

Objava prostih delovnih mest po Sloveniji

Strani 34-38

Znanih pet finalistov za Slovenski avto leta 2004

Stran 38

Torkove križanke

Stran 40

Najem delavcev preko agencij je za mnoge lahko ugodna rešitev

Podjetja potrebujejo prave ljudi na pravem mestu

Za vse, ki jim samim ne uspe poiskati dela, za mlade, ki končajo šolanje, in za tiste, ki si želijo zaposlitve s skrajšanim delovnim časom

Najem delavcev preko agencij, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem tako, da delodajalcem zagotavljajo najrazličnejše kadre, je v razvitih državah s sodobnim tržnim gospodarstvom že dolgo v razmahu.

Podjetja se za najemanje delavcev odločajo iz več vzrokov: lahko jih najamejo le za krajše obdobje, z njimi se lahko veliko lažje prilagajajo zahtevam trga, to pa jim prinaša predvsem konkurenčne prednosti.

Takšna dejavnost je v svetu med najhitreje rastočimi, pred nekaj leti se je ta oblika fleksibilnega zaposlovanja pričela uveljavljati tudi pri nas. Po podatkih Temporary Agency Work in the European Union je bil delež zaposlenih v agencijah v primerjavi z vsemi zaposlenimi po državah (leto 1999) takšen: Avstrija 4,7, Belgija 1,6, Francija 2,7, Nizozemska 4 itd., Slovenija (ocena za leto 2002) 0,1 odstotka.

Dejavnost posojanja delavcev je Slovenija usklajevala z novelo zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti konec leta 1998.

Pred kratkom je takšnemu zaposlovanju veliko večjo vlogo v prihodnosti napovedal tudi minister za delo, družino in socialne zadeve Vlado Dimovski, ko je predstavljal nedavno sprejeti ključni dokument na področju tega dela in zaposlovanja za prihodnje leto - nacionalni akcijski program zaposlovanja.

Po prepričanju ministra Dimovskega bi v prihodnosti takšne oblike zaposlovanja pri nas lahko izkoristili zlasti v kmetijstvu in tekstilni industriji.

Tudi pri nas zanimanje za agencije

Miro Smrekar, izvršni direktor agencije Adecco iz Ljubljane, pravi, da so se takšne agencije, poimenuje jih kot "stičišče" po potrebi in povpraševanju, pojavile predvsem zato, ker podjetja potrebujejo prave ljudi na pravem mestu ob pravem času, pa tudi posamezniki si želijo raznovrstnega dela v različnih panogah, na različnih ravneh odgovornosti in na različnih lokacijah.

"V Sloveniji je kar nekaj agencij za zaposlovanje, ki delujejo na različnih principih. Nekatere so samo študentske servisi

Delo za različne kadre

"Po našem prepričanju se v Atami bazo vključujejo predvsem te glede na kvalifikacije in starost. Praviloma so brez zaposlitve in za opravljanje dela nimajo večjih zdravstvenih omejitev.

Ocenjujemo, da je večini kandidatov tako zaposlovanje nujna. Zanj se odločijo zaradi odsotnosti kvalitetnejše zaposlitve in potrebe po delu. Razumljivo je, da večina išče zaposlitev za nedoločen čas. Agencija te ponudbe ne more zagotoviti, ker zakon o delovnih razmerjih določa, da sme agencija posoditi delavca istemu naročniku za isto delovno mesto samo do enega leta," pravi Jož Atama.

Podjetja najbolj povprašujejo po pomožnih in kvalificiranih delavcih, ki imajo delovne izkušnje pri enakih ali podobnih delih. Največja potreba po fleksibilnem delu se kaže na področju pomožnih del v večini panog in na področju izvajalskih del, posebej v proizvodnji, logistiki, komercialni in administraciji. (zku)



Agencija delavca zaposli pri podjetju (uporabniku) na podlagi pogodbe o zaposlitvi, vedno bolj pogosto pa ga po končanem delu v enem podjetju napoti na delo kar k drugemu podjetju, brez vmesne prekinitve.

(kar je tudi neke vrste posredovanje delavcev, samo da imajo ti status dijakov oz. študentov), druge so samo posredovalke zaposlovanja (t.i. head-hunting agencije oz. podjetja za iskanje in selekcijo), tretje delujejo samo kot posredniki dela in posredujejo delavce. Adecco ponuja in izvaja vse storitve, poslovne enote pa ima v Mariboru, Ljubljani, Celju in Novem mestu. Resnih posrednikov pri posredovanju dela je v Sloveniji največ pet," ugotavlja.

"Naši naročniki so po pravilu zelo uspešna podjetja, z visoko stopnjo dobičkonosnosti. Pogosto je v njihovem lastništvu zastopan tuji kapital. Značilno za ta podjetja je, da zelo natančno vrednotijo stroške dela po posameznih stroškovnih mestih in stroškovnih nosilcih. Njihova vodstva in kadrovske službe svojo osrednjo pozornost in delovne potencialne usmerjajo pretežno v strateška kadrovska vprašanja, kratkoročne in razvojno manj pomembne kadrovske potrebe pa prepuščajo agenciji za zaposlovanje. Značilno za ta podjetja je tudi, da korektno zagotavljajo izpolnjevanje zakonskih obveznosti, ki določajo elemente delovnega razmerja in so dobri plačniki. Vsi pa se praviloma zavedajo, da je pomankljivost takega zaposlovanja v tem, da niti agenciji niti delavcem ne morejo z zanesljivostjo povedati časa trajanja potrebe po zaposlitvi," pojasnjuje Alojz Šket, direktor agencije za zaposlovanje Atama v Ljubljani.

Zaposlitev na podlagi pogodbe

In kakšna je razlika med študentskimi servisi in agencijami?

"Primerjava med posojanjem in študentskim servisom pokaže pomembne razlike: temeljna razlika je, da je cena dela praktično neprimerljiva, ker za študentsko delo ni treba obračunavati večine davkov in prispevkov. Hipotetično bi podjetje, ki bi opravljalo storitve samo s študenti, v primerjavi s podjetjem, ki bi opravljalo enake storitve samo z zaposlenimi, na trgu nastopilo s polovico nižjimi cenami," pravi Alojz Šket, direktor agencije Atama.

In kako je takšna zaposlitev videti v praksi? Agencija delavca zaposli pri podjetju (uporabniku) na podlagi pogodbe o zaposlitvi, vedno bolj pogosto pa ga po končanem delu v enem podjetju napoti na delo kar k drugemu podjetju, brez vmesne prekinitve. To naj bi bilo za delavce ze-

lo pomembno, zaslužijo pa enako, kot če bi se sami neposredno zaposlili pri uporabniku.

"V skoraj štiriletni prisotnosti v štirih krajih smo opravili razgovore z več kot 30.000 kandidati. Med njimi so bili najrazličnejši kadri, od pomožnih do KV-delavcev, režijsko-administrativnega osebja, strokovnjakov in vodstveno-vodilnega kadra za vse dejavnosti. Med kandidati so tudi, ki so že zaposleni ali ki zaposlitev šele iščejo. V zadnjih treh letih smo posredovali preko 2000 delavcev," pojasnjuje v Adecco.

"V Atami smo zadovoljni z zanimanjem kandidatov. Delavci praviloma ne odklanjajo ponudbe za delo preko agencije, zlasti ko se prepričajo, da bo agencija popolnoma varovala njihov pravni položaj znotraj sklenjenega delovnega razmerja. Ugotavljamo tako pozitivno značilnost, da se na Atamo obrabijo praviloma visoko motivirani kandidati za delo.

Od začetka leta 1999 smo v Atami (takrat je agencija sklenila koncesijski pogodb po pri resnem ministrstvu, op. p.) sprejeli in obravnavali okoli 5200 kandidatov, poleg njih se je v našo spletno bazo vključilo še 4700 kandidatov za delo," pojasnjuje Alojz Šket.

Takšno zaposlovanje je precejšnja novost

Kdo so delavci, ki zaposlitev iščejo preko agencij za zaposlovanje? Največ je takšnih, ki jim samim ne uspe poiskati dela, mladih, ki končajo šolanje, in posameznikov, ki si želijo zaposlitve za manj kot osem ur na dan. Veliko pa je tudi takšnih, ki v nekem obdobju iz najrazličnejših vzrokov (materinstva, izobraževanja ipd.) ne želijo ali pa ne zmorejo stalnega dela. Nekatere morda pol leta v neki dejavnosti delajo za dokaj visoko plačo, ostalo polovico leta pa so pripravljali delati kot napoteni delavci.

"Ker je takšna oblika zaposlovanja pri nas še precejšnja novost, so podjetja, ki sodelujejo z agencijami, na začetku sodelovanja seveda zelo previdna. Za podjetja je predvsem zelo pomembno, da v agenciji vidijo trdnega partnerja na izjemno pomembnem področju, to je v zagotavljanju delavcev, ki so ustrezno usposobljeni, motivirani in ki ustrezajo delovnemu okolju," pojasnjuje Smrekar.

Zora Kužet

MED DELAVCI IN DELODAJALCI

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (IV.)

Delodajalčeva izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) z institutom izredne odpovedi daje delodajalcu možnost, da delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka, kadar so za to izpolnjeni zakonski razlogi. Kot smo že povedali, so ti razlogi takšni, da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka. Ravno zaradi takih hudih posledic za delavca pa mora delodajalec dejansko izkazati in dokazati obstoj posameznega razloga, ki takšno odpoved dovoljuje.

Prenehanje zaposlitve brez odpovednega roka

Poglejmo si razloge, ki jih ZDR določa za delodajalčovo izredno odpoved; gre torej za razloge na strani delavca:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivga dejanja; pomembno pri tej kršitvi je, da delodajalec sam presoja obstoj kaznivga dejanja. Z drugimi besedami to pomeni, da odločitev sodišča o kazenski (ne)odgovornosti delavca ni pogoj za zakonito izredno odpoved,

- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti hujše krši pogodbeno ali druge obveznosti iz delovnega razmerja; v tem primeru gre vsebinsko za krivdni razlog pri redni odpovedi, vendar so stopnja krivde in posledice ravnanja delavca v tem primeru takšne, da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka. V praksi je lahko nekoliko zapleteno delodajalčovo ugotavljanje stopnje krivde delavca, ki je očitno bistveni element tega odpovednega razloga. Prav tako iz ZDR ni mogoče povsem jasno razbrati, katere so t.i. druge obveznosti iz delovnega razmerja; zagotovo so to lahko zakonske obveznosti delavca (po ZDR ali po zakonu o varnosti in zdravju pri delu...),

- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljanje določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljanje dela dlje kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela; opravljanje dela je temeljna obveznost delavca, zato je možnost izredne odpovedi v tem primeru logična,

- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela - to je v praksi vse pogostejši razlog za izredno odpoved, seveda pod pogojem, da je poskusno delo dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi,

- če se delavec v petih dneh po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo; šteje se, da delavec, če se v določenem roku brez opravičila ne vrne na delo, nima namena nadaljevati dela pri svojem delodajalcu, zato mu ta pogodbo o zaposlitvi lahko izredno odpove,

- če delavec med odsotnostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja - to je znani primer "zloraže bolniškega staleža", ki je po stari zakonodaji lahko bil podlaga za disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. Ker po novem takšen ukrep v disciplinskem postopku ni več mogoč, je ZDR predvidel možnost izredne odpovedi. Problem dokazovanja teh kršitev pa ostaja tudi pri novem ZDR.

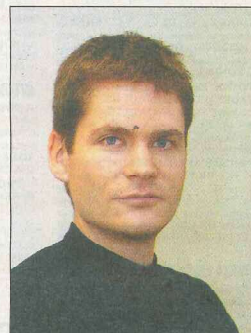
Delavcu je treba zagotoviti zagovor

Pomembno je, da za delodajalčovo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ni dovolj, da delodajalec dokaže obstoj posameznega, zgoraj naštetega razloga, temveč da izredno odpoved poda v predvidenem roku in da spoštuje druge postopkovne zahteve. V prvi vrsti je tukaj zahteva po zagotovitvi zagovora delavcu, in sicer zagovora v smislu, kot ga pozna disciplinski postopek, urejen v ZDR. To pomeni, da mora delodajalec delavca pisno obdolžiti določene kršitve ter hkrati določiti kraj in čas, ko delavec lahko poda svoj zagovor. ZDR določa rok, ki poteče od pisne obdolžitve in zagovorom, ne določa; ta rok mora biti primerno dolg, to je tak, da delavcu omogoča primerno pripravo na zagovor. Po sodni praksi naj bi se šlo, da se delodajalec dokončno seznani s kršitvijo delavca po njegovem zagovoru, kar bistveno vpliva na začetek roka, v katerem je treba podati odpoved.

Odpoved v 15 dneh

Po ZDR mora delodajalec odpoved podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Pomembnostni subjektivni rok, ki je kratak in dejansko za delodajalca predstavlja časovno stisko, naj bi začel teči od zagovora. Kot rečeno, naj bi delodajalec dejansko bil seznanjen s predmetnimi razlogi po izvedbi zagovora delavca. Poudariti je treba, da sta oba omenjena roka prekluzivne narave, kar pomeni, da če delodajalec roka zamudi, ne more več izredno odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec, ki torej želi delavcu izredno odpovedati pogodbo zaposlitvi, mora najprej delavca pisno obdolžiti in mu zagotoviti zagovor, nato v 15 dneh od zagovora poda izredno odpoved, v njej pa mora dokazati obstoj zakonskega odpovednega razloga in nezmožnost nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka, ki je lasten redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi.



Piše: Luka Tičar, univ. dipl. pravnik, asistent na Pravni fakulteti v Ljubljani