

Posredovanje dela

Andrej Raspor¹, Nevenka Volk Rožič²

¹ M. Valentinčiča 13, 5250 Solkan, andrej.raspor@hit.si

² Nikole Tesle 29, 5290 Šempeter pri Gorici, nevenka.volk@icit.si

Posredovanje dela je v Sloveniji relativno nov institut, saj je prisoten od leta 1998. Trenutno se z posredovanjem dela ukvarja 69 agencij. Institut je rezultat iskanja ravnotežja na področju teorije delovnih in industrijskih razmerij med tem, kako olajšati organizacijam čim lažje prilagajanje razmeram na globalnih trgih, zaposlenim pa ohraniti varnost zaposlitev, stabilne gospodarske in socialne razmere ter pogoje za poklicni in osebni razvoj. V prispevku avtorja predstavljata raziskavo, v kateri ugotavljata, da imamo v Sloveniji v primerjavi z Italijo, Avstrijo in Nemčijo davčno neugodno razmerje, saj morajo podjetja plačati DDV na celoten znesek storitve in ne zgolj na provizijo agencije. To pa lahko za podjetja, ki ne morejo uveljaviti vstopnega DDV, podraži storitev tudi do 30% (provizija, DDV).

Avtorja predlagata, da bi morali spremeniti davčno zakonodajo in po vzgledu prej omenjenih držav, DDV zaračunati zgolj na provizijo ali pa bi ga država vrnila skozi vstopni DDV.

Ključne besede: fleksibilnost, agencije za posredovanje dela, koncesionarji za posredovanje dela

1 Uvod

Institut zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom ali dejavnost zagotavljanja dela uporabnikom ali „posojanje delavcev“¹ je ena izmed sodobnih oblik dela (*ang. Temporary Agency Work*), ki se je v zadnjih letih močno uveljavlja. Je ena najbolj rastočih atipičnih oblik dela v EU, ki v zadnjih 20 letih vztrajno narašča. Tako se je v Italiji, na Danskem, Španiji in na Švedskem najmanj podvojila². Podrobneje je bila urejena s Konvencijo št. 181 Mednarodne organizacije dela (MOD) o zasebnih agencijah za zaposlovanje ter istoimenskim Priporočilom št. 188. Tudi v Sloveniji smo sledili evropskim praksam in delno uredili področje posredovanje dela v 6. členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Uradni list RS, št. 96/98). Vendar pa je bil to šele prvi korak k urejanju stanja na tem področju, saj smo s sprejemom Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje³ (Uradni list RS, št. 48/99, 79/00) in Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02) dobili tudi konkretnije zakonske podlage (Belopavlovič et al, 2003, str. 238-242). Namen tega prispevka je ugotoviti ali je tovrstna atipična oblika dela, v taki obliki

kot je trenutno zakonsko opredeljena, resnično zanimiva za slovenske uporabnike oz. delodajalce.

Na podlagi več analiz naših raziskovalcev (Kanjuo Mrčela; Ignjatović; Stanojević) je za slovenske organizacije značilna nizka stopnja prožnosti zaposlovanja, dajanje prednosti notranjemu kadrovanju in majhna uporaba kadrovskih storitev zunanjih agencij. Navedene analize opozarjajo, da je glavna razvojna ost naših organizacij povečevanje intenzivnosti dela, ki jo v glavnem dosegajo z delavcem vse bolj neprijaznimi oblikami dela in zaposlitve (Svetlik, 2004, str. 9-12).

Da bi dobili kar se da realno sliko o zanimivosti tega instrumenta, smo najprej pregledali obstoječo zakonsko podlago, v nadaljevanju pa se osredotočili na delovanje večjih slovenskih agencij s ciljem in sledili cilju ugotoviti dejansko finančno in uporabniško vrednost tovrstne storitve. Za uporabnika storitve je pomembno kakšen je strošek za enako delo najetega delavca v primerjavi z delavcem, ki je pri uporabniku zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi. S ciljem, da bi ta članek poiskal relevantne odgovore o tem ali je posredovanje delavcev v Sloveniji za delodajalce finančno ugodno, smo si zastavili naslednjo hipotezo: „**Strošek storitev agencij za posredovanje dela delavcev uporabnikom je za slovenske delodajalce finančno neugoden**“.

¹ Na področju Zakona o delovnih razmerjih in Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje zasledujemo dva različna termina. V ZDR, v 57. členu, se uporablja izraz „zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku“, v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje v 2. členu pa izraz „posredovanje dela“. Spremenjena terminologija dejavnosti v tem razmerju odraža uporabo delovnopravnega izrazoslova in zagotavljanje delovno pravnega statusa začasnih delavcev na podlagi pogodbe o zaposlitvi (Belopavlovič et al, 2003, str. 239). V nadaljevanju avtorja uporabljata termin „posredovanje dela“.

² Vir: Temporary agency workers in the European Union, <http://www.etuc.org/a/501>, z dne 11.5.05

³ V nadaljevanju uporabljen izraz „pravilnik“.

Metode raziskovanja

V raziskavi so bile uporabljene tako kvalitativne kot kvantitativne metode raziskovanja. Kvalitativna metoda je temeljila v prvi vrsti na analizi teoretskih konceptov, ki opredeljujejo fleksibilno zaposlovanje. Kvantitativna analiza pa se je naslanjala predvsem na sekundarne vire in statistične podatke o številu agencij za posredovanje dela, obremenitvi stroška dela delavcev in storitve agencije. Raziskovanje je temeljilo na študiji teorije in zakonodaje, analizi vsebin spletnih strani agencij in izvedbi ankete.

2 Fleksibilnost in fleksibilne oblike dela

Fleksibilnost bi lahko opredelili kot skupni cilj in strategijo, to je biti zmožen hitrega in učinkovitega odzivanja na spreminjajoče se zahteve okolja.

„Standardna oblika zaposlovanja je opredeljena kot polna zaposlitev, kot stalna, odprta in varna.“ (Felstead in Jewson, 1999, str.1). Fleksibilne oblike zaposlovanja pa v najsplošnejšem okviru kot oblike, ki odstopajo od standardne oblike zaposlovanja.

Atkinson (Atkinson v Serlavos, Aparicio-Valverde, 2000, str. 39-40) je oblikoval znan model fleksibilnosti dela, ki trdi, da si podjetja prizadevajo za **tri tipe fleksibilnosti**:

1. **Funkcionalno fleksibilnost:** zaposleni izvršujejo različne naloge in opravila znotraj organizacije in so večstransko usposobljeni. Služi interesom delavca in delodajalca (za delavce bogati delo, podjetju pa omogoča hitro prilagajanje, odzivanje na spremembe). V tej vrsti fleksibilnosti so ponavadi udeleženi ključni zaposleni, ki izvršujejo glavne naloge organizacije in so zelo prilagodljivi.
2. **Numerično fleksibilnost:** prilagajanje števila zaposlenih v smislu ravnotežja med številom zaposlenih in dejanskimi potrebami v določenem trenutku. V to vrsto fleksibilnosti se uvršča pogodbeno zaposlovanje (tudi storitev posredovanje dela) in različna razporeditev delovnega časa.
3. **Finančno fleksibilnost:** prilagajanje stroškov, povežovanje stroškov dela z učinki, različni sistemi nagrajevanja, delitev dobička ipd.

Fleksibilnost trga dela Lipičnik opredeljuje kot „hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni odzivajo na spreminjajoče se okoliščine dela,“ (Lipičnik, 2000). Z vidika delavcev jim fleksibilno delo dopušča več svobode glede organiziranja svojega dela in ostalih obveznostih in prostega časa. Za delodajalca pa se fleksibilnost lahko povezuje z možnostjo organiziranja človeških virov glede na potrebe strank.

Atkinson (Atkinson v Serlavos, Aparicio-Valverde, 2000, str. 41) zagovarja model podjetja, ki je sestavljen iz

navzven razširjajočih se krogov, pri čemer so lahko na posameznem nivoju uporabljene različne HR strategije. Model je prikazan v sliki 1 in je sestavljen iz naslednjih delov:

- **jedro podjetja**, ki sestoji iz zaposlenih z dolgoročnimi zaposlitvami in možnostjo napredovanja, od katerih se zahteva mnogostranskost in opravljanje različnih nalog v podjetju.
- **obrobnih skupin**, ki z oddaljevanjem od jedra izgubljajo vezi s podjetjem. Sem spadajo delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, kratkoročnimi pogodbami o zaposlitvi ali pa npr. specializirani delavci, od katerih se ne pričakuje, da bodo mnogostranski oz. opravljali različne naloge. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v tej skupini so: delo ob vikendih, delo v izmenah, nardurno delo, delo s krajšim delovnim časom, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo, fleksibilni delovni čas, pogodba o letnem obsegu dela, začasno/priložnostno delo, pogodba za določen čas ipd.
- **zunanj krog** predstavljajo ljudje, ki sicer delajo za podjetje, niso pa v njem zaposleni⁴. V bistvu gre za oddajanje dela drugim, prenos dejavnosti na drugega izvajalca (npr. čistilni servis, transport, varovanje, ipd...).



Slika 1 Atkinsov model fleksibilnega podjetja

R., Aparicio-Valverde M., (2000), str. 41

Fleksibilno delo se nanaša na naloge, ki jih izvaja delavec v procesu delovne aktivnosti, fleksibilna zaposlitev pa je odnos in razmerje med delavcem in delodajalcem – gre za pogodbeni odnos, obliko delovne kontrole in plačila. Fleksibilnost v modelih in organizaciji dela (oblike fleksibilnega dela) se v praksi oblikuje na več načinov: fleksibilna lokacija, fleksibilen čas – časovna fleksibilnost

⁴ Obravnavana kategorija sodi v med to kategorijo delavcev.

(povezana z razlikami v številu in času delovnih ur, npr. spremenljiv delovni čas, pogodbe o letnem številu delovnih ur, delo prek polnega delovnega časa) in fleksibilne pogodbe.

3 Zakonska podlaga

Na nivoju EU je najpomembnejša Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje ter istoimensko Priporočilo št. 188 o zasebnih agencijah za zaposlovanje, ki sta dokončno legalizirala (Kresal, 2002, str. 212) delo agencij. V Republiki Sloveniji je najvišja pravica o delu zapisana v 49. členu ustave (Uradni list RS, št. 33-1409/91), ki določa, da je državljanom zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitev, možnost zaposlitve na vsako delovno mesto pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela. Za naše raziskovanje so aktualni predvsem zakoni in podzakonski akti, ki so navedeni v virih.

V prispevku uporabljena terminologija označuje sledeče akterje:

- **agencija**; delodajalec, ki zaposli in posreduje delo delavcev uporabniku,
- **delavec**; zaposlena oseba pri agenciji,
- **uporabnik**; organizacija, posameznik, pravni subjekt, ki sklene komercialno pogodbo z agencijo.

Pri „zagotavljanju dela delavcev drugemu uporabniku“ s strani agencije za posredovanje ne gre za „posredovanje dela ali zaposlitev“, temveč se vzpostavi tristransko razmerje med delavcem, agencijo, ki je neposredni delodajalec, in tretjim subjektom – uporabnikom, v korist katerega delavec neposredno opravlja delo, vendar pri njem ni v delovnem razmerju (Belopavlovič et al, 2003, str.239).

Z njim želijo države olajšati organizacijam čim lažje prilagajanje razmeram na globalnih trgih, ohraniti varnost zaposlitve, omogočiti stabilno gospodarsko rast, ugodne socialne razmere ter pogoje za poklicni in osebni razvoj delavcev. Uravnoveženje teh protislovnih ciljev je mogoča le z ustrezno državno politiko, podprta pa mora biti tudi s strani socialnih partnerjev.

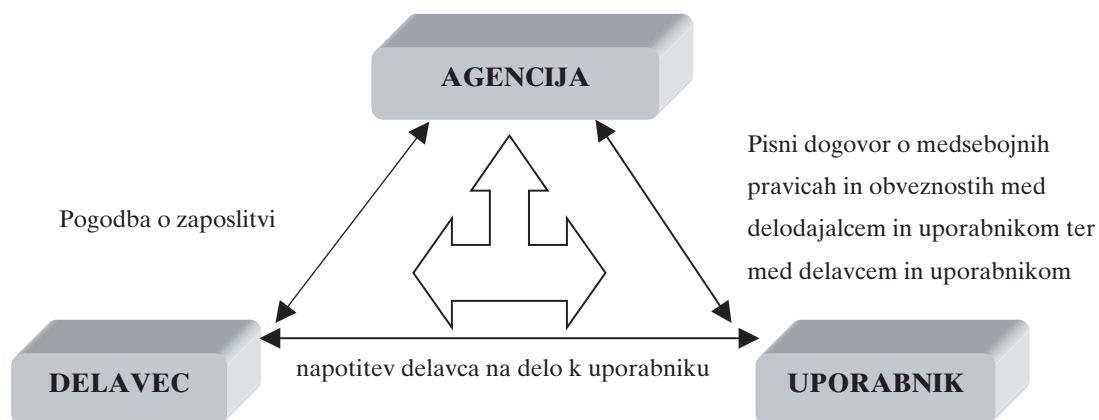
3.1 Bistvene značilnosti posojanja dela

Agencija na podlagi 2. člena Pravilnika o pogojih za opravljanje agencij za zaposlovanje (v nadaljevanju Pravilnik) opravlja dejavnost posredovanja dela tako, da delavce, ki so pri njej zaposleni na podlagi posebne pogodbe, posreduje uporabniku (delodajalcu) zaradi opravljanja dela. Sledi sklenitev pogodbe o zaposlitvi med agencijo in delavcem (58. člen ZDR), pri čemer je potrebno upoštevati denarne pravice najmanj v obsegu, ki na podlagi avtonomnih virov veljajo za delavce, ki so zaposleni pri uporabniku (59. člen ZDR). Z nastopom dela delavca pri uporabniku preide t.i. direktivna oblast agencije na uporabnika.

3.1.1 Razmerje med uporabnikom, agencijo in delavcem

Uporabnik zagotavlja delo v dogovorjeni količini in obsegu (41. člen ZDR) in sprejme končno odločitev o primerčnosti delavca, ga uvede v delo, mu zagotovi tečaj iz varstva pri delu in izvede druge aktivnosti s področja varstva in zdravja pri delu ter oceni morebitno poskusno obdobje (Kresal, 2002, str. 128). Uporabnik nadalje organizira delo delavca, mu daje ustrezna navodila in napotke za delo, izvaja nadzor nad delom delavca, meri in ocenjuje količino in kakovost opravljenega dela (61. člen ZDR), kar je podlaga za obračun plače (60., 62. in 127. člen ZDR) delavca in podlaga za plačilo storitve.

Agencija poišče primerne delavce, ga predstavi uporabniku, in ga na podlagi skupne izbire zaposli tako, da z njim sklene pogodbo o zaposlitvi (3. člen pravilnika). Od uporabnika prevzete pogoje dela vnese v pogodbo o zaposlitvi (61. člen ZDR) in opravlja vse kadrovske naloge, ki so povezane z zaposlovanjem, vzdrževanjem zaposlitve in prenehanjem zaposlitve. Nadalje agencija zagotavlja obračun in izplačilo plače in drugih prejemkov delavca (60. člen ZDR) ter v dogovoru z uporabnikom delavca napoti na potrebna izobraževanja in usposabljanja, morebitni zdravniški pregled in izvede druge aktivnosti, ki jih predpisi nalagajo uporabniku (172. člen ZDR).



Slika 2: Odnos med agencijo, delavcem in uporabnikom

Delavec sklene z agencijo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba ima v skladu z določili ZDR nekatere posebne značilnosti (60. člen ZDR), najpomembnejša je, da delavec opravlja delo pri uporabniku, po uporabnikovih pravilih in navodilih in z uporabnikovimi sredstvi. Delovno razmerje lahko skleneta za določen ali nedoločen čas (58. člen ZDR). Položaj delavca je zaščiten najmanj z določili splošne kolektivne pogodbe⁵, kateri so zavezane agencije za posredovanje (60. člen ZDR). Za izplačilo plače jamči agencija.

Če uporabnik krši obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela (62. člen ZDR). Če delavec krši obveznosti je to lahko razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (111. člen ZDR). Delavec lahko odgovarja za nespoštovanje pogodbenih določil v specifičnih primerih tudi materialno (182.-185. člen ZDR).

3.3 Zakonske omejitve

Vpis članov je dovoljen le na lokaciji, ki je vpisana v koncesijski pogodbi (3. člen pravilnika). Tako je možno zaposliti je le državljane Republike Slovenije, Slovence brez slovenskega državljanstva, ki so pridobili osebno delovno dovoljenje in tujce, ki so pridobili delovno dovoljenje za nedoločen čas, če z mednarodnim sporazumom ni določeno drugače (4. člen pravilnika). Podlaga za posredovanje dela in zagotavljanje delovne sile je posebna pogodba med agencijo in uporabnikom (61. člen ZDR). Agencija ima pri napotitvi določene omejitve, ki so taksativno navedene v 57. členu ZDR. Uporabnik mora pred sklenitvijo dogovora iz 61. člena ZDR agencijo seznaniti z obstojem okoliščin iz prve in druge alineje 60. člena ZDR. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi (58. člen ZDR). Agencija ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem (59. člen ZDR). V pogodbi o zaposlitvi se delavec in agencija dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku (60. člen ZDR). Agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splo-

šne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika (62. člen ZDR).

Agencija je iz področja te dejavnosti dolžna vsako leto poročati pristojnemu ministrstvu.

V skladu z dogovorom med agencijo in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (61. člen ZDR).

4 Raziskava

Sloveniji je trenutno registriranih 69 koncesionarjev⁶ za iskanje zaposlitve in posredovanje dela delavcev k uporabnikom.

V vzorec raziskave so bile zajete naslednje večje agencije za posredovanje dela delavcev:⁷ ManPower Apel, agencija za zaposlovanje, d.o.o.⁸, Adecco HR, kadrovske svetovanje d.o.o.⁹, Atama, agencija za zaposlovanje d.o.o.¹⁰, Trenkwalder, kadrovske storitve, d.o.o.¹¹, Agencija M servis d.o.o.¹²

Zajet vzorec predstavlja 7,2 % vseh ponudnikov na slovenskem trgu. Gre pa za večje agencije, ki po naši oceni pokrivajo več kot 1/2 trga v Sloveniji. V vzorcu so zajete agencije z dolgoletnimi izkušnjami na tem področju. Zaradi občutljivosti tematike smo rezultate prikazali tako, da so razvidne le temeljne značilnosti in cenovne prožnosti anketiranih pravnih subjektov.

4.1 Analiza trenutnega stanja ureditve posredovanja dela delavcev

4.1.1 Prednosti trenutne ureditve posredovanja dela delavcev

Prednosti z vidika agencije

Kot pglavitno prednost lahko navedemo relativno dovolj fleksibilno zakonodajo glede na dejstvo, da gre za novejšo obliko storitve v slovenskem prostoru.

Prednosti z vidika uporabnika

Slovenska praksa¹³ je evidentirala, da uporabnik z „najetimi“ delavci uspešno **uravnava nasprotja** med potrebno količino zaposlenih delavcev in težko predvidljivimi spremembami v izvajanju poslovnih procesov, poveča

⁵ V primeru, da veljavnost SKP ne bo podaljšana bodo delavci uživali najmanj pravice, ki so predpisane v ZDR.

⁶ Vir: http://www.gov.si/mdds/2006/04/koncesije_splosne_april05.pdf, Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile (splošne koncesije), (7.5.2006)

⁷ V nadaljevanju bodo v raziskavi zajeti samo tisti izsledki, ki ne vplivajo na konkurenčnost agencij. Več o delovanju agencij si lahko ogledate na njihovih spletnih straneh.

⁸ Vir: http://www.manpower.si/podjetja/najem_delovne_sile/, Najem delovne sile z dne 7.5.06

⁹ Vir: http://www.adecco.si/kadrovanje/najem_delavcev.asp, Posredovanje dela z dne 7.5.06

¹⁰ Vir: <http://www.atama.si/>, Posojanje delavcev z dne 7.5.06

¹¹ Vir: <http://www.trenkwalder.com/sl/>, Najem delovne sile najboljši preko Trenkwalderja, z dne 7.5.06

¹² Vir: <http://www.magencija.si/de/storitve/>, Najem kadrov oz. zagotavljanje dela z dne 7.5.06

¹³ Povzeto po izkušnjah agencij, na podlagi pregledane spletne dokumentacije

si dinamičnost odgovorov na tržne spremembe. Prav tako tudi navidezno zmanjšuje število zaposlenih v podjetju, saj se tovrstni „strošek dela“ skriva med stroške storitev.

Zaradi obsežnih kadrovskih baz in kadrovanja na zaloگو mu agencija **praviloma hitro zagotovi dodatno delovno silo**, ki ima običajno potrebne delovne izkušnje. Uporabnik se tako **razbremeni** problemov, ki so povezani s kadrovanjem, zaposlitvijo in odpuščanjem delavcev in se izogne zapletenemu zaposlovanju za določen čas.

S storitvami agencije pridobi sodelovanje **specialistov** za področje kadrovanja, ki poskrbijo tudi za vsa personalna, administrativna in druga dela pri obračunavanju in izplačevanju plač. Uporabnik lahko izmed nabora „najatih“ delavcev zelo učinkovito izbira kandidate, ki jih lahko zaposli kot svoje redne sodelavce – **rekrutacija**.

Pozitivno za uporabnike je, da jim fleksibilne oblike zaposlovanja omogočajo sposobnost sprotne prilagajanja zaposlovanja tržnim razmeram. Hkrati je za delodajalce to najcenejši način za prilagajanje števila zaposlenih glede na spremembe na trgu. Delodajalcem lahko fleksibilne oblike zaposlovanja in dela omogočijo konkurenčno prednost, saj jim znižajo stroške dela in stroške prilagajanja spremembam na strani povpraševanja po njihovem proizvodu ali storitvi. „Pozitivni vidik fleksibilnosti je v večji možnosti prilagajanja faktorjev proizvodnje, zlasti dela, profitnemu motivu“ (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 449).

Za fleksibilne oblike zaposlitve in dela se delodajalci odločajo predvsem v času nestabilnega povpraševanja po njihovih proizvodih ali storitvah.

Prednosti z vidika delavca, ki jih je evidentirala slovenska praksa so, da se delavci **iz brezposelnosti** učinkovito in hitro vračajo v zaposlitev in vzpostavljajo najboljše odnose s potencialnim delodajalcem, **začetniki** pa preko sistema posojanja pridobivajo potrebne delovne izkušnje.

Za delavce so **pozitivne značilnosti** fleksibilnih oblik zaposlovanja in dela večje možnosti in priložnosti za zasluzek, „po pogojih in v poslih, ki so zelo različni in lahko človek sam izbira med njimi“ (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 448).

Nudi jim tudi večjo možnost usklajevanja delovnega življenja z ostalimi področji v življenju, dodatni zasluzek in nekateri poudarjajo celo to, da so s sklenitvijo fleksibilnega delovnega razmerja manj vezani na določenega delodajalca (Felstead, Jewson, 1999, str. 76).

4.1.2 Slabosti trenutne ureditve posredovanja dela delavcev uporabnikom

Slabosti z vidika delodajalca

Čeprav večjih slabosti za delodajalca ni zaslediti, pa vendar kaže izpostaviti, da trenutna ureditev ne omogoča, da bi agencije lahko zagotovile dovolj hitro delavce zaradi administrativnih postopkov. Tako pogodbeno razmerje je časovno omejeno na maksimalno eno leto za isto delovno mesto pri istem delodajalcu.

Agencije prav tako ne morejo zaposlovati tujcev, ki nimajo dovoljenja za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji (Belopavlovič et al, 2003, str. 245).

Slabosti z vidika uporabnika

Slovenska praksa in analiza pri pripravi tega gradiva je evidentirala naslednje slabosti najema delavcev z vidika uporabnika:

- Višja cena storitve glede na strošek dela zaradi provizije agencije in DDV-ja, ki se plača na celotno storitev vključno z materialnimi stroški (službena obleka) in povračili (prevoz na delo, prehrana). Po 24. členu Zakona o DDV (ZDDV, Uradni list RS, 89/98) se obračunava in plačuje po stopnji 20% od vsakega prometa blaga, storitev in uvoza blaga z nekaterimi izjemami, kamor pa te storitve ne sodijo.
- Zahteva po natančnem planiranju časa trajanja potrebe po delavcih.
- Časovna omejitev zaposlitve za istega delavca za enako delovno mesto pri istem uporabniku več kot eno leto brez prekinitve:

Slabosti z vidika delavca

„**Negativna značilnost** je manjša ekonomska varnost in izguba občutka socialne varnosti, ki izhaja le iz trajnejših delovnih razmerij, saj jih podpirajo družbene pogodbe o blaginjski socialni politiki. Zato se delavci kljub skušnjavam po večjem zaslužku v negotovih poslih pretežno raje odločajo za slabše plačane, a bolj varne službe – če je to seveda možno“ (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 448).

Delavcem fleksibilne oblike zaposlitve pomenijo tudi neugodno razporeditev njihovega delovnega časa in manjše možnosti napredovanja. „**Negativna stran** je tudi, da pride do odpuščanja ljudi“ (Ignjatović, Kramberger, 2000, str. 449).

4.1.3 SWOT analiza finančnega/fleksibilnega vidika uporabnika

Analizo notranjega in zunanjega okolja združimo v tako imenovani SWOT matriki. Le-ta je zelo učinkovit način identificiranja prednosti in slabosti kot elementov analize notranjega okolja ter priložnosti in nevarnosti, ki izhajajo iz analize zunanjega okolja. Priskrbi nam informacije, ki nam pomagajo prepoznati vire in sposobnost podjetja v povezavi s konkurenčnim okoljem, v katerem le-to deluje. Je sredstvo, oziroma inštrument za odločanje uporabnika glede uporabe tovrstnih storitev.

4.2 Izsledki raziskave

V Sloveniji se za storitev posredovanja dela **odločajo** predvsem uspešna podjetja. Pogosto je v njih prisoten tuj kapital, ki to prakso že pozna. Zanje je značilno zelo natančno planiranje in vrednotenje stroškov dela po posameznih stroškovnih mestih in stroškovnih nosilcih. Njihova vodstva in kadrovske službe svojo osrednjo pozornost in delovne potenciale pretežno usmerjajo v strateška kadrovska vprašanja, kratkoročne in razvojno manj pomem-

<p>PREDNOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Večja fleksibilnost in hitrost pri uravnavanju nasprotij med potrebno količino delavcev (zaposlovanje in odpuščanje, nove večje potrebe ipd) • Večja dinamičnost odgovorov na tržne spremembe • Možnost navideznega zmanjšanja števila zaposlenih v podjetju (strošek dela je skrit med stroški storitev) • Ni rizika bolniške • Nižji strošek za nadomestilo za čakanje na delo • Razbremenitev notranjih kadrovskih procesov • Sodelovanje s specialisti na področju kadrovanja v okviru agencij • Ena izmed oblik rekrutacije - možnost selekcije izmed „najetih“ delavcev • Večja motivacija za delo „najetih“ delavcev 	<p>SLABOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dražja delovna sila (poleg plače, nadomesti, povračil, stroška provizije je potrebno na celotno storitev plačati še DDV v višini 20%) • Odpor socialnih partnerjev (v podjetju), zaradi občutka ogroženosti, saj ti delavci niso včlanjeni v sindikate • Natančno planiranje potrebe po delavcih (od-do) • Časovna omejitev za istega delavca za enako delo pri istem uporabniku (ne več kot eno leto)
<p>PRILOŽNOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zadovoljiva ponudba agencij • tuje lastništvo podjetij daje garancijo nadaljnjemu razvoju dejavnosti • dejavnost je v slovenskem prostoru sprejeta med uporabniki • razširitev ponudbe storitev na specifične skupine delavcev 	<p>NEVARNOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • neenakopravni položaj slovenskih podjetij v primerjavi s podjetji v tujini • zakonodaja bo ostala nespremenjena • odpor socialnih partnerjev (sindikato) do večje uveljavitve tovrstne oblike storitve

Slika 3 SWOT analiza finančnega/fleksibilnega vidika uporabnika

bne kadrovske potrebe pa prepuščajo agenciji za zaposlovanje.

Agencije ponujajo **selekcija kadrov**, ki jo bodisi posebej zaračunajo kot fiksni znesek ali pa jo vključijo v provizijo ob posredovanju. Višina je lahko odvisna od časa, v katerem je bila ta oseba zaposlena na agenciji.

Zdravniški pregled in izpit iz varstva pri delu: obstaja možnost, da ga organizira agencija, ki ga posebej zaračuna uporabniku. Ta storitev ni brezplačna in v kolikor ima podjetje sklenjeno pogodbo z medicino dela, je v praksi za podjetje bolje, če se poslužuje svojega zdravnika.

Službeno obleko je smiselno, da jo zagotovi uporabnik.

Obdobje zaposlitve traja največ do 1 leta, z možnostjo veriženja pogodb.

Razporejanje delavcev je v celoti organizirano v okviru režima uporabnika. V kolikor le ta zaradi višje sile ne more zagotoviti dela za celotno obdobje trajanja pogodbe o najemu, določene agencije proti ustreznem nadomestilu garantirajo 70% minimalne plače v skladu z zakonom. Agencije ponujajo tudi zaposlitev na podlagi natančno planiranih učinkovitih ur. V tem primeru se cena storitve ustrezno poveča.

Izračun plače je dogovorjen, vendar največkrat v breme uporabnika in ga mora mesečno izvesti in ga skupaj s prišteti povračili nakazati agenciji. Možen je tudi drugačen dogovor vendar to spremeni višino storitve. V tem

primeru uporabnik evidentira samo opravljeno delo v obliki posnetka evidence ur, določi morebitno stimulacijo in druge gibljive dele. Preostalo (obračun plače, nakazilo na banko, plačilo davkov in prispevkov, itd), opravijo v agenciji.

Vsa **nadomestila**, z izjemo za bolniško odsotnost, so vedno v breme uporabnika.

Obstaja možnost zaračunavanja **izstopnih stroškov** zaradi prekinitve pogodbe o sodelovanju.

Provizija je oblikovana v fiksnem znesku na delavca, ali pa v višini odstotka na celotno vrednost storitve.

Na celotno storitev (plača, nadomestila, povračila stroškov za prehrano in prevoz, provizija agencije) je potrebno plačati **20% DDV**. Tu kaže ponovno poudariti nasprotje s storitvijo posredovanja dela dijakom in študentom. DDV se pri slednjih plača namreč izključno samo na koncesijsko dajatev, ki trenutno znaša 12%.

Nekatere agencije brezplačno ponujajo **dodatne storitve**: razna testiranja, izobraževanja, nezgodno zavarovanje, ipd.

5 Predlogi

Fleksibilna zaposlitev v Evropi in tudi pri nas je potreba in ne zgolj možnost, ki bistveno pomaga k hitremu pril-

Tabela 1 Izsledki o obdavčitvi posredovanja dela delavcev in proviziji agencij v nekaterih evropskih državah¹⁴

	PLAČILO DDV-JA
AVSTRIJA	Agencija obračunava podjetjem 20% DDV na celoten znesek računa (stroški delavca in storitev agencije). Kasneje pa dobijo celoten znesek DDV povrnjen skozi obračun vstopnega od države.
NEMČIJA	Agencija obračunava podjetjem 16% DDV na celoten znesek (stroški delavca in storitev agencije). Kasneje pa enako kot v Avstriji dobijo cel DDV vrnjen skozi obračun vstopnega davka.
ITALIJA	Agencija obračunava podjetjem 20% DDV samo na svojo maržo (pribitek za storitev agencije), ne pa na neposredni strošek delavca. V Italiji se torej DDV obračuna samo na storitev agencije in podjetja, ki za svoje storitve ne zaračunavajo polnega DDV. Zato tudi ne morejo vstopnega davka uveljavljati v celoti.
SLOVENIJA	Na celotno storitev (plača, nadomestila, povračila stroškov za prehrano in prevoz, provizija agencije) je potrebno plačati tudi DDV v višini 20%.

gajanju tržnim razmeram. Fleksibilnost sama po sebi ne bi smela biti cilj, ampak strategija, kako se odzivati na določene potrebe.

Gotovo vse priložnosti in možnosti, ki se ponujajo, v Sloveniji še niso izrabljene. Poudariti je treba, da se pri storitvi posredovanja dela dijakom in študentom v osnovo za obračun DDV vštevja zgolj storitev koncesionarja, pod storitev posredovanja dela delavcev uporabnikom pa celotna storitev z vsemi stroški plače, vključno z davki in prispevki, povračili za prevoz na delo in prehrano, ki jih mora plačati uporabnik delodajalcu (agenciji). To kaže na neenakopraven položaj kategorije storitve „najema“ delavcev v primerjavi s storitvijo posredovanja dela dijakom in študentom.

Poleg tega smo priča dvojni obdavčitvi, saj se zaračunavajo davki, prispevki in davek na plačilno listo na eni strani, ter DDV na že plačane davke in prispevke (24. člen ZDDV), kar v tujini ni praksa. Raziskava je namreč pokazala, da je strošek „najetega“ delavca večji kot strošek dela redno zaposlenega delavca. Zato bo ta storitev do uskladitve zakonodaje nekonkurenčna.

Čeprav je razporejanje najetega delavca fleksibilnejše, pa je potrebno upoštevati vse prednosti in slabosti, ki se z najemom dela delavcev kažejo.

Obstoječe stanje lahko izboljšamo izključno tako, da se spremeni davčna zakonodaja v tistem delu, ki govori da je potrebno plačati DDV na celotno storitev agencije za posredovanje dela delavcev uporabnikom. Zaradi transparentnosti in večje fleksibilnosti trga dela, bi morali davek zaračunavati izključno na storitev posredovanja (provizijo). Možna rešitev po vzgledu Avstrije in Nemčije je, da se DDV sicer plača na celoten znesek (stroški delavca in storitev agencije), kasneje pa bi ga podjetja dobila v celoti vrnjenega skozi obračun vstopnega davka. Ko utemeljemo ta predlog ne moremo mimo dejstva, da je cena dela za funkcioniranje trga zelo pomembna. Stroškovna primerljivost pa nam tu kaže zelo velike razlike:

- študentsko delo, ni prispevkov davkov, plačilo DDV zgolj na provizijo agencije,

- delovno razmerje polno obremenitev z davki in prispevki,
- za nekatere davčne zavezance ni možno uveljavljati izstopnega DDV-ja oz. ga lahko uveljavljajo le delno, zato je storitev za njih dražja.

Naslednje, kar bi morala zagotoviti država je, da to področje še bolj jasno uredi v zakonodaji. Nedopustno je namreč, da terminologija na tem področju ni usklajena, saj v 57. členu ZDR zasledimo izraz „posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku“ v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, v 2. členu, pa izraz „posredovanje dela“. Menimo, da je izraz posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku ustrežnejši, saj v praksi agencija ne izvaja dela pri uporabniku, ampak delavce uporabniku le zagotovi.

Na novo bi morali opredeliti pravice in obveznosti delavcev, ki jih posreduje agencija in vlogo agencij in podjetij, ki se odločajo za te storitve. Ob tem bi morala zakonodaja dopustiti tudi možnost, da bi agencije lahko posredovale delo delavcev drugemu uporabniku tudi s tujimi osebami, ki opravljajo deficitarne poklice.

6 Sklep

Eno izmed najbolj pogostih vprašanj, ki si jih zastavljajo podjetja je, kako biti še bolj fleksibilen in tako povečati svojo konkurenčnost. Vsako podjetje išče na svoj način odgovore na to vprašanje.

Zato bi za zaključek želela poudariti, da je fleksibilnost potrebna, ni pa dovolj za zagotovitev konkurenčnosti podjetja. Nikakor ne sme biti sinonim za improvizacijo, saj predstavlja eno izmed možnosti za določene segmente populacije, da vstopijo na trg dela. Vsekakor pa mora biti dejavnost organizirana tako, da je vzpostavljeno ravnovesje med zahtevano konkurenčnostjo ter potrebo po socialni koherenci. Čeprav se potrebe po fleksibilnih oblikah opravljanja dela zelo hitro povečujejo, je glavni razvoj dejavnosti posredovanja dela še pred nami. Zaradi

¹⁴ Informacije smo zbrali, na podlagi razgovorov z zaposlenimi v slovenskih agencijah za posredovanje dela delavcev, ki imajo tuje lastništvo in predstavništva tudi v drugih evropskih državah.

heterogenih okolij je pričakovati še večjo specializacijo agencij. Pri tem je pomembna proizvodno/storitvena naravnost, stopnja brezposelnosti, kupna moč, stopnja kvalifikacije delovno sposobne populacije... V katero smer bo šel razvoj je močno povezano tudi z vprašanjem dela dijakov in študentov v času šolanja, katero v zadnjem času zopet postaja zelo aktualno.

7 Literatura in viri

Literatura:

- Belopavlovič, N., et al., (2003): „*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*“, GV, Ljubljana
- Felstead, A., Jewson, N., (1999): „*Flexible Labour and Non – Standard Employment*“ An Agenda of Issues, Global Trends in Flexible Labour, MacMillan Press, London.
- Ignjatović, M., Kramberger, A., (2000): „*Fleksibilizacija slovenskega trga dela, Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*“, Statistični dnevi, Radenci, 13. – 15. november 2000, Statistični urad Republike Slovenije, Statistično društvo Slovenije, Ljubljana
- Kresal, B., Kresal, Š. K., (2002): „*Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*“, Založniška hiša Primath, Ljubljana
- Serlavos, R., Aparicio-Valverde M., (2000): „*Flexible Working Practices: The Challenges for Europe*“, *New Challenges for European Human resource Management*, MacMillan Press, London.
- Svetlik, I., (2004): „*Uvod: razpoke v zgodbi o uspehu*“, *Razpoke v zgodbi o uspehu*“, založba Sophia, Ljubljana

Viri:

- Lipičnik, B., (2000): „Fleksibilna zaposlitev - zgolj možnost ali potreba?“, Evrobilten št. 14., <http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/> z dne 7.5.2006
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 48/99, 79/2000, 30/2003, 54/2003-odločba US in 67/2003 - popravek odločbe US)
- Ustava R Slovenije (Uradni list RS/I, št. 33-1409/1991)
- Zakon o delovnih razmerjih /ZDR/ (Uradni list RS, št. 42/2002)
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti /ZZZPB/ (Uradni list RS, št. 5/1991 (17/1991, 2/1994 - popr.), 12/1992, 12/1993-ZUPDN93, 71/1993, 38/1994, 80/1997 Odl.US: U-I-343/94, 69/1998, 67/2002, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 - popr.), 63/2004-ZZRZI)
- Zakon o davku na dodano vrednost /ZDDV/ (Uradni list RS, št. 89/1998, 17/2000 Odl.US, 19/2000 Odl.US: U-I-39/99, 27/2000 Odl.US: UI 173/99, 66/2000 Odl.US: U-I-78/99-20, 30/2001, 82/2001 Odl.US: U-I-188/99-19, 67/2002, 30/2003 Odl.US: U-I-383/02-12, 101/2003, 45/2004, 75/2004 Odl.US: U-I-412/02-13, 114/2004, 132/2004 Odl.US: U-I-143/03-9)

Andrej Raspor je leta 2001 končal študij visokošolske smeri na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju. Na isti fakulteti je nadaljeval s študijem na univerzitetne smeri in diplomiral v letu 2003, ter pridobil naziv univerzitetni diplomirani organizator dela – kadrovske smeri. Trenutno obiskuje 3 letnik doktorskega študija Menedžment kadrov in delovna razmera, na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Zaposlen je v družbi HIT d.d. iz Nove Gorice, kot direktor razvoja kadrov.

Nevenka Volk Rožič je leta 2004 diplomirala na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju ter pridobila naslov univerzitetna diplomirana organizatorica dela. Študij nadaljuje v 2. letniku magistrskega študija Menedžment kadrov in delovna razmerja, na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Zaposlena je v družbi Inovacijski center igralniških tehnologij d.o.o. kot vodja razvoja kadrov.