajo na različne tipe prehodov na in iz trga dela za različne skupine posameznikov. Namreč ravno podpora agencij z vidika olajševanja prehodov na in tudi znotraj trga dela je eden od ključnih razlogov ali argumentov zagovornikov agencij na trgu dela. Schmid (1998, v (Voss et al., 2013)) povzema glavne prehode na trgu dela. Ti so naslednji (Slika 1):

- prehodi znotraj trga dela med različnimi tipi pogodb (določen, nedoločen čas), zaposlitvijo in samozaposlitvijo ter prehodi med podjetji, sektorji (I);
- prehodi iz zaposlenosti/samozaposlenosti v nezaposlenost in obratno (II);
- prehodi iz izobraževanja v zaposlitev (III)
- prehodi iz neaktivnosti (gospodinjstvo, odsotnost zaradi materinstva, itd.) v aktivnost (IV) in
- prehodi iz zaposlenosti v upokožitev in obratno (V).

Slika 1: Tipi prehodov na trgu dela

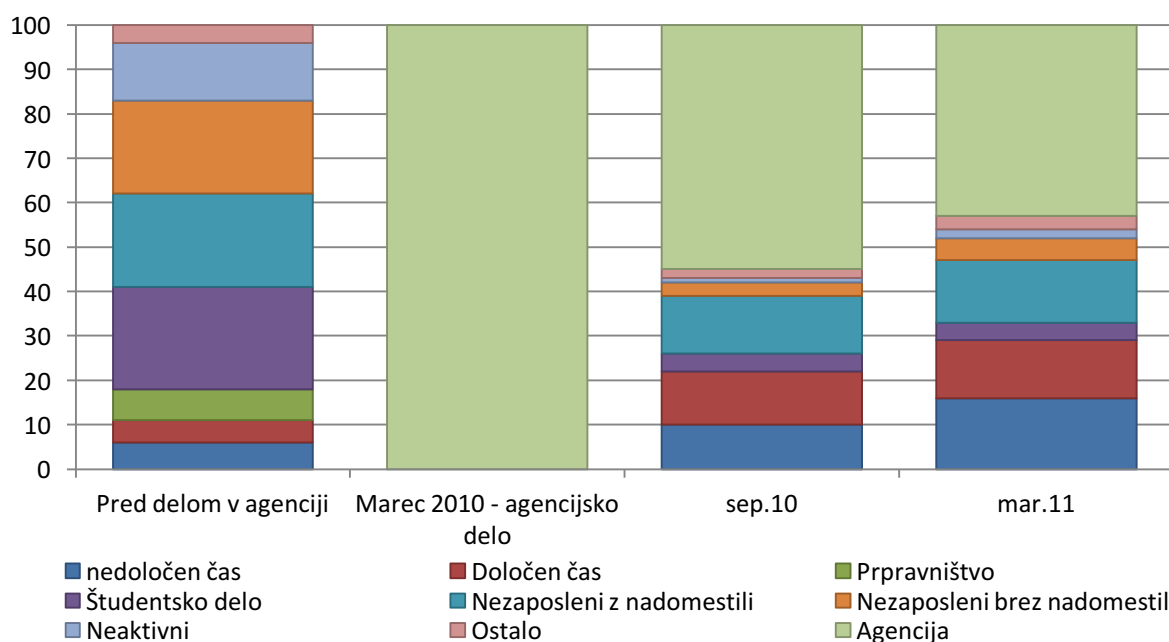


Vir: Schmid (1998, v Voss et al., 2013, str. 85).

Za poglobljeno analizo učinkov agencij na zaposlovanje in karijerne poti posameznikov je potrebno analizirati zelo natančne longitudinalne podatke o zaposlovanju posameznikov. V nadaljevanju podajamo pregled rezultatov analize na francoskem trgu dela ter izkušenj še nekaterih drugih držav, predvsem kot so jih podali Voss et al., 2013.

Voss et al. (2013) podajajo podrobne podatke s francoskega trga dela. V analizi so spremljali 1000 posameznikov, ki so marca 2010 vsaj enkrat delali preko agencije. V analizi so spremljali njihove prehode na trgu dela. Preden so bili posamezniki prvič vključeni na trg dela preko agencije, so bili vključeni na trg dela preko različnih tipov pogodb (Slika 2). Eno leto po zaposlitvi v agenciji je 29% delavcev našlo delo ali za nedoločen ali določen čas, pri čemer je delež zaposlenih pri agencij po enem letu padel na 43%.

Slika 2: Karijerne poti agencijskih delavcev (ki so bili agencijski delavci marca 2010) med 2010 in 2011



Vir: Observatory of occupations and jobs, v Voss et al. (2013), str. 88

Na Nizozemskem so spremljali 1,7 milijona prehodov na in iz trga dela s strani okoli 1,2 milijona iskalcev zaposlitve, in sicer v obdobju 2001 do 2005, tistih, ki so bili registrirani preko njihovega zavoda za zaposlovanje (Tabela 3). Rezultati so pokazali, da se okoli 350 tisoč iskalcev po zaposlitvi vrne na zavod. Okoli tretjina je delala preko agencij. Kot so ugotovili, je delež tistih, ki delajo preko agencije in se vrnejo na zavod, stabilen, in sicer je okoli 33%. Rezultati kažejo tudi, da so agencije zaposlovale predvsem tiste, ki so res iskali zaposlitev. Poleg tega se je pokazalo, da je delež »povratnikov« na zavod večji pri tistih, ki delajo preko agencije, kot pri

tistih, ki so zaposleni neposredno v podjetju. Tisti, ki so delali preko agencij so bili v povprečju mlajši, imeli so nižjo ali srednjo izobrazbo, bili so predvsem moški, pogosto tudi migranti, niso bili poročeni in so izhajali iz industrijsko manj razvitih delov. Tisti, ki so bili zaposleni neposredno v podjetju, pa so bili v povprečju starejši, bolj izobraženi, kot nezaposleni so bili v povprečju registrirani 3 mesece ali več. To pomeni, da se preko agencije zaposlujejo predvsem tisti, ki sodijo v segmente, ki težje najdejo neposredno zaposlitev, zato se tudi sami raje zaposlijo preko agencije, saj tako lažje dobijo delo (Voss et al., 2013).

Tabela 3: Prehodi na trgu dela na Nizozemskem: razlike med učinki neposredne zaposlitve v podjetju in zaposlitve preko agencije

Po 30 mesecih	Registrirani nezaposleni, ki so se vrnili na delo preko agencije	Registrirani nezaposleni, ki so se vrnili na delo z neposredno zaposlitvijo
Še vedno zaposleni	62%	70%
Zaposleni neposredno v podjetju	46%	66%
Zaposleni preko agencije	16%	5%
Povprečno število »zaposlitev«	3,1%	1,6%
Delež ponovno registriranih na zavodu	31%	28%

Vir: Voss et al., 2013, str. 90.

Nemčija je primer države, kjer naj bi agencijsko delo predstavljalo način (učinkovitega) prehoda iz nezaposlenosti v neposredno zaposlitev. Kot sta pokazala Lehmer in Ziegler (2010, v Voss et al., 2013) je bila verjetnost neposredne zaposlitve za tiste, ki so delali preko agencije eno leto za 17% višja, če pa so delali pol leta preko agencije pa za 11%. Baumgarten in Kvasnicka (2012, v Voss, 2013) sta študijo replicirala na novejših podatkih, ki so pokazali, da se verjetnost neposredne zaposlitve po 2 letih dvigne in da je verjetnost neposredne zaposlitve za tiste, ki so delali preko agencije med 17 in 24% višja kot pri tistih, ki niso delali preko agencije. Tudi druge analize za Nemčijo kažejo podobno. Tako na primer pokažejo, da se z agencijami poveča tudi verjetnost zaposlitve v drugih sektorjih, kar 1/3 delavcev je našla neposredno zaposlitev v drugih sektorjih (Crimmann et al., 2009, v Voss et al., 2013).

Značilnosti agencijskih delavcev v Nemčiji sta preučevala tudi (E. J. Jahn & Ochel, 2007), pri čemer sta se osredotočila predvsem na razlike med »temps« (posredovanimi začasnimi delavci) in tistimi, ki jim delo zagotovijo PSA (privatne kadrovske agencije, angl. *Personell Service Agencies*). V Nemčiji so leta 2003 začeli (tudi) omogočati zunanje izvajanje storitev iskanja dela za nezaposlene, in sicer je

država omogočila privatnim agencijam (ne klasične kadrovske agencije), da namesto zavoda, ki je bil pogosto deležen kritik, da ni uspešen, da izvajajo storitev iskanja dela, pri čemer so bile agencije nagrajene za vsako uspešno zaposlitev. Poleg tega v Nemčiji so imeli tudi agencije za posredovanje dela (agencijsko delo).

Tabela 4: Značilnosti kandidatov, ki najdejo zaposlitev preko PSA ali agencij, v % vseh kandidatov

	PSA	Agencijski delavci
<i>Spol (ženski)</i>	33,3	27,2
<i>Delež iskalcev z zdravstvenimi problemi</i>	11,7	-
<i>Starost (leta)</i>		
<20	3,9	2,1
20–24	33,0	20,9
25–34	23,8	30,9
35–49	30,4	35,1
>50	8,9	11,1
<i>Izobrazba</i>		
Brez	27,2	30,2
Poklicna	71,1	52,4
Univerzitetna	1,7	2,8
Neznano	1	14,6
<i>Nezaposlen</i>		
manj kot 6 mesecev	45,8	-
6–12	28,8	50,8*
Dolgotrajno	14,4	11,2
Neznano	3,9	-
Registriran kot iskalec	7,1	-

*skupaj za manj kot 6 mesecev in 6-12 mesecev

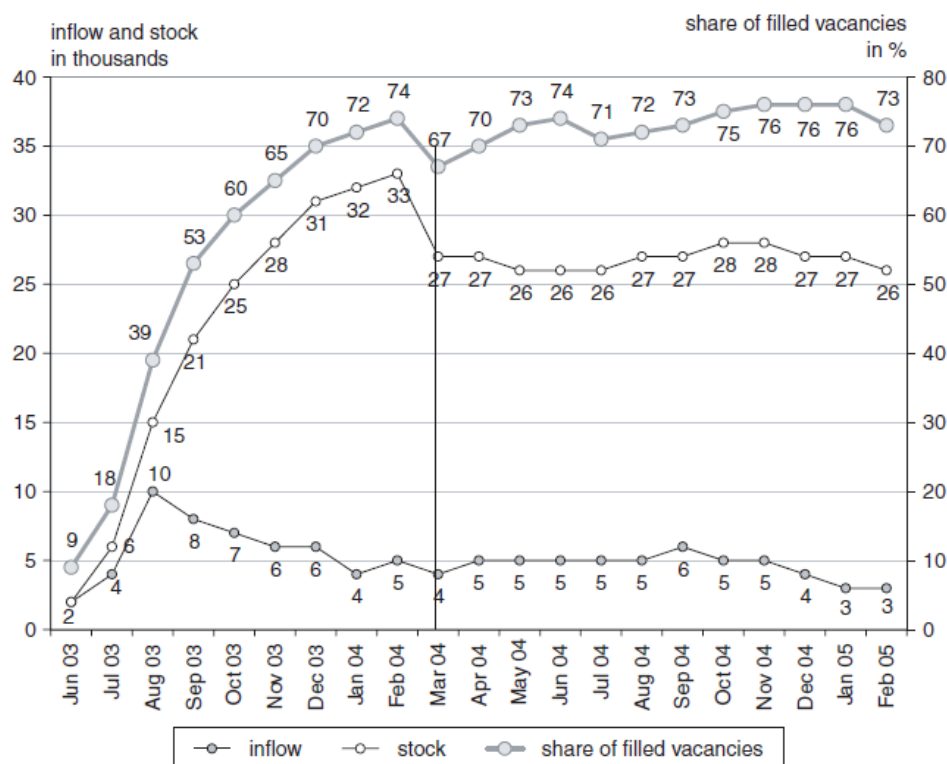
Vir: E. J. Jahn & Ochel, 2007.

Tabela 4 prikazuje razlike med značilnostmi kandidatov, ki so jih zaposlile državne agencije za iskanje dela ter »klasične« agencije za zagotavljanje dela uporabniku. Agencije za posredovanje začasnega dela uporabniku so zaposlovale nekoliko manj žensk, manj mladih in več nekoliko starejših (in izkušenejših) ter nekoliko manj dolgotrajno brezposelnih. Ponekod so podatki manjkali.

PSA so bile pri zapolnjevanju prostih delovnih mest in iskanju ustreznih kandidatov sprva manj uspešne. Do aprila 2004 so imele agencije pogoj, da morajo zapolniti prosto delovno mesto z ustreznim kandidatom v treh mesecih. Le nekaj agencij je bilo uspešnih. Marca 2003 je bilo zapolnjenih le 60% prostih delovnih mest. Razlog za nizko uspešnost je v načinu delovanja – po povpraševanju s strani podjetja lahko začnejo agencije iskati kadre. Zavod za zaposlovanje je nato spremenil pogoje in

zahteval, da se v enem mesecu zapolni 25% vseh povpraševanj. Učinkovitost se je izboljšala, še vedno pa je bila približno 75% (Slika 3, E. J. Jahn & Ochel, 2007).

Slika 3: Uspešnost zasebnih agencij za zaposlovanje v Nemčiji



Vir: E. J. Jahn & Ochel, 2007.

V Veliki Britaniji so z anketno metodo leta 2008 zajeli mnenja posameznikov, ki so bili brezposelni, nato pa so začeli delati preko agencije za posredovanje dela. Dobrih 20% jih je bilo brez dela vsaj pol leta, nekaj (6%) pa celo dve leti ali več. To kaže na to, da je vsaj za nekatere agencijsko delo način, kako se izviti iz primeža brezposelnosti. Respondente so vprašali tudi, kaj pričakujejo, da se bo zgodilo v prihodnosti. Kar 48% jih je menilo, da bo tudi njihova naslednja zaposlitev za določen čas (ne za nedoločen čas), 42% pa jih je menilo, da bodo našli delo za nedoločen čas. Kar polovica jih je dejala, da so imeli težave pri iskanju ustreznega dela za nedoločen čas, 49% pa jih je dejalo, da bi bili zadovoljni, če bi lahko delo, ki ga sicer opravljajo preko agencije za določen čas lahko opravljali za nedoločen čas (Voss et al., 2013).

Voss et al. (2013) povzemajo tudi rezultate za Belgijo, ki kažejo, da je bilo 25% agencijskih delavcev pred agencijskim delom brezposelnih, pri čemer se jih je samo 17% vrnilo nazaj med brezposelne. Še posebej je verjetnost vrnitve med brezposelne nizka, če je bil delavec pred zaposlitvijo v procesu izobraževanja, kar

kaže na pomen prve zaposlitve preko agencij. Rezultati za Belgijo kažejo tudi, da je agencijsko delo pomagalo k trajnejši zaposlitvi za ranljive skupine. Ob tem pa avtorji izpostavijo sledeče:

- 1) Verjetnost, da agencijski delavci preidejo v bolj trajno zaposlitev, je lahko večja tudi zato, ker so ti delavci bolj motivirani za iskanje zaposlitve, kot so morda ostali brezposelni;
- 2) Verjetnost, da agencijski delavci preidejo v bolj trajno zaposlitev, je lahko večja tudi zato, ker belgijska podjetja v vedno večjem številu uporabljajo agencijsko delo kot sito za iskanje dobrih delavcev.

2.3 Analiza dela za določen čas in/ali agencijskega dela z vidika podjetja

Analize podatkov iz različnih študij pa tudi statistični podatki kažejo, da je interes podjetij za agencijske delavce velik, da je narasel, da pa je tudi odvisen od gospodarskega cikla. Z vidika podjetij študije (npr. International labour organization, 2011, Tabela 5) navajajo štiri osnovne skupine motivacijskih dejavnikov za zatekanje k uporabi agencijskih delavcev:

- 1) Povečevanje fleksibilnosti števila zaposlenih (numerična fleksibilnost)
- 2) Zniževanje stroškov dela
- 3) Zniževanje stroškov iskanja delavcev (*angl.* recruitment cost)
- 4) Zmanjševanje različnih vrst tveganj, ki so povezani z neposredno zaposlitvijo delavca v podjetju (op.p. tudi t.i. imenska fleksibilnost)

Tabela 5: Prednosti agencijskega dela za delodajalce

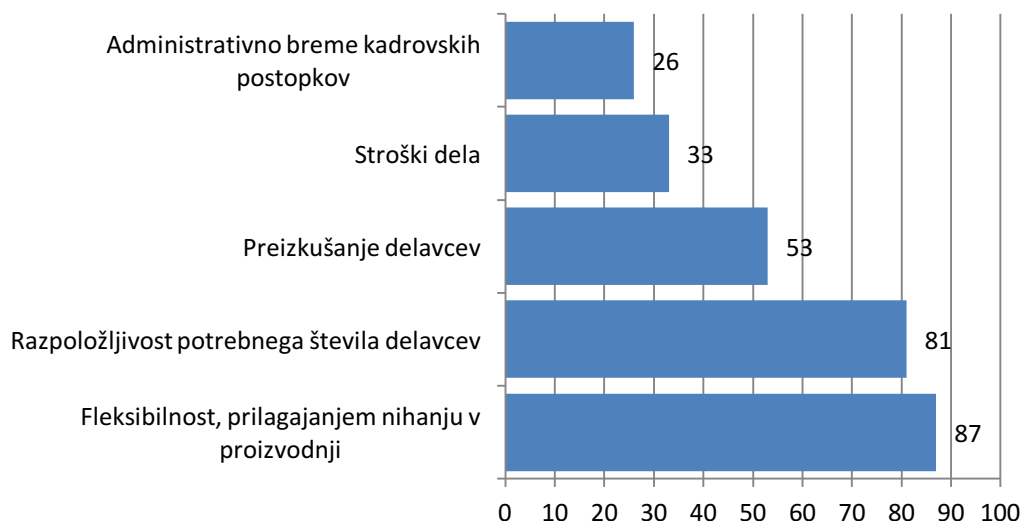
Razlog	Dodatne ugotovitve
Povečevanje fleksibilnosti števila zaposlenih (numerična fleksibilnost)	<ul style="list-style-type: none"> - Podjetja imajo svojo osnovno skupino zaposlenih (<i>angl. core employees</i>), ki jo dopolnjujejo z ostalimi - Zniževanje fluktuacije pri temeljnih kadrih (bolj kvalificirani, boljši) in več fleksibilnosti pri ostalih - Omogočanje hitrejšega prilagajanja dodatnemu povpraševanju ali upadu le-tega ob tem, da - Se izognejo stroškom odpuščanja
Vpliv na stroške dela	<ul style="list-style-type: none"> - Agencijski delavci so pogosto cenejši - Podjetje nima stroškov odpuščanja, regresov, itd. (razen v primeru uveljavitve načela »enake obravnave«, kar je uveljavljeno v EU) - Strošek agencije kot dodatni strošek
Zniževanje stroškov iskanja delavcev (<i>angl. recruitment cost</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Podjetje nima dela in stroškov z oglaševanjem delovnega mesta, intervjuju, testiranjem itd.
Zmanjševanje tveganj, ki so povezani z neposredno zaposlitvijo v podjetju	<ul style="list-style-type: none"> - Izogibanje pravil, ki bi veljala za običajno zaposlene delavce (kar se tiče izbora, administracije plač, celo pogojev dela itd., čeprav je v EU zahtevana enaka obravnava) - Zmanjševanje pogajalske moči delavcev

Vir: (International labour organization, 2011).

Temeljni (osnovni) namen agencij za zagotavljanje dela uporabniku je bil zgodovinsko preprost – zagotovitev ustreznega delavca, ki bi pokrival dodatne potrebe po delu ali pa nekoga nadomestil, pri čemer je v ospredju predvsem kratkoročni vidik (Voss et al., 2013). Sčasoma pa so se »agencijski delavci« uveljavili kot eden od novih trendov na področju trga dela, ki omogoča večjo fleksibilnost ((D. Autor & Houseman, 2005).

Povečevanje fleksibilnosti števila zaposlenih in pa zniževanje stroškov dela (tudi posredno preko zmanjšanja pogajalske moči) sta glavna razloga za uporabo agencijskega dela v podjetjih. Različne empirične raziskave tako kažejo pozitivno povezavo med začasnim zaposlovanjem (tudi med agencijskim delom) ter produktivnostjo² ter profitabilnostjo podjetja (Svedaite & Tamosiunas, 2013b). Voss et al. (2013) povzema analizo, ki je bila narejena v Nemčiji in kaže, da so najpogostejši motivi za uporabo agencijskega dela kratkoročna fleksibilnost, hitra razpoložljivost potrebnega števila delavcev, preizkušanje delavcev, stroški dela ter administrativno breme v zvezi z zaposlovanjem (Slika 4). Podobne ugotovitve izhajajo tudi iz intervjujev (glej poglavje *Kvalitativna analiza vloge agencij z vidika podjetij ter določitev primerjalnih prednosti agencij z vidika delodajalcev*).

Slika 4: Motivi podjetij za uporabo agencijskega dela v Nemčiji, (% podjetij, ki je izbral posamezni motiv za »zelo pomembnega« ali »pomembnega«)



Vir: Voss et al., 2013.

² Produktivnost je opredeljena kot dodana vrednost na zaposlenega, pri čemer se dodana vrednost poveča, če (ceteris paribus) stroški padejo.

Literatura opozarja tudi, da se z večjo razširjenostjo agencijskega dela bolj jasno postavlja meja med »jedrnimi« in »perifernimi« delavci v podjetju (Bosmans, De Cuyper, Hardonk, & Vanroelen, 2015), vendar pa ravno ta delitev ni nujno pozitivna, saj lahko pripelje do trenj med skupinama in nižje motiviranosti obeh skupin (E. J. Jahn & Rosholm, 2014) (kot smo izvedeli v intervjujih, so se tudi pri nas ponekod neposredno zaposleni počutili ogrožene, bali so se, da jim bodo plače padle).

Torej povečana uporaba agencijskih delavcev v podjetju ni nujno le pozitivna. Quinlan (2015) tako opozarja na proces dezorganizacije (*angl.* disorganization). Podjetja v delovni proces uvajajo manj izkušene, manj priučene delavce, običajno je ta proces povezan z drobitvijo delovnih nalog (ki tudi omogoči hitrejšo »zamenljivost« in priučitev delavca), delavci so lahko hkrati poslani na delo k več delodajalcem, kjer opravljajo različna dela (npr. isti teden dela različne dni pri različnih delodajalcih), delavci so slabše povezani, slabše komunicirajo, zato so pogostejše napake (o tem poročajo tudi podjetja v naših intervjujih), več je absentizma, manjša je pripadnost podjetju in nižja je motivacija za delo. Delavci se tudi težje organizirajo in povežejo med sabo, da bi zaščitili svoje interese. Zaradi slabšega poznavanja delovnih procesov je večja možnost napak in nesreč pri delu, kar je za podjetje slabo. V praksi pa se pogosteje tudi pojavljajo različne nepravilnosti (Quinlan, 2015).

2.4 Analiza zaposlitve za določen čas (tudi agencijske) dela z vidika države

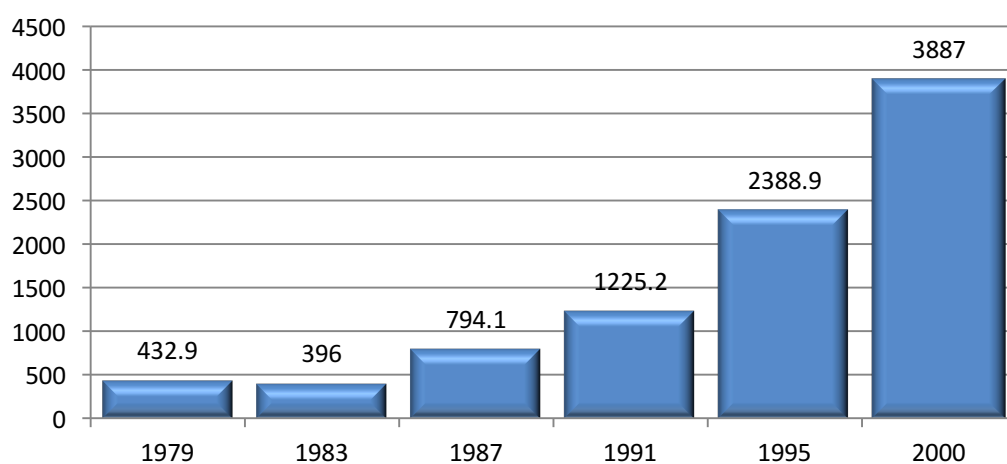
Agencijsko delo se je skozi zgodovino začelo kot oblika začasnega dela (*angl.* temporary work), in sicer v ZDA po 2. svetovni vojni, ko so prve agencije za posredovanje dela uporabniku (*angl.* recruitment agencies) omogočale različne oblike pisarniškega dela predvsem ženskam, tistim, ki so bile doma kot gospodinje (Wikipedia, 2017). Nekateri poročajo o zametkih agencijskega dela že v 19. stoletju ("History of Staffing Agencies," 2016). Skozi zgodovino se je agencijsko delo hitro uveljavljalo in prispevalo tudi k rasti zaposlovanja nasploh ter zaposlovanja posameznih skupin (Autor, 2003).

Z vidika države je pozitivnih vidikov agencij nekaj. Literatura tako navaja:

- 1) da se je število agencij v Evropi in svetu močno povečalo, kar je povečalo učinkovitost iskanja na trgu dela (*angl.* *matching*), kar pozitivno vpliva na zaposlenost (Eichhorst et al., 2013);
- 2) agencijsko delo ne izriva nujno neposrednega zaposlovanja v podjetju, zato lahko poveča celotno zaposlenost v državi in
- 3) poveča socialno varnost tistih, ki bi bili sicer brezposelni, ter tako
- 4) zmanjšuje neenakost v državi ter
- 5) breme izdatkov za nadomestila in socialno varnost (Eichhorst et al., 2013);

- 6) agencijsko delo tudi ohranja posameznike v stiku z delom (tudi če za krajša obdobja), kar ohranja njihovo delovno sposobnost in kompetence
- 7) povečuje možnosti zaposlovanja za migrante (E. Jahn & Rosholm, 2013) in druge ranljive skupine (Fuller, 2011);
- 8) število agencij v Evropi in svetu se je močno povečalo, kar je povečalo učinkovitost iskanja na trgu dela (*angl. matching*), kar pozitivno vpliva na zaposlenost (Eichhorst et al., 2013).
- 9) breme izdatkov za nadomestila in socialno varnost ((Eichhorst et al., 2013).
- 10) povečuje možnosti zaposlovanja za migrante ((E. Jahn & Rosholm, 2013) in druge ranljive skupine (Fuller, 2011).

Slika 5: Skokovita rast zaposlovanja (v 1000 zaposlenih) preko agencij v ZDA proti koncu 20. stoletja



Vir: Autor, 2003.

Agencijsko delo pa je povezano tudi z določenimi tveganji, ki so pomembna z vidika države (so pa seveda omenjena tudi že pri posamezniku). Z vidika ekonomske, socialne in zdravstvene politike je potrebno nasloviti predvsem naslednje vidike, ki jih navaja tudi Quinlan (2015):

- 1) povečanje ekonomske negotovosti posameznikov, ki ima številne negativne učinke na posameznika pa tudi podjetja;
- 2) povečanje trenj na trgu dela;
- 3) razširitev slabih praks in nesposobnost regulatornega okvirja, da se dovolj hitro prilagaja;
- 4) povečanje segmentacije na trgu dela;
- 5) povečanje socialnih razlik, dvig neenakosti.

Ker je potrebno k analizi agencijskega dela in njegove vloge v gospodarstvu pristopiti celovito, je potrebno ustrezno pretehtati učinke na nivoju posameznika, podjetja in gospodarstva.

2.5 Vloga agencij pri reševanju različnih problemov na trgu dela s primeri dobrih praks iz tujine

V nadaljevanju bomo dopolnili diskusijo o vlogi agencij na trgu dela še z analizo vloge agencij pri:

- prehodih iz nezaposlenosti v zaposlenost
- prehodih iz zaposlenosti za določen v nedoločen čas
- prehodih iz izobraževanja v zaposlitev
- vključevanja izbranih skupin na trg dela
- izobraževanja in usposabljanja delavcev
- v širšem okviru dejavnikov, ki vplivajo na kvaliteto dela agencijskih delavcev

Podatki so večinoma povzeti iz široke pan-evropske raziskave Voss et al. (2013). Te bomo smiselno dopolnili še z drugo literaturo ter podatki iz naše kvalitativne raziskave.

2.5.1 Prehod iz nezaposlenosti v zaposlenost

Kot navaja Voss et al. (2013), je ena od vlog, ki jih agencije za posredovanje dela v družbi imajo, omogočanje lažjega prehoda iz nezaposlenosti v zaposlenost. Kot so avtorji še navedli – tudi zato družba nekoliko bolj pozitivno gleda na agencije. V luči večje krize na trgu dela so vlogo agencij prepoznale tudi evropske institucije, kar se pozna v večjem sodelovanju med zasebnimi in javnimi zaposlitvenimi agencijami (v Belgiji, na Nizozemskem, v Veliki Britaniji, Franciji, Nemčiji). Agencija pa ni pomembna samo z vidika reševanja agregatnega problema na ravni države, ampak naj bi tudi po prepričanjih delavcev (rezultati različnih anket) omogočale delavcem z manj kvalifikacijami ali pa malo izkušnjami najhitrejši prehod v zaposlitev. Avtorji navajajo tudi konkretne podatke:

- v Franciji in Italiji naj bi bilo kar 40% agencijskih delavcev prej nezaposlenih;
- v Nemčiji je bilo v letu 2011 pred začetkom dela v agenciji nezaposlenih 57% teh posameznikov, 8% pa jih je bilo takšnih, ki prej še nikoli niso delali;
- na Nizozemskem in v Belgiji je delež teh, ki prej niso bili zaposleni, nižji, okoli 30%, pa se skozi agencije na trg dela vključuje veliko študentov;
- za Veliko Britanijo je ocena, da naj bi bilo pred začetkom dela v agenciji brez dela 20% posameznikov, ki delajo kot agencijski delavci.

Seveda pa sam prehod iz nezaposlenosti v zaposlenost pri agenciji, čeprav pomemben, ni dovolj, da bi lahko enostavno v celoti pozitivno ovrednotili vlogo agencij. V luči teorije, ki smo jo navedli prej, SKLIC, ki navaja, da se z delom v agenciji sicer za posameznika nudi precej pozitivnih vidikov, predvsem zaradi

aktivacije in vključevanja v delovne procese, pa so z agencijskim delom povezani tudi številni negativni vidiki.

Poleg podatkov, ki smo jih že navedli v »*TEORETIČNA IZHODIŠČA: ANALIZA VLOGE AGENCIJSKEGA DELA Z VIDIKA PODJETIJ, POSAMEZNIKOV IN DRŽAVE*« lahko kot primer navedemo še podatke iz Nemčije, ki analizirajo status agencijskih delavcev pred zaposlitvijo v agenciji.

Tabela 6: Status agencijskih delavcev pred zaposlitvijo v agenciji (struktura v %)

	1980	2000	2011
Prej zaposleni	59	37,3	34,7
Od tega prej zaposleni v drugi agenciji		10,8	9,8
Pred tem nezaposleni	41	62,7	65,3
Od tega še nikoli zaposleni	12,9	8,0	8,3
ali dolgotrajno brezposelni	5,8	10,9	10,2

Vir: Voss et al., 2013, str. 90

Kot navajajo avtorji, v Nemčiji agencijsko delo pogosto uporabijo, kadar primanjkuje drugih možnosti za zaposlitev. V letu 2011 je kar 65% takih, ki prej niso bili zaposleni, od tega 10% takšnih, ki sploh še niso bili zaposleni. Podobno je bilo tudi leta 2000. Agencijsko delo torej je na nek način most v zaposlitev. Seveda je z vidika dolgoročnega razvoja posameznika ključno, kaj se z njim zgodi po zaposlitvi v agenciji. V Nemčiji so primerjali rezultate dveh skupin, tistih, ki so najprej delali v agenciji, ter vzorca, ki te izkušnje ni imel, je bila verjetnost zaposlitve za nekdanje agencijske delavce po 9 mesecih za 11%, po enem letu pa za 17% višja. Podobe rezultate kažejo tudi še druge študije.

Dejstvo, da agencijsko delo lahko predstavlja most v drugačno, torej neposredno zaposlitev, ne preseneča. Kot navaja literatura, ki smo jo citirali v poglavju »*Analiza dela za določen čas in agencijskega dela z vidika zaposlenega*« agencijsko delo ne glede na kvaliteto zaposlitve običajno pomeni, da posameznik ostaja (ali pa postane aktiven), dobi nekatere druge izkušnje, ohranja svoje kompetence, aktivnost pa je tudi boljši »signal« za bodoče delodajalce. Zato je agencija (če predstavlja most med nezaposlenostjo in neposredno zaposlitvijo v podjetju in ne dolgotrajnega stanja) vsekakor lahko pozitivna.

V kvalitativni raziskavi se je med drugim pojavila tudi želja (ena od večjih agencij), da bi bil »obrat« delavcev hitrejši, kar pomeni, da imajo tudi agencije željo, da posamezniki prehajajo v neposredno zaposlitev hitreje.

2.5.2 Prehod iz zaposlitve za določen v zaposlitev za nedoločen čas

Zaradi trenda na trgu dela, vprašanj prekarne delo, segmentacije na trgu dela (International Labour Office, 2015a, International Labour Organization, 2011), naraščanja atipičnih oblik zaposlitve je ravno vprašanje prehodov iz zaposlitve za določen čas v zaposlitev za nedoločen čas na ravni diskusij v EU deležna veliko, morda največ pozornosti.

Kot navajajo Voss et al. (2013) je na tem področju vloga agencij nekoliko kontroverzna. Če je na eni strani za samo panogo agencijskega dela zaposlitev za določen čas pri agenciji način, kako lahko v agenciji zagotovijo stalen priliv novih (boljših?, op.p.) delavcev, naj bi bila zaposlitev za določen čas tudi most v neposredno zaposlitev pri uporabniku ali drugje. Vendar pa po besedah avtorjev, sindikati pravijo obratno – da je ravno ujetost v past stalnih pogodb za določen čas pri agencijah pot v visoko negotovost zaposlitve.

Z vidika prehodov se kot primer dobrih praks omenja zlasti Nizozemska, kjer se je stanje na trgu dela po uveljavitvi zakona o varni prožnosti (1999) precej spremenilo in izboljšalo (v zvezi s povezavo o varni prožnosti in agencijami glej tudi ("The contribution of private employment agencies to flexicurity and a better functioning labour market in Europe," n.d.)). Kot navajajo Voss et al. (2013) na Nizozemskem (podatki za leto 2009) 56% agencijskih delavcev išče preko agencijskega dela pravzaprav zaposlitev za neodločen čas – takšno zaposlitev je tudi našlo skoraj 30% agencijskih delavcev (tudi takšnih, ki sprva takšne zaposlitve niso iskali), podobni so tudi rezultati za leto 2006. Rezultati kažejo tudi, da je verjetnost, da ima agencijski delavec pogodbo za določen čas večja za mlade, tiste z nižjimi dohodki, tiste, ki so večkrat delali tudi za skrajšan delovni čas. Tisti, ki so v času raziskave (skupaj je zajeto obdobje 3.5 let) več delali preko agencij, so imeli nižje kvalifikacije ter nizke plače. Z vidika kvalitete dela, kot navajajo avtorji, so bili na Nizozemskem zlasti sindikati kritični do nizkega deleža prehodov v zaposlitev za nedoločen čas (lahko tudi pri agencijah), takšnih delavcev je bilo namreč okoli 20%, več v času ekspanzije in manj v krizi.

Voss et al. (2013) navajajo tudi podatke za Francijo. V Franciji j v letu 2011 okoli 16% delavcev, ki so vsaj enkrat delali preko agencije, dobilo pogodbo za nedoločen čas. Vendar pa večina, čez 40% delavcev, ponovno dobi pogodbo za določen čas.

Tabela 7: Prehodi iz agencijske zaposlitve za določen čas v Franciji med marcem 2009 in oktobrom 2010

	Nedoločen čas	Določen čas	Določen čas preko agencije	Izobraževanje	Nezaposleni	Neaktivni
Skupaj	1,5	2,1	79,5	0,4	13,7	1,8
Spol						
Moški	1,5	2	80,6	0,4	12,9	1,7
Ženske	1,6	2,7	75,8	0,7	16,5	2,4
Starost						
- <25	2	3,6	76,4	1,8	12,2	4,6
-54	2,1	2,6	79,5	0,6	13,2	2,4
-64	1,6	1,9	79,8	1,2	14,4	1,7
-84	1,2	1,6	81	0,2	14,2	1
- >50	1,4	1,8	79,6	1	14,7	2
ektorski premiki						
Gradbeništvo	1,3	1,6	82,3	0,7	12,3	1,9
Predelovalna dejavnost	1,5	2,2	79,8	0,4	14	1,6
Storitve	2	3	76,2	1,1	14	3,3
Kvalifikacije, pozicija						
Nekvalificirani delavec	1,5	2,5	77,3	0,7	14,6	3
Kvalificirani delavec	1,3	1,6	81,4	0,4	13,3	1,3
Zaposleni	2	2,9	76,4	0,7	15,3	3
Tehnični vodja	3,3	2,9	82	1,7	11	2,8
Vodstvene pozicije	6,8	6,9	81,1	--	10,9	6,8

Vir: Voss et al., 2013, str. 104

Podatki za Francijo (Tabela 7) kažejo, da je med marcem 2009 in oktobrom 2010 79,5% agencijskih delavcev ostalo v agenciji, ne glede na osebne značinsti. Sledi prehod agencijskih delavcev v nezaposlenost. Prehodov v zaposlitev za nedoločen čas v podjetju je bilo malo – verjetnost je bila še največja za mlajše, tiste, ki delajo v storitvah ter tiste, ki so visoko kvalificirani. V agencijski zaposlitvi so ostajali posamezniki, ki so bili stari 35-49 let, posamezniki iz gradbeništva ter različni tehnični profili. Kvalitativna raziskava med agencijskimi delavci pa je pokazala, da predvsem mladi, ki zapuščajo izobraževanje, vidijo agencijsko delo kot most v zaposlitev za nedoločen čas. Agencije kot prehod vidijo tudi tisti, ki so bili pred tem dlje v stabilni obliki zaposlitve, pa so se znašli v situaciji, ko iščejo novo zaposlitev. Obe skupini vidita agencije pozitivno. Nizko kvalificirani delavci, ki so pogosto v situacijah, ko prehajajo iz agencije v nezaposlenost in nazaj, vidijo agencijo kot edino možnost. Kot način integracije na trg dela agencije vidijo tudi tujci. Obstaja pa tudi skupina delavcev, ki pač želi delati na ta način in je drugačna zaposlitev ne zanima.

V kvalitativni raziskavi za Slovenijo (podrobnosti v poglavjih »Kvalitativna analiza vloge agencij z vidika podjetij ter določitev primerjalnih prednosti agencij z vidika delodajalcev« ter »Kvalitativna analiza največjih agencij v Sloveniji«) se pokaže:

- da prehodi v neposredno zaposlitev so, a jih je malo;
- da je zakonodaja o obveznem deležu zaposlitev za nedoločen čas (ter tudi zagotovo gospodarski cikel) povečala del zaposlenih za nedoločen čas pri agencijah, kar deloma zniža negotovost;
- da mora biti za prehod v neposredno zaposlitev v podjetju interes na strani obeh – agencije in podjetij, pri čemer smo v obeh primerih naleteli na različna mnenja.

2.5.3 Prehodi iz izobraževanja v zaposlitev

Med agencijskimi delavci je tudi precejšen delež mladih, kar kažejo tudi naši podatki (glej točko *Agencijsko delo v Sloveniji: analiza podatkov Ankete o trgu dela (Labour force survey)*) Mladi, ki delajo preko agencij, so precej heterogena skupina, ki ima različne cilje in zato razloge, da delajo preko agencij. Voss et al. (2013) navajajo naslednje razloge:

- Tisti, ki so še vedno v procesu izobraževanja, je agencijsko delo način za hiter zaslužek;
- Za mlade, ki iščejo prvo zaposlitev, je agencijsko delo priložnost, da pridobijo izkušnje v različnih okoljih;
- Za tretje pa je agencijsko delo edina možnost, saj nimajo možnosti druge zaposlitve.

V Belgiji je okoli tretjina agencijskih delavcev še vedno v procesu izobraževanja. Kar 47% tistih, ki končajo izobraževanje (ni podatka o izobrazbeni strukturi zaključevalcev izobraževanja), se prijavi za agencijsko delo. Okoli 19% mladih moških in 13% mladih žensk najde prvo zaposlitev preko agencije. Med temi je največji delež tistih s srednjo izobrazbo, zelo malo pa visoko izobraženih (samo okoli 7%). Leta 2010 je kar 45% mladih menilo, da so izbrali agencijsko delo, ker so tako najhitreje našli delo. Glavni motiv je predvsem brezposelnost (42%), le 15% pa jih meni, da so agencije odskočna deska. Če ne želijo delati preko agencije, je glavni motiv nesigurnost zaposlitve (37%) (Voss et al., 2013).

V Sloveniji podatki prav tako kažejo, da je med agencijskimi delavci vedno več mladih. Vendar pa je z vidika primerljivosti rezultatov težko primerjati podatke za Slovenijo z ostalimi državami zaradi slovenske organizacije študentskega dela. Vseeno pa se skozi kvalitativno analizo pokaže, da se je tudi v Sloveniji pojavila agencija kot način za zaposlovanje mladih, kot »institut« poskusnega dela in prvega stika s podjetjem. To ne velja nujno samo za srednje in nižje izobražene kadre, pač

pa tudi za tiste najbolj izobražene, saj so poslovni modeli v nekaterih podjetjih takšni, da na ta način zaposlijo tudi strokovnjake.

2.5.4 Prehod v zaposlitev za izbrane ciljne skupine

Med depriviligirane skupine na trgu dela, ki si zaslužijo posebne pozornosti, sodijo zlasti: starejši, dolgotrajno brezposelni, iskalci prve zaposlitve, invalidi in tujci/migranti. Ravno na področju specifičnih ciljnih skupin se je razvilo nekaj primerov dobrih praks. Podatke, ki jih podajamo, povzemamo po predvsem Voss et al. (2013). Na Nizozemskem je kar tretjina vseh agencijskih delavcev iz ene od depriviligiranih skupin. Največji del je iz manjšin (18% vseh), sledijo starejši delavci s 13% vseh agencijskih delavcev. Avtorji (v Voss et al., 2013, str. 126) navajajo, da je agencijsko delo pomembno za depriviligirane skupine, omogočajo pa tudi več prehodov v standardno zaposlitev. Na drugi strani so se v Nemčiji pojavile skrbi, da je agencijsko delo past, in to še posebej za ranljive skupine.

V Sloveniji je zaradi pomanjkanja natančnih podatkov o agencijskih delavcih težko oceniti prehode. Na podlagi kvalitativnih rezultatov pa se kaže naslednje:

- Zaradi gospodarskega cikla se povečuje zaposlovanje starejših, tudi preko agencij.
- Kot problem pri zaposlovanju starejših se izpostavlja starost, ko se posamezniki bližajo starosti, ko postanejo varovana kategorija.
- Preko agencij se zaposlujejo tudi tujci (ki živijo pri nas in imajo ustrezen status),
- Enako velja tudi za invalide.
- Za dolgotrajno brezposelne je bilo manj interesa, večkrat se pojavi dvom v motivacijo za delo ter morebitne zastarele kompetence. Zaradi gospodarskega cikla se več zaposluje tudi te kadre.

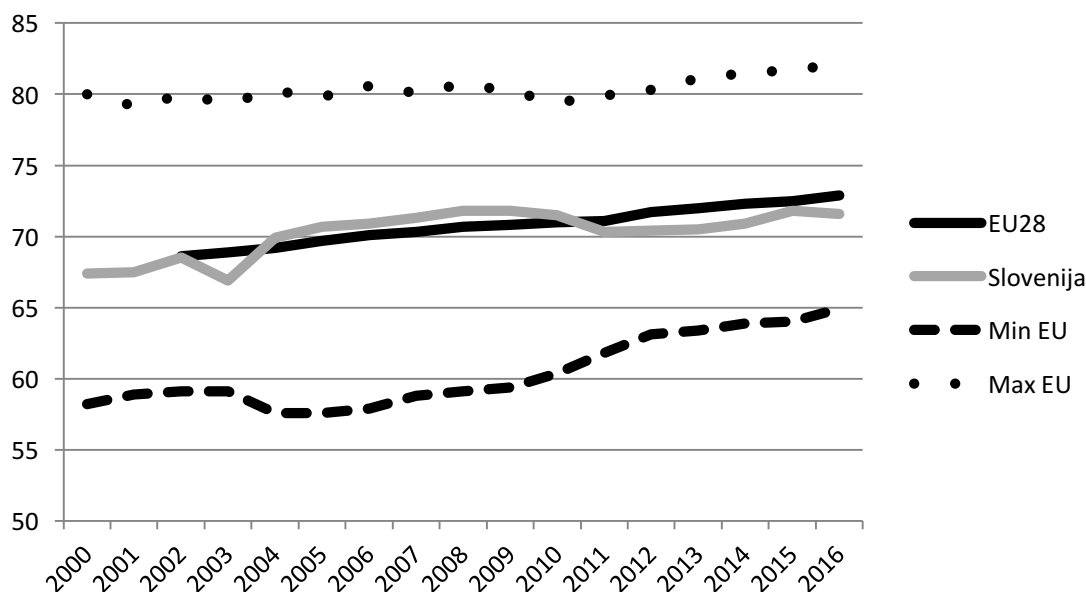
3 ANALIZA POVPRASEVANJA PO DELU S STRANI ZAPOSLOTITVENIH AGENCIJ

3.1 Analiza trendov na trgu dela (prilivi v zaposlitev, odlivi, strukture (starost, spol, regije, poklici, itd.)

3.1.1 Pregled stanja na trgu dela v EU in v Sloveniji

Stopnja aktivnosti je od leta 2000 do 2016 v EU postopoma naraščala. V EU15 je narasla z 69 na 73,8% prebivalstva a v delovni dobi (15-64 let). Gibanje aktivnega prebivalstva v Sloveniji je bilo sicer podobno, vendar pa je mogoče zaznati nekaj nihanj. Najprej je stopnja aktivnosti upadla leta 2003, nato pa še leta 2011. Oba upada sta bila povezana s pokojninsko reformo. Do leta 2016 je stopnja aktivnosti dosegla dobrih 71 %, kar je nekoliko pod evropskim povprečjem (Slika 6), ki je bilo leta 2016 72,9 %. Najvišje stopnje aktivnosti sicer beležijo na Danskem (okoli 80%), najnižje pa na Malti (okoli 60 %) (Eurostat, 2017).

Slika 6: Stopnja aktivnosti prebivalstva, v %, v EU in Sloveniji (15-64 let)

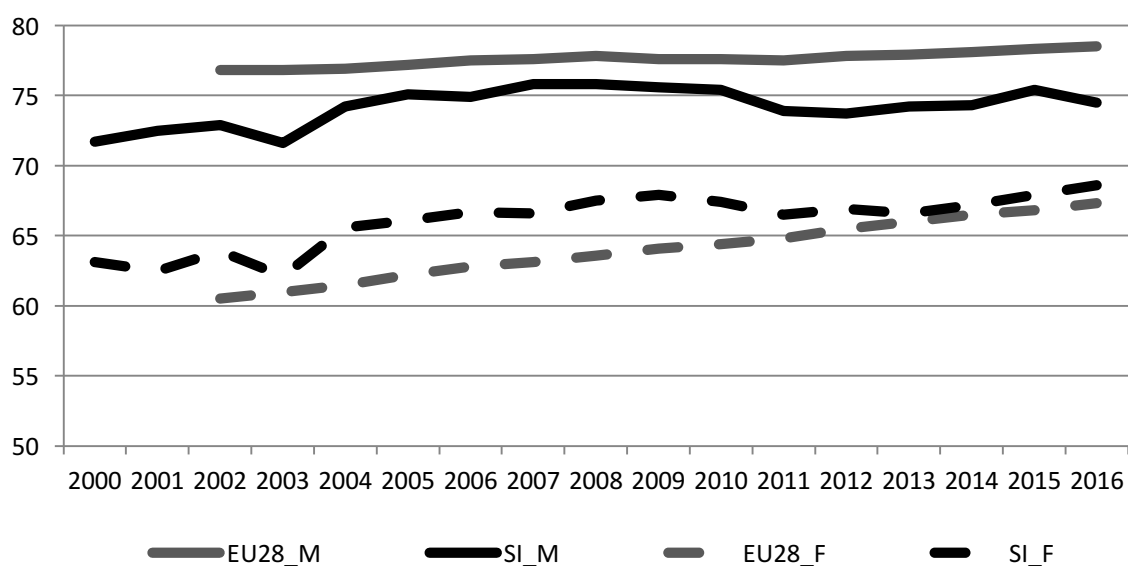


*Min_EU in Max_EU označujeta minimalno in maksimalno stopnjo aktivnosti po državah članicah EU v danem letu.

Podatki: (Eurostat, 2017).

Stopnje aktivnosti se precej razlikujejo po spolu. V povprečju so stopnje aktivnosti žensk nižje od stopnje aktivnosti moških.

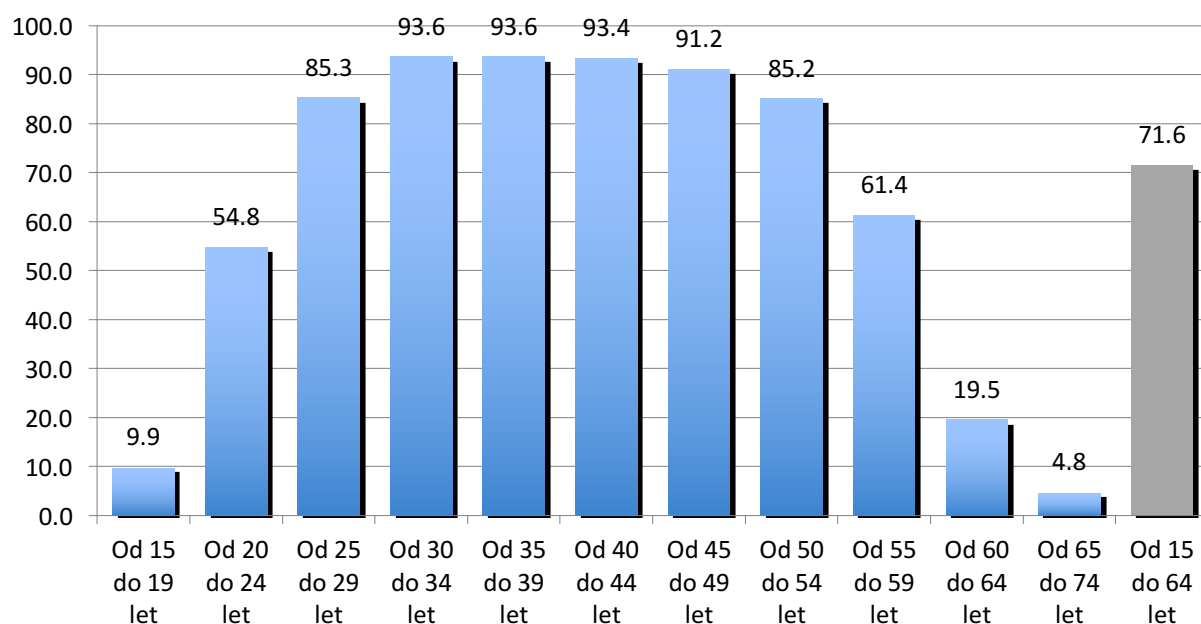
Slika 7: Stopnja aktivnosti po spolu v EU28 in v Sloveniji, v %



Podatki: Eurostat, 2017.

Razlike v aktivnosti so bistveno bolj izražene v EU28, kjer se sicer v povprečju zmanjšujejo. Na začetku proučevanega obdobja so razlike dosegle 16,3 odstotne točke, do leta 2016 pa je razlika padla na 11,2 odstotne točke. V Sloveniji so razlike bistveno manjše, razlika je bila najvišja leta 2003, ko je bila 10 odstotnih točk, do leta 2016 pa je padla na 5,9 odstotne točke (Slika 7).

Slika 8: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah v Sloveniji, 2016, v % (povprečje 71,6%)



Podatki: Eurostat, 2017.

V Sloveniji so stopnje aktivnosti prebivalstva, ki so stari med 30 in 50 let, nad 90 %, močno upadejo predvsem pri tistih, ki so starejši od 60 let (Slika 8, Tabela 8). Višina spremembe med leti, pa tudi leto najnižje stopnje aktivnosti se razlikujeta po starostnih skupinah. Medtem ko je stopnja aktivnosti starejših v času krize v povprečju naraščala, je na drugi strani najbolj upadla v starostni skupini 20 do 24 let.

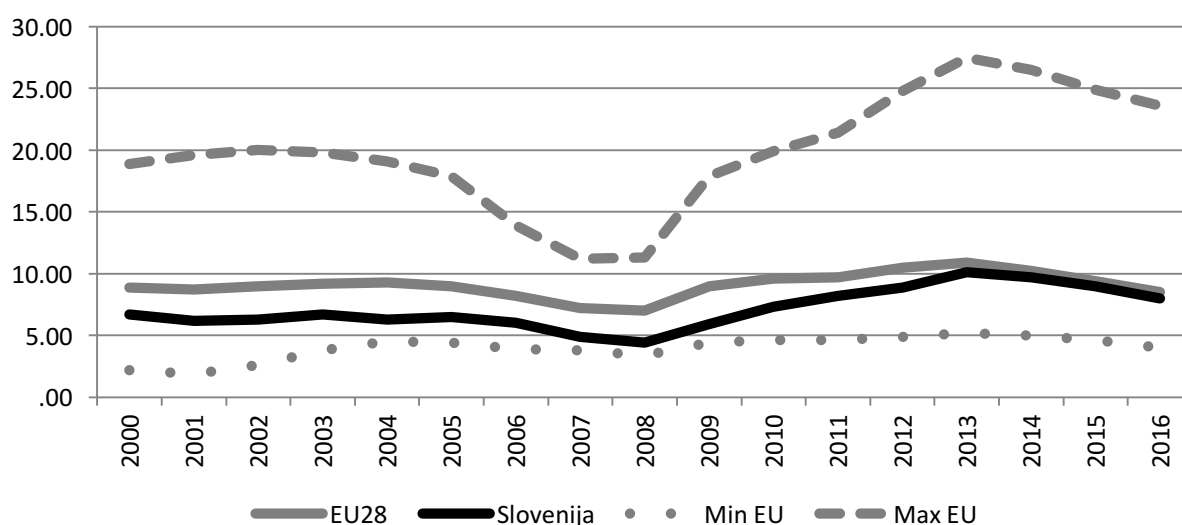
Tabela 8: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Od 15 do 19 let	19,0	18,8	17,6	17,1	15,1	10,8	12,3	14,0	14,5	9,9
Od 20 do 24 let	61,4	62,1	59,0	57,7	54,7	53,5	51,5	50,3	53,4	54,8
Od 25 do 29 let	87,8	88,7	86,3	87,0	87,2	85,8	85,6	83,1	85,5	85,3
Od 30 do 34 let	94,5	94,5	94,2	93,8	94,3	94,7	93,1	92,8	93,5	93,6
Od 35 do 39 let	93,8	93,4	93,3	93,9	93,4	94,1	93,9	94,6	93,9	93,6
Od 40 do 44 let	92,8	92,7	91,8	93,2	93,1	93,9	93,9	93,9	93,9	93,4
Od 45 do 49 let	90,0	91,3	91,4	90,1	90,7	92,1	91,6	91,8	91,0	91,2
Od 50 do 54 let	77,6	80,2	80,9	81,8	81,8	83,5	85,4	85,0	86,5	85,2
Od 55 do 59 let	47,0	46,8	49,6	49,1	47,5	51,0	51,4	55,2	59,7	61,4
Od 60 do 64 let	17,3	16,1	18,8	20,0	16,0	15,7	17,7	19,9	17,4	19,5
Od 65 do 74 let	11,2	8,4	9,7	10,1	8,4	6,9	7,2	8,9	5,9	4,8
Od 15 do 64 let	71,3	71,8	71,8	71,5	70,3	70,4	70,5	70,9	71,8	71,6

Podatki: Eurostat, 2017.

V obdobju od leta 2000 dalje je zaposlovanje in brezposelnost v EU in v Sloveniji zaznamovalo predvsem obdobje krize. Stopnja brezposelnosti je v EU28 dosegla dno leta 2008, ko je bila le 7 %, vrh pa leta 2013, ko je bila skoraj 11 % (Slika 9).

*Slika 9: Stopnja brezposelnosti v EU28 in v Sloveniji, 2000-2016, v % aktivnega prebivalstva**



*Min_EU in Max_EU označujeta minimalno in maksimalno stopnjo brezposelnosti po državah članicah EU v danem letu.

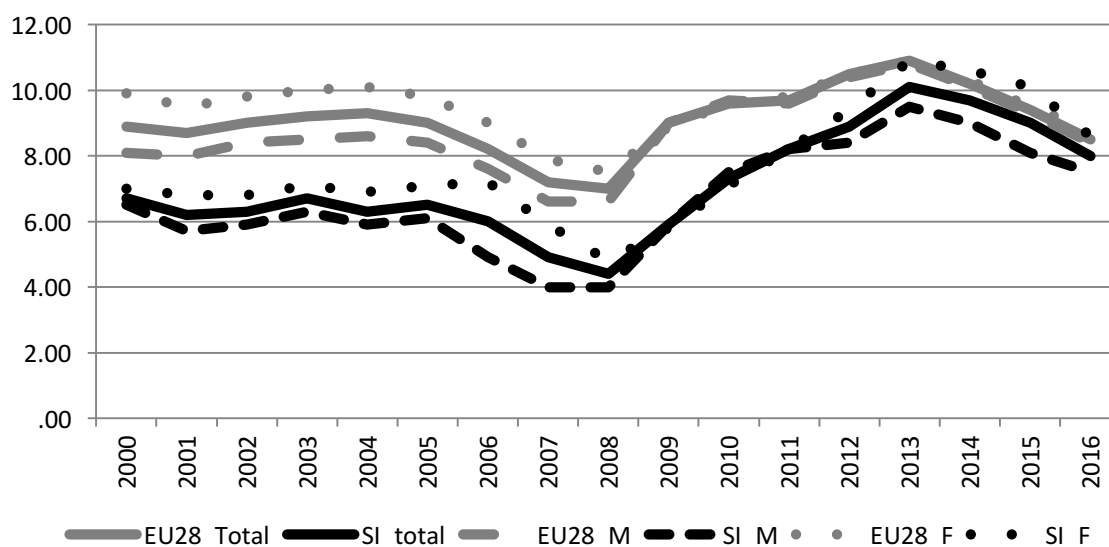
Podatki: Eurostat, 2017.

Razlike med državami EU so bile ves čas velike (glej Min in Max_EU), razlika je bila najvišja leta 2013, ko je znašala kar 22 odstotnih točk med najvišjo (27,5% v Grčiji) in najnižjo (5,2% v Nemčiji), najmanjša pa je bila razlika leta 2007, nekaj več kot 7 odstotnih točk (Eurostat, 2017). Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je sledila gibanju brezposelnosti v EU, je pa ostajala nižja kot v EU28.

Stopnja brezposelnosti se je gibala tako v Sloveniji kot tudi v EU od leta 2000 v skladu z gospodarskim ciklom. Do leta 2008 je stopnja brezposelnosti upadala, v Sloveniji je dosegla dno v letu 2008, ko je bila le 4,4 %, nato pa je naraščala ter leta 2013 skoraj ujela evropsko povprečje. Sicer so razlike v stopnji brezposelnosti med državami EU precejšnje, tako v višini kot tudi v trendih. Skozi obdobje krize je tako stopnja brezposelnosti v Nemčiji ves čas padala, medtem ko je zlasti v mediteranskih državah močno narasla (Slika 9).

Stopnja brezposelnosti moških je bila od leta 2000 do krize nižja od stopnje brezposelnosti žensk. V EU28 je ta razlika dosegla celo 1,8 odstotne točke v korist moških. V času krize, v 2009 in 2010, pa je stopnja brezposelnosti moških za kratek čas preseгла stopnjo brezposelnosti žensk, 2011 je v EU28 stopnja brezposelnosti moških spet padla pod žensko, v Sloveniji pa po letu izenačenja moška brezposelnost pade pod žensko v letu 2012 (Slika 10).

*Slika 10: Stopnja brezposelnosti v EU28 in v Sloveniji, 2000-2016 po spolu, v % aktivnega prebivalstva**



*M označuje moške, F označuje ženske, Total pa skupno/povprečno.

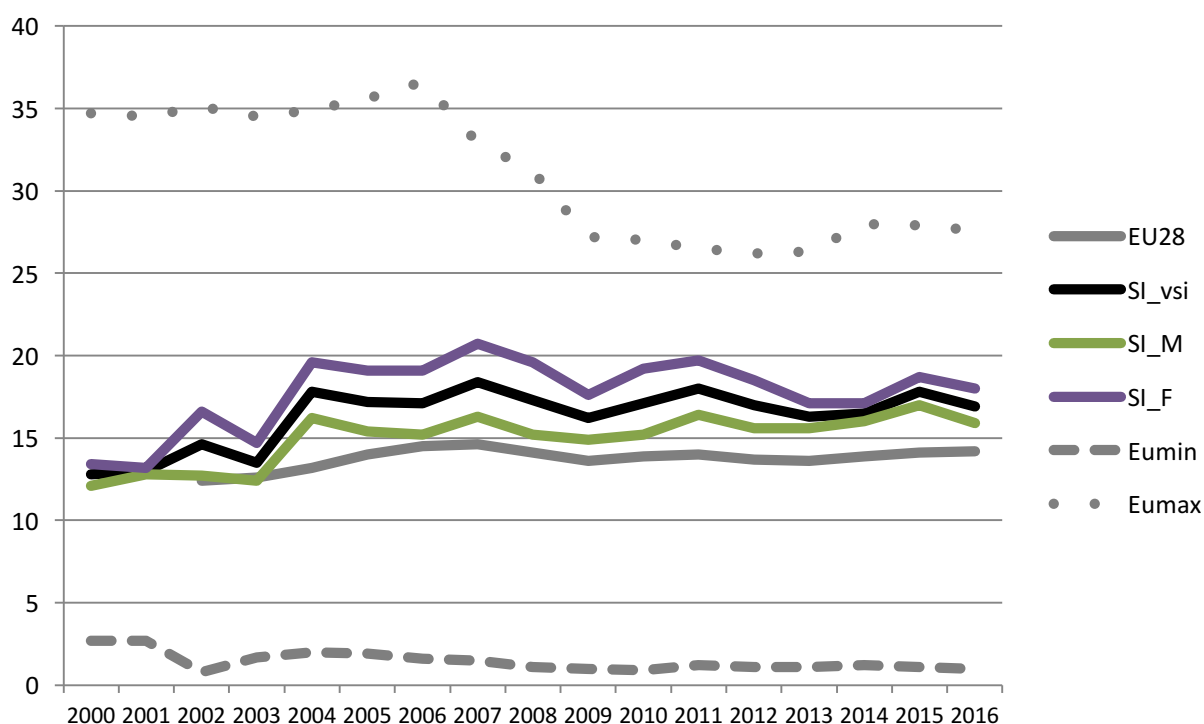
Podatki: Eurostat, 2017.

3.1.2 Značilnosti trga dela v EU in Sloveniji glede na tip zaposlitve/pogodbe o delu

V nadaljevanju podajamo pregled podatkov o tipih zaposlitev, pri čemer se bomo osredotočili na zaposlitve za poln delovni čas, skrajšan delovni čas ter začasno zaposlitev za določen čas (angl. temporary employment).

Slika 11 prikazuje stanje v EU v povprečju in v Sloveniji. Od leta 2000 je delež zaposlitev za določen čas nekoliko zrasel, v EU28 se je v povprečju dvignil z 12 v letu 2002 (prej za EU28 ni podatka) na 14 % vseh zaposlitev. V Sloveniji se je delež takšnih zaposlitev prav tako povečal, in sicer s slabih 13 na slabih 17 %. V povprečju je delež zaposlitev za določen čas zaposlitev v Sloveniji večji kot v EU28, pri čemer pa so razlike znotraj EU zelo velike.

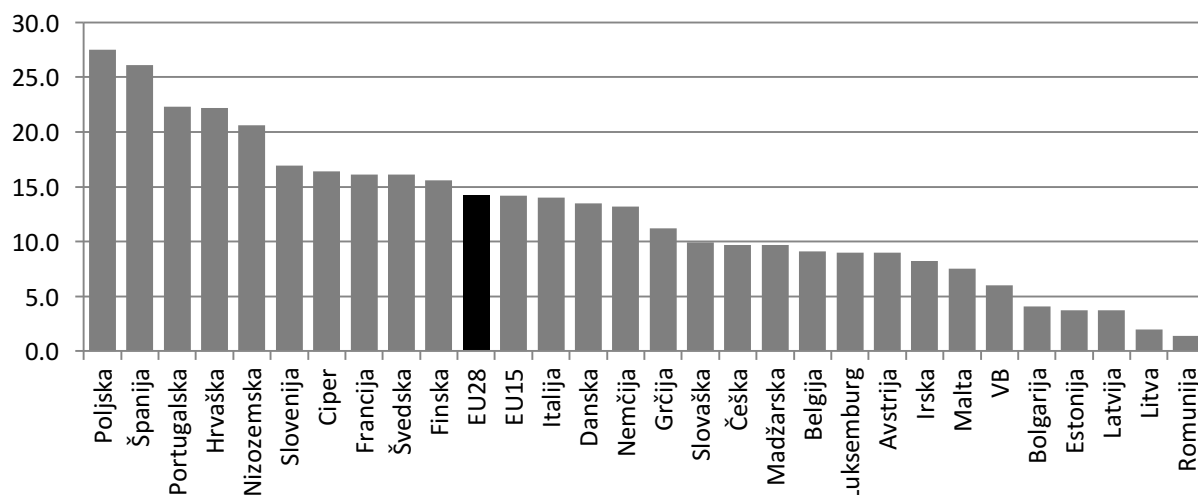
Slika 11: Odstotek zaposlitev za določen čas (angl. temporary employment) kot delež vseh zaposlitev, 2000-2016



Podatki: Eurostat, 2017.

Če opazujemo delež zaposlitev za določen čas samo v Sloveniji, je delež teh zaposlitev nekoliko višji med ženskami, še posebej je bila razlika očitna med 2007 in 2008 ter v letu 2010, ko je bil delež zaposlitev za določen med ženskami kar za 4 odstotne točke višji kot med moškimi.

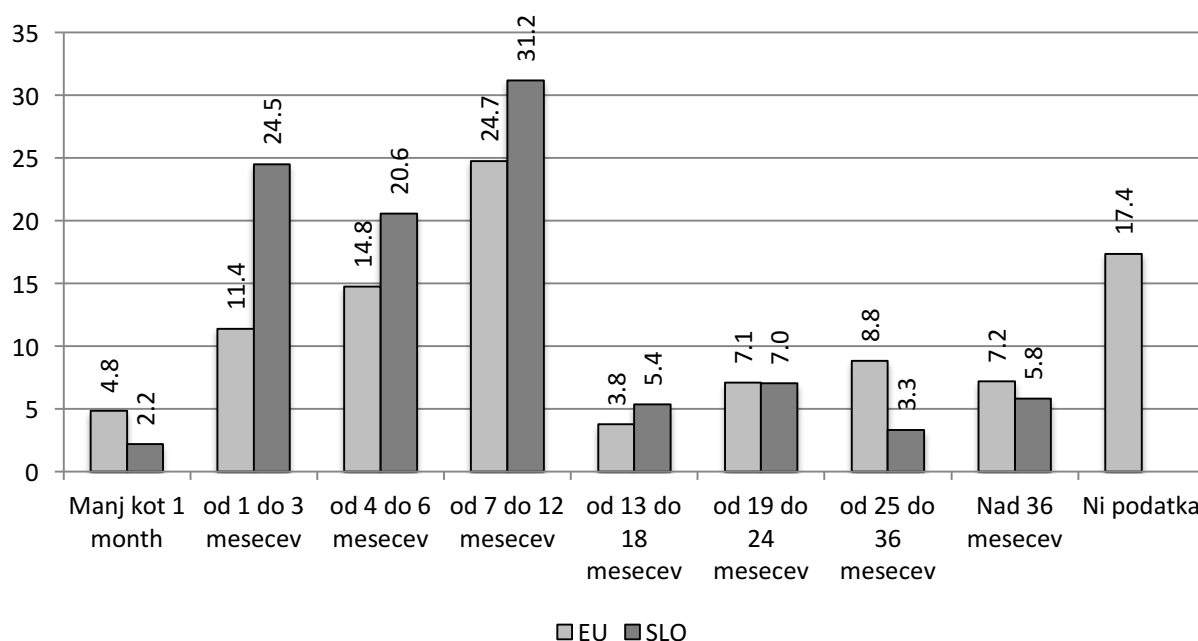
Slika 12: Delež zaposlitev za določen čas v državah EU v letu 2016, kot % vseh



Podatki: Eurostat, 2017.

Razlike v prisotnosti oziroma razširjenosti zaposlitev za določen čas znotraj EU so velike. Kot kaže Slika 12, je delež teh zaposlitev v Španiji, na Hrvaškem, Nizozemskem, na Poljskem in na Portugalskem večji kot 20 % vseh zaposlitev. Številne države se gibljejo okoli povprečja EU, ki je 14 %, med njimi tudi Slovenija, kjer je bil delež zaposlitev za določen čas v letu 2016 16,9%. Najmanj pa jih je na Baltiku ter v Romuniji in Bolgariji.

Slika 13: Struktura zaposlovanja za določen čas po času trajanja pogodb v EU28 in Sloveniji, 2016, kot % vseh pogodb za določen čas



Podatki: Eurostat, 2017.

Slika 13 kaže, da je med zaposlitvami za določen čas primerjalno glede na EU v Sloveniji relativno več zaposlovanja za krajše obdobje (do 12 mesecev), čeprav je potrebno upoštevati, da za EU za 17 % pogodb ni podatka o trajanju. Struktura po času trajanja pogodb je v opazovanem obdobju precej stabilna (Eurostat, 2017).

Kot kaže Tabela 9, je delež zaposlenih v delovnem razmerju za določen čas (pogodb DČ) najbolj prisoten med delavci v kmetijstvu ter ostalih skupinah del, ki zahtevajo nizke kvalifikacije. Med zaposlenimi kvalificiranimi delavci ter strokovnjaki je % pogodb za določen čas nižji, vseeno pa je nekoliko višji v osebnih storitvah in prodaji, v gostinstvu, osebni negi, delavcih v pravu, sociali in kulturi ter nerazporejenimi (ni podatka o poklicu). Med 2011 in 2016 je prišlo do upada predvsem v osebni negi, nerazporejenimi, strokovnjaki s področja prava, sociale, kulture, izobraževanja.

Tabela 9: Zaposleni glede na trajnost zaposlitve in pa poklicno skupino v Sloveniji v letu 2011 in 2016, število zaposlenih v 1000 (barvna stolpca odražata strukturo)

	2011		2017	
	Skupaj (v 1000)	% pogodb DČ	Skupaj (v 1000)	% pogodb DČ
Skupaj	778,7	18,1	785,1	17,0
Ni podatka o poklicu	4,9	38,8	11,1	31,5
Managerji	50	5,8	45,2	6,2
Višji management	45,2	6,0	43	6,0
Nižji management	4,7		2,2	
Strokovnjaki	166,8	16,4	181,1	12,6
Naravoslovje, inženirstvo, IKT	41,3	14,3	42,1	9,5
Zdravstveni strokovnjaki	15,3	19,0	24,9	16,9
Strokovnjaki s področja poslovanja in organizacije	32,6	8,9	36,5	11,5
Strokovnjaki s področij pravo, socialno delo, kultura	24,6	22,4	23	14,3
Strokovnjaki s področja izobraževanja	52,9	19,3	54,7	13,0
Zaposleni na področju tehnike in drugih	122,2	13,3	107,6	12,4
Naravoslovje, inženirstvo, IKT	32,7	17,1	28,9	11,8
Zdravstvo	19,8	8,6	19,2	9,9
Poslovanje in organizacija	63,2	10,9	53,1	10,9
Pravo, sociala, kultura	5,7	33,3	6	33,3
Obramba	0,8		:	
Uradniki in drugi kvalificirani storitveni delavci	94,6	20,5	94,1	18,5
Delo s strankami	10,4	26,0	10,4	26,9
Osebna nega	8	35,0	9,9	23,2
Varovanje premoženja in ljudi	17,9	24,6	16,9	18,9
Kvalificirani proizvodni delavci	193,9	16,1	198,3	16,7
Gradbeništvo	23,2	20,7	22,2	22,5
Hrana, tekstil, lesarstvo	20,9	14,8	21,2	17,5
Kovinska, strojna, elektro	68,2	14,1	71,6	12,6
Upravljalci strojev	49	20,2	49,6	20,2
Šoferji	32,6	11,7	33,7	15,7
Ostali delavci (nižje kvalifikacije)	146,4	28,8	147,7	27,6
Osebne storitve in prodaja	89,6	28,8	95,9	29,5
Delavci v proizvodnji in pripravi hrane	30,7	30,3	23	23,0
Čistilci, ostale enostavne storitve	20,2	26,7	22,3	22,9
Kmetijski delavci	6	26,7	6,5	33,8

Podatki: Eurostat, 2017.

Tabela 10 podaja pregled razlogov za zaposlitev za določen čas. Tako v EU kot tudi v Sloveniji je glavni razlog za zaposlitev za določen čas, ki ga navaja Anketa o delovni sili, nezmožnost najti zaposlitev za nedoločen čas. Ta razlog je postal izrazitejši v času krize, predvsem pa leta 2014, ko je kar 65 % anketirancev v Sloveniji z nestalno zaposlitvijo navedlo ta razlog. Zanimivo je tudi, da je porast pomena tega razloga v Sloveniji bistveno večji kot v EU 28. Med razlogi je pomembno tudi to, da pri nas okoli tretjina zaposlenih za določen čas obliko navaja to, da niso želeli zaposlitve za nedoločen čas, kar je precej več kot v EU28. V Sloveniji je tudi bistveno nižji delež takih, ki sprejmejo tako zaposlitev zaradi izobraževanja.

Tabela 10: Razlogi za zaposlitev za določen čas

EU28	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ni bilo mogoče dobiti zaposlitve za nedoločen čas	59,7	60,4	61,9	60,6	61,1	62,1	62,5	62,6	62,0
Ni želel zaposlitve za nedoločen čas	12,6	12,0	11,3	12,2	12,2	11,7	11,5	11,8	12,8
V procesu izobraževanja, usposabljanja	18,5	19,3	18,0	17,5	17,4	17,1	17,2	17,0	16,4
Poskusno obdobje	9,2	8,3	8,8	9,7	9,3	9,0	8,7	8,7	8,9

Slovenija	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ni bilo mogoče dobiti zaposlitve za nedoločen čas	44,8	47,9	51,8	56,6	50,8	55,9	65,5	59,5	57,4
Ni želel zaposlitve za nedoločen čas	43,6	44,0	38,8	32,2	40,4	36,2	26,1	32,3	34,8
V procesu izobraževanja, usposabljanja	4,1	4,0	3,3	3,1	2,9	2,3	3,4	2,6	2,2
Poskusno obdobje	7,6	4,0	6,1	8,1	5,9	5,6	5,1	5,6	5,7

Podatki: Eurostat, 2017.

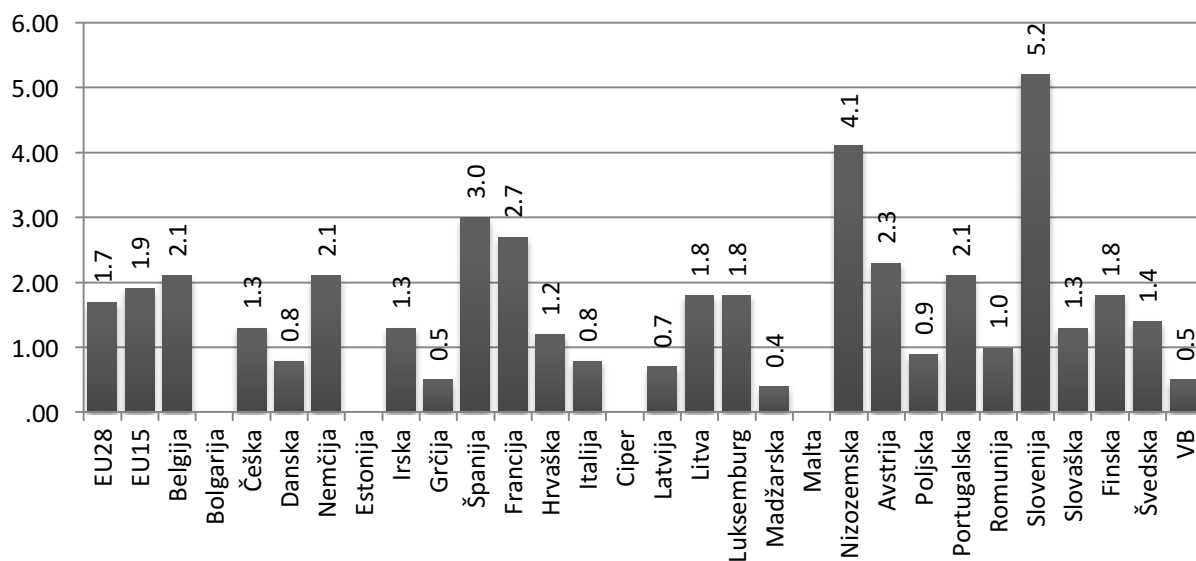
3.2 Agencijsko delo v EU in v Sloveniji

Po podatkih (World Employment Confederation, 2017) (ki pa v analizo zajema le 39 držav) so agencije pomemben del trga dela. Podatki iz njihovega zadnjega poročila kažejo, da okoli 50 milijonov ljudi letno dobi delo s pomočjo agencij (od tega jih kar 43 milijonov dela "agencijsko"). Med njimi predstavljajo pomembne deleže študenti (17 %), mladi nasploh (vključujoč študente do 25. leta) predstavljajo tretjino delavcev. 44 % delavcev je žensk. Poročilo navaja, da globalno dela preko agencij okoli 1,7 % delovno-aktivne populacije, več kot 80 % naj bi jih bilo zadovoljnih ali zelo zadovoljnih s svojim delom (zelo zadovoljnih je 34 %). Agencije so ustvarile v 2015 kar 400 milijard EUR prihodkov, zaposlovale pa so 1,5 milijona "svetovalcev s področja HR". Poročilo navaja tudi, da je bila pred agencijsko zaposlitvijo kar tretjina teh delavcev brez dela, med brezposelne pa se jih je vrnilo 21 %. Delavci pridobijo tudi nove veščine (60-80 % delavcev po različnih državah). Podjetja "cenijo" agencijsko delo kot možnost prilagajanja trgu (tako je navedla kar polovica britanskih podjetij), zmanjšujejo pa tudi stroške (tako iskanja kot tudi dela).

V nadaljevanju bomo najprej predstavili značilnosti agencijskega dela v Evropi in Sloveniji v primerjalnem kontekstu, pri čemer se bomo zanašali predvsem na podatke Eurostata.

Slika 14 prikazuje delež agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi delavci v državah EU. Po podatkih Eurostata je bil leta 2016 delež takšnih delavcev v Sloveniji 5,2 %, kar je največ v EU28. Sledi Nizozemska s 4,1 %, nato pa Španija in Francija s 3,0 % in 2,7 %.

Slika 14: Delež agencijskih delavcev med vsemi zaposlenimi, 15-64 let, v letu 2016

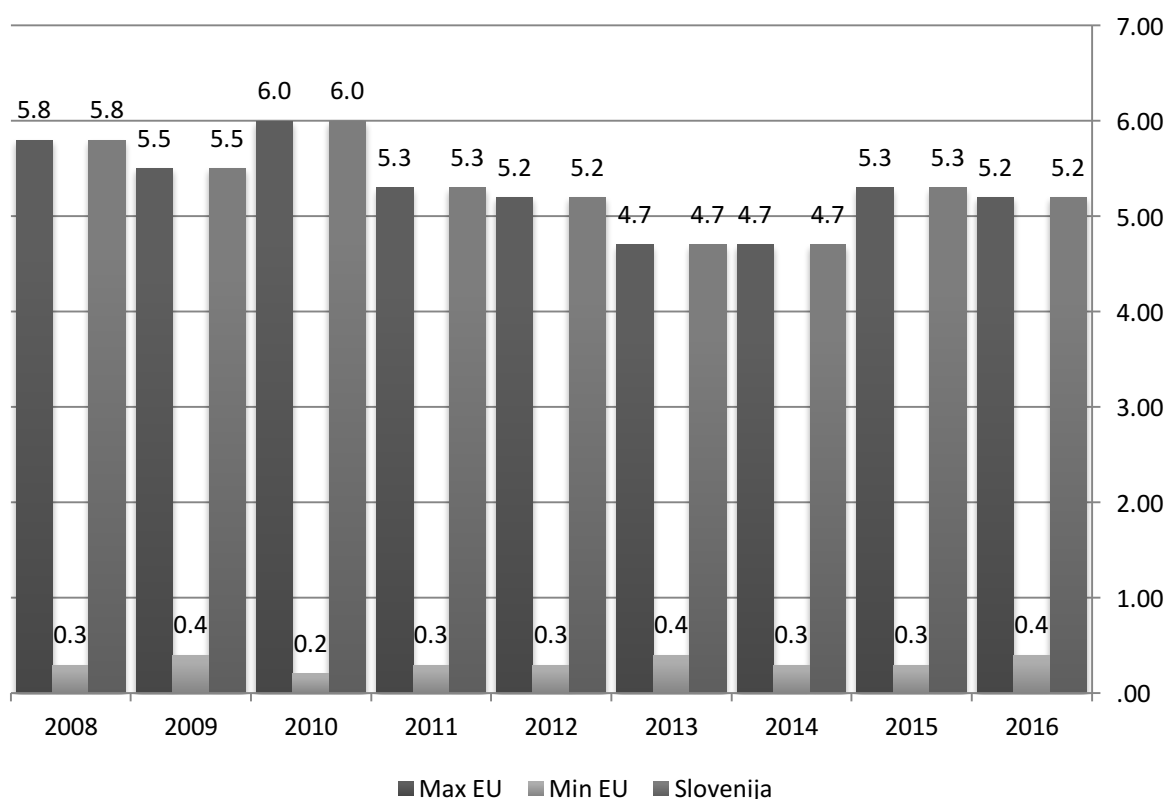


Podatki: Eurostat, 2017.

Pregled podatkov od leta 2008 dalje (Eurostat, 2017) kaže, da je bil delež agencijskih delavcev v Sloveniji najvišji ali med najvišjimi v EU skoraj v celotnem obdobju, za katerega imamo podatke, to je od leta 2008.

Slika 15 kaže najnižje in najvišje deleže agencijskega dela v celotnem v EU ter v Sloveniji. Podatki kažejo, da so deleži agencijskega dela v Sloveniji vsa leta od 2008 dalje enaki najvišji vrednosti v EU. Med državami, ki imajo agencijskega dela najmanj, izstopata predvsem Velika Britanija in Grčija, ki izmenično določata minimalne vrednosti v spodnji sliki (podatki Eurostat, 2017).

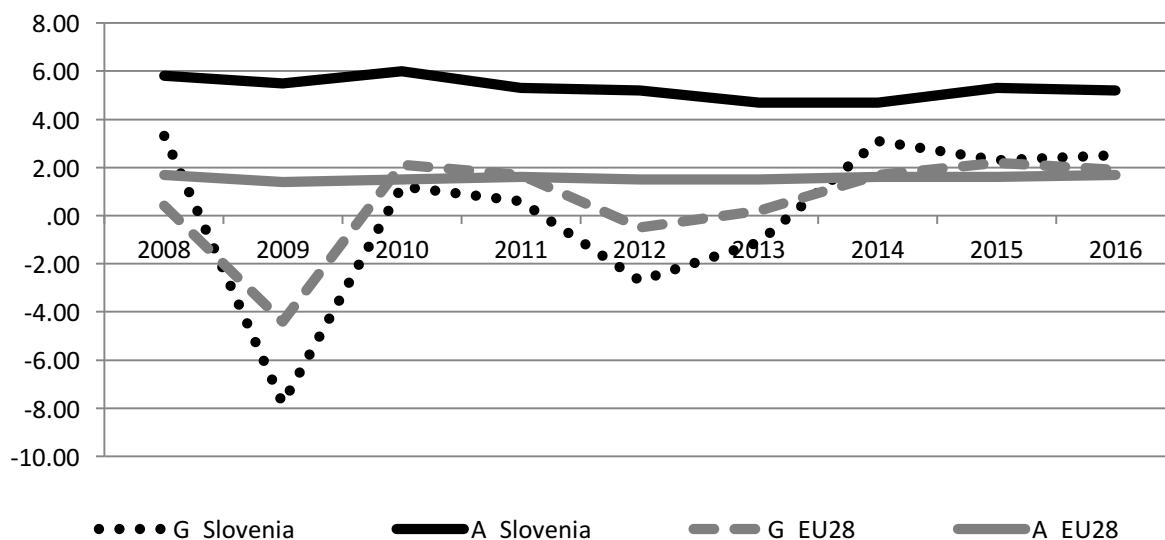
Slika 15: Maksimalne (Max EU) in minimalne (Min EU) vrednosti delež zaposlenih preko agencij v % vseh zaposlenih po letih, s podatki za Slovenijo



Podatki: Eurostat, 2017.

Ena od "prednosti" ali privlačnosti agencijskega dela za podjetja je tudi sposobnost podjetij, da prilagajajo obseg dela potrebam oziroma stanju na trgu. Slika 16 prikazuje gibanje deleža agencijskega dela ter gospodarske rasti v EU in v Sloveniji. Iz slike se nakazuje, da so podjetja v Sloveniji v letu 2010 (po padcu 2009) in pa s povratkom pozitivne rasti od 2014 dalje nekoliko povečala delež agencijskih delavcev, kar bi znalo kazati na to, da so agencijske delavce res uporabila za prilagoditev ter zmanjšanje tveganja. Seveda pa je potrebno to še natančno preveriti z več vidikov, kar bomo storili v nadaljevanju.

Slika 16: Delež agencijskih delavcev med vsemi (%) ter gospodarska rast (v %) v Sloveniji in V EU

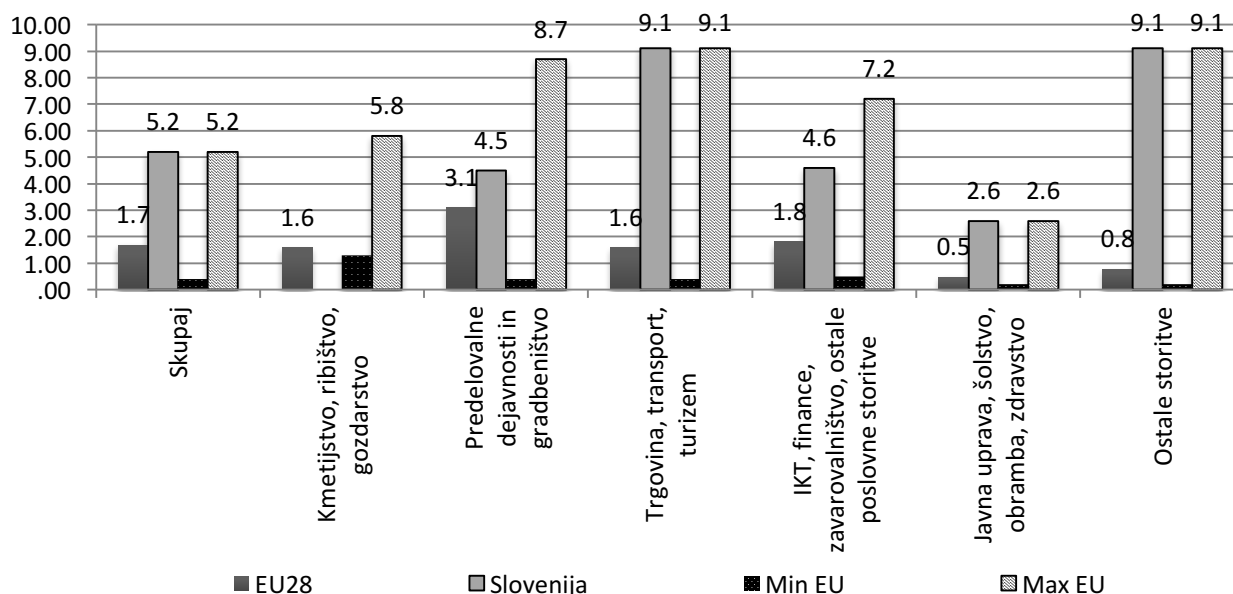


G_x označuje gospodarsko rast, A_x označuje delež agencijskih delavcev.

Podatki: Eurostat, 2017.

Prisotnost oziroma uporaba agencijskega dela je precej odvisna tudi od panog. Agencijskega zaposlovanja je največ v panogah trgovine, transporta in turizma (v Sloveniji kar 9%), sledita predelovalna dejavnost in gradbeništvo (tu prednjači Nizozemska z 8,7%), sledijo različne poslovne storitve (Slika 17).

Slika 17: Agencijsko delo po panogah v EU in Sloveniji v letu 2016, v % vseh delavcev*



*Min in max označujeta minimalno in maksimalno vrednost v EU.

Podatki: Eurostat, 2017.

Tako v Sloveniji kot tudi v EU se je v času krize dvignil delež agencijskega dela (Tabela 11), pri čemer je med panogami mogoče zaznati določene razlike. Od leta 2013, ko so podjetja začela spet bolj intenzivno zaposlovati, je sprememba v deležu agencijskega dela največja v ostalih storitvah ter v predelovalni dejavnosti (z gradbeništvom).

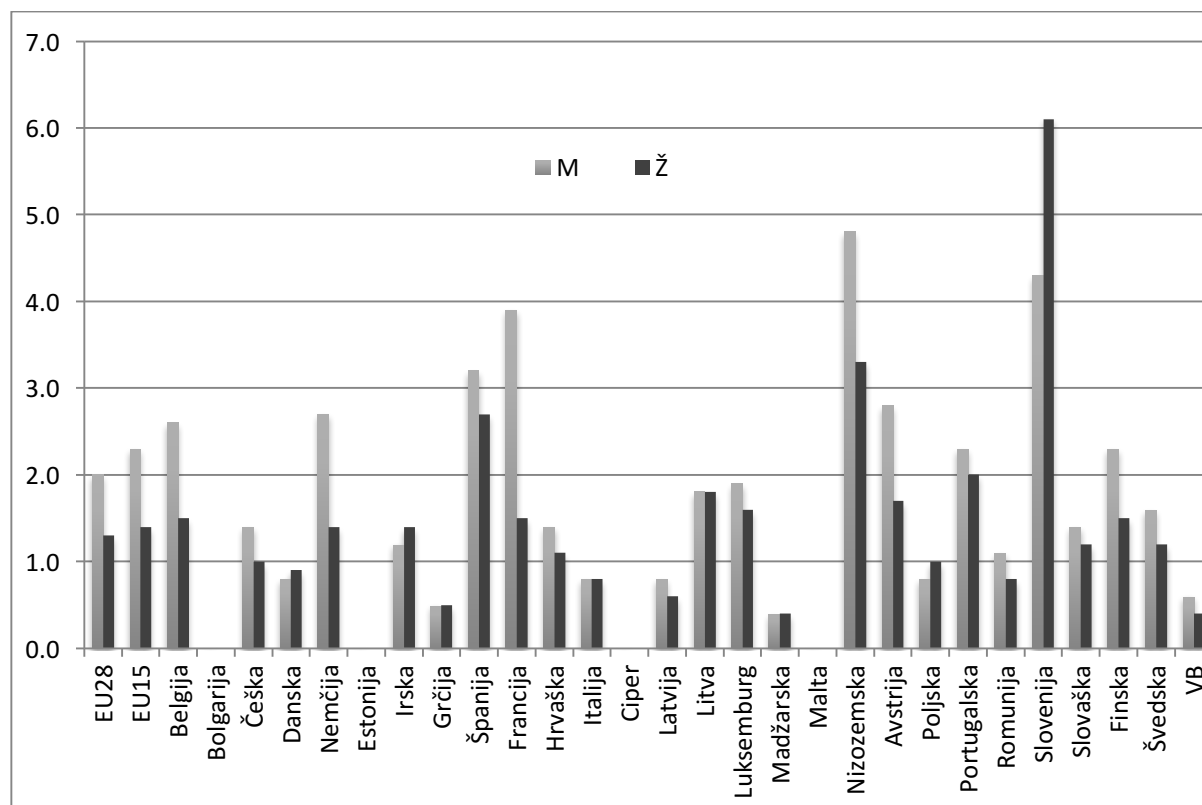
Tabela 11: Gibanje deleža agencijskih delavcev med vsemi v Sloveniji in v EU med 2008 in 2016, v % vseh delavcev

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Slovenija									
Skupaj	5,8	5,5	6,0	5,3	5,2	4,7	4,7	5,3	5,2
Kmetijstvo, ribištvo, gozdarstvo	:	6,5	7,3	:	:	:	:	9,1	:
Predelovalne dej. in gradbeništvo	3,5	2,9	3,8	3,7	4,2	3,8	4,0	4,5	4,5
Trgovina, transport, turizem	9,0	9,0	9,4	8,8	8,9	8,0	8,1	9,0	9,1
IKT, finance, zavarovalništvo, ostale poslovne storitve	9,2	8,4	8,2	6,0	4,7	4,7	5,0	5,3	4,6
Javna uprava, šolstvo, obramba, zdravstvo	4,2	3,5	4,3	3,4	3,3	2,6	2,6	2,5	2,6
Ostale storitve	8,4	6,7	9,8	12,5	8,0	7,2	:	9,3	9,1
Brez odgovora	33,3	32,2	23,2	26,3	16,1	14,0	15,9	15,7	13,4
EU28									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Skupaj	1,7	1,4	1,5	1,6	1,5	1,5	1,6	1,6	1,7
Kmetijstvo, ribištvo, gozdarstvo	:	:	:	:	1,3	1,5	1,2	1,4	1,6
Predelovalne dej. in gradbeništvo	2,4	2,0	2,3	2,5	2,5	2,7	2,9	2,9	3,1
Trgovina, transport, turizem	1,4	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,6
IKT, finance, zavarovalništvo, ostale poslovne storitve	3,1	2,5	2,4	2,6	2,5	1,7	1,8	1,8	1,8
Javna uprava, šolstvo, obramba, zdravstvo	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Ostale storitve	1,0	:	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Brez odgovora	:	:	:	:	4,1	6,3	7,3	8,1	5,1

Podatki: Eurostat, 2017.

Slika 18 kaže prisotnost agencijskega dela po spolu. Podatki za države EU v letu 2016 kažejo, da je v splošnem agencijsko delo nekoliko bolj pogosto med moškimi, da v povprečju preko agencije delata 2 % moških in le 1,3 % žensk (velja za EU28). V EU15 razlika dosega eno odstotno točko. V Sloveniji je bilo v letu 2016 ravno obratno (poleg bistveno večje vloge agencijskega dela), saj je razlika 1,8 odstotne točke, pri čemer je tovrstno delo bolj pogosto med ženskami.

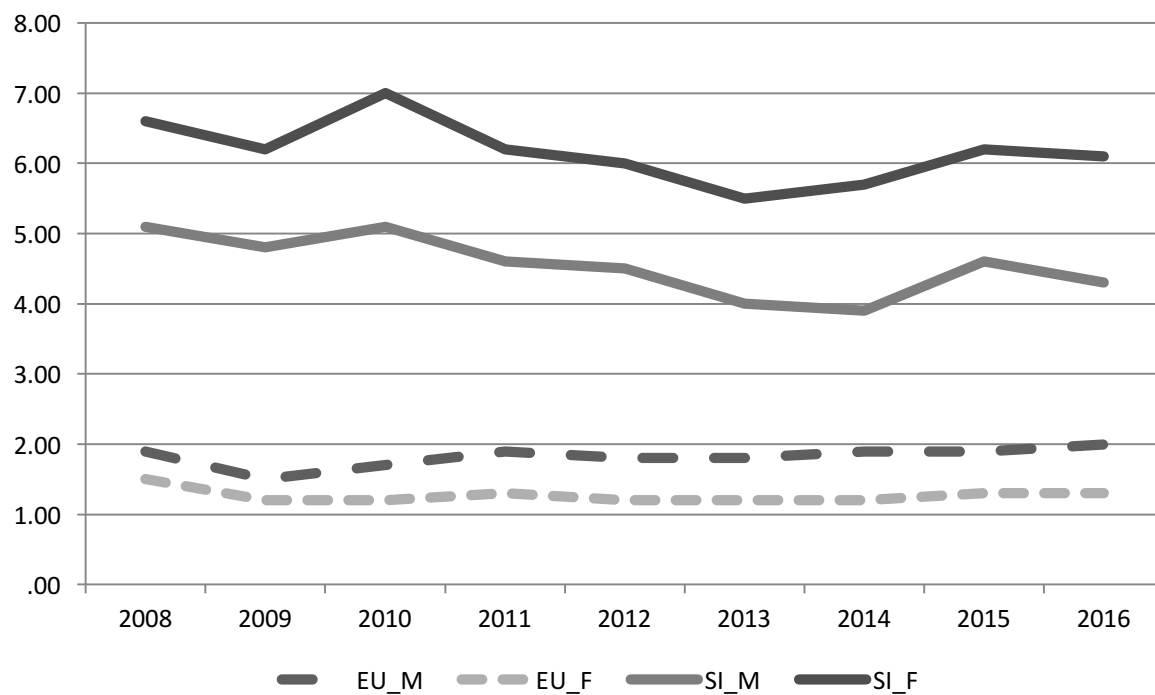
Slika 18: Agencijsko delo po spolu, v % vseh zaposlenih določenega spola, 2016



Podatki: Eurostat, 2017.

Podatki kažejo, da je bila razlika v vlogi agencijskega dela med moškimi in ženskami relativno stabilna skozi obdobje od leta 2008 do leta 2016. V Sloveniji se je v letih 2010 in 2014 ter 2016 povečala, in sicer je bil delež agencijskega dela med moškimi za 1,8 oziroma 1,9 odstotne točke manjši kot pri ženskah. V EU je bila razlika manjša, največ 0,7 odstotne točke, pri čemer je bil delež večji pri moških, prav tako pa je opazno naraščanje razlike po letu 2009 (Slika 19, Eurostat, 2017).

Slika 19: Agencijsko delo po spolu, v % vseh zaposlenih določenega spola, 2008-2016, v Sloveniji in v Eu28



Podatki: Eurostat, 2017.

3.3 Agencijsko delo v Sloveniji: analiza podatkov Ankete o trgu dela (Labour force survey)

V nadaljevanju prikazujemo še nekaj zanimivih podatkov o značilnostih agencijskega dela v Sloveniji. Podatki temeljijo na podatkih iz Ankete o delovni sili (SURS, 2017, Eurostat, 2017). Po anketi je v celotni strukturi zaposlenih oseb v letu 2007 delež zaposlenih v agencijah obsegal 6,57 odstotka, vendar je opazen trend upadanja v kasnejših letih. Leta 2015 je bilo preko agencij zaposlenih 5,65 odstotka anketiranih oseb.

Glede na teoretična izhodišča in rezultate agregiranih Eurostatovih in SURS podatkov bi pričakovali, da bo agencijskih delavcev (kjer je večja možnost začasnosti, dela so običajno bolj enostavna, slabše plačana, itd.) več v panogah, kot so proizvodnja, gostinstvo, itd. (Tabela 12) kaže, da je temu res tako. Prvi stolpec prikazuje delež zaposlenih v gospodarstvu v posamezni panogi, drugi pa delež agencijskih delavcev v celotni strukturi agencijskih delavcev. Teh je več v predelovalnih dejavnostih, trgovini in gostinstvu (izrazito nadpovprečno), podobno tudi v prometu, skladiščenju, itd. Opaziti je mogoče tudi, da je z nastopom krize in večje negotovosti narasel delež agencijskih delavcev v predelovalni dejavnosti, v gostinstvu pa je morda k temu prispevala tudi zaostritev na področju študentskega dela. Kar četrtnina vseh agencijskih delavcev je najetih v podjetjih, ki imajo manj kot 10 zaposlenih, čeprav je delež vseh zaposlenih v teh podjetjih le 15 odstotkov.

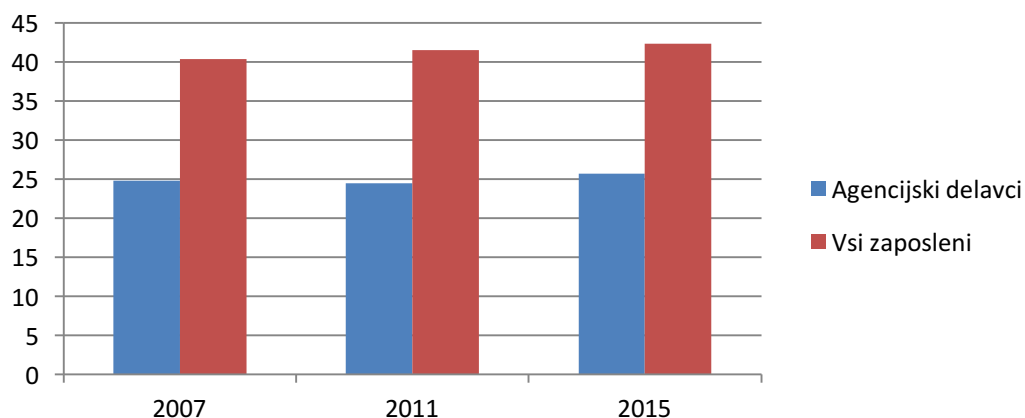
Tabela 12: Struktura vseh zaposlenih in agencijskih delavcev v posameznih panogah, ki izstopajo po agencijskem delu v letih 2007, 2011 in 2015

PANOGA	2007		2011		2015	
	Vsi	Agencijski delavci	Vsi	Agencijski delavci	Vsi	Agencijski delavci
C Predelovalne dejavnosti	31,63	22,56	25,77	18,56	27,06	24,68
F Gradbeništvo	5,86	3,74	5,08	2,57	5,19	2,94
G Trgovina; vzdrževanje, popravila motornih vozil	12,14	18,53	12,27	20,13	12,10	17,54
H Promet in skladiščenje	3,75	12,04	6,01	4,71	5,27	3,81
I Gostinstvo	6,18	6,55	4,15	14,63	3,94	17,38
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	4,56	9,14	3,7	5,64	3,4	4,05
P Izobraževanje	3,90	9,29	10,54	4,71	10,68	3,57

Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

Slika 20 prikazuje, da so agencijski delavci v povprečju mlajši (kar je skladno z izsledki iz drugih držav). Tako je razlika med agencijskimi in vsemi zaposlenimi v povprečju kar 15 let.

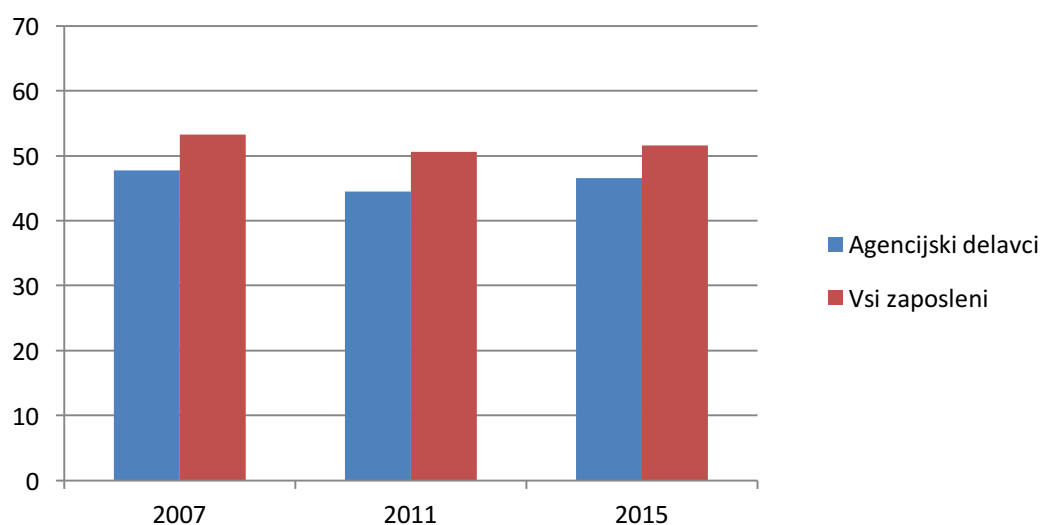
Slika 20: Povprečna starost vseh zaposlenih in agencijskih delavcev v letih 2007, 2011 in 2015



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

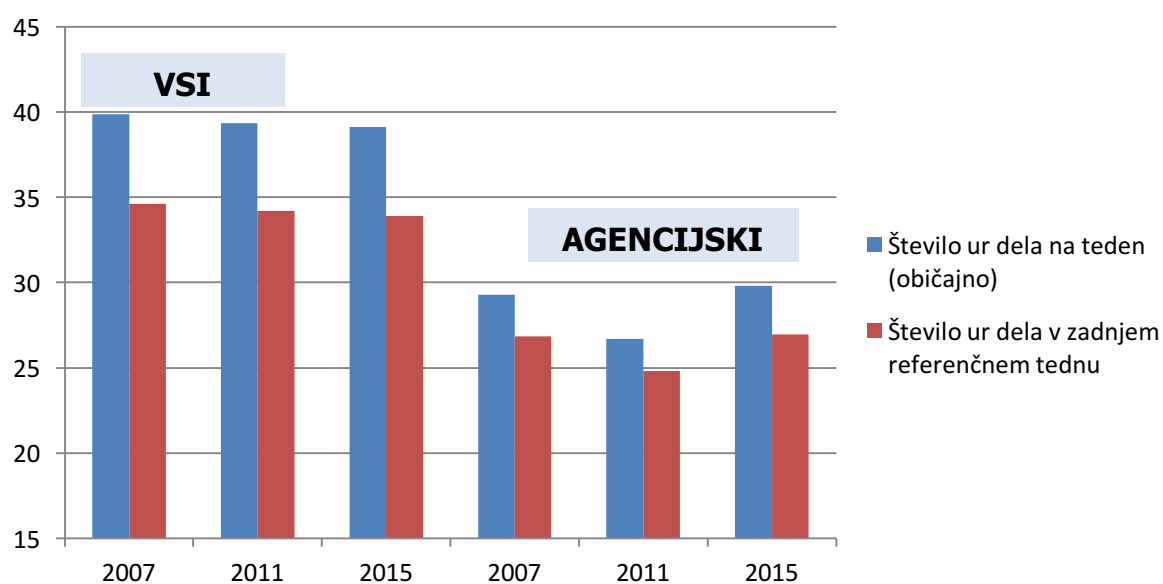
Glede na panožno razporeditev agencijskih delavcev, ne preseneča, da je relativno visok delež žensk, predvsem zaradi trgovine in gostinstva (Slika 21). (Tu opozarjamo na neskladje med podatki iz ADS in podatki, o tem, kaj so agencije »zaposlile« med brezposelnimi osebami na ZRSZ. Zadnje je namreč vzorec, izbor pa odraža izrazito tudi konjunkturo, zato prevladujejo moški.)

Slika 21: Delež moških med vsemi zaposlenimi in agencijskimi delavci v različnih letih (v %)



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

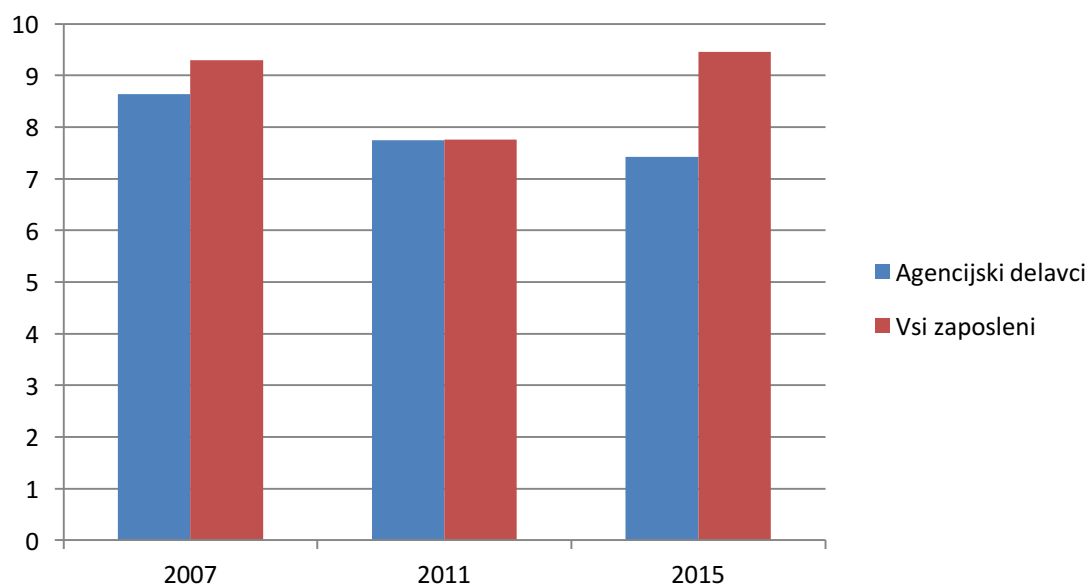
Slika 22: Število delovnih ur v letih 2007, 2011 in 2015



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

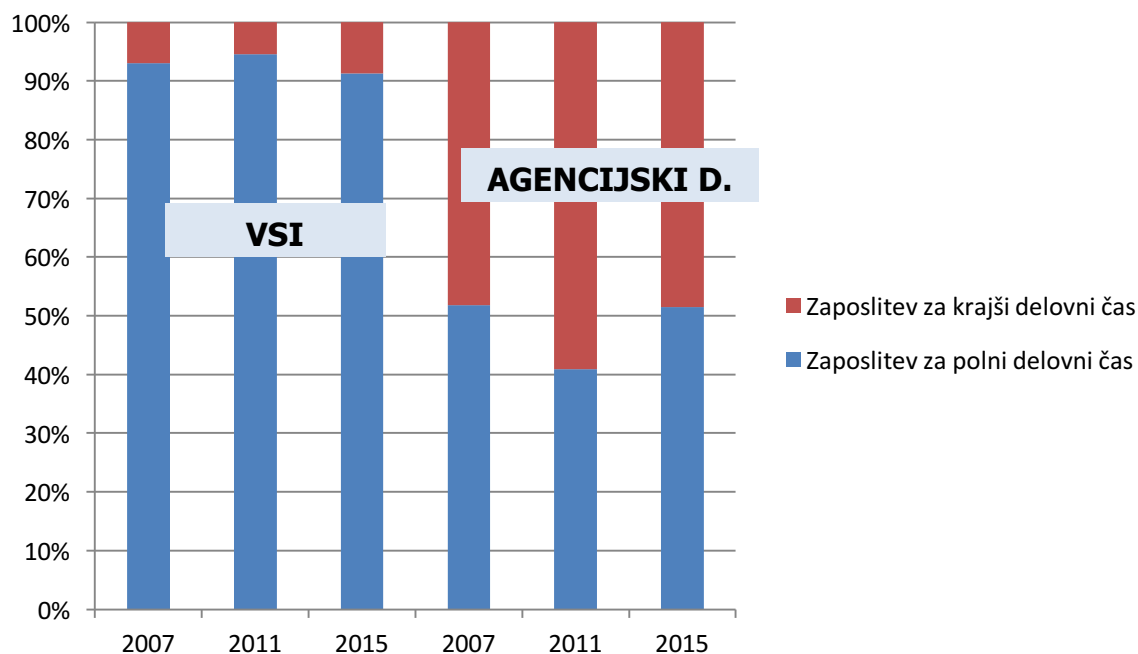
Slika 22 kaže, da so v povprečju agencijski delavci opravili manj delovnih ur, v povprečju pa so tisti, ki delajo preko polnega delovnega časa, opravili so tudi manj nadur (Slika 23).

Slika 23: Število nadur pri tistih, ki delajo nadure v letih 2007, 2011 in 2015



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

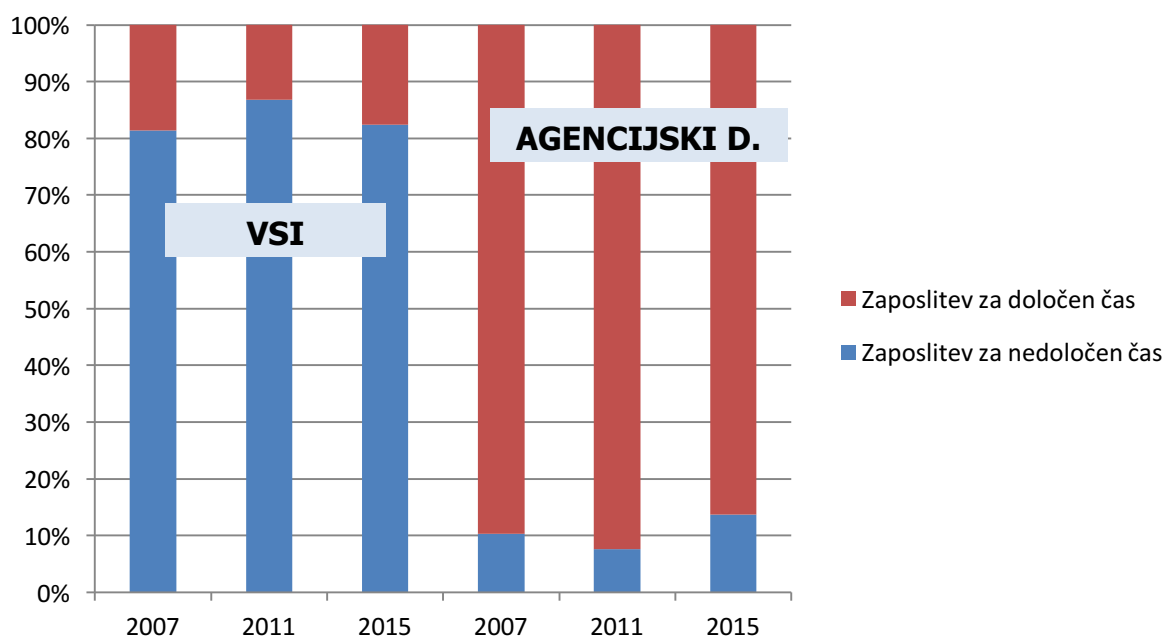
Slika 24: Delež zaposlitev za krajši in polni delovni čas v letih 2007, 2011 in 2015



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

Med agencijskimi delavci je izrazito več zaposlitev, ki so manj ugodne, saj jih je bistveno večji delež za krajši delovni čas (Slika 24) ter za določen čas (še vedno večina, navkljub spremembi zakonodaje, to se bo opazilo v naslednjih letih) (Slika 25).

Slika 25: Delež zaposlitev za določen in nedoločen čas v letih 2007, 2011 in 2015

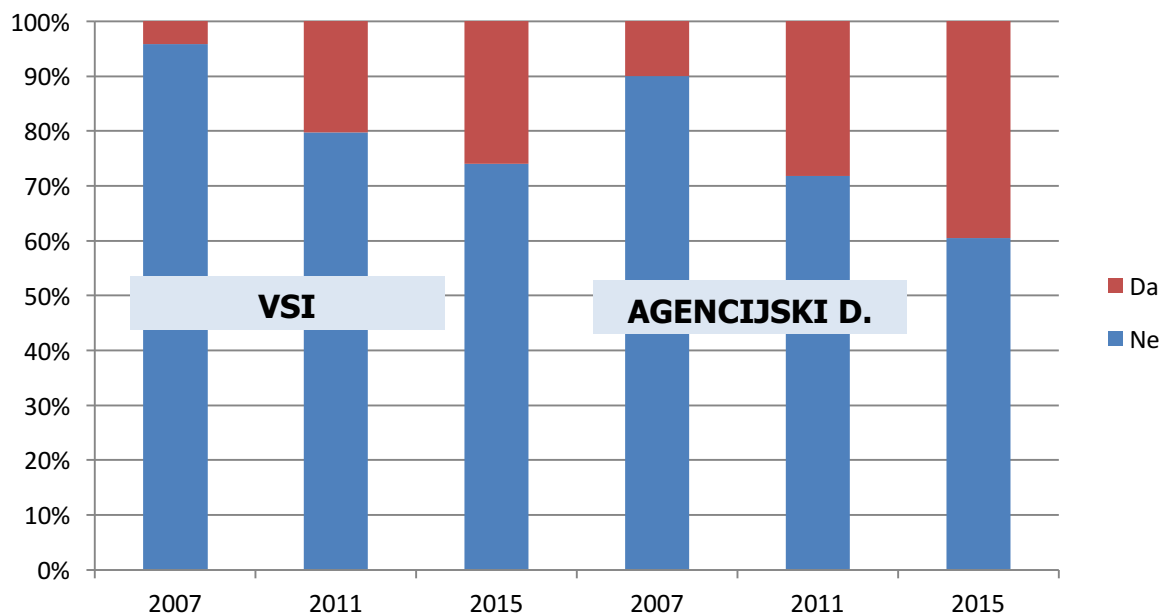


Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

Med zaposlitvami za določen čas, ki jih je med agencijskimi delavci, kot rečeno, bistveno več, so te pogodbe tudi krajše, več kot polovica v letu 2015 jih je bila za obdobje do pol leta. V času gospodarske krize je bila krajših pogodb o zaposlitvi še bistveno več v celotni strukturi zaposlitev za določen čas, vendar se z gospodarsko rastjo negotovost očitno zmanjšuje, kar verjetno prispeva k spremembi.

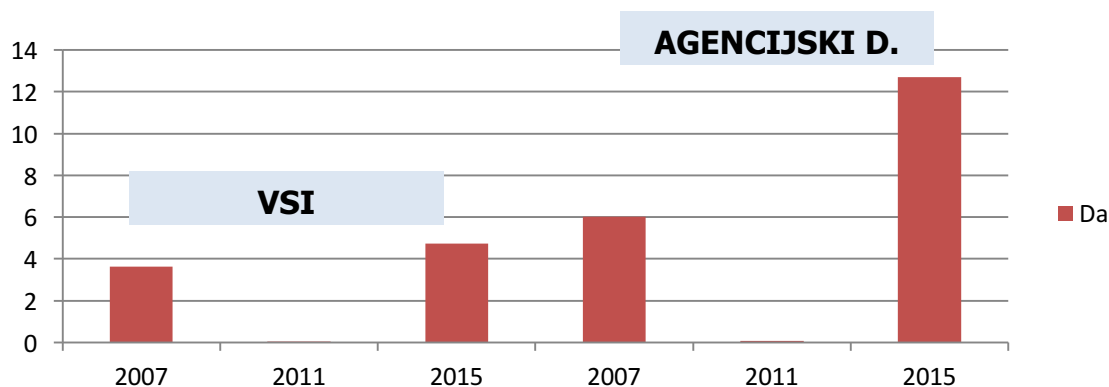
Slika 26 in Slika 27 prikazujeta delež tistih zaposlenih, ki bi želeli delati več ali iščejo dodatno delo. Opaziti je mogoče, da se zlasti pri agencijskih delavcih želja po tem, da bi delali več, povečuje. To je lahko povezano s tem, da je nadproporcionalno večji del agencijskih (primerjalno glede na vse zaposlene) zaposlen za krajši čas, kar je povezano z neugodno obravnavo pri pokojninskem zavarovanju. Če bi delali za polni delovni čas, bi to pomenilo, da so tudi zavarovani za polni delovni čas. Z gospodarsko konjunkturo pa se tudi izrazito povečuje delež delavcev, ki iščejo ali novo ali dodatno delo, ponovno je ta trend izrazitejši pri agencijskih delavcih. Z rastjo se povečuje tudi število priložnosti, pomanjkanje kadrov na trgu dela pa število tistih, ki so pripravljeni zamenjati, še poveča.

Slika 26: Struktura odgovorov na vprašanje ali bi želeli delati več v letih 2007, 2011 in 2015



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

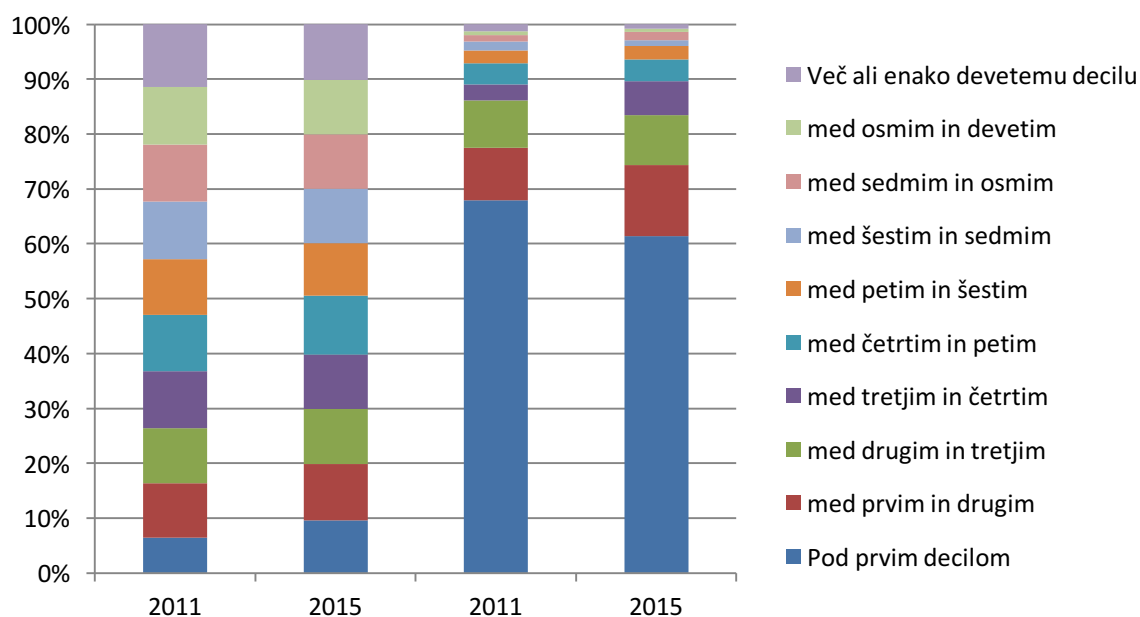
Slika 27: Struktura odgovorov na vprašanje »Ali iščete novo/dodatno delo« v letih 2007, 2011 in 2015, % tistih, ki so odgovorili »Da«



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

Slika 28 prikazuje dohodkovno strukturo. Iz slike se pokaže, da so agencijski delavci med slabše plačanimi, večina jih dosega dohodke, ki jih uvrščajo do vključno tretjega decila dohodkovne porazdelitve.

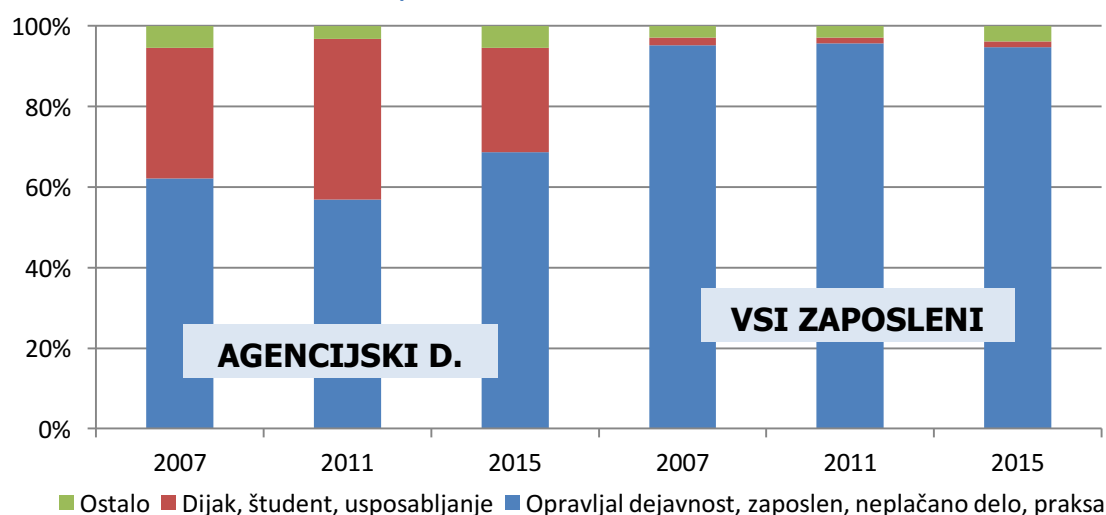
Slika 28: Dohodkovna struktura po decilih v letih 2011 in 2015³



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

³ Dohodkovna struktura pred letom 2010 ni bila del vprašalnika v Anketi o delovni sili.

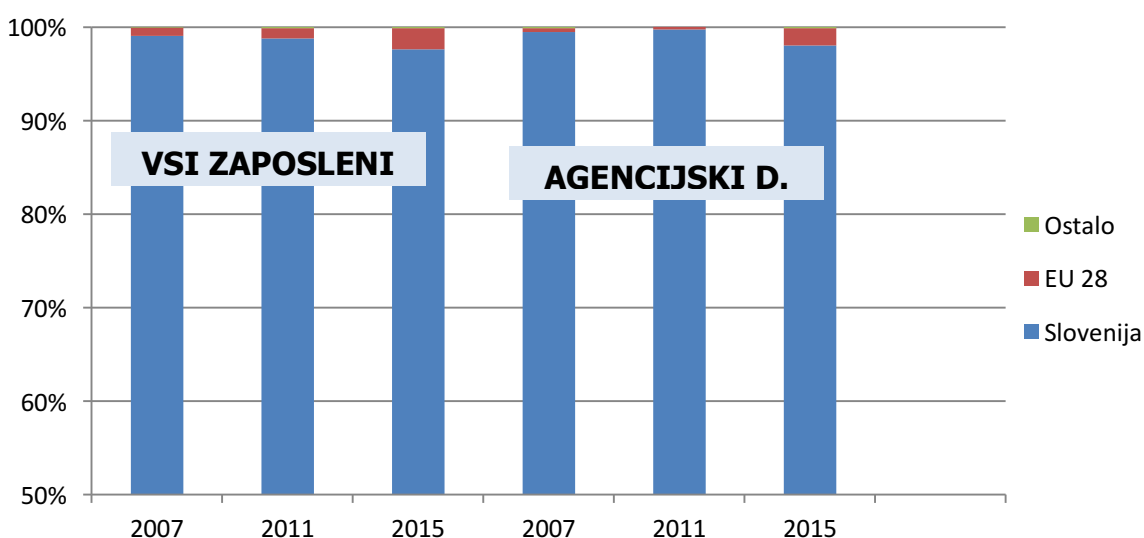
Slika 29: Status anketiranca pred enim letom



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

Slika 29 kaže, da je struktura agencijskih delavcev glede stanja na trgu dela eno leto pred anketiranjem precej drugačna od strukture zaposlenih v povprečju, saj je bil velik del agencijskih delavcev eno leto pred anketiranjem v procesu izobraževanja ali usposabljanja. To pojasnjuje tudi razliko v starostni strukturi, hkrati pa je skladno z ugotovitvami iz kvalitativne raziskave med podjetji (glej poglavje Vloga zaposlovanja preko agencij in neposrednega zaposlovanja v podjetju), da je ravno agencijsko delo vedno pogostejše način, da podjetja spoznajo kandidate in nato izbrane neposredno zaposlijo. Določen del zaposlenih preko agencij je tudi tistih, ki so bili eno leto pred let upokojeni in jim agencijsko delo ponuja možnost reaktivacije na trgu dela. Na podlagi podatkov in slike 31 pa tudi težko trdimo, da so agencijski delavci v večji meri napoteni v drugo državo, če jih primerjamo z vsemi zaposlenimi.

Slika 30: Država dela anketiranca v letih 2007, 2011 in 2015



Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

Tabela 14 in Tabela 13 prikazujeta izobrazbeno in poklicno strukturo agencijskih delavcev. Podatki kažejo, da preko agencij pogosto delajo družboslovno izobraženi profili, kar bi lahko bilo povezano s pomanjkanjem ustreznega dela ter zato prehod v agencijsko delo. Zanimivo je tudi (Tabela 13), da je največ agencijskih delavcev v različnih storitvenih dejavnostih, bistveno več kot v proizvodnji. Glede na pomanjkanje tehničnih profilov in proizvodnih delavcev je možno, da se bo ta razkorak še povečal, saj bodo podjetja deficitarne kadre bistveno raje zaposlila neposredno.

Tabela 13: Poklicna struktura vseh zaposlenih in agencijskih delavcev v izbranih letih (v odstotkih)

Opis	2007		2011		2015	
	Agencijski	Vsi	Agencijski	Vsi	Agencijski	Vsi
Zakonodajalci/ zakonodajalke, visoki uradniki / visoke uradnice, menedžerji / menedžerke	0,7	4,4	0,73	6,62	1,15	6,34
Strokovnjaki / strokovnjakinje	4,15	16,71	9,6	22,49	9,55	23,88
Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne sodelavke	13,97	18,07	9,9	15,92	8,56	13,48
Uradniki / uradnice	20,92	9,8	14,66	9,18	12,26	8,73
Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	25,13	12,16	35,78	13,41	34,32	13,96
Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	0,76	0,93	0,81	0,54	0,99	0,72
Poklici za neindustrijski način dela	5,38	12,11	6,45	13,97	7,98	15,1
Upravljavci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci/industrijske izdelovalke in sestavljavci/sestavljavke	12,51	17,41	9,02	10,49	11,85	10,89
Poklici za preprosta dela	11,05	6,4	13,05	6,73	13,33	6,22
Vojaški poklici	0	1,79	0	0,66	0	0,67

Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

Tabela 14: Struktura vseh zaposlenih in agencijskih delavcev po študijskih področjih (v odstotkih)

	2007		2011		2015	
	Vsi	Agencijski delavci	Vsi	Agencijski delavci	Vsi	Agencijski delavci
Splošni programi	5,6	32,79	4,05	36,33	3,61	29,05
Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	5,03	1,58	5,84	2,00	3,21	3,1
Umetnost in humanistika	1,67	1,99	1,80	1,71	1,14	2,54
Tuji jeziki	0,12	0	0,28	0,14	0,22	0,32
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	24,45	19,4	27,04	18,92	12,9	14,44
Naravoslovje	0,24	0,29	0,25	0,14	0,24	0,4
Fizika, kemija in znanosti o okolju	0,42	0,12	0,70	0,14	0,24	0,56
Matematika in statistika	0,27		0,13	0,07	0,13	
Računalništvo	0,41	0,06	0,74	0,64	0,86	1,83
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	32,2	16,36	31,90	14,49	11,34	13,65
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	2,48	1,29	2,41	1,28	1,01	1,9
Zdravstvo in sociala	5,34	4,15	6,10	2,86	3,96	6,35
Storitve	8,92	5,55	9,11	7,07	3,61	5,4
Neopredeljeno	12,85	16,42	9,64	14,20	57,6	20,48

Vir: Lasten izračun na podlagi podatkov iz ADS.

3.4 Pregled trenutnega stanja na strani povpraševanja po delavcih s strani agencij s pomočjo pregleda stanja oglasov

3.4.1 Cilji in metodologija

Z namenom analize stanja na področju povpraševanja po delu s strani agencij za zagotavljanje dela delavcev končnemu uporabniku smo pripravili pregled oglasov, ki jih ponujajo spletni zaposlitveni portali ali agencije za posredovanje dela. Cilji analize so bili:

- dopolniti analizo strukture povpraševanja po delu s strani agencij ter
- opozoriti oziroma izpostaviti možnosti ažurnega spremljanja dogajanja na trgu z vidika povpraševanja s strani agencij s pomočjo sodobnih metod zbiranja in obdelave podatkov

V analizo smo zajeli spletne strani 10 agencij in portalov za posredovanje dela. Ob tem je potrebno poudariti, da:

- 1) smo se naslonili na strani in agencije, ki jih izpostavi Zavod za zaposlovanje
- 2) da agencije ponujajo delo tako preko svojih oglasov kot tudi preko oglasov na spletnih straneh portalov za delo
- 3) Ob tem je potrebno poudariti, da se oglasi zelo verjetno ponavljajo. Vendar pa ker različne agencije nekoliko različno podajajo osnovne podatke, prav tako ni nujno podana informacija o tem, kam se bo delo napotilo, je zelo težko izločiti podvajanja na način, da to ne bi bilo metodološko vprašljivo. Zato smo se odločili, da predstavimo stanje na določen dan v celoti.

Z namenom izbora ustreznih agencij, ki bi jih zajeli v zbiranje podatkov, smo se oprli na seznam agencij in portalov za delo, pri čemer smo zaradi odsotnosti ustreznega API razvili ustrezen program za pridobivanje podatkov. Podatke smo statistično obdelali s pomočjo ustrezne programske opreme (R in Excel).

Tabela 15: Pregled agencij in portalov, ki so bili zajeti v analizo

Spletna stran
adecco.si
competo.si
hill.si
mojazaposlitev.si
mojedelo.si
najZaposlitev.si
prostadelovnamesta.si
si.trenkwald.com
zaposlitev.info
zaposlitev.net

3.4.2 Pregled oglasov na trgu ter vloga agencij za posredovanje dela

Agencije in spletne strani so ponujale delo preko 4300 različnih oglasov (Tabela 16). Največ oglasov so imele na dan preučevanja na spletu naslednje agencije oziroma portal: mojedelo.si (35 %) in mojazaposlitev.si (30 %). Sledila je spletna stran prostadelovnamesta.si, ki je imela 17 % vseh oglasov. Ostale agencije oziroma portali so imeli precej manjši delež oglasov, manj kot 10%. Ob tem je potrebno izpostaviti, da agencije za posredovanje (npr. Manpower) na svoji spletni strani na dan obdelave podatkov ni imel oglasov, vendar pa je bilo precej oglasov te iste agencije na voljo na spletni strani mojazaposlitev.si. Glede na to, da agencije očitno objavljajo oglase drugje (ne pa nujno na svojih spletnih straneh) in upoštevaje, da mojedelo.si, mojazaposlitev.si in prostadelovnamesta.si objavijo več kot 80 % oglasov, je smiselno analizirati predvsem te spletne strani.

Tabela 16: Število oglasov po spletnih straneh zajema, 26.6.2017

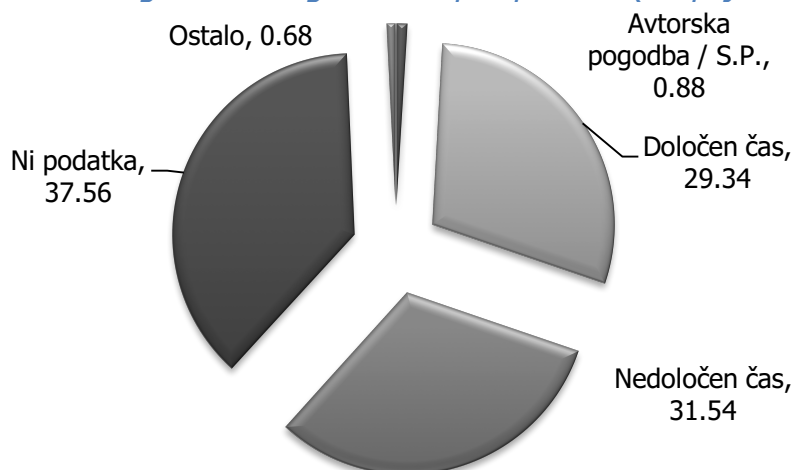
Spletna stran oziroma zaposlitveni portal	Avtorska pogodba / S.P.	Določen čas	Nedoločen čas	Ni podatka	Sezonsko/začasno	Študentsko delo	Zaposlitev preko agencije	Skupaj	% vseh oglasov
adecco.si		66	33					99	2,30
competo.si				33				33	0,77
hill.si			16	4				20	0,46
mojazaposlitev.si		330	543	384				1257	29,22
mojedelo.si		200	316	991				1507	35,03
najZaposlitev.si		2	26	20				48	1,12
prostadelovnamesta.si	38	440	217		11	16	2	724	16,83
si.trenkwalder.com		50	20	40				110	2,56
zaposlitev.info		111	119	109				339	7,88
zaposlitev.net		63	67	35				165	3,84
Manpower									
Skupaj	38	1262	1357	1616	11	16	2	4302	100,00
Skupaj v %	0,88	29,34	31,54	37,56	0,26	0,37	0,05	100,00	

* Manpower na dan zajema podatkov ni imel oglasov na svoji spletni strani.

Vir: Lastna analiza.

Največji del oglasov je bil brez podatka o tipu zaposlitve (37 %), 31% oglasov je ponujalo zaposlitev za nedoločen, 29 % pa za določen čas. Nekatere agencije ali spletne strani so ponujale več oglasov za nedoločen, druge za določen čas, medtem ko pri oglasih, ki so bili objavljeni na portalu mojedelo.si, ta podatek največkrat ni bil podan.

*Slika 31: Struktura oglasov v % glede na tip zaposlitve (skupaj N=4302)**



* Ostalo: ostale kategorije iz tabele (študentsko delo, agencija, sezonsko)

Vir: Lastna analiza.

šnja.

Tabela 17 prikazuje stanje oglasov glede na podjetje, ki bo delavce zaposlilo. Podatki kažejo, da je bilo na dan zajema podatkov največ oglasov s strani podjetij, ki so agencije za posredovanje dela. Ob upoštevanju, da je bilo na dan zajema na spletu pri preučevanih portalih 4302 oglasa, lahko rečemo, da največ oglasov posredujejo različne agencije za posredovanje dela, največ Addeco, skoraj 5 % vseh oglasov, tesno za njim je Trenkwalder s 4,6 % vseh oglasov, sledijo Trummer, Rentium, HTS in Manpower, ki so imeli med objavljenimi 2 % ali več vseh oglasov (N=4302). Glede na tip zaposlitve pri agencijah prevladuje zaposlitev za določen čas (okoli 30-50 % vseh oglasov), pogosto pa podatek o tipu zaposlitve ni podan. Občutno manj pa je oglasov, ki ponujajo zaposlitev za nedoločen čas.

Med podjetji (ki niso agencije) je največji ponudnik na izbrani datum Slorest, ki je imel na dan zajema podatkov 41 oglasov (ponavljanja niso izločena), kar je slab odstotek vseh. Sledi nemško podjetje König GmbH & Co KG, ki išče varilce za delo v Nemčiji, sledila so nekatera večja podjetja, kot so Mercator, Iskra, Tuš, itd.

Dejstvo, da zaradi ponavljanja oglasov na več spletnih straneh, ki pa jih zaradi delnih razlik težko zanesljivo označimo kot podvajanje in zato tudi izločimo (delno so različni, vendar pa z vsebinskega vidika menimo, da agencije objavijo isti oglas na vseh večjih portalih), sicer otežuje analizo. Vendar pa oglas na več straneh precej

verjetno objavijo tudi večja podjetja, zato podatki nakazujejo, da je vloga agencijskega dela oziroma posredovanja precejšnja.

*Tabela 17: Podatki o oglasih (27.6.2017) glede na podjetje, ki zaposluje**

Podjetje	Določen čas	Nedoločena čas	Ni podatka	Skupaj oglasov	Oglasi podjetja kot % vseh oglasov (N=4302)
ADECCO H.R. d.o.o.	30,84	15,42	53,74	214	4,97
Trenkwalder	34,34	18,69	32,32	198	4,60
Trummer osebni servis d.o.o.	53,79	5,52	40,69	145	3,37
RENTIUM d.o.o.	52,59	9,48	37,93	116	2,70
HTS Skupina d.o.o.	0,00	59,80	40,20	102	2,37
MANPOWER d.o.o.	20,00	27,78	52,22	90	2,09
Agencija M servis, d.o.o.	30,12	33,73	36,14	83	1,93
Kariera d.o.o.	53,85	24,62	21,54	65	1,51
MLS Personalbereitstellung GmbH	0,00	0,00	100,00	54	1,26
HSG KARIERA	46,00	30,00	24,00	50	1,16
Naton d.o.o.	34,04	25,53	40,43	47	1,09
HTS SKUPINA, d.o.o.	0,00	73,33	26,67	45	1,05
KataleaConsulting d.o.o.	0,00	51,16	48,84	43	1,00
Slorest d.o.o.	0,00	4,88	95,12	41	0,95
Trenkwalder kadrovske storitve d.o.o.	71,79	28,21	0,00	39	0,91
König GmbH & Co KG	0,00	89,47	10,53	38	0,88
Iskra Mehanizmi, d.o.o.	0,00	0,00	100,00	37	0,86
Mercator d.d.	8,82	91,18	0,00	34	0,79
Competo	0,00	0,00	100,00	33	0,77
Korotaj d.o.o.	12,50	31,25	56,25	32	0,74
Powerserv d.o.o.	68,75	18,75	12,50	32	0,74
ISS FACILITY SERVICES d.o.o.	18,52	81,48	0,00	27	0,65
Engrotuš d.o.o.	0,00	0,00	100,00	21	0,63
Hill	0,00	80,00	20,00	20	0,49
Spar Slovenija d.o.o.	0,00	45,00	55,00	20	0,46
Študentski servis Alt	0,00	0,00	100,00	20	0,46
Trgotur d.o.o.	0,00	0,00	100,00	20	0,46
KOVINSKA DELA S&N d.o.o.	73,68	0,00	26,32	19	0,46
Tagro d.o.o.	47,06	0,00	52,94	17	0,44
Adittec, kadrovske rešitve, d.o.o.	0,00	0,00	100,00	16	0,37
AGENCIJA AGADO d.o.o.	25,00	37,50	37,50	16	0,37
EMA d.o.o.	0,00	56,25	43,75	16	0,37
Direkt marketing, Andrej Ljubec s.p.	0,00	0,00	100,00	13	0,30
Hoteli Metropol d.o.o.	76,92	0,00	23,08	13	0,30
Ledinek Engineering d.o.o.	0,00	69,23	30,77	13	0,30
Axent d.o.o.	25,00	33,33	41,67	12	0,30
FMG kadrovska agencija d.o.o.	36,36	0,00	63,64	11	0,28
AGN MONT d.o.o.	0,00	0,00	100,00	10	0,26
Atama agencija za zaposlovanje, d.o.o.	0,00	0,00	100,00	10	0,23
COMPETO d.o.o.	0,00	60,00	40,00	10	0,23
DEKRA zaposlitev d.o.o.	40,00	10,00	50,00	10	0,23
Direkt marketing Andrej Ljubec s.p.	0,00	30,00	70,00	10	0,23
SM logistika d.o.o.	20,00	0,00	80,00	10	0,23
Take d.o.o.	0,00	0,00	100,00	10	0,23

* Tabela zajema samo podatke o podjetjih, ki so ponujala vsaj 10 delovnih mest.

Vir: Lastna analiza.

Oglasi podajajo tudi informacijo o kraju dela. Čez 80 % navaja, da je kraj dela v Sloveniji (v nekaterih primerih kombinirano Slovenija in tujina, glej tabelo in komentar). Okoli 10% oglasov išče delavce za delo v Avstriji, 3,5 % za delo v Nemčiji, 2,5 % oglasov pa išče delavce za ostale države, med njimi Italijo, Madžarsko, Kitajska, ZDA, Nizozemsko, Švico, Dansko. V številnih primerih pa je podan samo podatek »tujina« (glej opombo pod tabelo).

*Tabela 18: Oglasi glede na kraj dela**

Število oglasov glede na tip pogodbe in kraj dela								
	Avtorska pogodba / S.P.	Določeni čas	Nedoločeni čas	Ni podatka	Sezonsko / začasno	Študentsko delo	Zaposlitev preko agencije	Skupaj
SLO	38	1048	1143	1320	8	16	2	3575
AT		124	128	218				470
DE		54	60	34	2			150
TUJ**		36	26	44	1			107
Skupaj	38	1262	1357	1616	11	16	2	4302
Struktura oglasov glede na tip pogodbe in kraj dela, v % vseh oglasov (N=4302)								
	Avtorska pogodba / S.P.	Določeni čas	Nedoločeni čas	Ni podatka	Sezonsko / začasno	Študentsko delo	Zaposlitev preko agencije	Skupaj
SLO	0,88	24,36	26,57	30,68	0,19	0,37	0,05	83,10
AT	0,00	2,88	2,98	5,07	0,00	0,00	0,00	10,93
DE	0,00	1,26	1,39	0,79	0,05	0,00	0,00	3,49
TUJ**	0,00	0,84	0,60	1,02	0,02	0,00	0,00	2,49
Skupaj	0,88	29,34	31,54	37,56	0,26	0,37	0,05	100,00

* Oglasi, kjer se je oglaševalo, da je kraj dela Slovenija IN tujina smo kategorizirali kot SLO.

**TUJ označuje ostale države. Med njimi so bile naslednje države: Madžarska, Italija, Kitajska, ZDA, Nizozemska, Švica, Danska. V večini primerov, ki smo jih kategorizirali kot TUJ, pa je bil kot kraj dela podan samo podatek »tujina« (93 od 107 primerov).

Vir: Lastna analiza.

Z vidika strukture oglasov glede na področje dela prikazujemo okvirni pregled v Tabeli 19. Zaradi zelo različnih opisov področij ter številnih različnih del, ki se oglašujejo, smo dela grupirali. Ker podjetja pri navajanju področij ne sledijo statističnim klasifikacijam, smo dela grupirali sami na podlagi lastne presoje. Da bi zmanjšali možnost napak, so skupine širše (npr. lahka gradbena dela, suhomontažne gradnje, montaža predelnih sten, nizke gradnje, vgradnja stavbnih elementov, itd. smo vse kategorizirali v skupino »gradbena dela«). Vseeno pa je tabela samo grob prikaz stanja na dan zajema podatkov. Prikazali smo oglase za dela, ki se ponovijo vsaj 40-krat. Najpogosteje se oglašujejo dela v prodaji, proizvodna dela različnih

vrst, dela v gostinstvu, sledi administracija, viličarji, vozniki, CNC operaterji in ostali. Večinoma gre za dela, ki so plačane slabše. Del, ki zahtevajo visoko izobraženo delovno silo in so bolje plačana, je manj. Izstopajo IT strokovnjaki, različni programerji, vzdrževalci in postavljalci spletnih strani, itd. Glede na pretekle raziskave (Farčnik, 2010) so diplomanti programov za informatiko in računalništvo med najbolj zaposljivimi, hkrati jih primanjkuje, kar pojasni relativno visoko povpraševanje po teh tudi dobro plačanih strokovnjakih.

Tabela 19: Oglasi glede na področje dela

	Število oglaševanih delovnih mest	Število oglaševanih delovnih mest kot % vseh oglasov (N=4302)
Prodaja	336	7,81
Proizvodni delavec	193	4,49
Natakar	175	4,07
Kuhar	171	3,97
Monter	136	3,16
Voznik	124	2,88
Administracija (strokovna, nedoločeno)	105	2,44
Električar, elektroinštalater, elektromonter m/ž	102	2,37
CNC operater/programer/posluževalec	93	2,16
Varilec	92	2,14
Gradbena dela	90	2,09
Strojnik, strojni vzdrževalec, serviser	87	2,02
IT eksperti	79	1,84
Skladiščni delavec, skladiščnik	79	1,84
Komercialist	75	1,74
Čistilec, sobar	74	1,72
Strojni operater	63	1,46
Vzdrževalec	53	1,23
Medicinska sestra	52	1,21
Proizvodni delavci	51	1,19
Ključavničar/varilec	46	1,07
Viličarist	70	1,63
Računovodja	40	0,93

Vir: Lastna analiza.

4 PREDSTAVITEV KVANTITATIVNIH IN KVALITATIVNIH PODATKOV O OBSEGU POSLOVANJA, TRENDIH DELOVANJA IN ZNAČILNOSTI DELA AGENCIJ V SODELOVANJU Z DELODAJALCI

4.1 Analiza poslovanja agencij za posredovanje dela v zadnjih 10 letih

V nadaljevanju podajamo podrobno analizo dogajanja v panogi N78 (Zaposlovalne dejavnosti). V analizo agencij smo vključili podatke iz baze AJPES, in sicer smo vključili naslednje panoge (pet-mestna Standardna klasifikacija dejavnosti): 78.100, 78.200 in 78.300, ker v vseh treh nastopa posredovanje dela.⁴

Tabela 20: SKD klasifikacija dejavnosti za panogo N78.

78100	Agencije za zaposlovanje
78100	Delavci, posredovanje pri zaposlitvi
78100	Delovna mesta, iskanje
78100	Zaposlovalne agencije ipd., dejavnost
78100	Osebj, posredovanje pri zaposlitvi
78100	Napotitev iskalcev zaposlitve
78100	Posredovanje pri zaposlitvi
78100	Posredovanje pri zasedbi vlog
78100	Iskanje delovnih mest
78100	Iskanje osebja za zaposlitev, storitveno
78200	Začasna delovna sila, posredovanje
78200	Zaposlitveni servis za začasno delovno silo
78200	Študentski servis
78200	Posredovanje začasnih delavcev
78200	Sezonski delavci, posredovanje začasne zaposlitve
78300	Dajanje osebja v najem
78300	Delavci, dajanje v najem
78300	Osebj, dajanje v najem
78300	Posojanje delovne sile
78300	Kadri, dajanje v najem

Vir: SURS, 2017.

⁴ Statistični urad (Metodološka pojasnila) navaja naslednje razlage. Oddelek 78.1 vsebuje samo posredovanje (delavec se posledično zaposli pri naročniku storitve). Oddelka 78.2 in 78.3 imata skupno to, da naročnik nadzoruje delovno silo, plačana pa je prek zaposlovalne agencije. Pri 78.3 je delavec zaposlen pri agenciji, pri 78.2 pa tega pogoja ni. V primeru oddajanja storitve posredovanja delovne sile je treba ločevati med začasnim in dolgoročnim oz. trajnim posredovanjem delovne sile. Če gre za začasno posredovanje delovne sile, se naročnik razvrsti v skladu z dejavnostjo, ki jo dejansko opravlja (npr. predelovalna dejavnost). Izvajalec se razvrsti v razred 78.20 (posredovanje začasne delovne sile). Če gre za dolgoročno ali trajno posredovanje delovne sile, se naročnik razvrsti v skladu z dejavnostjo, ki jo dejansko opravlja (npr. predelovalna dejavnost). Izvajalec se razvrsti v razred 78.30 (druga oskrba s človeškimi viri).

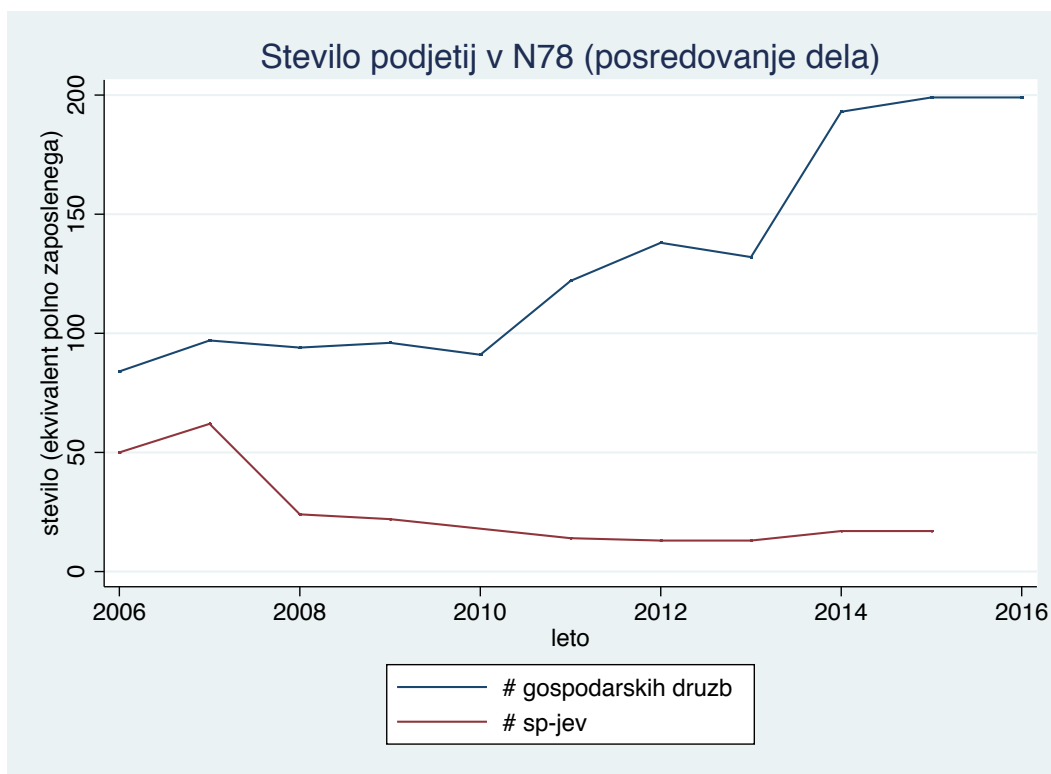
4.1.1 Pregled trga

V nadaljevanju prikazujemo osnovne trende in razvoj slovenskega trga posredovanja dela in posredovanja začasnih zaposlitev (panoga N78 v 2. reviziji NACE klasifikacije dejavnosti) med leti 2006 in 2016 na podlagi podatkov Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES, 2017). Poznavanje razvoja trga »agencijskega dela« je po našem mnenju ključno za globlje razumevanje faktorjev ponudbe in povpraševanja po agencijskih delavcih. Spremembe, ki jih je ta segment gospodarstva doživel pa diktirajo tako trenutno stanje na trgu kot tudi njegov verjetni prihodni razvoj.

V obdobju zadnjih desetih let je prišlo do pomembnih dogodkov na lokalnem, slovenskem, trgu, pa tudi na regionalnem in globalnem nivoju, ki so imeli močan vpliv na trg posredovanja dela. Dlje časa trajajoči trend fleksibilizacije trga sovpada z rastočim deležem agencijskih delavcev tako v proizvodnih kot tudi storitvenih podjetjih. Če je nekdanj veljalo, da so zaposlitvene agencije posredovale delo predvsem sezonskim delavcem in posameznim specifičnim poklicem, danes to ne velja več, saj se podjetja v večini panog v dobršni meri zanašajo na posrednike pri pridobivanju svojih zaposlenih.

Z namenom, da bi pridobili poglobljen vpogled v stanje na trgu posredovanja zaposlitev, v nadaljevanju trg posredovanja storitev dela osvetljujemo iz različnih zornih kotov. Slika 32 prikazuje dinamiko števila podjetij na trgu posredovanja dela za gospodarske družbe (primarno delniške družbe in družbe z omejeno odgovornostjo) med leti 2006 in 2016 ter samostojne podjetnike med 2006 in 2015. Skupno število družb registriranih na trgu z izjemo let 2010 in 2013 vseskozi narašča, kar posredno priča o rastoči dinamiki povpraševanja po agencijskih delavcih. Po drugi strani je nekoliko upadlo število samostojnih podjetnikov, ki posredujejo na trgu dela in se ustalilo pri približno dvajsetih ponudnikih.

Slika 32: Gibanje števila podjetij v panogi posredovanje dela (N78) med 2006 in 2016



Vir: AJPES

Na slovenskem trgu posredovanja zaposlitev se je uveljavilo nekaj večjih ponudnikov, ki imajo večinoma občuten in razmeroma stabilen tržni delež. Pri tem prednjačijo podružnice tujih multinacionalk kot so Addeco H.R. Trenkwalder, medtem ko je Manpower v opazovanem obdobju izgubljal tržni delež, pridobil pa ga je ISS FACILITY SERVICE. Med večjimi domačimi ponudniki so Kariera, Agencija M Servis ter Naton.

Tabela 21 in Tabela 22 prikazujeta največjih 10 ponudnikov storitve posredovanja dela po celotni prodaji v letih 2006 in 2016. Poleg ranga in imena, je prikazan delež posameznega podjetja od celotne prodaje na trgu in število zaposlenih (v enotah ekvivalentnega števila polnozaposlenih). Addeco, katerega tržni delež je med 2006 in 2016 upadel za dobrih pet odstotnih točk, je hkrati povečal število zaposlenih za več kot dvakrat. Po drugi strani je drastično upadel tržni delež Agencije Manpower, ki je hkrati število zaposlenih znižala za dobri dve tretjini. Skupno število zaposlenih, ki jih zaposluje 10 največjih agencij za posredovanje dela, je med letoma 2006 in 2016 naraslo iz 3810 na 9891.

Tabela 21: Tržni delež največjih desetih podjetij panoge posredovanje dela (N78) leta 2006

Tabela izbrisana.

Vir: AJPES

Tabela 22: Tržni delež največjih desetih podjetij panoge posredovanje dela (N78) leta 2016

Tabela izbrisana.

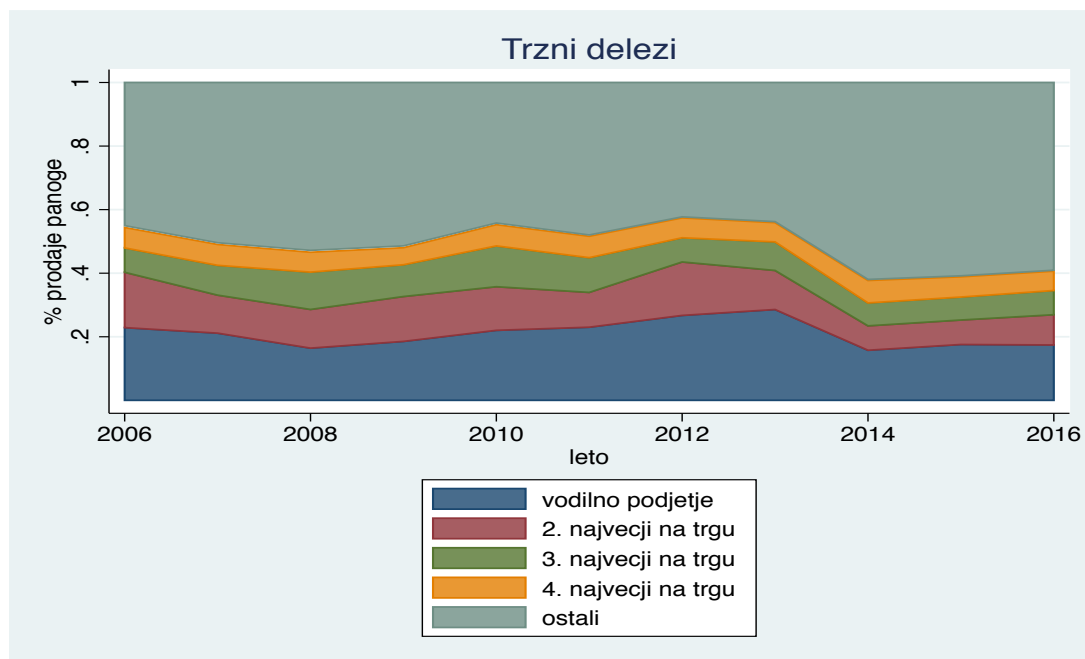
Vir: AJPES

Na koncu velja omeniti tudi to, da je med leti 2006 in 2016 s spremembo davčne zakonodaje in deloma tudi zakonodaje na samem trgu dela znatno padel pomen študentskih servisov oziroma agencij, ki so se specializirale zgolj za posredovanje študentskega oziroma mladinskega dela. Tako v letu 2016 na lestvici desetih največjih podjetij panoge ne najdemo več nobene agencije, ki bi bila specializirana za študentsko delo, medtem ko so bile v letu 2006 zelo dobro zastopane.

Kljub temu, da so se nekatere največje zaposlovalne agencije med letoma 2006 in 2016 močno okrepile, pa na trgu ni prišlo do povečanja koncentracije moči največjih ponudnikov. Kot prikazuje Slika 33, je delež največjih petih ponudnikov v primerjavi z preostankom panoge nekoliko upadel. Na Sliki so prikazani tržni deleži največjih petih podjetij na trgu po letih v obdobju med 2006 in 2016. Predvsem po letu 2014

je v panogi prišlo do občutnejše disperzije tržnih deležev, kar nakazuje na močno konkurenco med ponudniki storitve posredovanja dela v Sloveniji.

Slika 33: Gibanje tržnega deleža vodilnih podjetij v panogi N78

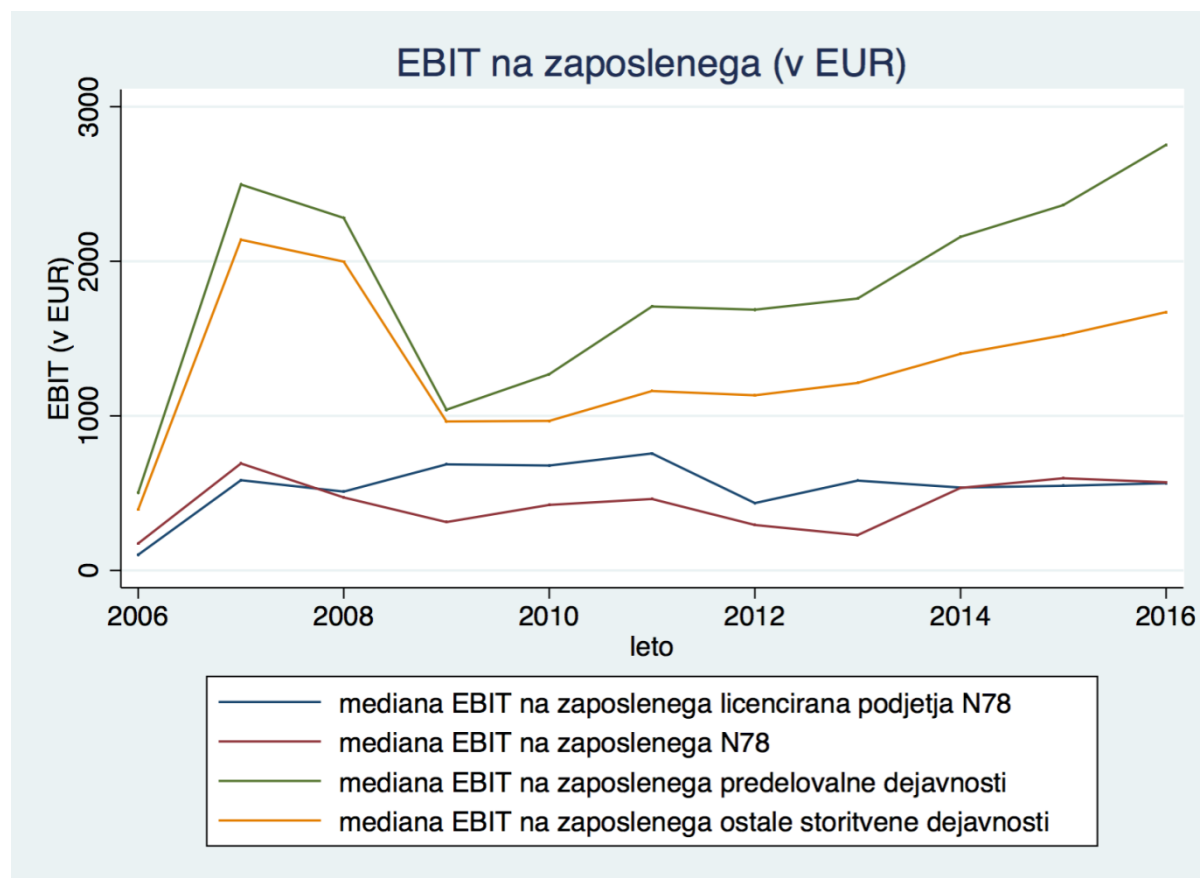


*Vodilno podjetje lahko vsako leto drugo (največje podjetje).

Vir: AJPES, lastni izračuni

Rast števila ponudnikov storitev posredovanja zaposlitve in razmeroma konkurenčna tržna struktura v panogi pomenita tudi razmeroma nizke profitne stopnje. Primerjava prihodkov pred obrestmi in davki (EBIT) na zaposlenega med panogo in ostalim gospodarstvom kaže na občutno višje "donose" na zaposlenega v ostalih panogah slovenskega gospodarstva. EBIT na zaposlenega je nekoliko boljše mera od dobička podjetja ali profitne stopnje, saj ni podvržena računovodskim manipulacijam v enaki meri kot dobiček oziroma davčna osnova podjetja. Slika 34 tako predstavlja gibanje medianske vrednosti EBIT na zaposlenega med leti 2006 in 2016 za panogo N78, skupino licenciranih posrednikov zaposlitve (podskupina vseh podjetij v panogi N78) in preostanek gospodarstva. Dasiravno medianske vrednosti panoge N78 v grobem sledijo dinamiki ostalega gospodarstva, so občutno nižje. Tako podjetja storitvene dejavnosti (brez storitev javnega sektorja) kot predelovalne dejavnosti imajo znatno višje vrednosti EBIT na zaposlenega v opazovanem obdobju. Primerjava med panogo in podskupino licenciranih ponudnikov storitev posredovanja zaposlitve kaže na razmeroma majhne razlike med obema. Nižji prihodki na zaposlenega panoge N78 v primerjavi z gospodarstvom so lahko posledica aktivne konkurence na trgu ali pa kažejo na delovanje panoge na temelju ekonomij obsega.

Slika 34: Gibanje EBIT na zaposlenega v panogi posredovanje zaposlitev (N78) in preostanku gospodarstva.



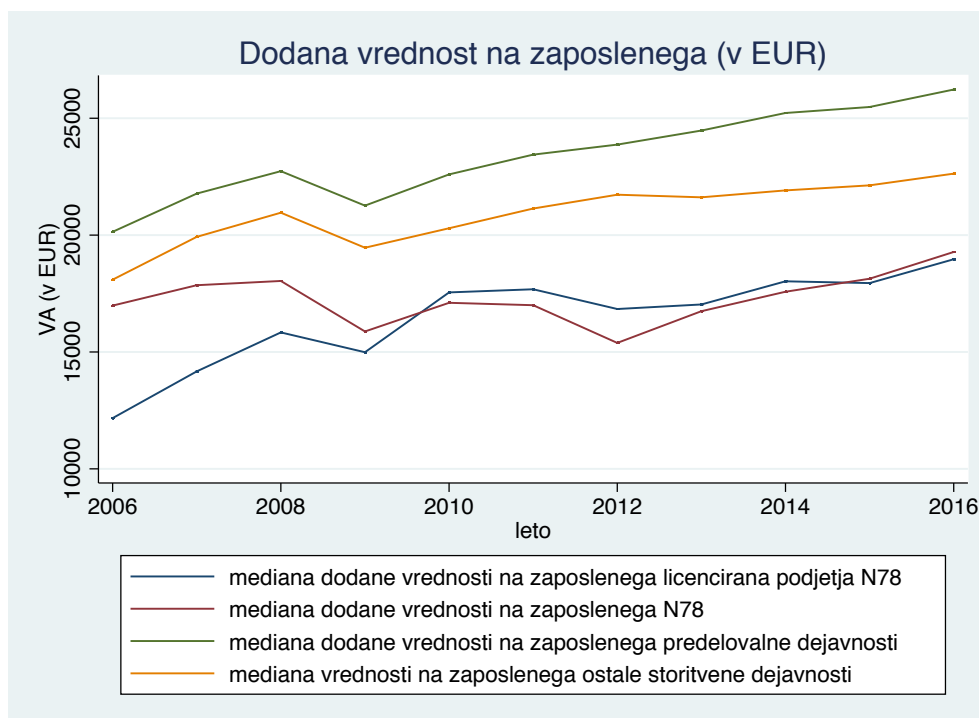
Vir: AJPES, lastni izračuni

Podobno kot pri dinamiki EBIT na zaposlenega, tudi pri dodani vrednosti na zaposlenega podjetja iz panoge posredovanja zaposlitev (N78) ne dosegajo nivoja produktivnosti preostalega gospodarstva (Slika 35), kar je seveda povezano z naravo panoge, kjer največji del stroškov (kot smo izvedeli iz kvalitativne analize, tudi do 95%) predstavljajo stroški dela, bruto marže pa so nizke (kot sledi iz kvalitativne analize, nekaj odstotkov). Najvišjo mediansko dodano vrednost dosegajo podjetja predelovalne industrije, ki jim sledijo podjetja ostalih storitvenih sektorjev. Približno četrtno nižjo dodano vrednost dosegajo podjetja iz sektorja posredovanja zaposlitev. Med celotno panogo in licenciranimi⁵ podjetji se razlike pojavljajo v začetku obdobja,

⁵ Ker s strani ministrstva nismo dobili podatkov o licenciranih podjetjih za vsa pretekla leta, pač pa samo za zadnja 3 leta, smo se odločili, da bomo prikazali stanje za podjetja, ki so imela licenco letos. V obeh primerih analiza ne bi bila/ni popolna, česar se zavedamo, vendar gre za objektivno omejitvev razpoložljivosti podatkov.

ko je medianska vrednost panoge nekoliko višja od vrednosti skupine podjetij, ki jim je licenco podelilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Do zasuka v korist skupine licenciranih podjetij pride po letu 2010, ko slednja izkazujejo nekoliko višjo dodano vrednost na zaposlenega.

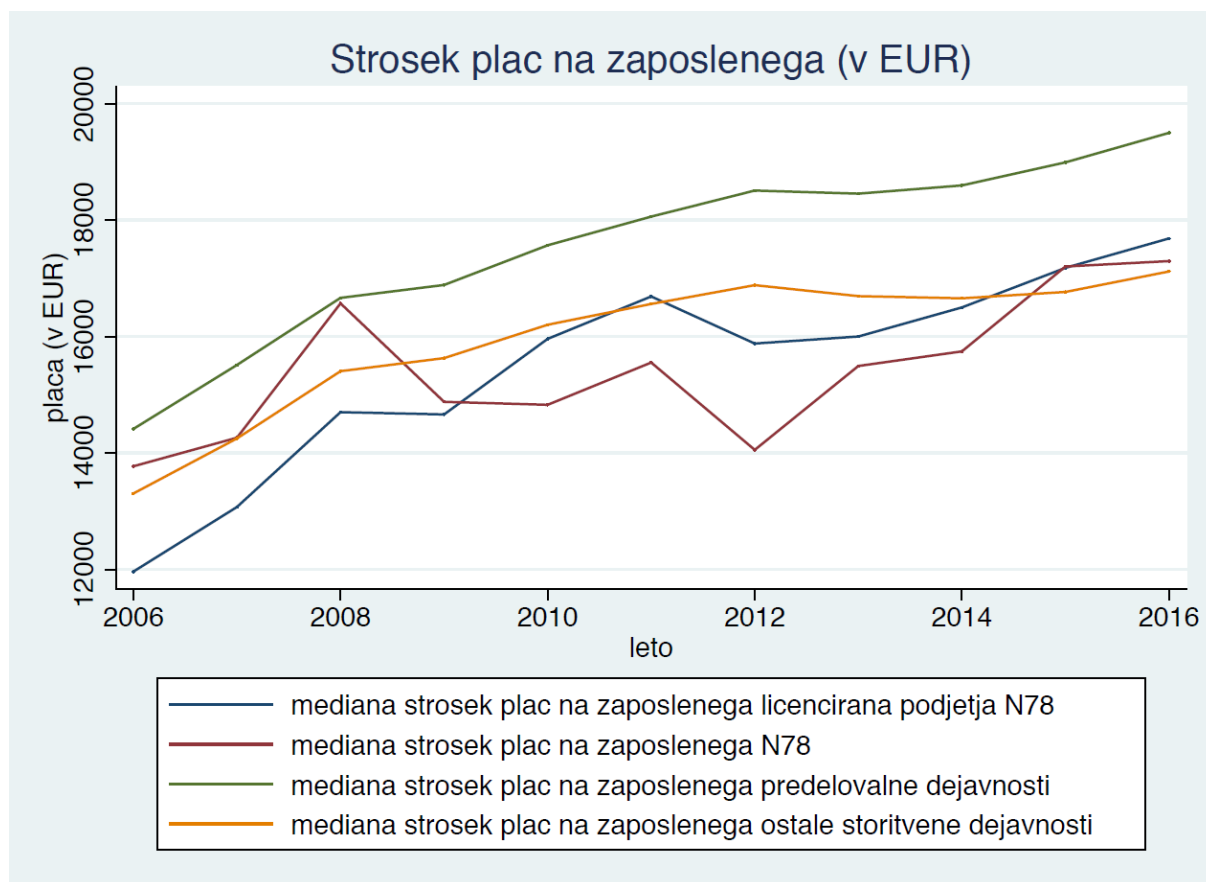
Slika 35: Dinamika dodane vrednosti na zaposlenega med licenciranimi ponudniki posredovanja zaposlitve, celotno panogo posredovanja zaposlitve, podjetji predelovalne industrije in podjetji ostalih storitvenih dejavnosti



Vir: AJPES, lastni izračuni

V nadaljevanju analiziramo tudi dogajanje na področju izplačanih plač oziroma mediani (po podjetjih) povprečnih plač na zaposlenega. Slika 36 prikazuje dinamiko medianske vrednosti stroška plač na zaposlenega po štirih skupinah podjetij (podobno kot zgoraj): podjetji v panogi posredovanja zaposlitev, licenciranimi podjetji v panogi posredovanja zaposlitev, podjetja predelovalne industrije in podjetja storitvene industrije (brez posredovanja dela, N78). Med pomembnimi dogodki, ki so vplivali na gibanje plač v Sloveniji med leti 2006 in 2016, je vsekakor potrebno omeniti gospodarsko krizo z dvojnim dnom (2008-2009 in 2011-2012) ter izredni dvig minimalne plače leta 2010. Povprečen znesek za plače je vseskozi naraščal v primeru podjetij predelovalne industrije in ostalih storitev, medtem ko so bil nihanja (tudi negativna) bolj izrazita v primeru posredovanja pri zaposlovanju. Najvišje plače so izplačevala podjetja v predelovalni industriji, medtem ko ostale tri kohorte niso izplačevale bistveno drugačnih povprečnih plač. V določenih obdobjih nekoliko prevladujejo ostale storitve, medtem ko v drugih panoga posredovanja dela.

Slika 36: Strošek plač na zaposlenega

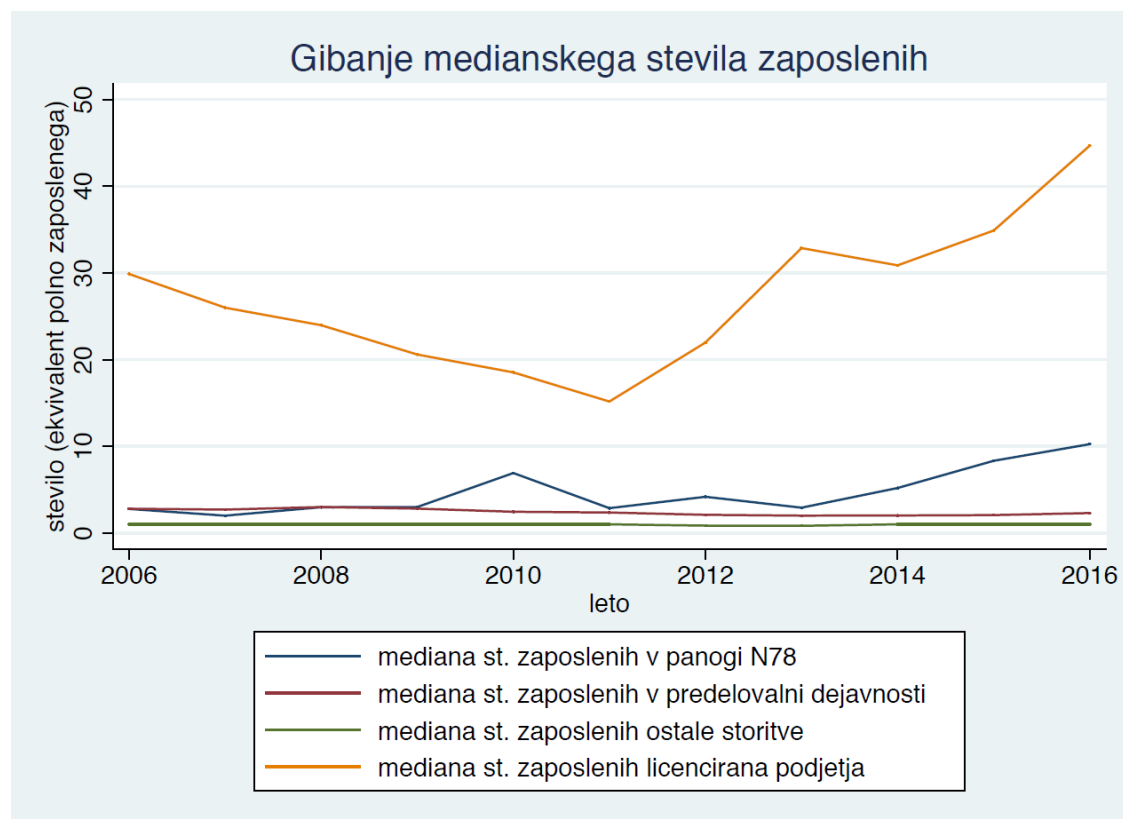


Vir: AJPES, lastni prikaz

Ob zgornji podatkih se postavlja vprašanje primerjave velikosti ponudnikov storitev posredovanja zaposlitve in podjetij ostalega gospodarstva, saj, kot kažejo zgoraj predstavljene mere uspeha, so, merjeno na enoto zaposlenega, podjetja predelovalne industrije občutno učinkovitejša od podjetij, ki posredujejo zaposlitve. Glede na to, namreč, da je t.i. intenzivna marža profita podjetij, ki posredujejo delo, razmeroma nizka, se morajo zanašati na večji obseg oziroma ekstenzivno maržo. Pričakovati je torej, da bodo podjetja v dejavnosti posredovanja zaposlitve nadpovprečno velika, s čimer bodo kompenzirala nizko učinkovitost na nivoju zaposlenega.

V Slika 37 prikazujemo gibanje medianske vrednosti števila zaposlenih za licencirane ponudnike storitve zaposlovanja, celotno panogo storitve zaposlovanja, predelovalno industrijo in ostale storitvene dejavnosti. Iz slike je razvidno, da je število zaposlenih v obeh kohortah podjetij dejavnosti posredovanja zaposlitve občutno višje od mediane proizvodnih ali storitvenih podjetij. Razlika v velikosti je še posebej vidna za licencirana podjetja, ki so v opazovanem obdobju zaposlovala tudi do šestkrat več zaposlenih od drugih treh skupin podjetij.

Slika 37: Dinamika mediane števila zaposlenih v panogi n78 in ostalem gospodarstvu med leti 2006 in 2016 (samo gospodarske družbe)



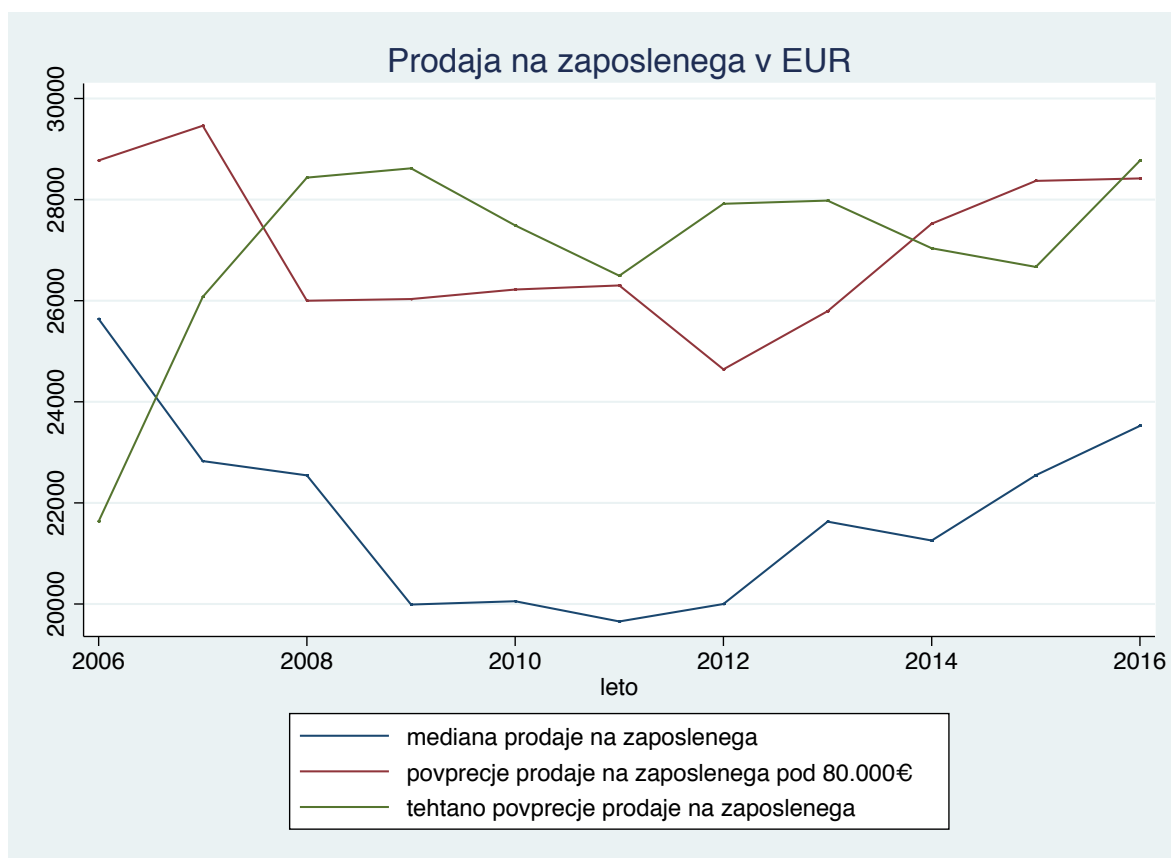
Vir: AJPES, lastni izračuni

Opazno je tudi, da je število zaposlenih za licencirana podjetja panoge N78 padalo do leta 2011, pozneje pa je do konca opazovanega obdobja naraščalo. V ostalih treh skupinah je bilo število zaposlenih znatno nižje in tudi nekoliko bolj stabilno. Po letu 2013, ko je na panogo posredovanja zaposlitve neposredno vplivala sprememba Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), je prišlo do strme rasti števila redno zaposlenih tako v licenciranih podjetjih kot tudi preostanku sektorja.

Poleg števila zaposlenih v dejavnosti posredovanja zaposlitev o razvoju panoge po letu 2013 pričajo tudi podatki o prodaji podjetij panoge na zaposlenega, ki, ne glede na metodo merjenja, kažejo, da se panoga od leta 2012 nahaja v konjunkturi. Odvisno od izbire kazalca, je sektor posredovanja zaposlitve doživel najnižjo prodajo na zaposlenega v letu 2010 ali 2012, torej v kriznih letih, od tedaj do lanskega leta (zadnje leto našega opazovanega obdobja) pa je panoga v vzponu. Na Slika 38 so opazne tudi izrazite razlike med povprečno in mediansko vrednostjo prodaje na zaposlenega, kar kaže na to, da obstaja velika razlika med podjetji znotraj panoge. Natančneje, ob sicer razmeroma nizki medianski vrednosti obstaja nekaj ponudnikov, ki ustvarjajo zelo visoke vrednosti prodaje na zaposlenega. Kot rečeno pa analizo otežuje prisotnost študentskih servisov v panogi (ali pa eno podjetje opravlja tako dejavnost posredovanja delo kot tudi študentskega servisa), kjer študenti seveda

niso zaposleni, prihodki iz tega naslova pa so visoki, kar kazi dejansko sliko. Bilančni podatki žal ne omogočajo ločitve prihodkov, saj ne vsebujejo podatka o izvoru prihodka. Deloma smo ta problem rešili tako, da smo v enem od kazalcev zajeli v izračun samo podjetja, ki so imela prodajo na zaposlenega 80 000 evrov ali manj (prodaje na zaposlenega so dosegale tudi 200 tisoč evrov).

Slika 38: Prodaja na zaposlenega med 2006 in 2016 v EUR za panogo N78 (povprečje in mediana)



Vir: AJPES, lastni prikaz

Opomba: Uteži, uporabljene pri izračunu tehtanega povprečja, so število zaposlenih

4.1.2 Podjetja v panogi N78

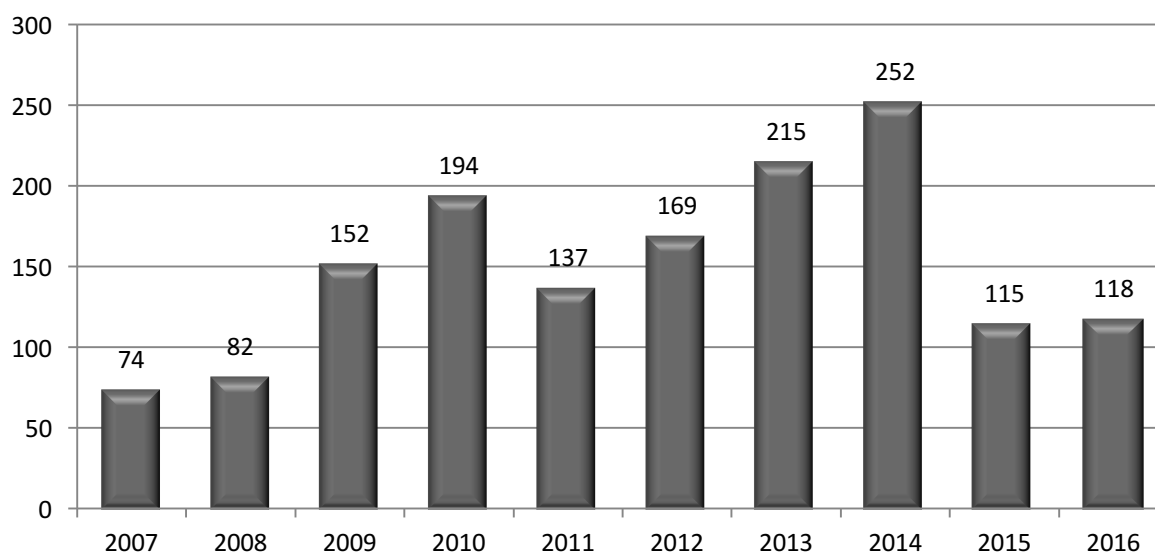
Izbrisan tekst, tabele in slike.

4.2 Predstavitev trendov zaposlovanja preko agencij na podlagi podatkov MDDSZ

Od leta 2005 dalje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter enake možnosti) zbira podatke o delu agencij. Agencije ministrstvu poročajo zelo natančne podatke, vendar pa nam je bil dostop do njih zaradi varovanja osebnih podatkov zavržen. Zato podajamo pregled dogajanja, ki je pripravljen na podatkih, do katerih nam je bil zagotovljen dostop⁶.

Slika 39 prikazuje gibanje števila agencij za posredovanje dela od leta 2007 dalje (podatka za 2005 in 2006 ni bilo). Število agencij se je ciklično gibalo od leta 2007 dalje. Sprva se je število agencij med letoma 2007 in 2010 močno povečalo, nato v 2011 nekoliko upadlo, nato pa vztrajno naraščalo do leta 2015, ko je število padlo iz 252 na 115 (zagotovo je eden od razlogov tudi sprememba zakonodaje).

Slika 39: Pregled gibanja števila agencij za posredovanje dela

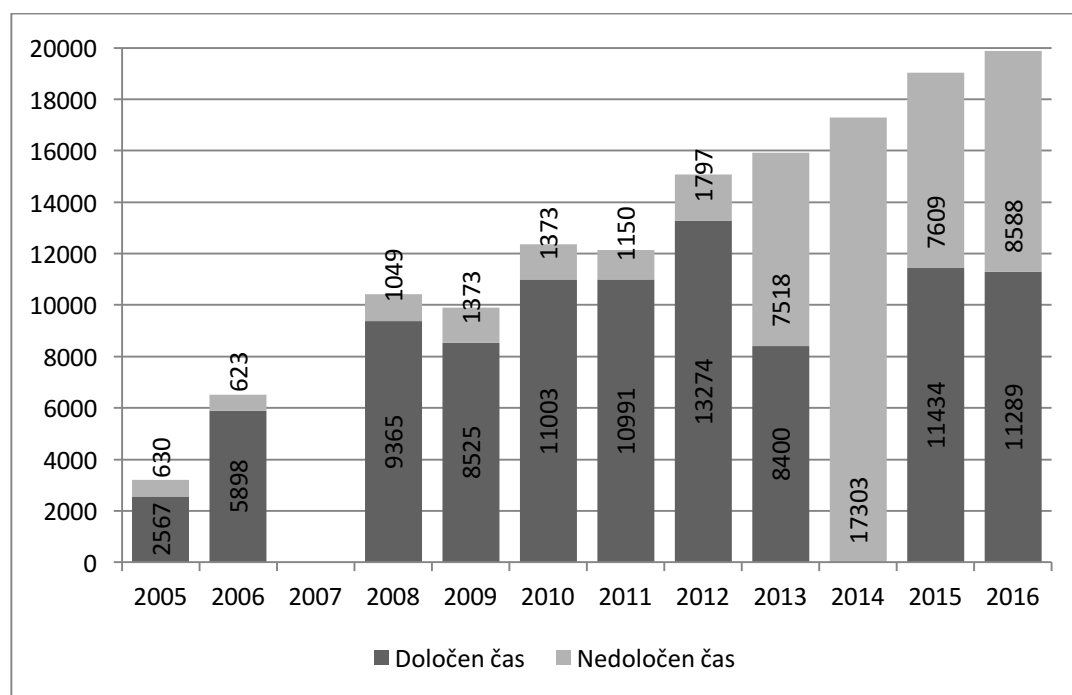


Vir podatkov: (MDDSZ, 2017).

⁶ MDDSZ je posredovalo sumarne podatke po elektroni pošti, dne 8.8.2017.

Slika 40 prikazuje gibanje števila zaposlenih pri agencijah, pri čemer je razvidno iz slike skupno število, predvsem pa tudi število tistih, ki delajo za določen ali nedoločen čas. Sliko dopolnjuje Slika 41, ki prikazuje iste podatke, vendar kot delež celote. Sliki kažeta, da je število zaposlenih preko agencij z izjemo let 2009 in 2011 ves čas raslo, medtem ko je v omenjenih dveh letih zgolj rahlo upadlo. Najvišjo rast zaposlovanja so agencije beležile v letih 2010 in 2012, ko so stopnje rasti presegle 20 % (podatek ni nujno enak podatku iz AJ PES, ki računa število zaposlenih glede na opravljene delovne ure).

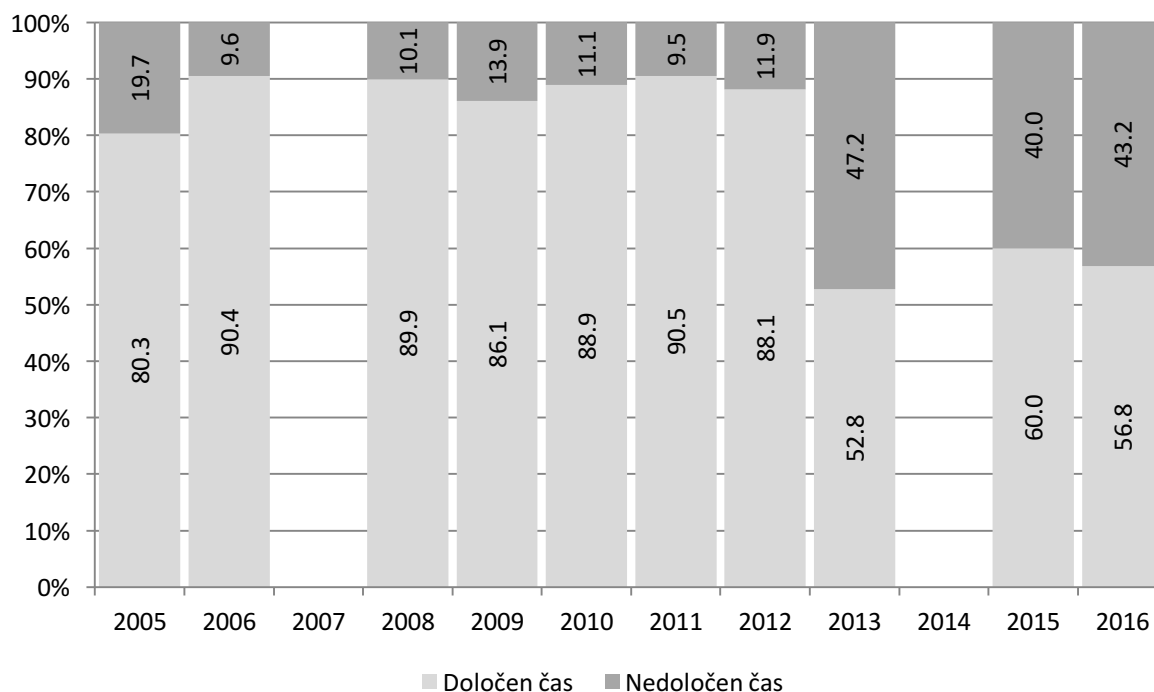
Slika 40: Zaposlovanje preko agencij za določen in nedoločen čas (število zaposlenih)*



*Podatki za 2014 niso podajali podatka o NDČ in DČ, ampak samo skupno število.
Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Slika 41 kaže, da se je število zaposlenih za določen čas močno zmanjšalo z uveljavitvijo novega zakona leta 2013, ki je določil najvišjo kvoto agencijskih delavcev pri uporabniku (v kvoto pa ne štejejo zaposleni za nedoločen čas). Zakon sovпада tudi s postopnim okrevanjem gospodarstva, kar je omogočilo, da so agencije lažje zaposlile večje število delavcev za nedoločen čas. S pomanjkanjem tehničnih profilov pa je motivacija agencij za takšno zaposlitev še večja.

Slika 41: Struktura zaposlenih pri agenciji glede na tip pogodbe (DČ, NDC)



*Za leto 2014 je bil podan samo skupen podatek. Za leto 2007 podatkov ni bilo.
Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Podatki v Tabela 23 kažejo število pogodb glede na trajanje pogodbe in glede na trajanje napotitve. Podatki so samo za leti 2015 in 2016, zato je težko sklepati o tem, ali gre pri spremembah za dolgoročneje trende. Opaziti je mogoče, da se med letoma 2015 in 2016:

- 1) Poveča število pogodb (kar je skladno s trendom dvigovanja gospodarske rasti, povečanega zaposlovanja in povečanega zaposlovanja pri agencijah);
- 2) Poveča se delež pogodb za nedoločen čas 17,6 % na 21,8% vseh, kar je skladno s povečevanjem zaposlovanja pri agencijah za nedoločen čas;
- 3) Ob tem je mogoče opaziti, da je delež pogodb za zaposlitev do 1 meseca približno enak, okoli 40%, prav tako tistih za do 3 mesece (naraste samo za 0,5 odstotne točke), zmanjša pa se delež ostalih pogodb;
- 4) Podaljšala se je dolžina trajanja napotitve, v celotni strukturi pogodb delež tistih, ki trajajo nad 12 mesecev naraste za 4 odstotne točke

Tabela 23: Zaposleni pri agencijah glede na dolžino trajanja pogodbe in trajanje napotitve, število pogodb ter struktura v %

Trajanje pogodbe o zaposlitvi (število pogodb)

	Do 1 meseca	Do 3 mesece	Do 9 mesecev	Do 12 mesecev	Nad 12 mesecev	Nedoločen čas	Skupaj
2015	11616	5454	4274	1555	789	5055	28743
2016	12535	6168	4171	1008	800	6886	31568
Trajanje pogodbe o zaposlitvi (% vseh pogodb)							
2015	40,4	19,0	14,9	5,4	2,7	17,6	100,0
2016	39,7	19,5	13,2	3,2	2,5	21,8	100,0

Trajanje napotitve (število)

	Do 1 meseca	Do 3 mesece	Do 9 mesecev	Do 12 mesecev	Nad 12 mesecev	Skupaj
2015	1878	782	3903	2061	4184	14808
2016	2478	3725	3499	1779	5474	16955
Trajanje napotitve (% vseh)						
2015	12,7	18,8	26,4	13,9	28,3	100
2016	14,6	22,0	20,6	10,5	32,3	100

* Do 2013 delavec pri uporabniku ni smel delati več kot 1 mesec. Z novim ZDR-1 je bila ta omejitev odpravljena.

Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Tudi analiza podatkov o opravljenih delovnih urah glede na tip pogodbe (Slika 42) kaže, da je med letoma 2015 in 2016 naraslo močno predvsem število opravljenih ur, ki jih opravijo zaposleni, ki imajo pogodbe za nedoločen čas.

Tabela 24 prikazuje strukturo in število agencijskih delavcev po dejavnosti. Največji delež agencijskih delavcev je zaposlenih v predelovalni dejavnosti, leta 2015 skoraj 63, leta 2016 pa skoraj 69% vseh. Po deležu nato sledita panogi trgovine, strokovne, tehnične dejavnosti ter promet in skladiščenje. Če bi primerjali število, je največji porast v panogi prometa in skladiščenja. Vendar pa gre za zgolj eno leto, tako da je na podlagi tega nemogoče sklepati o trendih. Porast je opazen tudi v predelovalni dejavnosti, gradbeništvu, itd. Ker pa je število delavcev relativno majhno, hkrati pa imamo v gospodarstvu na eni strani rast in zato povečano zaposlovanje, na drugi strani pa so te razlike lahko tudi odraz poslovnih strategij, je tvegano govoriti o trendih.

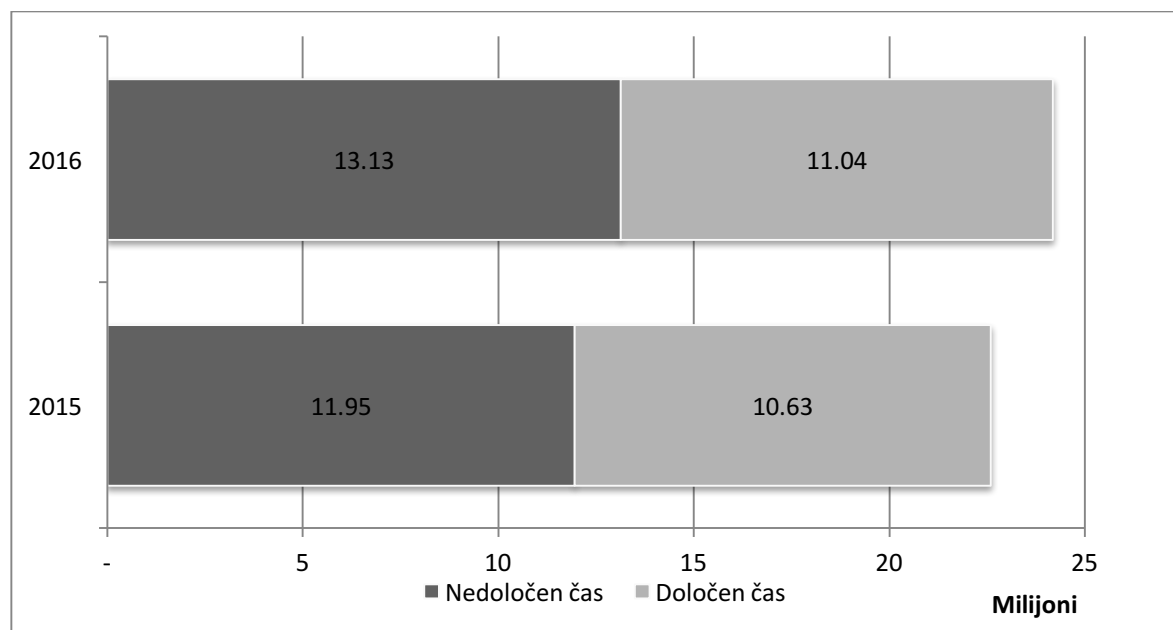
Tabela 24: Struktura in število agencijskih delavcev po dejavnosti

	Dejavnost	Število		Struktura v %	
		2015	2016	2015	2016
A	KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO	10	28	0,1	0,1
B	RUDARSTVO	138	50	0,7	0,2
C	PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	11.935	13818	62,7	68,6
D	OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO	21	10	0,1	0,0
E	OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI, ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA	387	409	2,0	2,0
F	GRADBENIŠTVO	278	426	1,5	2,1
G	TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL	1.800	1199	9,4	6,0
H	PROMET IN SKLADIŠČENJE	424	925	2,2	4,6
I	GOSTINSTVO	52	47	0,3	0,2
J	INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI	462	461	2,4	2,3
K	FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI	177	175	0,9	0,9
L	POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI	6	9	0,0	0,0
M	STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI	1.069	1263	5,6	6,3
N	DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI	554	269	2,9	1,3
O	DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, ... SOCIALNE VARNOSTI	14	12	0,1	0,1
P	IZOBRAŽEVANJE	-	0	0,0	0,0
Q	ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO	-	2	0,0	0,0
R	KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI	1	1	0,0	0,0
S	DRUGE DEJAVNOSTI	1.722	1033	9,0	5,1
T	DEJAVNOST GOSPODINJSTEV Z ZAPOSLENIM HIŠNIM OSEBJEM...	-	0	0,0	0,0
U	DEJAVNOST EKSTERITORIALNIH ORGANIZACIJ IN TELES	-	0	0,0	0,0
SKUPAJ		19.050	20137	100,0	100,0

Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Tabela 25 prikazuje podrobno izobrazbeno strukturo agencijskih delavcev, medtem ko Slika 43 prikazuje samo agregatno strukturo, ne upošteva tip pogodbe. V obeh letih, 2015 in 2016, prevladujejo delavci s 4. in 5. Stopnjo izobrazbe, pri čemer je mogoče v 2016 opaziti predvsem porast delavcev z 2. in 3. Stopnjo izobrazbe. To bi bilo mogoče pojasniti s stanjem na trgu dela, saj vedno več podjetij (glej povzetke intervjujev) poroča, da so pripravljene zaposliti tudi nekvalificiran kader, celo kader brez končane OŠ, nato pa delavce priučiti (Kvalitativna analiza vloge agencij z vidika podjetij ter določitev primerjalnih prednosti agencij z vidika delodajalcev).

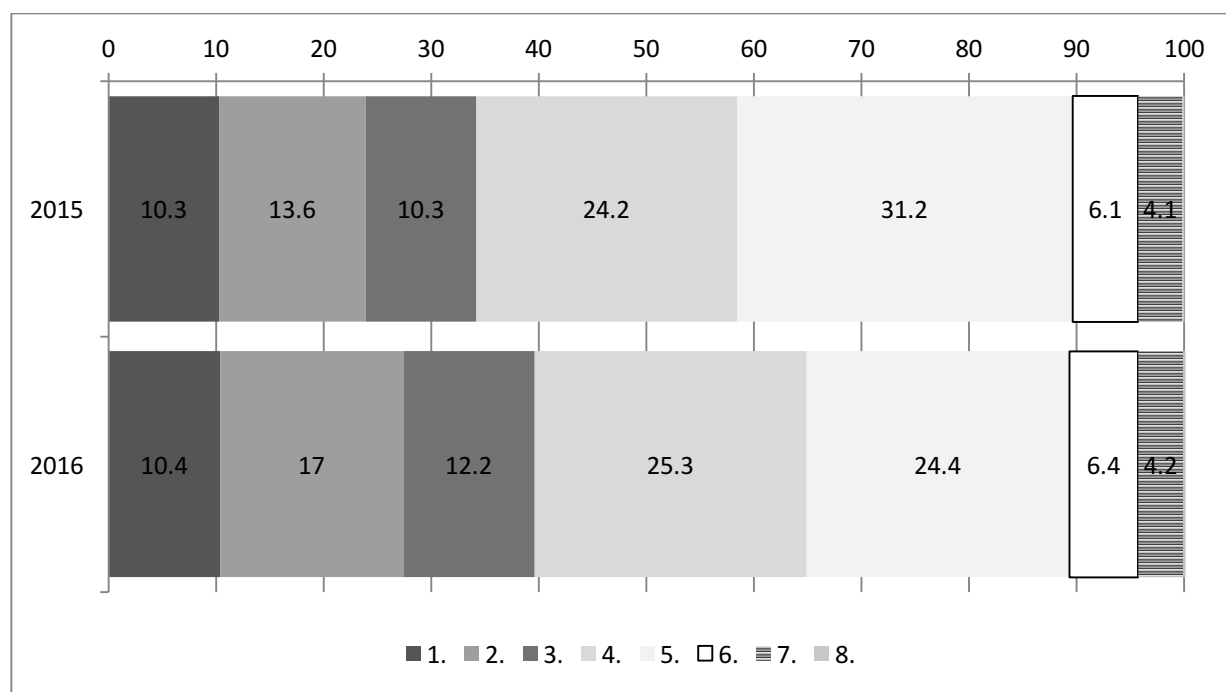
Slika 42: Število opravljenih delovnih ur (v milijonih) glede na tip pogodbe, ki so ga imeli delavci



Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Slika 43 prikazuje izobrazbeno strukturo, ne upoštevaje tip pogodbe. Podrobnejši podatki o izobrazbeni strukturi in tipu pogodbe (Tabela 25) kažejo, da se je med letoma 2015 in 2016 povečal delež in število tistih, ki so manj izobraženi (2. stopnja), pa imajo pogodbo za nedoločen čas.

Slika 43: Izobrazbena struktura agencijskih delavcev



Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Tabela 25: Izobrazbena struktura napotenih delavcev

	2015			2016		
	Število napotenih delavcev po izobrazbi					
Raven izobrazbe	DČ	NDC	Skupaj	DČ	NDC	Skupaj
1.	1.231	737	1.968	1186	862	2048
2.	1.550	1.034	2.584	1730	1636	3366
3.	1.277	689	1.966	1549	871	2420
4.	2.936	1.677	4.613	3021	1979	5000
5.	3.185	2.751	5.936	2506	2308	4814
6.	763	393	1.156	744	516	1260
7.	455	318	773	451	373	824
8.	37	10	47	21	14	35
Σ	11.434	7.609	19.043	11208	8559	19767
Izobrazbena struktura glede na tip pogodbe (določen, nedoločen čas), v %						
Raven izobrazbe	DČ	NDC	Skupaj	DČ	NDC	Skupaj
1.	10,8	9,7	10,3	10,6	10,1	10,4
2.	13,6	13,6	13,6	15,4	19,1	17,0
3.	11,2	9,1	10,3	13,8	10,2	12,2
4.	25,7	22,0	24,2	27,0	23,1	25,3
5.	27,9	36,2	31,2	22,4	27,0	24,4
6.	6,7	5,2	6,1	6,6	6,0	6,4
7.	4,0	4,2	4,1	4,0	4,4	4,2
8.	0,3	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Σ	100	100	100	100	100	100
Tip pogodbe glede na raven izobrazbe, v %						
Raven izobrazbe	DČ	NDC	Skupaj	DČ	NDC	Skupaj
1.	62,6	37,4	100	57,9	42,1	100
2.	60,0	40,0	100	51,4	48,6	100
3.	65,0	35,0	100	64,0	36,0	100
4.	63,6	36,4	100	60,4	39,6	100
5.	53,7	46,3	100	52,1	47,9	100
6.	66,0	34,0	100	59,0	41,0	100
7.	58,9	41,1	100	54,7	45,3	100
8.	78,7	21,3	100	60,0	40,0	100
Σ	60,0	40,0	100	56,7	43,3	100

Vir podatkov: MDDSZ, 2017.

Izbrisan tekst, tabele in slike.

Natančnejša analiza podatkov o gibanju števila agencij in pa delavcev, ki so bili posredovani, kaže:

- 1) da je število agencij po zakonodajni spremembi precej upadlo,
- 2) da število delavcev, ki delajo preko agencij, narašča;
- 3) med delavci prevladujejo slovenski državljani (približno tri četrtine), med tujci je največ državljanov BIH;
- 4) prevladujejo delavci s 4.,5. stopnjo izobrazbe, pomembni so tudi tisti s 7. stopnjo;
- 5) največ delavcev dela v predelovalni dejavnosti, trgovini in gradbeništvu.

4.3 Kvalitativna analiza največjih agencij v Sloveniji

4.3.1 Cilji analize

Namen kvalitativne analize agencij je bil osvetliti več vidikov njihovega delovanja, smo jim zastavili sledeča vprašanja (s podvprašanji glede na naravo pogovora):

- 1) Katere so vaše glavne dejavnosti? Kakšen je profil tipičnega delavca (glavni poklici, spol, starost)? S katerimi podjetji največ sodelujete (velikost, panoga, regija, tujina/doma, ne imen)?
- 2) Kakšne so strukturne značilnosti vaših zaposlenih?
- 3) Zakaj podjetja po vašem mnenju delajo preko agencij? Kako sodelujete s podjetji, katere funkcije za njih opravljate?
- 4) Kako bi ocenili vaše sodelovanje s podjetji v primerjavi z Zavodom za zaposlovanje? Kje so vaše prednosti v primerjavi npr. s pisarnami za delodajalce?
- 5) Aktivno sodelujete z Zavodom. Kje vidite možnosti za poglobitev sodelovanja?
- 6) Kakšno je vaše mnenje o EURESu? Ali vas zanima sodelovanje znotraj EURES? Zakaj da/ne? Kje vidite morebitne prednosti, slabosti, ovire? Ali bi objavili oglase za prosta delovna mesta na EURES? Kaj pa posredovali podatke o svojih prostih delavcih?
- 7) Kje vidite glavne probleme na področju zakonodaje, ki vpliva na naravo agencijskega dela v Sloveniji?

4.3.2 Opis vzorca.

K analizi smo povabili vse večje agencije, ki redno sodelujejo z Zavodom (seznam nam je posredoval Zavod, gre pa hkrati tudi za največje slovenske agencije). Način vzorčenja je bil nameren (*angl.* purposive), saj smo želeli zajeti največje agencije (s tem pokriti značilnosti »odnosov« med podjetji in delavci za čim večji delež delavcev in podjetij, ki uporabljajo agencijsko delo). Namerno pa smo povabili k sodelovanju tudi manjše agencije (z namenom ugotovitve razlik) ter specializirane agencije (recimo tiste, ki se specializirajo za head-hunting), da bi ugotovili, kje so glavne razlike. Deloma smo vzorec dopolnili priložnostno. Skupaj smo opravili razgovore osmimi agencijami, od tega s šestimi največjimi agencijami, ki skupaj pokrivajo (leto 2016) več kot polovico trga agencijskega dela. V povprečju so razgovori trajali 1 uro. Po prvem intervjuju smo z nekaterimi agencijami stopili v kontakt še enkrat ter dopolnili določene odgovore.

Z agencijami smo najprej stopili v stik po telefonu. Agencije so bile večinoma nekoliko zadržane, nekatere že po telefonu, druge so »zavrnil« sodelovanje na ta način, da se po telefonskem pogovoru in prošnji, da pošljemo več informacij po e-pošti, niso več odzivale na vabila. S predstavniki agencij, ki so pristale na sodelovanje, smo se osebno srečali, ena agencija pa nam je že pred pogovorom poslala tudi pisne odgovore, ki mo jih potem tekom intervjuja dopolnili.

V analizi je na koncu sodelovalo skupaj 7 agencij. Čeprav številka ni velika, so se že po dveh intervjujih pokazale mnoge skupne teme, ki so se potem ponavljale skozi dodatne razgovore.

Skupina analiziranih agencij zajema večino največjih agencij, zajema pa tudi dve manjši agenciji. Zajete agencije pokrivajo tako posredovanje kot tudi specializacijo za iskanje kadrov (*angl.* head-hunting). Agencije, ki posredujejo delo, imajo vse ustrezno licenco.

Intervjuji so potekali v septembru in oktobru 2017. S predstavniki agencij smo govorili osebno (ne po elektronski pošti), razgovori so trajali med 45 in 60 minut. Vse intervjuje je vodila ista oseba, pri nekaterih je bila prisotna še ena oseba iz raziskovalne skupine, ki je po potrebi postavila še kako vprašanje glede na zastavljene tematske sklope. Intervjujev nismo snemali, ker smo ocenili, da so nekatere teme precej občutljive. Analize tako temeljijo na kvalitativnih podatkih, ki izhajajo iz ročnih zapiskov teh intervjujev in tako večinoma niso dobesedni navedki, saj je bila hitrost govora prevelika za sprotno transkripcijo. Vseeno smo bili pozorni, da smo zanimive izjave oz. opise zabeležili karseda dobesedno. Da bi ohranili čim več podanih podatkov, smo zapiske v najkrajšem možnem času po intervjuju prepisali v elektronsko obliko, jih ob tem pregledali in dopolnili. S tem smo preprečili, da bi nam ušle pomembne podrobnosti ali kontekst, v katerem so bile izjave podane. Vendarle je potrebno upoštevati, da so v analizi uporabljeni navedki pretežno urejen zapis dobesednega govora (to je slovnično in pravopisno urejeni ter brez mašil oz. drugih pomensko nepomembnih izrazov, kot so medmeti, premori itd.).

4.3.3 Glavne dejavnosti agencij

Kadrovske agencije se med seboj razlikujejo, opravljajo različne funkcije. Tiste, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela, povedo, da je posredovanje dela glavni vir prihodkov, pri čemer pa se agencije ukvarjajo predvsem:

1. s posredovanjem dela delavcev uporabnikom;
2. z iskanje ustreznih kadrov za podjetja s celovito storitvijo (selekcija, testiranje, tudi iskanje ustreznih kadrov, itd. (*angl.* head-hunting;))

3. ostale aktivnosti (storitev zunanjega izvajanja kadrovske funkcije, študentsko delo, izobraževanja itd.).

Ena od agencij je podala zelo natančen opis svojih aktivnosti, ki ga v celoti povzemamo, predstavlja pa tudi dobro ilustracijo aktivnosti večje agencije nasploh. Takole so zapisali (dobili smo se osebno, odgovore pa so poslali tudi pisno).

»STORITVE ZA PODJETJA: Podjetja se poslužujejo tako naših storitev selekcije in izbora kadrov kot storitev začasnega zaposlovanja. Vse to pomeni, da »podjetje« opravi za druga podjetja: objavo prostega delovnega mesta, iskanje kandidatov, selekcioniranje prijav, opravljanje osebnih (kompetenčnih, vedenjskih, selekcijskih) razgovorov, psihološka in druga testiranja, preverjanje referenc, ocenjevalni centri, priprava zaposlitvene dokumentacije, napotovanje na zdravniške preglede, napotovanje na usposabljanje iz varstva pri delu, podpisi pogodb o zaposlitvi, urejanje delovnih razmerjih, obračunavanje plač, vodenje kadrovske administracije in evidence, usmerjanje delavcev pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja, zavarovanj, itd., urejanje nastanitvenih možnosti. Storitve zaračunamo vedno (in samo) podjetjem.«

»STORITVE ZA ISKALCE ZAPOSLOTITVE: Pri nas se lahko oglasijo vsi iskalci zaposlitve, najsi bodo zaposleni ali pa brezposelni. Nudimo jim možnost individualnega kariernega svetovanja v okviru iskanje nove zaposlitve. Pri nas imajo dostop do mnogih raznovrstnih podjetjih, iz mnogo različnih dejavnosti. Hitreje in bolj učinkovito z našo pomočjo iskalec zaposlitve pride do prave zaposlitve, z eno prijavo/prošnjo ima dejansko več možnosti zaposlitve. »podjetje« kadrovske svetovalci poznajo trg dela in imajo vzpostavljene odnose z mnogimi podjetji. Spodbujajo poklicni – profesionalni razvoj, združujejo priložnosti ter svetujejo iskalcev, kako jih izkoristiti. Te storitve so iskalcem zaposlitve na voljo brezplačno«

Agencije so tudi mnenja, da jih podjetja potrebujejo oziroma z njimi sodelujejo zaradi predvsem dveh razlogov:

- 1) možnosti, da hitro (hitreje kot podjetje ali Zavod) zadovoljijo neko kadrovsko potrebo;
- 2) da pomagajo pri administrativnem delu.

Ena od agencij tako izpostavi (ime agencije smo zakrili z izrazom »podjetje«):

*(...) »podjetje« prav tako **vodi celoten zaposlitveni postopek**: od pridobivanja podatkov, priprave dokumentacije, napotitve na zdravniški pregled, napotovanje na usposabljanje iz varstva pri delu, podpisi pogodb o zaposlitvi, urejanje delovnih razmerjih, usmerjanje delavcev pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja, zavarovanj, itd., urejanje nastanitvenih možnosti. **Vodimo vse potrebne***

evidence: spremljanje iztekov poskusnih dob, pogodb za določen čas, koordinacija pri podaljševanju pogodb, obveščanje in informiranje zaposlenih, vročitev pogodb o zaposlitvi v podpis, idr. Kar vse skupaj predstavlja **veliko razbremenitev podjetja/uporabnika na področju kadrovske administracije, prihranek na času in materialnih stroških, omogoča večje posvečanje podjetje/uporabnika drugim kadrovskim opravilom ter obenem zagotavljanje vse pravne zaščite delodajalca in uporabnika.** Obračunavamo tudi plače - naš lasten oddelek obračuna plač se maksimalno prilagodi zahtevam v skladu s kolektivnimi pogodbami in internimi akti vsakega podjetja/uporabnika. Zelo pogosto **opravljamo tudi najrazličnejša testiranja specifičnih kompetenc, sposobnosti ali znanj kandidatov.**«

4.3.4 Iskanje in zaposlovanje ustreznih kadrov

Najprej nas je zanimalo, kako agencije kadrujejo, kdaj in zakaj najemajo kadre za določen, kdaj za nedoločen čas, ali je pri sklepanju pogodb za nedoločen čas znan naprej (za daljše obdobje). V nadaljevanju podajamo glavne sklepe analize.

Agencije pogosto trdijo, da je **njihova glavna prednost, da so sposobne podjetjem hitro ponuditi zahtevani kader.** Da bi to lahko naredile, pa so ves čas zelo aktivne na področju iskanja ustreznega kadra. Več agencij je izpostavilo tudi, da trg zelo dobro poznajo, da imajo svoje mreže in svoje kandidate.

Ena od agencij je ponudila več podrobnih informacij o njihovih stalnih aktivnostih na trgu dela, ki jih povzemamo spodaj.

»Metode izbire kadrov pri »podjetje«ju so mnogotere in pogosto tudi prilagojene posameznim ciljem, ki jih želimo doseči oziroma prilagojene zahtevam in kriterijem posameznega delovnega mesta.»«

»Na podlagi telefonskih razgovorov, prijav in življenjepisov kandidatov vsakodnevno opravljamo tako imenovano predselekcijo kandidatov. Le ta poteka po prvih osnovnih kriterijih, ki so pomembni oziroma nujni za točno določeno prosto delovno mesto. Konstantno se seveda ukvarjamo s prepoznavanjem primernih kandidatov za prosta delovna mesta in odkrivanjem njihovih potencialov preko osebnih strukturiranih razgovorov.»«

»Po prejemu prijave oziroma ponudbe za zaposlitev sledi osebni razgovor, v okviru katerega kandidat najprej izpolni kadrovski vprašalnik, kjer navede vse bistvene informacije v zvezi s svojim izobraževanjem, s svojimi preteklimi delovnimi izkušnjami in svojimi nadaljnjimi poklicnimi željami in osebnimi interesi. Svetovalci in svetovalke za kadre skupaj s kandidati odkrivajo njihove potenciale in prednosti,

seveda včasih najdejo tudi določene primanjkljaje. Kandidate usmerjamo tudi v to, da nam temeljito predstavijo svoje poklicne želje in potrebe oziroma tisto pravo svojo notranjo motivacijo. Pogosto se namreč zgodi, da so ljudje nezadovoljni na svojih obstoječih delovnih mestih, ne doživljajo uspeha in tiste potrditve, ki jo vsi na nek način potrebujemo. Radi bi se znotraj delovnega področja usmerili drugam, nekateri želijo celo menjati poklic, drugi so ga primorani zamenjati,.. Na podlagi ugotovljenega se kandidate usmeri oziroma se jim svetuje, kako naj nadaljujejo svojo pot iskanja primerne zaposlitve, kako naj nadaljujejo svojo poklicno pot, kako in kje naj nadaljujejo izobraževanja,... idr.«

»Po **opravljenem osebnem razgovoru pride do selekcijskega postopka**, ki temelji na kriterijih, zahtevah in kompetencah, postavljenih s strani podjetij – naših naročnikov. Lahko je tudi več krogov osebnih razgovorov, ki se ločijo med seboj po zahtevnosti ali specifičnosti kriterijev in zahtev. Zelo pogosto opravljamo tudi najrazličnejša **testiranja specifičnih kompetenc, sposobnosti ali znanj kandidatov**. To so lahko na primer testiranja tujih jezikov, ocenjevalni centri za ugotavljanje in preverjanje kompetenc, psihološka testiranja, ... idr. Za ugotavljanje vseh splošnih in specifičnih kompetenc posameznika, osebnostnih lastnosti, timskih vlog, delovne motivacije, sposobnosti in vedenja kandidatov se v »podjetje«ju poslužujemo tudi različnih psiholoških orodij. Na objektivni način pridobivamo še dodatne evaluacije o kandidatih. Tudi sama osebno preko psiholoških testiranj in ocenjevalnih centrov podajam psihološka mnenja in poglobljene ocene o primernosti posameznih kandidatov za določena delovna mesta.«

»Poseben pomen dajemo tudi **referencam in priporočilom**, ki jih po pridobitvi s strani kandidatov in njihovem dovoljenju za preverjanje, seveda tudi natančno preverimo. Reference in priporočila so za nas dodatna, zelo dobrodošla in relevantna informacija o tem, kako je kandidat deloval v nekem okolju in tudi o tem, kako se je kandidat »poslovil« od bivšega delodajalca. Pri nas za vsakega posredovanega in predstavljenega kandidata naročnikom – podjetjem namreč jamčimo v smislu, da je izbrana oseba prava in primerna za določeno delovno mesto in da torej ustreza vnaprej definiranim zahtevam delovnega mesta. V kolikor ima kandidat reference iz mednarodnega podjetja, nam to lahko med drugim potrjuje naša predvidevanja, da se bo kandidat lažje in hitreje znašel tudi v novem okolju, kjer bo potrebno delovati na mednarodni ravni in so določene zahteve višje. **Izbrani kandidati se nato udeležijo še osebnih intervjujev oziroma razgovorov direktno v podjetjih** – naših naročnikih.«

Z vidika zaposlovanja za določen in nedoločen čas, se mnenja in izkušnje agencij razlikujejo. Agencije navajajo, da s spremembo zakonodaje veliko zaposlujejo za NDČ (ena od večjih agencij pravi, da celo 70 %, iz ene od pisarn za delodajalce smo izvedeli, da ena od agencij zaposli celo vse za NDČ). Druga agencija

na primer pravi, da jih zaposlijo za nedoločen čas po poskusni dobi, običajno ta traja 2 leti.

Hkrati je deloma **način zaposlitve odvisen od razloga** – kadar iščejo delavca za znanega naročnika, ki potrebuje storitev posredovanja dela zaradi povečanega obsega dela v nekem obdobju, zaposlijo za DČ. Vendar pa je večje število delavcev zaposlenih za NDČ pri agenciji.

Agencije tudi poudarijo, da **zaposlitev preko agencije omogoči tudi zaposlitev neposredno v podjetju**.

Sogovorniki so bili precej zadržani pri podajanju številske ocene, koliko je takih primerov, uporabili so izraze »nekaj«, samo ena od agencij je bila zelo konkretna in je omenila, da je takih primerov 20 %. Večja agencija tudi pravi, da opaža, da imajo podjetja bistveno manj zadržkov pri zaposlovanju za NDČ, predvsem pri profilih, ki jih je težje najti. Ena od manjših agencij, ki dela predvsem s proizvodnimi delavci, je prav tako mnenja, da takih prehodov ni veliko, bolj pogosti so prehodi v podjetje pri multinacionalnih podjetjih. Ena od agencij tudi pravi, da so delavca pripravljene odstopiti podjetju, vendar samo za odškodnino⁷. Na drugi strani pa se pojavi izrecno mnenje (druga agencija) tudi, da takšne prehode spodbujajo, saj jim omogoča »naravni obrat« delavcev.

Ena od agencij pravi tudi, da je s tem, ko agencije zaposlujejo za nedoločen čas, prehodov neposredno v podjetja manj.

Druga agencija pa nasprotno izpostavi tudi pomen naravnega obrata, pravijo, da bi delavci morali prehajati v podjetja, agencije pa pridobivati nove kadre. Sedaj pravijo, pa je tako, da so nekateri delavci zaposleni preko agencij že tudi 10 let.

Ena od agencij je navedla tudi, da (ob danem pomanjkanju kadra) skuša stimulirati zaposlene, da pomagajo iskati nove kandidate, zato so (če pripeljejo novega delavca) nagrajeni.

⁷ *Opomba avtorjev: ZUTD ne dovoljuje, da bi agencija od napotnega delavca in kandidata za zaposlitev ne sme zahtevati plačila ali drugega povračila zaradi napotitve k uporabniku ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom. IN PREDVSEM brez postavljanja kakršnih koli omejitev dopustiti napotenemu delavcu možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku po izteku časa zagotavljanja dela. Zato so takšne prakse, če res obstajajo, slabe prakse, ki bi jih bilo treba nadzorovati.*

4.3.5 Struktura in delovna mesta, ki jih zasedajo agencijski delavci

V nadaljevanju nas je zanimalo, katera dela tipično opravljajo agencijski delavci, katere so glavne demografske in izobrazbene značilnosti delavcev ter kakšne so razlike med delavci, ki delajo za določen ali nedoločen čas. Podatki (Agencijsko delo v Sloveniji: analiza podatkov Ankete o trgu dela (Labour force survey)) kažejo tudi, da preko agencij več delajo mladi in tisti z nižjim plačilom. Zanimalo nas je, kako bi pojasnili te trende oziroma rezultat.

Podjetja, ki so naročniki storitev agencijskih delavcev, iščejo zelo različne profile. V zadnjem času so na eni strani zelo iskani proizvodni delavci (enostavna dela v proizvodnji), vendar pa se v zadnjem letu kaže, da močno raste povpraševanje po bolj kvalificiranih delavcih v proizvodnji. Gre za različne vodje proizvodnje, tehnologe, operaterje, delavce različnih poklicnih izobrazbenih profilov (orodjarji, varilci, konstruktorji, vozniki, CNC itd.). Gre za deficitarne poklice, kjer po navedbi agencije in pisarne za delodajalce prihaja do večjega upokojevanja, medtem ko interesa za izobraževanje na tem področju ni. Ena od manjših agencij opaža tudi veliko povpraševanja po snažilkah, sobaricah.

Ker podjetja iščejo predvsem delavce za težja dela (pogosto fizično zahtevna, večizmenska), se najbolj pogosto povprašuje po mlajših moških. Nekatere agencije so zelo jasno navedle, da prevladujejo moški, stari 25-40 let, predvsem zaradi prevladujoče narave težjih proizvodnih del.

Agencije sicer navedejo, da bi podjetja v primeru deficitarnih kadrov vzela tudi starejše, vendar pa imajo ti pogosteje zdravstvene omejitve (tudi neko podjetje omeni, da bi z veseljem vzeli starejše, 50+, saj imajo ustrezno kvalifikacijo, vendar niso opravili zdravniškega pregleda). Vendar pa delodajalci po mnenju določene agencije preferirajo mlajše tudi zaradi mladosti (sposobnosti, pa tudi ne postane kmalu »varovana kategorija«), čeprav je druga izpostavila, da delodajalci vedno bolj ugotavljajo tudi, da so starejši marljivejši, odgovorni, lojalni podjetju, medtem ko je mlajšim (sploh tistim, ki pridejo iz tujine) ključna motivacija nekoliko večja plača, zato ob priložnosti za menjavo hitro zamenjajo delodajalca. Večja agencija tako navaja, da tudi starejše (45+) naročniki radi vzamejo, pri čemer se seveda prej ugotovi skladnost s tempom in zahtevnostjo dela.

Agencije, katerih glavna dejavnost je head-hunting in išče predvsem kandidate s VII. in z višjo stopnjo izobrazbe, pa pravi, da starejši kandidati običajno ne pridejo na vrsto, da podjetja preferirajo mlajše, 30-35 let, za katere menijo, da »imajo drugačen način razmišljanja, so bolj fleksibilni, imajo pa tudi že nekaj znanja«.

Starejši so problem tudi, če so »že blizu tega, da so zaščiteni kategorija«. Podjetja raje vzamejo med dvema enakima kandidatom moškega kandidata. Razlog, da podjetja iščejo mlajše, je tudi v tem, da iščejo »pomladitev«, ker imajo v »zrelih podjetjih na bolj odgovornih položajih lahko povprečno starost tudi 50 in več let«. V agenciji izpostavijo na drugi strani, da pa ta pravila ne veljajo vedno, sploh pa ne na vodstvenih pozicijah. Lahko so odločilni dejavniki tudi kultura, ujemanje v timu.

V agencijah, kjer se ukvarjajo s head-huntingom, se bistveno več posvečajo kandidatom, analizi njihovih značilnosti (izobrazba, kompetence, druge značilnosti), imajo zelo izdelan postopek selekcije, delajo tudi s psihologom, uporabljajo t.i. »boarding coach«. Seleksijski postopek je zelo temeljit, zaposlitve pa so za nedoločen čas.

Agencije so navedle tudi nekaj **izkušenj glede tujih delavcev**. Tu opozorijo na problem zakonodaje, ki agencijam ne omogoča neposrednega zaposlovanja delavcev iz tujine (op.p. na tem področju je prišlo do manjše spremembe zakonodaje).

Agencije sicer sistematično pomagajo podjetjem pri iskanju delavcev v tujini, ki jih potem podjetja zaposlijo. Pri tem več agencij pove, da iščejo predvsem v območju bivše Jugoslavije. Izpostavijo tudi željo, da bi Hrvaški čim prej končali prehodno obdobje. Eden od sogovornikov pravi, da Slovenija od trenutne rešitve s Hrvaško nima nič, naša podjetja pa imajo zato višje stroške. Delavce pa naše gospodarstvo potrebuje.

Omenijo, da delavcev tudi na Balkanu že primanjkuje. Hkrati eden od sogovornikov pove, da so delavci dobro informirani ter da poznajo zelo različne (predvsem slabe) izkušnje s slovenskimi delodajalci. Ter doda, da jih je zato težje dobiti. Drug sogovornik pove, da so tujci pripravljene priti za neto izplačilo 900-1000 evrov, manj ne. Plačati morajo namreč nastanitev. Doda pa, da so pripravljene delati nadure, ključna pa jim je višina neto zaslužka. Na drugi strani pa pravi, da je v Sloveniji percepcija, da so tuji delavci pripravljene priti za 650 evrov. Pravi, da so, ampak ob pogoju, da je možno zaslužiti z nadurami, nočnimi, itd. Zanima jih neto skupno izplačilo.

Eden od sogovornikov pove tudi, da se je situacija na trgu dela v zadnjem letu zelo spremenila. Delavcev primanjkuje v Sloveniji, vendar pa tudi že v tujini. Pravi, da če ne bo nove krize, da bodo plače narasle, ker je povpraševanje preveliko.

V povezavi z vprašanjem o EURES in tujih delavcih eden od ogovornikov izpita, da ima vsaka država svoje »naravne« partnerje. Nemci imajo Slovake, Poljake, Čehe, VB Poljake, Slovenija pa države nekdanje Jugoslavije. Te so nam kulturno in jezikovno blizu.

Eden od sogovornikov pravi tudi, da podjetja v tujini iščejo neorganizirano, sporadično. Za iskanje delavcev v tujini so agencije bolj organizirane. Izpostavi tudi, da so agencije zelo nadzorovane, zato bi bilo bolje, če bi se jim dovolilo neposredno zaposlovanje tujcev, ker bi bilo v tem primeru manj slabih praks (kot če jih zaposlijo neposredno podjetja, sploh kadar gre za zaposlovanje z namenom posredovanja, pa čeprav nimajo ustreznega dovoljenja).

4.3.6 Strukturne značilnosti podjetij, s katerimi agencije največ sodelujejo

Podjetja, s katerimi agencije sodelujejo, so različna, odvisno je od lokacije (regije) agencije ali pa specializacije. Večinoma agencije navajajo, da so najpomembnejše stranke podjetja iz gospodarstva (da zelo malo sodelujejo z javno upravo in javnimi organizacijami).

Podjetja, s katerimi sodelujejo agencije, ki posredujejo delo delavcev uporabnikom, so večinoma proizvodna podjetja, velika in srednja podjetja. Prevladujejo velika proizvodna podjetja, za večje agencije, ki sodelujejo z Zavodom, so pomembni predvsem tudi tisti, ki zaposlujejo veliko število delavcev (tudi 1000 ali več). Agencije pa sodelujejo tudi z manjšimi in majhnimi podjetji, pri čemer se te odločajo za tak model »zaposlovanja« tudi zato, ker nimajo lastne kadrovske službe, strategije razvoja človeških virov.

Ena od agencij je zelo dobro povzela svoje izkušnje, ki pa so sorodne izkušnjam drugih agencij. Takole pravijo: *»Kader se išče predvsem v avtomobilski, elektro in kovinsko predelovalni industriji. Približno polovica delovnih mest je odprta za nekvalificirano delovno silo, druga polovica pa je odprta za kvalificirano delovno silo, predvsem kovinske in elektro smeri. Zaradi novih projektov, ki jih imajo določeni naročniki/podjetja pa se v »podjetje«ju išče tudi dodaten kader višje in visokošolske izobrazbe, predvsem tehničnih profilov.«*

Ena od agencij je tudi zelo kritična in pravi, da **z agencijami delajo več tista podjetja, ki delavcev ne morejo normalno plačati** (v kombinaciji s tem, da potem delajo tudi z nelicenciranimi agencijami ali pa prihaja do razkoraka v dejansko opravljenih urah in tem, za koliko ur so prijavljeni) ali pa je plača prenizka, da bi jih zadržali in je zato precejšnja fluktuacija. Problem višine plače je zelo izrazit tudi pri ekonomskih migrantih, kjer je plača glavna motivacija.

Trg posredovanja dela uporabniku je sicer širok in zajema čez 100 agencij z licenco (109, avgust 2017, Ministrstvo za delo). Nekatere so večje, druge pa precej manjše.

Manjše, kot pravi predstavnik ene od njih, imajo svoje konkurenčne prednosti v prilagodljivosti. Kot pravi, so »veliki sistemi, kot je [...], preveliki za specifične potrebe«, niso dovolj fleksibilni. Sogovornik je tudi izpostavil, da iščejo svoje konkurenčne prednosti tudi v tem, da skušajo vnaprej predvideti, kaj se bo dogajalo in biti pripravljeni. Če bi jim sredstva omogočala, bi zaposlovali tudi na zalogo. Tudi druga agencija je omenila »zaposlovanje na zalogo« in pa omenila, da je »škoda, da agencija ne more zaposliti na zalogo tujca.«

V nekaj agencijah je bilo izpostavljeno tudi, da se **za zaposlovanje preko agencij podjetja odločajo tudi pri iskanju kadrov z zelo specifičnimi (iskanimi) kompetencami in visoko izobrazbo za zahtevna delovna mesta prav tako preko agencij**. Tu gre za naslednje prevladujoče motive: (1) podjetja ne želijo povečevati števila zaposlenih, ker nadzorujejo rast stroškov dela (izkaz uspeha), potrebujejo pa dodatne kadre. Te zato pridobijo s pomočjo agencijskih delavcev, za podjetje jih zaposli agencija; (2) Podjetja (pogosto gre po mnenju agencij za podjetja v tuji lasti) imajo takšno kadrovsko politiko, na (3) ta način delavca tudi spoznajo, ugotovijo, kako se vklopi v njihovo ekipo, šele nato ga (po »preizkušnji«) tudi zaposlijo, (4) sploh mlajši kandidati vedno pogosteje vstopajo v velika podjetja (tudi na srednje odgovorna in mesta z višjo zahtevnostjo) preko agencij, (5) če je podjetje v tuji lasti, gre pogosto za to, da le uporablja v vseh državah enak model kadrovanja in uporabi tudi isto agencijo. (6) Podjetja preko agencij najamejo strokovnjake tudi v primeru nadomeščanja ali za krajše projektne naloge.

Zakaj podjetja po vašem mnenju delajo preko agencij in ne zaposlujejo sama za določen čas? Agencije se strinjajo, da je **glavni razlog na strani podjetij fleksibilnost podjetij pri številu zaposlenih**. Vendar pa so agencije navedle še številne druge razloge:

- 1) Agencije so specializirane za iskanje kadra, zato se podjetja obračajo na agencije tudi zato, ker jim lahko te hitro priskrbijo primernega kandidata. Tega nato tudi zaposlijo, s čimer se podjetju omogoči zelena fleksibilnost.
- 2) Zaradi specializiranosti imajo agencije tudi relativno velik nabor potencialnih kandidatov, kar omogoča v primeru neskladja hitro zamenjavo;
- 3) Pri čemer gre breme zamenjave na stran agencije.

Agencije sicer zelo dobro sodelujejo z Zavodom (sploh nekatere večje so stalno v kontaktu z Zavodom), vendar pa poudarjajo, da imajo pred Zavodom številne prednosti. Predvsem so bolj fleksibilne, v povprečju imajo boljše kandidate, tako po kompetencah kot tudi po motivaciji (na Zavodu so številni kandidati, ki so težje zaposljivi, manj motivirani), za podjetja opravijo tudi selekcijo kandidatov.

Ena od agencij je tudi izpostavila, da se je v preteklih letih stanje oziroma mnenje o agencijskem delu precej spremenilo, popravilo. Če so bili nekoč agencijski delavci smatrani za »manjvredne« oziroma je bil posameznik, če je delal preko agencije, na nek način tudi v družbi stigmatiziran, pa se je od spremembe zakonodaje (2013) stanje precej popravilo. K temu je pripomoglo tudi dejstvo, da je postalo »znano«, da je mogoče v nekatera večja podjetja priti samo preko agencij. Podjetja kandidata najprej zaposlijo preko agencije, nato izberejo dobre in jih zaposlijo sama, najprej za določen, nato nedoločen čas.

Ena od agencij je mnenja, da *če bi Zavod »opravljal svoje delo, nas (o.p. agencij) ne bi bilo«*. Vendar pa so taka mnenja, da je Zavod konkurenčen agencijam, redka. Problem Zavoda je to, da se vsi kandidati prijavijo na Zavod, zato imajo veliko, kot so dejali v eni od agencij, »mrtve teže«. Vendar, kot pravijo v isti agenciji, če bi bil Zavod lahko bolj fleksibilen in hiter, bi dobre kandidate lahko hitro posredoval naprej in s tem odžiral delo agencijam.

Problem z ustreznostjo ali motiviranostjo kandidatov je zelo nazorno opisala ena od manjših agencij. Kar se tiče motivacije, se jim dogaja, da prejmejo priporočeno prazno kuverto (ker se mora na Zavodu nezaposleni kandidat prijaviti). Ko pošlje priporočeno, dobi ustrezno potrdilo za Zavod. Agencija je izpostavila tudi primer, ko so iskali kandidata, ki bi šel s slovenskim podjetjem montirati »stvar« v »tujino«. Potrebno je bilo znanje »dveh tujih jezikov«. Zavod je poslal »N« kandidatov, a nihče ni izpolnjeval pogojev. Nato so sicer našli ustreznega kandidata, a šele v tujini. (op.p. vse podatke, ki bi lahko identificirali podjetje, smo namenoma izbrisali).

Nekatere agencije izpostavijo tudi **nerealna pričakovanja delodajalcev**.

»Iščemo na sončen dan z lupo strojnike, varilce in ostale deficitarne kadre. Tisti, ki so dobri, imajo že službe.«

Podjetja imajo po mnenju agencij zelo nerealna pričakovanja. Ena od agencij je navedla, da »hočejo v treh dneh 10 kandidatov, pri čemer morajo ti opraviti še zdravniški pregled, varnost pri delu, pa še najti jih morajo«.

Podjetja se tudi pogosto pritožujejo, da ni kadra, hkrati pa niso delavcev pripravljena plačati več, nobenih ugodnosti. Ena od agencij je na primer poudarila, da agencijski delavci pogosto niso deležni malih ugodnosti, kot so srečanja, izleti, vabila na ostale dogodke, zaradi česar se v takih primerih (podjetjih) še vedno počutijo manj vredne.

Delavci iz tujine, napoteni delavci v tujino. Pri deficitarnih poklicih agencije navajajo, da **iščejo delavce aktivno v tujini**. Agencije imajo vzpostavljene ustaljene kanale iskanja, pri čemer se večje agencije opirajo na svojo mednarodno

mrežo (podružnice), manjše agencije pa navajajo, da iščejo preko znancev in agencij na lokalnem trgu. Gre za mreže, ki so stalne in omogočajo hitro pridobitev iskanega kadra.

Ena od večjih agencij tudi jasno izpostavi problematiko sodelovanja z Zavodom v tem segmentu. Ko se išče ustreznega kandidata, **Zavod pogosto ponudi neustrezne kandidate** – če imajo kvalifikacije, je morda problem zdravstveno stanje, motivacija, pogosto dolgotrajna brezposelnost tudi pomeni, da so kompetence zastarele in da dejansko posameznik ni več primeren za neko delo. **Zavod bi moral prečistiti evidence, kar bi omogočalo hitrejše pridobivanje ustreznih kandidatov, tudi iz tujine.**

Ena od večjih agencij izpostavi tudi, da je **postalo iskanje ustreznega kadra težavno tudi v tujini**. Tudi na tujih trgih opažajo primanjkljaj ustreznih kandidatov – predvsem proizvodnih delavcev, bolj kvalificiranih (tehnologi, konstruktorji, kovinarji vseh vrst). Ravno teh profilov bo naš trg v bližnji prihodnosti zaradi rasti in pa upokojevanja potreboval precej več, kot ga lahko ponudijo šole. Vendar pa že sedaj opažajo težave. Kandidati iz držav EU (Slovaška, Madžarska, itd., se raje odločajo za druge trge, kjer so plače višje), kandidatov iz Romunije in Bolgarije za zdaj še ne iščejo veliko (eno od podjetij je omenilo, da je ključna težava jezik, razumevanje navodil v proizvodnji). Najbolj zaželeni o kandidati iz nekdanje Jugoslavije, predvsem iz BIH in južne Srbije, kjer agencija omeni tudi, da so dobro kvalificirani. Večja agencija omeni tudi, da se Slovenija premalo promovira v tujini (nasploš), kar se pozna v slabem poznavanju države ter zato tudi manjši pripravljenosti tujcev za delo pri nas.

Agencije izpostavijo tudi **problem nastanitve** (enako potrdijo podjetja). Podjetja nimajo svojih nastanitvenih zmogljivosti, za zdaj rešujejo posamezniki svoje namestitvene probleme s privatno namestitvijo, omenjena agencija pomaga pri iskanju. Vendar pa bo v prihodnosti problem večji, tega se nekatere korporacije že zavedajo in razmišljajo o tem, čeprav konkretnih aktivnosti za gradnjo namestitve (kot so bili včasih samski domovi) še ni.

Agencije navajajo, da so **podjetja bolj pripravljena iskati kandidate v državah nekdanje Jugoslavije**, predvsem zaradi znanja jezika, bližine, kulturne sorodnosti. Poudarijo tudi, da so kandidati iz te regije po kvalifikacijah dobri. Vendar pa izpostavijo, da lahko traja tudi po 6 mesecev, da dobijo vso dokumentacijo. Pri iskanju kandidatov iz tujine agencije tudi ne smejo same zaposlovati »na zalogo«, pač pa lahko samo posredujejo in ga lahko zaposlijo šele, ko ima dovoljenja.

Pri napotovanju v tujino je težavno urejati dokumentacijo, problem je tudi v trajanju dela in davčni zakonodaji.

Ena od manjših agencij je izpostavila tudi, da **zaradi problema jezika sodelujejo z ljudsko univerzo**, ki zagotavlja tečaje slovenskega jezika. Sicer pa direktorica pravi, da je številnim slovenskim podjetjem problem že makedonski jezik.

V preteklosti so se pojavili primeri, ko so podjetja agencijske delavce obravnavala drugače (pogoji). **Agencije smo povprašali, kako preprečujejo slabe prakse.**

Agencije smo vprašali tudi, ali obstajajo delodajalci, s katerimi ne želijo delati zaradi slabih praks (neizplačevanja, delovni pogoji). Po mnenju agencij je slabih praks še vedno veliko, pogosto se pojavijo v kombinaciji z nelegalnimi oblikami posredovanja (brez licence). Agencije omenijo tudi slabe prakse »prijavljanja« dela za dejansko manjše število ur (npr. 4), kar ob dogovorjenem znesku minimalne plače zniža strošek dela (prispevki za 4 ure), poveča sicer neto znesek za zaposlenega (zato ni nujno, da se zaposleni s tem ne bi strinjal), vendar pa je to z dolgoročnega vidika za delavca slabo. Agencije omenijo tudi, da so take prakse nelojalna konkurenca. Slabe prakse v podjetjih in v agencijah (ki dovolijo take slabe prakse) mečejo tudi slabo luč na celotno panogo, tudi agencije, ki so dobri delodajalci. Z vidika agencij take slabe prakse pomenijo, da agencije težje dobijo (dobre) delavce, ker ti ne želijo delati v potencialno tveganem razmerju.

Agencije skušajo tudi nadzorovati stanje v podjetjih, kamor so posredovale delavce, predvsem tam, kjer se zavedajo potencialnih slabih praks. Tja pogosteje pošiljajo referente, imajo tudi »govornilne ure« z zaposlenimi. Tako nam eden od sogovornikov razloži, da so zaznali v enem podjetju sistematično preveliko število nadur (čez mejo, ki jo na mesec dovoli zakon). Podjetju so takoj poslali pismo z opozorilom, pa se je slaba praksa nadaljevala. Nato so dikcijo zaostri. Jasno izpostavijo, da želijo delati vse v skladu z zakonodajo, da je tudi pogost nadzor. Vendar pa podjetja, kamor so delavci napoteni, ne delajo v skladu z zakonodajo. V tem primeru lahko začnejo s postopki prekinitve sodelovanja in prezaposlitve, na to podjetje tudi opozorijo. Vendar to ni nujno enostavno, saj je delavcu potrebno najti drugo delo pri drugem uporabniku. Če ga ni mogoče najti, delavec ostane brez dela. Če povzamemo, lahko (niso besede agencije) ugotovimo, da v tem primeru lahko pravzaprav breme skladnosti z zakonodajo nosi delavec.

Ena od agencij zelo jasno pove, da je slabih praks veliko, da so tu pogosto vpletene agencije brez licenc. Predvsem pa izpostavi tudi problem naročnikov (podjetij), direktorica pravi, da *»tiste, ki delajo s takimi agencijami, zanima samo cena.«* Zato predlaga, da bi država dala več poudarka dvigu poslovne kulture. Doda tudi, da so *»ljudje pripravljene sprejeti slabe plače, 4-izmensko delo za 500 evrov, zaradi nuje, ki pa je včasih tudi socialna, saj si želijo družbe«.* Pravi, da *»ko vidiš tako revščino, te res stisne.«*

Ena od agencij je na primer poudarila, da agencijski delavci pogosto niso deležni malih ugodnosti kot so srečanja, izleti, vabila na ostale dogodke, zaradi česar se v takih primerih (podjetjih) še vedno počutijo manj vredne.

Če sklenemo, lahko rečemo, da slabe prakse sicer so prisotne. Predvsem velike agencije zelo jasno izpostavijo, da:

- same delajo v skladu z zakonom,
- da so zelo nadzorovane,
- da so kazni in morebitne posledice z vidika bodočega poslovanja zelo resne,
- da se večji del napak dogaja pri nelicenciranih agencijah,
- da je problem tudi na strani poslovnih praks podjetij.

4.3.7 Stališča agencij do EURES

EURES je evropska »mreža« oziroma stičišče ponudnikov in iskalcev dela, katere namen je povečati zaposlovanje in izboljšati kvaliteto iskanja ustreznega delavca ali pa delovnega mesta. EURES zagotavlja informacije, svetovalne storitve ter spodbuja zaposlovanje, pri čemer ima tudi mrežo svetovalcev, ki s svojim delom zagotavljajo bolj učinkovito delovanje trga dela v EU. Še posebej pomembno je delovanje EURES v obmejnih področjih (EURES, 2017).

V okviru analize EURES **nas je zanimalo sledeče:**

- kako dobro agencije poznajo EURES,
- kako uporaben se jim zdi,
- ali bi bile pripravljene v sodelovanju z Zavodom na EURES objavljati prosta delovna mesta in
- ali bi bila pripravljena v sodelovanju z Zavodom ponujati tudi podatke o kandidatih, ki delo iščejo (tudi objavljati CV-je ob soglasju delavcev).

Stališče agencij do pomena Euresa za njih je načeloma precej zadržano. Ena od večjih agencij je jasno dejala, da bo moral Zavod zelo jasno predstaviti cilje, kaj bi lahko skupaj dosegli in seveda predstaviti, kaj bi imela od tega agencija. Načeloma pravijo, da so vedno pripravljeni za sodelovanje. Je pa jasno, da jih zanimajo predvsem koristi.

Od večjih agencij je bila zelo odprta za sodelovanje preko EURES ena, ki je dejala, da je potrebno posegati v tujino in iskati možnosti za zaposlitev tudi drugje ter tudi drugje kadrovati. Dejali so, da je na evropskem trgu 9-10 milijonov potencialnih »in« kandidatov, da vsekakor je potencial, da so migracije realnost, prav tako pa so takšne storitve za agencije plačane (t.j. iskanje kandidatov). Hkrati ista agencija omeni, da ni nujno, da se vsaka takšna »akcija v tujino« tudi izplača, v povprečju pa

priložnost za zaslužek seveda obstaja. Sogovornik tudi doda, da bi EURES v novih razmerah na trgu moral postati partner za iskanje delavcev.

Nasploh se skozi razgovore čuti, da je poznavanje Euresa slabo, kar je lahko razlog za nekoliko zadržan odnos. Vendar tudi predstavitev glavnih ciljev Euresa ne prepriča najbolj. Agencije imajo vzpostavljene svoje kanale iskanja delavcev, na katere so navajene.

Ena od agencij je zelo jasno povedala, da jih ne zanima, da bo predolgo trajalo, medtem ko morajo oni kandidata zagotoviti zelo hitro, včasih v nekaj dneh, največ pa v 14 dneh. Zato tudi s tujino delajo po svojih ustaljenih kanalih, ne uporabljajo oglasov ali reklam.

Druga agencija pravi takole: *»EURES poznamo kot Evropsko mednarodno mreženje delodajalcev in iskalcev. Sami ne oglašujemo na tem portalu, prav tako ne iščemo po njihovih bazah. S strani iskalcev zaposlitev nimamo informacij o kakršni koli dobri (ali manj dobri) praksi s področja iskanja zaposlitve preko portala in svetovalcev EURES. Na podlagi naših izkušenj bi lahko rekli, da so slovenski iskalci zaposlitve v večini precej nemobilni pri zaposlitvi in posledično selitvi v tujino.«*

Eures portal po mnenju head-hunting agencije za njih ni zanimiv. Zaradi specializiranosti in pa pomena dejanskega profila in kompetenc iščejo predvsem preko svojih kanalov, kot pomemben vir pa so izpostavili tudi Linked-in.

Tudi kar se tiče zaposlovanja tujcev, so agencije precej zadržane ali pa kritične do pravila.

»Glede na korporativno okolje in delovanje v skupini podjetij iz različnih evropskih držav povezujemo tudi iskalce iz Slovenije z našimi kadrovskimi svetovalci iz drugih držav »kjer ima podjetje svojo podružnico (izbrisano ime, nadomeščeno s tekstom v navednicah, op.p.)«, ti pa potem naprej prevzamejo skrbništvo za slovenske iskalce zaposlitve v dotični tuji državi. Dobivamo tudi povpraševanja iz tujine, predvsem iz Avstrije, vsake toliko časa tudi iz Nemčije. Za zaposlitev v nemško govorečih okoljih je obvezna zahteva aktivno znanje tujega jezika (po večini nam sosednih in bližnjih državah Srednje Evrope je to nemški jezik) in predstavlja ta zahteva enega izmed bistvenih omejitvenih kriterijev. Iz obmejnih področij je dnevnih in mesečnih migracij k delodajalcem v tujino seveda več. Tujcev, ki nimajo ustrezno urejenih delovnih dovoljenj pri nas v »podjetju« ne moremo zaposliti.«

V nadaljevanju podajamo analizo procesov zaposlovanja v podjetjih in analiziramo primerjalni pomen storitev Zavoda RS za zaposlovanje ter agencij za podjetja. Z zajetimi podjetji smo pokrili vse ključne panoge, iz vsake panoge smo zajeli večja ali

največja podjetja. Podjetja prihajajo tudi iz različnih regij, kar pomeni, da so zajete tudi specifične trga dela večjih slovenskih regij. Podjetja imajo svoje poslovalnice ali obrate po več delih Slovenije, kar je omogočilo tudi neposredni vpogled v regijske razlike v delovanju trga dela z vidika istih podjetij ali vsaj podjetij iz iste panoge.

Glede konkretnih vprašanj o tem, kako so pripravljene sodelovati z Zavodom znotraj EURES, pa so agencije dale sledeče mnenje. Glede posredovanja oglasov o prostih delovnih mestih, ki jih agencije imajo, so agencije zainteresirane. Oglase bi objavili, tudi sedaj objavljajo v tujini preko svojih kanalov (ali svojih tujih podružnic), vendar pa agencije skrbijo morebitni stroški takšnega objavljanja. Nekateri zelo konkretno omenijo problem PD-jev (op.p. obrazcev PDM) ter stroškov, ki jih imajo s tem. Če bi objavljanje na EURES pomenilo večje/dodatno breme, so agencije skeptične. (Na Zavodu pridobimo informacijo, da bi bilo potrebno prilagoditi informacije, ki se posredujejo, zahtevam EURES, da pa drugih finančnih stroškov v zvezi s sodelovanjem z Zavodom (kot koordinatorjem) ne bi bilo).

Glede vprašanja o posredovanju podatkov o delavcih, ki iščejo delo, kar vključuje posredovanje CV-jev, so bile agencije zelo skeptične. Ena od agencij je povedala, da je pripravljena svoje delavce informirati o tem, da obstaja EURES, kjer lahko objavijo svoje podatke (CV), niso pa pripravljeni posredovati teh podatkov kot organizacija. Ti podatki so namreč last podjetja. Ista agencija še doda, da je EURES manj transparenten, da ga ne poznajo dovolj, ne vedo, kam bi šli ti podatki in zakaj. Druga agencija je zelo jasno dejala, da jih posredovanje podatkov o delavcih, ki so na voljo, ne zanima.

Podobnega mnenja so tudi druge agencije. Ena tako pravi, da oglase običajno objavljajo ali na svojem portalu ali drugih večjih portalih v Sloveniji, medtem ko ima Zavod (omenili smo jim, da bi sodelovali z Zavodom kot nacionalnim koordinatorjem) specifične zahteve (obrazec PDM). Takšno sodelovanje bi ponavadi pomenilo 3-4krat več dela, kot ga imajo sedaj. V agenciji dodajo tudi, da so pripravljene sodelovati, če ne bi bilo dodatnega dela. Glede deljenja podatkov o delavcih pa so mnenja, da prostih delavcev praktično ni. Če pa so (tudi če jim podjetje delavca »vrne«), so to običajno delavci, ki niso zaposljivi/ne želijo delati. Če pa bi morali delavci podati soglasje za objavo podatkov ali posredovati svoje podatke, bi bil to še dodaten problem.

Ena od agencij doda še, da je v Sloveniji kadra že itak premalo in da bo Eures pripomogel k izgubi kadra in tako celo morda otežil situacijo na trgu dela.

V celoti lahko sklenemo, da je odnos agencij do EURES zadržan. Pojavi se celo vprašanje »kdo si je izmislil EURES in zakaj«. Sam EURES Sloveniji ne bo pomagal dosti po mnenju enega sogovornika, da bi delavci prišli k nam – kot pravi, smo

preveč zaprti (jezik, ostali pogoji). Doda še, da Slovenija tudi preko EURES ne more rešiti svojega problema pomanjkanja določenih kadrov, saj teh tudi v tujini ni, če pa gre za posebne profile, pa sploh ne.

Eden od sogovornikov pravi tudi, da ni za pričakovati, da bi agencije lahko resno pomagale k afirmaciji EURESa, saj imajo drugo poslanstvo. »Zavod je servis ljudem, agencije pa so servis podjetjem.« Izpostavi se v pogovoru tudi profitni motiv oziroma nizek pričakovan (potencialni) izplen od EURES nasploh, na eni strani zaradi nizke mobilnosti Slovencev, na drugi strani pa relativno visoke zaprtosti Slovenije za tuje delavce (jezikovne in administrativne ovire).

5 KVALITATIVNA ANALIZA PROCESOV ZAPOSLOVANJA V PODJETJIH TER VLOGE AGENCIJ IN ZAVODA PRI ISKANJU USTREZNIH KADROV

5.1 Kvalitativna analiza vloge agencij z vidika podjetij ter določitev primerjalnih prednosti agencij z vidika delodajalcev

5.1.1 Opis ciljev analize in metodologije

V kvalitativno analizo smo zajeli 17 večjih ali velikih podjetij (ki zaposlujejo tudi več tisoč delavcev). Z zajetimi podjetji smo pokrili vse ključne panoge slovenskega gospodarstva, predvsem tudi tiste, kjer je agencijskega dela več. Podjetja prihajajo tudi iz različnih regij, kar pomeni, da so zajete tudi specifične trga dela večjih slovenskih regij. Podjetja imajo svoje poslovalnice ali obrate po več delih Slovenije, kar je omogočilo tudi neposredni vpogled v regijske razlike v delovanju trga dela z vidika istih podjetij ali vsaj podjetij iz iste panoge. K analizi smo povabili in zajeli tudi ustrezne zbornice oziroma združenja. Odzvali sta se 2. Skupaj smo tako z vidika delodajalcev pridobili mnenja 17 podjetij, pri čemer smo opravili razgovore ali z direktorji ali vodjo kadrovske službe, ter z dvema združenjema. V več podjetjih so se na razgovor pripravili, tako da sta bila prisotna 2 člana iz podjetja. V povprečju so razgovori trajali 1 uro.

Ciljev analize je bilo več, v grobem pa lahko glavna vprašanja strnemo v naslednjih nekaj točk (skozi razgovor smo jih dopolnjevali z ustreznimi podvprašanji):

- 1) Kakšne so glavne strukturne značilnosti vaših zaposlenih (poklicna, starostna, DČ, NDČ)?
- 2) Ali se soočate s težavami pri iskanju ustreznih kadrov? Če da, pri katerih profilih? Kako težave rešujete?
- 3) Ali sodelujete z agencijami? Če da, katere funkcije za vas opravljajo? Če ne, zakaj ne?
- 4) Če sodelujete z agencijami, kateri so glavni motivi za sodelovanje, katere funkcije za vas prevzemajo? Ali uporabljate tudi agencijske delavce? Če da, kakšna je vaša motivacija za uporabo agencijskih delavcev?
- 5) Kako je s primerjalnim položajem agencijskih in delavcev, ki so zaposleni neposredno v podjetju?
- 6) Kako bi primerjalno ocenili delo agencijskih delavcev in delavcev, ki so zaposleni neposredno pri vas v podjetju (motivacija, absentizem, itd.)?
- 7) Če ne uporabljate agencijskih delavcev, zakaj ne?
- 8) Kdaj se podjetje odloča za zaposlitev za nedoločen čas, neposredno zaposlitev v podjetju za določen čas ali uporabo agencijskega delavca? Ali se trudite dobre agencijske delavce zaposliti neposredno v podjetju? Kako je v podjetju

s pripravnostvom in ali je predhodna izkušnja podjetja z delavcem preko agencije

9) Kako je v podjetju z zaposlovanjem tujcev? Ali vam tudi na tem delu pomagajo agencije, Zavod?

10) Kako bi ocenili sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje? Katere njihove storitve uporabljate? Katere ocenjujete kot dobre? Kaj bi želeli spremeniti, katere aktivnosti okrepiti?

Navkljub nekaterim (predvsem regijskim in panožnim razlikam), ki smo jih pričakovali, pa so bili odgovori podjetij zelo podobni. Ključni sklepi so predstavljeni v Tabela 26.

Tabela 26: Ključni poudarki analize podjetij

Področje	Glavne ugotovitve
Struktura zaposlenih	Različne panoge, zato različni potrebni profili
Iskani/potrebni profili	Kmetijstvo – problem sezonskih delavcev. Primanjkujejo predvsem kadri s poklicno izobrazbo in izobrazbo tehničnih smeri, predvsem V. stopnja, inženirjev tehničnih strok, pa ponekod tudi nekvalificiranih delavcev
Načini zaposlovanja (podjetje, agencija)	<ul style="list-style-type: none"> - Nekatera podjetja ne želijo uporabljati agencijskih delavcev, raje zaposlujejo sama. Razlogi različni: <ul style="list-style-type: none"> o Želijo imeti boljši nadzor nad procesom izbire; o Želijo delavca imeti zaradi pomanjkanja na trgu dela zaposlenega neposredno pri sebi o Gradijo svojo skupino »jedrnih zaposlenih« (<i>angl.</i> core employees); o Imajo slabe izkušnje z agencijami v preteklosti; o Imajo dovolj močno kadrovska službo; o Agencijska storitev je dražja (provizija) - Podjetja, ki uporabljajo agencijske delavce imajo prav tako različne razloge: <ul style="list-style-type: none"> o Želijo imeti številčno fleksibilnost o Želijo imensko fleksibilnost o Imajo omejeno zaposlovanje, potrebujejo pa dodaten kader; o Kadrovska politika: najprej posameznika preizkusijo preko agencijskega dela. o Predvsem podjetja, ki so v tuji lasti in vstopajo na trg, na ta način zaposlujejo tudi strokovnjake (še nimajo pravne osebe) o Nekatera podjetja imajo politiko, da na ta način zaposlujejo proizvodne delavce. o Povečevanje produktivnosti zaposlenih delavcev
Sodelovanje z Zavodom	Glede sodelovanja z Zavodom imajo podjetja zelo različne izkušnje: <ol style="list-style-type: none"> 1) Pri iskanju specializiranega (visoko-izobraženega) kadra podjetja ne potrebujejo pomoči ZRSZ 2) Pri iskanju ustrezno izobraženega kadra različnih poklicnih profilov ali z osnovnošolsko izobrazbo sodelovanje z Zavodom, navajajo naslednje izkušnje: <ol style="list-style-type: none"> a. Pri iskanju kadrov, kjer so na Zavodu vključevali dolgotrajno brezposelne, je problem z: <ol style="list-style-type: none"> i. Motivacijo (ne pridejo na predstavitev, razgovor, jih ne

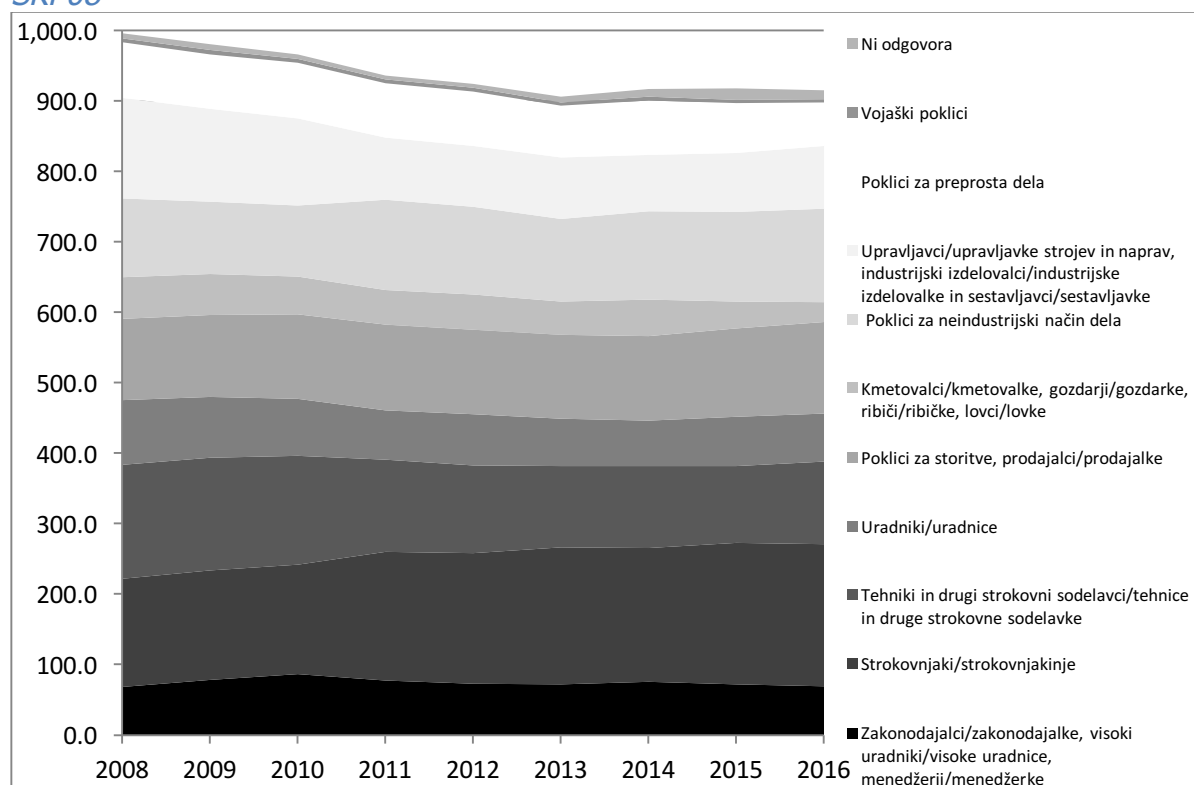
Področje	Glavne ugotovitve
	<p>zanima, slab odziv).</p> <ul style="list-style-type: none"> ii. Dolgotrajno brezposelni so manj zanimivi zaradi zastarelih kompetenc. iii. Starejši in dolgotrajno brezposelni imajo težave z zdravniškim pregledom. iv. Nekatera podjetja zaposlila starejše s pomočjo subvencije. v. Subvencija, ki so jo prejeli, ni bila ključna za zaposlitev, je pa zmanjšala tveganje za podjetje. <p>b. Kar se tiče spodbud za mlade, podjetja navajajo različne izkušnje:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Nekatera podjetja subvencij ne koristijo: če so kandidata nameravali zaposliti, ga bi zaposlili v vsakem primeru. ii. V nekaterih podjetjih subvencijo koristijo, kandidatu pa tako omogočijo, da dobi pogodbo 1 leto prej, saj je strošek za podjetje manjši (in zato stroškovno tveganje) iii. Opažajo, da se nekateri mladi ne prijavijo v Zavodovo evidenco (stigma), čeprav bi Zavod pomagal pri ustrezni prekvalifikaciji. <p>c. Sistem socialnih pravic omogoča preveč zlorab, Potrebne bodo spremembe, da bo manj zlorab, dejanska motivacija delavcev pa večja.</p> <p>d. Podjetja cenijo ostale storitve: predstavitve, minutke. Zelo so pohvalili prakso, da jim pomoč vedno nudi isti svetovalec ZRSZ.</p> <p>e. Zavod bi moral biti bolj aktiven, opravljati podobno delo kot agencije, prihajati v podjetja in »tržiti« svoje brezposelne, jim aktivno iskati delo tudi ko podjetja nimajo odprtega razpisa.</p> <p>f. Potrošeni čas ni vreden učinka, Zavod premalo fleksibilen, prepočasen, prebrani kadri.</p> <p>3) Eno od podjetij izpostavi, da je med Zavodom in agencijami ključna razlika v namenu delovanja in zato tudi v učinkovitosti. Na Zavodu so svoje storitve precej izboljšali, so bolj odzivni, vendar bi morali biti še bolj proaktivni.</p> <p>4) Podjetja tudi pravijo, da je preveč administrativnega dela pri delu z Zavodom.</p>
Zaposlovanje tujcev	<ol style="list-style-type: none"> 1. Problem jezika (tehnična navodila). 2. Problem zagotavljanja dovoljenj/administracija, ki je preobsežna. 3. Problem nastanitve (velika podjetja, ki imajo velike potrebe).

5.1.2 Struktura zaposlovanja in predvideni trendi

Podjetja, ki smo jih zajeli v analizo, so iz različnih panog, zato navajajo precej različne podatke o tem, kakšni so trendi na področju zaposlovanja. Vseeno pa te trende dobro povzame citat enega direktorjev agencij, ki pravi, da: »*delavce iščejo z lupo ob sončnem dnevu*«, kar izraža predvsem obrat na trgu dela. Podobnega mnenja je tudi direktorica kadrovske službe iz proizvodnega podjetja, ki pravi, da: »*kdor želi delati, dobi delo*«. Zelo ilustrativen je tudi navedek podjetja: »*Bojimo se, kako bo, ko bo prišla Magna. Delavci se že sedaj pogovarjajo o tem, da bodo pa šli, če bo tam boljše.*« V Sloveniji sicer podjetja povečujejo zaposlovanje, spreminja pa se tudi poklicna struktura zaposlenih.

V Sloveniji sicer podjetja povečujejo zaposlovanje, spreminja pa se tudi poklicna struktura zaposlenih. Slika 44 prikazuje podatke o gibanju števila zaposlenih po Standardni klasifikaciji poklicev (SKP 08)⁸ med letoma 2008 in 2016. Slika 45 prikazuje spremembe v predelovalni dejavnosti.

Slika 44: Poklicna struktura zaposlenih v Sloveniji, 2008-2016, v 1000 zaposlenih, po SKP08

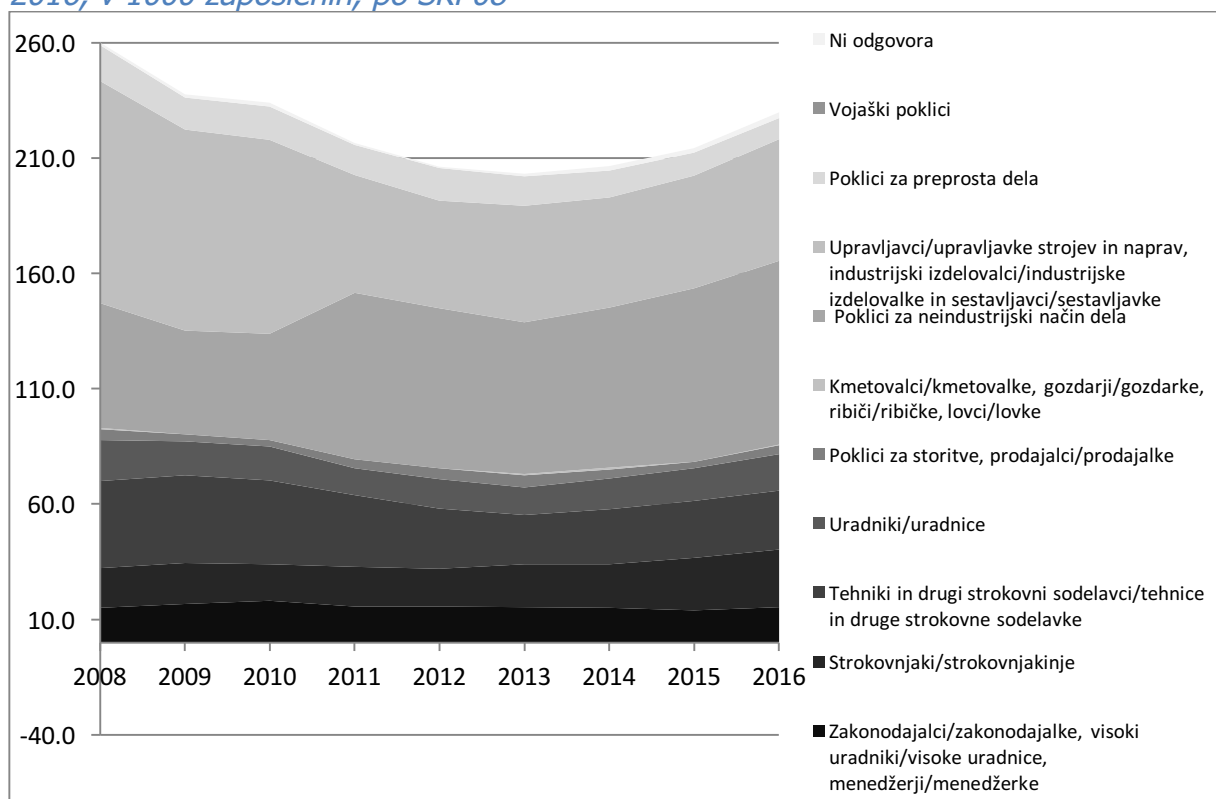


Vir: Eurostat, 2017.

⁸ *Kratek opis glavnih skupin poklicev po SKP-08 (Vir: SURS, 2017, deloma skrajšano, sicer neposredni citat definicij)*

1 **Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice, menedžerji/menedžerke** načrtujejo, usmerjajo, usklajujejo in ocenjujejo splošne dejavnosti podjetij, vlad in drugih organizacij ali organizacijskih enot v teh organizacijah ter oblikujejo in pregledujejo njihove politike, zakone, pravila in predpise. **2** **Strokovnjaki/strokovnjakinje** s svojim delom povečujejo obstoječ obseg znanja, razvijajo znanstvene in umetniške zamisli in teorije, te sistematično poučujejo, lahko pa so zaposleni v kakršnikoli kombinaciji teh treh aktivnosti. **3** **Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne sodelavke** izvajajo večinoma tehnična in podobna dela, povezana z raziskavami in uporabnostjo znanstvenih ali umetniških pojmov in delovnih metod ter vladnih ali poslovnih predpisov. **4** **Uradniki/uradnice** zapisujejo, organizirajo, shranjujejo, izračunavajo in dostopajo do podatkov ter opravljajo uradniška dela v zvezi z denarnimi posli, z urejanjem potovanj, s posredovanjem informacij in **5** **Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke** opravljajo osebne storitve in storitve varovanja na potovanjih, v gospodinjstvih, pri preskrbi, pri osebni negi ter storitve varstva pred požari in nezakonitimi dejanji, izvajajo demonstracije in prodajajo blago v trgovinah na debelo in na drobno ter v podobnih ustanovah, na stojnicah ali po domovih. **6** **Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke** gojijo in pridelujejo poljske pridelke ali gojijo sadje in pridelke grmičevja, nabirajo divje sadeže in rastline, redijo, oskrbujejo ali lovijo živali, proizvajajo vrsto živalskih proizvodov, urejajo, ohranjajo in izrabljajo gozdove, gojijo ali lovijo ribe in gojijo ali lovijo mehkužce, rake, školjke, da bi si zagotovili hrano, dom in prihodke zase in za svoja gospodinjstva. **7** **Poklici za neindustrijski način dela** uporabljajo svoja posebna znanja in veščine na področjih gradnje in vzdrževanja zgradb, oblikujejo kovine, postavljajo kovinske konstrukcije, nastavljajo strojna orodja ali izdelujejo, montirajo, vzdržujejo in popravljajo stroje, opremo ali orodja, opravljajo tiskarska dela, izdelujejo ali predelujejo žvila, tekstilne, lesene, kovinske in druge izdelke, vključno z rokodelskimi izdelki. **8** **Upravljavci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci/industrijske izdelovalke in sestavljalci/sestavljavke** upravljajo in nadzirajo industrijske in kmetijske stroje in naprave na mestu ali z daljave, vozijo in upravljajo vlake, motorna prevozna sredstva in premične stroje in naprave ali pa sestavljajo izdelke iz sestavnih delov v skladu s točno določenimi specifikacijami in postopki dela. **9** **Poklici za preprosta dela** vključujejo preprosta in rutinska dela, ki jih delavci/delavke opravljajo s preprostim ročnim orodjem in pogosto s precejšnjim fizičnim naporom. **0** **Vojaški poklici** vključujejo vsa delovna mesta vojaških oseb – pripadnikov oboroženih sil.

Slika 45: Poklicna struktura zaposlenih v Sloveniji v predelovalni dejavnosti, 2008-2016, v 1000 zaposlenih, po SKP08



Vir: Eurostat, 2017.

Tabela 27 prikazuje gibanje števila, spreminjanje strukture zaposlenih po glavnih poklicnih skupinah ter stopnje rasti. V agregatu se je v času okrevanja povečalo predvsem število tehnikov in drugih strokovnih delavcev, poklicev za storitve (tudi prodajalci, prodajalke) ter število upravljavcev strojev in naprav, industrijskih izdelovalcev. Povečal se je tudi delež teh poklicev v celotnem številu zaposlenih, povečal pa se je tudi delež različnih strokovnjakov.

Tabela 27: Poklicna struktura zaposlenih v Sloveniji: število (v 1000), struktura (kot % vseh zaposlenih) ter stopnje rasti (sprememba števila po poklicnih skupinah, v %)

Število v 1000 zaposlenih									
ISCO08/TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice..	68,5	78,1	86,4	77,5	73	71,4	75,2	71,7	69,2
Strokovnjaki/strokovnjakinje	153,3	155,4	155,2	182,4	185,4	194,6	190,3	201,2	201,6
Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne sodelavke	162,1	160,1	154,3	131	123,8	116,1	116,4	109,1	117,3
Uradniki/uradnice	91,3	86,6	81,1	69,8	73,1	66,4	64,6	69,6	68,5
Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	115,6	115,8	120,2	121,9	120,1	119,4	119,3	125,6	129,4
Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	58,7	58,3	53,2	49	50	47	51,8	38,4	28,7
Poklici za neindustrijski način dela	111,7	103	100,8	128,3	123,9	117,9	125,5	126,6	132,6
Upravljalci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	143,2	131,1	123,8	87,6	86,9	86,9	80,5	84,2	88,7
Poklici za preprosta dela	79	77,9	79,5	78	77,5	73,5	77,3	70,7	62
Vojaški poklici	4,9	5,9	4,8	5,4	5,5	4,5	4,7	4,7	4,4
Ni odgovora	7,6	8,4	7	5,2	4,6	8,3	11	15,7	12,7
Skupaj	995,9	980,6	966,3	936,1	923,8	906	916,6	917,5	915,1
Struktura (kot % vseh zaposlenih v danem letu)									
ISCO08/TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/ menedžerji/menedžerke	6,88	7,96	8,94	8,28	7,90	7,88	8,20	7,81	7,56
Strokovnjaki/strokovnjakinje	15,39	15,85	16,06	19,49	20,07	21,48	20,76	21,93	22,03
Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne sodelavke	16,28	16,33	15,97	13,99	13,40	12,81	12,70	11,89	12,82
Uradniki/uradnice	9,17	8,83	8,39	7,46	7,91	7,33	7,05	7,59	7,49
Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	11,61	11,81	12,44	13,02	13,00	13,18	13,02	13,69	14,14
Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	5,89	5,95	5,51	5,23	5,41	5,19	5,65	4,19	3,14
Poklici za neindustrijski način dela	11,22	10,50	10,43	13,71	13,41	13,01	13,69	13,80	14,49
Upravljalci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	14,38	13,37	12,81	9,36	9,41	9,59	8,78	9,18	9,69
Poklici za preprosta dela	7,93	7,94	8,23	8,33	8,39	8,11	8,43	7,71	6,78
Vojaški poklici	0,49	0,60	0,50	0,58	0,60	0,50	0,51	0,51	0,48
Ni odgovora	0,76	0,86	0,72	0,56	0,50	0,92	1,20	1,71	1,39
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Stopnja rasti glede na leto prej, v %									
ISCO08/TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/ menedžerji/menedžerke		14,01	10,63	-10,3	-5,81	-2,19	5,32	-4,65	-3,49
Strokovnjaki/strokovnjakinje		1,37	-0,13	17,53	1,64	4,96	-2,21	5,73	0,20
Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne sodelavke		-1,23	-3,62	-15,1	-5,50	-6,22	0,26	-6,27	7,52
Uradniki/uradnice		-5,15	-6,35	-13,9	4,73	-9,17	-2,71	7,74	-1,58
Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke		0,17	3,80	1,41	-1,48	-0,58	-0,08	5,28	3,03
Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke		-0,68	-8,75	-7,89	2,04	-6,00	10,21	-25,87	-25,26
Poklici za neindustrijski način dela		-7,79	-2,14	27,28	-3,43	-4,84	6,45	0,88	4,74
Upravljalci/upravljavke strojev in naprav, industrijski izdelovalci in ..		-8,45	-5,57	-29,24	-0,80	0,00	-7,36	4,60	5,34
Poklici za preprosta dela		-1,39	2,05	-1,89	-0,64	-5,16	5,17	-8,54	-12,3
Vojaški poklici		20,41	-18,6	12,50	1,85	-18,2	4,44	0,00	-6,38
Ni odgovora		10,53	-16,7	-25,7	-11,5	80,43	32,53	42,73	-19,1
Skupaj		-1,54	-1,46	-3,13	-1,31	-1,93	1,17	0,10	-0,26

Vir: Eurostat, 2017.

Tabela 28 prikazuje poklicno strukturo samo za predelovalne dejavnosti.

Tabela 28: Poklicna truktura zaposlenih v Sloveniji: število (v 1000), struktura (kot % vseh zaposlenih) ter stopnje rasti (sprememba števila po poklicnih skupinah, v %) v predelovalni dejavnosti

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Število, v 1000									
Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/, menedžerji/menedžerke	15,0	16,7	18,1	15,5	15,6	15,2	15,1	13,9	15,3
Strokovnjaki/strokovnjakinje	17,3	17,8	15,8	17,3	16,4	18,7	18,7	22,7	24,9
Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne ..	37,6	37,9	36,4	31,1	26,1	21,5	24,0	24,9	25,7
Uradniki/uradnice	17,8	14,7	14,7	11,7	12,7	11,8	13,4	14,1	15,8
Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	4,8	3,2	2,8	3,9	4,8	5,3	3,7	2,8	3,7
Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	0,6					0,5	0,8		0,5
Poklici za neindustrijski način dela	53,9	45,0	46,0	71,9	69,4	65,7	69,5	75,0	79,6
Upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci	96,4	87,0	84,1	51,3	46,6	50,7	47,8	49,0	52,6
Poklici za preprosta dela	15,5	13,8	14,3	12,8	14,1	12,5	11,6	9,8	9,1
Vojaški poklici									
Ni odgovora	1,2	1,3	1,7	0,9	0,6	1,3	1,9	2,0	2,5
Skupaj	260,1	237,4	233,9	216,4	206,3	203,2	206,5	214,2	229,7
Struktura (kot % vseh zaposlenih v panogi v danem letu)									
ISCO08/TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/, menedžerji/menedžerke	5,8	7,0	7,7	7,2	7,6	7,5	7,3	6,5	6,7
Strokovnjaki/strokovnjakinje	6,7	7,5	6,8	8,0	7,9	9,2	9,1	10,6	10,8
Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne..	14,5	16,0	15,6	14,4	12,7	10,6	11,6	11,6	11,2
Uradniki/uradnice	6,8	6,2	6,3	5,4	6,2	5,8	6,5	6,6	6,9
Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	1,8	1,3	1,2	1,8	2,3	2,6	1,8	1,3	1,6
Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	0,2					0,2	0,4		0,2
Poklici za neindustrijski način dela	20,7	19,0	19,7	33,2	33,6	32,3	33,7	35,0	34,7
Upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci	37,1	36,6	36,0	23,7	22,6	25,0	23,1	22,9	22,9
Poklici za preprosta dela	6,0	5,8	6,1	5,9	6,8	6,2	5,6	4,6	4,0
Vojaški poklici									
Ni odgovora	0,5	0,5	0,7	0,4	0,3	0,6	0,9	0,9	1,1
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Stopnja rasti glede na leto prej, v %									
ISCO08/TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/, menedžerji/menedžerke		11,3	8,4	-14,4	0,6	-2,6	-0,7	-7,9	10,1
Strokovnjaki/strokovnjakinje		2,9	-11,2	9,5	-5,2	14,0	0,0	21,4	9,7
Tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice in druge strokovne ..		0,8	-4,0	-14,6	-16,1	-17,6	11,6	3,7	3,2
Uradniki/uradnice		-17,4	0,0	-20,4	8,5	-7,1	13,6	5,2	12,1
Poklici za storitve, prodajalci/prodajalke		-33,3	-12,5	39,3	23,1	10,4	-30,2	-24,3	32,1
Kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke							60,0		
Poklici za neindustrijski način dela		-16,5	2,2	56,3	-3,5	-5,3	5,8	7,9	6,1
Upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci		-9,8	-3,3	-39,0	-9,2	8,8	-5,7	2,5	7,3
Poklici za preprosta dela		-11,0	3,6	-10,5	10,2	-11,3	-7,2	-15,5	-7,1
Vojaški poklici									
Ni odgovora		8,3	30,8	-47,1	-33,3	116,7	46,2	5,3	25,0
Skupaj		-8,7	-1,5	-7,5	-4,7	-1,5	1,6	3,7	7,2

Vir: Eurostat, 2017.

Opaziti je mogoče, da je v času okrevanja in že v obdobju zelo blage rasti od leta 2013 dalje prihajalo do povečevanja števila zaposlenih strokovnjakov, tehnikov, poklicev za neindustrijska dela (Po definiciji SURSa »*Poklici za neindustrijski način dela uporabljajo svoja posebna znanja in veščine na področjih gradnje in vzdrževanja zgradb, oblikujejo kovine, postavljajo kovinske konstrukcije, nastavljajo strojna orodja ali izdelujejo, montirajo, vzdržujejo in popravljajo stroje, opremo ali orodja, opravljajo tiskarska dela, izdelujejo ali predelujejo živila, tekstilne, lesene, kovinske in druge izdelke, vključno z rokodelskimi izdelki*«) in upravljavcev strojev. To je skladno s trendi in informacijami, ki smo jih prejeli v podjetjih iz različnih panog predelovalne dejavnosti.

Kot sledi iz statističnih podatkov, je mogoče sklepati, da se je povečalo predvsem zaposlovanje tehnično kvalificiranih kadrov v proizvodnji, medtem ko se je zmanjšalo število zaposlenih s kvalifikacijo »poklici za preprosta dela«. V nadaljevanju podajamo pregled glavnih ugotovitev iz opravljenih razgovorov s podjetji, ki omenjene trende, ki jih kažejo statistični podatki, potrjujejo.

Ker smo v analizo zajeli vse večje panoge, kjer se pojavljajo agencijski delavci, so opisani trendi precej različni. V nadaljevanju na kratko povzemamo bolj zanimive panožne poudarke, kjer so bili ti jasno drugačni od siceršnjih. Kjer pa panoga ni posebej izpostavljena, pa so bili poudarki kvalitativne raziskave podobni ostalim panogam, zato smo jih povzeli skupaj.

KMETIJSTVO. V kmetijstvu se v večjih dveh proizvodnih podjetjih, ki delujeta v več slovenskih regijah, povečuje zaposlovanje. Na področju redno zaposlenih iščejo predvsem različne tehnologe, kmetijske tehnike, tako zaradi širitve obstoječe dejavnosti kot tudi zaradi dopolnitve programa. Težave so za zdaj še obvladljive (manjše so v Pomurju), se pa bojijo, kaj bo v prihodnosti, ko se bodo generacije, ki so danes blizu upokojitve, dejansko upokojile. V enem od podjetij opažajo tudi problem s pridobivanjem ustreznega visoko izobraženega kadra z različnih področij, med drugim tudi s področja poslovnih ved. Kot poseben problem opažajo problem z lokacijo – mladi se bolj nagibajo k življenju v večjih centrih, hkrati pa niso zelo mobilni (za ponujeno plačo).

V kmetijstvu so poseben izziv sezonski delavci. Medtem ko je v Pomurju, Prekmurju težav manj in potrebe uspešno zapolnjujejo v sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje, je v Zasavju na primer težav več. (*Podjetji sta navedli, da agencijskih delavcev ne uporabljata, saj je predrago*). Kot poseben izziv podjetja navajajo »uvoz« sezonskih delavcev, ki je v panogi v nekaterih delih Slovenije tradicionalno prisoten, saj se domačini neradi zaposlijo na ta način, v podjetju imajo tudi slabše izkušnje s tistimi, ki so prišli na tako sezonsko delo preko Zavoda (problem z

motivacijo). Kot so navedli v podjetju: »V Posavju zgodovinsko obirajo delavci od drugod, v Prlekiji je drugače.«

Veliko sezonskih delavcev je zato iz tujine, v podjetju izpostavijo, da gre do ti tokovi vedno oz. tradicionalno »od juga proti severu, saj je znesek na uro nizek, za druge pa je to še vedno dobra motivacija, v kratkem času se relativno dobro zasluži (op.pisca – v primerjavi z domačo državo)«. V Slovenijo (konkretno v podjetje) prihajajo sezonski delavci predvsem iz BIH in Srbije.

PREDELOVALNE IN OSTALE DEJAVNOSTI. Na področju predelovalne dejavnosti smo zajeli več panog, od kovinske, elektro-industrije, avtomobilske, prehrabene, pri čemer smo regijsko pokrili vse večje regije, kjer so tudi prisotna večja podjetja.

Navkljub razlikam v proizvodni specializaciji, ki narekujejo poklicno strukturo zaposlenih delavcev, pa so podjetja v svojih ocenah precej enotna. Zaradi pozitivnega trenda na področju prodaje in s tem porasta proizvodnje, so trendi na področju zaposlovanja pozitivni, podjetja pa potrebujejo predvsem proizvodne delavce (tako manj kvalificirane kot predvsem tudi take s poklicno ali višjo izobrazbo), čeprav poročajo tudi o zaposlovanju »režijskih« delavcev (prodaja, vzdrževanje, ostale funkcije).

Na področju proizvodnih delavcev imajo podjetja različne potrebe. Medtem ko nekatera podjetja, ki imajo morda fizično bolj zahtevno, ampak tehnično manj zahtevno proizvodnjo potrebujejo predvsem kadre s srednješolsko izobrazbo ali nižjo, pa potrebujejo podjetja, ki imajo bolj zahtevne proizvodne linije kadre z ustrežno srednjo ali višjo izobrazbo, potrebujejo pa predvsem kovinarje, strojnike, električarje, mehatronike, geologe ter inženirje podobnih smeri, itd.

Podjetje iz kovinarske industrije, ki zaposluje samo, izpostavi, da bi si **želeli, da bi se »izboljšala tako količina kot tudi kvaliteta prijav«**. Dodajo, da *»so zanimiv delodajalec, cenjen, a še vedno niso zadovoljni s kvaliteto prijav«*. V podjetju tudi pravijo, da trenutno potrebujejo predvsem različne tehnične profile, a da ni toliko težav, da ne bi mogli zapolniti, čeprav se je v zadnjem obdobju trg dela močno spremenil. Velik del delavcev za proizvodnjo (NKV) priučijo tudi sami.

Podjetja poleg ustrezne izobrazbe opažajo tudi, da **težje najdejo delavca, ki bi imel ustrezno izobrazbo, bil primeren za določeno delo ali motiviran za določeno delo**. Podjetje iz JV Slovenije tako navaja, da *»je proizvodnja zahtevna, da imajo pritisk traku (op.p. tekoči trak, ki ima stroge časovne zahteve), da so sedaj druge generacije. Delavci, ki so starejši (povprečna starost pri njih zaposlenih brez tujih delavcev je 44 let), dohajajo zahtevani tempo proizvodnje. Mlajše generacije so manj motivirane, pomembno je tudi da je fizično pripravljen.«* A dodajo, da *»če je*

nekdo motiviran, zdrži.« Opažajo tudi, da imajo delavci prva dva tedna nekateri mišične bolečine, dokler se telo ne navadi. Zanimivo je tudi to, da v podjetju pravijo, da je način dela že dolgo enak, da so z razvojem tehnologije izboljšali ergonomijo, tempo dela ostaja isti, vseeno pa je težav vedno več.

Podjetja z bolj zahtevno proizvodnjo (*angl.* tailor made, zahtevna navodila, reševanje problemov okoli določene rešitve v sami proizvodnji in s tem povezane produktne inovacije, računalniško vodeni stroji, itd.) navajajo, da je izjemno pomembno, da dobijo ustrezne kadre, ki jih tudi ustrezno usposobijo. To so bolj izobraženi kadri, kjer se po vseh regijah, kjer je prisotna koncentracija industrije (Novo mesto, Ljubljana, Idrija, Škofja Loka, Žiri, Kranj, Koper, Sežana, itd.) pojavljajo sistematični primanjkljaji.

Podjetje iz Ljubljane iz kovinarske branže tako navaja, da imajo svoj razvojni oddelek in oddelek za dizajn, kjer skupaj dela 70 zaposlenih, različni inženirji (strojni, gradbeni, elektro, itd.). Visoko izobražene kadre še nekako dobijo, čeprav je vedno težje. Poseben problem pa ima podjetje s proizvodnimi kadri. Vsako leto bi potrebovali skupaj okoli 35 novih delavcev, od tega približno polovico proizvodnih. Da bi zadostili svojim potrebam, so uvedli več aktivnosti:

- »ustanovili« so svojo razvojno šolo/delavnico, kjer učijo svoje zaposlene predvsem dela na CNC strojih (manjši modeli);
- Povezali so se z eno od srednjih tehničnih šol v Ljubljani, v podjetju omogočajo, da šola izvede del programa pri njih,
- Razpisali so kadrovske štipendije
- Dijake spodbujajo k zaposlitvi, vzamejo jih tudi neposredno »iz šole« (brez izkušenj) in jih potem vključijo še v usposabljanje v podjetju, ki je krožno in traja do pol leta;
- Študentom ustreznih smeri ponudijo v podjetju mentorja, ki dela z njimi;
- Zaposlili bi tudi starejše brezposelne, če bi ti naredili ustrezní zdravniški pregled (naporna proizvodnja). V podjetju poudarjajo tudi, da opažajo, da so starejši motivirani, podjetju zvesti, mladim je pogosto plača glavni motiv in več krožijo.
- Podjetje je vključeno tudi v programe sodelovanja z Zavodom ter koristijo spodbude za zaposlovanje (mladi, starejši). Navedejo pa, da je mlade težko dobiti že brez spodbud, starejši in dolgotrajno brezposelni pa pogosto niso motivirani ali pa niso ustrezni.

Poleg rasti obsega dejavnosti podjetja opažajo tudi, da postaja problem hkratna **menjava generacij in upokojevanje**, pogosto ravno tehnično dobro podkovanega kadra (srednja ali višja šola), ki pa ga je zelo težko nadomestiti. Eno podjetje konkretno navede, da je njihova »*starostna struktura taka, da je povprečna starost delavcev 50+ let*«.

Kar se tiče **zaposlovanja starejših**, se je mnenje med podjetji o tem, da je potrebno zaposlovati predvsem mlade, nekoliko spremenilo. Starejše sicer zaposlujejo, vendar so pogosto problemi s fizičnimi zahtevami delovnega mesta, podjetja morajo delovno mesto prilagajati ali pa delavce premeščati. Več podjetij tudi izpostavi, da so starejši lojalni podjetju in da starost ni (več) dejavnik, ki vpliva na njihovo odločitev. Nekaj podjetij pa vseeno pove, da nekoliko neradi vzamejo delavca, ki je blizu starosti, ko postane »varovana« kategorija.

TRGOVINA. Glavni trend na področju zaposlovanja v trgovinski dejavnosti je ponoven vzpon zaposlovanja novih delavcev (npr. mesarji, peki, prodajalci, skladiščniki).

Podjetja v trgovinski branži imajo težave pri zaposlovanju. Kot pravijo v enem od trgovskih podjetij, *»nekaj težav izvira iz negativnih lastnosti panoge trgovine. Prihajajo mladi, milenijci, nova generacija, ki ima drugačne potrebe. Obstajajo velike medgeneracijske razlike. Vsaki generaciji se je potrebno prilagoditi. Pri tej novi generaciji opažajo troje:*

- *Pričakujejo dobro plačilo za svoje delo. Materialne dobrine so jim pomembne. Ne zanima jih uspešnost panoge in koliko lahko pričakujejo zaradi značilnosti panoge.*
- *Veliko jim pomeni prosti čas, »redni prosti čas«. To je v trgovini skoraj nemogoče, saj zahteva delo 24/7, tudi nedelje, izmensko delo.*
- *FMCE [angl. fast-moving consumer electronics]. Težko jim ponudijo delovno mesto, kjer bi bili vsak trenutek lahko v kontaktu z elektronsko napravo. Tega ni, ko v trgovini zлагаš na polico.«*

V podjetju pravijo tudi, da *»država skozi svoj šolski sistem ni poskrbela, da bi se otroci usmerili v prave panoge oz. šole. Visokošolskega kadra je relativno preveč, do IV. tarifnega razreda pa manjkajo.«* *»Trgovina generira veliko delovnih mest. Proizvodnja se seli nazaj v Evropo. Po nekaterih izračunih je delavec v Srbiji v proizvodnji cenejši kot Kitajec, če vse stroške skupaj sešteješ. Razredi trgovcev so prazni. Ugotovili so npr., da potrošniki »zelo trzajo« na sveži program – a trg ne daje mesarjev. 16 se jih bo vpisalo, komaj za en razred. Potrebe pa so izjemne.«*

5.1.3 Značilnosti procesov zaposlovanja in načinov iskanja kadrov

V nadaljevanju smo se natančno posvetili procesom zaposlovanja v podjetjih, podjetja smo vprašali, katere profile potrebujejo, kako jih zaposlijo, neposredno, preko agencij) ter kje se soočajo s težavami pri zaposlovanju (profili). V nadaljevanju podajamo glavne ugotovitve. ***Poglavje je vsebinsko povezano z naslednjima dvema. Da bi se izognili podvajanju smo tu podali splošen opis, v***

nadaljevanju pa smo se bolj posvetili problematiki sodelovanja z agencijami in Zavodom.

KMETIJSTVO. Sezonske delavce iščejo predvsem na dva načina: (1) preko Zavoda, kar je bolj uspešno v SV delu Slovenije, (2) sezonske delavce iz tujine pridobivajo po »usteljenih kanalih«, pogosto se dogaja, da »isti delavci prihajajo več let, da pridejo cele družine, za mnoge je to glavni vir zaslužka«. »Ker je bila letos slaba letina in je bilo potreb po delavcih manj, se bojijo, kako bo naslednje leto«. Letos ti delavci pri nas v Sloveniji niso dobili priložnosti, lahko pa da so si jo poiskali drugje in da se zato nekateri ne bodo vrnili naslednje leto (če bo potreba zopet večja).

PREDELOVALNE DEJAVNOSTI. V predelovalnih dejavnostih sistematično navajajo pomanjkanje različnih poklicnih profilov, inženirjev tehničnih strok, pa ponekod tudi nekvalificiranih delavcev.

Nekatera podjetja imajo tako velike težave, da se zelo aktivno lotevajo promoviranja podjetja in iskanje novih kadrov. V enem podjetju tako pravijo: *»Promocijo izvajamo navzven, da so dober delodajalec. Pripravljamo letake. Organiziramo akcije. Kmalu bomo začeli akcijo »mobilno zaposlovanje«: s kombijem po Sloveniji, »pobirali ljudi s ceste« in jih skušali motivirati za delo pri njih.«* V podjetju tudi zelo izpostavljajo interna šolanja, interne aktivnosti. Trenutno traja akcija *»Ime izbrisano«*, ko je njihov zaposleni nagrajen, če pripelje nekoga in ga zaposlijo. Sourcing so tako predstavili na zaposlene. [zaposleni so ustrezno nagrajani, če najdejo kandidata]«

Eno od podjetij iz cerkljanske regije pravi takole: *»Trenutno se srečujemo z velikim pomanjkanjem delavcev in takoj bi lahko zaposlili 20 -30 oseb v proizvodnji profilov elektro in strojni tehnik, inženir, itd. Ker smo v okviru multinacionalke vezani na izpolnjevanje naročil (posamezna podjetja v okviru multinacionalke si konkurirajo za posel), nam pomanjkanje delavcev onemogoča uspešno pridobivanje posla v okviru koncerna in lastnik že premišlja o selitvi proizvodnje na Hrvaško ali Bosno. Velik problem je tudi širša cerkljanska regija, kjer je nekaj velikih zaposlovalcev, stopnja brezposelnosti pa skoraj nič. Zaradi slabih prometnih povezav ni dosti možnosti za dnevne migracije.«* Na vprašanje o tem ali bodo agencijske delavce tudi zaposlili, odgovarjajo, da jih po klavzuli v pogodbi ne smejo zaposliti pred iztekom pogodbe. Pogodbe se iztečejo šele v letu 2018 in še ne vedo ali bodo delavce prezaposlili.

TRGOVINA. V panogi trgovine glede na naravo dela iščejo pretežno prodajalce, mesarje, prodajalce rib in komisionarje. To so njihova ključna delovna mesta. Glavne težave delodajalcev v trgovinski dejavnosti se nanašajo na pomanjkanje (ustrezno usposobljenih) delavcev (predvsem mesarjev, pekov, prodajalcev, skladiščnikov). Najpogostejši način zaposlovanja delavcev naj bi bil glede na razpoložljive informacije sogovornice na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

V trgovini je specifična tudi glede krajšega delovnega časa, delodajalcev, ki zaposlujejo na tak način je več. V enem od podjetij so nam podali daljšo razlago oziroma mnenje o tem. Takole pravijo:

*»Zakonodaja sicer **omogoča krajši delovni čas**, a je v Sloveniji to drugače urejeno kot v tujini. Za Nemčijo vedo, da je običajno, da en član družine dela veliko, drugi dela pa manj zaradi družine. Zaposleni za krajši delovni čas so bolj produktivni. Te modele so v Slovenijo pripeljali diskontarji. A v naši zakonodaji prispevke plačujejo samo za pol časa – to ni rešitev za delavca. Ustavno sodišče je pred letom ali dvema odločilo, da si ne moreš dokupiti let delovne dobe. Zato so prikrajšani ljudje in podjetja.« (...) » Oseba, ki dela krajši delovni čas ima po zakonu pravico do dela za polni delovni čas, torej se lahko zaposli pri drugem delodajalcu do polnega delovnega časa. Tega ne moreš preprečiti. A ker so delavni časi fleksibilni, npr. če delaš danes 8-12, jutri 14-17, nato 16-20, učinkovito te pravice ne more delavec uveljavljati. **Velika anomalija za delavca.**«*

Trgovinska dejavnost je specifična tudi po razporeditvi delovnih ur. V enem od podjetij iz branže opozarjajo na slabe prakse: *»Neenakomerna razporeditev – delavec lahko dela več neko obdobje, če potem izplačajo nadure ali pa koristi ure. Potem pa se dogaja, da nekatera podjetja zaposlijo za krajši delovni čas in potem delajo preko tega. S tem kršiš zakon, ker to veš vnaprej, da bodo delali preko tega krajšega časa. Res pa zakon dopušča izjemo, da imaš lahko to v pogodbi o zaposlitvi in je potem to dopustno.«*

V enem od trgovinskih podjetij pravijo, da se ne poslužujejo krajšega delovnega časa, razen v primeru, starševstva. Delavci v tem primeru niso oškodovani, saj država plača prispevek do polnega delovnega časa. Podjetje pa pomaga mladim staršem tudi tako, da določajo urnike vnaprej na mesečni ravni, da se družine lažje prilagajajo.

5.1.4 Vloga zaposlovanja preko agencij in neposrednega zaposlovanja v podjetju

V nadaljevanju smo podjetja vprašali, kako zaposlujejo in kakšne so prednosti in slabosti različnih načinov zaposlovanja (neposredno v podjetju za nedoločen čas/preko posredovanih (agencijskih) delavcev/neposredno v podjetju za določen čas)

KMETIJSTVO. V panogi kmetijstva imajo večja podjetja jedro zaposlenih zaposlena neposredno, večji izziv pa predstavljajo sezonski delavci. Te pridobivajo ali s pomočjo Zavoda ali s pomočjo sezonskih delavcev iz tujine.

PREDELOVALNA DEJAVNOST. Podjetja iz predelovalne dejavnosti imajo zelo različne politike zaposlovanje, različne razloge za določen način zaposlovanja. V nadaljevanju podajamo tipične primere, ki smo jih srečali.

Podjetja se glede načinov zaposlovanja precej razlikujejo glede na svojo kadrovske politiko:

- **Nekatera podjetja ne želijo uporabljati agencijskih delavcev**, raje zaposlujejo sama. Razlogi so lahko različni:
 - Želijo imeti boljši nadzor nad procesom izbire;
 - Želijo delavca imeti zaradi pomanjkanja na trgu dela zaposlenega neposredno pri sebi
 - Gradijo svojo skupino »jedrnih zaposlenih« (*angl. core employees*);
 - Imajo slabe izkušnje z agencijami v preteklosti;
 - Imajo dovolj močno kadrovske službo;
 - Agencijska storitev je dražja (provizija)
- **Podjetja, ki uporabljajo agencijske delavce** imajo prav tako različne razloge:
 - Želijo imeti številčno fleksibilnost
 - Želijo imensko fleksibilnost
 - Imajo omejeno zaposlovanje, potrebujejo pa dodaten kader;
 - Imajo politiko, da se v podjetje najprej pride preko agencije, šele potem se posameznik zaposli neposredno v podjetju
 - Predvsem podjetja, ki so v tuji lasti in vstopajo na trg, na ta način zaposlujejo tudi strokovnjake (tu še nimajo podjetja),
 - Nekatera podjetja imajo politiko, da na ta način zaposlujejo proizvodne delavce.
 - Povečevanje produktivnosti zaposlenih delavcev

Podjetja, ki uporabljajo agencijske delavce podajajo različne razloge za njihovo uporabo. S poslovnega vidika je ključni razlog **številčna fleksibilnost**. Podjetja večkrat navedejo, da se z uporabo agencijskega dela lažje prilagajajo nihanju naročil in da imajo manj težav z odpuščanjem (to je potem »problem agencije«). Eno od podjetij doda, da je agencijski delavec ključen z vidika konkurenčnosti. Je *»orodje za reševanje okorelosti zakonodaje. Sicer bi raje imeli svojega človeka, če bi imeli fleksibilnost. Če bi bila zakonodaja bolj fleksibilna, bi zaposlovali sami. Sedaj v proizvodnji ni več tako, da kar malo delaš, vse se natančno planira in izračunava, vse je just in time, zato je tudi količina potrebnega dela natančno načrtovana.«*

Eno od podjetij doda, da so sicer nekoč ti delavci morda bili mišljeni kot »fleksibilni del«, vendar pa so danes postali že preizkušeni in priučeni delavci, ki jih več ne smatrajo za fleksibilne oziroma hitro nadomestljive. V tem podjetju so se odločili za agencijsko zaposlovanje zaradi proizvodnih ciklov, ki se pojavljajo pri njih vsakih 8

do 10 let. Bi pa raje zaposlovali sami, pravijo, da bi bilo tako manj dogovarjanj in usklajevanj glede pogojev dela. V podjetju imajo tudi interes, da delavce obdržijo.

Pri zmanjševanju zaposlenih izpostavijo tudi to, da papirno breme in breme morebitnih sporov v tem primeru prevzema agencija, ki nekega delavca zaposluje. Vendar tudi ta izkušnja ni univerzalna, večje podjetje jasno pravi, da si želi, da bi v primeru odpuščanj agencija skušala bolj aktivno reševati problem potencialne brezposelnosti. Isto podjetje tudi izpostavi, da bi morala agencija takrat, ko je delavec priden, a žal ni primeren za tisto konkretno delo, drugje pa ga ne morejo uporabiti, bolj aktivno pomagati reševati problem, pa žal ni tako. (Agencija sicer pravi, da ravno zaradi njihovega sodelovanja v procesu zaposlovanja odvečni delavec v večjem številu kot bi sicer takoj dobi novo delo in morda sploh ne »pride na Zavod«.). Podjetja ob uporabi agencij pravijo tudi, da lažje rešujejo probleme daljših odsotnosti, **hitreje dobijo nadomestni kader**, ker to breme prevzame agencija. Poleg samega procesa iskanja, ki je krajše (ker agencija že ima v bazenu delavce, ki jih pozna ali pa jih hitreje najde), **agencija prevzema tudi breme procesa izbora in urejanja dokumentacije**.

Podjetja navajajo tudi, da jim **agencije pomagajo pri urejanju dokumentacije pri pridobivanju delavcev iz tujine**, pomagajo jim tudi pri iskanju **ustrezne nastanitve**.

Podjetja navajajo tudi, da je pomembna **imenska fleksibilnost**. Če je delavec zaposlen preko agencije, ga lažje »odpustijo«, agencija priskrbi tudi nadomestnega delavca. To je pomembno tudi zato, ker v določenih primerih šele po uvajalnem obdobju ugotovijo, da delavec ni ustrezen ali pa ne paše v njihov tim. Kot pozitivni vidik takšne fleksibilnosti pa podjetja vidijo to, da **delavca skozi delo preko agencije spoznajo, ga uvedejo in testirajo**. Ko iščejo **nove kandidate za zaposlitev v podjetju, pogosto vzamejo agencijske delavce**, ki so jih imeli že priliko spoznati in uvesti v delo. Dejstvo, da nekatere delavce zaposlijo kasneje neposredno v podjetju, je tudi motivacija za agencijske delavce. Kot so nam povedali na enem od Zavodov za zaposlovanje: *»se za podjetje X že ve, da prideš v podjetje tako, da delaš najprej preko agencije, nato greš v podjetje za DČ, nato pa te vzamejo za NDČ«*. Dodali so tudi, da ravno zaradi te, sedaj že znane, prakse »zaposlovanja« oziroma priložnosti za zaposlitev, ki jo izvajajo v tem podjetju, agencijsko delo konkretno v tem podjetju ni stigmatizirano, ampak se smatra za »korak k neposredni zaposlitvi v podjetju«. Podjetje s Primorske navede, da »vse agencijske smo potem zaposlili v podjetju« (v podjetju so uporabili agencijo predvsem v podporo iskanju, tudi niso delali razlik med svojimi in agencijskimi delavci). Podoben pomen agencijskih delavcev kot vira »neposredne zaposlitve« navaja tudi podjetje iz prehranske industrije, kjer zaposlijo približno polovico agencijskih delavcev.

Podjetja kot razlog za zaposlovanje delavcev preko agencije navajajo tudi **omejevanje zaposlovanja neposredno v podjetju**. Več podjetij je navedlo, da imajo glede na letne kadrovske načrte omejene možnosti zaposlovanja. Kadar prihaja do dodatnih potreb po delu, pa ne smejo neposredno zaposliti, zaposlijo preko agencije. Omenjeno velja tako za proizvodne delavce (*»sami smo našli dva dobra delavca, pa smo nismo imeli prostora za zaposlitev v podjetju, pa jih je za nas vzela agencija za nedoločen čas, eden je npr. inženir logistike na odpremi«*). Podjetja tudi poročajo, da v takšnih primerih, ko se pojavi možnost za zaposlitev, delavca tudi zaposlijo.

Večje proizvodno podjetje navede tudi, da se pogosto zgodi, da nek delavec začne v proizvodnji kot agencijski delavec, pa nato postopoma napreduje v neposredno zaposlitev v podjetje, a zaradi priučitve napreduje na bolj zahtevno delovno mesto. Agencijsko delo jemljejo kot proces pred-zaposlovanja, kot sourcing za ostala mesta (tudi prehode v inženirske vode).

Večje podjetje v Ljubljani, ki ima »sloves dobrega delodajalca«, pravi, da nekaj delavcev sicer zaposlujejo preko agencij, ti delavci so tudi primaren vir za kasnejše zaposlovanje v podjetju za NČ. Tako delavce tudi motivirajo. V podjetju pravijo, da je prav, da se ponudi tem delavcem priložnost, saj so podjetju že nekaj dali.

Ni pa nujno, da je za tak prehod zainteresirana tudi agencija. Podjetje X tako navaja: *»Agencija je primarni delodajalec. So tudi prehodi v »podjetje« delovno silo. Agencija ima interes imeti zaposlene, ker dobi zanj maržo. Če je npr. postavka 5€/h, potem agencija zaračuna 5€/h+svojo maržo. Delavec pa je zainteresiran, da pride delat v »podjetje«. V tem primeru dajo agenciji določen »fee«, ker izgubi iz tega naslova. Za delavca se nič ne spremeni, razen delodajalec.«*

Eno od podjetij v tem, da je dejanski delodajalec agencija in ne samo podjetje, vidi tudi nevarnost: *»pri agenciji je rizik, da ga dajo drugam«*. Podjetja se zaradi težav na trgu dela vedno bolj zavedajo pomena kvalitete delavcev, zato je v takih primerih seveda tveganje, da dobrega delavca izgubijo, večje.

Določena podjetja preko agencij zaposlujejo proizvodne delavce oziroma druge delavce za enostavna dela (ne iz predelovalne dejavnosti, ampak javne službe).

Podjetja uporabijo **zaposlitev preko agencije tudi za visoko-izobražene kadre**, in sicer v primerih, ko sama ne morejo zaposlovati, ker: (1) gre za projektno delo, nekoga potrebujejo za krajši čas, (2) ker je strategija lastnika, da tudi visoko izobražene kadre najprej zaposlijo eksterno, (3) kadar podjetje v Sloveniji še nima pravne osebe (multinacionalna podjetja, ki vstopajo), podjetje se šele odpira, zato

sami ne morejo zaposliti, potrebujejo pa nekoga ali ekipo, ki bo pomagal izpeljati vse procese.

Ker je na število zaposlenih delavcev v podjetju vezana tudi **produktivnost dela**, ki je podatek, ki je izjemno pomemben za spremljanje uspešnosti podjetja, podjetja pravijo tudi, da »frizirajo produktivnost«. Namreč, produktivnost je opredeljena kot dodana vrednost na zaposlenega. Agencijski delavci pa niso zaposleni v podjetju, zato je produktivnost večja, kot bi bila, če bi dodano vrednost razdelili na vse, ki dejansko v podjetju delajo. Na ta način podjetja tudi **nadzorujejo gibanje stroška dela** (v poslovnih izkazih), saj se strošek agencijskega dela ne vodi kot strošek plač, temveč kot strošek storitev. Tako se umetno nadzoruje tudi stroške dela, sploh, kadar ima podjetje vnaprej določen cilj glede omejevanja rasti stroškov dela. Takrat »zaposlijo« preko agencije.

SLABOSTI agencijskega delavca vidijo podjetja predvsem v: (1) plačilu provizije, (2) morebitnih težavah pri zagotavljanju enakih pogojev (kot predvideva Zakon), (3) transakcijski stroški (čas) dela in usklajevanja z agencijo, (4) motivacija in absentizem, (5) ostale težave.

Podjetje agenciji plačuje provizijo. Glede višine provizije so bila podjetja zelo skrivnostna, prav tako tudi agencije, zato večjega števila odgovorov nismo dobili. Podatki, ki smo jih dobili, pravijo, da so provizije »nekaj odstotkov«, »5-8% in provizija za invalidsko kvoto«, »30 evrov na delavca«, »30-50 evrov na delavca« (to je skladno s podatki o EBIT, glej poglavje Analiza poslovanja agencij za posredovanje dela v zadnjih 10 letih).

Eno od podjetij tudi jasno pravi: »(...) uporabljamo agencijske delavce zaradi zahtev lastnika. Sami ne vidimo prednosti, tudi ni prihrankov administrativnega dela, samo drugačno je. Raje bi zaposlovali sami.«

Drugo podjetje pravi: »»Napoten delavec ni drag za delodajalca«. Marža se giblje okoli 10 %. Daje jim namreč fleksibilnost in nadomesti del kadrovskega procesa, tako da »zelo hitro prineseš tisto maržo noter«.

Glede na zakonodajo, so pravice agencijskih delavcev popolnoma izenačene s pravicami tistih, ki so zaposleni neposredno v podjetju. Z vidika podjetij bi to načeloma moralo pomeniti, da so agencijski delavci dražji (za višino provizij). Tu podjetja v odgovorih navajajo nekoliko različne izkušnje:

Pri agencijskih delavcih so sicer provizije, vendar pa podjetje plačuje svojim zaposlenim dodatno pokojninsko zavarovanje, tako da je stroškovno približno enako;

Ker je agencijski delavec zaposlen preko agencije, delavec v podjetju pa dobi dodatek za stalnost in delovno dobo, se dejansko v praksi razlika skozi čas povečuje. Delavec preko agencije je nekoliko cenejši tudi pri različnih kvalifikacijah (npr. šofer), ker so z agencijo sklenili sporazum za celo kvoto delavcev. Ker je bila na razpisu kriterij cena, v podjetju menijo, da agencija »sama poravna«.

Agencijski delavec dobi enako plačo, podjetja redno sporočajo vse spremembe, tako da ni razlik. To z vidika podjetja pomeni veliko administrativno breme in veliko usklajevanja.

Podjetja imajo navkljub enakim pogojem težave z interpretacijo razlik. Pogosto se zgodi, da dobi agencijski več, ker dela več ponoči, vikendi, itd., zato ima višje dodatke. Vendar pa delavci v primerjavi pogledajo samo končni znesek, ne pa razlage razlik (strukturo izplačila), kar lahko privede do nesoglasij.

Že omenjene morebitne razlike v izplačilu, pogojih dela, pa čeprav gre lahko samo za napačno interpretacijo, so lahko razlog za nesoglasja ali pomanjkanje občutka pripadnosti podjetju.

Podjetje X tako navaja: *»Poslovni model agencij je ta, da so agencije primarni delodajalec, »podjetje« pa sekundarni. V »podjetju« se zelo trudijo, da bi vse zaposlene enakovredno obravnavali. Agencije za te delavce organizirajo pogovorne ure, kjer sondirajo, kaj bi lahko bile težave v podjetju, ki jih zaposluje, kako se delavec počuti. Agencija bo ves čas spremljala delavca, oni živijo od tega.« (...)* Tudi v »podjetju« so imeli nekaj težav pri vzpostavljanju enake obravnave zaposlenih [preko agencij in neposredno pri »podjetju«]. Moraš učiti spoštovanja enakosti. Se lahko počutijo slabše zaradi vodje. Tudi delavec bo rekel, da je zaposlen na agenciji. Tudi delavci niso takoj »obarvani v barve podjetja«. Sodelujejo s tremi agencijami in »tudi te so različno obarvane«. Z agencijami se o pogojih dogovori kadrovska, potem pa z njimi sodeluje interni naročnik. Tako so si npr. interni naročniki naročali zaposlene za tri mesece, ker so jih hoteli najprej preverjati. To so uredili in se ne dogaja več.«

Podjetja navajajo tudi, da se počutje in razpoloženje med agencijskimi delavci preverja. *»Komunikacija je ključna. Zanje skrbijo agencije »on top«, najbrž obravnavajo to kot del njihove marže. Oni kot »podjetje X« se včasih ažurno vključijo, 2-3-krat letno pa se dobijo na sestanku in generalno pogledajo, kako stvari tečejo.«*

V nekaterih podjetjih opažajo tudi, da so **delavci zelo občutljivi na »mehke razlike«**. Eno od podjetij tako navaja, da posebej pazijo, da so vsi agencijski delavci povabljeni na vse dogodke (družabna srečanja, dogodki za otroke, itd.), prav tako so

deležni izobraževanju. V istem podjetju sodeluje tudi agencija, kjer potrdijo »občutljivost« takšnih razlik, dodali so, da se posebej potrudijo, da ni razlik. Predvsem pa v agenciji dodajo, da zelo veliko časa namenijo interpretaciji plačilnih list in pogovorom z delavci o tem. Drugo podjetje izpostavi, da se prav tako zelo trudijo, da pazijo, da imajo vsi enake pravice do izobraževanja.

Glede motivacije agencijskih delavcev eno od podjetij opaža tudi, da je zelo pomembno, kaj in kje je delavec delal prej. *»Če dobimo trgovko, so zelo zadovoljne, ker je pri nas urnik stalen, ni izmene, z veseljem pridejo k nam.«*

V drugem podjetju pravijo (podjetje ima sloves dobrega delodajalca), da *»zelo se trudimo, povsod so vabljeni, vsi smo na »ti«, v podjetju je zelo prijetno vzdušje, imamo skupno menzo, skupno parkirišče, ni razlik v delu, agencijski vidijo, da je trend zaposlovanja (op.p. zaposlijo agencijske, ko zaposlujejo).*

V večjem proizvodnem podjetju opažajo tudi velik **absentizem med agencijskimi delavci**, približno dvakrat višji odstotek kot pri delavcih, ki so zaposleni neposredno v podjetju (9,5% odsotnost agencijskih delavcev, 4% pri zaposlenih v podjetju). Navajajo, da je možnih več razlogov, zakaj je tako, pri čemer je eden od problemov motivacija, drugi pa tudi sam nabor oziroma »kvaliteta strukture« agencijskih delavcev.

Tudi podjetje iz panoge trgovine opaža višji absentizem, podajajo pa tudi pojasnilo: *»Tudi pri teh delavcih zaznavajo veliko fluktuacijo. Zaznali so tudi eno anomalijo. Pogodbe za določen čas namreč omogočajo odpravnino. Delavec sprejme tako delovno mesto, potem gre na bolniško do konca izteka pogodbe in pokasira odpravnino, nato pa kolobari med agencijami.«*

V povezavi z absentizmom večje podjetje pravi tudi, da bi pričakovali od agencije boljše obveščanje in sodelovanje, hitrejšo nadomestitev v primeru daljših odsotnosti. Podjetja navajajo tudi, da so **skušala reševati kadrovske težave s pomočjo agencij**, vendar imajo **slabe izkušnje**. Primorsko podjetje tako navaja: *»nam je bil cilj delati z agencijo, da bi nam pomagali najti kader (op.p. iščejo predvsem elektrotehniko, električarje, kemike), a nam niso pomagali, bili so neodzivni, niso nam sporočali, kako napredujejo z iskanjem, poslali so nam samo enega (op.p. rabili so jih več). Saj če jih sam ne najdeš, kako naj potem najde agencija, vsak posameznik želi neposredno v podjetje«.*

Podjetja izpostavijo tudi, da **agencijski delavec ni kar tako »da ga danes imaš, jutri pa ne več«**. Podjetja morajo delavce priučiti, ponekod (glede na naravo proizvodnje) uvajanje lahko traja dlje časa, tudi 1-6 mesecev, delavci morajo npr. opraviti določena izobraževanja ali spoznati standarde (HASAP, itd.) spoznati

standarde kakovosti, ustrezne zakonodajne predpise. Zato v večini podjetij tudi agencijski delavec ni res (v nasprotju s splošnim javnim mnenjem) čez noč zamenljiv.

Podjetje iz Ljubljane, ki potrebuje predvsem kader z različnimi poklicnimi kvalifikacijami, pa pravi, da so **»na agencijah hitro zamenljivi«**. Podjetje pa *»mora imeti matico svojih varilcev, skrbeti mora za podmladek«*. Podjetja se tako zavedajo pomena oblikovanja *»jedrnih zaposlenih«*.

Tudi podjetje iz Podravja pravi, da *»želijo delavci delati v podjetju – raje kot preko agencije. Sedaj, ko kadra ni, kot pravijo, je tudi v podjetjih več interesa za neposredno zaposlovanje. Podjetja preko neposrednega zaposlovanja skušajo delavce motivirati, da bi bili bolj prepadni. Konkretno, eno podjetje pravi: »Vsi se bojimo, kaj bo sedaj, ko bo prišla Magna«*.

Večje podjetje (sicer del mednarodnega koncerna) izpostavi, da *»agencijsko delo ni nujno uporabno oziroma ustrezen model delovanja na vseh trgih, pri čemer so glavni razlogi v razlikah v naravi dela, motivaciji in značilnostih obrata. V Sloveniji je delež agencijskih delavcev med vsemi 35%, v dveh drugih državah (imena skrita, da se ne razkrije podjetje) pa 40-50%.*

TRGOVINA. Glavni motiv podjetij za uporabo napotenih delavcev je večja fleksibilnost. Slabost pri uporabi napotenih delavcev je lahko njihova manjša učinkovitost, saj ne čutijo iste pripadnosti podjetju in niso motivirani kot redno zaposleni delavci. Podjetje pa tudi doda: *»Pri čemer poudarjamo, da se lahko motivirani in zanesljivi napoteni delavci po določenem časovnem obdobju dela pri delodajalcu, pri njem tudi redno zaposlijo, kar bi bilo lahko v javnosti večkrat izpostavljeno.«*

V enem od podjetij, kjer imajo zaradi narave dela v enem segmentu celo 30% agencijskih delavcev, pravijo, da se začnejo s tem težave. Konkretno so navedli, da so bile težave zaradi odnosa, težav v nadzoru, slabi rabi oziroma odnosu do sredstev podjetja, pripadnost je manjša, veliko je flutuacije.

Na kratko bi lahko strnili glavne prednosti agencijskega dela in neposrednega zaposlovanja v naslednjih točkah (Tabela 29).

Tabela 29: Prednosti in slabosti neposrednega zaposlovanja in zaposlovanja preko agencij (rezultati intervjujev)

Prednosti	Slabosti
Neposredna zaposlitev v podjetju	
<ul style="list-style-type: none"> - Graditev »jedra delavcev« - Večja lojalnost; - Večja motivacija; - Manjša fluktuacija in abentizem; - Podjetje takšne delavce lahko bolj aktivno izobražuje 	<ul style="list-style-type: none"> - Breme za kadrovske službe (sploh če je delavcev veliko in velika fluktuacija) - Težave pri odpuščanju večje - Varnost (po dveh letih in NDC) lahko poveča neproduktivnost
Agencijsko delo	
<ul style="list-style-type: none"> - Številčna fleksibilnost - Imenska fleksibilnost - Manj administrativnega dela - Breme iskanja se prenese na agencijo - Breme nadomestnega delavca prevzame agencija - Nižji strošek dela (agencijski delavci v bilanci kot storitev) - Višja produktivnost - Reševanje potrebe po dodatnem delavcu, kadar je zaposlovanje omejeno - »testiranje« potencialnih kandidatov za neposredno zaposlitev - Pridobivanje posebnega kadra za projektno delo (visoko-specializirani strokovnjaki) 	<ul style="list-style-type: none"> - Plačilo provizije - Potrebno je zelo paziti, da imajo iste pogoje in plačilo, s tem je... - ... povezanega veliko usklajevanja z agencijo - Morebitne razlike (četudi so te percepcije lahko napačne zaradi nerazumevanja vzrokov razlik) delujejo nemotivacijsko - Manjša lojalnost - Večji absentizem - Breme »odvečnega« delavca v praksi ne prevzame nujno res agencija (morala bi mu najti drugo delo)

5.1.5 Pomen sodelovanja z agencijami za podjetja

Eden od ključnih vidikov analize zajema analizo vloge agencij za podjetja. Zato smo podjetja vprašali, da če uporabljajo agencijske delavce, kakšne so izkušnje z njimi in kaj je glavni motiv za uporabo agencijskih delavcev. Če pa z agencijami ne sodelujejo, pa nas je prav tako zanimalo, zakaj ne. Razlik po panogah nismo zaznali, zato poglavja ne delimo.

Glavni motiv podjetij za uporabo napotenih delavcev je **večja fleksibilnost**. Slabost pri uporabi napotenih delavcev je lahko njihova manjša učinkovitost, saj ne čutijo iste pripadnosti podjetju in niso motivirani kot redno zaposleni delavci. Podjetje pa tudi doda: *»Pri čemer poudarjamo, da se lahko motivirani in zanesljivi napoteni delavci po določenem časovnem obdobju dela pri delodajalcu, pri njem tudi redno zaposlijo, kar bi bilo lahko v javnosti večkrat izpostavljeno.«*

Podjetja navajajo, da sodelujejo z različnimi agencijami, prednjačijo največje agencije. **Izkušnje podjetij glede izbora agencij so različne:**

- 1) Nekatere sodelujejo z agencijami, ki jim jih določi lastnik. To je močno prisotno v podjetjih s tujo lastnino, kjer podjetje v več državah sodeluje z isto agencijo, ki ima poslovalnice v več državah. To olajša tudi iskanje ustreznega kadra v tujini.
- 2) Podjetja s kadrovskimi agencijami sodelujejo na področju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.
- 3) Včasih podjetja uporabijo agencije tudi pri iskanju zaposlenih za vodstvene pozicije.
- 4) Podjetja navajajo tudi, da je razlog za uporabo agencijskih delavcev v sposobnosti hitremu prilagajanju obsegu naročil. Če naročila rastejo, zaposlijo delavca preko agencije (nekatera podjetja pa kombinirajo z zaposlovanjem za DČ). Če je porast ocenjen kot trajen, razmislijo o zaposlitvi za NDČ.
- 5) Nekatera podjetja objavijo natečaj za izbor agencije, pri čemer so kriteriji različni.
 - a. Podjetje iz javnih služb navede, da imajo veliko delavcev preko agencij, pri čemer j e bil glavni kriterij izbire cena.
 - b. Drugi model izbire je model, ki vsebuje več kriterijev. Podjetja povabijo k sodelovanju večje število agencij, slovenskih in tujih, upoštevajo pa pri izbiri izkušnje, tehnične in finančne kriterije (velikost agencije, storitve, ki jih zagotavlja, finančna stabilnost). Končna odločitev med primerljivimi oziroma ustreznimi agencijami pa je na podlagi cene.

Kot motiv za sodelovanje z agencijo se pojavi tudi **težava pri iskanju kadrov**. V večjem podjetju so navedli, da so nekoč delavce kadrovali sami, imeli so dovolj neposrednih prošelj v podjetju, sedaj pa zanje delavce išče in opravi rekrutacijski postopek agencija. Dodajo tudi, da če bi bilo prošelj dovolj, da bi morda znova prešli na samostojno rekrutacijo.

Podjetja so navedla še nekaj **predlogov za izboljšanje dela agencij:**

1. Agencije bi morale postati bolj proaktivne pri iskanju alternativnih zaposlitev, kadar je jasno, da bo nekdo izgubil delo v nekem podjetju.
2. Agencije bi morale biti bolj fleksibilne pri zagotavljanju novih kadrov, kadar delavec ne zmore – tega bi morali vzeti »nazaj« in zagotoviti hitro nekoga, ki bi zmoget.
3. Agencije bi morale »imeti na zalogi« nekaj delavcev, ki bi jih lahko hitro posredovale. To je za agencije dodaten strošek, ob pomanjkanju na trgu je kadre tudi težko najti. (Dodati pa je treba, da nekatera podjetja pravijo, da taka rezerva zaradi specifik vsake proizvodnje ni možna.)

5.1.6 Pomen sodelovanja z Zavodom RS za zaposlovanje

Da bi lahko ocenili primerjalni pomen agencij in vlogo Zavoda za iskanje ustreznih kadrov, smo podjetja prosili še za opis sodelovanja z Zavodom ter analizo prednosti in slabosti sodelovanja z Zavodom.

KMETIJSTVO. Z Zavodom obe večji podjetji, ki delata (sta prisotni s proizvodnjo) v več slovenskih regijah, z Zavodom dobro in veliko sodelujeta. Tako podjetji kot tudi Zavod so namenili ogromno časa in truda temu, da bi našli ustrezne (predvsem sezonske) delavce. Vendar pa so izkušnje različne. V Pomurju, Prekmurju, Prlekiji je težav manj, uspejo zagotoviti do 100 delavcev, medtem ko je v Posavju izkušnja navkljub trudu obeh (Zavoda in podjetij) izkušnja drugačna. Žal iskalci zaposlitve v Posavju niso motivirani, »če pride, po dveh dneh gre«. Zato so sezonski delavci iz tujine izjemno pomembni.

PREDELOVALNA INDUSTRIJA. Podjetja iz predelovalne industrije zelo različno sodelujejo z različnimi deležniki na trgu dela, tako Zavodom kot tudi agencijami. Glede sodelovanja z Zavodom imajo podjetja zelo različne izkušnje:

- 1) Pri iskanju specializiranega (visoko-izobraženega) kadra podjetja načeloma ne potrebujejo pomoči Zavoda.
- 2) Pri iskanju ustrezno izobraženega kadra različnih poklicnih profilov ali celo zgolj z osnovnošolsko izobrazbo, se podjetja načeloma poslužujejo sodelovanja z Zavodom, pri čemer navajajo naslednje izkušnje:
 - a. Pri iskanju kadrov, kjer so na Zavodu vključevali dolgotrajno brezposelne, je načeloma problem z:
 - i. Motivacijo (ne pridejo na predstavitev, razgovor, jih ne zanima, slab odziv);
 - ii. Dolgotrajno brezposelni so manj zanimivi (eno podjetje pravi »nezaposljivi«) zaradi zastarelih kompetenc (kot pravi podjetje – »če nekdo pet let ni delal, ni več zanimiv«);
 - iii. Starejši in dolgotrajno brezposelni imajo težave z zdravniškim pregledom;
 - iv. Nekatera podjetja pa poročajo, da so zaposlila starejše (konkretno npr. podjetje iz Ljubljane 3 osebe) s pomočjo subvencije, vendar bi jih zaposlila vseeno, so pa zaradi subvencije prej dobili pogodbo.
 - v. Subvencija, ki so jo prejeli, ni bila ključna za zaposlitev, je pa zmanjšala tveganje za podjetje.
 - b. Kar se tiče spodbud za mlade, podjetja navajajo različne izkušnje:
 - i. Nekatera podjetja subvencij ne koristijo, pravijo, da če so kandidata nameravali zaposliti, ga bi zaposlili v vsakem primeru.

- ii. V nekaterih podjetjih z zgornjo miselnostjo vseeno dodajo, da subvencijo vzamejo, kandidatu pa tako omogočijo, da dobi pogodbo za 1 leto prej, saj je tveganje za podjetje manjše.
 - iii. Podjetje s Primorske pravi tudi, da opažajo, da se nekateri mladi ne prijavijo v Zavodovo evidenco, saj jim to da »slabšalno« oznako. Vendar bi bila vključitev koristna, saj bi Zavod pomagal pri ustrezni prekvalifikaciji.
 - c. Podjetja, ki so nezadovoljna, pravijo tudi, da sistem socialnih pravic omogoča preveč zlorab, da bi ga bilo potrebno spremeniti tako, da bi bilo zlorab manj, dejanska motivacija delavcev pa večja.
 - d. Podjetja se vključujejo v sheme za zaposlovanje mladih, vendar nekatera pravijo, da je to samo dodaten »bonus«, saj bi zaradi pomanjkanja zaposlila vseeno.
 - e. Podjetja cenijo ostale storitve: predstavitve, minutke
 - f. Vendar pravijo, da bi moral biti Zavod bolj aktiven, eno podjetje celo meni, da bi moral opravljati podobno delo kot agencije, prihajati v podjetja in »tržiti« svoje brezposelne, jim aktivno iskati delo.
 - g. Zavod bi moral biti bolj proaktiven, iskati priložnosti za zaposlitev v podjetjih tudi kadar podjetja nimajo odprtega razpisa, morali bi aktivno tržiti svoje delavce.
 - h. Nekatera podjetja so bolj kritična, pravijo, da potrošeni čas ni vreden efekta, zato malo sodelujejo z Zavodom. Pri proizvodnih delavcih malo – pri teh se strinjajo z ostalimi, da je Zavod premalo fleksibilen, prepočasen, režijskih delavcev pa sploh ne zaposlujejo preko Zavoda, ampak jih iščejo sami.
- 3) Eno od podjetij izpostavi, da je med Zavodom in agencijami ključna razlika v namenu delovanja in zato tudi v učinkovitosti.
- a. Zavod je javna institucija, katere namen je skrbeti za brezposelne, vzdrževati evidenco in ponujati v zaposlitev svoje brezposelne.
 - b. Agencija deluje po profitnem motivu, zato želi čim prej najti ustreznega kandidata za podjetje (naročnika), saj je od tega odvisno plačilo agenciji.
 - c. Agencija ima bazen delavcev, ki niso enaki kot Zavodovi, ampak so v povprečju boljši.
 - d. V podjetju dodajo, da so na Zavodu svoje storitve precej izboljšali, da so bolj odzivni, vendar bi morali biti še bolj proaktivni.
- 4) Podjetja tudi pravijo, da je preveč administrativnega dela, sploh pri projektih, ki so sofinancirani iz evropskih skladov.
- 5) V podjetju iz prehranske branže pravijo, da so začeli oglaševati v časopisu, radiju, na spletu, ker ima Zavod omejen bazen (kot pravijo »prebrani kandidati«), agencija ima sicer boljše kandidate, a ima manjši bazen.

ILUSTRACIJE in RAZLAGE. V nadaljevanju podajamo nekaj **razlag in ilustracij**, ki smo jih slišali v različnih podjetjih. Ločevanje po panogah tu ni smiselno, razlik nismo zaznali.

Eno od podjetij pravi takole: » (Zavod) je sicer zanje prvi, na katerega se obrnejo. Obravnavajo ga kot partnerja, tako kot druge agencije. A so agencije uspešnejše. Res jih plačujejo, a posredno preko davkov plačujejo tudi Zavod. Zavod ima največjo bazo, a je najmanj učinkovit. Razmišljati bi moral o spremembi svojega poslanstva in s tako bazo konkurirati«.

Večje podjetje iz predelovalne industrije jasno izpostavi, da »Zavodovi« delavci niso motivirani, da se jih odzove na vabilo 2-5%, pri čemer potem, ko bi se res zaposlili, pride do dodatnega odliva. Podjetje opaža tudi razkorak med mlajšo in srednjo generacijo, mlajša je slabše motivirana, slabše fizično pripravljena.

Eno od podjetij z območja Gorenjske pravi, da bi moral Zavod več vlagati v **aktivno »preizobraževanje«**. Zavod aktivno prekvalificira samo en del nezaposlenih, del, ki je pri njih in kadar se pojavi specifična potreba. Potrebno bi bilo aktivno posegati na trg, identificirati potrebe in usmerjati nezaposlene v izobraževanja. Razpisi za izobraževanja bi morali biti odprti ves čas, podjetjem bi moral Zavod zagotavljati ustrezne profile. Sedaj je proces preveč retroaktiven. V podjetju pravijo: »če ge bomo zaposlili, ga bomo pa še izobrazili sami, ampak tukaj bi moral biti Zavod bolj aktiven«.

Eno od podjetij se je dotaknilo težav z rigidnostjo pravil. Takole so navedli: »Prijavili smo se tudi na državni razpis za zaposlovanje ljudi preko Zavoda. »Podjetje« ima stalno odprtih okoli 40 delovnih mest (...). Na tem razpisu so komaj identificirali 9 potencialno ustreznih kandidatov, od tega 4 zaposlili, a ker je razpis zahteval zaposlitev 50 %, so iskali petega, a ga niso našli. Zato smo to opustili.« V takem primeru bi bilo bolje, da bi zaposlili 4.

Podjetja vidijo priložnost za usposabljanje mladih tudi z vključevanjem obrtnikov.

Eno od podjetij pravi glede proaktivnosti Zavoda tudi: »Zavod namreč odda delavca in to je to. Recimo, da se »podjetje« odloči in delavca vzame, da ga sproba, po poskusni dobi pa se zanj ne odloči. Ta delavec gre nazaj na Zavod, a Zavod nikoli ne išče povratne informacije, kako bi lahko do-usposobil brezposelne.«

TUJCI. Podjetja navajajo, da pri iskanju delavcev iz tujine sodelujejo z Zavodom. Podjetje lahko pridobi delavca iz tujine za deficitarne poklice ali kadar ustreznega kadra v Sloveniji ni (ampak je to potrebno šele ugotoviti/potrditi). Podjetja takrat podajo potrebo na Zavodu, Zavod povabi kandidate iz evidence. Podjetja so kritična do »tega bazena« in pravijo, da o pri Zavodu v evidenci večinoma nezaposljivi ali

takšni, ki ne želijo delati. Ko z Zavodom organizirajo predstavitve, se odzove malo delavcev, še tiste je težko motivirati, zaposli pa se jih potem le nekaj %.

Eno od podjetij je bilo tako na primer **zelo kritično do hitrejšega posredovanja, kadar podjetje potrebuje delavca iz tujine in neustreznih evidenc ali napotovanja na razgovor neustreznih kandidatov**. Takih podjetij, ki so omenjali, da so ti postopki dolgi (da izgubijo 2 do 4 mesece) je sicer več. Konkretno podjetje pa pravi takole: *»V »podjetju« bi zaposlili delavca iz tretje države, konkretno Srbije, šlo bi za združevanje z družino v Sloveniji. Oseba se je prijavila na delovno mesto na Obali, skozi postopek se je ugotovilo, da je oseba ustrezna, zato so začeli s postopkom pridobivanja delovnega dovoljenja, za kar je potreben potrjen obrazec PD. Zavod a priori reče, da ima ustrezne kandidate in da zato ne more potrditi PDja. Takoj so rekli, naj jih pošljejo. Našli so 7 kandidatov v evidenci, na razgovor so prišli trije, od tega sta bila dva z zdravstvenimi omejitvami, ki jima ne omogočata opravljanja takega dela, eden pa je odklonil delo. Naslednji dan so dobili PD. Zavod torej ne naredi niti administrativne selekcije, da bi npr. izločili osebe z zdravstvenimi omejitvami.«*

5.1.7 Vpliv odprtosti na slovenski trg dela in prisotnost tujih delavcev

V nadaljevanju nas je zanimalo, kako na slovenski trg dela vpliva prisotnost tujcev, katere profile najbolj iščejo v tujini, katere so težave pri zaposlovanju tujcev ter kakšni sta vlogi agencij in zavoda.

Zaradi specifik kmetijske dejavnosti (veliki proizvajalci) ločeno prikazujemo kmetijstvo, medtem ko so predelovalne in ostale dejavnosti zajete skupaj.

KMETIJSTVO. Tuje delavce uporabljajo, izjemnega pomena so sezonski delavci. Kmetijstvo je specifična panoga, kjer je potrebno hitro odregairati, ob upoštevanju zrelosti in vremenskih razmer v kratkem času pobrati pridelek, da se zagotovi ustrezna kakovost. Zaradi nizkega zaslužka na uro za naše delavce tako delo ni zanimivo, je pa lahko glavni vir zaslužka za delavce iz tujine, predvsem BIH in Srbije.

PREDELOVALNA INDUSTRIJA IN OSTALE DEJAVNOSTI. V predelovalni industriji podjetja pogosto navajajo, da zaposlujejo v proizvodnji tuje delavce. Zanimivi so predvsem delavci iz Bosne in Hercegovine ter Srbije, manj s Hrvaške (problem sporazumov). Precej manj pa pokažejo podjetja interesa ali pa imajo celo zaposlenih državljanov Bolgarije in Romunije. Nekaj podjetij je navedlo kot glavni razlog jezik. Podjetja imajo v proizvodnji **tehnična navodila v slovenskem jeziku**. Državljanji držav nekdanje Jugoslavije z jezikom nimajo težav, tudi brez težav se sporazumevajo z delovodji, medtem ko sta bolgarski in romunski jezik ovira. Kot je navedlo eno od podjetij: *»Ne moremo riskirati, da ne bi bilo v redu narejeno. Kaj*

če vam ostane (...) v rokah?» (op.p. predmet, na katerega se je nanašal komentar izbrisan, saj bi lahko razkril podjetje, ker je zelo specifičen).

Zanimiva je tudi izkušnja direktorja iz kovinske dejavnosti, ki ima po Sloveniji več enot. Pravi, da je v branži že tradicionalno prisotno veliko delavcev iz nekdanje Jugoslavije, izkušenj s tujo (ali tuje govorečo) delovno silo imajo precej. Izpostavi, da ni pomemben samo jezik zaradi jezika, ampak je pomembno tudi, kako sodelujejo ljudje iz različnih okolij. Tudi starejši (ki so prišli v Slovenijo morda iz bivše Jugoslavije še v času Jugoslavije) ne sprejemajo nujno dobro prihoda novih tujcev. Za njih pa je izjemno pomembno, kako deluje proizvodna ekipa. Torej **ni problem samo jezik** kot tak, pač pa tudi, **kako se novi delavci vklopijo v ekipo**.

Nekatera specializirana podjetja točno navedejo, iz katerih krajev prihajajo »dobri« kadri iz branže (ali pa imajo tam »še vedno dobre šole«). Tako na primer podjetje iz kovinske industrije navede Zenico, Tuzlo in Banja Luko kot glavne bazene, kjer iščejo delavce v tujini.

Podjetja navedejo tudi, da vzamejo tudi veliko nekvalificiranega ali manj kvalificiranega kadra in jih potem ustrezno priučijo, kar traja do pol leta.

Eno od proizvodnih podjetij primerja tudi domače in tuje delavce in pravi, da se od delavcev, ki jih iščejo preko Zavoda odzove in zaposli 2-5%, pri čemer še naknadno pride do velikega odliva. Pri delavcih iz BIH pa ugotavljajo, da so bolj motivirani, da lažje zdržijo napore, skupen odliv pa je okoli 10%, kar je bistveno manj kot pri domačih delavcih.

Podjetja tujce pridobivajo na različne načine. Najprej iščejo preko Zavoda ustrezne kadre. Ko se ugotovi, da v Sloveniji (regiji) ustreznih kadrov ni, podjetja iščejo na tujih trgih. Na tujih trgih (predvsem BIH in SRB) iščejo podjetja ali sama ali s pomočjo agencij. Postopek iskanja in pridobivanja ustreznih dovoljenj traja 2 do 4 mesece. Podjetja pohvalijo zakonodajne spremembe in skrajšanje postopkov, vendar hkrati pravijo, da so postopki še vedno predolgi. V tem kontekstu izpostavijo, da bi **moral Zavod prečistiti svoje evidence**, da je jasno, da nimajo (dovolj) ustreznih kandidatov, vendar je »to potrebno najprej ugotoviti«, pri čemer se »kandidati ne pojavijo ali pa pridejo, pa jih delo ne zanima, pridejo zaradi formalnega kriterija (ohranjanje pravic), zato potem ni zaposlitve«. Tu bi podjetja želela drugačno (za njih hitrejšo) rešitev.

Nekatera podjetja poročajo tudi, da iščejo delavce v tujini s pomočjo agencij (ko dobijo »dovoljenje« od Zavoda oziroma potrdilo, da doma ustreznega kadra ni), nekatera podjetja uporabljajo kooperante iz tistega okolja (BIH, Srbija) ali pa

uporabijo »ustaljene mreže povezav«, kar velja predvsem za podjetja, ki sistematično že dlje časa zaposlujejo tuje delavce.

V povezavi z zaposlovanjem tujcev je poseben **problem tudi nastanitev**. Zanimivo je, da več podjetij iz različnih regij navede, da pomagajo pri organizaciji nastanitev (privat), več podjetij pravi, da če bo šel trend v to smer (rast potreb, pomanjkanje kadra doma), bo potrebno ponovno razmišljati o gradnji samskih domov, v kasnejši fazi pa tudi drugačnih namestitvev, ker *»najprej pride sam, družina je doma, potem pa seveda želi pripeljati za sabo še družino«*. Eno od podjetij pa celo navede, da se je *»neki podjetnik iz kraja že odločil za gradnjo manjšega namestitvenega objekta«*. Podobnega mnenja, da je tukaj poslovna priložnost, je tudi veliko podjetje, ki pravi, da *»če bi imeli dovolj sredstev za tudi take namene, bi takoj postavili tak dom«*. Eno od podjetij rešuje pomanjkanje delavcev tudi tako, da ima organiziran prevoz, pri čemer izpostavijo, da tak organiziran prevoz pomeni tudi, da so delavci zagotovo pravi čas v proizvodnji.

Zanimivo pa je mnenje nekaj podjetij, ki pravijo, da smo v EU in da za njih tuj delavec ni tuj delavec. Podobno mnenje imajo podjetja tudi za delavce z dovoljenji.

Eno od podjetij je dejalo sledeče: *»Zavod nima kandidatov za nas. Intenzivno se obračamo na tujino, od koder dobivamo komisionarje za logistiko, tudi prodajalce. Ciljamo predvsem na državljane bivše Juge, ki imajo potni list ene od držav EU, npr. Srbi iz Vojvodine, ki imajo madžarski potni list; Makedonci z bolgarskim potnim listom. V Srbiji ima mesar 200 – 250€, pri nas do 1000€ neto, zato je zanje zanimivo. Ko razmišljajo o selitvi, jim je Slovenija bližja kot npr. Nemčija. Po drugi strani pa Hrvatov Slovenija ne zanima in bi šli, se selili dlje, če bi se odločili za tujino.«*

Nekatera podjetja so navedla tudi, da so pripravljena zaposliti ali so v sodelovanju z Zavodom iskala delavce v času migrantskega navala tudi med azilanti. Tako konkretno navede podjetje iz JV Slovenije, da so v postopku imela 12 azilantov, za tujce so zelo odprti, vendar pa dodajo, da niso široko uporabni, saj je potrebno v proizvodnji poznati jezik.

Če bi strnili glavne ugotovitve o delu in zaposlovanju tujcev, lahko rečemo, da se kot poseben problem sistematično pojavljajo:

1. Problem jezika (tehnična navodila)
2. Problem zagotavljanja dovoljenj/administracija, ki je predolga;
3. Problem nastanitve (velika podjetja, ki imajo velike potrebe)

5.1.8 Poznavanje in uporabnost EURES

Na koncu smo podjetja povprašali še po poznavanju portala EURES. Večina ga ni poznala, tem smo pojasnili bistvo ter jih povprašali, če bi jih zanimalo sodelovanje.

Podjetja imajo trenutno **zelo malo interesa za EURES**. Glavna razloga sta:

- (1) Pomanjkanje poznavanja portala, namena in načina delovanja ter
- (2) Pomanjkanje interesa za delavce iz EU nasploh. Podjetja iščejo kandidate ali doma ali pa predvsem v BIH in Srbiji.

Podjetja, ki so bila bolj skeptična do EURESa, na primer navedejo, da želijo, da so zaposleni iz domačega okolja. Štajersko podjetje tako pravi, da *»če mora nekdo za pol ure podaljšati, pa je iz »domačega kraja«, to ni problem. Že je je iz »sosednjega kraja« pa je lahko zaradi družinskih obvez (pobiranje otrok iz vrtca, šole) lahko to problem«*. Konkretno opažajo, da je najbolje, če o delavci iz območja 20 km od podjetja.

Podjetja tudi navajajo, da so imela težave tudi z delavci iz BIH, Srbije, ki se čez vikend vračajo domov k družini. Takih delavcev, kot navede neko podjetje iz Ljubljane, *»če delajo v vzdrževanju, ne moreš na hitro poklicati na delo, če pride do problema čez vikend.«* Eno od primorskih podjetij opaža tudi, da so delavci bolj pripadni podjetjem v domačem kraju, prav tako pa doda vlogo družine, kar še poveča verjetnost, da bo ostal v podjetju.

Načeloma bi podjetja EURES zanimal, vendar bi morala biti bolj informirana.

Podjetja, ki jih **EURES izrecno ne zanima, pa navajajo različne razloge**, med njimi:

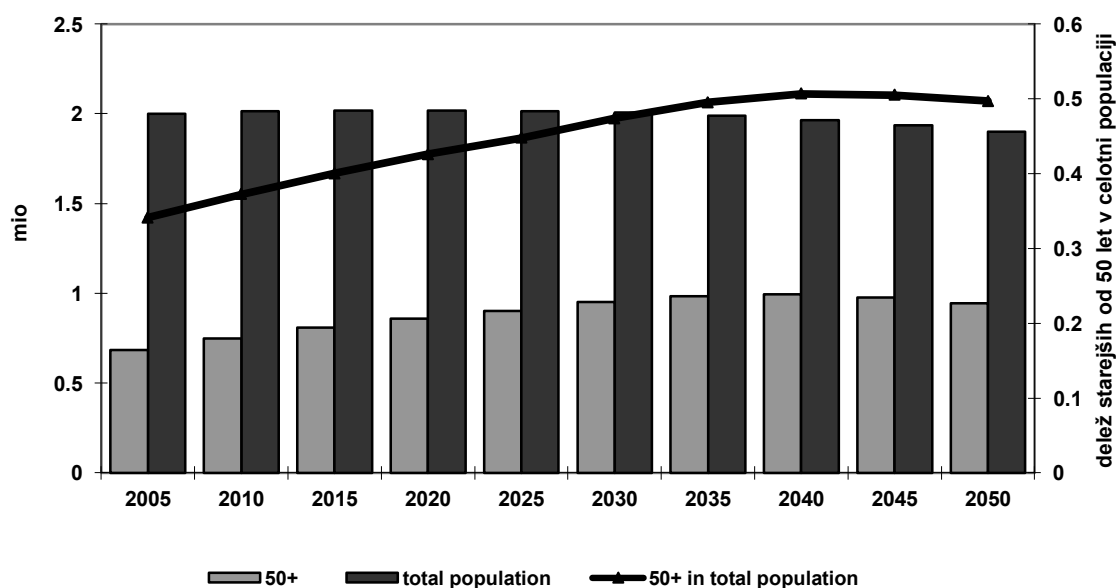
- 1) Povezave in odvisnost od matičnega podjetja. Matično podjetje *»določi«* kako se bo iskalo nove kadre, kakšna bo vloga podjetja in vloga morebitnih ostalih *»posrednikov«*, predvsem agencije.
- 2) Ker so podjetja del mednarodnih verig, imajo možnost iskanja na tujih trgih preko svojih partnerjev ali mrež.
- 3) Velik problem je jezik (kot je bilo navedeno že pri zaposlovanju tujcev).
- 4) Problem višine plač (delavec iz zahodne Evrope ne bo prišel v Slovenijo za slovensko plačo).
- 5) Morda bi uporabili v primeru nenadne širitve (ali širitve v tujino), sicer bi raje ostali *»doma«*, ker je pomembna bližina (in s tem fleksibilnost) delavca.

5.2 Analiza vpliva prisotnosti agencijskega dela na zaposlovanje starejših, tudi upokojenih in analiza vloge agencij z vidika demografskih sprememb

5.2.1 Staranje in trg dela v Sloveniji

Demografske spremembe predstavljajo enega največjih izzivov sodobne družbe. Struktura sodobne družbe, ki se spreminja zaradi nizke rodnosti, sprememb vzorcev oblikovanja družine, spremenjene vloge moških in žensk, večje geografske mobilnosti in migracij ter dolgoživost, pomembno vpliva tudi na spremembe na trgu dela. Delovno aktivna populacija bo v bodoče v veliki meri zaznamovana z naraščajočim deležem starejših od 50 let v celotni populaciji, tako imenovane "baby boom" generacije. V letu 2005 je bil delež starejših od 50 let v celotni populaciji 34,1%, v letu 2010 37,2% , do leta 2035 pa naj bi ta delež dosegel 49,5% in se ustalil okrog 50%.

Slika 46: Število starejših od 50 let v primerjavi z vsoto populacijo v Sloveniji v milijonih (levo) in delež tistih, ki so starejši od 50 let v celotni populaciji (desno), 2005-2050



Vir: Eurostat, 2017.

Prebivalstvo v povprečju postaja vse starejše. Povprečna starost (mediana) se je v obdobju med leti 1994 in 2014 zvišala kar za 6 let (Eurostat, 2015). Število delovno sposobnih prebivalcev se je v zadnjih letih pričelo zmanjševati kot posledica prehajanja številčnih povojnih generacij v upokožitev, dodatno pa sta k temu prispevala tudi zgodnje upokojevanje in nizka rodnost zadnjih treh desetletij. Leta 2011 je bilo v državah EU-28 333,8 milijona delovno aktivnih (65,9% celotnega prebivalstva), vendar pa se od takrat zmanjšuje tako absolutno kot tudi relativno kot

delež v celotni populaciji in naj bi po projekcijah znašal le 292,3 milijona leta 2080 (56,2 % celotnega prebivalstva). V letu 2017 se je število prebivalcev v državah EU povečal za 3 odstotke, v Sloveniji za 0,4%. Po projekcijah naj bi se prebivalstvo EU-28 med leti 2014 in 2080 povečalo za 2,6%, v Sloveniji pa naj bi se nekoliko zmanjšalo. Delež starejših zaposlenih je v Sloveniji precej nižji kot v primerljivih državah Evropske Unije, še posebej pri ženskah. Deleži se povečujejo v vseh državah, vendar so razlike še vedno zelo velike.

Cilj, ki so si ga leta 2002 v povezavi z aktivnim staranjem v Stockholmu in Barceloni postavile države EU, je opredelil dva pomembna strateška cilja, ki naj bi jih dosegli do leta 2010: (1) povečati stopnjo zaposlenosti starejših delavcev na 50% (Stockholm 2001), (2) povečati upokojitveno starost za 5 let (Barcelona 2002). Leta 2012 je evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti podarjalo doprinos starejših h ekonomskemu razvoju in družbi v splošnem, pri čemer je bilo osredotočena na tri glavna področja:

- 1) Oblikovati delovna mesta, primerna za starejše ljudi in prilagoditi pogoje dela;
- 2) Pomoč starejšim ljudem pri igranju aktivne vloge v družbi;
- 3) Spodbuditi zdravo staranje in samostojno življenje.

V letu 2010 je Evropski svet sprejel strategijo razvoja "Europe 2020", pri čemer je ključni cilj, da "EU postane pametna, vzdržna in vključujoča družba". Demografska transformacija bo pripomogla, da se zajamejo potenciali njegovih dveh najhitreje rastočih skupin prebivalstva, starejših in migrantov. Evropska strategija zaposlenosti podpira ciljno vrednost strategije Evropa 2020 na ravni 75% stopnje zaposlenosti tistih, ki so stari med 20 in 64 let, do leta 2020. Ta cilj bo uresničljiv le v primeru, ko bodo starejši zaposleni zadosti motivirani, da bodo ostali delovno aktivni tudi po izpolnitvi minimalne starosti za upokojitev. Eden od sedmih prepoznanih aktivnosti v okviru strategije, Agenda za nove kompetence in delovna mesta, je bila oblikovana z namenom, da ljudem omogoči pridobitev novih kompetenc, kar bi izboljšalo njihovo fleksibilnost in varnost v delo v nem okolju. Vključuje vseživljensko izobraževanje in e-kompetence. Evropa 2020 prav tako promovira aktivno vključenost ranljivih skupin. Spremembe v strukturi družin (vse več ljudi živi samih), trgu dela (večja participacija starejših in žensk) ter povečana geografska mobilnost (več medregijskih in mednarodnih migracij) vodijo v težavno usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja na individualni ravni glede na tradicionalno vlogo žensk in starejših v družini.

V Sloveniji stopnja zaposlenosti starejših moških ne odstopa bistveno od ciljnih vrednosti, vendar pa bistveno odstopamo v primeru zaposlenih starejših žensk. Seveda pa se je potrebno zavedati, da je nižja zaposlenost starejših posledica procesa prehoda Slovenije v tržno gospodarstvo, ko se je problem brezposelnosti v

veliki meri reševal z zgodnjim upokojevanjem. Povprečna starost upokojencev se je v tistem obdobju občutno znižala.

Povprečna starost, pri kateri se upokojujejo slovenski delavci, je še vedno nižja kot v EU. V povprečju se slovenski delavec upokojuje pri starosti 59,8 let, pri čemer znaša ta starost v EU-27 61,2 let, v starih državah članicah (EU-15) pa celo 61,4 let, v evro območju pa 60,9 let (Eurostat, 2016). V povprečju države ne dosegajo cilja, ki znaša 65 let. Delovna aktivnost starejših od 65 let drastično upada v vseh državah EU. Stopnja delovne aktivnosti tistih, ki so stari med 65 in 84 let, je leta 2011 znašala 6,8%, pri čemer je bila Slovenija med vsemi državami EU-28 na zadnjem mestu. Najvišjo stopnjo delovne aktivnosti so imeli v skandinavskih državah in nekaterih državah Zahodne Evrope (VB). Najvišjo stopnjo delovne aktivnosti v tem starostnem razredu pa je imela Romunija, katere stopnja (20,8%) je bila skoraj enkrat višja kot na Švedskem. Raziskava "Anketa o delovni sili" pa je razkrila še en zanimiv fenomen. Število delovnih ur se zmanjšuje s približevanjem upokojitvi. Najbolj občutne spremembe v številu delovnih ur so na Nizozemskem, Belgiji, nordijskih državah, Češki in Malti. V Sloveniji naj bi po predlogu iz Bele knjige o pokojninskem sistemu dejanska upokojitvena starost dosegla 64 let še pred letom 2030, ko bo delež delovno sposobnih, starih 55–64 let predvidoma znašal 24,4 %, kar pomeni, da se bo do leta 2030 več kot podvojil.

5.2.2 Ekonomski izzivi staranja v Sloveniji

Če želimo doseči višjo participacijo starejših zaposlenih na trgu dela in zagotoviti okolje, ki spodbuja trajnostno rast, je potrebno storiti več kot le spremeniti zakonsko določeno upokojitveno starost. Vse potencialne posledice staranja morajo biti upoštevane, prav tako pa moramo predvideti tudi interakcije med predlaganimi reformami.

Ključne značilnosti trga dela in posledic staranja v Sloveniji, ki jih bodo snovalci ukrepov ekonomske politike morali upoštevati, če želimo oblikovati ekonomsko okolje, ki bo podpirali gospodarsko rast, so:

1. Zmanjševanje populacije in zmanjšanje števila delovno aktivnih ljudi, kar bo imelo negativne učineke na gospodarsko rast,
2. Povečevanje deleža starejših zaposlenih v okviru delovno aktivne populacije, kar bo zahtevalo pomembne prilagoditve pri zaznavah, ki se tičejo odnosa zaposlenih, delodajalcev in države do zaposlovanja starejših in vseživljenjskega izobraževanja ter usposabljanja,
3. Nizka stopnja zaposlenosti starejših in nizka starost upokojevanja,

4. Zelo visoko in naraščajoče razmerje med upokojenci in delovno aktivnim prebivalstvom, kar bo brez ustrezne splošne prilagoditve ob demografskih trendih vodila v visoko davčno breme delovno aktivno populacijo. Stopnja odvisnosti se v določenih državah EU zelo povečuje in je največja v Italiji, kjer znaša 33,1 odstotka. Slovenija spada med tistih deset držav EU, kjer se je v obdobju med leti 1994 in 2014 stopnja odvisnosti povečala za več kot 8 odstotnih točk.

Aktivna strategija staranja, ki je v pripravi (MDDSZ, 2017), se bo osredotočila primarno na problem, s katerimi se soočajo starejši delavci, med drugimi:

1. Delovnopravna zakonodaja nezadostno ščiti starejše zaposlene pred izgubo delovnega mesta zaradi reorganizacije podjetja, kar vodi v višjo stopnjo odpuščanja starejših v primerjavi z mlajšimi,
2. Ne obstaja učinkovito svetovanje starejšim brezposelnim na ravni zaposlitvenim agencij zaradi preobremenitve svetovalcev,
3. Kadrovski oddelki in zaposlovalne politike v podjetjih so pogosto diskriminatorne do zaposlovanja starejših, pogosti izgovori se nanašajo na vpeljava novih tehnologij, pasivno vlogo sindikatov pri branjenju pravic starejših in nepripravljenosti določenih podjetij za zaposlovanje starejših,
4. Starejši delavci, ki se soočajo z invalidnostjo, se soočajo še z dodatnimi problem. Med vsemi delavci s primanjkljaji prevladujejo starejši.
5. Starejši zaposleni imajo psihološke probleme (nizko samopodobo, pomanjkanje socializacije, izgubo veščin in delovnih navad, itd)

Učinkovita strategija aktivnega staranja mora upoštevati tudi stran povpraševanja po delu in percepcij delodajalcev do starejših zaposlenih in identificirati ključne probleme. Učinkovita rešitev bo zahtevala sodelovanje tako delodajalcev kot tudi zaposlenih in iskalcev zaposlitve ter države.

5.2.3 Percepcije delodajalcev glede starejši zaposlenih v slovenskih podjetij

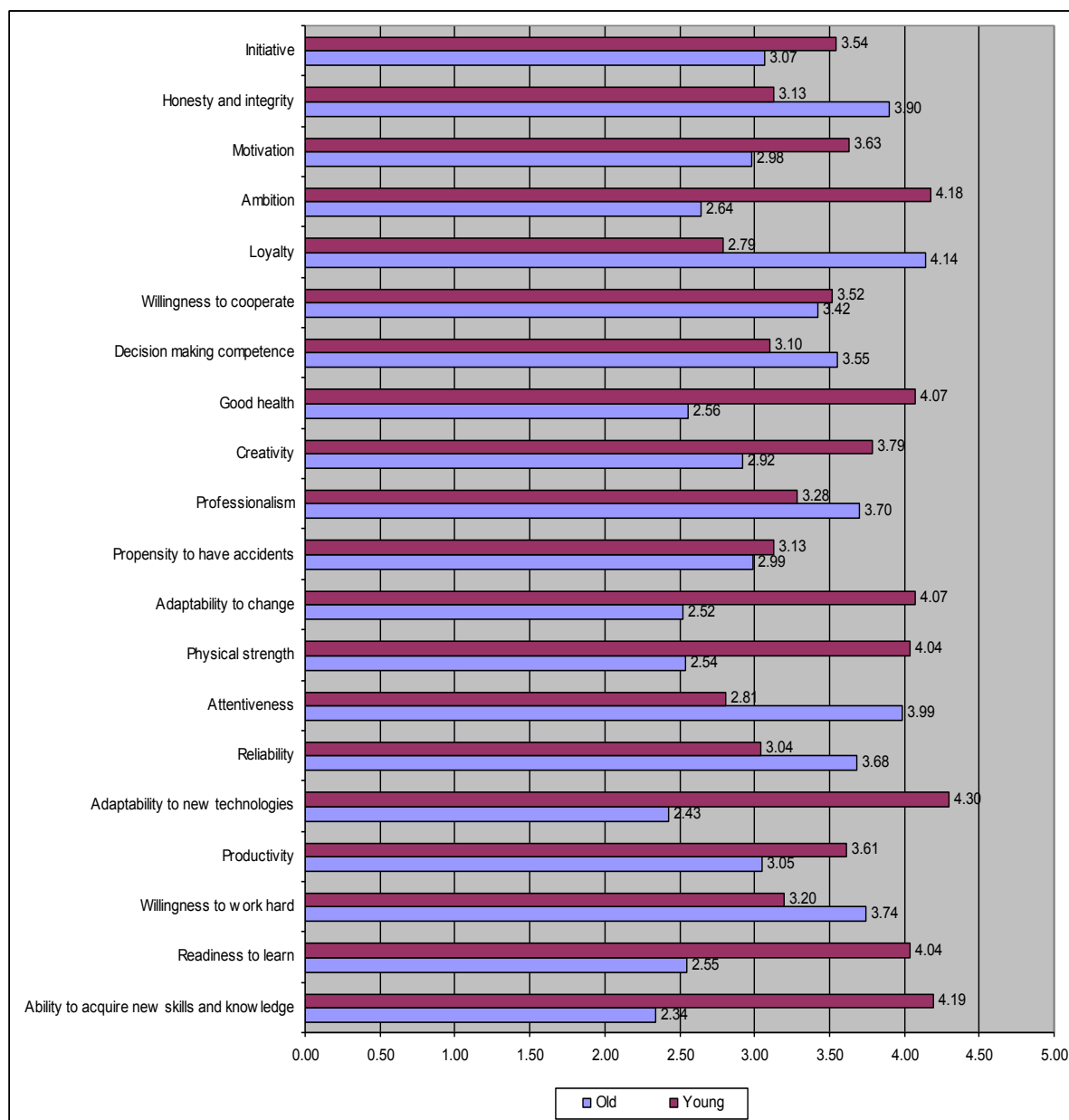
Leta 2008 smo na Ekonomski fakulteti izvedli raziskavo, ki je analizirala percepcije delodajalcev glede dveh tipov zaposlenih, mlajših in starejših. Na kratko prikazuje rezultate raziskave, ki so kljub časovni oddaljenosti še vedno aktualni. Med dejavniki, ki determinirajo preference delodajalcev pri zaposlovanju, so glede na literature najbolj relevantni velikost podjetja, lastništvo (zasebno ali državno), obdobje poslovnega cikla in dejavnost podjetja. Zanimivo je, da študija na primeru slovenskih podjetij nobenega od teh dejavnikov ni potrdila kot tistega, ki bi igral pomembno vlogo, ko pride do zaposlovanja starejših ljudi. Negativne percepcije oziroma diskriminacija na podlagi starosti obstaja v vseh vrstah podjetij in ni odvisna od velikosti, lastništva ali dejavnosti podjetja. (Ograjenšek in ostali, 2008)

Percepcije delodajalcev so pritegnile pozornost raziskovalcev sredi devetdesetih let, ko sta Taylor in Walker (1994) med prvimi izvedla kompleksno analizo odnosov in politik zaposlovanja starejših delavcev v Veliki Britaniji. Ugotovila sta, da se kljub pozitivno izraženemu odnosu delodajalcev do starejših delavcev to ni izkazalo v večjem zaposlovanju starejših: samo manjšina delodajalcev je dejansko povečala zaposlovanje starejših ljudi. To je bilo delno posledica recesije, ki je zaznamovala obdobje študije, delno starostne diskriminacije, povezane z zaposlovanjem. Najpomembnejši med dejavniki, ki so delodajalce odvrčali od zaposlovanja starejših delavcev, je bilo zaznано pomanjkanje ustreznih znanj. Kar zadeva dejavnost podjetij pa sta Taylor in Walker (1994) ugotovila, da storitveni sektor z večjo verjetnostjo zaposluje starejše kot predelovalna industrija. Loretto in White (2006) sta ugotovila, da dobrih 10 let pozneje in ob večji ozaveščenosti o staranju družbe prakse pri zaposlovanju še vedno temeljijo na splošnih stereotipih in predsodkih. McNair, Flynn in Dutton (2007) so pokazali pogled delodajalcev v Združenem kraljestvu in ugotovili, da je večino razlik v praksah delodajalcev mogoče pripisati velikosti in lastništvu podjetja (zasebnim ali javnim). Velika in javna podjetja so na splošno imela več politik enakih možnosti in formalnih postopkov, ki jim omogočajo lažje izvajanje sprememb, ki jih zahteva nova zakonodaja. Prav tako je raziskava ugotovila, da je bolj pogosta praksa zadrževanja starejših zaposlenih ne pa aktivnega zaposlovanja starejših delavcev.

Nekateri avtorji navajajo, da je nizka zaposlenost starejših pogosto posledica nizke motivacije zaradi visokih socialnih transferjev. Pomanjkanje motivacije za delo s strani starejših delavcev je lahko posledica pomanjkanja povpraševanja po starejših delavcih. Da bi ocenili perspektivo delodajalcev pri zaposlovanju starejših delavcev, smo na Ekonomski fakulteti spomladi leta 2008 izvedli raziskavo o odnosu delodajalcev do starajočih se delavcev na vzorcu 200 slovenskih podjetij. Vprašalnik je bil zasnovan tako, da je primerljiv podobnim evropskim raziskavam. Povprečna slovenska anketiranka je bila ženska v starosti 42,4 let z visokošolsko izobrazbo. V času anketiranja je bila zaposlena nekaj več kot 19 let; od tega nekaj več kot 11 let v sedanji zaposlitvi. Več kot 50% anketirancev je imelo vsaj univerzitetno izobrazbo. Podjetja, ki so bila vključena v raziskavo, so na trgu delovala 25,5 let v povprečju. Približno 85% podjetij je poročalo, da trenutno zaposlujejo vsaj enega delavca, starejšega od 50 let. V povprečju je bil delež zaposlenih, starejših od 50 let, 21,5 odstoten, v zadnjem letu pa so zaposlili 1,8 odstotka starejših zaposlenih.

Rezultati neposredne primerjave značilnosti starejših (50 let in več) in mlajših (30 let in manj) zaposlenih, kot jih zaznavajo slovenski delodajalci, razkrivajo nekatere zanimive podobnosti in razlike. (Slika 47) (Ograjenšek in ostali, 2008).

Slika 47: Primerjava percepcij delodajalcev o mlajših in starejših zaposlenih v slovenskih podjetjih



Vir: Ograjenšek in ostali, 2008.

Glede na mnenje delodajalcev se starejši zaposleni izkažejo, ko gre za pripravljenost za trdo delo, zanesljivost, pozornost, strokovnost, pristojnost odločanja, zvestobo kot tudi poštenost in integriteto. Zanimivo je, da je zaznava nagnjenosti k nesrečam pri delu večja od povprečja pri mlajših delavcih, čeprav se zdi, da so v veliko boljšem zdravstvenem stanju kot starejši zaposleni. Razen nagnjenosti k nesrečam in pripravljenosti za sodelovanje so vse druge razlike v povprečnih ocenah za starejše in mlajše zaposlene statistično značilne. Mlajši zaposleni pa pomembno izstopajo po prilagodljivosti novim tehnologijam, ambicioznosti, dobremu zdravju, fizični moči in pripravljenosti na pridobivanje novih znanj (Ograjenšek in ostali, 2008).

Na podlagi faktorске analize so avtorice izpostavile štiri faktorje, ki opisujejo starejše zaposlene v Sloveniji. Prvi dejavnik je križanje poklicnih in moralnih lastnosti ter samozadostnosti starejših delavcev. Zdi se, da so slovenskim delodajalcem zelo pomembne vodstvene sposobnosti starejših (ki se odražajo v njihovih poklicnih in moralnih lastnostih ter sposobnosti ustvarjalnih in poklicnih odločitev) v primerjavi z drugimi značilnostmi. Drugi dejavnik lahko označimo kot dejavnik fizične sposobnosti in duševnega zdravja. Tretji faktor zajema učne zmožnosti. Faktor 4 je določen z eno samo spremenljivko in obsega nagnjenost starejših delavcev za nesreče. V primeru mlajših delavcev so bili kot ključni prepoznani naslednji dejavniki: moralna in vodstvena sposobnost, fizična moč in mentalna fleksibilnost, duševni pogon, robustnost in kakovost ekipe ter nenazadnje nagnjenost k nesrečam. Pri primerjavi izločenih faktorjev za starejše in mlajše zaposlene lahko sklepamo, da so slovenski delodajalci v svojih ocenah značilnosti zaposlenih zelo specifični in zahtevni.

V drugi fazi raziskave so avtorice testirale, ali lahko tudi v primeru slovenskih podjetij pritrdimo rezultat mednarodnih raziskav. Ključna ugotovitev je, da se prakse zaposlovanja starejših zaposlenih in aktivno iskanje novih delavcev, starih od 50 do 64 let, slovenska podjetja obnašajo podobno, ne glede na velikost podjetja, starost anketirancev ali starosti podjetja: večina zaposluje zelo nizek odstotek starejših zaposlenih in komajda aktivno cilja na nove delavce, stare od 50 do 64 let. Kljub temu, da so anketirana podjetja zaposlovala v povprečju 21,5 odstotka starejših delavcev, pa je v strukturi zaposlenih, ki so se izobraževali v letu 2007, le 13,3 odstotka starejših. Zanimiva pa je bila ugotovitev, da bi kar polovica podjetij še naprej zaposlovala delavce, če bi bilo to tudi zakonsko mogoče. Kljub temu, da je to sedaj mogoče, pa se reaktivira le malo ljudi. Vzrok je zagotovo na strani ponudbe, saj tovrstna reaktivacija ne prinaša zadosti spodbud v obliki višjega pričakovanega prejemka v prihodnosti.

Poleg tega se zdi, da na splošno percepcijo delodajalcev bistveno vplivajo gospodarski cikli. V ekonomski zgodovini obstaja veliko dokazov o spodbujanju starejših, da ostanejo dejavni, v obdobjih gospodarske rasti, v recesiji pa le-ti prvi odpuščeni (Taylor in Walker, 1994; Henkens in Schipps, 2008). Dandanes, ko zaradi hitro starajočega se prebivalstva, postaja problem pomanjkanja delavcev na trgu dela, že zelo akuten, pa so ponovno oživele razprave o reaktivaciji starejših na trgu dela.

5.2.4 Ugotovitve kvalitativne analize podjetij o odnosu do zaposlovanja starejših ter starejših agencijskih delavcev

Podjetja so v preteklosti le s težavo zaposlovala starejše. Sedaj je iz kvalitativne analize možno opaziti, da se ta odnos nekoliko spreminja, predvsem velja sledeče:

- 1) Zaradi pomanjkanja ustreznih kadrov bi podjetja zaposlila tudi starejše (a ne preblizu »varovane« starosti);
- 2) Pogoj je (in pogosta težava v praksi), da opravijo ustrezen zdravniški pregled;
- 3) Podjetja opažajo, da so starejši bolj lojalni, nekateri opazijo tudi, da niso starejši nujno fizično slabše pripravljene;
- 4) Starejši bi bili v podjetju koristni tudi kot mentorji, tu bi bilo smiselno po mnenju podjetij uvesti tudi podporo države. S tem bi se podaljšala aktivnost starejših (ki morda ne bi več zdržali 8 ur fizičnega dela), bi bili pa v podjetju izjemno koristni kot mentorji.

Še enkrat povzemamo tudi nekaj stališč podjetij, ki se vežejo na starejše (iz ostalih delov poglavja 5).

Podjetja poleg ustrezne izobrazbe opažajo tudi, da **težje najdejo delavca, ki bi imel ustrezno izobrazbo, bil primeren za določeno delo ali motiviran za določeno delo**. Podjetje iz JV Slovenije tako navaja, da *»je proizvodnja zahtevna, da imajo pritisk traku (op.p. tekoči trak, ki ima stroge časovne zahteve), da so sedaj druge generacije. Delavci, ki so starejši (povprečna starost pri njih zaposlenih brez tujih delavcev je 44 let), dohajajo zahtevani tempo proizvodnje. Mlajše generacije so manj motivirane, pomembno je tudi da je fizično pripravljen.«* A dodajo, da *»če je nekdo motiviran, zdrži.«*

Poleg rasti obsega dejavnosti podjetja opažajo tudi, da postaja problem hkratna **menjava generacij in upokojevanje**, pogosto ravno tehnično dobro podkovanega kadra (srednja ali višja šola), ki pa ga je zelo težko nadomestiti. Eno podjetje konkretno navede, da je njihova *»starostna struktura taka, da je povprečna starost delavcev 50+ let«*.

Kar se tiče **zaposlovanja starejših**, se je mnenje med podjetji o tem, da je potrebno zaposlovati predvsem mlade, nekoliko spremenilo. Starejše sicer zaposlujejo, vendar so pogosto problemi s fizičnimi zahtevami delovnega mesta, podjetja morajo delovno mesto prilagajati ali pa delavce premeščati. Več podjetij tudi izpostavi, da so starejši lojalni podjetju in da starost ni (več) dejavnik, ki vpliva na njihovo odločitev. Nekaj podjetij pa vseeno pove, da nekoliko neradi vzamejo delavca, ki je blizu starosti, ko postane »varovana« kategorija.

5.2.5 Oblikovanje ukrepov ekonomske politike za aktivacijo starejših

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je leta 2016 pripravilo **akcijski načrt »Starejši in trg dela v Sloveniji«**. Ključni cilji, ki jih želijo nasloviti z naborom možnih ukrepov v nadaljevanju dokumenta, so:

- povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših,
- daljše ostajanje v zaposlitvi,
- izboljšanje zaposljivosti in zdravja starejših.

V skladu s tem so v nadaljevanju povzeti predlogi možnih ukrepov, ki predstavljajo odgovor na izzive (povzeto po Starejši in trg dela v Sloveniji, 2016).

Ukrepi vezani na izboljšanje zdravja (Starejši in trg dela v Sloveniji, 2016)

1. Priprava nove Strategije na področju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji v skladu s Strateškim okvirom EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020, katere vodilo mora biti zagotavljanje zdravih delovnih mest za vse generacije v skladu s konceptom vzdržnega dela, ki omogoča, da delavci delajo dlje in zdravi dočakajo upokojitev.
2. Sklenitev tripartitnih dogovorov o kakovostnih delovnih mestih in upravljanju s človeškimi viri v kontekstu staranja prebivalstva (na nacionalni in panožni ravni).
3. Uveljavljanje koncepta vzdržnega dela ter razvijanje kulture preventivnega delovanja in družbeno odgovornega poslovanja podjetij (ki bo smiselno povezoval aktivnosti različni akterjev) s ciljem podaljševanja delovne aktivnosti in doseganja čim več zdravih let po upokojitvi.
4. Podpora ciljnim skupinam delodajalcev pri izvajanju programov promocije zdravja na delovnem mestu s poudarkom na manjših delodajalcih.
5. Izdelava novih spletnih orodij za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja (OiRA) po dejavnostih, prilagojenih predvsem malim in srednjim podjetjem, in organizacija brezplačnih usposabljanj za uporabo teh orodij.
6. Preučitev možnosti za izdelavo spletnega orodja za izračun stroškov in koristi vlaganja v varnost in zdravje pri delu na ravni podjetja z namenom ozavestiti delodajalce o koristnosti vlaganja v človeški kapital.
7. Uvedba spodbud delodajalcem za vlaganje v človeški kapital, predvsem v varnost in zdravje ter usposabljanje delavcev.
8. Priprava in sprejem Pravilnika o poklicnih boleznih za celovito izvajanje ZVZD-1 (v skladu z analizo izvajanja NPVZD ter oceno stanja).

Ukrepi, vezani na spodbujanje vseživljenjskega izobraževanja (Starejši in trg dela v Sloveniji, 2016)

1. Sklenitev tripartitnega dogovora o spodbujanju vseživljenjskega izobraževanja in krepitvi ukrepov (davčna politika, izobraževanje, ozaveščanje) za spodbujanje vlaganja v izobraževanje in usposabljanje.
2. Razmislek o skladih za izobraževanje na ravni vseh panog, kamor bi podjetja obvezno prispevala določen delež prihodkov in iz katerih bi črpala sredstva za izobraževanje; določen del zneska pa bi morala nameniti izobraževanju nizko izobraženih in starejših.
3. Preučiti možnost zagotavljanja izobraževanja in usposabljanja vsakemu delavcu ter preučiti možnost uvedbe obveznega usposabljanja (npr. vsaj tri dni v letu); razmisliti tudi o uvedbi vavčerjev.

Ukrepi, vezani na spodbujanje delovne aktivnosti starejših (Starejši in trg dela v Sloveniji, 2016)

1. Zagotoviti posebno pravno varstvo pred odpovedjo tudi starejšim delavcem, ki jim je zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za brezposelnost do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino.
2. Podrobnejša preučitev institutov, ki predstavljajo pozitivno diskriminacijo starejših v primerjavi z ostalimi delovno aktivnimi, njihov vpliv na zaposljivost starejših in predvsem na ohranitev njihove zaposlitve.
3. Nadaljevanje z ukrepom delne oprostitve plačila prispevkov za delodajalce, ki bi ga bilo primerno ciljno omejiti na tiste, pri katerih obstaja večja verjetnost za izgubo zaposlitve (oblikovanje kriterijev glede na starejše, ki v določenem obdobju preidejo v brezposelnost).
4. Uvedba ustrežnejših spodbud delavcem za ostajanje v zaposlitvi v okviru pokojninskega sistema (bonusi/malusi) v skladu s predlogi iz Bele knjige o pokojninah (2016).

Ukrepi, vezani na vključevanje starejših v programe APZ (Starejši in trg dela v Sloveniji, 2016)

1. Čimprejšnja in številčnejša vključenost starejših v ukrepe APZ, tudi z nadgradnjo »Doktrine dela z delodajalci, brezposelnimi osebami in iskalci zaposlitve ZRSZ« ter izvajanjem »Protokola svetovalcev o vključevanju starejših v ukrepe APZ«. Ukrepi APZ naj bodo prilagojeni potrebam starejših. Poseben poudarek je treba nameniti ukrepom za ohranitev zaposlitve.
2. Redna evalvacija vseh programov APZ in njihova nadgradnja z analizami cost-benefit.
3. Ukinitev krajšanja prejemanja denarnega nadomestila za čas vključevanja v ukrepe APZ v času odpovednega roka.

Drugi ukrepi na trgu dela (Starejši in trg dela v Sloveniji, 2016)

1. Evalvacija finančnih spodbud in ustrezno razlikovanje v višini spodbud glede na razlike med posameznimi skupinami (npr. trajanje brezposelnosti, stopnja izobrazbe, obseg delovnih izkušenj ipd.). V primeru, da se v Sloveniji nadaljuje s finančnimi spodbudami za zaposlovanje v javnem sektorju, jih je treba pogojevati s kakovostnim usposabljanjem, saj bodo le tako prispevale k dolgoročni zaposljivosti.
2. Aktivnejša vloga socialnih partnerjev pri kreiranju in izvajanju ukrepov APZ (npr. pisarne za delodajalce na ZRSZ v sodelovanju z delodajalci pomembno prispevajo pri nadaljnjem razvoju politik in ukrepov na trgu dela).
3. Z namenom večje uporabe ukrepov, ki delodajalce spodbujajo k zaposlovanju, se:
 - a. zagotovi večja preglednost ukrepov (npr. z vzpostavitvijo nacionalne spletne platforme),
 - b. zmanjša stopnja tveganja (v primeru dolgotrajnejših subvencioniranih zaposlitev je dobro sprejeto poskusno obdobje, npr. Prvi izziv),
 - c. dodatno zmanjšajo administrativne ovire (možnost oddaje vlog na spletu, podpora t. i. pisarn za delodajalce ipd.),
 - d. pri uporabi različnih ukrepov nudi ustrezno podporo predvsem malim delodajalcem.

5.3 Fleksibilnost zaposlovanja, agencijsko delo in globalna konkurenčnost podjetij

5.3.1 Fleksibilizacija trga dela in izvozna konkurenčnost v teoriji

V globaliziranem svetu je za podjetja ključna **prilagodljivost**. Prilagodljivost v smislu lastnosti proizvodov, prilagodljivost proizvodnih procesov, prilagodljivost prodajnih poti in trženjskih pristopov, predvsem pa stroškovna prilagodljivost omogočajo enakopravno nastopanje na globalnih trgih. Le prilagodljiva podjetja so sposobna hitro reagirati na spremembe povpraševanja, poteze konkurence, spremembe ekonomske politike in množico ostalih dogodkov, ki neposredno ali posredno vplivajo na njihovo globalno poslovanje.

Dolgo je veljalo, da so **podjetja svojo cenovno oziroma stroškovno fleksibilnost bazirala na manipuliranju z materialnimi stroški, nižanju profitne marže in zunanjemu izvajanju vedno večjega dela proizvodnje**. Stroški dela so veljali za kratkoročno fiksne in se jih podjetja, kljub visokemu deležu v celotnih stroški, tradicionalno niso lotevala za kratkoročna prilagajanja trgu.

V zadnjih desetletjih pa se razumevanje stroškovne konkurenčnosti korenito spreminja, saj se je s **fleksibilizacijo razmerja med delodajalcem in delojemalcem široko odprla možnost kratkoročne manipulacije z obseg dela in stroški le-tega**. Glede na to, da stroški dela za marsikatero podjetje predstavljajo tudi do dve tretjini vseh kratkoročnih stroškov, je minimizacija stroškov zaposlovanja in odpuščanja (agencijsko delo, netrajne oblike dela,...) odprla nove dimenzije stroškovne prilagodljivosti. **Fleksibilizacija trga dela je omogočila podjetju »taktično fleksibilnost«, torej sposobnost podjetja, da prilagodi svojo proizvodnjo zunanjim šokom ob relativno nizkih stroških**. Ob tem je potrebno poudariti, da je podjetju na voljo tudi »operacijska fleksibilnost«, ki jo omogoča menjava med proizvodi podjetja v primeru kratkoročnih šokov. Taksonomijo fleksibilnosti na trgu dela je 1984 klasificiral Atkinson. On razlikuje med numerično in funkcionalno fleksibilnostjo trga dela z aplikacijo na ključne in stranske (oziroma periferne) kadre v podjetju. Numerična fleksibilnost se nanaša na sposobnost podjetja, da po potrebi spreminja število zaposlenih perifernih delavcev glede na proizvodne potrebe, funkcionalna fleksibilnost dela pa se nanaša na sposobnost podjetja, da prilagaja vsebino dela svojih ključnih (jedra) delavcev skozi večopravnost, vseživljensko izobraževanje in timsko delo.

Narejeno je bilo veliko študij, ki so preučevale povezavo med numerično fleksibilnostjo na trgu dela in uspešnostjo podjetja. **Zaenkrat mnenja ostajajo strogo deljena**. Po eni strani obstaja skupina raziskovalcev, ki fleksibilnost trga dela vidijo kot osnovni pogoj za uspešno delovanje podjetja in v stroške povezane z odpuščanjem delavcev razumejo kot oviro delovanja produktivnih in inovirajočih podjetij. Druga skupina v trajnosti zaposlitve (in nanjo vezanih ovirah pri odpuščanju) vidi predpogoj za inovativnost, ki bazira na zavezi med delodajalcem in delojemalcem. Empiričnih dokazov, ki bi dajali prednost eni od obeh interpretacij, je malo. Težava, s katero se sooča večina študij, je v tem, da različne mere fleksibilnosti delovne sile predstavljajo različne na uspešnost poslovanja podjetja. Tako, na primer, delo za nepolni delovni čas, predstavlja preference delojemalcev, ki ne ustrezajo nujno delodajalcu. Arvantis et al. (2003) tako najdejo negativno korelacijo med deležem zaposlenih za nepolni delovni čas in merami poslovanja podjetja kot so prodaja na zaposlenega, profiti in število zaposlenih. Po drugi strani pa delo po pogodbi za določen čas daje delodajalcu večjo fleksibilnost pri načrtovanju in kratkoročnemu prilagajanju števila zaposlenih. Arvantis et al. (2003) ugotavljajo pozitivno korelacijo deleža zaposlenih po pogodbi za določen čas (terminske pogodbe) z merami uspešnosti podjetja. Razlogi za negativne asociacije med elementi fleksibilnosti na trgu dela nastanejo posredno skozi vpliv fleksibilne delovne sile na inoviranje in formiranje človeškega kapitala. Slednja sta namreč negativno korelirana z numerično fleksibilnostjo delovne sile. Za oblikovanje produktivne baze človeškega kapitala je potrebna njegova stabilnost in trajnost razmerja vezano na enega delodajalca, začasni oziroma napoteni delavci težje tvorno

prispevajo k izgradnji inovacijske kulture in inovacijske infrastrukture podjetja. Nekoliko manj očiten je vpliv fleksibilizacije delovne sile na izdatki za raziskave in razvoj. Študije namreč višji delež fleksibilni oblik dela povezujejo z nižjo investicijsko dejavnostjo v raziskave in razvoj, kar ima seveda tudi dolgoročno negativne posledice na učinkovitost poslovanja podjetij.

5.3.2 Kvalitativna analiza vpliva agencijskega dela na konkurenčnost podjetij

Teorija izpostavlja dva vidika, ki vplivata na konkurenčnost (cenovno) podjetij v mednarodnem okolju. To sta najprej višina stroškov, na drugi strani pa fleksibilnost. Podjetja, ki smo jih zajeli v analizo, smo vprašali tudi o tem vidiku – kako agencijsko delo vpliva na stroške in fleksibilnost.

Tako kot v teoriji, tudi odgovori podjetij niso enoznačni. Tako na primer podjetje, ki je del mednarodne proizvodne verige, pravi, da jim **agencijsko delo omogoča lažje prilagajanje proizvodnje potrebam** in s tem zagotavljanje stroškovne učinkovitosti. Kot so dejali, je dandanes izjemno pomembno natančno planiranje proizvodnje, ne morejo »kar tako malo proizvajati«. Hkrati dodajo, da imajo agencijski delavci iste pravice, kar pomeni, da nikakor niso cenejši.

Podobnega mnenja je tudi veliko proizvodno podjetje, ki zaposluje polovico proizvodnega kadra preko agencije. Z vidika stroška samega delavca, so stroški primerljivi, zelo veliko vlagajo v zagotavljanje enakega plačila in komunikacijo z agencijo.

Več podjetij (predvsem velika proizvodna) pa omeni, da na agencijo prenašajo velik del kadrovskih nalog. V podjetju imajo zaradi velikega števila zaposlenih tudi precej vstopov novih delavcev vsak mesec, kar bi pomenilo veliko za podjetje veliko administrativno breme in s tem stroškovni pritisk na kadrovske službe.

Kjer agencija delavce išče, testira, usposobi (npr. eno od podjetij iz Ljubljane poroča o tem, da jim agencija do-usposobi kadre, da imajo standardne programe, ki jih izvajajo za njih), to zmanjšuje stroške podjetja, saj lahko agencija zaradi specializacij in ekonomij obsega te storitve ponudi ceneje.

Vendar pa **agencijsko delo ni nujno cenejše**. O tem priča izkušnja podjetja, ki pravi, da če niso zadovoljni z delavcev in ga vrnejo agenciji, da so plačali odškodnino (torej agencija ni zadovoljila njihove potrebe, vseeno pa so bili pogodbeno vezani plačati odškodnino za delavca, ki so ga zavrnil). To seveda povečuje stroške.

Več podjetij je tudi poročalo o primerjavah v **motivaciji in absentizmu**. Tudi tu ni enoznačnega odgovora. Nekaj podjetij pravi, da se težave začnejo, ko delavce zaposlijo neposredno v podjetju, medtem ko nekatera podjetja opažajo večji absentizem med agencijskimi delavci. Nekatera podjetja so v preteklosti imela tudi negativne izkušnje s trenji med agencijskimi in neagencijskimi delavci (o tem smo pisali v prejšnjih točkah), kar negativno vpliva na motivacijo in produktivnost. Eno od podjetij je tudi jasno navedlo, da so opazili, da če je agencijskih delavcev preveč, da se »začne podirati«, da je več napak, poškodb delovne opreme. Tudi to dviguje stroške.

Kot kažejo podatki, se podjetja odločajo za agencijsko delo iz različnih motivov. Vendar pa večina podjetij navaja motiv fleksibilnosti in »prelaganja« administrativnega bremena. Kar se skupnih stroškov tiče, učinki lahko izhajajo iz teh dveh postavk, ne pa nujno, odvisno od velikosti podjetja, narave proizvodnje ter pogodbe z agencijo.

6 PREDSTAVITEV DELEŽA ZRSZ V OBSEGU PONUDBE DELOVNE SILE AGENCIJ.

Izbrisan celoten tekst, vse tabele in slike.

7 SODELOVANJE ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE IN AGENCIJ

Z zadnjem desetletju se je delo javnih zavodov za zaposlovanje precej spremenilo, saj so postali bistveno bolj aktiven deležnik na trgu dela, ki poleg skrbi za evidentiranje brezposelnih ter zagotavljanje podpore za iskanje dela vedno bolj aktivno tudi posegajo na področje izvajanja različnih politik na trgu dela (aktivna politika zaposlovanja) (Naldini et al., 2011). Poleg tega so bili javni zavodi za zaposlovanje v preteklih 10 letih izpostavljeni hudim pritiskom zaradi na eni strani rastočih zahtev po dvigu stopnje aktivnosti (cilji Evropa 2020) na drugi strani pa so se v zadnjih 10 letih zaradi krize povečale stopnje brezposelnosti, predvsem tudi težave na trgu dela za določene skupine (mladi, starejši, dolgotrajno brezposelni) ob hkratnih zahtevah po večji stroškovni učinkovitosti ter znižanju razpoložljivih resursov zaradi pritiskov javnih financ. Kor rezultat sprememb na ravni EU (direktive), sprememb na trgu dela ter povečanju vloge agencij, Naldini et al. (2011) ugotavljajo, da se je v več državah EU vzpostavilo učinkovito sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje in privatnih agencij.

Cilj pričujočega poglavja so sledeči:

- 1) Identificirati področja dela, kjer se delo ZRSZ in agencij prekriva in kje dopolnjuje ter pripravijo predlogi za nadaljnje sodelovanje med ZRSZ in zaposlitvenimi agencijami.
- 2) Analiza glavnih nalog ZRSZ na trgu dela in vloga ZRSZ kot posrednika na trgu dela s pomočjo pregleda zakonodaje ter prakse in kvalitativne analize
- 3) Analiza dela agencij s pomočjo pregleda zakonodaje, prakse, kvalitativne analize
- 4) Identifikacija področij prekrivanja, dobrih praks in predlogi za sodelovanje

Zakonodajni okvir za delovanje agencij je podan v poglavju »USTREZNOST ZAKONODAJNIH REŠITEV ZA UREJANJE DELA AGENCIJ ZA ZAGOTAVLJANJE DELA DELAVCEV UPORABNIKU«, medtem ko so glavne naloge agencij predstavljene v točki 4.3 (»Kvalitativna analiza največjih agencij v Sloveniji«). Tu jih bomo samo kratko povzeli.

7.1 Glavne naloge Zavoda RS za zaposlovanje

V skladu s svetovnimi smernicami in evropskimi direktivami so glavne naloge javnih zavodov za zaposlovanje določene z ustreznimi zakoni, katerih cilj je učinkovit proces »matchinga« na trgu dela. Kot navaja Andersen, Feiler, & Schulz (2015) imajo javni zavodi za zaposlovanje 4 ključne naloge:

1. Pomoč pri učinkovitem usklajevanju med stranjo ponudbo in povpraševanja na trgu dela. S tem namenom sodelujejo z iskalci zaposlitve, jih vpišejo v ustrezne baze iskalcev, ter z delodajalci, od katerih pridobivajo informacije o prostih delovnih mestih.
2. Nudijo informacije o trgu dela, zbirajo, obdelujejo podatke ter jih delijo z zainteresiranimi strankami;
3. Sodelujejo pri pripravi in izvajanju programov na trgu dela, katerih namen je identifikacija neskladja med ponudbo in povpraševanjem ter predvsem tudi pomoč pri pripravi ukrepov, ki bi ta neskladja zmanjšali.
4. Administrativna podpora pri zavarovanju za primer brezposelnosti.

Kot še navaja poročilo, so naloge javnih zavodov opredeljene z ustreznimi zakoni. Zaradi razpoložljivosti informacij tako s strani ponudbe in povpraševanja imajo zavodi primerjalno prednost pri pridobivanju informacij o neskladju, pri čemer pa (žal) so v svojih aktivnostih glede na naravo dela osredotočeni na stran brezposelnih, tudi zato, ker so javni zavodi v več kot polovici EU držav tudi vstopna točka za pridobivanje pravic iz naslova brezposelnosti ((Andersen et al., 2015).

Zavod RS za zaposlovanje v celoti sledi evropskim smernicam in ponuja širok nabor storitev. Zavod RS za zaposlovanje v skladu z zakonodajnimi podlagami, ki so opredeljene s številnimi zakoni in akti (glej "ZRSZ - Zakonodaja," 2017) opravlja številne naloge ("ZRSZ - Predstavitev," 2017):

- posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje
- izvajanje karijerne orientacije
- izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja
- izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev
- izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti Zavoda
- informiranje o trgu dela, informacije javnega značaja.

Zavod RS za zaposlovanje tako sodeluje s številnimi deležniki, pri čemer pa nudi svoje storitve predvsem brezposelnim ter delodajalcem. Hkrati skozi svoje ostale storitve nudi tudi strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, zaradi narave svojega dela pa sodeluje tudi s številnimi strokovnimi institucijami in

številnimi izvajalci programov zaposlovanja ter socialnimi partnerji ("ZRSZ - Predstavitev," 2017)

Zavod RS za zaposlovanje pa je najpomembnejši za dve skupini deležnikov: brezposelne in podjetja. Za te nudijo večje število storitev in programov, preko katerih skušajo na eni strani pomagati brezposelnim najti delo, na drugi strani pa pomagati podjetjem najti ustrezne kadre.

Za **brezposelne oziroma iskalce dela** (tudi bodoče) nudijo sledeče storitve (te se lahko spreminjajo predvsem zaradi sprememb pri izvajanju ukrepov) ("ZRSZ - Predstavitev," 2017), ("ZRSZ - Iskalci zaposlitve," 2017), ("ZRSZ - Pomoč pri iskanju zaposlitve," 2017)):

1. prijavo in odjavo v/iz evidenc brezposelnih oseb ali oseb, ki iščejo delo;
2. obveščajo o pravicah glede denarnega nadomestila, pomagajo pri prijavi oziroma uveljavljanju denarnega nadomestila ter nudijo informacije in pomoč pri uveljavljanju pravic iz zdravstvenega zavarovanja za osebe, ki so brez dela;
3. obveščajo o prostih delovnih mestih, ob tem pa opozarjajo tudi na slabe delodajalce;
4. pomagajo posameznikom aktivno pri iskanju zaposlitve, pri tem imajo na voljo številne storitve:
 - posredovanje na prosta delovna mesta.
 - informiranje o trgu dela in možnostih zaposlovanja.
 - orodja za samostojno vodenje kariere.
 - karierno svetovanje.
 - učenje veščin vodenja kariere.
 - storitve vseživljenjske karierni orientacije za učence, dijake in študente ter njihove starše.
5. izvajajo programe usposabljanja, zaposlovanja in samozaposlovanja, ki sodijo v okvir aktivne politike zaposlovanja;
6. nudijo informacije in pomoč pri zaposlovanju znotraj EU preko mreže EURES;
7. nudijo pomoč tujcem, ki se bodo zaposlili pri nas.

Zaradi široke mreže območnih služb in uradov za delo je Zavod široko dostopen, tako da omogoča uporabnikom stik s svetovalci v živo. Hkrati pa je razvil izjemno bogat nabor storitev, ki so dostopne preko spleta, vključno z video-gradivom.

Kot se je večkrat pokazalo v kvalitativni analizi, so **številni delodajalci s storitvami Zavoda zadovoljni**, predvsem izpostavljajo tudi, da se je v zadnjem obdobju precej spremenilo in izboljšalo. Tudi za delodajalce ZRSZ nudi številne storitve ("ZRSZ - Delodajalci," 2017), ("ZRSZ - Finančne spodbude," 2017)):

1. omogočajo objavo podatkov o prostem delovnem mestu (ki pa ni nujna);
2. omogočajo iskanje ustreznega kandidata za prosto delovno mesto (tudi preko spletne baze) ter z obsežno podporo v pisarnah za delodajalce;
3. nudijo svetovanje in pomoč pri zaposlovanju invalidov;
4. nudijo informacije o in izvajajo programe zaposlovanja in usposabljanja, ki so del aktivne politike zaposlovanja;
5. nudijo informacije in spremljajo podatke o primerih, kjer morajo podjetja nujno sporočiti podatke (npr. odpoved večjemu številu delavcev, itd.);
6. nudijo informacije in podporo pri zaposlovanju tujcev.

Podjetja so v več primerih **pohvalila pisarne za delodajalce**, ki jim nudijo številne storitve:

1. nudijo podjetjem pomoč pri objavi prostega delovnega mesta,
2. pomagajo podjetjem pri izboru usposobljenih in motiviranih kandidatov,
3. podjetjem nudijo prostor, kjer lahko podjetja izvedejo zaposlitvene razgovore ob pomoči svetovalcev ZRSZ,
4. podjetjem nudijo pomoč pri izpolnjevanju vlog in obrazcev,
5. podjetjem nudijo informacije o aktualnih spodbudah za zaposlovanje in usposabljanje brezposelnih,
6. podjetjem nudijo informacije o zakonskih obveznostih delodajalca pri zaposlitvi novega sodelavca.

Podjetja so večkrat izpostavila, da jim Zavod aktivno pomaga pri iskanju ustreznih kandidatov ter tudi pri organizaciji stika s potencialnimi novimi sodelavci. V okviru tega ZRSZ nudi ("ZRSZ - Pisarne za delodajalce," 2017):

1. predstavitve prostih delovnih mest v podjetju, vključno s predstavitvijo podjetja,
2. mini zaposlitvene sejme za zaposlovanje v poklicih, kjer primanjkuje kandidatov,
3. hitre zmenke s podjetji in kandidati, da lahko podjetja v kratkem času pridejo v stik z večjim številom potencialnih delavcev;
4. druge dogodke.

7.2 Glavne dejavnosti zasebnih agencij

Glede na naravo oziroma cilje raziskave se bomo v nadaljevanju osredotočili na agencije, ki posredujejo delo uporabniku, ter raziskali predvsem aktivnosti, ki jih agencije izvajajo v tem okviru. Čeprav agencije oziroma podjetja, ki delujejo na področju trga dela, opravljajo še vrsto drugih aktivnosti, med njimi predvsem t.i. head-hunting, pri nas pa tudi posredovanje študentskega dela.

Kot izhaja iz konvencije ILO (1997, člen 1) (v Andersen et al., 2015), privatne agencije za zaposlovanje na trgu dela zagotavljajo naslednje storitve:

- 1) Storitve na področju iskanja ustreznega kadra oziroma podpora pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja na trgu dela (brez da agencije same postanejo del zaposlitvenega razmerja);
- 2) Storitve zagotavljanja dela uporabniku (podjetju);
- 3) Druge storitve, ki so vezane na proces usklajevanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela (npr. informiranje, itd.).

Kot sledi iz literature, kvalitativne analize ter pregleda spletnih strani največjih agencij (npr. Trenkwalder, Adecco), privatne agencije opravljajo naslednje funkcije:

- 1) Storitve za podjetja
 - a. staffing (zagotavljanje ustreznih delavcev uporabnikom ter selekcija in izbor kadra),
 - b. kadrovske (HR) storitve (kamor na primer sodijo proces iskanja ustreznih kadrov, proces usposabljanja, upravljanje s kadri in talenti, obračun plač, načrtovanje kolektiva, itd.)
 - c. druge podporne storitve
- 2) Storitve za posameznike
 - a. Informacije o prostih delovnih mestih;
 - b. Iskanje ustreznega delovnega mesta;
 - c. Svetovanje in načrtovanje kariere.

Agencije same ("WEC Economic Report: Enabling work, adaptation, security & prosperity," 2017) izpostavljajo, da skozi svoje funkcije na trgu dela pozitivno prispevajo k družbeno-ekonomskemu razvoju, saj omogočajo delo posameznikom, ki morda sicer dela ne bi dobili tako hitro ali pa ga sploh ne bi dobili, omogočajo prilagajanje tako podjetjem, kjer omogoča agencijsko delo potrebno fleksibilnost, na drugi strani pa omogoča tudi deloma prilagajanje samih zaposlenih svojim željam in potrebam, saj imajo možnost lažjega prehoda med delovnimi mesti, učenja, sama zaposlitev pa spodbuja tudi socialno mobilnost. (Ob tem je seveda potrebno jasno izpostaviti, da to velja za primere, ko so na eni strani posamezniki, ki so v agencijskem delu, deležni dobrih praks ali pa je tak način dela njihova želja. Podatki za Slovenijo kažejo, da (podatki o zaposlitvi za določen čas, kar je pogost primer tudi

pri agencijskem delu), da večina posameznikov tako delo sprejme, ker druge možnosti nimajo). Agencije naj bi bile tudi zaupanja vreden svetovalec na trgu dela, ki naj bi s svojimi aktivnostmi povečeval na eni strani konkurenčnost podjetij, na drugi strani pa povečeval tudi varnost delavca ter karierni razvoj. Nenazadnje pa naj bi agencijsko delo tudi prispevalo k povečevanju gospodarske rasti in zniževanju obsega slabih praks (tudi sive ekonomije) (Tabela 30).

Seveda pa je potrebno omenjene rezultate kritično ovrednotiti v luči dejanskih učinkov in praks v posameznih državah. Zato je izjemno pomembno, da se na način, kot je tovrstna raziskava, analizira vlogo agencij z vidika podjetij, hkrati pa je takšno analizo potrebno opraviti tudi med delavci, ki so zaposleni v agencijah ter ovrednotiti storitve agencije za delavce, hkrati pa tudi odnos podjetij do delavcev (iz kvalitativne analize namreč izhaja, da so pogosto težava na trgu dela z vidika agencijskega tudi slabe prakse podjetij- uporabnikov storitev agencijskega dela).

Tabela 30: Agencije kot katalizator na trgu dela

Cilj/funkcija	Rezultat	Mehanizem
Omogočanje dela	Socialna integracija	Zagotavlja podlago za nadaljne korake
		Ustvarja več priložnosti za delo
		Ponuja kvalitetno in relevantno delo
		Izboljšati dostopnost in preglednost trga dela
Omogočanje prilagajanja	Ustvarjanje prilagodljivosti	Spodbuja prehodnost med delovnimi mesti in socialno mobilnost
		Izboljšuje zaposljivost z izpopolnjevanjem
		Prilagaja delovno silo na potrebe proizvodnje
		Omogoča ravnovesje med delom in siceršnjim življenjem
Omogočanje varnosti	Zaupanja vredni svetovalci na trgu dela	Zagotavlja prenosljive pravice delavca
		Omogoča dostop do talenta
		Deluje kot karierni agent
		Povečuje poslovno konkurenčnost
Omogočanje prosperitete	Spodbujevalci gospodarske rasti	Zmanjša delo na črno in brezposelnost
		Povečuje prihodke od dela in kupno moč
		Povečuje BDP skozi prihodke od prodaje
		Spodbuja vključenost in raznolikost

Vir: World Employment Confederation Economic Report 2017

Agencije zgoraj omenjene cilje in funkcije opravljajo s pomočjo vrste storitev, ki jih zagotavljajo. V grobem agencije opravljajo naslednje pomembne funkcije (z velikim naborom storitev znotraj vsake). Te funkcije so: analitika trga dela, iskanje/pridobivanje kadrov z ustreznimi kompetencami, storitve posredovanja dela

uporabniku, svetovalne storitve, storitve upravljanja in zunanje izvajanje poslovnih procesov, ter storitve kariernega managementa (Tabela 31).

Tabela 31: Razpon storitev, ki jih ponujajo članice World Employment Federation

Funkcija	Nabor storitev
Analitika trga dela	Ponudba in povpraševanje po delu
	Zakonodajno okolje
	Shema znanj in veščin
	Ankete trga delovne sile
	Spodbujanje razmisleka in analize
Pridobivanje talenta	Novačenje kandidatov
	Priporočanje zaposlenih
	Vrednotenje veščin in znanj
	Testiranje
	Sprejemanje, uvajanje in socializacija novih zaposlenih
	Varno in prijazno umikanje zaposlenih z delovnega mesta
Napotitev	Agencijsko delo
	Usmeritev (trajno ali začasno)
	Pogodba o zagotavljanju storitev
	Samozaposlovanje
	Pripravnštvo
Svetovalne storitve	Svetovanje za človeške vire
	Analize delovne sile
	Strateško planiranje delovnega procesa
	Svetovanje pri iskanju delovnega mesta
	Izgradnja kapacitete
	Procesna učinkovitost
Storitve HRM ter zunanje izvajanje poslovnih procesov	Zunanje izvajanje rekrutiranja novih kadrov
	Zagotavljanje managerskih storitev
	Zunanje izvajanje poslovnih procesov
	Zunanje in oddaljeno izvajanje
	Upravljanje z delovno silo
Karierni management	Izpopolnjevanje
	Napotitve
	Karierni prehodi
	Prehod iz socialne podpore v delo
	Coaching (svetovanje)
	Kompenzacija in koristi
	Razvoj vodstvenih sposobnosti
	Ocenjevanje uspešnosti

Vir: ("WEC Economic Report: Enabling work, adaptation, security & prosperity," 2017)

Vendar pa, kot sledi, iz kvalitativne raziskave med največjimi agencijami v Sloveniji, (povzemamo), se sicer kadrovske agencije v Sloveniji med seboj razlikujejo,

opravljajo različne funkcije, kar je odvisno od specializiranosti agencij. Tiste, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela, opravljajo predvsem naslednje funkcije:

- posredovanje dela delavcev uporabnikom;
- iskanje ustreznih kadrov za podjetja s celovito storitvijo (selekcija, testiranja, tudi iskanje ustreznih kadrov, itd. (angl. head-hunting;))
- ostale aktivnosti (storitev zunanjega izvajanja kadrovske funkcije, študentsko delo, izobraževanja itd.).

Agencije, kot rečeno, menijo, da podjetja potrebujejo njihove storitve oziroma z njimi sodelujejo zaradi predvsem dveh razlogov:

- možnosti, da hitro (hitreje kot podjetje ali ZRSZ) zadovoljijo neko kadrovsko potrebo;
- da pomagajo pri administrativnem delu.

7.3 Področja prekrivanja dela agencij in javnih zavodov za zaposlovanje in možnosti sodelovanja

V literaturi je mogoče zaznati precej prekrivanja med dejavnostmi javnih zavodov za zaposlovanje in privatnih zaposlitvenih agencij. Tabela 32 podaja pregled osnovnih storitev, kjer prihaja med različnimi deležniki na trgu dela do prekrivanja. Glede na podatke iz tabele, lahko vidimo, da prihaja med javnimi in zasebnimi agencijami do precejšnjega prekrivanja, pri čemer je to najbolj intenzivno na področju zbiranja podatkov o protih delovnih mestih, o iskalcih zaposlitve ter neposrednega iskanja ustreznega delavca za prosto delovno mesto.

Vendar pa je potrebno glede na izsledke iz literature (glej npr. Andersen et al., 2015, Sartori, 2016, Voss et al., 2013) ter kvalitativne analize, potrebno izpostaviti sledeče:

- 1) razlike v strankah na strani posameznikov (iskalcev zaposlitve): javne zaposlitvene agencije imajo v svojih bazah predvsem brezposelne osebe, ki so pogosteje dlje časa brezposelne (primerjalno glede na zasebne agencije), medtem ko je pri zasebnih agencijah večje število oseb, ki so »med zaposlitvami«, so ves čas delovno aktivni ali pa so brezposelni za krajši čas;
- 2) da je pri agencijah v ospredju profitni motiv (po besedah sogovornika iz kvalitativne analize ravno zato agencije nikoli ne bodo konkurirale ZRSZ); medtem ko je pri javnih agencijah tako nabor aktivnosti kot tudi razporeditev sredstev določena z javnimi programi in politikami,
- 3) da je zaradi profitne orientiranosti agencij tudi interes agencij za kandidate zelo specifičen – želijo dobre kandidate, ki jih bodo lahko plasirale v podjetja;
- 4) da so v svoji osnovi privatne agencije (citiramo izsledek kvalitativne raziskave) servis podjetjem, medtem ko so javne agencije »servis ljudem«;

- 5) da so ostale aktivnosti (informacije, raziskave, svetovanje, usposabljanje) pri javnih zavodih v interesu splošnega dobrega ali pomoči pri zmanjševanju brezposelnosti, medtem ko je pri privatnih agencijah ta del aktivnosti fokusiran na doseganje čim bolj učinkovitega usklajevanja med podjetji – naročniki ter agencijskimi delavci.

*Tabela 32: Aktivnosti javnih in privatnih zaposlitvenih agencij glede na tip storitev pri vzpostavljanju »match-a« na trgu dela (usklajevanju ponudbe in povpraševanja)**

Tip agencije	Registracija prostih delovnih mest, iskalcev zaposlitve	Neposredno iskanje ustreznega delavca za prosto delovno mesto	Informacije o trgu dela (zbiranje, analiza, distribucija)	Karierno svetovanje	Usposabljanje
Javne agencije					
Javne agencije za zaposlovanje	++	++	++	+	+
Javni karierni centri (ne del javnih zavodov)	o	o	+	++	o
Privatne agencije					
Job broker (zagotavljanje ustreznih kadrov)	++	++	o	+	o
Agencije za posredovanje dela	++	++	+	+	+
Zasebne agencije za svetovanje in razvoj kariere	o	o	+	++	o
Nevladne organizacije (skrbijo predvsem za marginalizirane skupine)	o	+	o	+	+

*Oznaka v tabeli pomeni: ++ označuje najbolj pomembno dejavnost, (+) označuje dejavnost, ki se pogosto uporablja, (o) označuje dejavnost, ki se zelo redko ali skoraj nikoli ne opravlja.

Vir: Andersen et al., 2015, str. 23.

Privatne agencije za zaposlovanje tako ne predstavljajo neposredne konkurence javnim zavodom, pač pa posegajo v oba glavna segmenta »klientov«, pri čemer so motivi različni.

7.4 Rezultati kvalitativne analize o sodelovanju ZRSZ in agencij

V okviru kvalitativne analize smo opravili tudi razgovore s tremi pisarnami za delodajalce z ZRSZ ter jih med drugim povprašali tudi o sodelovanju z agencijami. V nadaljevanju podajamo glavne izsledke, pri čemer jih smiselno dopolnjujemo tudi s komentarji iz kvalitativne raziskave med agencijami, kjer je to smiselno.

Zavod RS za zaposlovanje redno in dobro sodeluje z agencijami, pri čemer redno sodeluje predvsem z večjimi agencijami, z določenimi pa ne (res je tudi, da ima ZRSZ tudi »črno listo podjetij«). Kot poudari eden od sogovornikov, se agencije precej razlikujejo po velikosti, pokritju, po številu in strukturi naročnikov, po ugledu in naboru storitev, ki jih ponujajo. Na ZRSZ izpostavijo, da sami kot glavne dejavnosti agencij vidijo dve, in sicer posredovanje dela uporabniku in storitve iskanja ustreznih kadrov (*angl.* head-hunting), pri čemer eden od sogovornikov jasno izpostavi, da na tem segmentu z agencijami ne sodelujejo (op.p. kot izvemo iz kvalitativne analize med agencijami, gre za zelo specifično aktivnost, kjer je mehanizem iskanja ustreznega kadra zahteven, pričakuje pa se točno določeno kombinacijo storitev). Na ZRSZ so nam posredovali tudi seznam agencij, s katerimi redno sodelujejo (tega tu ne vključujemo). Med njimi so vse največje agencije.

Na ZRSZ so nam v vseh treh OS povedali, da z agencijami dobro sodelujejo ter da imajo agencije pri iskanju delavcev enake pravice kot vsi ostali delodajalci (ob tudi enakih pogojih), čeprav jih omejujeta dve zakonodajni določili o zaposlovanju tujcev (ureditev se trenutno spreminja) ter o pridobivanju sredstev za spodbujanje zaposlovanja.

Za agencije organizirajo podobno kot za ostale delodajalce predstavitve v prostorih ZRSZ, organizirali so tudi že delavnice, na katerih so agencije (povedali so nam konkretni imeni dveh agencij) predstavile prednosti takega dela.

Sogovornik poudari tudi, da so bile v preteklosti agencije izrazito na slabem glasu zaradi kratkih pogodb (1-mesečno delo), medtem ko je sedaj zaradi spremembe zakonodaje situacija boljša (20% NDČ ter največ 25% agencijskega dela).

Tudi sogovorniki z ZRSZ priznavajo, da imajo **agencije določene prednosti za delodajalce**, med njimi izpostavijo:

- Z vidika administrativnih postopkov:
 - o Čas/hitrost;
 - o Prenos bremena selekcije in
 - o Prenos administrativnega bremena ter
 - o Tveganja.
- Z vidika prilagajanja obsegu proizvodnje:

- Fleksibilnost (številčna) je pomemben dejavnik;
- Agencije na drugi strani zaračunajo provizijo, kar je dodaten strošek;
- Določena (tuja) podjetja sodelujejo s točno določenimi agencijami (kot jih določajo matice)
- Nekatera podjetja vseeno ne želijo uporabljati agencijskih delavcev, saj zaposlitev neposredno v podjetju prinaša nekaj prednosti (ni trenj med različnimi skupinami delavcev, večji je čut pripadnosti)..

Zlasti administrativno breme je v primerih velike fluktuacije za podjetja lahko veliko breme. Podjetje tudi z uporabo agencijskega dela lahko nameni več pozornosti razvoju svojih jedrnih zaposlenih.

Eden od sogovornikov izpostavi tudi, da agencije zaposlujejo veliko mladih, kar je lahko z vidika mladega tudi prednost, saj »roma med naročniki« in tako spozna več delodajalcev (op.p. hkrati pa je to lahko z vidika posameznika tudi neprednost, saj literatura opozarja na to, da je manj usposabljanja, kar je zagotovo večji problem pri tistih delavcih, ki so v določenem podjetju zelo kratek čas). Sogovornik opozori tudi, da se zlasti pri večjih podjetjih (pogosto tujih) dogaja, da posamezniki kot mladi vstopijo v podjetje preko agencije na zelo kakovostna delovna mesta (op.p. to se potrdi tudi v kvalitativni analizi med agencijami).

Med prednostmi agencijskega dela je tudi njihovo dobro poznavanje trga dela (regija, panoga) ter možnost, da posamezniku hitro najdejo nadomestno zaposlitev. Drug sogovornik z ZRSZ pove, da ima ZRSZ drugačne kandidate, katerih velik del je nezaposljiv (izvemo konkretno oceno).

Z vidika sodelovanja ZRSZ in agencij sogovornik meni, da agencije niso konkurent, pač pa so stranka, pri čemer pomagajo zmanjševati brezposelnost.

Izvemo tudi, da **se** po izkušnjah ZRSZ **delavci raje zaposlijo neposredno v podjetju**, saj menijo:

- da je takšna zaposlitev bolj varna in boljše plačana (op.p. kot kažejo rezultati kvalitativne analize je navkljub načelu enake obravnave med dohodki vseeno nekaj razlik, predvsem pa tudi z vidika delovnega časa in drugih stvari. Sogovorniki iz kvalitativne raziskave med agencijami so nam povedali, da zakon določa enako plačilo za enako delo, je pa precej nejasnosti glede ostalih pogojev.);
- da podjetja več vlagajo v njihov razvoj, agencije pa ne;
- da bodo agencije vzele del zaslužka (op.p. tu je potrebno jasno opozoriti na zakonodajo ter na problem nelicenciranih agencij oziroma »agencij, ki to niso«, kjer je po izsledkih kvalitativne raziskave večja verjetnost slabih praks).

- Navkljub temu pa nekateri vseeno vidijo agencijo kot odskočno desko (op.p. iz kvalitativne raziskave med agencijami je jasno, da je »splošno znano«, da se v nekatera podjetja pride samo preko predhodnega dela za podjetje preko agencije).

Glede strukture delavcev, ki jih iščejo agencije, so nam na ZRSZ povedali, da agencije iščejo »najboljše kandidate«. Iščejo predvsem mlajše, vzamejo pa tudi kandidate, ki so stari 45 let ali več (tudi 50 ali več, vendar pa agencije nimajo interesa za zaposlitev kandidatov, ki so blizu upokojitve (varovana kategorija)). Sogovornik doda, da bi verjetno odprava »varovane kategorije« povečala zaposljivost starejših, saj podjetja priznavajo, da so prepadni, resni, odgovorni, nekateri tudi iskanih profilov (ali pa bi jih lahko zaradi sorodnosti hitro priučili).

Na ZRSZ tudi poznajo prakse agencij glede zaposlovanja za DČ ali NDČ. V tem kontekstu se agencije precej razlikujejo, gre na eni strani za odvisnost od naročnikov, na drugi strani pa za poslovne modele agencij.

Sogovorniki z ZRSZ so tudi izrazili precej skepse o dometu oziroma vlogi EURES v Sloveniji. Pravijo, da je aktualen predvsem, ko gredo Slovenci v tujino. V eni od OS pa smo izvedeli, da imajo 1-2 primera za EURES na mesec. Pojavili so se tudi že primeri, ko je podjetje skušalo najti kader preko EURES.

7.5 Vrednotenje vloge agencij, določitev temeljnih značilnosti dobre agencije ter predlogi za sodelovanje s primeri dobrih praks

Na podlagi literature in opravljene kvalitativne analize med podjetji, agencijami ter tudi predstavniki ZRSZ ocenjujemo, da se je agencijsko delo v gospodarstvu po Evropi in svetu močno uveljavilo, kar priznavajo tudi že evropske institucije ter aktivno pozivajo vse deležnike na trgu dela k sodelovanju (glej npr. (European Commission, 2017)).

7.5.1 Vrednotenje dela agencij s pomočjo kvalitativne analize

Tabela 33 prikazuje kratek povzetek izbranih ugotovitev o agencijskem delu in agencijah v Sloveniji, prednosti, slabosti in sodelovanje z ZRSZ. Teoretični vidik vrednotenja agencij je podan v poglavju »*TEORETIČNA IZHODIŠČA: ANALIZA VLOGE AGENCIJSKEGA DELA Z VIDIKA PODJETIJ, POSAMEZNIKOV IN DRŽAVE*«).

Tabela 33: Vrednotenje vloge agencij

	Ocena
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Dobro poznavanje trga dela - Regionalna ali panožna specializacija - Poglobljeno delo s strankami (podjetji) s profitnim motivom, dobro poznavanje potreb trga/strank; - Interes za hitro ponovno aktivacijo delavca, ki ga podjetje več ne potrebuje (prezaposlitev), zato hitra reaktivacija; - Nadzor nad agencijskim delom strog, zakon prav tako (žal obstajajo agencije brez ustreznega dovoljenja) - Podjetjem zagotavljajo želeno fleksibilnost, pomagajo zmanjševati tveganje ter nudijo podporo pri HRM procesih
Slabosti	<ul style="list-style-type: none"> - Agencijsko delo postalo deloma substitut za poskusno delo v podjetjih; - Šibek prehod v neposredno zaposlitev v podjetju in pa prehod v delo NDC (morebitni »penali« za podjetje? Želja podjetja po ohranjanju fleksibilnosti?) - Prisotnost slabih praks (»agencije« brez licenc) - Kvaliteta zaposlitve (velik del DČ, odvisnost od zaposlitve od naročnika-podjetja, delovno mesto, napredovanje, izobraževanje, »dejansko« enaka obravnava) - Agencije v večji meri iščejo mlajše moške, posameznike z nižjimi kvalifikacijami, slabše plačana delovna mesta (zaradi narave del); - Zaradi počasnega prehoda v neposredno zaposlitev v podjetju in NDC segmentacija na trgu dela večja
Sodelovanje z ZRSZ	<ul style="list-style-type: none"> - Agencije niso konkurent, temveč dopolnjujejo delo Zavoda in izboljšujejo ujemanje med delodajalci in delojemalci na trgu dela. - V preteklosti slabše, sedaj dobro sodelovanje. - Agencije kot ostali delodajalci, niso pa deležni vseh ukrepov in ne morejo neposredno zaposlovati tujcev. - Agencije dobro poznajo trg dela, hitrejša aktivacija. - Ni več zaposlitev za zelo kratko obdobje.

Vir: Povzetek izbranih sklepov, lasten prikaz.

Kot ključno nalogo agencij in prednost vidimo njihovo zelo aktivno vpetost v trg dela, ki je drugačne narave kot vpetost ZRSZ, saj so izrazito umerjene k stranki (podjetju). Zelo dobro poznajo (svoj) segment na trgu dela ter skušajo čim hitreje zapolniti potrebo podjetja. To vodi tudi v hitrejšo aktivacijo nezaposlenih (tudi tistih, ki so bili že prej agencijski).

Podatki žal kažejo, da je agencijsko delo povezano z določenimi slabostmi z vidika delavca. Takšna zaposlitev se še vedno smatra za manj kvalitetno, pri čemer je precej odvisno tudi od samega naročnika (podjetja). V Sloveniji so nasploh poslovne prakse pogosto delavcu neprijazne. Kot sledi iz kvalitativne analize in analize podatkov, so delovna mesta, ki jih najpogosteje (so izjeme) zasedajo agencijski delavci, slabše plačana delovna mesta (enostavna), kjer je manj možnosti izobraževanja, usposabljanja, napredovanja.

Tudi prehodov v neposredno zaposlitev je manj, kot bi bilo želeno (v kvalitativni analizi je bila omenjena številka do 20%, agencije sicer pravijo, da jih je malo). Ob tem je potrebno opozoriti, da je tudi ena od agencij jasno povedala, da si želi, da bi bilo treh prehodov več zaradi »naravne obnove« zaposlenih pri agenciji (dejali so, da so pri njih nekateri tudi že 10 let). Vendar je pri odločanju o prehodu v neposredno zaposlitev na eni strani agencija (ter pogodbeno razmerje in (če je v pogodbi) pogoji za prehod v neposredno zaposlitev), na drugi strani pa podjetje, pri katerih je motiv pogosto fleksibilnost. Tudi z vidika poskusnega dela (institut poskusnega dela je sicer s spremembo zakonodaje izgubil na pomenu, kot pravijo podjetja in agencije) del te vloge prevzemajo agencijske zaposlitve. Posameznika podjetje preko agencijskega dela »testira«.

7.5.2 Sodelovanje med javnimi in privatnimi zaposlitvenimi agencijami

Namen poglavja je prikazati sodelovanje med javnimi in privatnimi zaposlitvenimi agencijami. Najprej podajamo izhodišča iz literature (med drugim priporočila evropske komisije) in izhodišča, ki bi omogočila poglobitev sodelovanja na področjih, kjer je takšno sodelovanje možno ali učinkovito. Na koncu podamo pregled ugotovitev iz kvalitativne raziskave.

Kvalitativna analiza med predstavniki ZRSZ, ki delajo z agencijami (kot delodajalci), kaže, da je sodelovanje dobro, da se je izboljšalo. S tem sodelovanje med ZRSZ in agencijami sledi priporočilom Evropske komisije, ki so sledeča (European Commission, 2017):

- 1) Sodelovanje med javnimi in privatnimi agencijami za zaposlovanje je nujno za učinkovito reševanje težav na trgu dela, za bolj učinkovito delovanje trga dela, večjo transparentnost dogajanja na trgu ter izboljšanje kvalitete storitev za vse uporabnike. Ob tem Evropska komisija opozarja na vlogo regulative.
- 2) Za učinkovito sodelovanje predlagajo, da naj bi se med privatnimi agencijami in javnimi agencijami (Zavodom) vzpostavil dogovor, ki bi jasno opredelil vlogo obeh deležnikov.
- 3) Vzpostavitev dobrega sodelovanja terja svoj čas, zato je smiselno začeti po korakih in graditi na primerih dobrih praks (v Sloveniji na primer se pojavljajo primeri v JV Sloveniji, pa tudi drugje, kjer so vsi vpleteni poudarili, kako pomembno je bilo vzajemno razumevanje, sodelovanje, kar je na koncu pripeljalo do dobrih rezultatov).
- 4) Privatne agencije lahko sodelujejo tudi znotraj shem APZ (posebej se omenja Youth Guarantee). Iz naših kvalitativnih rezultatov sledi, da bi agencije lahko pripomogle k hitrejši aktivaciji določenih skupin in tudi razbremenile ZRSZ.

Vendar pa je vzpostavitev učinkovitega sodelovanja dolg proces, ki se lahko sooča s številnimi ovirami. Za učinkovito sodelovanje je po mnenju European Commission (2017, str. 6-7) potrebno predvsem:

- 1) Deliti informacije o delovanju, težavah na trgu dela (podatkovne baze), kar bi pripomoglo tudi k lažji vzpostavitvi podatkovno-utemeljene politike trga dela (*angl.* data-driven policy making). Glede na to, da ZRSZ podatkovno bazo o delovanju trga dela (kot predlaga Evropska komisija) že deli, bi bilo pričakovati, da bodo k podatkom v bazi prispevale tudi agencije.
- 2) Vzpostaviti shemo stalnega sodelovanja na tematskih dogodkih, ki bi bili praktično orientirani in fokusirani na reševanje določenega problema. Tako bi javne in privatne agencije skupaj pripomogle k razvoju modelov, praks, ki bi pripomogle k reševanju težav na trgu dela.

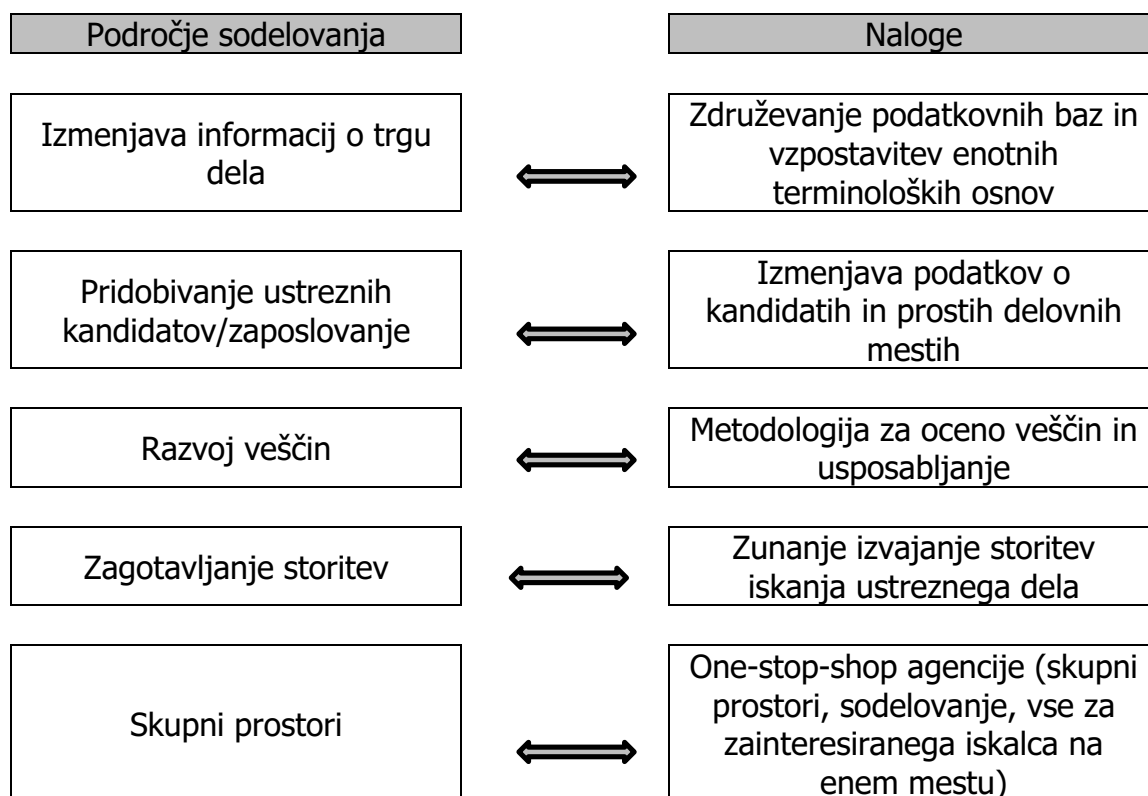
Da bi lahko zagotovili ustrezno podlago za sodelovanje, pa je potrebno po navedbah (Muntz, n.d.):

- Najprej je potrebno premagati predsodke, ki so običajno prisotni na obeh straneh. Za javne zavode za zaposlovanje velja prepričanje, da so neučinkoviti, medtem ko naj bi privatne agencije zanimal samo profit, ki bi ga zaslužile na plečih delavcev.
- Poskušati reševati probleme in zadržke na strani javnih zavodov, ki se dotikajo predvsem:
 - o Bojazni, da pošiljajo kandidate na delo k agencijam, kar predstavlja delo za kratek čas in/ali delo nizke kakovosti;
 - o Bojazni, da bodo kandidati ne bodo zaposleni v skladu s svojimi kompetencami, pač pa na slabša delovna mesta;
- Poskušati reševati bojazni, ki se pojavljajo na strani privatnih agencij:
 - o Da javni zavodi ne razumejo kadrovskega potreb podjetij;
 - o Da so javni zavodi nelojalna konkurenca
- Potrebno je zagotoviti učinkovite javne zavode za zaposlovanje ter predvsem tudi ustrezno reguliran zasebni sektor;
- Zagotoviti pogoje za učinkovito in transparentno delovanje obeh tipov institucij na trgu dela.
- Spremembe uvajati postopoma (op.p. in temeljiti na dobrih praksah, čeprav morda sodelovanje na nekaterih segmentih oziroma reševanje določenih problemov).

Muntz (n.d.) navaja, da naj bi zasebne in javne zaposlitvene agencije bile sposobne razviti aktivno sodelovanje na več področjih (Slika 48). Avtorica navaja več možnih področij sodelovanja, pri čemer ta zajemajo najprej področje izmenjave podatkov in vzpostavitev skupnih/enotnih podatkovnih baz, sodelovanje v procesu iskanja ustreznih kandidatov oziroma plasiranja kandidatov na delovna mesta, vlaganje v razvoj posameznikov, pri čemer lahko skupaj določijo najbolj iskane veščine,

pripravijo metodologijo za ocenjevanje veščin, potem pa v sodelovanju vlagati v ustrezen razvoj veščin pri kandidatih ter tako povečati njihovo zaposljivost. Eden od predlogov je tudi, da bi lahko javni zavodi prepustili iskanje delovnih mest privatnim agencijam (podoben model je obstajal v Nemčiji, glej poglavje Analiza dela za določen čas in/ali agencijskega dela z vidika zaposlenega). Kot zadnji nivo pa je vzpostavitev izjemno tesnega sodelovanja, ki bi vodil do delitve prostorov in vzpostavitve koordinacije in sodelovanja pri zagotavljanju storitev uporabnikom na enem mestu (*one stop shop*).

Slika 48: Področja možnega sodelovanja med zasebnimi in javnimi zaposlitvenimi agencijami



Vir: Muntz, n.d.

Rezultati kvalitativne analize v Sloveniji kažejo, kot rečeno, da je sodelovanje sicer dobro, vendar pa gre za zdaj predvsem za sodelovanje pri zagotavljanju podjetjem ustreznih delovnih mest in s tem kandidatom ustreznega dela. Rezultati kažejo tudi, da obstaja še precej prostora za izboljšanje sodelovanja, pri čemer za določene vidike (npr. povezovanje, združevanje baz) ni interesa. Ob tem je potrebno (kot predlaga Muntz, n.d.) zagotoviti tudi ustrezno regulacijo in poskrbeti, da se bo vlagalo tudi v karierni razvoj posameznikov ter zagotavljalo prehode v zaposlitev neposredno pri podjetju.

7.5.3 Primeri dobrih praks sodelovanja

Kot kažejo izkušnje drugih držav, je sodelovanje med privatnimi in javnimi zaposlitvenimi agencijami lahko učinkovito. Na ravni EU se je vzpostavilo že večje število dobrih praks, pri čemer so v modelih sodelovali tako javni kot zasebni zaposlitveni agenti kot tudi podjetja. Različni primeri dobrih praks so se dotaknili predvsem naslednjih perečih problemov:

- zaposljivosti delavcev;
- zaposljivosti in varovanja zaposlitve delavcev;
- zaposlovanja določenih ciljnih skupin;
- prehodov iz nezaposlenosti v zaposlenost;
- delovnih pogojev;
- ustvarjanja novih delovnih mest (*angl.* job creation);
- mobilnosti;
- nadzor in zagotavljanje skladnosti praks z regulativo.

V različnih državah se je v zadnjih 10-15 letih izoblikovalo precej primerov dobrih praks, ki pomagajo delavcem ali k večji možnosti ohranjanja zaposlitve, prehoda v drugačno (stabilnejšo) zaposlitev, večjo varnost z vidika skladnosti z zakonodajo, boljšo kvaliteto zaposlitve. Tabela 34 podaja pregled izbranih praks, in sicer izbor iz Voss et al. (2013), ki so naredili obsežen pregled dobrih praks. Zlasti veliko iniciativ je s področja usposabljanja (tudi certificiranega), zagotavljanja nadzora (vključno z zagotavljanjem certifikata »dobre agencije«) ter dela z izbranimi skupinami. Zanimivo je, da je pri številnih iniciativah, ki jih avtorji navajajo, iniciativa za dobro prakso prišla iz zasebnega sektorja.

Zlasti zanimivi so poskusi samo-regulacije agencijskega dela (Nizozemska), pa tudi drugi poskusi, da bi se skušalo preko iniciativ za vzpostavljanje in spremljanje dobrih praks v agencijah in zagotavljanje dela v skladu s standardi pravzaprav izločiti (nimajo certifikata) tiste, ki ne skrbijo za skladnost s pravili. Glede na izsledke kvalitativne raziskave bi bilo smiselno, da se takšni certifikati uveljavijo tudi pri nas in da se pri postavljanju standardov »dobrega agencijskega dela« vključi največje agencije, pa tudi podjetja in sindikate.

Tabela 34: Izbrani primeri dobrih praks s področja agencijskega dela ter sodelovanja med deležniki na trgu dela za izboljšanje položaja agencijskega dela v državah EU

Primer dobre prakse	Država	Osnovni podatki
zaposljivost in varovanje zaposlitve delavcev		
Ebitemp socialni sklad	IT	<ul style="list-style-type: none"> - sklad ustanovljen na podlagi kolektivnega dogovora na nacionalni ravni; - dodatna sredstva za povečanje socialne varnosti (zdravje, varnost, krediti, otroci) za agencijske delavce; - analiziranje in nadzor nad usposabljanjem, načrtovanje in izvajanje programov
Faast	FR	<ul style="list-style-type: none"> - bipartitni program usposabljanja; - zagotavljanje usposabljanja delavcem, ki imajo pogodbo za določen čas preko agencij (ko opravijo določeno število ur); - po opravljenem usposabljanju privatna agencija zagotovi delo, ki je ustrezno novim kvalifikacijam; - rezultat: zmanjšanje števila NKV delavcev za določen čas, povečanje zadovoljstva z delom, plačila, izboljšanje pogojev dela
FAAST	FR	<ul style="list-style-type: none"> - Dodatne spodbude in pomoči za agencijske delavce za: stanovanje, skrb za otroke, pomoč pri pridobivanju kreditov in vzpostavljanju mobilnosti (npr. vozniški izpit)
FORMA TEEMP	IT	<ul style="list-style-type: none"> - sklad za usposabljanje agencijskih delavcev; - vodili so ga sindikati skupaj z agencijami; - financiran iz bruto plač agencijskih delavcev (4%)
STOOF	BE	<ul style="list-style-type: none"> - od leta 2003; - profesionalizacija programov usposabljanja za agencijske delavce; - financiran iz evropskih skladov; - dobra vključenost agencij, predvsem tudi majhnih
Kolektivna pogodba 2009-2014	NL	<ul style="list-style-type: none"> - dogovor o porabi sredstev za izobraževanje; - posebna pozornost za manj kvalificirane delavce; - pridobivanje certifikatov za opravljena izobraževanja
Kolektivni dogovor 2008-2014	IT	<ul style="list-style-type: none"> - večnivojski sistem kolektivnih pogajanj in sodelovanja s partnerji; - spodbuja prehajanje v pogodbe za nedoločen čas; - izpostavlja pomen usposabljanja in izobraževanja; - posebna pozornost agencijskim delavcem
Sklad za usposabljanje	CH	<ul style="list-style-type: none"> - regulativa o agencijskem delu z zahtevo o skladu za usposabljanje; - financira se s prispevkom 0,5% bruto plače; - sklad vodijo sindikati in združenje delodajalcev; - od leta 2006 v Švici že čez 50 takšnih skladov
Sklad za izobraževanje za agencijske delavce	BE	<ul style="list-style-type: none"> - javni zavod za zaposlovanje nudi usposabljanje za agencijske delavce in brezposelne
Usposabljanje agencijskih delavcev v podjetjih	DE	<ul style="list-style-type: none"> - delavci, ki so napoteni v podjetja, lahko tekom usposabljanja v podjetju pridobijo certifikat o pridobljeni kvalifikaciji, financirano iz več skladov, podpira vlada, delodajalci, sindikati, agencije
Mobilnost		
Spodbujanje delovnih migracij	No, PL	<ul style="list-style-type: none"> - vzpostavitev dveh programov targetiranega usposabljanja v ruralnih delih Poljske z namenom kasnejšega dela na Norveškem; - dodatno izobraževanje kasneje tudi v podjetjih na Norveškem; - iniciativa v tem primeru povsem na strani zasebnega sektorja (podjetja, agencije)

Primer dobre prakse	Država	Osnovni podatki
Nadzor in zagotavljanje skladnosti praks z regulativo		
OME Research	FR	- Anketna raziskava, katere namen je razumeti naravo agencijskega dela
SNA samo-regulacija agencij	NL	- Izdajanje certifikatov o kvaliteti dela agencijam, spremljanje skladnosti dela s standardi; - 2400 certificiranih agencij; - 4700 pregledov (322 podjetij izločenih)
Iniciativa »kvalitetno agencijsko delo«	DE	- Nacionalni certifikat zagotavljanja »kvalitetnega« agencijskega dela; - Preverjanje skladnosti s kolektivnimi dogovori
Zaposlovanje določenih ciljnih skupin		
Skupen projekt zasebnih agencij ter Force femme	FR	- Zaposlovanje žensk v starosti 45 let in več
Projekt zasebnih agencij	NL	- Pomoč pri prehodih ženskam nazaj na trg dela z zagotavljanjem pomoči pri skrbi za otroke, uposabljanjem, zagotavljanja fleksibilnega delovnega časa - Aktivnosti osredotočene na izbrane sektorje
Integracija starejših	DE	- Za posameznike stare 50 let in več; - Podporni ukrepi: usposabljanje, pripravništva; - 18-mesečne pogodbe; - Iniciativa v privatnem sektorju (podjetja)
Specializirana agencija za zaposlovanje starejših	SE	- Zagotavljanje storitev posameznikom v panogah kot so skrb za otroke, skrb za starejše, čiščenje, vrtnarjenje ter pomoč pri poslovnih procesih
Prehodi v zaposlitev		
Speed-dating	NL	- Spoznavanje med podjetji in agencijskimi delavci
Kvaliteta zaposlitve		
Kolektivni sporazum za kovinsko industrijo	DE	- Dogovor o enakih dohodkih in pogojih
Audi: kolektivna pogajanja	DE	- Audi, Adecco in IG Metal - Reševanje problema 400 agencijskih delavcev
BMW: kolektivna pogajanja	DE	- BMW, IG Metal in BAP o plačah - Sodelovalo 16 zaposlitvenih agencij

Vir: Voss et al., 174-181

7.5.4 Model dobre agencije

Eden od ciljev projekta je tudi **vzpostavitev modela dobre agencije**. Glede na rezultate kvalitativne analize lahko rečemo sledeče:

- 1) Agencije so zasebna podjetja, ki so ustrezno regulirana v svojih aktivnostih in tudi ustrezno nadzorovana.
- 2) Vse večje agencije, ki delujejo v Sloveniji, nudijo podoben nabor storitev (glej poglavje 7.2 *Glavne dejavnosti zasebnih agencij*). Ta nabor je tudi standarden nabor agencij v tujini. Z naborom aktivnosti dosega poslovne cilje (podpora naročniku).
- 3) Država lahko dejavnost regulira, ne more pa v popolnosti postaviti »modela« podjetja. Ocenjujemo, da je poslovni model večjih agencij (izpostavljam pomen ustreznega dovoljenja, ustrezne velikosti, kadrovske in strokovne ustreznosti managementa v agencijah) ustrezen in da lahko v določenem segmentu pripomorejo k reševanju problematike na trgu dela. Hkrati pa menimo, da je vprašljiv pozitiven vpliv agencij nasploh (tistih, ki imajo poleg te dejavnosti registrirane še druge in so tam (v teh drugih dejavnostih) zelo aktivne).
- 4) ZRSZ redno sodeluje z nekaterimi agencijami. Velike agencije, ki so se specializirale samo za dejavnost N78, hkrati tudi tiste, ki so del interesnega združenja, so lahko resen partner ZRSZ. Posploševanje pa ni smotno.
- 5) Agencije se tudi same zavedajo slabih praks v panogi in jih tudi zelo dobro poznajo. Ker so same (sploh velike) zelo nadzorovane, slabe prakse (predvsem pri tistih, ki to dejavnost opravljajo brez ustreznih dovoljenj) pa mečejo slabo luč na celo panogo, so zainteresirane za odpravo slabih praks. Zaradi izkušenj lahko zelo pomagajo pri ustreznih spremembah zakonodaje.
- 6) S svojimi dejavnostmi agencije uspešno nudijo potrebne storitve svojim naročnikom (podjetjem). Z aktivnostmi pomagajo povečevati zaposlenost. (Potrebno pa je bolj natančno analizirati vpliv agencijskega dela na kvaliteto zaposlitve in vpliv na dolgoročni karierni razvoj ter kvaliteto življenja delavcev, ki so dlje časa vpeti v tak model zaposlovanja (tudi zaradi slabih praks v podjetjih, naročnikih).

8 USTREZNOST ZAKONODAJNIH REŠITEV ZA UREJANJE DELA AGENCIJ ZA ZAGOTAVLJANJE DELA DELAVCEV UPORABNIKU

8.1 NORMATIVNA UREDITEV

Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela izhaja iz Direktive 2008/104/ES, v praksi pa je uveljavljen tudi krajši pojem *agencijsko delo* ali *delo agencijskih delavcev*. Agencijsko delo je pravni institut, ki ga v slovenski zakonodaji poznamo od leta 1998, ko je možnost posredovanja in zagotavljanja »delovne sile« kot novost predvidela novela Zakona o zaposlovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 69/98 ZZZPB-D). Vendar agencijsko delo na podlagi ZZZPB ni zaživel. Komentatorji in strokovnjaki so si zato enotni, da je bil institut agencijskega dela v Sloveniji uveljavljen šele leta 2003 z Zakonom o delovnih razmerjih. Na ravni EU osnovne omejitve pri regulaciji tovrstnega dela postavlja Direktiva 2008/104/ES z leta 2008. Vsebina predmetne Direktive EU je v slovenskem pravnem redu danes implementirana preko Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT v nadaljevanju ZUTD) in Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US, v nadaljevanju ZDR-1)

Ideje oziroma želje po mednarodni ureditvi agencijskega dela so stare že nekaj desetletji. Tako je bila na ravni Mednarodne organizacije dela (MOD) leta 1997 sprejeta Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje, ki pa je Slovenija ni ratificirala. Konvencija ureja položaj zasebnih agencij, ki zaposlujejo delavce za zagotavljanje njihovega dela drugemu uporabniku. Namen konvencije je bil legalizirati dotlej nedovoljeno profitno opravljanje dejavnosti zaposlovanja in posredovanja zaposlitev, med njimi tudi dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom, ter določiti minimalne standarde za zaščito takih delavcev.⁹

V okviru EU je Evropska komisija leta 1995 spodbudila posvetovanja socialnih partnerjev na ravni EU o fleksibilnih oblikah dela, a socialni partnerji niso uskladili sporazuma v zvezi z agencijskim delom. Le-to je bilo v 90letih marsikje v državah

⁹ Kresal Šoltes, Komentar ZDR-1, str. 336.

članicah izrecno prepovedano, saj so imela države nacionalne monopole javnih služb na tem področju. EU je tako šele leta 2008 sprejelo Direktivo 2008/104/ES.

Direktiva določa, da se direktiva uporablja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja. Namen direktive je *zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.*

Direktiva nadalje državam članicam ne omogoča, da bi se prosto odločale o tem, da bi omejevale ali prepovedovale agencijsko delo, saj direktiva v 4. členu določa, da *prepovedi ali omejitve pri uporabi dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela so upravičene le zaradi razlogov splošnega interesa, ki se nanašajo predvsem na varstvo delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zahteve glede zdravja in varnosti pri delu ali potrebo, da se zagotovi pravilno delovanje trga dela in preprečevanje zlorab.*

Temeljno načelo direktive in pravzaprav temeljno načelo agencijskega dela je načelo enakega obravnavanja agencijskih delavcev z delavci, ki so sicer zaposleni pri uporabniku. Direktiva tako določa, da *morajo biti osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.* Kot »osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve« direktiva opredeljuje delovne pogoje in pogoje zaposlitve, določene z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami ali drugimi zavezujočimi splošnimi določbami, ki veljajo v uporabniku in se nanašajo na (a) trajanje delovnega časa, nadurnega dela, odmorov, počitkov, nočnega dela, dopustov in dela prostih dni in (b) plačilo.

Direktiva dovoljuje izjemo glede enakega plačila in sicer kadar delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami.

Direktiva 2008/104/ES je harmonizacijska direktiva torej državam članicam predpisuje zgolj minimalne pogoje, ki jih mora zagotoviti, v ničemer pa ne posega v pravico držav članic, da uporabljajo ali sprejmejo za delavce ugodnejše zakone ali

druge predpise ali da spodbujajo ali dopuščajo za delavce ugodnejše kolektivne pogodbe, sklenjene med socialnimi partnerji.

Agencijsko delo, kot že povedano, znotraj nacionalnega pravnega reda urejata Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) in Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).

ZUTD uvodoma definira osnovne pojme in sicer določa, da je opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku (agencijsko delo), vsako zagotavljanje dela delavcev s strani pravne ali fizične osebe, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika.

Delodajalec, ki zagotavlja delo delavcev uporabniku (agencija) je vsaka pravna ali fizična oseba, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci z namenom, da bi delavce napotil k uporabniku, pri katerem ti delavci začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika in je pri ministrstvu, pristojnem za delo, vpisan v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu.

Napoteni delavec je delavec, ki ima z delodajalcem za zagotavljanje dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in katerega delo delodajalec za zagotavljanje dela zagotavlja uporabniku, pri katerem delavec začasno dela na način iz prvega odstavka tega člena.¹⁰

Uporabnik pa je vsaka pravna ali fizična oseba, za katero pod njenim nadzorom in v skladu z njenimi navodili začasno dela (agencijski) delavec.

Pogodbo o zagotavljanju dela delavcem drugemu uporabniku je uvršamo med atipična oblika zaposlitve, kjer je delovnopравни položaj delavcev še posebej občutljiv in zato je potrebno njihovo posebno varstvo. To se še posebej izkazuje v zadnjih letih, kjer smo pogosto priče medijskim objavam o zlorabah omenjenega instituta.

¹⁰ Pri izrazu napoteni delavec posebej opozarjamo na občasno terminološko nejasnost. ZDR-1 namreč pojem napoteni delavec uporablja dvakrat in sicer enkrat v smislu delavca, ki je zaposlen pri agenciji za posredovanje dela in kot agencijski delavec dela pri uporabniku, drugič pa kot delavca, ki ga lasten delodajalec delavec, ki ga delodajalec napoti na delo v tujini (210. člen ZDR-1).

ZUTD jasno določa, da je lahko agencija (delodajalec) samo tista pravna ali fizična oseba, ki pridobi dovoljenje za opravljanje dejavnost in je pri ministrstvu, pristojnem za delo, vpisana v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Vse druge pravne ali fizične osebe, ki bi oziroma ki, posredujejo delavce uporabnikom, niso agencije v smislu zakona in njihovih aktivnosti oziroma posredovanja dela ni mogoče šteti kot agencijsko delo.

V skladu z ZUTD z leta 2010 je gospodarska družba ali fizična oseba lahko zaprosila za vpis v register agencij, če

- v obdobju zadnjih dveh let ni kršil delovnopravne zakonodaje;
- v obdobju zadnjih dveh let nima neporavnanih obveznosti s področja davkov in prispevkov;
- izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister, pristojen za delo.

Zaradi želje po zmanjševanju zlorab agencijskega dela je novela ZUTD z leta 2013 (Ur. l. RS št. 100/2013) prinesla bistveno širši nabor pogojev, že obstoječe pa je podrobneje razdelala. V skladu s trenutno veljavnim 164. členom ZUTD se gospodarska družba lahko vpiše v register agencij in začne z opravljanjem dejavnosti, če

- a) v obdobju zadnjih dveh let ni imel neporavnanih zapadlih obveznosti iz naslova plačila za delo;
- b) v obdobju zadnjih dveh letih ni bil objavljen na seznamu davčnih zavezancev z zapadlimi neplačanimi davčnimi obveznostmi in na seznamu nepredlagateljev obračunov, ki ga objavljata Davčna uprava Republike Slovenije in Carinska uprava Republike Slovenije, in na dan vložitve vloge nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
- c) izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister, pristojen za delo;
- d) predloži bančno garancijo najmanj v višini 30.000 eurov;
- e) agenciji v obdobju zadnjih dveh let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitve predpisov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno ter trg dela;
- f) agencija ima kot svojo glavno dejavnost registrirano dejavnost posredovanja začasne delovne sile;
- g) ima pravna ali fizična oseba, ki ima sedež v drugi državi članici EU, EGP ali v Švicarski konfederaciji, ustanovljeno podružnico na območju Republike Slovenije.

Agencija vloži vlogo za vpis v register na ministrstvo, pristojno za delo, to pa o vlogi odloči po pravilih o splošnem upravnem postopku. Podrobnejša pravila v zvezi s postopkom izdaje dovoljenja za opravljanja dejavnosti, sam postopek vpisa v

register ter postopek odvzema dovoljenja in postopek izbrisa sta urejana s posebnim pravilnikom.

Izpolnjevanje kadrovskih, prostorskih in drugih organizacijskih pogojev je podrobneje določeno v Pravilniku za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku (Ur. l. RS št. 15/14, 38/15 in 90/15). Pravilnik tako določa: (1) minimalne kadrovske pogoje (najmanj eno zaposleno osebo za polovični delovni čas, s šesto stopnjo izobrazbe, dve leti delovnih izkušenj s predmetnega področja in opravljen strokovni izpit) in (2) prostorske pogoje (agencija mora imeti v vsakem kraju opravljanja dejavnosti ustrezne delovne in pomožne prostore, ustrezno pisarniško in tehnično opremo, ki omogoča vodenje evidenc; vsaka agencija mora imeti samostojno sobo, ki zagotavlja varstvo osebnih podatkov delavcev in na vidnem mestu mora biti znak, da je agencija vpisana v register agencij).

Pravilnik nadalje podrobneje ureja vsebino bančne garancije, ki jo mora predložiti agencija in določa, da mora biti upravičenec iz bančne garancije ministrstvo, pristojno za delo, banka pa mora izdati garancijo v skladu z obrazcem bančne garancije, ki je del Pravilnika.

8.2 Tristrano razmerje – temeljna značilnost agencijskega dela

Temeljna značilnost agencijskega dela, kot posebne atipične vrste zaposlitve je njegovo tristrano razmerje. Najprej imamo razmerje med delodajalcem (agencijo) in delavcem, ki je pri tej agenciji zaposlen. Delavec z agencijo sklene delovno razmerje. To razmerje nastane po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, za katero veljajo vse določbe ZDR-1, razen posebnosti, ki so urejene v 59. do 63. členu ZDR-1.

Temeljna razlika med klasično pogodbo o zaposlitvi in agencijsko je v tem, da predmet pogodbe o zaposlitvi ni opravljanje dela za delodajalca, kar je sicer eden izmed elementov delovnega razmerja, temveč opravljanja dela za druge uporabnike na podlagi napotitev s strani agencije.

Drugo razmerje predstavlja civilnopravno razmerje med agencijo in uporabnikom. To razmerje nastane s sklenitvijo pogodbe. Čeprav gre za pogodbo obligacijskega prava sta stranki pri sklepanju te pogodbe omejene s kogentnimi pravili ZDR-1, ki se nanašajo na odgovornost uporabnika in agencije za zagotavljanje pravic in obveznosti agencijskega delavca.

Tretje razmerje je razmerje med agencijskim delavcem in uporabnikom. Čeprav njuno razmerje *de iure* ni delovno razmerje, *de facto* v tem odnosu obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. Vendar agencijski delavec dela pri uporabniku ne

opravlja na podlagi pogodbe z uporabnikom, ampak na podlagi napotitve svojega delodajalca, uporabnik pa izvršuje dejansko oblast na podlagi civilnopravne pogodbe sklenjene z agencijo.¹¹ Uporabnik ima pri tem neposredno odgovornost, da agencijskemu delavcu zagotavlja varno delovno mesto in da spoštuje vsa kogentna pravila v zvezi z delovnim časom, odmeri in počitki ter subsidiarno odgovornost glede izplačila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.¹² Temeljno načelo razmerja med delavcem in uporabnikom je načelo enakega obravnavanja, kar pomeni, da morajo imeti delavci napoteni k uporabniku čimbolj primerljiv položaj in obseg pravic glede na redno zaposlene delavce pri uporabniku. Vsako odstopanje mora biti objektivno utemeljeno.¹³

8.2.1 Razmerje med delavcem in delodajalcem (agencij)o

Razmerje med delavcem in agencijo pretežno ureja ZDR-1. ZUTD ureja zgolj temeljna pravila in sicer, da je delodajalec dolžan delavcu v času trajanja zaposlitve zagotoviti vse pravice iz delovnega razmerja, ki mu pripadajo v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in da mu ne sme postavljati kakršnih koli omejitev dopustiti napotenemu delavcu možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku po izteku časa zagotavljanja dela. Delodajalec prav tako ne sme od agencijskega delavca zahtevati, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je delodajalec za zagotavljanje dela registriran, in z agencijskimi delavci ne sme opravljati del, ki jih je pridobil na podlagi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava. Od delavca tudi ne sme zahtevati plačila ali drugega povračila zaradi napotitve k uporabniku ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom.

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen ali nedoločen čas, pri čemer veljajo tudi pri agencijskem delu pravila o omejitvi zaposlovanja za določen čas, kar pomeni, da se lahko delavci za zaposlijo za določen čas samo, če je podan katerih izmed zakonsko navedenih razlogov iz ZDR-1.¹⁴ Če teh pogojev ni, potem mora biti

¹¹ Kresal Šoltes, Komentar ZDR-1, str. 331.

¹² Ibidem, str. 331. Več o tem v nadaljevanju

¹³ Več o tem glej ibidem, str. 334 in nasl.

¹⁴ Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,

pogodba sklenjena za nedoločen čas. Pri tem je zakonodajalec postavil dodatno varovalko in sicer, da predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v višini 80 odstotkov njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev.

V okviru posebnosti agencijske pogodbe o zaposlitvi je potrebno omeniti še določila o plačilu za delo, saj ZDR-1 določa, da agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika in da se morata stranki, v primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas dogovoriti tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače.

Čeprav je varovalne določbe za položaj agencijskih delavcev vseboval že stari ZDR, je s sprejetjem novega ZDR-1 prišlo do pomembnih premikov k še okrepljenemu

-
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
 - poslovodno osebo ali prokurista,
 - vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
 - opravljanje sezonskega dela,
 - delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
 - zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane 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.

varstvu položaja agencijskih delavcev. B. Kresal¹⁵ tako med pomembne novosti uvršča: (a) uporabnikovo subsidiarno odgovornost za izplačilo plač, (b) določitev kvote za agencijsko delo pri uporabniku, (c) okrepljena uporabnikova odgovornost glede določb, ki prepovedujejo napotovanje agencijskih delavcev in (d) izrecno opredeljena pravica agencijskih delavcev do ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem.¹⁶

8.2.2 Razmerje med agencijo in uporabnikom

Agencija delavca ne sme napotiti k uporabniku in uporabnik tega delavca ne sme sprejeti na delo, če sta agencija in uporabnik medsebojno povezani družbi v smislu zakona, ki ureja gospodarske družbe.

V skladu z 59. členom ZDR-1 agencija ne sme napotiti delavcev na delo uporabniki in uporabnik ne sme uporabljati dela napotjenih delavcev:

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

Število agencijskih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku. Izjeme od tega pravila se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. V kvoto agencijskih delavcev se ne všttevajo

¹⁵ B. Kresal, Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, Delavci in delodajalci, XIII/2-3, 2013, str. 169 in naprej.

¹⁶ Pri tem dodajam, da je večina slovenske delovnopravne teorije zelo nenaklonjena institutu agencijskega dela in ga dojema kot nujno zlo, ki ga je prinesla predmetna Direktiva EU. V agencijskem delu vidijo pretežno možnost zlorab in segmentacije trga dela.

tisti agencijskih delavci, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas. Omejitev na 25 odstotkov prav tako ne velja pri uporabnikih - manjših delodajalcih.¹⁷

Uporabnik je odgovoren za pravilnost in popolnost podatkov o plačilu za delo, ki jih daje agenciji za namene obračuna plač in drugih prejemkov z delovnega razmerja, do katerih je upravičen agencijski delavec (peti odstavek 62. člena ZDR-1). Navedena določba naj bi okrepila dejansko uveljavitev načela enakega obravnavanja tako glede plače kot glede drugih pravic za agencijske delavce ter olajšala pridobivanje relevantnih podatkov v tej zvezi.

8.2.3 Razmerje med delavcem in uporabnikom

Uporabnik je dolžan v času napotitve ravnati v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, agencijskemu delavcu mora omogočiti seznanitev s prostimi delovnimi mesti oziroma vrstami dela pri uporabniku in zagotoviti mu mora enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas pri uporabniku, kot je to omogočeno že zaposlenim delavcem pri uporabniku. Z vidika varstva agencijskega delavca in hkrati zavez uporabnika je pomembno, da je ZDR-1 izrecno zapisal, tudi odgovornost uporabnika, če uporablja agencijske delavce v nasprotju z določbami ZDR-1.

Uporabnik sme sprejeti napotene delavce le od agencije, ki ima dovoljenje za opravljanje agencijskega dela in je vpisan v register ali v evidenco.

Za spoštovanje predpisov in kolektivnih pogodb ter splošnih aktov o zdravju pri delu, delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik (drugi odstavek 62. člena ZDR-1).

ZDR iz leta 2003 je določal najdaljše dopustne napotitve delavca k uporabniku in sicer eno leto. Takšne določbe ZDR-1 več nima.

Uporabnik je subsidiarno odgovoren za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja za obdobje, ko je agencijski delavec pri uporabniku opravljal delo.

¹⁷ Manjši delodajalec je v skladu z 3. odstavkom 5. člena ZDR-1 tisti delodajalec, ki zaposluje deet ali manj delavcev.

8.3 Ugotovitve kvalitativne analize

Zaradi povezanosti problematike zakonodaje ter nadzora je v kvalitativni raziskavi prišlo do tesne povezave med obema temama, tako da izsledke kvalitativne raziskave podajamo v točki »Identificirani problemi s področja nadzora «.

9 NADZOR NAD AGENCIJSKIM DELOM

9.1 Pregled normativne ureditve izvajanju nadzora nad delom agencij.

Nadzor agencijskega dela se opravlja praktično izključno preko inšpekcijskega nadzora, ki ga opravlja inšpektorat za delo. Nadzor se v bistvu opravlja v dve smeri in sicer: (1) nadzor samega delovanja agencij in (2) nadzor nad pravicami agencijskih delavcev pri delodajalcu in pri uporabniku. V okviru nadzora pravic in obveznosti agencijskih delavcev pri delodajalcu in pri uporabnikih se uporabljajo splošna pravila ZDR-1.

Poleg splošnega inšpekcijskega nadzora nad pravicami in obveznostmi delavca po ZDR-1, nadzor po ZUTD obsega tudi preverbo:

- (a) ali je delodajalec (agencija) vpisana v register agencij,
- (b) izpolnjevanja kadrovske, prostorske in drugih organizacijske pogojev določenih v 164. členu ZUTD,
- (c) spoštovanje obveznosti delodajalca iz 165. člena tega zakona (predvsem mora delodajalec v času trajanja zaposlitve zagotoviti napotenemu delavcu zagotavljanje vseh pravic iz delovnega razmerja, ki mu pripadajo v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in brez postavljanja kakršnih koli omejitev dopustiti napotenemu delavcu možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku po izteku časa zagotavljanja dela) in
- (d) spoštovanje obveznosti uporabnika iz 166. člena tega zakona, ki mora v času napotitve ravnati v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, napotenemu delavcu omogočiti seznanitev s prostimi delovnimi mesti oziroma vrstami dela pri uporabniku in mu zagotoviti enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas pri uporabniku, kot je to omogočeno že zaposlenim delavcem pri uporabniku.

Posebno možnost za nadzor predstavljajo tudi določila 174. člena ZUTD, ki agencijam nalagajo obveznost poročanja o agencijskem delu. Zakon tako določa, da morajo agencije na zahtevo ministrstva, pristojnega za delo, poročati o svojem delu in sproti sporočati vse spremembe glede izpolnjevanja kadrovske, organizacijske, prostorske in drugih pogojev, ki lahko vplivajo na izvajanje dejavnosti. Agencija mora tako ministrstvu, pristojnemu za delo, v rokih, ki jih določi minister, pristojen za delo, predložiti poročilo neodvisnega revizorja, iz katerega je razvidno, ali je v preteklem poslovnem letu pri opravljanju dejavnosti poslovala v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, in se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi med

delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, in na dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela ter ali je pravočasno odpravljajal ugotovljene nepravilnosti. Minister bi prav tako moral podrobneje določiti način in vsebino statističnega poročila, ki bi obdeloval posredovane podatke ter imenovati posebno strokovno komisijo za spremljanje izvajanja opravljanja dejavnosti.

Inšpektorat lahko v okviru inšpekcijskega nadzora agenciji:

- (a) odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti,
- (b) z odločbo zavezancu prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa,
- (c) predlaga ministrstvu izbris iz registra agencij
- (d) izreče globo,
- (e) poda kazensko ovadbo zaradi suma storitve kaznivega dejanja.

Globe, ki jih lahko izreče inšpektorat agenciji v skladu z ZUTD in ZDR-1

Inšpektorat lahko agenciji za naslednje prekrške izreče globo od 10.000 eurov do 30.000 eurov:¹⁸

- agencija v času trajanja zaposlitve napotenemu delavcu ne zagotovi vseh pravic iz delovnega razmerja (prva alineja prvega odstavka 165. člena),
- napotenemu delavcu omejuje možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku po izteku časa zagotavljanja dela (druga alineja prvega odstavka 165. člena),
- od napotenega delavca zahteva, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je registriran, ali z napotenimi delavci opravlja dela, ki jih je pridobil na podlagi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava (drugi odstavek 165. člena), ali
- od napotenega delavca ali kandidata za zaposlitev zahteva plačilo ali drugo povračilo zaradi napotitve k uporabniku ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom (tretji odstavek 165. člena).¹⁹

¹⁸ Če gre za malega delodajalca se izreče globa v razponu od 5.000 eurov do 10.000 eurov. V vseh primerih se z globo v višini 4.000 eurov za prekršek kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca za zagotavljanje dela.

¹⁹ Z globo v višini 4.000 eurov se za prekršek kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca za zagotavljanje dela.

Če agencija v zahtevanem roku ministrstvu, pristojnemu za delo, ne posreduje zahtevanih podatkov iz tretjega odstavka 174. člena tega zakona, se kaznuje z globo v višini 3.000 evrov.

Poleg višine glob za prekrške agencije, so z ZUTD določene tudi globe za prekrške, ki jih stori uporabnik. Z globo od 10.000 evrov do 30.000 evrov se za prekršek kaznuje uporabnik, če:

- v času napotitve ne ravna v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja (prva alineja prvega odstavka 166. člena),
- napotenemu delavcu ne omogoči seznanitve s prostimi delovnimi mesti ali vrstami dela pri uporabniku (druga alineja prvega odstavka 166. člena),
- napotenemu delavcu ne zagotovi enakih možnosti za zaposlitev za nedoločen čas pri uporabniku, kot je to omogočeno že zaposlenim delavcem pri uporabniku (tretja alineja prvega odstavka 166. člena), ali
- sprejme napotenega delavca od delodajalca, ki opravlja dejavnost in nima dovoljenja za opravljanje dejavnosti ter ni vpisan v register ali evidenco (drugi odstavek 166. člena).

ZUTD določa tudi posebne globe za prekršek v zvezi z kršenjem prepovedi napotitve delavcev v povezano družbo. ZUTD tako določa, da se z globo od 10.000 do 30.000 evrov za prekršek kaznujeta tako agencija kot tudi uporabnik, če agencija delavca napoti k uporabniku in uporabnik tega delavca sprejme na delo, če sta agencija in uporabnik medsebojno povezani družbi v smislu ZGD-1.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) poleg splošni prekrškovnih določb, vsebuje tudi dve kršitvi, ki sta specifično povezani z agencijskim delom. ZDR-1 v 217. členu tako določa, da se z globo od 3.000 do 20.000 evrov kaznuje agencija, če:

- napoti agencijskega delavca k uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena ZDR-1, torej, če delavca napoti k uporabniku v primerih ko:
 1. ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavnkajo,
 2. ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
 3. ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter
 4. 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.

- agencija v nasprotju z ZDR-1 z delavcem sklene pogodbo za določen čas ali če delavcu predčasno odpove pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za določen čas, zaradi predčasnega prenehanja potrebe po delavcu pri uporabniku.

ZUTD določa tudi globe za tiste agencije, ki opravljajo agencijsko delo, a za opravljanje dejavnosti nima dovoljenje in ni vpisana v register agencij. ZUTD za takšne primer določa globo v višini od 10.000 do 50.000 eurov.²⁰

V primerih, ko inšpektorat ugotovi, da delo agencij opravlja agencija, ki nima dovoljenja za opravljanje dela, bo poleg globa, takšnih pravni ali fizični osebi z odločbo prepovedal nadaljnje opravljanje dela delavcev. (17. in 18. člen) Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14, ZID-1).

Bančna garancija agencije kot »garant« za plačilo za delo agencijskih delavcev

ZUTD v 164. členu kot enega izmed pogojev za opravljanje dejavnosti agencij oziroma za vpis v register agencij zahteva vplačilo bančne garancije v višini najmanj 30.000 eurov. V skladu z Pravilnikom za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku ((Uradni list RS, št. 15/14, 38/15 in 90/15) mora biti datum zapadlosti bančne garancije je po preteku treh let od datuma izdaje. Naročnik bančne garancije predloži novo bančno garancijo najkasneje na datum zapadlosti prejšnje bančne garancije.

Bančna garancija predstavlja dodatno varstvo agencijskih delavcev, saj upravičenec (ministrstvo) lahko unovči bančno garancijo na predlog sindikata, sveta delavcev, delavskega predstavnika ali delavca samega, če je Inšpektorata Republike Slovenije za delo s pravnomočno izrečeno globo ugotovil, da ima naročnik neporavnane zapadle obveznosti iz naslova plačila za delo, in sicer za obdobje dveh mesecev.²¹

²⁰ Oziroma od 10.000 do 30.000 eurov za malega delodajalca.

²¹ Podrobneje glej 5. člen citiranega Pravilnika.

Izbris iz registra

Če je inšpektor pri agenciji več kot dvakrat v zadnjih 12 mesecih pravnomočno izrekel globo za kršitve iz 217. člena ZDR-1²² mora na njegov predlog, Ministrstvo, pristojno za delo, agenciji odvzeti dovoljenje za opravljanja agencijskega dela in agencijo izbrisati iz registra agencij. Če agencija v zadnjih 12 mesecih večkrat krši druge pravice agencijskih delavcev iz ZDR-1, lahko na predlog inšpekcij za delo Ministrstvo, pristojno za delo, agenciji odvzame dovoljenje za opravljanja agencijskega dela in agencijo izbrisati iz registra agencij.

Ministrstvo, pristojno za delo, agenciji, samo, po uradni dolžnosti odvzame dovoljenje za opravljanje dejavnosti in ga izbriše iz registra ali evidence, če:

- agencija - fizična oseba, umre, ali če pravna oseba, preneha obstajati;
- se ugotovi, da agencija ne izpolnjuje več pogojev za opravljanje dejavnosti iz prvega odstavka 164. člena tega zakona;
- agencija v postavljenem roku ni odpravila pomanjkljivosti v skladu z ugotovitvami ministrstva, pristojnega za delo, ali drugega pristojnega organa;
- je agencija začela opravljati dejavnost pred dokončnostjo odločbe o vpisu v register ali evidenco;
- agencija niti po pozivu ne predloži pozitivnega poročila neodvisnega revizorja iz drugega odstavka 174. člena tega zakona.

V primeru odvzema za opravljanje dejavnosti in izbriša iz registra mora agencija dokončati začete posle ter ministrstvu, pristojnemu za delo, podati končno poročilo in mu izročiti vso dokumentacijo, ki se nanaša na vpis v register ali evidenco.

9.2 Predstavitev trenutnega dejanskega stanja nadzora oziroma inšpekcijskih pregledov

Kot temeljno značilnost inšpekcijskega nadzora agencijskega dela je potrebno izpostaviti dejstvo, da inšpekcija za delo, že leta, opravlja praktično izključno izredne inšpekcijske nadzore, torej tiste nadzore, ki so posledica prijav. To pomeni, da

²² ZDR-1 v 217. členu definira 32. najtežjih kršitev delovnopravne zakonodaje. Z vidika agencijskih delavcev so bistvene predvsem: (a) napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona in (b) zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona.

nekega generalno preventivnega oziroma naključnega nadzora nad delom agencij in uporabnikov teh agencij ni.²³

Druga temeljna ugotovitev, ki jo lahko izberemo iz statističnih podatkov je, da obstaja pri agencijskem delu dihotomija med registriranimi in neregistriranimi agencijami. Ključen in realen problem agencijskega dela tako očitno niso registrirane agencije, ampak številne neregistrirane agencije, ki ne izpolnjujejo vseh pogojev po ZUTD.

Pri tem je vsaj s pravnega vidika potrebno med tema oblikama potegniti jasno ločnico in ugotoviti, da se lahko v okviru pravne analize vendarle ukvarjamo zgolj z analizo legalnih oblik dela in zaposlovanja, pri čemer pa jasno opozorimo, da so pri predmetnem področju temeljni problem vendarle nezakonite prakse, ki jih izvajajo neregistrirane agencije.

Tako tudi po mnenju ustrezne nadzorne institucije z agencijami za posredovanje dela ni težav, menijo, da jih je manj kot drugje. Zakon je zelo strog in dobro pripravljen, ne dopušča prostora za manipulacijo, agencije se bojijo garancij in potencialnega izbrisa iz registra v primeru kršitev. Kršitev je zaradi velikosti sankcij malo, bistveno manj kot pred leti. Opažajo tudi, da je kršitev vsako leto manj, pojavljajo pa se predvsem pri tistih, ki niso licencirani za to dejavnost.

Po podatkih, ki smo jih pridobili iz ustreznih institucij, se kršitve nanašajo predvsem na naslednje točke:

- delodajalec je opravljal agencijsko dejavnost brez vpisa v register izvajalcev, ki imajo ustrezno dovoljenje (so vpisani v evidence MDDSZ). Teh kršitev je med letoma 2012 in 2016 največ, skupaj kar 279.
- Sledile so kršitve, pri katerih je uporabnik sprejel napotene delavce od agencije, ki ni imela ustreznega dovoljenja za opravljanje dejavnosti posredovanja dela delavcev uporabniku – ko ta torej ni bil vpisan v ustrezen register. Teh kršitev je bilo skupaj 162.

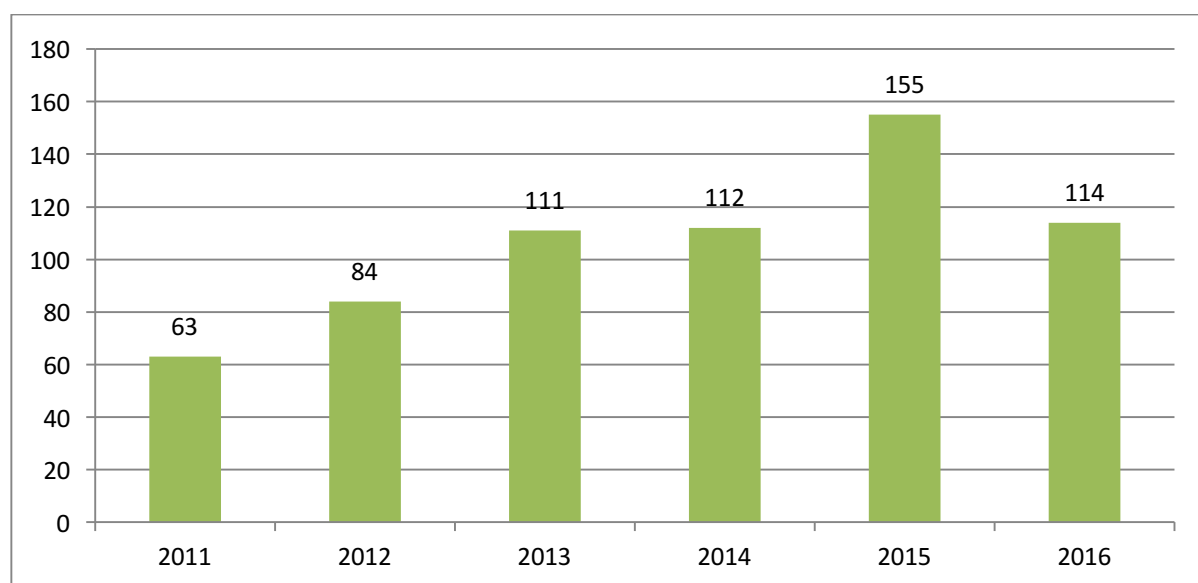
Iz tega sledi, da je kar 441 kršitev (več kot dve tretjini vseh kršitev) neposredno povezanih z nezakonitim delom neregistriranih agencij. Pri tem je ta odstotek v zadnjih letih še bistveno višji. V letu 2016 je bilo tako od 112 kršitev točno 100

²³ Glej npr. Leto poročilo Inšpektorata za delo 2016, str. 27.

kršitev povezanih s problemom nezakonitih agencij. Preostalih 12 kršitev se je nanašalo na nespoštovanje določbe tretjega odstavka 174. člena, ki ureja obveznost posredovanja podatkov delodajalcev za zagotavljanje dela na zahtevo ministrstva, pristojnega za delo.²⁴ Samo dve sta bili povezani s kršitvami pravic agencijskih delavcev. V letu 2015 je bilo 140 kršitev od 155 povezanih z nelegalnimi agencijami, zgolj 13 pa takšnih, povezanih z pravicami agencijskih delavcev.

Podatki iz Slika 49 predstavljajo tako kršitve, ki jih inšpektorat uvršča med kršitve ZUTD, kot tiste kršitve, ki jih uvršča med kršitve pravic delavcev (pri agenciji ali uporabniku) po ZDR-1.

Slika 49: Kršitve s področja posredovanja dela uporabniku



*2015: 142 kršitev ZUTD in 13 kršitev ZDR, 2016: 112 kršitev ZUTD, 2 kršitvi ZDR.

Vir podatkov: Inšpektorat RS za delo, 2016.

Čeprav iz podatkov ni razvidno, pa na podlagi intervjujev sklepamo, da poseben problem predstavljajo nelegalne agencije, ki hkrati napotujejo agencijske delavce na delo v tujino. V teh primerih pa v resnici sploh ne gre več za problem delovnega prava oziroma za problem urejanja trga dela, ampak gre v resnici za vprašanje organiziranega kriminala, ki običajno tujcem, »omogoča« delo znotraj EU, pri čemer gre za povsem brezpravne ljudi in za tako imenovano moderno suženjstvo. V vseh

²⁴ Gre za kršitev, ki sama po sebi očitno sploh ni kršitev, saj po naših podatkih Ministrstvo teh podatkov sistematično sploh ne analizira in jih torej očitno ne potrebuje.

teh primerih, bi se morali v »igro« vključiti predvsem organi kazenskega pregona in onemogočiti tovrstno početje.

9.3 Ocena ustreznosti ureditve s pomočjo pravne analize strokovne in znanstvene literature in s pomočjo modernih metod pravno – ekonomske analize.

Po drugi strani je tako glede na relativni obseg kršitev, kot na vse intervjuje, jasno, da resnični problem t.i. agencijskega dela niso legalne agencije, ampak nelegalne agencije, pri katerih verjetnost, da jih bodo odkrili, plus kaznovali, očitno ni dovolj velika, da se tovrstne gospodarske družbe ne bi pojavljale na trgu. V okviru nelegalnih agencij gre nadalje za več, v resnici povsem različnih težav. Pri nekaterih nelegalnih posrednikih je ključni problem dejstvo, da nimajo licence, da torej ne poročajo ministrstvu, da nimajo stroškov z bančno garancijo itd. Drug problem so nezakonite agencije, ki v resnici nikoli niso delodajalci delavcem (razen za objektivno potreben fiktivni čas) in v resnici predstavljajo zgolj mehanizem za posredovanje delovne sile iz tujine, v EU (torej za problem fiktivnih agencij s fiktivnimi agencijskimi delavci napotenimi v tujino). V teh primerih v resnici sploh ne gre za probleme delovnega prava, ampak za vprašanje kazenskega prava in organov pregona, ki imajo v ta namen soliden nabor kaznivih dejanj, med katerimi je osnovno kaznivo dejanje zagotovo kršitev temeljnih pravic delavcev.

Pri sankcioniranju nelegalnih agencij bo tako očitno potrebno razmišljati po eni strani o bolj učinkovitem delovanju represivnih organov, kot o spremembi zakonodaje, ki bi od takšnih agencij in predvsem od uporabnikov zahtevala, da morajo delavcem, ki delajo pri nelegalnih agencijah, ponuditi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, saj bi se takšne delavca, vsaj z vidika uporabnikov lahko štelo kot delavce, zaposlene na črno.²⁵

Inšpektorat za delo predlaga: se uredi tudi sankcioniranje primerov posredovanja dela delavcev, ki niso zaposleni pri delodajalcu (ampak pri njem opravljajo delo na podlagi pogodb civilnega oziroma avtorskega prava), uporabniku ali pa da se v zakonu izrecno določi prepoved posredovanja oseb, ki pri delodajalcu opravljajo delo na podlagi pogodb civilnega prava.

²⁵ Glej Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT)

9.4 Identificirani problemi s področja nadzora

V nadaljevanju podajamo nekaj ugotovitev, ki smo jih ali identificirali sami (predvsem točka 9.4.1.) ali pa so nam jih podali ali na probleme opozorili sogovorniki v kvalitativni analizi.

9.4.1 Agencije, ki so vpisane v AJPES, in agencije, ki imajo »licenco« MDDSZ

Eden od sogovornikov iz podjetja nam je opisal izkušnjo prihoda inšpekcije, ki je ugotovila kršitev, saj delavci niso bili posredovani s strani podjetja, ki bi imelo ustrezno licenco. Sogovornik je povedal, da so v »agenciji« pokazali, da opravljajo to dejavnost, bili so registrirani v panogi N78. V podjetju niso vedeli, da to ni zadosten dokaz dovoljenja za opravljanje dejavnosti.

Neskladje med AJPES evidenco, ki podjetja glede na glavno dejavnost (ki jo priglasijo podjetje) razvršča v panoge, ter evidenco MDDSZ (seznam licenc, zadnji razpoložljiv, leto 2017) smo zaznali tudi med podatkovno analizo. Podatki iz AJPES so za leto 2016, seznam agencij pa je iz leta 2017. Ker pa je bilo v letu 2016 agencij 118 (MDDZS, agregirana poročila o agencijskem delu, 2017), je bilo neskladje kvečjemu večje.

Glede na to, da je to možen vir zlorabe, je potrebno evidence preverjati in ažurno skrbeti, da podjetje, ki nima ustrezne licence, ne more biti vodeno v AJPES evidenci (in imeti priglašeno kot glavno dejavnost posredovanje dela) pod panogo N78.

Ministrstvo bi **moralo izdajati licence in pa voditi evidenco po matični številki ter z matično številko tudi ponujati register na spletu. Matična številka je informacija javnega značaja za podjetja** (bizi.si, gvin.si, itd.). O **obstoju in pomenu evidence (registra) bi moralo ministrstvo tudi aktivno obveščati podjetja**. To bi omogočilo podjetjem, ki naročajo te storitve, lažji nadzor nad tem, od koga najamejo delavce. Sedanja imena podjetij v bazi ministrstva (licencirana podjetja, podatki so na spletu, evidenca je dostopna na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/) so nepopolna, kar je poseben problem, kadar ima neko podjetje več podružnic, ki so po možnosti še celo na istem naslovu. Veriženje podjetij pa je zlasti zanimivo v primeru zlorab. Zato je nujno narediti evidence čim bolj natančne.

Tabela 35: Podjetja, ki so registrirana v AJPES v dejavnosti N78, ter podjetja, ki imajo licenco (v stolpcu licenca je številka 1)

Tabela je izbrisana.

Vir podatkov: AJPES, MDDZS, 2017.

9.4.2 Ugotovitve kvalitativne analize in slabe prakse

V okviru kvalitativne analize smo opravili razgovore s sindikati, ustreznim nadzornim organom in organizacijo, ki je na voljo kot podpora v primeru slabih praks. Zaradi zagotavljanja anonimnosti navajamo njihove odgovore skupaj. **Pri tem poudarjamo, da pri podajanju teh mnenj ne podajamo svojega strokovnega mnenja in da smo mnenja zapisali takšna, kot so bila podana. Pri tem so številni predlogi ali mnenja v resnici v nasprotju z zakonsko ureditvijo oziroma so predlagane rešitve v resnici nestrokovne.**

Po mnenju ustrezne nadzorne institucije z agencijami za posredovanje dela ni težav, menijo, da jih je manj kot drugje. Zakon je zelo strog in dobro pripravljen, ne dopušča prostora za manipulacijo, agencije se bojijo garancij in potencialnega izbrisa iz registra v primeru kršitev. Kršitev je zaradi velikosti sankcij malo, bistveno manj kot pred leti. Opažajo tudi, da je kršitev vsako leto manj, pojavljajo pa se predvsem pri tistih, ki niso licencirani za to dejavnost.

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku urejata Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, členi 163-174) ter Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, členi 59 do 63). Po podatkih, ki smo jih pridobili iz ustreznih institucij, se kršitve nanašajo predvsem na naslednje točke:

- delodajalec je opravljal dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku brez zahtevanega vpisa v register izvajalcev, ki imajo ustrezno dovoljenje (so vpisani v evidence MDDSZ). Teh kršitev je med letoma 2012 in 2016 največ, skupaj kar 279.
- Sledile so kršitve, pri katerih je uporabnik sprejel napotene delavce od delodajalca, ki ni imel ustreznega dovoljenja za opravljanje dejavnosti posredovanja dela delavcev uporabniku – ko ta torej ni bil vpisan v ustrezen register. Teh kršitev je bilo skupaj 162.

Ena od institucij, ki se ukvarja s spremljanjem slabih praks na področju agencijskega dela, je jasno izpostavila, da je potrebno ločiti med:

- 1) legalnimi agencijami (tiste, ki so vpisane v ustrezno evidence pri MDDSZ) ter
- 2) kvazi agencijami, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela, čeprav za to nimajo ustreznega dovoljenja s strani MDDSZ.

Opaža se tudi, da se trendi na trgu dela močno spreminjajo. V času krize je bilo veliko brezposelnosti, delo je bilo težko dobiti. Sedaj je ponudbe na trgu veliko, posamezniki veliko menjajo službo. Kot so slikovito ilustrirali na eni od državnih institucij: »iz števila prijav se vidi, da se trend obrača«. Delavci si zaradi večjega povpraševanja po delu upajo – ko zamenjajo službo, prijavijo starega delodajalca. Slabe agencije bodo imele velike težave pri iskanju delavcev, ker delavci z njimi ne bodo želeli delati.

Težave, ki se pojavljajo, so povezane predvsem s podjetji, ki nimajo licence, pa vseeno posredujejo delo. Ena od možnih rešitev bi bila določitev osnovnega kapitala, ki ga podjetje mora imeti, da lahko »zaposli 200 delavcev«. Podjetje, ki je zgolj pisarna, brez kapitala ali strojev, tega ne zmore. Vseeno se taki primeri pojavljajo, tu gre za tipično posredovanje. Problemi se pojavljajo tudi na področju invalidskih podjetij ter pri veriženju podjetij.

Intervjuvanec pove tudi, da obstaja logika v meji 20-25 odstotkov agencijskih delavcev in so se o tem veliko pogajali leta 2013 ob sprejemanju zakona o ukrepih na trgu dela (ZUTD). Le-ta je izjemno zaostril pogoje za agencijsko delo, kazni pa so po njegovem mnenju že zdaj zelo visoke. Nelojalna konkurenca nelegalnih agencij bi se morala bolj striktno preganjati in sankcionirati. Kljub vsemu pa obstaja resen pomislek o tem kje je meja, ko lahko govorimo o elementih delovnega razmerja. Za delavca naj bi bilo sicer agencijsko delo bolj varno, saj agencija zaposlenega v primeru pomanjkanja dela pri naročniku preusmeri k drugemu naročniku. Prav tako agencijski delavec uživa vse pravice kot jih ima tudi zaposleni v podjetju.

Po navedbah več sogovornikov s področja, ki posredno ali neposredno (zaradi svojih delovnih nalog) spremlja slabe prakse na trgu dela, so kvazi agencije poseben problem. V večini primerov pretežno ali celo v celoti uporabljajo delovna sredstva naročnika, tako da dejansko zgolj posredujejo delo. Gre na primer za gradbene firme, ki nimajo nobenega stroja, imajo pa »zaposlenih večje število ljudi«. Eden od predlogov, kako omejiti takšne prakse je ta, da bi podjetja morala imeti določena sredstva in da podjetje ne bi moglo zaposlovati števila delavcev, ki ni v približno »skladnem« razmerju s prihodki podjetja.

Ob tem je potrebno dodati, da smo naleteli na primer podjetja, ki se ni zavedalo, da so delali s kvazi agencijo in da so jasno povedali, da "*veste kaj pomeni to za firmo, če pride policija in inšpekcija v hišo*" (op.p. gre za srednje veliko podjetje, ki pa deluje mednarodno in je ugledno).

Kot poseben primer se navaja napotovanje v tujino, in sicer zaradi nezadostne kontrole nad izdajanjem in "ukinjanjem veljavnosti" (prekinitvijo zavarovanja) pri obrazcih A1 prihaja do dodatnih zlorab delavcev. Tu je potrebno zagotoviti ustrezno **povezavo med bazami FURS in ZZS**.

Eden od sogovornikov opozarja, da prihaja pri kvazi agencijah tudi do problemov lažnih agencij, ki imajo lažne lastnike, lažne plačilne liste, prihaja do ponarejanja dokumentov.

Sogovorniki opozarjajo na to, da **slabe prakse** pripeljejo do številnih zlorab in negativnih posledic za zaposlene, panogo, podjetja in tudi dejavnost agencijskega dela:

- 1) provizije agencij so v tem primeru višje, ne do 15%, pač pa je možno, da si agencija in lastnik/manager podjetja, kjer pride do najetja kvazi agencije razdelita polovico zneska V takih primerih gre za zavestno sodelovanje podjetja z nelegalno agencijo. Ob tem je zanimivo ponoviti mnenje sogovornika iz ene od agencij (!), ki je dejal, da delodajalec, ki želi plačate delavca legalno, ne rabi agencije.
- 2) pogosto je izogibanje plačilu davkom, in sicer tako, da je uradna urna postavka minimalna, ostalo se izplača preko potnih stroškov;
- 3) pogoste so napačne navedbe pri obračunu opravljenih ur. Na plačilni listi je npr. navedenih 176 ur, medtem ko delajo precej več. Ob tem eden od sogovornikov navede primer delavca, ki že več let dela 300 ur na mesec, vendar se s tako prakso strinja, saj mu omogoča dobre neto zaslužke. Ob tem opozori sogovornik na kratkoročen pogled delavcev, ki se ne zavedajo negativnih dolgoročnih posledic (nizka socialna varnost v starosti in vpliv preobremenjenosti na zdravje).
- 4) Kvazi agencije imajo verige podizvajalcev, ki na koncu pripeljejo do missing traderja. To onemogoča učinkovito akcijo ustreznih nadzornih organov. O problemu veriženja smo slišali tudi v enem od podjetij, ki pozna slabe prakse (jih ne koristi), pri čemer izpostavlja, da podjetja namenoma postavljajo sisteme pogodb, ki jih je težko razvozlati. Drug sogovornik pravi v povezavi s tem problemom to, da bi v eno podjetje morali poslati "avtobus inšpektorjev", da bi lahko rešili problem.
- 5) Poseben problem so delavci iz tujine, sploh v primeru napotitve iz tujine, saj so bolj ranljivi, ker se v tem okolju ne znajdejo, v nekaj razvpitih primerih je šlo za tuje delavce, ki so bili napoteni v Slovenijo.

- 6) Agencijsko delo se zlorablja kot institute, podjetja najprej zaposlijo preko agencije, nato nekatere neposredno v podjetju za DČ, nato pa šele preidejo na NDC s poskusnim, kar pomeni, da je delavec dlje časa v negotovem položaju (*opomba avtorjev: zaposlitev na NDC s poskusnim delom je prepovedana potem, ko je bil delavec zaposlen za določen čas.*);
- 7) Instituta poskusnega dela skoraj več ni (op.p. tudi podjetja navajajo, da ob prezaposlitvi skrajšajo poskusno dobo). (*opomba avtorjev: to morda velja specifično za zaposlitev, ko gre iz agencije v zaposlitev. Glede na sodno prakso je celo vprašljivo ali bi to bilo v skladu z zakonom.*)
- 8) Nekatera podjetja imajo, kot nam je bilo povedano s strani sogovornika (tudi sama »svoje« agencije, ker je strošek vzpostavitve agencije nizek. (*opomba avtorjev: to je nezakonito 4. odstavek 165. člena ZUTD: Delodajalec za zagotavljanje dela delavca ne sme napotiti k uporabniku in uporabnik tega delavca ne sme sprejeti na delo, če sta delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik medsebojno povezani družbi v smislu zakona, ki ureja gospodarske družbe.*)
- 9) Omenja se tudi tveganje, ki se bo pojavilo, ko sedež agencije ne bo več nujno v Sloveniji, kar bi lahko povečalo prisotnost slabih praks s tujimi napotenimi delavci.
- 10) Večje agencije načeloma zaradi izpostavljenosti beležijo manj slabih praks. Pri nekaterih manjših agencijah je bil problem tudi v tem, da so od delavcev pobirale provizije, plačilo nastanitev.
- 11) Zlasti veliko delavcev iz bivše YU je zaposlenih pri manjših agencijah.
- 12) Delavci v agencijah nimajo svobode izbire med zaposlitvami (kvaliteta zaposlitve).

Glede tujcev tako eden od sogovornikov navede primer, da so bili agencijski delavci iz Vzhoda Evrope plačani le 2,5 evra na uro (tu je minimalna postavka 4,8), vendar pa so ob nadzoru dobili le opomin.

Kot dolgoročni problem eden od sogovornikov vidi tudi erozijo kadrovske funkcije v podjetjih, saj podjetja prenašajo to vlogo na agencije, kar šibi potencial za razvoj kadrov v podjetjih. S tem pa se (naš komentar) šibi tudi razvojni potencial podjetij, saj je ravno "firm-specific human capital" in vlaganje v svoje "jedrne zaposlene" pomemben vir konkurenčnih prednosti.

S takšnim pogledom se strinja tudi eden od sogovornikov, ki pravi, da imajo resna podjetja svoje zaposlene, svoje kadrovske službe, so odgovorni do delavcev. Žal pa doda, da številni delodajalci gledajo drugače. Tudi ta sogovornik pravi, da podjetja cela področja prenašajo na agencije, predvsem kadrovsko službo (ob tem dodajamo, da so v enem od podjetij, kjer so želeli načrtno pokriti delo na enem področju tako, da bi imeli tam kar polovico agencijskih, opazili negativne posledice na učinkovitost, odnos med delavci in odnos do delovnih sredstev).

10 PRIPOROČILA IZ KVALITATIVNE ANALIZE IN PRIMEROV DOBRIH PRAKS

10.1 Priporočila na podlagi primerov dobrih praks in splošnih smernic EU

Pred javnimi zaposlitvenimi agencijami so **pomembni izzivi** (European Commission, 2016):

- Prvi je spremenjen pogled na to, kako naj bi te agencije delovale v bodoče. Ključni izziv je stroškovna učinkovitost in efektivnost. Ker se učinki višje gospodarske rasti v posameznih članicah EU ne odražajo v nižji brezposelnosti, se je na ravni EU začela debata o reformi javnih zaposlitvenih agencij v smeri spremenjene organizacijske strukture in različnih managerskih filozofij, ki naj bi povečale učinkovitost v ujemanju med iskalci zaposlitve in delodajalci.
- Drugi izziv so spremembe v družbi, ki se obetajo in bodo vplivale na učinkovitost zaposlitvenih agencij. To vključuje spremembe kot so višja mobilnost iskalcev zaposlitve in nove tehnologije (robotizacija), ki spreminjajo kompetence, po katerih povprašujejo delodajalci, ter izzivi, povezani s starajočo delovno silo in podaljševanjem delovne aktivnosti.
- Tretji izziv se delno navezuje na prva dva in je nadaljevanje razvoja informacijske tehnologije. Digitalizacija se povečuje na večini področij in prinaša nižje stroške storitev za kliente in tiste, ki izboljšujejo procese. Zaposlitvene agencije bi v bodoče lahko uporabile več on-line storitev za podporo dobro delujočemu trgu dela, izboljšalo transparentnost in pripomoglo k boljšim odločitvam.
- Digitalizacija omogoča uporabo velikih baz podatkov in izvedbo eksperimentov z novimi ali izboljšanimi procesi ter izboljša funkcioniranje sistemov. Večji poudarek na uporabi podatkov omogoča zaposlitvenim agencijam, da postanejo bolj učinkovite pri posredovanju dela, nosilci ekonomske politike pa lahko vodijo ekonomsko politiko, ki je osnovana na realnih podatkih.

Ključne naloge so po mnenju European Commission (2016) naslednje:

- Izboljšati stroškovno učinkovitost delovanja
- Povečati zadovoljstvo strank
- Izboljšati učinkovitost v ujemanju, ki bo vodila do dolgotrajnejših zaposlitvenih razmerij.

Inovacije so tema, ki je zelo pomembna za zaposlitvene agencije. Modernizacija bi lahko vključevala tudi "ne nove" elemente, na primer, spletne storitve kot nadomestilo za osebne storitve bi lahko bile del programa posodobitev, vendar bi ga bilo mogoče upoštevati ne kot tehnično, temveč organizacijsko inovacijo. Koncept inovacij lahko delimo v več skupin (European Commission, 2016):

- **Procesne inovacije**, ki se nanašajo na organizacijski (oblikovanje novih organizacijskih oblik, vpeljava novih managerskih praks in tehnik ter novih delovnih metod kot so, na primer, nov javni management ali digitalna uprava) ali tehnološki proces (oblikovanje ali uporaba novih tehnologij, ki olajšajo dostop do storitev, kot je na primer X-Road v Estoniji²⁶).

- **Inovacije produkta ali storitve**, ki se nanašajo na razvoj nove ali izboljšanje storitve ali produkta. Večina inovacij v okviru zaposlitvenih agencij spada v to skupino.

- **Inovacije s področja upravljanja**: te inovacije se osredotočajo na oblikovanje novih procesov, ki naslavlja posebne družbene probleme. Določeni izzivi, ki se pojavljajo v družbi (robotizacija, avtomatizacija in digitalizacija proizvodnih procesov) zahtevajo širšo družbeno obravnavo in usklajeno sodelovanje več državnih agencij, šolstva in ministrstev.

- **Konceptualne inovacije**: le-te se nanašajo na vpeljavo novih konceptov, referenčnih okvirjev ali novih paradig, ki pomagajo preoblikovati naravo specifičnih problemov kot tudi njihove potencialne rešitve. Primer konceptualne inovacije je »big data« koncept in njegova uporaba pri oblikovanju storitev zaposlitvenih agencij.

Eden bolj odmevnih primerov inovacij v okviru zaposlitvenih agencij je t.im »DataLab« v flamskem delu Belgije. Flamska agencija za zaposlovanje in usposabljanje (VDAB) ima dve spletni platformi za delodajalce, da vpišejo prosta delovna mesta in iskalce zaposlitve, ki pomagajo pri prilagajanju ponudbe in

²⁶ X-Road predstavlja hrbtenico e-Estonije, digitalne uprave Estonije, ki omogoča povezavo različnih podatkovnih zbirk med zasebnimi in državnimi pravnimi subjekti. Estonsko okolje za e-rešitve vključuje celoten obseg storitev za širšo javnost, pri čemer vse državne ustanove za kreiranje in obdelavo svojih baz podatkov uporabljajo enotno platformo, X-Road. Za zagotovitev varnih prenosov so vsi odhodni podatki iz X-Roada digitalno podpisani in šifrirani, vsi vhodni podatki pa so overjeni in zabeleženi. Prvotno so X-Road preprosto uporabljali za pošiljanje poizvedb različnim bazam podatkov. Zdaj se je razvil v orodje, ki lahko tudi piše v več podatkovnih bazah istočasno. X-Road je bil zasnovan na podlagi mogoče razširitve na nove e-storitve in nove platforme.

Danes se X-Road uporablja tudi na Finskem, Azerbajdžanu, Namibiji in Ferskih otokih. X-Road je tudi prva platforma za izmenjavo podatkov na svetu, ki omogoča izmenjavo podatkov med državami. Od junija 2017 se je med Estonijo in Finsko vzpostavila prva avtomatska izmenjava podatkov.

povpraševanja. Prvič, MasterVac (zbirka *Master Vacancies*) omogoča delodajalcem, da oddajo prosta delovna mesta in prejmejo kakršne koli povratne informacije o oglasu. Delodajalci lahko vidijo, kdo je bil napoten na prosto delovno mesto in koga so ali niso zaposlili. Svetovalci VDAB in delodajalci uporabljajo isto platformo za prosta delovna mesta, mediacijo, spremljanje in zaprtje. VDAB lahko spremljajo proces napotitev do delodajalcev neposredno na platformi in ga prilagodijo, če in ko je to potrebno. Drugič, VDAB ponuja platformo "My Career" za posameznike, v okviru katere lahko najučinkoviteje shranjujejo, upravljajo in posredujejo svoje kariernne informacije. Orodje jim omogoča lažje odločanje o poklicih in prehod na trg dela že v času študija ali usposabljanja.

Zavod za zaposlovanje lahko na ta način uporablja orodja informacijske tehnologije na trgu dela, da sledi kompetencam, ki so potrebne za različna delovna mesta, in ugotavlja primanjkljaje. S pomočjo sistema usklajevanja "Job Indicator" omogoča svetovalcem agencije dostop do informacij, ki združujejo različne podatkovne vire: podatki o prostih delovnih mestih in podatki o prihodnjih potrebah s strani podjetij so združeni z informacijami o ponudbi na strani iskalcev zaposlitve, tečajih izobraževanja in usposabljanja ter posredovani iskalcem zaposlitve v obliki prilagojeni e-poštnih sporočil. Tovrsten način upravljanja s ponudbo in povpraševanjem na trgu dela se je izkazal kot koristen zlasti pri zapolnjevanju vrzeli pri številnih deficitarnih poklicih - kot so tehnični profili strokovnih gradbenih poklicev, medicinske sestre, IT strokovnjaki, specialisti, zaposleni v specializiranih podjetjih itd. Na ta način so v okviru flamske agencije za zaposlovanje in usposabljanje omogočili iskalcem zaposlitve, ki imajo ustrezne talente in podobne izkušnje, da tudi sami hitro najdejo delovna mesta.²⁷

Izzivi, vezani na velike baze podatkov. Analiza velikih baz podatkov bi pripomogla k (European Commission, 2016):

- Segmentaciji iskalcev zaposlitve
- Izboljšanemu proces ujemanja med delodajalci in iskalci zaposlitve
- Personalizaciji storitve (nekaterne zaposlitvene agencije omogočajo kreiranje samostojnih spletnih strani iskalcev zaposlitve – recimo Estonija, Danska)
- Napovedovanje prihodnjih potreb (kompetenc) in poslovna analitika: primer pokrajine Skane na Švedskem: v določenih državah razmišljajo o vpeljavi

²⁷ Več o delovanju sistema v okviru flamske agencije za zaposlovanje si lahko bralec preberete na povezavi ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12644&langId=en

managerskih orodij, ki bi omogočali neposreden dostop in realne informacije o učinkovitosti posameznih procesov.

Združitev različnih baz podatkov (državnih in zasebnih agencij, ministrstev, centrov za socialno delo, ipd) bi pomembno pripomogla pri razvoju boljših storitev na ravni zaposlitvenih agencij. V splošnem lahko razlikujemo med tremi vrstami delitve podatkov (European Commission, 2016):

- **Medorganizacijska delitev / integracija:** Kljub dejstvu, da ima večina zaposlitvenih agencij podatkovno skladišče, to ne pomeni, da so vsi podatki dostopni vsem delom organizacije. Možno je, da a) del procesov preprosto še ni digitaliziran ali b) v organizaciji obstajajo različni silosi podatkov.
- **Delitev / integracija z drugimi državnimi agencijami:** Izmenjava podatkov z drugimi agencijami je izziv v mnogih državah. Eden od dejavnikov, ki otežuje integracijo, je, da ima vsaka država svoj niz predpisov in (kulturnih) praks, zaradi česar je težko prenašati dobre prakse.

Glede na stopnjo integracije obstajajo trije razredi držav (European Commission, 2016):

- a) Visoko integrirane države (npr. NL, DK, NO, EE). To so države z visoko povezanimi podatkovnimi infrastrukturami, kjer obstaja skupna podatkovna infrastruktura ali kjer se pogosto uporabljajo skupne podatkovne baze ali povezane in informacije. Na Nizozemskem na primer obstajajo skupni registri (npr. za informacije o naslovih) in vlade redno sinhronizirajo svoje podatkovne zbirke s temi registri. Slovenija je v tem kontekstu omenjena kot država (poleg Slovenije sta pozitivna primera še Avstrija in VB), kjer je zavod za zaposlovanje integriral svoje podatke o iskalcih zaposlitve s podatki centrov za socialno delo in davčnim uradom RS: (Evropska komisija, 2012)
- b) Delno povezane države (npr. DE, FR). To so države, v katerih so nekatere državne agencije povezane, vendar se podatki redko delijo. V Franciji, na primer, zaposlitvena agencija in davčna služba delita informacije enkrat na leto ali ko državljan spremeni svoj naslov (in lahko izbere, s katero organizacijo se te informacije delijo.)
- c) Države, kjer so agencije in dostopi do podatkov večinoma ločeni (npr. HR, HU). Tu praktično ni infrastrukture za delitev, organizacije pa so same odgovorne za zbiranje in vzdrževanje lastnih podatkovnih nizov. Posledica tega je, da morajo stranke vedno znova vnesti potrebne informacije, ko

sodelujejo z vladnimi agencijami, kar povečuje stroške upravnega aparata in možnost napak.

- **Skupna raba z zasebnimi strankami:** Najbolj razširjena vrsta informacij, ki jih delijo zasebne stranke, so informacije o prostih delovnih mestih. V nekaterih primerih zavodi za zaposlovanje (Public Employment Services – PES) služijo kot nacionalni register za prosta delovna mesta in te prostore delijo s službami za svetovanje s tretjimi osebami (npr. NE). Drugi primeri delitve s tretjimi strankami so države, v katerih so sistemi človeških virov (velikih) delodajalcev povezani s PES, tako da se podatki o zaposlitvi lahko takoj delijo (npr. NO) in primeri odprtih podatkov, pri katerih zaposlitvena agencija omogoča dostop do podatkov s strani zainteresirane javnosti ali tistih, ki na tej podlagi razvijajo specializirane storitve iskalcem zaposlitve (European Commission, 2016).

V praksi obstaja nekaj dobrih primerov deljenja podatkov. Najbolj relevanten je primer **Estonije in njihovega projekta X-Road**, ki razvija izmenjavo podatkov z nacionalnim registrom za pridobitev podatkov, ki že obstajajo, zato strankam ni potrebno predložiti dokumentov v fizični obliki. To je primer kako se lahko integracija uporabi za personalizacijo dela procesa, ki bodi v večjo učinkovitost zagotavljanja storitve (European Commission, 2016).

10.2 Priporočila na podlagi kvalitativne analize

V procesu analize literature, podatkov ter predvsem kvalitativne analize smo prišli do nekaterih zanimivih komentarjev in koristnih predlogov, ki jih povzemamo v nadaljevanju.

Poudarjamo, da pri podajanju teh predlogov ne podajamo svojega strokovnega mnenja in da smo mnenja zapisali takšna, kot so bila podana. Pri tem so številni predlogi ali mnenja v resnici v nasprotju z zakonsko ureditvijo oziroma so predlagane rešitve v resnici nestrokovne. Vseeno pa so kot taka morda zanimiva za uporabnike, saj kažejo na eni strani na področja, ki so deležnikom problematična oziroma predstavljajo oviro pri delovanju ali pa kažejo na (ne)razumevanje praks in možnosti za spremembe.

Predloge smo razdelili na več delov:

1. Predlogi, ki se vežejo na delovanje ZRSZ in dopolnjujejo analizo v predhodnem poglavju;
2. Predlogi, ki se vežejo na spremembe zakonodaje;
3. Predlogi, ki se vežejo na spremenjeno delovanje agencij
4. Ostali predlogi

Posebej pa v podpoglavju predstavljamo predloge tako, kot so jih podali različni deležniki, ne da bi jih komentirali. Predstavljajo mnenja deležnikov, avtorji tega poročila se z njimi ne strinjamo nujno.

Končni cilj vseh deležnikov na trgu dela je povečanje aktivnosti, zmanjšanje brezposelnosti, segmentacije in povečanje kakovosti zaposlitve (Slika 50).

Slika 50: Doseganje cilja kakovostne zaposlitve



Vir: Eurostat, 2017. (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment>)

10.2.1 Predlogi, ki se vežejo na izboljšanje delovanja različnih deležnikov na trgu dela

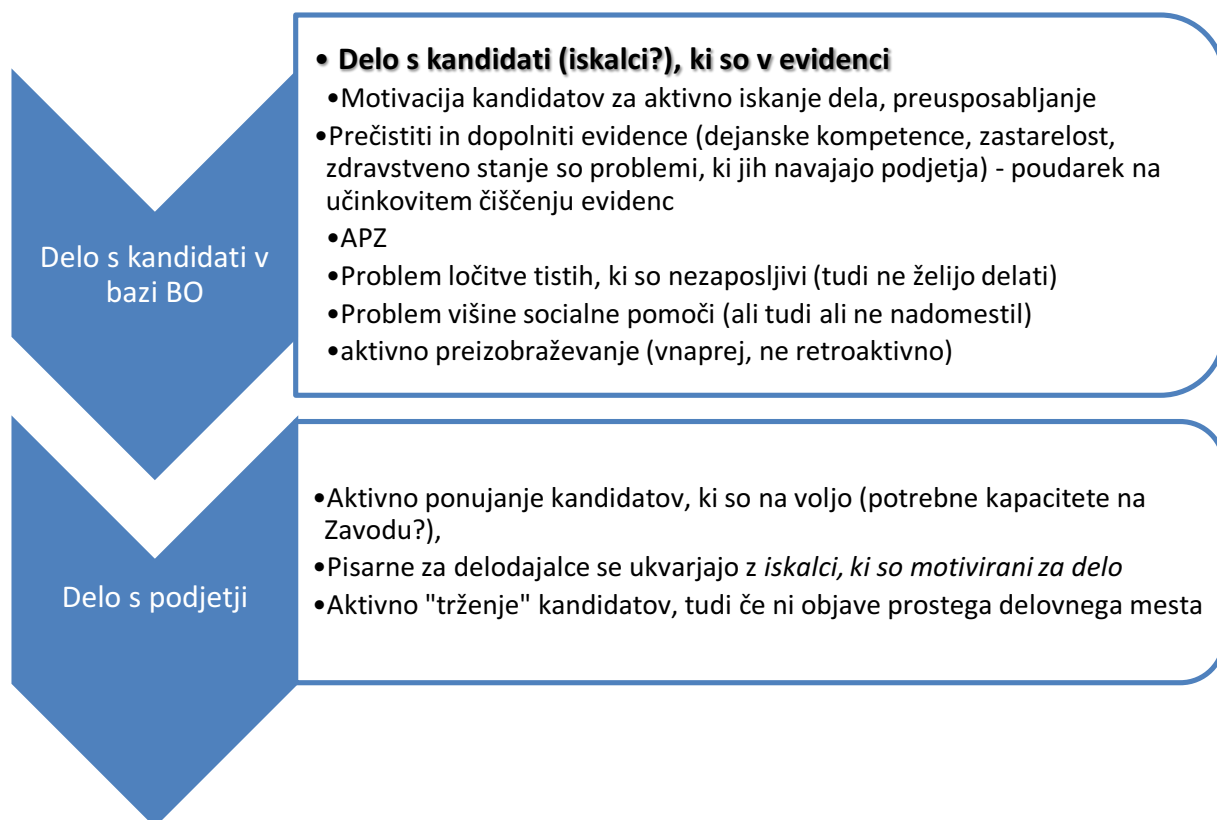
10.2.1.1 Zavod RS za zaposlovanje

Kot rečeno, so prej javnimi zaposlitvenimi agencijami trije glavni izzivi:

- Izboljšati stroškovno učinkovitost delovanja
- Povečati zadovoljstvo strank
- Izboljšati učinkovitost v ujemanju, ki bo vodila do dolgotrajnejših zaposlitvenih razmerij.

K reševanju teh problemov bi morda lahko prispevali tudi nekateri od predlogov, ki smo jih prejeli od institucij, podjetij, agencij in ostalih sogovornikov.

Slika 51: Predlog dvo-nivojske organiziranosti delovanja Zavoda



Vir: Lasten prikaz predloga sogovornika.

Več sogovornikov je navedlo probleme »evidenc Zavoda« ter nemotiviranosti kandidatov. Eden od sogovornikov je predlagal, da bi se delo ZRSZ reorganiziralo, in sicer tako, da bi **pisarne za delodajalce ponujale res samo motivirane kandidate in tako skrbela za čim bolj učinkovito usklajevanje na trgu dela**. Delodajalcem bi ponudila motivirane kandidate. Ker bi ZRSZ vzpostavil, dopolnil evidence, bi Zavod ponudil tudi ustrezne kandidate (sedaj precej kritik glede ustreznosti), hkrati bi se pospešil dostop do tujih delavcev (hitreje se potrdi deficit).

(Opomba avtorjev: Navkljub všečnosti in razumevanja logike predloga, je potrebno opozoriti, da je kategorizacija iskalcev zaposlitve znotraj Zavoda je lahko problematična iz vidika diskriminacije, saj deli ljudi običajno predvsem glede na njihove osebne okoliščine. To pa je seveda izrecno prepovedano. Če tudi to ne bi bilo izrecno prepovedano, je takšna kategorizacija v resnici v nasprotju s poslanstvom Zavoda. Njegovo poslanstvo, kot javna agencija bi morala namreč biti v tem, da služi kot servis težko zaposljivi delavcev, na pa kot servis delodajalcev. Delavci, ki niso težje zaposljivi bodo tako ali tako sami našli pot do delodajalcev, pomoč Zavoda potrebujejo težje zaposljivi. Zato je sama kategorizacija sporna. Če gre za delavce, ki ne želijo delati, je naloga zavoda, da jih po ustrezni upravnih postopkih izloči iz baze. Če pa gre za delavce, ki imajo zdravstvene omejitve, pa je

iskanje njihove zaposlitve potrebno urejati z ustreznimi subvencijami ipd., ne pa s kategoriziranjem teh delavcev kot nezaposlitvih, torej kot tistih, ki jih delodajalcem sploh ne ponujamo več.)

Pisarne, ki delajo z brezposelnimi, pa bi morale motivirati kandidate in jih ustrezno pripraviti. V tem kontekstu se je pojavil še en uporaben predlog, in sicer, da bi moral Zavod več vlagati v **aktivno »preizobraževanje«**. Zavod aktivno prekvalificira samo en del nezaposlenih, del, ki je pri njih in kadar se pojavi specifična potreba. Potrebno bi bilo aktivno posegati na trg, identificirati potrebe in usmerjati nezaposlene v izobraževanja in pridobivanja kompetenc, po katerih povprašujejo delodajalci. Razpisi za izobraževanja in usposabljanja bi morali biti odprti ves čas, vsebina pa se prilagajati potrebam delodajalcev. Ključni cilj izobraževanja in usposabljanja, ki ga organizira Zavod, bi moral biti posameznik, ki ima tiste kompetence (profil), po katerih povprašujejo delodajalci. Sedaj je proces preveč retroaktiven.

Več proaktivnosti na strani Zavoda. **Svetovalka bi morala »poznati« vsakega kandidata** in vedeti, kakšni so njegovi motivi in za kaj je sposoben. Tako bi **hitreje omogočila ustrezno rešitev za nezaposlenega, hkrati pa ne bi obremenjevali podjetij z neustreznimi kandidati**, ki se javljajo na razpise prostih delovnih mest.

Prečiščenje evidenc Zavoda. S tem v zvezi je več sogovornikov s strani podjetij izpostavilo, da ima ZRSZ večje število dejansko nezaposljivih kandidatov. Za te je potrebno najti ustrezno rešitev. Tudi podatki kažejo, da se zaposlujejo predvsem tisti iz kategorij 1 in 2 po zaposljivosti. Če nekdo ni zaposljiv, je to potrebno ugotoviti in naj se najde ustrezna rešitev, ki pa ne bo bremenila dela Zavoda. *»Veliko kandidatov je dejansko nezaposljivih. To, da je potrebno takšne vabiti na razgovore (ki so dejansko nezaposljivi ali ne želijo delati) je za podjetje izguba časa in strošek. V primeru kršitev, nejavljanja na delo/vabilo ostrejšše sankcije, izpis iz evidence.«*

V povezavi s tem se pojavi tudi kritika, da **Zavod ne more delati učinkovito, saj združuje 2 funkciji: socialno in zaposlovalno**. Socialni del bi moral biti vezan na CSD, ne ZRSZ, saj skrb za oboje onemogoča učinkovito čiščenje evidenc. Poleg tega se mora ZRSZ ukvarjati s kandidati, ki ne želijo delati. Z ustrezno informacijsko podporo bi lahko ZRSZ del ugotavljanja vzrokov za neaktivnost, ki niso povezani z neustrezno izobrazbo ali pomanjkanjem kompetenc, prenesel na strokovne delavce (psihologe, socialne delavce), ki delujejo v okviru CSD.

Respondenti so tudi **kritični do višine nadomestil v povezavi z minimalno plačo**. *»Preveč radodaren sistem socialne države, ki je dvignil število nezaposljivih ljudi s 40.000 na 80.000.«* Kadar je vzrok nezaposljivosti pomanjkanje dejanske

motivacije, je lahko problem v previsokih nadomestilih, socialnih transferjih in delu na črno. Tu je potrebno več nadzora ter povečanje razlike med minimalno plačo in skupnimi dejanskimi prejemki v primeru nezaposlenosti ter vpeljava motivacijske sheme za aktivacijo na trgu dela v primeru zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo. V primeru dolgotrajne brezposelnosti, ki nastane zaradi finančnih motivov (bolj privlačen sistem socialnih transferjev v primeru brezposelnosti), se sposobnosti in kompetence teh ljudi tako zmanjšajo, da dejansko postanejo nezaposljivi in se kasneje ne morejo zaposliti tudi v primeru, če to res želijo.

Glede administrativnih vidikov in dela Zavoda se pojavijo sledeči predlogi:

- Poenostavitev prijave prostega delovnega mesta, skrajšanje obrazca.
- Uskladitev podatkov za prijavo PDM s podatki, ki so potrebni za prijavo na EURES.
- Kadar Zavod nima ustreznih kandidatov v Sloveniji, je potrebno omogočiti hitrejše zaposlovanje tujcev.
- Stališče »sogovornika« je, da se ne soglaša s podaljšanjem hrvaškega prehodnega obdobja za trg dela, poleg tega pa so že v fazi sklepanja sporazuma s Srbijo, ki bi jim omogočil lažje pridobivanje delavcev iz Srbije.
- Poenostavitev prijave prostega delovnega mesta, skrajšanje obrazca.
- Ponovna vzpostavitev obvezne prijave bi pomagala k zmanjšanju brezposelnosti in večji transparentnosti.

Glede EURESa na podlagi precej hladnih odzivov predlagamo sledeče:

- Informiranje potencialnih sodelujočih in uporabnikov o koristih. EURES je precej neznan, to je lahko pomemben vzrok za hladen odziv.
- Predvsem je pomemben tudi neposreden stik agencij z ZRSZ z namenom, da bi ZRSZ predstavil in zainteresiral agencije za sodelovanje v projektu in skupno pripravo modela sodelovanja.
- Cost-benefit analiza z vidika glavnih deležnikov. Predlagamo kratek in učinkovit prikaz ter promoviranje glavnih nalog EURESa, glavnih koristi ter stroškov sodelovanja. Navkljub mreži svetovalcev je EURES zelo nepoznan.
- Uskladitev podatkov za prijavo PDM s podatki, ki so potrebni za prijavo na EURES. Agencije so bile zadržane – pojavi se eksplicitna navedba dodatnega transakcijskega stroška.

10.2.1.2 Delo agencij

Na podlagi ugotovitev kvantitativne in kvalitativne analize predlagamo sledeče:

- Analiza podatkov o zaposlovanju agencij z namenom analize kvalitete zaposlitve in zagotavljanja delovanja v skladu z zakonom (analize, ali je delovanje skladno z zakonom)
- Izboljšanje evidence agencij z licenco in povezava z AJPES
- Razmislek o tem, kaj je narodno-gospodarska vloga agencijskega dela (ne agencij!). Če gre za »temps«, morda podpreti drugačen model dela, ki pa bo omogočal posamezniku, da navkljub agencijskemu delu (ki je morda še za skrajšan čas) ne bo prikrajšan. Omogočiti, da v primeru krajšega delovnega časa ali dokupi zavarovanje ali pa da se zagotovi drugačno kompenzacijo. (Ob tem je seveda potrebno upoštevati evropsko regulativo).
- Razmislek o tem, ali všteti tiste, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas, v kvoto agencijskih delavcev. Kaj so prednosti in slabosti z vidika države, podjetij?
- Agencija je predlagala vzpostavitev bazena delavcev za določeno branžo, ki bi bili na voljo več podjetjem, agencije bi v sodelovanju lahko te kadre tudi ustrezno usposobili. Zakonodaja to sicer dovoljuje, vendar pa je problem v praktični implementaciji (sodelovanje med podjetji in »posojanje« med podjetji ter zaveze na strani podjetij in agencij).
- Eden od sogovornikov je predlagal, da bi študentsko delo predstavljalo most med izobraževalnim sistemom in podjetji. Koncesionarji bi lahko s predlogi pomagali izboljšati izobraževalni sistem v zadnje pol leta in bi pripomogli k lažji zaposljivosti (npr. fakultete imajo različna usposabljanja in tečaje za študente, zato bi bilo to mogoče).

10.2.2 Predlogi, kot so jih podale posamezne skupine deležnikov glede sprememb na izbranih področjih

V nadaljevanju podajamo pregled predlogov, komentarjev in mnenj, ki so jih, ko smo jih povprašali o predlogih za izboljšave, podali različni deležniki (podjetja, agencije, interesna združenja, sindikati, institucije s trga dela). Poudarjamo, da pri podajanju teh predlogov ne podajamo svojega strokovnega mnenja in da smo mnenja zapisali takšna, kot so bila podana. Pri tem so številni predlogi ali mnenja v resnici v nasprotju z zakonsko ureditvijo oziroma so predlagane rešitve v resnici nestrokovne.

10.2.2.1 Delo agencij

Predlogi, ki smo jih prejeli od sogovornikov glede dela agencij in nadzora nad njimi, so sledeči:

- eno leto v primeru identificirane kršitve podjetje ali agencija ne bi smela zaposlovati iz tujine;
- če se ugotovi kršitev ali delo preko kvazi agencije, je potrebna neposredna zaposlitev
- Omejiti skupno število agencijskih delavcev v podjetju na 25% (vštevši tudi tiste, ki so zaposleni za NDC).
- Agencijski delavci so po zakonu sicer enaki z zaposlenimi v podjetju, vendar v praksi ni nujno tako, pogosto se delodajalec bolj zavzame za svoje delavce. Dodajo pa tudi, da nekatera podjetja preverjajo agencije, pa tudi obratno, da agencije preverjajo stanje v podjetjih (to nam povejo tudi v agencijah, op.p.).
- Na področju iskanja delavcev bi moral biti aktiven Zavod, to je bila nekoč njegova funkcija, sedaj je šel ta del na agencije, gre za posel, profitni motiv. S tem v zvezi drugi sogovornik doda, da je zopet potrebo uvesti obvezno prijavo, Zavod s tem, da ta ni obvezna, izgublja nadzor.
- Potrebno je povečati nadzor nad posredovanjem dela zaradi razširjenosti nelicenciranih ponudnikov. Bolj je potrebno kaznovati tudi naročnike
- Pogoji za ustanovitev agencije so preohlapni, pogoj 30 000 evrov je nizek, omogoča, da podjetja sama zase ustanovijo agencijo. (Opomba avtorjev: tako pravijo nekateri sogovorniki, tako da takšne prakse verjetno obstajajo. So pa z zakonom prepovedane dejavnosti posredovanja dela med povezanimi družbami.)

Predlogi glede dela agencij pa so bili sledeči (sogovorniki agencije):

- Agencije izpostavijo, da bi želele same (na zalogo) zaposlovati tujce.
- Agencije bi želele biti deležne ukrepov, ki so sicer namenjeni za spodbujanje zaposlovanja.
- Študentsko delo je zelo omejeno, finančno je dohodek koncesionarja prenizek, da bi panoga lahko obstala. Minimalen dvig koncesionarske dajatve. Študentsko delo je namreč v določenih segmentih zelo koristno za podjetja, ima pa tudi socialno funkcijo.

10.2.2.2 Predlogi za spremembe na področju izobraževanja

V nadaljevanju podajamo predloge deležnikov, ki se vežejo na izobraževanje.

- Podjetja sistematično poudarjajo pomanjkanje tehnično izobraženega in poklicno izobraženega kadra. Ker so potrebe velike, izpostavijo tudi, da *»ni časa, da bi*

potem nekoga še pol leta izobraževal in priučeval«. Več podjetij zato izpostavi tudi pomen vključevanja čim več prakse in pozdravljajo sistem vajeništva.

- Potrebno je spodbujati vseživljenjsko učenje, tako zaradi tehnoloških sprememb kot predvsem tudi za ohranjanje in gradnjo kompetenc in s tem zaposljivosti.
- Problem so mladi, ki niso niti na Zavodu niti v procesu izobraževanja. Tem je potrebno posvetiti več pozornosti, saj se izgublja delovna sila.
- Spodbujati mednarodna pripravništva.
- Ponavljamo tudi tukaj: Eden od sogovornikov je predlagal, da bi študentsko delo predstavljalo most med izobraževalnim sistemom in podjetji. Koncesionarji bi lahko s predlogi pomagali izboljšati izobraževalni sistem v zadnje pol leta in bi pripomogli k lažji zaposljivosti (npr. fakultete imajo različna usposabljanja in tečaje za študente, zato bi bilo to mogoče).
- Pomembno je spodbujanje vpisa v poklicne šole, karierno pot je potrebno načrtovati že od osnovne šole dalje. Potrebno je promovirati poklicno izobraževanje.

10.2.2.3 Predlogi zakonodajnih sprememb

Tekom kvalitativne analize smo prejeli tudi več predlogov za spremembe na področju zakonodaje.

Glede zakonodaje, ki ureja zaposlovanje, deležniki predlagajo:

- Spremembe bi bile potrebne pri večji fleksibilnosti zaposlovanja, da bi se delodajalci lažje odzivali na potrebe v delovnem procesu.
- Na področju sezonskega dela podjetja navajajo, da Slovenija kot ena redkih držav nima urejenega sezonskega dela. Sezonsko delo je po besedah direktorja »specifično, je časovno omejeno, odvisno do vremena, zahteva specifičen delovni čas (delovna zakonodaja), smiselno bi bilo imeti drugačno davčno obremenitev«.
- Potrebovali bi prave »temps« po ameriškem modelu. Ustrezno bi morali urediti tudi davčno zakonodajo (nižji davki »v zameno« za nižjo socialno varnost).
- Omogočiti bi morali, da bi agencijski delavci res lahko prehajali med delodajalci, da bi lahko delali 4 ure v enem, 4 ure v drugem podjetju.
- Natančno bi bilo potrebno določiti pogoje študentskega dela in ostalih oblik dela.
- Spremeniti definicijo minimalne plače (izvzeti dodatek za delovno dobo)
- Spodbude za zaposlovanje, ki so na voljo podjetjem sicer, bi morale biti na voljo tudi pri zaposlovanju v agencijah.
- Znižati obdavčitev plač, ker je minimalna plača preblizu nadomestilu. »Za 200 evrov razlike, se jim ne splača delati 40 ur na teden.«
- Problem porodnic in plačevanja prispevkov – vsi stroški bi morali iti v breme države.

- Minimalna plača bi morala biti za osnovno delo. Vse ostalo (pogoji, izmene, itd., bi moralo biti kot dodatek).
- Pretirana zaščita določenih kategorij delavcev lahko škoduje – razmisliti o drugačni zaščiti starejših.

Ostali predlogi, ki smo jih prejeli, pa so sledeči:

- Ponovno uvesti obvezno prijavo prostega delovnega mesta.
- Vsaka sprememba zakonodaje ima pozitivne in negativne posledice. Sedaj je bil poudarek na razmerju zaposlitev za določen in nedoločen čas, vendar pa ni bilo poudarka na kvaliteti zaposlitve. Tu bi bilo potrebno več dela.
- V Sloveniji je problem, ker se pogoste prakse postopoma "uzakonijo", tudi če so slabe. Kot pravi sogovornik, če se nekaj dogaja 4, 5 let, se zgodi, da se ob naslednjih popravkih taka praksa (ker je itak splošno sprejeta) tudi dovoli.
- Potrebno bi bilo spremeniti poslovno kulturo.
- Sklepanje delovnega razmerja je zelo zbirokratizirano, potrebno bi bilo poenostaviti.

Agencije so predlagale še sledeče spremembe na področju zakonodaje, ki ureja trga dela.

- Znižati obdavčitev plač, ker je minimalna plača preblizu nadomestilu. »Za 200 evrov razlike, se jim ne splača delati 40 ur na teden.«
- Pri pridobivanju kandidatov iz tujine agencije predlagajo poenostavitev sistema pridobivanja soglasij/dovoljenj.
- Spodbude za zaposlovanje, ki so na voljo podjetjem sicer, bi morale biti na voljo tudi pri zaposlovanju v agencijah.
- Problem porodnic in plačevanja prispevkov – vsi stroški bi morali iti v breme države.
- Država se mora zavedati, da davčni prihodki prihajajo iz gospodarstva. Zato je potrebno temu omogočiti čim hitrejšo pridobivanje ustreznih delavcev, četudi iz tujine. V primeru sistematičnega pomanjkanja je namreč ogrožena celotna proizvodnja, kar lahko poveča brezposelnost.

11 SKLEP IN KLJUČNA PRIPOROČILA

11.1 Sklepne misli

Tekom priprave te analize smo se v skladu s cilji, ki jih je zastavil naročnik, fokusirali predvsem na agencije in podjetja ter ZRSZ ter njihove vloge na trgu dela. Agencijsko delo se je uveljavilo med podjetji, delež agencijskega dela pa je med najvišjimi v EU. Rezultati kažejo, da so večje agencije resen poslovni partner, ki sledijo zakonodaji (kar dokazuje tudi majhno število kršitev), problematične pa so slabe prakse, ki pa so povezane predvsem z nelicenciranimi, kvazi agencijami ter tudi podjetji, uporabniki. Agencijsko delo kot tako ima nekaj prednosti tako za delavce, kot tudi državo, seveda pa je model zanimiv predvsem za podjetja. V kombinacijami

S tem seveda avtorji te študije te trdimo, da je agencijsko delo model optimalne zaposlitve. Gre za atipično zaposlitev. Ker pa gre za model, ki se je uveljavil, ker EU spodbuja tudi vpetost zasebnih agencij v širši kontekst delovanja trga dela kot partnerja, pa je seveda potrebno predvsem skrbeti za podpiranje pozitivnih plati agencijskega dela (stimuliranje različnih prehodov) ter z ustreznimi ukrepi, ki jih pripravijo deležniki skupaj (država, agencije, podjetja, predstavniki delavcev), skušati reševati problematična področja, ki bi omogočila razvoj agencijskih delavcev in prehod iz atipične v zaposlitev za nedoločen čas.

11.2 Ključne ugotovitve in povezana priporočila

11.2.1 Agencijsko delo – podpreti razvoj »trajnostnega« modela agencijskega dela

Rezultati kvantitativne analize kažejo, da je v Sloveniji sta deleža pogodb za določen čas in pa delež agencijskih delavcev glede na povprečje EU visoka. Gre predvsem za mlajše delavce, ki so zaposleni v proizvodnji, trgovini in storitvah in opravljajo dela, ki jih uvrščajo po dohodkih med najnižje plačane delavce. Rezultati kvalitativne analize med podjetji, agencijami in ZRSZ kažejo, da se je uporaba agencijskega dela v Sloveniji uveljavila, podjetja so ta model zaposlovanja sprejela – z njim dosegajo numerično, imensko fleksibilnost in razbremenjujejo svojo kadrovske službo. S tem torej ohranjajo fleksibilnost, za katero menijo, da je sicer ne bi imela. Ob tem se pojavljajo sicer tudi slabe prakse, ki pa so pogosto vezane na »kvazi« agencije, pa tudi odnos uporabnikov (podjetij) do delavcev nasploh. Na tej točki ne sodimo o kvaliteti tega tipa dela.

Glede na EU direktive in uveljavljenost modelov je težko pričakovati, da se bo pomen agencijskega dela zmanjšal. Zato je smiselno na ravni države v sodelovanju z vsemi deležniki (država, agencije, ZRSZ in podjetja) skušati vzpostaviti sisteme dobrih

praks, ki bi aktivno posegale na področje agencijskega dela in skušale ta tip dela izboljšati na tistih vidikih, ki so problematični. Kot kažejo prakse iz tujine (glej poglavje 7.5.3. Primeri dobrih praks sodelovanja), ki bi se dotikale predvsem naslednjih področij ter v sodelovanju z ustreznimi deležniki s targetiranimi aktivnostmi izboljševale položaj agencijskih delavcev (še prej pa je potrebno narediti primerjalno analizo tega dela z vidika delavca, glej točko Parcialnost analize – dodati tudi pogled agencijskega delavca v tem poglavju):

- zaposljivosti delavcev;
- zaposljivosti in varovanja zaposlitve delavcev;
- zaposlovanja določenih ciljnih skupin;
- prehodov iz nezaposlenosti v zaposlenost;
- delovnih pogojev;
- ustvarjanja novih delovnih mest (*angl.* job creation);
- mobilnosti;
- nadzor in zagotavljanje skladnosti praks z regulativo.

11.2.2 Parcialnost analize – dodati tudi pogled agencijskega delavca

Vendar pa je problematika agencijskega dela širša, predvsem zajema tudi analizo vpliva agencijskega dela na razvoj posameznika, tako karierni kot širši družbeni, ter analizo kvalitete in varnosti zaposlitve.

Opozoriti želimo, da je pričujoča analiza samo parcialen vpogled v stanje na trgu dela z vidika omenjenih treh deležnikov. Predvsem podjetja in agencije so vzpostavile učinkovit mehanizem sodelovanja, ZRSZ pa konec koncev preko agencij tudi zmanjšuje problem brezposelnosti.

Za celovito analizo vloge agencij na trgu dela bi bilo potrebno pričujočo analizo dopolniti še z analizo vpliva agencijskega dela na delavca, predvsem na:

- pogoje dela in kvaliteto delovnega mesta;
- pogoje dela v povezavi s tveganji (ali so agencijski delavci bolj pogosto izpostavljeni bolj tveganim aktivnostim);
- usposabljanje in izobraževanje zaposlenih;
- vpliv na dolgoročni razvoj posameznika, tudi zdravje;
- ter širši vidik segmentacije na trgu dela.

S tem namenom bi (podobno kot v drugih državah) morali pripraviti:

- analizo podatkov o agencijskih delavcih in
- ustrezno kvalitativno analizo.

11.2.3 EURES – aktivno promovirati in neposredno vključiti agencije

Glede na direktive in prakse EU je EURES eden od modelov, ki bo na evropski ravni skušal povečati zaposlenost. V Sloveniji je trenutno glede EURES precej skepse, vendar pa k temu zagotovo pripomoreta 2 razloga:

- slabo poznavanje in
- skepsa glede koristi glede na vloženo delo.

Glede na to, da je poznavanje slabo, da je precej skepse glede dejanskega izplena od EURES glede na vložen trud, predlagamo, da ZRSZ aktivno stopi v kontakt z agencijami (neposredno!) in začne promovirati koristi. Morda bi bilo smiselno vsaj na začetku poskušati razbremeniti agencije prevelikega administrativnega vložka in razvijati sodelovanje na tem področju postopno.

11.2.4 Podjetja, agencijsko delo – aktivno izobraževati podjetja o vlogi človeškega kapitala kot neotipljivega kapitala za uspešnost podjetij

Podjetja zaradi agencijskega dela sama priznajo, da je odnos delavcev morda nekoliko slabši, da se pojavljajo trenja, nekateri omenjajo več absentizma, slab odnos do delovnih sredstev. Ključ za uspešnost pa je pripadnost podjetju, motivacija, sodelovanje, organizacijska klima in ustrezno nagrajevanje (ne zgolj finančno).

Del problematike oziroma razširjenosti agencijskega dela in dela za določen čas, pa tudi drugih atipičnih zaposlitev, je vezana na odnos podjetij do človeškega kapitala (glej tudi Prašnikar, Redek, Drenkovska, 2017). Raziskave kažejo (npr. Corrado et al., 2017), da je izjemno pomembno, da se vlaga v neotipljivi kapital, kjer je velik del tudi HRM oziroma človeški kapital. Produktivnost se lahko poveča celo za tretjino. V Sloveniji so žal pogoste slabe prakse, za katere so odgovorna tudi (ali pa samo) podjetja.

Z vidika vzdržnega razvoja slovenske družbe ter gospodarskega razvoja je smiselno začeti aktivno promovirati drugačen odnos do kadrov. Tu bi morala imeti aktivno vlogo država, interesna združenja (podjetja, zbornice, agencije), izobraževalni sistem in ZRSZ.

11.2.5 Problematika trga dela, pogojev dela (plače in ostalo) povezana z gospodarskim razvojem – zagotoviti aktivno (podatkovno-bazirano) industrijsko politiko

Eden od ključnih problemov na trgu dela je nizka neto plača, ki jo prejema večina delavcev. Ta se lahko poveča na dolgi rok (če želimo ohraniti dani nivo socialne države) z gospodarskim razvojem. Podatki za leto 2016 kažejo (AJ PES), da je

povprečna dodana vrednost na zaposlenega okoli 20 000 evrov. Ta je seveda odraz produktne strukture podjetij, ki (številna) še vedno ne vlagajo dovolj v inovacije in človeški kapital, ki bi na dolgi rok povečevale dodano vrednost. Zato je ključno reševanje problematike trga dela tudi tako, da se poskuša podpreti gospodarski razvoj. Podjetja bodo tako lažje plačevala dohodke (tudi višje) in ne iskala rešitev, ki so slabe za vse (na dolgi rok tudi za njih), ne samo zaposlene.

Z vidika pospeševanja gospodarskega razvoja je zato potrebno razviti več stvari:

- Strategijo gospodarskega razvoja Slovenije, ki bo temeljila na dejanskih zmožnostih našega gospodarstva in izhajala iz potencialov;
- Povezati poslovno, izobraževalno/raziskovalno sfero ter državo aktivno;
- Graditi ukrepe in modele razvoja, ki bodo temeljili na podatkih –
- S tem namenom aktivno povezati podatkovne baze in ustanoviti ustrezní (mikro-podatkovni) analitski center, ki bo imel tekoče dostop do (povezanih) podatkovnih baz in pripravljati ves čas aktivne podlage za ekonomsko politiko.

12 Literatura in viri

- Adecco. (2017). Adecco: Kaj ponujamo. Retrieved from <http://www.adecco.si/kaj-ponujamo/>
- AJPES. (2017). Podatki iz zaključnih računov podjetij 2006 - 2016. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
- Andersen, T., Feiler, L., & Schulz, G. (2015). THE ROLE OF EMPLOYMENT SERVICE PROVIDERS. European Training Foundation / European Centre for the Development of Vocational Training / International Labour Office.
- 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. <https://doi.org/10.1086/344122>
- Autor, D., & Houseman, S. (2005). *Temporary Agency Employment as a Way out of Poverty?* (Working Paper No. 11742). National Bureau of Economic Research. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w11742>
- Bosmans, K., De Cuyper, N., Hardonk, S., & Vanroelen, C. (2015). Temporary agency workers as outsiders: an application of the established-outsider theory on the social relations between temporary agency and permanent workers. *Society, Health & Vulnerability*, 6(1), 27848. <https://doi.org/10.3402/vgi.v6.27848>
- Countouris Nicola et al, Report on temporary employment agencies and temporary agency work, A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries, International Labour Organization 2016.

- Eichhorst, W., Braga, M., Broughton, A., de Coen, A., Culot, H., Dorssemon, F., ... Slezak, E. (2013). The Role and Activities of Employment Agencies - Think Tank. European Parliament. Retrieved from http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOP-EMPL_ET%282013%29507459
- Engellandt, A., & Riphahn, R. T. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 12(3), 281–299. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.11.006>
- EURES. (2017). EURES. The European job mobility portal. What can EURES do for you? Retrieved from <https://ec.europa.eu/eures/public/en/what-can-eures-do-for-you-?lang=en&app=0.11.1p3-build-2>
- European Commission. (2016). Assessment Report on PES Capacity. Retrieved from <http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0ahUKEwjArYvYgJPXAhWHOxoKHRkjA0cQFgg-MAU&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D16967%26langId%3Den&usg=AOvVaw23E13RjBxbRTlscwNZs8vO>.
- European Commission. (2017). PES NETWORK CONFERENCE: WORKING TOGETHER FOR A STRONGER EUROPEAN LABOUR MARKET. Retrieved from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=private+employment&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0>
- EUROSTAT. (2015). Hourly labour costs, dostopno na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs

- EUROSTAT. (2015). Labour force survey statistics - transition from work to retirement, 2012 dostopno na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_force_survey_statistics_-_transition_from_work_to_retirement#Notes
- Eurostat. (2017). Eurostat Database. Retrieved from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Fabiano, B., Currò, F., Reverberi, A. P., & Pastorino, R. (2008). *A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies* (Vol. 46).
- Fuller, S. (2011). Up and on or down and out? Gender, immigration and the consequences of temporary employment in Canada. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(2), 155–180. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2010.09.001>
- Henkens, K. & Schippers, J. (2008). Labour market policies regarding older workers in the Netherlands. In P. Taylor, ed. *Aging Labour Forces: Promises and Prospects*, Edward Elgar.
- History of Staffing Agencies. (2016, June 29). Retrieved September 24, 2017, from <https://www.tccapital.com/tci-insights/war-time-need-to-business-essential-staffing-industry/>
- Houseman, S. (2014). Temporary agency work. *External Papers and Reports*. <https://doi.org/10.15185/izawol.27>
- International Labour Office. (2015a). Non-standard forms of employment. International Labour Office.

- International Labour Office, C. of W. and E. D. (2015b). Non-standard forms of employment. ILO. Conditions of Work and Equality Department. Retrieved from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/.../wcms_336934.pdf
- International labour organization. (2011). *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors*. International labour organization.
- Jahn, E. J., & Ochel, W. (2007). Contracting-out employment services. *Journal of European Social Policy*, *17*(2), 125–138. <https://doi.org/10.1177/0958928707075196>
- Jahn, E. J., & Rosholm, M. (2014). Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review*, *65*, 108–125. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.11.001>
- Jahn, E., & Rosholm, M. (2013). Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants? *Economics Letters*, *118*(1), 225–228. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.10.029>
- Joyce, S. P. (2017). Advantages and Disadvantages of Temporary Employment. Retrieved August 3, 2017, from <https://www.job-hunt.org/temporary-work/temporary-employment-advantages-disadvantages.shtml>
- Kadring. (2017). Katere vrste pogodb o zaposlitvi poznamo? Retrieved October 21, 2017, from <http://www.kadring.si/info-portal/294>

- Kresal Šoltes, Katarina et al, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) : s komentarjem, Ljubljana : IUS Software, GV založba, 2016.
- Kresal, B. Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, *Delavci in delodajalci*, XIII/2-3, 2013, str. 169–193.
- Kuralt Tomaž, Kritični pogled na opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, *Podjetje in delo* - 2016, številka 3-4, stran 615 – 620.
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motivations of temporary agency workers and context free well-being: Work engagement as a mediator. *Tékhne*, 12, 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.01.003>
- Loretto, W. & White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 313-330.
- McNair, S., Flynn, M. & Dutton, N. (2007). "Employer responses to an aging workforce: a qualitative study". Department for Work and Pensions, *Research Report No. 455*, Leeds.
- MDDSZ. (2017). Podatki o agencijskem delu v Sloveniji - Sumarna podatkovna baza ministrstva na podlagi poročil agencij. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- MDDSZ (2016). Starejši in trg dela v Sloveniji. Retrieved from http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/dpd/07_09_2016_Starejsi_in_trg_dela_v_Sloveniji.docx.
- Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86–95. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.008>

- Muntz, A. (n.d.). Cooperation between Public Employment Services and Private Employment Agencies Flexicurity: How can PrEAS interact with PES in the field of active labour market policies? Eurociett.
- OGRAJENŠEK, Irena, VEHOVEC, Maja, DOMADENIK, Polona, REDEK, Tjaša. Employer attitudes towards older workers : a comparative study of Croatia and Slovenia. V: VEHOVEC, Maja (ur.). *New perspectives on a longer working life in Croatia and Slovenia*. Zagreb: The Institute of Economics: Friedrich-Ebert Stiftung, 2008, str. 119-140.
- Quesnel-Vallée, A., DeHaney, S., & Ciampi, A. (2010). Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis. *Social Science & Medicine*, 70(12), 1982–1987. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.02.008>
- Quinlan, M. (2015). The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. International Labour Office. Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994894053402676.html>
- Sartori, A. (2016). Temporary Agency Work in Europe. *European Labour Law Journal*, 7(1), 109–125. <https://doi.org/10.1177/201395251600700106>
- Snorradóttir, Á., Rafnsdóttir, G. L., Tómasson, K., & Vilhjálmsson, R. (2014). Lay off: The experience of women and men in Iceland's financial sector. *Work*, 47(2), 183–191. <https://doi.org/10.3233/WOR-121485>
- Svedaite, E., & Tamosiunas, T. (2013a). Investigation of the Advantages and Disadvantages of Temporary Employment. *Socialiniai Tyrimai*, 2013(1), 64–70.

Svedaite, E., & Tamosiunas, T. (2013b). Investigation of the Advantages and Disadvantages of Temporary Employment. *Socialiniai Tyrimai*, 2013(1), 64–70.

Taylor, P.E. & Walker, A. (1994). "The Aging Workforce: Employers' Attitude Towards Older People, *Work, Employment & Society*, 8(4), 569-591.

The contribution of private employment agencies to flexicurity and a better functioning labour market in Europe. (n.d.). European confederation of private employment agencies.

Trenkwalder. (2017). Retrieved from <https://si.trenkwalder.com/za-podjetja/nase-storitve>

Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., ... 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*. WMP Consult.

WEC Economic Report: Enabling work, adaptation, security & prosperity. (2017). World Employment Confederation.

Wikipedia. (2017). Temporary Work. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Temporary_work#History

World Employment Confederation. (2017). THE EUROPEAN EMPLOYMENT INDUSTRY ENABLES 11 MILLION PEOPLE TO FIND WORK. Retrieved from <http://www.weceurope.org/index.php?id=202>

World Employment Confederation Europe. (2017). Retrieved October 7, 2017, from <http://www.weceurope.org/>

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT)

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US)

Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17)

ZRSZ - Delodajalci. (2017). Retrieved October 22, 2017, from <https://www.ess.gov.si/delodajalci>

ZRSZ - Finančne spodbude. (2017). Retrieved October 22, 2017, from https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude

ZRSZ - Iskalci zaposlitve. (2017). Retrieved October 22, 2017, from https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve

ZRSZ - Pisarne za delodajalce. (2017). Retrieved October 22, 2017, from https://www.ess.gov.si/delodajalci/iskanje_delavca/pisarne-za-delodajalce

ZRSZ - Pomoč pri iskanju zaposlitve. (2017). Retrieved October 22, 2017, from https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/pomoc_pri_iskanju_zaposlitve

ZRSZ - Predstavitev. (2017). Retrieved October 22, 2017, from https://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev

ZRSZ - Zakonodaja. (2017). Retrieved October 22, 2017, from https://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev/zakonodaja.