

**MIGRACIJE IN PREKERNOST:  
AGENCIJSKO DELO MIGRANTOV  
V SLOVENIJI**

HORIZONT DOGODKA

Inštitut za nepodredljive vednosti

Avtorji: Polona Mozetič, Andrej Pavlišič, Sara Pistotnik

Ljubljana, 26.10.2012

Ta prispevek je nastal kot rezultat projekta *Prekerno delo migrantov in zasebne posredovalnice dela: pasti in priložnosti*, ki ga sofinancira Urad Vlade RS za komuniciranje na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje informativno-komunikacijskih in izobraževalnih projektov nevladnih in humanitarnih organizacij v letu 2012.



## Uvod

Na trgu dela se množijo prekerne oblike zaposlitve in dela. Ena od njih je zaposlitev pri agencijah za posredovanje dela, ki so se v zadnjih letih precej razmahnile. Za ilustracijo te teze lahko navedemo ugotovitev, da so med prvimi desetimi delodajalci, ki so leta 2011 zaposlili največ delavcev po evidencah Zavoda za zaposlovanje, kar štiri agencije oziroma koncesionarji, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela (Ali agencije za posredovanje dela služijo na račun prevaranih brezposelnih delavcev?, Dnevnik, 11. 10. 2011, članek je dostopen tudi na spletni strani: <http://dnevnik.si/novice/slovenija/1042479388>).

Agencijsko delo ima posebnosti, po katerih se razlikuje od klasičnih oblik zaposlitve. Za migrantske delavce pa ima v praksi še dodaten pomen. Namen pričujoče so-raziskave je bil prek intervjujev z migrantskimi delavci spoznati, kakšne izkušnje imajo ti delavci s tovrstno obliko zaposlitve, in na ta način bolje razumeti strukturne vidike tega področja trga dela. Poročilo sestoji iz predstavitve veljavne ureditve agencijskega dela v Sloveniji, etnografske analize položaja agencijskih delavcev migrantov in zaključnih ugotovitev.

Posredovanje delovne sile je za potrebe tega prispevka opredeljeno široko, tj. kot posredovanje dela delavcev, ki so formalno zaposleni bodisi pri agenciji bodisi pri drugem subjektu (podizvajalcu, podpogodbniku, posredniku ipd.), ki dejansko deluje kot agencija. Agencije namreč delujejo tako, da so njihovi zaposleni napoteni, da opravljajo delo za druge gospodarske subjekte, ki jih imenujemo uporabniki. Delavec ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z agencijo, vendar je v delovni proces (denimo v proizvodnjo določenih predmetov ali v izvajanje storitev) vključen pri uporabniku. V tem se agencijsko delo razlikuje od klasičnega delovnega razmerja, kjer delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi z delavcem, da bi ta opravljal delo pri njemu. Agencija delavca zaposli in je njegov delodajalec, njegovo delo pa na trgu ponuja in "prodaja" drugim uporabnikom.

Čeprav izraza »agencijsko delo« in »agencijski delavec« nista uradna termina, ju uporabljamo kot neposredna prevoda angleških izrazov »agency work« in »agency worker«. Uporabljamo ju kot splošna izraza za opisovanje fenomena na področju dela, zaposlovanja in sploh življenja, ki je predmet tega prispevka. Zajema primere, na katere se nanašajo določbe 57. - 62. člena ZDR, ki urejajo pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, torej primere »uradnega« ali »formalnega« agencijskega dela. Poleg tega zajema tudi primere posredovanja dela zaposlenih, do katerih prihaja pri gospodarskih subjektih, ki sicer niso registrirani za tako dejavnost, vendar to dejansko počnejo navadno pod krinko opravljanja kakšne druge storitve (»neuradno« ali »neformalno« agencijsko delo).

Tekom raziskave smo torej zasledili dva tipa posredovanja dela zaposlenih (tj. agencijskega dela):

- (1) Agencija je specializirano podjetje, ki je registrirano za opravljanje dejavnosti posredovanja dela svojih delavcev drugim uporabnikom in ima koncesijo za opravljanje take dejavnosti. Te agencije so gospodarski subjekti, ki zagotavljajo delovno silo svojih zaposlenih drugim gospodarskim subjektom (uporabnikom). Vpisane so v poseben register, ki ga vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Ta tip zaposlitve poznamo od leta 1998. Urejajo ga Zakon o delovnih razmerjih in več pravilnikov (npr. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in načinu sodelovanja delodajalca z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje).
- (2) V praksi lahko kot posreovalnice delovne sile nastopajo tudi drugi gospodarski subjekti, ki sicer niso registrirani za izvajanje tovrstne dejavnosti, a delovno silo zaposlenih kontinuirano posredujejo drugim gospodarskim subjektom in za to prejemajo plačilo, ki je odvisno od tega, koliko ur dela zaposleni opravi za takega uporabnika.

V raziskavi smo se osredotočili na položaj migrantskih delavcev iz tretjih držav (tj. držav, ki niso članice Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora ali

Švicarske konfederacije), ki delajo ali so delali kot agencijski delavci v Sloveniji.

Opravili smo intervjuje:

- a) s šestimi migrantskimi delavci, ki so ali so bili zaposleni pri registriranih agencijah za posredovanje dela drugim uporabnikom,
- b) s štirimi migrantskimi delavci, ki so ali so bili zaposleni pri delodajalcu, ki ni (bil) registriran za izvajanje dejavnosti posredovanja dela uporabnikom, vendar je njihova praktična izkušnja istovrstna z izkušnjo agencijskega delavca,
- c) s posameznikom, ki je bil zaposlen pri agenciji za posredovanje dela drugim uporabnikom, vendar ne kot agencijski delavec, pač pa kot član osebja agencije, ki za agencijo išče uporabnike, opravlja izbor delavcev ipd.,
- d) za primerjavo migrantskih izkušenj smo naredili intervju še z migrantko, ki je državljanica Evropske unije ter občasno živi in dela v Sloveniji.

Skupaj smo naredili enajst intervjujev z migranti.

## Ureditev agencijskega dela

Razmerja med delavcem, delodajalcem in uporabnikom pri agencijskem delu so krovno urejena v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007). Agencijo delo velja za posebno obliko pogodbe o zaposlitvi, ki ga ureja podpoglavje Zakona o delovnih razmerjih z naslovom "Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku".

Agencija (ki ima vlogo delodajalca) sklene z agencijskimi delavci pogodbo o zaposlitvi, nato pa jih napoti na delo k uporabnikom. Delavcev ne sme napotiti na delo k uporabniku v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo; v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju dvanajstih mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev; v primerih, ko gre za delovna mesta, kjer bi bili delavci

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.

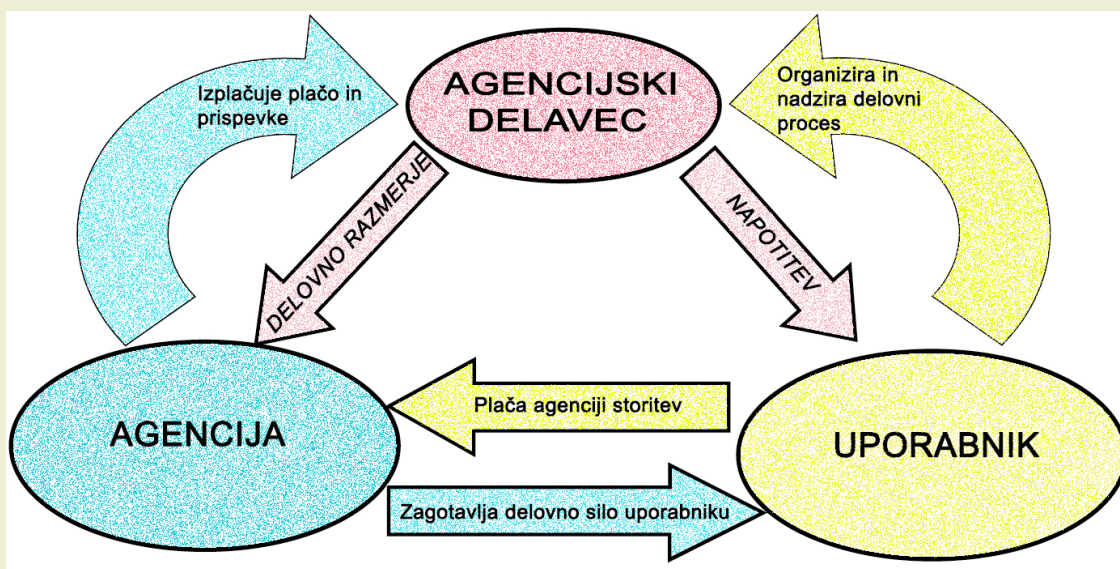
Pogodba o zaposlitvi med delavcem in agencijo se sklene za nedoločen ali določen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Agencija ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

Ta tip pogodbe o zaposlitvi ima nekaj posebnosti. 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. Agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Agencija in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70% minimalne plače.

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Agencija in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. 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.

Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika. Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe Zakona o delovnih razmerjih, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Če uporabnik krši te obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela.

Za razliko od klasičnih delovnih razmerij, kjer nastopata le delodajalec in delojemalec, pri agencijskem delu obstaja **zaposlitveni trikotnik**, ki ga sestavljajo delavec, uporabnik in agencija.



Interesi subjektov tega trikotnika si med seboj nasprotujejo:

- Interes uporabnika je, da dobi delovno silo, do katere nima obveznosti, kot jih imajo delodajalci do svojih zaposlenih (denimo nadomestila za čas bolniške, varstvo zaposlitve, odpovedni roki, odpravnine, socialni prispevki itn.). Z najemanjem agencijskih delavcev uporabniki lažje zadostijo svojim nihajočim potrebam po delovni sili. Ta oblika zaposlitve omogoča, da v obdobjih povečane proizvodnje hitro dobijo potrebno količino (dodatne delovne sile) in jo v obdobjih zmanjšane proizvodnje tudi hitro zmanjšajo. Z agencijski delavci lahko tudi nadomestijo odsotne zaposlene. Za uporabnika

je agencijski delavec privlačna (tj. hitra in cenejša) rešitev predvsem v tistih segmentih proizvodnje, kjer je delo relativno nezahtevno in ne zahteva posebnega ali dolgega uvajanja ali usposabljanja, pač pa se ga je mogoče hitro priučiti. Interes uporabnika torej je, da za čim nižjo ceno dobi od agencije čim boljšo delovno silo, do katere nima obveznosti iz delovnega razmerja.

- Interes agencije je trženje storitve posredovanja dela na trgu na način, da maksimizira svoj prihodek. Ta izhaja iz razlike med ceno storitve, za katero se pogodi z uporabnikom, in plačo, ki gre delavcu. Cena storitve ni fiksna, temveč se vsakokrat znova določa v pogajanjih med uporabnikom in agencijo. Agenciji je tako na eni strani v interesu, da se z uporabnikom pogodi za čim višje plačilo in da razpolaga s "kvalitetnimi" delavci, ki jih lahko ponuja raznim uporabnikom. Na drugi strani ima interes izplačati delavcu čim nižjo plačo in pripadajoče prispevke.
- Interes delavca je, da ima delo in čim višji dohodek ter dostop do pravic, ki izhajajo iz zaposlitve, in to v času, ko je vse manj možnosti za klasično zaposlitev, posebej tisto za nedoločen čas. Delavec ima tudi interes po čim varnejši zaposlitvi.

## Etnografija – registrirane agencije

Migranti, ki smo jih intervjuvali, so prišli do zaposlitve pri agenciji s pomočjo znancev (večinoma drugih migrantskih delavcev), ki so bili tudi sami že zaposleni pri agenciji. Zasledili smo tudi primer, ki ga je opisal intervjuvanec A., ko so brezposelne migrante na agencijo napotile nevladne organizacije, ki se ukvarjajo s pomočjo migrantom, in državni uslužbenci, ki skrbijo za informiranost migrantov, med svojim rednim obiskom delavskega doma. Na agencije brezposelne napoti tudi Zavod za zaposlovanje. Čedalje bolj pa se ob iskanju zaposlitve migrantski delavci obračajo na agencijo samoiniciativno.



Segment gospodarstva, ki je pred pričujočo ekonomsko krizo zaposloval večino migrantov (zlasti gradbeništvo), je v velikih težavah, delavci pa so izgubili službe. Tisti, ki se niso vrnili v svoje države, temveč želijo ostati v Sloveniji in si podaljšati dovoljenja za prebivanje, morajo imeti dohodek. Skladno z Zakonom o tujcih sta dve od zahtev, ki jih mora izpolniti migrant, ki želi prebivati v Sloveniji, da ima ustrezno zdravstveno zavarovanje in zadostna sredstva za preživljanje v času prebivanja v državi oziroma mu mora biti preživljanje kako drugače zagotovljeno, mesečno najmanj v višini, kolikor znaša osnovni znesek minimalnega dohodka v Sloveniji. Tema dvema zahtevama (minimalen dohodek in zdravstveno zavarovanje) pa lahko večina migrantov zadosti samo, če ima zaposlitev. Ker agencije imajo na voljo delovna mesta (o tem nenazadnje pričajo številni oglasi prostih delovnih mest, ki so razobešeni v izložbah večjih agencij v centru Ljubljane), je zaposlitev pri agenciji za mnoge migrante razmeroma privlačna možnost pridobitve rednega dohodka in s tem izpolnitev pogoja za podaljšanje dovoljenja za prebivanje. Pri marsikateremu delavcu migrantu ta vidik pretehta pred morebitnimi negativnimi vidiki zaposlitve pri agenciji, kot so razmeroma majhno plačilo, nenehno menjavanje delovnega okolja ter sodelavcev, kratkotrajne pogodbe o zaposlitvi ipd.

Intervjuvani migranti in njihovi znanci, ki so ali so bili prav tako agencijski delavci, so bili s strani agencij napoteni k uporabnikom, kjer so opravljali različne vrste manualnega in podobnega ponavljajočega se dela. Nekateri so delali v proizvodnji, za tekočim trakom sestavljali predmete, pakirali, dvigovali, premeščali ipd. Uporabniki potrebujejo agencijske delavce tudi za storitve, kot so čiščenje prostorov, umivanje oken ipd. Intervjuvani agencijski delavci so pri vseh uporabnikih, h katerim so bili napoteni, povečini opravljali istovrstna dela. Ta tip zaposlitve torej redko omogoča napredovanje ali priučitev drugih del oziroma pridobivanje raznovrstnih delovnih izkušenj.

Posamezna napotitev k uporabniku navadno traja od nekaj tednov do nekaj mesecev. Za agencijske delavce je značilna velika časovna fleksibilnost. Tako je intervjuvanec B. povedal, da agencija napoti delavca k novemu uporabniku največ

deset dni pred predvidenim pričetkom dela. Pri nekaterih podjetjih, katerim agencije posredujejo svoje zaposlene, pa potreba po delovni sili tako variira, da se delavce obvesti le kakšen dan prej oziroma dvanajst do štiriindvajset ur pred začetkom dela.

Pogodbe o zaposlitvi so mnogokrat sestavljene tako, da so delavci postavljeni v izrazito neugoden položaj. Agencije si namreč hočejo zagotoviti možnost, da se brez znatnih stroškov in drugih težav čim hitreje znebijo delavca, nad katerim bi se uporabniki pritoževali, da ne dela dobro, da zamuja, je pogosto na bolniški ipd., ali delavca, za katerega ne najdejo uporabnika. Starejši intervjuvanec F., ki je migrantski delavec s slabšim zdravstvenim stanjem, je povedal, da se agencije otepajo delavcev z zdravstvenimi težavami in zaposlujejo samo zdrave in mlajše delavce, saj le ti prinašajo agenciji zaslužek. Pri tem se mnogokrat zgodi, da agencije prevalijo strošek začetnega zdravstvenega pregleda na delavca, čeprav bi ga moral plačati delodajalec, torej agencija. Kadar govorimo o uspešnosti agencij pri iskanju dela za svoje zaposlene, moramo upoštevati, da agencije skrbno izbirajo delavce, ki jih bodo zaposlile, ali jim podaljšale pogodbe o zaposlitvi, pri čemer jih vodi finančni interes. Intervjuvanec B., ki pri agenciji velja za "dobrega" delavca, je povedal, da se ves čas, kar je zaposlen pri agenciji, še ni zgodilo, da ne bi imel dela.

Kot je povedal intervjuvanec, ki je bil nekoč član osebja agencije, agencije v praksi sklepajo le pogodbe o zaposlitvi za določen čas: za en, dva ali več mesecev, izjemno in redko za eno leto. Poleg tega je pri agenciji običajna praksa preizkusnega dela, ko lahko agencija po preteku preizkusnega obdobja odpove delavcu zaposlitev (pri enomesečni pogodbi denimo je preizkusno obdobje štirinajst dni). Intervjuvanec B. pa je povedal, da je ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z agencijo, ki ima veljavnost enega leta, podpisal še svojo nedatirano odpoved. Če bi se izkazal za slabega delavca, bi izgubil zaposlitev, tako da bi agencija z vpisom datuma v ta dokument uveljavljala, da je delavec sam dal odpoved. Tako bi ostal brez odpravnine in nadomestila za primer brezposelnosti.

Vendar je intervjuvanec B dodal, da je bilo to zanj boljše, kot pa če bi iz meseca v mesec sklepal nove pogodbe o zaposlitvi z agencijo, ker je migrantski delavec. Če bi migranti sklepali pogodbe o zaposlitvi z izjemno kratko veljavnostjo, denimo le za en mesec, bi morali vsak mesec tudi podaljševati dovoljenje za prebivanje. Dovoljenje za začasno prebivanje se namreč podaljša le za toliko časa, kolikor prosilec lahko izkaže, da ima zagotovljena zadostna sredstva za preživljanje (to velja, četudi ima osebno delovno dovoljenje, ki velja tri leta). Pri tem pa mora plačati še za običajnega migrantskega delavca kar visoko upravno takso, ki znaša nekaj več kot petdeset evrov. Da bi se izognili temu strošku in prepogostim upravnim postopkom, raje podpišejo nedatirano odpoved, da agencija privoli v podpis dalj časa veljavne pogodbe o zaposlitvi. To ugotovitev sta potrdila tudi intervjuvanca B. in M. Ta praksa pa pomeni, da je migrantski agencijski delavec ves čas zaposlitve v izjemno negotovi situaciji, saj je lahko vsak trenutek odpuščen ne glede na dejansko trajanje pogodbe. Iz tega razloga je po eni strani bolj discipliniran, po drugi strani pa pristane tudi na raznovrstne kršitve pravic in odrekanja.

Če agencija delavcu ne uspe najti uporabnika, bi mu morala vseeno izplačati plačilo, ki naj bi znašalo vsaj 70% minimalne plače. Tako naj bi agencijski delavci imeli zagotovljeno določeno varnost tudi v obdobju med dvema napotitvama. Intervjuvanci pa so povedali, da je v praksi pogodba o zaposlitvi z agencijo sklenjena zgolj za obdobje, ko agencija zanesljivo ima uporabnika za delavca. Če pa se kdaj vseeno zgodi, da pri agenciji zaposleni delavec nima uporabnika, je po besedah intervjuvanca, ki je bil nekoč član osebja agencije, odvisno od informiranosti ter zavzetosti delavca, ali mu bo agencija dejansko izplačala minimalno plačilo. Če namreč nima uporabnika, je delavec za agencijo goli strošek. Agencije se zatekajo k različnim mehanizmom, pogosto precej subtilnim, da bi delavce, ki nimajo uporabnikov, nekako prepričale, da nimajo pravice do plačila ali da jim ga ne morejo plačati. Obljubljajo jim na primer, da jim bodo čim prej našli novo napotitev in jim svetujejo, naj počakajo. Individualizacija delavcev in pogosta menjava uporabnikov ima za posledico nepoznavanje in nedostopnost informacij o pravicah, kar agenciji daje večjo moč v razmerju do delavca. Tu so še razne oblike

čustvenega izsiljevanja, groženj in neupravičenih svaril. Delavec, ki hoče ohraniti dober odnos z agencijo, da bi mu ta našla novega uporabnika in s tem omogočila zaslužek, tako pogosto ne vztraja pri udejanjanju te svoje pravice. Obenem pa mnogi agencijski delavci sploh ne poznajo svojih pravic.

Praktično vsi intervjuvanci opažajo, da imajo podjetja, ki nastopajo kot uporabniki agencijskih delavcev, čedalje bolj nereden dotok naročil za svoje proizvode ali storitve in zato lahko njihova potreba po delovni sili zelo niha. Vse več je podjetij, ki se jim bolj splača najemati agencijske delavce, kot pa zaposlovati lastne delavce. Če ima podjetje veliko naročil, potrebuje za na primer dva meseca veliko delavcev, da ta naročila izpolni. Ko pa sledi obdobje z malo naročili, potreba po delovni sili drastično upade. Če bi imelo lastne zaposlene, zanje ne bi imelo dela, temveč le velike stroške s plačami. Teh obdobji tudi ne more vnaprej zanesljivo predvideti. Določenim podjetjem, ki so vpeta v globalne gospodarske tokove, tako močno in pogosto niha potreba po delavcih, da so agencijski delavci zanje ugodna – tj. cenejša - rešitev. Intervjuvanec B. pojasnjuje, da zato uporabniki zaposlujejo v glavnem le strokoven kader, nadzornike, organizatorje dela itn., za ostalo delo, predvsem tisto, ki se ga je možno relativno hitro priučiti in je večinoma manualno, pa najemajo delavce pri agencijah. Strošek agencijskega delavca je morda višji, saj delež plačila dobi agencija, vendar pa je delavec, zaposlen pri agenciji, plačan samo takrat, ko zanj delo obstaja, sicer pa ne predstavlja stroška in je tako na dolgi rok za uporabnika cenejši. Ko preneha potreba uporabnika po agencijskemu delavcu, nima odpovednih rokov in obveznosti plačila odpravnine ter ostalih obveznosti, ki obstajajo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Eden od intervjuvancev je tako povedal, da je delal v obratu, ki se ga je kasneje likvidiralo, proizvodnjo pa preselilo v tujino. Zato so nekaj mesecev pred likvidacijo začeli najemati izključno agencijske delavce, ki so jih potrebovali za tekoča naročila, ter postopoma odpuščati in razreševati (z upokojitvami ipd.) neposredno zaposlene delavce.

Na podlagi pogovorov z migrantskimi delavci, ki so bili ali so še zaposleni pri agenciji, je možno ugotoviti, da agencij ne dojemajo kot izključno negativnih

akterjev. Pogosto navajajo njihove pozitivne vidike. Mnogi migrantski delavci, še posebej tisti, ki so nekoč delali v gradbeništvu, imajo izjemno slabe izkušnje s preteklimi delodajalci: ti jim niso (redno) izplačevali (celotnih) plač in prispevkov, delali so v slabih pogojih dela, prisiljeni so bili delati ogromno nadur, ki mnogokrat niso bile plačane, nikdar niso videli plačnih list, dobivali so od delodajalca plačila na roko v obliki raznih akontacij ali posojil ipd. Pri agencijah ni tako. Plače so nizke, a jih prejema redno. Prav tako agencije plačujejo socialne prispevke. Delajo samo osem ur na dan, nadur praviloma ni. Tako je intervjuvanec B. povedal, da za razliko od delodajalcev iz gradbeništvu agencije za posredovanje dela bolj transparentno delujejo ter redno plačujejo opravljeno delo. Vsak mesec prejme tudi ustrezno plačno listo, iz katere jasno izhaja, koliko mu agencija izplača za neto plačo, koliko pa za posamezne vrste prispevkov. Intervjuvanec M. pa je povedal, da pri agenciji nikdar ni delal več kot osem ur dnevno, medtem ko se je v gradbeništvu dogajalo, da je naredil veliko nadur, ki niso bile niti plačane niti prikazane. Poleg tega ni bil nikdar vnaprej obveščen, kdaj bo potrebno delati nadure. Zgodilo se je, da je vodja delovišča po več kot osmih urah dela rekel delavcem, da bodo morali potegniti še nekaj ur, ker se mudi z določenimi deli, tako pa se je lahko dogajalo tudi po več dni zapored. Za nekatere delavce migrante zaposlitev pri agenciji tako pomeni izboljšanje položaja. Zaposlitev pri agenciji in napotitev na delo k uporabniku zanje pomenita vsaj zagotovilo, da bodo redno dobivali plačilo za svoje delo.

Vseeno pa intervjuvanci opozarjajo, da so plačila izjemno nizka, saj agencije živijo od njihovega dela: agencija si prizadeva dobiti čim večje plačilo od uporabnika in čim manj izplačati delavcu za opravljeno delo. Poleg tega je višina plače spremenljiva, saj se agencija z vsakim uporabnikom posebej dogovori za ceno posredovanja dela. Intervjuvanec, ki je bil nekoč član osebja agencije, je povedal, da je agencija, v kateri je bil zaposlen, svojim agencijskim delavcem zagotavljala vsaj minimalno plačo. Intervjuvanec A., ki je kratek čas delal kot agencijski delavec, pa je povedal, da je njegova agencija delavce zelo izkoriščala. Delali so v restavraciji hitre prehrane, kjer je treba pred pričetkom dela pripraviti prostor lokala, po zaključku dela pa ga je treba počistiti. Vendar so jim plačevali le ti. "efektivne ure",

med katere ni bil vštet čas, ko so pripravljali in čistili lokal in opravljali podobna dela.

Uporabnik in delavec bi morala upoštevati določbe Zakona o delovnih razmerjih, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Tako naj bi se zagotavljalo nekakšno enakopravno obravnavo agencijskih delavcev in delavcev, zaposlenih neposredno pri uporabniku. Vsi delavci – ne glede na to, kdo je njihov delodajalec – naj bi bili primerljivo obravnavani, če so vključeni v isti delovni proces pri istem podjetju. O tej svoji pravici bi morali biti agencijski delavci poučeni. Vendar intervjuvanci z njo niso seznanjeni. Pravijo, da je agencijskemu delavcu v praksi težko preverjati, kako se njegov položaj pri uporabniku razlikuje od položaja neposredno zaposlenih delavcev, ki opravljajo enaka ali primerljiva dela. Intervjuvanci ne vedo, koliko za njihovo delo uporabnik plača agenciji. Ker je delodajalec agencijskega delavca agencija, ta pa ima nato z uporabnikom ločen dogovor o napotitvi, delavec nikdar ne ve, koliko uporabnik plača agenciji za njegovo delo. Agencijski delavci tudi ne vedo, kolikšne plače imajo neposredno zaposleni sodelavci. Predvidevajo tudi, da bi jim preveč intenzivno poizvedovanje po teh okoliščinah prineslo sloves "problematičnega" delavca, ki povzroča težave, zdrahe ipd. Poleg tega se agencijske delavce nenehno opozarja, da so zlahka zamenljivi. Agencijski delavci so tako v položaju, ko se o njegovem plačilu pogaja agencija, ki ima sicer ima interes, da je plačilo čim višje, vendar pa hoče sama obdržati čim višji delež. Ob tem so delavci v razmerju do agencije individualizirani, brez informacij o vsebini konkretnega dogovora med agencijo in uporabnikom. Hkrati jim agencije ponujajo le sklepanje pogodb o zaposlitvi za krajša obdobja. Vse to agencijske delavce pomembno omejuje v pogajanjih za boljše plačilo ali večji obseg pravic.

Čeprav iz intervjujev ni zaznati rivalstva med različnimi kategorijami delavcev, ugotavljamo, da ni dobre komunikacije med delavci, ki so neposredno zaposleni pri uporabniku, in delavci, ki delajo prek agencije. To pomeni, da je združevanje delavcev oteženo, in zato v odnosu do podjetja, ki je enim delodajalec, drugim pa

uporabnik, praktično nikdar ne zasledujejo skupnih delavskih interesov. Agencije poleg tega svoje delavce nagovarjajo, naj se v primeru kakršnihkoli vprašanj ali težav pri uporabniku obrnejo na agencijo, ki nato dalje ureja tovrstna vprašanja z uporabnikom, ne pa neposredno na uporabnika.

Intervjuvanci so povedali, da se izjemno redko zgodi, da bi delavec, ki je pri nekem uporabniku najprej delal prek agencije, prešel v neposredno delovno razmerje pri istem uporabniku. Intervjuvanec B. je povedal, da tudi če je kakšno podjetje pokazalo interes za neposredno zaposlitev delavca – bodisi, ker se je izkazal za dobrega in sposobnega delavca bodisi ker se je pojavila dolgoročna potreba po novi zaposlitvi - agencije praviloma niso naklonjene temu, saj nočejo izgubiti "dobrih" in zanesljivih ter večstranskih in prilagodljivih delavcev, ki jih lahko napotijo k raznim uporabnikom. Obstajajo tudi nekakšni neformalni (morda pa celo formalni) dogovori med agencijami in uporabniki, da slednji ne bodo novačili agencijskih delavcev.

Izkušnja intervjuvanih delavcev je, da agencije dajejo prednost zaposlovanju zdravih in mlajših delavcev. Intervjuvanec F. je povedal, da so delavcem, ki so zdravstveno rizični, vrata agencij zaprta. Če gre za migrante, je posledično zdravstveno rizičnim v pričujoči gospodarski krizi, ko so agencije za mnoge migrante najenostavnejša pot do zaposlitve, težje priti do podaljšanja dovoljenja za prebivanje, pa četudi je okvara zdravja posledica dolgoletnega težkega in zdravstveno ter poškodbeno tveganega (nevarnega) dela v Sloveniji. Glede na to, da so delavci zaposleni pri agenciji, uporabniki pa od agencij zgolj najemajo delovno silo, stroške bolniških odsotnosti najprej nosi agencija. Včasih agenciji uspe od podjetja, h kateremu je bil delavec napoten, pridobiti sredstva tudi za morebitno bolniško odsotnost, vendar temu ni vedno tako. Če posamezni delavec velja za dobrega in zanesljivega delavca, ki ga agencija lahko dobro trži, praviloma agencija vzame stroške bolniške odsotnosti nase. Vendar je zaradi kratkotrajnosti pogodb o zaposlitvi z agencijami precejšnja verjetnost, da delavcu med bolniško odsotnostjo enostavno poteče pogodba o zaposlitvi, agencija pa se ne odloči za njeno podaljšanje. Lahko ga ponovno zaposli šele, ko ozdravi.

## Etnografija - "neuradno" posredovanje delovne sile

Podjetja se na sploh vse bolj poslužujejo prekerenih (negotovih) delavcev, namesto da bi sklepala pogodbe o redni zaposlitvi. Prekerni delavci omogočajo delodajalcem večjo prožnost, tako da si lahko zagotovijo več delovne sile, ko so potrebe velike in jo hitro zmanjšajo, ko se potrebe po njej znižajo. Najmanjše "prekercev" omogoča zviševanje profitnih stopenj z zmanjševanjem stroškov dela. To seveda plačajo delavci, ki zaslužijo manj, nekateri nimajo plačanih socialnih prispevkov in zavarovanj, imajo omejene možnosti napredovanja, trpijo zaradi permanentne negotovosti itd.

Tako smo v praksi zasledili primere, ki imajo vse elemente agencijskega dela, vendar ne gre za uradne, registrirane in s koncesijo opremljene agencije, temveč gospodarske subjekte, ki sebe navadno opredeljujejo kot podizvajalce ali podpogodbenike. Intervjuvali smo migrantske delavce, ki so zaposleni pri različnih tovrstnih podizvajalskih podjetjih, ki pa so vsi vključeni v organiziran delovni proces pri drugem veliko večjem podjetju ("uporabniku"), ki je eden najpomembnejših gospodarskih subjektov v državi. Tam delajo neprekinjeno, pod nadzorom in po navodilih "uporabnika".

Štirje intervjuvani migranti so povedali, da ima "uporabnik" posebno organizacijsko enoto, kjer se dnevno planirajo potrebe po delavcih. Potrebe "uporabnika" po delovni sili namreč dnevno nihajo glede na obseg dela, ki ga dobi. Na tej podlagi pa se sporoči potrebo po delovni sili "podizvajalcem" (tj. naroči potrebno število delavcev), ki k "uporabniku" napotijo svoje zaposlene. Delavec pogosto šele dan prej izve, ali bo naslednji dan delal in v kateri izmeni bo začel delati. Delavci čakajo vsak dan od 12h do 14h na klic. Če jih delodajalec pokliče, gredo naslednji dan delati, če jih ne pokliče, imajo prost dan. Navajeni so že, da kolikor do 14h ne prejmejo klica, naslednji dan ne delajo. Ne zgodi se, da bi delodajalec poklical in rekel, da ima delavec delo za denimo naslednje štiri dni. Kliče vsak dan sproti. Zato delavci nikdar ne vedo, koliko bodo delali in ne morejo



načrtovati svojega časa. Prav tako jim nikoli ne sporočijo, da lahko imajo denimo dva zaporedna dneva prosta. Vse je odvisno od potreb "uporabnika". Ti migranti so pravzaprav nekakšni delavci "na klic". Če za posameznega delavca ni dela, ne dobi plačila. Ko pa delo je, se zgodi, da mora delati krepko dlje od osem ur dnevno, tudi več izmen zapored, če je nujno.

Ti migrantski delavci (pa tudi državljani ali taki, ki so bili nekoč migranti in so pridobili državljanstvo) imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi s podjetji, ki so podizvajalci "uporabnika", domnevno opravljajo storitve zanj. Ta podjetja, ki so delodajalci, imajo nato z "uporabnikom" sklenjene posebne dogovore, ki so podlaga za najemanje delovne sile. Podizvajalci imajo z "uporabnikom" dogovor samo za zagotavljanje delovne sile, ne pa storitev. Vsi stroji in naprave, ki jih delavci uporabljajo, so last "uporabnika"; navodila za delo (kdaj, kje, kako delati) dajejo nadrejeni, ki so zaposleni neposredno pri "uporabniku"; nadzor nad delom izvaja "uporabnik"; dodatno se delavci izobražujejo (za delo na kakšnih posebnih strojih, varnost pri delu ipd.) na zahtevo "uporabnika"; dela, ki jih opravljajo, so del organiziranega delovnega procesa "uporabnika"; delovni čas določajo potrebe "uporabnika", delajo izključno tedaj, ko "uporabnik" sporoči podizvajalcu, da rabi delavca; delajo izključno v prostorih, ki so last "uporabnika". Delavci nadalje pravijo, da skoraj nikdar niso bili v prostorih podizvajalcev, torej svojih delodajalcev. Ti podizvajalci ne oglašujejo svojih storitev z namenom, da bi sklepali posle tudi izven domene velikega "uporabnika", kar bi bilo značilno za klasična storitvena podjetja. Zaposleni pri teh podizvajalcih leta in leta kontinuirano delajo le za enega velikega "uporabnika". Da gre za napotene delavce, priča, da je njihova plača odvisna od opravljenega dela pri "uporabniku". Če bi ta prekinil pogodbo o najemanju delavcev s podizvajalcem, bi izgubili delo. Vloga teh podizvajalcev je namreč izključno posredovanje – v veliki meri migrantske - delovne sile "uporabniku", ki pa nima do delavcev nobenih obveznosti, ki bi izhajale iz delovnega razmerja. Ima pa povsem fleksibilno delovno silo, ki je znotraj tega "sivega polja" posredovanja zaposlenih drugemu "uporabniku" deležna vseh negativnih posledic prekerizacije. Izkušnje tovrstnih delavcev so povsem primerljive z izkušnjami "uradnih" agencijskih delavcev.

## Sklepi

Podlaga za nastanek zasebnih agencij za posredovanje dela je bila vzpostavljena v drugi polovici devetdesetih let prejšnjega stoletja. Gre za eno izmed oblik zaposlitve, ki je omogočila večjo fleksibilizacijo trga dela. Da so agencije odgovorile na določene potrebe delodajalcev, priča tako hiter razrast agencij v zadnjih petnajstih letih kot vzpostavljen režim dela prek podizvajalcev, ki nimajo koncesije za posredovanje dela, a v praksi delajo prav to. Njihovi zaposleni imajo izkušnje, primerljive z agencijskimi delavci.

Čeprav je delo prek agencij zakonsko regulirano na način, ki predvideva določeno enakopravnost redno zaposlenih delavcev in delavcev, zaposlenih prek agencij pri istem uporabniku, praksa kaže, da uveljavljanje teh pravic zaradi šibkega položaja agencijskih delavcev ni vedno možno. Šibek položaj ni rezultat sistemske diskriminacije agencijskih delavcev, ki bi bila kodificirana v zakonskih določilih, zato opazamo razkorak med zakonsko predvidenimi normami in prakso. Agencijsko delo otežuje uveljavljanje iz zaposlitve izhajajočih pravic zaradi drugih specifičnih značilnosti tega zaposlitvenega razmerja, povezanih s trikotno strukturo agencijskega dela, kratkotrajnostjo pogodb o zaposlitvi med agencijami in delavci, individualizacijo delavcev znotraj delovnega razmerja, pogosto menjavo delovnega mesta in pogojev dela ipd. Vse to pomembno vpliva na možnosti organiziranja delavcev, za katere je značilna trajna negotovost. Hkrati pa agencije za migrantske delavce niso zgolj negativni akterji, saj v času pričujoče gospodarske krize marsikateremu omogočajo pot do zaposlitve ter s tem podaljšanje dovoljenja za prebivanje.

Pogosta menjava delovnega okolja (uporabnika) in s tem sodelavcev ter individualiziranost zaposlitvenih pogojev in pomanjkljivo informiranje onemogočajo kakršnokoli povezovanje in organiziranje delavcev. Delavci iste agencije delajo pri različnih uporabnikih in so torej soočeni z različnimi situacijami, mnogokrat se med seboj ne srečajo in se ne poznajo. Delavci, ki so

vključeni v delovni proces istega uporabnika, pa delajo pod različnimi pogoji, saj so nekateri neposredno zaposleni pri uporabniku, drugi napoteni prek agencij, včasih celo prek več različnih agencij. Občutek medsebojne solidarnosti je tako manjši. Odločilen dejavnik za uveljavitev zakonsko določenih pravic je možnost, da jih delavci zahtevajo tako posamično kot organizirano. Ker delavci v odnos z agencijo stopajo individualno, je razmerje moči izrazito na strani delodajalcev, kolektivne oblike pogajanj pa so pri agencijskem delu praktično neobstoječe. Delavci svojih pravic dostikrat ne poznajo, zato agencije lažje izvajajo subtilne in neopažene oblike kršitev pravic.

Čepprav je prekerno in temelji na kratkotrajnih pogodbah o zaposlitvi, ima agencijsko delo trajno naravo. Nihče od intervjuvancev ni poročal o možnosti, da bi se sčasoma zaposlil neposredno pri uporabniku. Agencijsko delo ne omogoča dodatnega usposabljanja, izobraževanja ter napredovanja na delovnem mestu, delo pa je pogosto manualno in enolično. Agencijsko delo tako sicer pomeni možnost zaposlitve, vendar se ta kaže kot veriženje kratkotrajnih pogodb ter umanjkanje pridobivanja dodatnih delovnih izkušenj ali veščin, zaradi česar se posameznik znajde ujet v trajno negotovo obliko agencijskega dela, iz katere ni izhoda.

Agencija ne zaposli delavca, če oceni, da mu ne bo mogle najti uporabnika. Ker zasledujejo lastni finančni interes, praksa kaže, da se agencije izogibajo zaposlovanju delavcev s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma z njimi hitreje prekinejo sodelovanje. Tudi breme bolezni je v praksi pogosto preneseno na delavca, kar v primeru klasične zaposlitve ne velja. Zaradi kratkotrajnih pogodb o zaposlitvi pa se agencijski delavec (denimo v primeru delovne nezgode) hitro lahko znajde brez zaposlitve in z njo povezanega zdravstvenega zavarovanja. Zdravstveno varstvo agencijskih delavcev in med njimi še posebej migrantov bi si zaslužil nadaljnjo raziskovanje.

Zaključimo, da intervjuvani migrantski delavci poročajo tudi o pozitivnih vidikih zaposlovanja prek agencij, med katerimi je redno izplačevanje plač. Migrantski delavci so bili namreč v preteklosti izpostavljeni izkušnji neplačanega nadurnega

dela, neizplačevanju plač in prispevkov. V tem smislu agencije ponujajo redni dohodek in s tem izpolnjevanje pogoja nujnih sredstev za preživljanje v postopkih urejanja dovoljenja za prebivanje. Toda četudi agencijsko delo lahko pomeni za migrantske delavce relativno izboljšanje položaja, je raziskava pokazala, da so zavoljo posebnosti zaposlitvenega odnosa še vedno ranljivi na področju učinkovitega uveljavljanja pravic, ki izhajajo iz zaposlitve.