

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Vlasta Čremošnik

**RAZVOJ ORGANIZACIJ ZA POSREDOVANJE DELA V
CELJSKI REGIJI PO LETU 1990**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Vlasta Čremošnik

Mentor: izr. profesor dr. Anton Kramberger

**RAZVOJ ORGANIZACIJ ZA POSREDOVANJE DELA V
CELJSKI REGIJI PO LETU 1990**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

*Zahvaljujem se svojim najbližjim in teti Silvi,
ker so verjeli vame in mi vtilivali pogum.*

*Diplomska naloga je posvečena očetu
in Ani, ki me spremljata med zvezdami.*

*Posebna zahvala gre mojemu mentorju,
izr. profesorju dr. Antonu Krambergerju.*

KAZALO

1. UVOD IN DOMNEVE	1
2. FLEKSIBILIZACIJA ZAPOSLOVANJA: RAZLOGI, OBLIKE.....	2
3. RAZVOJ SLOVENSKEGA TRGA DELA PO LETU 1990	6
3.1 Sistemske transformacije po 1990, težave.....	6
3.2 Spolna diskriminacija na trgu dela.....	8
3.3. Kako bo Slovenija reševala problem brezposelnosti.....	9
4. ORGANIZACIJE ZA POSREDOVANJE DELA V SLOVENIJI.....	10
4.1 Javni zavod za zaposlovanje, njegova vloga in delovanje.....	11
4.1.1 Storitve Zavoda za zaposlovanje.....	12
4.1.2 Zavod za zaposlovanje in EU	13
4.1.3 Posebne storitve in akcije Zavoda.....	14
4.2 Območna služba zavoda za zaposlovanje - Celje	15
4.3 Študentski servisi.....	16
5. AGENCIJE ZA ZAČASNO DELO	18
5.1 Pravna ureditev agencij za začasno delo v Sloveniji.....	18
5.2 Nižja delovna in socialna varnost agencijskih delavcev	19
5.3. Agencije za začasno delo v Evropski Uniji.....	22
5.4 Prednosti in slabosti agencij za začasno delo.....	24
6. TRG DELA V CELJSKI REGIJI PO 1990	27
6.1 Ponudba delovne sile.....	27
6.2 Povpraševanje po delovni sili	33
6.3 Povpraševanje po delovni sili glede na stopnjo izobrazbe.....	34
6.4 Stopnja registrirane brezposelnosti v regiji.....	36
6.4.1 Stopnja brezposelnosti v celjski regiji in Sloveniji	38
6.5 Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih.....	38
7. ZASEBNE AGENCIJE ZA POSREDOVANJE DELA V CELJSKI REGIJI. 40	
7.1 Izobraževalni center Štore, d.o.o.....	42
7.1.1 Posredovanje dela in zaposlitve.....	42
7.1.2 Upravljanje s človeškimi viri.....	43
7.1.3 Realizirane zaposlitve	43
7.2 CRI Celje, rehabilitacija, proizvodnja, storitve, d. o. o.	43
7.2.1 Dejavnost centra za rehabilitacijo invalidov	43
7.2.2 Potrebe po delavcih in realizacija zaposlovanj	44
7.3 Regionalni sklad dela Celje	45
7.4 RACIO d. o. o.	46
7.4.1 Predstavitve družbe RACIO	46
7.4.2 Glavne dejavnosti družbe	47
7.4.2.1 Reguliranje trga delovne sile	47
7.4.2.2 Delovno in socialno vključevanje invalidov in težje zaposljivih oseb	47
7.4.2.3 Razvoj človeškega kapitala	47
7.4.3 Rezultati	48
7.4.4 Nekatera razvojno raziskovalna dela (R – R).....	48

7.5 IKOS s.p.	48
7.5.1 Kadrovska dejavnost	49
7.5.2 Izdelava aktov	49
7.6 Adecco H.R.	50
7.6.1 Posredovanje dela	51
7.6.2 Posredovanje zaposlitve	52
7.6.3 Celjski Adecco	52
8. PRIMERJALNA ANALIZA ZASEBNIH AGENCIJ V CELJSKI REGIJI	53
9. ZAKLJUČEK	56
10. LITERATURA	59
11. PRILOGA	62

1. UVOD IN DOMNEVE

Na področju zaposlovanja se vse bolj pojavljajo fleksibilne oblike dela, med katere spada zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, pogodbeno delo, delo na domu, samozaposlovanje in zaposlovanje pri posrednikih dela, ki delavce posojajo delodajalcem, oz. pri zasebnih agencijah.

Glede na izbrano temo »Razvoj organizacij za posredovanje dela v celjski regiji po letu 1990«, sem se odločila raziskati spremembe na trgu dela v celjski regiji, ki so v glavnem posledica hitre modernizacije po letu 1990 in razpada Republik Jugoslavije, kar je vplivalo na nastanek novega političnega, ekonomskega in socialnega okolja.

V nalogi sem si zastavila dve hipotezi. Prva: na trgu bodo preživele tiste organizacije za posredovanje dela, katerih kakovost storitev raste, in stagnirale tiste posredniške organizacije, ki ne razvijajo kakovosti storitev. V drugi hipotezi predvidevam, da zasebne organizacije vse bolj izboljšujejo splošno kakovost storitev posredovanja dela.

Kot uvod v razumevanje delovanja javnih in zasebnih organizacij za posredovanje dela, predstavljam kratek razvoj slovenskega trga dela, pravni okvir delovanja javnih in zasebnih organizacij, na regionalnem, nacionalnem in evropskem nivoju. Ker je izbrana tema osredotočena na dogajanje v celjski regiji, podrobneje predstavljam statistične podatke o tej regiji in vsako organizacijo posebej skozi njen razvoj, delovanje in storitve, ki jih ponuja.

V zaključku naloge primerjalno obdelam prednosti oz. slabosti javnega in zasebnega sektorja v posredovanju dela, pri čemer mi je poleg analize sekundarnih virov (literatura, statistične objave, letna poročila) pomagala še metoda polstrukturiranega intervjuja, ki sem jo uporabila pri srečanju z vodji zasebnih agencij.

2. FLEKSIBILIZACIJA ZAPOSLOVANJA: RAZLOGI, OBLIKE

Fleksibilizacija zaposlovanja se je v zahodni Evropi pričela mnogo prej kot v Sloveniji, ker je bila tam regulacija trga dela bolj sproščena. Sovpadala je z gospodarsko energetske krizo v zgodnjih sedemdesetih in recesijo, ki ji je sledila po letu 1975. Vsemu temu je sledil hiter prehod v postindustrijsko družbo, razvoj storitvenega sektorja in vse večje samozaposlovanje. »Samozaposlovanje je lahko povezano s konceptom podjetništva, v takih primerih ga lahko vzamemo za zelo pozitiven in inovativen tip ekonomske aktivnosti. Po drugi strani pa je samozaposlenost lahko edina rešitev za preživetje in je posledica situacije, v kateri ni bila dosegljiva nobena druga oblika zaposlenosti. Delež samozaposlenih je močno odvisen od stopnje razvitosti gospodarstva.« (Sicherl, 2003:116).

Bolj razvita kot je država, kar se ponazarja z višino BDP na prebivalca, več bo organizacij in manjši bo delež samozaposlenih, ki bodo prevladovali predvsem v storitvenem sektorju. Razvitost države po mnenju Sicherla ne ponazarja samo BDP, temveč nanj vplivajo naslednji faktorji oziroma indikatorji: ekonomski, socialni, komunikacijski, informacijski ter mobilnostni. Tipična oblika dela v razvitih državah Evrope je bila zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom. Vse bolj pa se po omenjeni krizi pojavljajo fleksibilne oz. atipične oblike zaposlovanja, med katere spadajo zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, pogodbeno delo, delo na domu, samozaposlovanje in zaposlovanje pri posrednikih dela, ki svoje delavce posojajo delodajalcem, oz. zasebne agencije.

Glede na zgoraj našteje atipične oblike dela se poraja vprašanje, ali fleksibilizacija trga dela ne vpliva negativno na ekonomsko učinkovitost in socialno varnost, na drugi strani pa so ravno te oblike dela s strani delodajalcev najbolj zaželene ob visoki brezposelnosti. Manj zaželene so s strani sindikatov in delavcev, ki se pogosto srečujejo s precej rigidnim in nefleksibilnim zakonodajnim sistemom, saj ta ne servisira ustrezno povečanih tveganj v razmerah povečane socialne negotovosti.

Kot delna rešitev se ponuja aktivna politika zaposlovanja, ki regulira trg delovne sile na treh področjih. Ignjatović govori o:

1) » ukrepih, ki regulirajo ponudbo delovne sile, kjer so izražene osnovne tendence po čim večji zaposljivosti. Sem spadajo ukrepi izobraževanja in programi za pospeševanje poklicne in prostorske mobilnosti. »Mobilnost delovne sile naj bi pomagala reševati probleme neravnovesja na trgu delovne sile in neenakomernega gospodarskega razvoja posameznih regij.« (Ignjatović, 2002: 30).

2) *Ukrepi, ki regulirajo povpraševanje po delovni sili*, kamor spadajo programi za odpiranje novih delovnih mest, ohranjanje obstoječih zaposlitev, ustvarjanje javnih del in ukrepi skrajševanja delovnega časa.

3) *Ukrepi interakcije med ponudbo in povpraševanjem*, kamor spadajo službe za zaposlovanje (javne in zasebne), ki poleg posredovanja informacij izvajajo še razne ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

»Z razvojem trga delovne sile se pojavljajo tudi zasebne agencije, ki se specializirajo za zagotavljanje določenih specifičnih potreb tako delodajalcev kot delojemalcev. Njihova majhnost in fleksibilnost na eni strani ter togost javnih služb (skupaj s preobremenjenostjo s številnimi nalogami, ki jih morajo opravljati) na drugi, omogočajo zasebnim agencijam za zaposlovanje večjo ali manjšo specializacijo, kar pomeni tudi boljše zadovoljevanje konkretnih potreb ciljnih skupin.« (Ignjatović, 2002: 33, 34).

Več kot očitno fleksibilizacija trga delovne sile prinaša popolnoma nove oblike v zaposlovanju in nudenju bolj kakovostnih storitev tako na strani ponudbe kot tudi povpraševanja. Razlog za to je umik države iz prej monopolne vloge na trgu delovne sile. Globlji razlog je v težavnosti zaposlovanja, ki ga skorajda nobena država v razmerah korenite tehnološke prenove ekonomije in opuščanja tradicionalnih delovnih mest ne zmore in ne zna rešiti (nekaj več uspeha imata na primer Danska z močno lokalno regulacijo zaposlovanja in Amerika s popolno deregulacijo trga dela).

Fleksibilizacija na področju trga delovne sile je v najbolj prisotna v zahodnih družbah, za katere je značilen kapitalističen sistem produkcije in kjer partnerji ekonomskih politik sledijo razvoju iz postmodernizma v globalizem. Uvajanje novih tehnologij in odpravljanje trgovinskih zaščit državnih gospodarstev je privedlo do absolutnega in relativnega zmanjšanja delovnih mest, in pojavile so se specifične razmere na posameznih nacionalnih trgih delovne sile. Pri vsem tem ne gre toliko za pojav novih procesov, saj so brezposelnost, segmentacija in stratifikacija stalni spremljevalci trga delovne sile. Gre bolj za vlogo fleksibilizacije na ravni posameznika in na ravni sistema kot celote, ki je prinesla naslednje temeljne spremembe:

1) na ravni posameznika

- zmanjšanje varnosti zaposlitve, kar ima za posledico tudi zmanjšano varnost dohodka
- neenakomerno distribuiran delovni čas, zaradi česar prihaja do disperzije zaslužka
- rahljanje vezi med posameznikom in podjetjem, kar pomeni manjšo pripadnost oz. nepripadnost podjetju

2) na ravni sistema

- manjša sindikalna povezanost, kar povzroča manjšo pogajalsko moč zaposlenih
- spolna dihotomija, kjer so predvsem ženske podvržene zaposlovanju s krajšim delovnim časom

»Fleksibilizacija zaposlovanja in deregulacija predpostavk delovanja trga delovne sile vplivata na povečevanje diferenciacije plač. Spremembe v distribuciji plač kot posledica tudi večje fleksibilizacije trga delovne sile so bile in ostale osnovni vir povečevanja neenakosti, revščine in socialne izključenosti v sodobnih družbah.« (Ignjatović, 2002: 154).

Zaradi posebnih oblik delovnih razmerij, ki so se pojavile kot odziv na spremembe trga, je komisija Evropske skupnosti pričela v letu 1990 pripravljati temeljni dokument o novih smernicah na področju zaposlovanja, ki ga je morala vsaka država članica vgraditi v svoj pravni sistem. Ena od smernic ureja delovni čas, druga pa obravnava atipične oblike delovnih razmerij (delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, delo na posojilo, ki ga v glavnem izvajajo posebne agencije za zaposlovanje...).

Atipične oblike zaposlovanja naraščajo, saj predstavlja vztrajna in visoka brezposelnost še vedno velik problem evropskih držav, vzporedno pa narašča tudi zaposlovanje v storitvenem sektorju in upada zniževanje deleža zaposlenosti v kmetijstvu.

Poleg priprave temeljnega dokumenta o novih smernicah na področju zaposlovanja je nedavno v devetih državah potekal evropski primerjalni projekt imenovan Households, Work and Flexibility – HWF. Gre za triletni projekt, ki je potekal od 1. aprila 2000 do 31. marca 2003. Koordinator projekta je bil Institute for Advanced Studies z Dunaja. Glede na stopnjo razvoja so države v projektu razdeljene v tri skupine.

1) Razvite države: Velika Britanija, Nizozemska, Švedska, Avstrija

2) Tranzicijske države-prva skupina: Slovenija, Češka, Madžarska

3) Tranzicijske države-druga skupina: Bolgarija, Romunija

Temeljni cilj projekta je bil raziskati, kako spreminjajoče se oblike fleksibilnosti vplivajo na delo in družinsko življenje. Rezultati so pokazali, da akcijski program zaposlovanja v Sloveniji sledi trendom držav EU. Najpomembnejši so programi za izboljševanje možnosti zaposlovanja, predstavljen pa je tudi niz drugih ukrepov, ki se nanašajo na socialno politiko, ki je povezana z družino in delom. Davki na delo so visoki, na kapital pa nizki, kar otežuje večjo fleksibilnost na trgu dela. (Sicherl, 2003).

»Glede atipičnih oblik zaposlovanja so med omenjenimi skupinami držav velike razlike. Slovenija ima v svoji skupini najvišjo skupno vsoto atipičnih oblik zaposlovanja, kar pa ne

pomeni, da ima temu ustrezno najliberalnejšo zakonodajo glede fleksibilnih oblik dela. Najbolj fleksibilno je zaposlovanje za določen čas.

Analiza atipičnih oblik zaposlitev je tudi pokazala, da imajo države prve skupine najvišji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom. Ta podatek za Slovenijo znaša manj kot 2 %.« (glej Sicherl, 2003:19).

Na eni strani atipične oblike zaposlenosti prinašajo različne stopnje varnosti zaposlitve, vendar je fleksibilno prilagajanje v današnjem času nujno, saj bi togo vztrajanje pri starem načinu mišljenja pomenilo odlaganje reševanja razvojnih problemov, stalno poslabševanje konkurenčnosti gospodarstva in posledično tudi standarda za velik del prebivalstva .

Analiza podatkov iz različnih držav je še pokazala, da obstajajo značilne razlike med večjimi in manjšimi uporabniki fleksibilnosti v različnih državah.

Visoko fleksibilne organizacije se pogosteje pojavljajo v storitvenem sektorju kot pa v industrijski proizvodnji. Za visoko fleksibilne organizacije je značilno, da se obseg delovne sile povečuje in ne zmanjšuje (ob tem pa se povečujejo atipične oblike zaposlovanja). Organizacijska politika se nanaša na način komuniciranja vodstva z osebjem, izobraževanje in na nadzor nad zaposlenimi. Za visoko fleksibilne organizacije je značilna velika uporaba sindikatov ali delavskih svetov kot sredstvo posredne, predstavniške komunikacije vodstva z osebjem. Fleksibilnost se povezuje tudi z nizkimi stopnjami vpletenosti menedžmenta in visokimi stopnjami nadzora nad upravljanjem s človeškimi viri. Visoko fleksibilne organizacije zadržujejo odgovornost za rekrutacijo in izobraževanje v oddelku za upravljanje s človeškimi viri, do katerega imajo zaposleni strateški pristop, saj imajo nekatere organizacije delavskega direktorja, ki zastopa delavce pri sprejemanju odločitev. Težijo tudi k širjenju obsega delovne sile. (Sicherl, 2003).

Atkinson je leta 1984 izdelal znan model fleksibilne delovne prakse, ki ga citirajo še danes. Njegov model pogosto uporabljajo kot predpisano formulo za podjetja, ki hočejo biti fleksibilna. Pravi, da podjetja stremijo k trem tipom fleksibilnosti.

1) Funkcionalna fleksibilnost

Uslužbenci lahko izvajajo različne naloge in funkcije znotraj njihove organizacije, kar pomeni, da mora biti delovna sila usposobljena za delo na različnih področjih.

2) Numerična fleksibilnost

Gre za to, da podjetja težijo k popolnemu ravnotežju med zaposleno delovno silo in delovno silo, ki se jo resnično potrebuje. Fleksibilnost te vrste se doseže z uporabo dogovorov pri pogodbah in z variacijo razporeditve delovnega časa.

3) Finančna fleksibilnost

Pri tej fleksibilnosti skušajo podjetja povezati stroške dela. Fleksibilnost se doseže skozi različne plačilne sisteme, delitve dobička...

Glede na potrebe fleksibilnosti Atkinson trdi, da mora biti tipična hierarična struktura mnogih podjetij zamenjana s centralnim krogom, obdanim z nizom vse bolj obrobni krogov. Jedro podjetja sestoji iz osrednje skupine uslužbencev (ang. »core«), katerim je ponujena dolgoročna zaposlitev in karierno razvojni načrti. Podjetju naj bi ti delavci omogočili doseči funkcionalno fleksibilnost. Periferne skupine pa imajo že bolj ohlapne vezi s podjetjem. Tu gre v prvi vrsti za polno zaposlene, pri katerih pa ni pričakovati horizontalne ali vertikalne mobilnosti znotraj podjetij. Sledijo zaposleni s krajšim delovnim časom ali pa gre celo za delitev delovnih mest. Najbolj zunanji krog vključuje ljudi, ki delajo za podjetje kot zunanji sodelavci. (glej Trbanc, gradivo s predavanj: 2000).

3. RAZVOJ SLOVENSKEGA TRGA DELA PO LETU 1990

Da bi razumeli razmere, ki se dogajajo na slovenskem in posledično tudi na celjskem trgu dela, navajam dejavnike, ki vplivajo na zaposlovanje v zadnjem poldrugem desetletju.

3.1 Sistemske transformacije po 1990, težave

Poleg temeljnih demografskih, socialnih in institucionalnih dejavnikov igra pomembno vlogo še splošni faktor ekonomskega prestrukturiranja, tehnologija in njeno spreminjanje, pa izobraževalni sistem in nastanek nove, samostojne države Slovenije, po razpadu Jugoslovanske države leta 1991. Poleg politične osamosvojitve se je Slovenija soočila še z lastniškim ekonomskim prestrukturiranjem, ki ga je narekovala novo nastala zakonodaja. Priča smo bili t.i. divji privatizaciji, ki je potekala od leta 1988 do 1992 in od leta 1993 do

1999 nekoliko bolj urejeni nadzorovani privatizaciji, ki je do nedavna prizanesla samo finančnemu sektorju in javnim gospodarskim družbam.

Razpad države je vplival tudi na nastanek novega, samostojnega državnega trga Slovenije. Slovenska podjetja so se ob zmanjšanja trga znašla v hudi krizi. Zato je vlada Republike Slovenije leta 1990 sprejela nov zakon o delovnih razmerjih, ki je po novem omogočal odpuščanje že zaposlenih, tim. presežnih delavcev, leta 1991 pa je bil sprejet Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je vseboval temeljne spremembe in obveznosti delovanja javnega Zavoda za zaposlovanje. Sledila je kriza brezposelnosti, ki je sovpadla s krizo gospodarstva in je zajela v začetku devetdesetih let vso Slovenijo.

Spremembe na trgu dela so bile res velike, saj je pretekli politični režim spodbujal polno zaposlenost in morebitnim brezposelnim osebam nudil ohranitev njihovega družbenega položaja.

Prišlo je do nenadnega povečanja števila brezposelnih (vzpon do 120.000), stopnje brezposelnosti ter do poklicnih in sektorskih sprememb v gospodarstvu.

Da bi država ublažila velike spremembe, ki so bile posledice spremembe trgov in raznih sistemskih prilagajanj na bolj odprto ekonomijo, je uvedla zaščitne mehanizme za blažitev situacije na trgu dela. Izvajala je predčasno upokojevanje, odpravljala delavce s t.i. (nizkimi) odpravninami in izvajala pasivno politiko zaposlovanja z nadomestili in enkratnimi denarnimi pomočmi. Z ukrepi aktivne politike je izvajala tudi prekvalifikacije delovne sile ter uvedla javna dela (izvajanje teh akcij poteka še danes). Dejansko se je država z novo zakonodajo v devetdesetih letih na bolj ali manj socialno čuteč način znebila najmanj kvalificirane delovne sile in jo potisnila pod okrilje različnih varstvenih institucij, ki se morajo ukvarjati z reševanjem brezposelnosti. Brezposelnim pomagajo javni Zavodi za zaposlovanje, razne zasebne agencije, breme brezposelnosti pa najbolj občutijo družine brezposelnih.

Brezposelnost in naraščanje **stopnje brezposelnosti**, ki sta med temeljnimi kazalci uspešnosti prilagajanja trga delovne sile, s strukturnega in regionalnega vidika ni bilo enakomerno, saj obstajajo določene skupine in območja, ki so bolj prizadete. Med njimi največkrat zasledimo mlade do 26 let, iskalce prve zaposlitve, ženske in stare nad 40 let, pa izredne težave z delom in zaposlovanjem v severovzhodni Sloveniji.

Problem dolgotrajne in strukturne brezposelnosti je povezan tudi z izobraževalnim sistemom. Izobraževalni sistem je pod prejšnjim političnim režimom s svojim delovanjem ustvarjal določeno izobrazbeno strukturo delovne sile in skušal vplivati na njeno usklajenost z zahtevami gospodarstva (poklicna struktura). Dopusčal je zgodnji izstop iz izobraževanja in prehod na trg delovne sile in s tem ustvarjal slabo izobraženo delovno silo, predvsem prve

iskalce zaposlitve. Če k temu dodamo še starejšo delovno silo, ki se ji zaradi sistema neposredne varnosti v preteklem sistemu ni bilo treba dodatno izobraževati, ni težko sklepati, da pomanjkljiva izobrazba spada med pomembnejše sistemske parametre oziroma povzročitelje stanja in trajanja strukturne brezposelnosti v Sloveniji. (Svetlik in drugi, 2002:21).

Glede na trenutno situacijo, izgleda, da bi se moral izobraževalni sistem še bolj prilagoditi gospodarskemu, kar predstavlja temelj v zmanjševanju strukturne brezposelnosti (to pa ni vedno lahko, ker je za štiri do šest let naprej težko predvideti prave potrebe). Problem strukturne brezposelnosti izhaja tudi iz pospešenega uvajanje novih tehnologij, ki zahtevajo specifično znanje, na drugi strani pa obstaja relativno rigidni sistem izobraževanja, ki nedinamično posreduje znanje. Tako nastaja nesorazmerje med tehnološkimi in izobraževalnimi cikli. Seveda bi morala na tem področju izobraževalnemu sistemu priskočiti na pomoč država.

Največji problem v Sloveniji, pri reševanju strukturne brezposelnosti, predstavlja industrijski sektor, ki je bil precej nesorazmerno zasnovan glede na ostale sektorje, kriza brezposelnosti pa izhaja iz premajhnega povpraševanja po njegovem rezultatu. Industrijski sektor ni zmož realizirati adaptacije pod pritiski vse hujše konkurenčnosti, ki jo je vseboval novi, mednarodno odprti trg proizvodov in storitev.

Križanič navaja temeljni razlog, da industrijski sektor v celoti nosi posledice realne apreciacije tolarja, kar pomeni, da gre za počasnejše upadanje njegove vrednosti na deviznem trgu, inflacija na Slovenskem pa je hitrejša kot v naših glavnih zunanjetrgovinskih partnericah. Vsekakor gre za izgubljanje konkurenčnosti, zaradi česar propadajo manj učinkovita podjetja, učinkovitejša podjetja pa morajo opuščati manj donosne programe. Posledica tega je povečanje brezposelnosti v industrijskem sektorju, kar posledično pomeni nadaljnje upadanje števila zaposlenih v drugih sektorjih, ki ga spremljajo. (glej Križanič in drugi, 2002:103).

3.2 Spolna diskriminacija na trgu dela

S problemom strukturne brezposelnosti se srečujejo vse evropske države že od sredine sedemdesetih let dalje. Kljub vsem poskusom, da bi ohranili socialno raven, so evropske države pričele postopoma zniževati socialne ugodnosti in preusmerjati sredstva v programe aktivne politike zaposlovanja. Pri tem prihaja do obnove diskriminacijskih vzorcev.

V državah Evropske unije je v povprečju delovna aktivnost žensk precej nižja od delovne aktivnosti moških, kar pa ne moremo trditi za Slovenijo, saj je v preteklosti socialna politika v zvezi z ukrepi sistemske vzgoje otrok omogočala ženskam vstop na trg delovne sile s polnim delovnim časom.

Razlika med moškimi in ženskami v Sloveniji se kaže predvsem v sami naravi pogodbe o delovnem razmerju, ki je pri ženskah večkrat vezana na določen delovni čas, kar pomeni večjo negotovost zanje, manjšo socialno varnost ter manjše možnosti za napredovanje. Izrazito izstopa tudi vertikalna segregacija žensk, ki je le deloma posledica spolno segregiranega izobraževalnega procesa, kar pomeni, da se ženske zaposluje na nižje vrednotenih delovnih mestih, kjer gre za slabše delovne pogoje in manjšo družbeno moč, kar je tudi posledica kulturne diskriminacije. »Obstajajo tudi poklici, ki so tipično moški, kjer ženska, čeprav z višjo izobrazbo, ne bo imela enakih možnosti za zaposlitev ali bo za opravljanje istega dela slabše plačana. Ti vzroki so Evropsko unijo pripeljali do izvajanja ukrepov spolno aktivne politike zaposlovanja, v obliki »integracije enakih možnosti«, ki vključuje zmanjšanje razlik med spoloma glede dostopa do trga delovne sile, usklajevanje zahtev dela in družinskega življenja in možnosti reintegracije žensk na trg delovne sile, po daljši odsotnosti.« (glej Černigoj-Sadar in drugi, 2002:412-416).

Zaradi negativnih posledic dolgotrajne brezposelnosti nekaterih družbenih skupin, države Evropske unije izvajajo ukrepe v obliki subvencij, organizirajo različne delavnice za pridobitev novih delovnih izkušenj, klube za iskanje zaposlitev in dolgotrajno brezposelnim ponuditi možnost samozaposlitve.

3.3. Kako bo Slovenija reševala problem brezposelnosti

Celosten pristop k zmanjševanju brezposelnosti in spodbujanju zaposlovanja predstavljata Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leto 2004 in Nacionalni program razvoja trga dela do leta 2006. Pristopa predstavljata politiko zaposlovanja kot splet ukrepov na področju fleksibilizacije poslovanja in zaposlovanja, fiskalnih spodbud, ukrepov za pospeševanje podjetništva, ukrepov za povečanje usposobljenosti brezposelnih in zaposlenih, vključno s povečevanjem formalne izobrazbene ravni delovne sile, in ukrepov, ki zagotavljajo različnim družbenim skupinam enakopravnost pri dostopu do dela.

Ob tem politika zaposlovanja predpostavlja aktivno in usklajeno sodelovanje na področju gospodarskih resorjev, šolskega in finančnega resorja ter resorjev za področje znanosti in

tehnologije. Usmeritve politike zaposlovanja sledijo evropskemu modelu, hkrati pa upoštevajo stanje na trgu dela v Sloveniji.

Rast zaposlenosti in razreševanje problema brezposelnosti bo zagotovljena ob stabilni ekonomski rasti, ki naj bi temeljila na:

- povečanju obsega investiranja v tehnološki razvoj, ki je nujen za zmanjšanje razvojnega zaostajanja Slovenije za povprečjem EU;
- povečanem vlaganju v človeški kapital oziroma razvoj kadrovskega virov (večjem investiranju v znanje/know-how in inovacije);
- pospeševanju razvoja malih in srednjih podjetij;
- vzpostavitvi ugodnega okolja za domače in tuje investicije;
- pospeševanju razvoja storitvenega sektorja, predvsem zagotavljanju razvoja poslovnih storitev povezanih z informacijskimi in komunikacijskimi storitvami;
- razvoju novih pristopov na področju financiranja razvojnih investicij;
- pospeševanju lokalnih zaposlitvenih iniciativ in socialnega sektorja;
- pospeševanju podjetniške preнове podeželja;
- učinkovitem soočenju s problemom staranja prebivalstva.

(Vir: glej spletna stran, <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/560-129/>).

Poleg javnega Zavoda za zaposlovanje, ki ob pomoči države bolj ali manj uspešno sodeluje pri doseganju ciljev zmanjševanja stopnje brezposelnosti, lahko zasledimo tako v Sloveniji kot tudi v celjski regiji mnogo novih vmesniških organizacij, ki se podobno kot javni zavodi ukvarjajo s posredovanjem dela. To so zasebne oz.časne agencije na trgu dela. V svoji nalogi bom najprej natančneje predstavila javni Zavod RS za zaposlovanje in zatem še zasebne agencije. Poleg teh, na trgu dela delujejo še študentski servisi, ki so osredotočeni na populacijo študirajočih mladih od 15. do 26. leta.

4. ORGANIZACIJE ZA POSREDOVANJE DELA V SLOVENIJI

Organizacije za posredovanje dela sem zaradi večje preglednosti in jasnosti razdelila v tri skupine:

- javni zavod RS za zaposlovanje,

- zasebne agencije ali agencije za začasno delo,
- študentski servisi.

V tej točki se bom posvetila le orisu delovanja javnega zavoda, uvodno bom ilustrirala njegovo regionalno izpostavo v Celju, in študentskih servisov, zasebnim agencijam pa se bom posvetila kasneje.

4.1 Javni zavod za zaposlovanje, njegova vloga in delovanje

Dejavnost Zavoda za zaposlovanje opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. (v nadaljevanju Zakon) iz leta 1991 in drugi podzakonski akti, pravilniki ter predpisi. **(glej priloga 1). V nadaljevanju si bomo normativne osnove njegovega delovanja pogledali podrobneje.**

Vse dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje se financirajo iz državnega proračuna. Nadzor nad zavodom izvaja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstvo za finance in Računsko sodišče.

Med temeljne naloge zavoda spada delo z brezposelnimi osebami, delodajalci in **posredovanje zaposlitve**. Poleg tega zavod zbira informacije o trgu delovne sile, izvaja programe zaposlovanja in izvaja sistem zavarovanja za primer brezposelnosti.

S svojimi ukrepi aktivne politike želi zavod kot javna institucija povezati iskalce zaposlitve in delodajalce. Pomemben podatek je, da gre za mrežo javnih služb za zaposlovanje, ki svojim strankam ne zaračunava storitev, ker so za svoj program dela plačane iz proračuna..

Pri svojem delovanju naj bi se javni zavodi okrog trga dela v Sloveniji prilagajali potrebam svojih strank z izboljševanjem kakovosti storitev in naj bi razvijali aktivno partnerstvo med zavodi za zaposlovanje, socialnimi partnerji, izobraževalnimi ustanovami, ter zasebnimi agencijami za zaposlovanje, tako na lokalni, regionalni in državni ravni. Hkrati pa naj bi delovali po predpisih in smernicah Evropske unije. »V Evropi Zavodi razvijajo značilnosti servisnega podjetja, ki je postavljeno na trg delovne sile in se tankočutno odziva na spreminjajoče se potrebe brezposelnih, iskalcev dela in delodajalcev kot drugih svojih strank.« (Glazer in drugi, 2002:207).

Na državni ravni, kjer potekajo najpomembnejši metodološki in razvojni programi, sodeluje več strokovnih služb, ki skrbijo za posredovanje enakih standardov na regionalne in lokalne nivoje, hkrati pa skrbijo za povezanost med državnimi institucijami (ministrstev in vlade).

Delo z brezposelnimi osebami poteka na več nivojih in se prične z dajanjem osnovnih informacij o zavodu, statusu brezposelne osebe, s prijavo v evidenco brezposelnih oseb in informiranjem brezposelnih o njihovih pravicah in obveznostih. Intenzivno delo se nadaljuje z izdelavo zaposlitvenega načrta in posredovanjem zaposlitve, oziroma z vključevanjem brezposelnih oseb v programe aktivne politike zaposlovanja.

Ravno z vpisom v evidenco brezposelne osebe prevzemajo določene obveznosti, poleg pravic - sodelovanje, izpolnjevanje dogovorov, aktivno iskanje zaposlitve, zagotovitev dosegljivosti oziroma prisotnosti in vključevanje v razne programe aktivne politike zaposlovanja.

Druge pomembne skupine strank Zavoda so delodajalci, ki pričakujejo posredovanje ustreznih in kvalitetnih kandidatov za zaposlitev. Delodajalci si želijo čim več neposrednega in dolgoročnega sodelovanja pri iskanju kadrov, tekočega informiranja o možnostih uveljavljanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Po zakonodaji se vsako javno razpisano delovno mesto javi tudi Zavodu, tako da lahko iskalci zaposlitve vedo, kakšna prosta delovna mesta so na razpolago.

4.1.1 Storitve Zavoda za zaposlovanje

Storitve Zavoda za zaposlovanje sem zaradi večje preglednosti razdelila v pet področij:

- 1. posredovanje zaposlitev, kjer je prisotna komunikacija med brezposelnimi in delodajalci,**
- 2. informacijska transparentnost (nacionalna in mednarodna),**
- 3. pasivna politika zaposlovanja (denarna nadomestila),**
- 4. aktivna politika zaposlovanja** (v nadaljevanju APZ), kamor spada:
 - pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve (informiranje in motiviranje, delavnice za iskanje zaposlitve in odkrivanje poklicnega cilja)
 - klubi za iskanje zaposlitve
 - projektno učenje mladih
 - programi izpopolnjevanja in usposabljanja
 - programi pridobitve javno veljavne izobrazbe oz. program 5000
 - delovni preizkus
 - usposabljanje z delom brez delovnega razmerja
 - sklenitev delovnega razmerja z usposabljanjem (glej letno poročilo Zavoda, 2002:47-57).
- 5. štipendiranje in razne donacije za invalide.**

»Osnovni namen APZ je zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov, ne pa da bi jim z drugimi sredstvi blažila neugoden socialnoekonomski položaj, socialno marginalizacijo, socialno izključenost in druge socialne probleme.« (Svetlik in drugi, 2002:174). APZ skuša odpravljati brezposelnost s poseganjem na trg delovne sile in ga uravnava tako, da posega v ponudbo in povpraševanje po delovni sili. Osredotoča se na točno določene kategorije, predvsem skuša blažiti strukturne, spolne in lokalne neenakosti na trgu dela. APZ izvaja programe izobraževanja in dodatnega usposabljanja za manj oz. neustrezno izobraženo delovno silo, uravnava povpraševanje po delovni sili, kjer gre za ohranjanje zaposlitev z različnimi ukrepi, ki imajo pravno podlago, v njih pa sodeluje tripartitni sistem-država, sindikati, delodajalci. Nenazadnje APZ izvaja usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile preko služb za zaposlovanje, katerih dolgoročni cilj je pridobiti preglednost nad trgom delovne sile. Od brezposelnih oseb aktivna politika zaposlovanja zahteva aktivno iskanje dela in vključevanje v programe usposabljanja in izobraževanja.

4.1.2 Zavod za zaposlovanje in EU

Kot vse članice Evropske unije je Slovenija morala v skladu z Amsterdamsko pogodbo pripraviti dokumente s področja zaposlovanja, ki vsebujejo letne preglede trga delovne sile, dolgoročne strategije zaposlovanja in letne akcijske programe zaposlovanja.

Temeljno vprašanje je, ali se bo Zavod za zaposlovanje RS povezal s podobnimi zavodi v državah članicah EU sedaj, ko je Slovenija vstopila v EU?

Zavod RS za zaposlovanje se bo z ostalimi javnimi zavodi za zaposlovanje v državah EU povezal kot član posebnega (informacijskega) omrežja teh javnih zavodov, ki se imenuje EURES in deluje z namenom posredovanja informacij o možnostih zaposlovanja v drugih državah članicah. V ta namen bo Zavod specializiral nekaj svetovalcev zaposlitve (Eures svetovalci), ki bodo kandidatom pomagali iskati zaposlitev v drugih članicah. Poleg tega bomo v Sloveniji imeli vpogled v prosta delovna mesta, ki so na voljo kandidatom iz članic EU.

Zavod za zaposlovanje je že prej lahko nudil zaposlitveno svetovanje in informiranje le za tiste države, ki so imele s Slovenijo sklenjene bilateralne sporazume o zaposlovanju ter za tiste kategorije, ki so jih ti sporazumi predvidevali. Takih sporazumov Slovenija z drugimi članicami EU nima, zato sedaj Zavod organiziranega posredovanja v druge države ne more izvajati, ker ni pravnih podlag za to. Od 1. maja 2004 dalje pa Zavod nudi zaposlitveno

informiranje in posredovanje le v tiste države EU, ki bodo sprejele režim prostega pretoka delavcev, ter v tiste, ki bodo s Slovenijo morebiti sklenile posebne bilateralne sporazume o zaposlovanju. Sklepanje bilateralnih sporazumov je seveda v pristojnosti vlade.

Vlada RS je v letu 1999 v skladu s pravnimi predpisi sprejela dva programa:

- nacionalni akcijski program zaposlovanja za obdobje 2000 in 2001,
- strateški cilji razvoja trga dela do 2006, politika zaposlovanja in programi za njeno uresničevanje. (glej spletna stran, <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/859-127/>).

Določbe Amsterdamske pogodbe se uresničujejo s smernicami evropske politike zaposlovanja, ki usmerjajo države članice, da izvedejo državne akcijske programe. Tako je Slovenija na podlagi več evropskih smernic, ki so razdeljene v štiri stebre, izdelala tudi svoj nacionalni akcijski program zaposlovanja (za obdobje 2000 in 2001). Prvi steber vključuje povečevanje zaposljivosti prebivalstva, drugi steber pospešuje podjetništvo, tretji se nanaša na povečevanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih, četrti naj bi okrepil ukrepe, ki izenačujejo možnosti zaposlovanja žensk in moških.

Glavni cilji razvojnih strategij na področju zaposlovanja do leta 2006 pa so bolj usmerjeni, predvsem na dvig izobrazbene ravni delovno aktivnega prebivalstva, zmanjševanje strukturnih neskladij, zagotovitev vključenosti v programe aktivne politike zaposlovanja za mlade brezposelne in s tem preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti, zmanjševanje regijskih neskladij na trgu delovne sile in vsakoletna gospodarska rast v obdobju od 2000 do 2006 za 1 %.

Znano je, da največje izdatke evropskega proračuna v državah Evropske unije predstavljajo sistemi socialne varnosti za primer brezposelnosti, ki nudijo zavarovancem poleg denarnih dajatev tudi različne programe izobraževanja in usposabljanja. (glej Svetlik in drugi, 2002).

Zaradi naraščanja števila in podaljševanja časa brezposelnosti, države vse bolj zaostrujejo pogoje za pridobitev pravic iz socialnega varstva, tako da počasi odgovornost države vse bolj postaja odgovornost posameznika.

4.1.3 Posebne storitve in akcije Zavoda

Zavod za Zaposlovanje nudi svoje storitve tudi težje zaposljivim osebam, med katerimi so najbolj ogrožene invalidne osebe, katerim pomagajo s poklicno rehabilitacijo.

Zavod v okviru aktivne politike zaposlovanja pripravlja vsako leto tudi program samozaposlovanja, ki vsebuje pomoč pri samozaposlitvi s svetovanji in ki poteka v

sodelovanju s PCMG (pospeševalni center za malo gospodarstvo, ki je po upravnih enotah razdeljen na LPC - lokalno podjetniški center), na primer s sofinanciranjem stroškov v spodbujanju podjetništva (s finančno pomočjo). Cilj teh programov je z motiviranjem in najrazličnejšimi usposabljanji doseči samozaposlitev brezposelne osebe v predvidenem 6 mesečnem roku.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je na osnovi izhodišč in usmeritev mednarodnih strokovnjakov, zapisanih v Nacionalnem programu Phare 2000, v mesecu maju 2002, objavilo poziv k prijavi za donacijsko shemo v vseh Območnih službah Zavoda. Namen projekta je bil povečati učinkovitost ustvarjanja delovnih mest za specifične ciljne skupine, pospešiti razvoj projektov zaposlovanja, ki uporabljajo pristop od »spodaj-navzgor«.

Program vsebuje štiri vsebinska prioriteta področja:

- izboljšanje kakovosti človeških virov na področju turizma, kemične industrije, orodjarstva in poslovnih storitev;
- prestrukturiranje sektorjev v zatonu, tekstilna industrija, gradbeništvo, kovinsko-predelovalne industrije in kmetijstvo;
- povečanje zaposljivosti v turizmu in poslovnih storitvah s ciljem preprečiti beg možganov;
- povečanje zaposljivosti težje zaposljivih oseb.

Splošni cilj programa PHARE 2000 je bil vsekakor v podpiranju regionalnega pristopa k ustvarjanju novih delovnih mest v vseh regijah, seveda z vzpodbujanjem inovativnosti, podjetništva in razvoja človeških virov. Specifična cilja programa sta bila nadgrajevanje sposobnosti delovne sile s ciljem višje zaposljivosti in razvijanja sposobnosti posameznika ter dvig izobrazbene ravni z novimi programi izobraževanja in usposabljanja za določene ciljne skupine. (glej Letno poročilo Zavoda, 2002:71-72).

4.2 Območna služba zavoda za zaposlovanje - Celje

Območna služba Celje je ena od dvanajstih območnih služb javnega Zavoda RS za zaposlovanje. Po številu prebivalstva, številu brezposelnih oseb in delovno aktivnih ter aktivnih prebivalcev, je območna služba Celje na tretjem mestu, takoj za Območnima službama Ljubljana in Maribor.

Območna služba Celje deluje preko šestih uradov za delo, ki so locirani v šestih upravnih enotah ter pokriva področje, kjer deluje 23 občin. Z vsemi uradi za delo strokovno-organizacijsko vodi in izvaja osnovne poslovne funkcije Zavoda. Zaposlovanje (zaposlovanje brezposelnih oseb, poslovanje z delodajalci, zaposlovanje tujcev), poklicno orientacijo, programe zaposlovanja, izvajanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, republiške in Zoisove štipendije. V območni službi Celje opravljajo tudi dejavnost analitike, kjer pridobivajo podatke za analizo stanja celjske regije, skrbijo za odnose z javnostjo, vezano na lokalno oziroma regionalno raven, pravno dejavnost ter splošne, kadrovske zadeve, ki zadevajo delovanje območne službe. Aktivno se vključuje v mednarodne projekte (PHARE), delovne in projektne skupine, sodeluje pri razvoju politike in programov zaposlovanja z drugimi partnerji na lokalnem nivoju (delodajalci, sindikati, organi lokalnih skupnosti, strokovnimi institucijami, izvajalci programov zaposlovanja) za skupno realizacijo ciljev. Poleg zaposlovanja brezposelnih oseb, pomagajo tudi brezposelnim invalidnim in težje zaposljivim osebam.

»Območna služba zavoda za zaposlovanje celjske regije sodeluje tudi z agencijami za posredovanje dela. V letu 2002 so najbolj sodelovali z ADECCO-m, IKOS-om in SIC Slovenske Konjice, saj so skupno oddali 233 prijav potreb po delavcih in realizirali 11 zaposlitev.« (glej Letno poročilo Zavoda, 2002:49).

»Konec leta 2002 je operativne naloge Zavoda v Območni službi Celje izvajalo 79 delavcev, zaposlenih za določen oziroma nedoločen čas, ter 15 delavcev vključenih v javna dela pri Zavodu. Strokovne naloge opravlja kader z izrazito visoko ravno strokovne izobrazbe, saj ima 58.8 % delavcev več kot peto stopnjo izobrazbe. 17.5 % delavcev ima univerzitetno izobrazbo.« (Letno poročilo Zavoda, 2002:13).

4.3 Študentski servisi

Na slovenskem trgu dela že dolgo časa delujejo študentski servisi, ki so osredotočeni na populacijo mladih od 15. do 26. leta. V ostalih državah Evropske unije (beri EU) študentskih servisov kot posebne stanovske oblike za posredovanje dela ne poznajo. V državah EU namreč obstajajo samo splošne agencije, ki komurkoli posredujejo začasno delo. Posameznik z agencijo sklene delovno razmerje za določen čas in za določene dejavnosti, nato agencija njegove podatke posreduje različnim delodajalcem. Ko delavec opravi določeno število ur, mu jih agencija izplača v obliki plače. To pomeni, da delavec plača vse davke in prispevke za

socialno varstvo, zdravstveno zavarovanje in ostala zavarovanja (npr. če opravlja nevarna dela). Študentje so pri tem popolnoma izenačeni z ostalimi delavci in jim v tem času teče tudi delovna doba. V nekaterih državah lahko sicer v času dela obdržijo državne štipendije, če delo ne presegajo določenega števila ur na mesec. Razmerja med delavcem, agencijo in delodajalcem ureja direktiva o začasnem delu.

Slovenski študentski servisi so torej posebnost, ki ima lahko pozitivne in negativne učinke na trg dela. Pozitivna stran študentskih servisov je, da lahko pozitivno pripomorejo k razvoju podjetij, saj študentje in dijaki, ki jih servisi posredujejo na začasna in občasna dela, prinesejo vanje teoretično znanje pridobljeno med študijem in izkušnje iz podjetij, v katerih so že delali. »Kakovostna pomoč študentskega servisa podjetju je velika, v določenem trenutku celo odločilna. Začasnost in občasnost zaposlovanja dijakov in študentov omogoča prilagodljivost poslovanja ob sezonskem nihanju in povečanem obsegu dela, nadomeščanje zaradi odsotnosti redno zaposlenih, izvedbo ali pomoč pri projektne delu in zniževanje stroškov pri administrativnih ter drugih enostavnejših vrstah dela.« (Januš, 2003: 59).

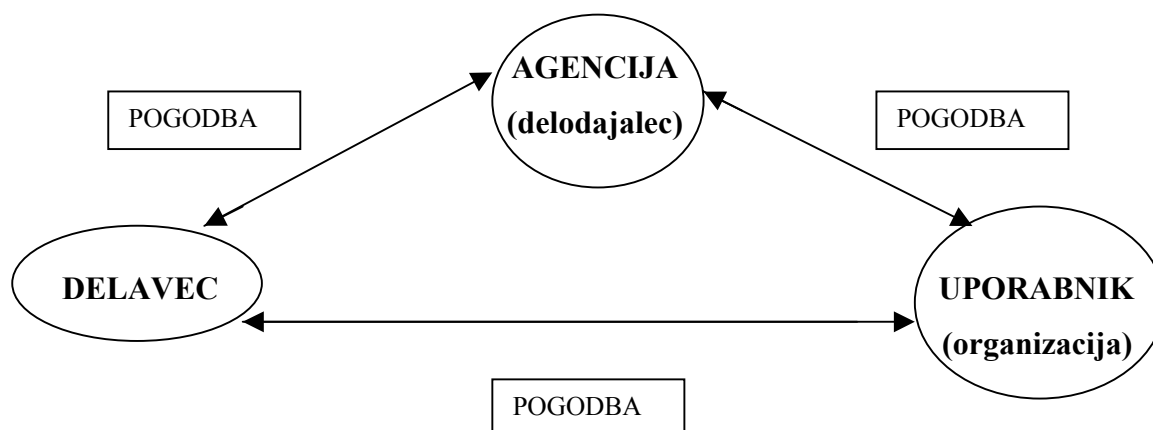
Poleg tega servisi študentom omogočajo, da pridejo v zgodnji stik s potencialnimi delodajalci. Na nek način študentski servisi blažijo situacijo na zaostrenem trgu dela, ki je za standardno delo sicer dokaj neelastičen, saj predstavlja delo preko študentskega servisa mnogim študentom edini vir zaslužka.

Po drugi strani pa servisi delujejo negativno, saj znižujejo ceno dela in podaljšujejo prehod mladim iz šolstva v iskanje prve zaposlitve. Študent, ki opravlja delo v kakšni organizaciji preko študentskega servisa, nima v tem posebnem statusu nikakršnih možnosti napredovanja, kljub temu, da mora včasih pokazati več znanja kot ostali zaposleni, nima plačanih manjkajočih delovnih dni zaradi bolezni, nima plačanega dopusta, nima možnosti dodatnega usposabljanja kot ostali zaposleni, ni upravičen do posebnega denarnega dodatka za prehrano in prevoz. Ne nazadnje, med delodajalcem in delavcem, ki ga posreduje študentski servis, ni pogodbe, kar pomeni, da ob morebitnem neplačilu za opravljeno delo, delavec ni zaščiten, da dobi svojo plačo. Prav tako študentu delovne izkušnje v času kasnejšega iskanja službe delodajalci ne priznajo kot pravih delovnih izkušenj, torej je študentsko delo za delodajalce povsem neobvezna referenca.

Nedvomno so študentski servisi področje, kjer bi morala naša država še veliko postoriti, če bi želela doseči enakopravnejši nivo v posredovanju dela mladim, kakršnega zagotavljajo druge države Evropske Unije.

5. AGENCIJE ZA ZAČASNO DELO

Obe zgoraj naštetih oblike posredniških organizacij (javni Zavod RS in študentski servisi) izvajajo dvostransko, klasično zaposlovanje, kot ga že vrsto let pod okriljem države izvaja javni Zavod RS za zaposlovanje. Agencije za začasno delo (takšen izraz se uporablja v zakonu o delovnih razmerjih) pa poleg dvostranskega zaposlovanja izvajajo še tristrano zaposlovanje. Oblikovane so kot podjetja oziroma družbe. V primerjavi z javnim Zavodom za zaposlovanje so v bistvu tržne organizacije, ker zaračunavajo svoje storitve podjetjem – uporabnikom (shema 1).



Shema 5.1: Skica tristranega zaposlovanja preko zasebnih agencij na trgih dela

5.1 Pravna ureditev agencij za začasno delo v Sloveniji

V slovenskem pravu se za agencijo za začasno delo uporablja tudi izraz »začasna zaposlitvena agencija«, ki na podlagi državnega dovoljenja oz. koncesije za posredovanje dela (glej Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, Uradni list RS, št. 48/99, 79/00) sklene delovno razmerje (za določen ali nedoločen čas) z delavcem in ga lahko pošlje na delo v drugo organizacijo. To pomeni, da delavec nima delovnega mesta v svoji matični organizaciji, kjer je »zaposlen«, temveč pri podjetju »uporabniku«. Poleg te oblike zaposlovanja, agencije za začasno delo izvajajo tudi vlogo posrednika, kar pomeni, da

posredujejo informacije o raznih oblikah dela in informacijsko usklajujejo ponudbo in povpraševanje na trgu dela.

Nadzor nad delovanjem kocesioniranih agencij je nekoliko bolj ohlapen kot to velja za javne zavode. Podobno kot javni Zavod za zaposlovanje morajo agencije enkrat letno posredovati podatke o tej svoji dejavnosti Ministrstvu za delo družino in socialne zadeve, izvajanje zaposlovanja pri agencijah za začasno delo pa je omogočil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (glej ZDR), kjer so prvič omenjene leta 1998. Kot novi ZDR je v najnovejši obliki veljaven od 1. januarja 2003.

V ZDR se v posebnem poglavju omenja pravni vidik pogodbe, ki nastane med agencijo za začasno delo ter med iskalcem zaposlitve. Gre za pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost »zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku«. Delodajalec je torej organizacija, ki ima dovoljenje oz. koncesijo za zagotavljanje dela. Delavec pa je napoten k pogodbeni stranki agencije, ki jo novi ZDR imenuje »uporabnik«, kar pomeni, da delavec opravlja delo dislocirano od svoje matične organizacije, pri drugi organizaciji.

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec dogovorita o kraju in času opravljanja dela, višini plače in višini nadomestila plače. Dogovorita se tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku. Višina tega nadomestila ne sme biti nižja od 70 % minimalne plače. (60. člen po ZDR).

Torej, pogodbo o zaposlitvi delavec sklene z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela, in ne z vsakokratnim uporabnikom posebej. Pogodba je sklenjena za določen čas, saj zakon opravljanje dela pri posameznem uporabniku omejuje na največ eno leto, tudi če je vmes kakšna prekinitiv. Razlog za takšno določbo je v tem, da gre za naravo začasnega dela in če bi se takšno delo opravljal dlje časa, ne bi šlo več za začasno delo.

Pred začetkom dela delavca, delodajalec in uporabnik skleneta dogovor, da bo uporabnik obvestil delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložil oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Prav tako skleneta pisni dogovor, kjer se dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih. (61. člen po ZDR).

5.2 Nižja delovna in socialna varnost agencijskih delavcev

Pravna podlaga agencijsko posredovanih zaposlitev očitno rahlja splošno varnost zaposlenih in je dodatna oblika fleksibilizacije slovenskega trga dela. »Iz tega primera je razvidno, da je

začasni delavec v slabšem položaju od običajnega, saj se sicer delavec in delodajalec o vsem, medsebojnih pravicah in obveznostih dogovorita, pri tej obliki dela pa je delavec le obveščen o dogovoru, ki ga je glede njega sklenil nekdo drug.« (Lavrin, Cerar, 2003: 72).

Tudi delavec in uporabnik, t.j. organizacija, kamor je delavec napoten, lahko skleneta pisni dogovor, kjer se podrobno dogovorita o pravicah in obveznostih delavca in uporabnika. Ta »lahko« predstavlja večjo moč uporabnika – delodajalca nad delavcem, saj mora delavec opravljati delo izključno po navodilih uporabnika. Nepodrejenost delavca lahko izzove odpoved pogodbe oz. je lahko razlog za disciplinski postopek. Nasprotno, če uporabnik krši dogovorjene obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. (62. člen po ZDR).

Novi ZDR v Sloveniji določa še, da agencija za začasno delo ne sme napotiti delavca na delo k drugemu uporabniku v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo (da bi agencije igrale vlogo stavkokazov), 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. (57. člen po ZDR).

Omeniti velja še **tri posebnosti pogodbe** (o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku), ki se razlikuje od splošne pogodbe o zaposlitvi. Pri splošnih pogodbah gre za dogovor delavca in delodajalca, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih na kraju in v času, ki sta določena z napotitvijo. Kraj in čas sta namreč bistveni sestavini pogodbe, ki se ne moreta spreminjati neodvisno od volje ene stranke, t.j. delavca. Pri agenciji za začasno delo gre za izjemo, saj se delodajalec in uporabnik sproti dogovarjata, kje in kdaj bo delavec opravljal delo.

Največji problem je s plačami, ker se v tristranski pogodbi pojavlja agencija, ki s svojo ceno potencialno zmanjšuje kvoto plač za najete delavce. Pri običajnih pogodbah sta višina plače in nadomestila delavca običajno odvisna od dejanskega opravljanja dela pri uporabniku. Plačilo za delo se lahko spremeni samo s soglasjem obeh pogodbenih strank. Pri pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku je vnaprej jasno, da bo višina plače pri vsakokratni napotitvi drugačna (višja ali nižja).

Tretja posebnost je plačilo nadomestila za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela. Pri običajnih pogodbah čakanja na delo ni več in v primeru, ko preneha potreba po delavčevem

delu, mu mora delodajalec plačevati nadomestilo v višini njegove mesečne plače iz zadnjih treh mesecev. Pri posebnih pogodbah dobiva delavec po dogovoru z delodajalcem nadomestilo plače, ki ne sme biti nižje od 70 % minimalne plače.

Iz vsega zgoraj navedenega lahko zaključim, da gre pri agenciji za začasno delo za tristrano pravno razmerje, zaposleni-agencija-naročnik, za katerega je po mnenju A.Kohonta poleg tristranosti značilna še fleksibilnost in atipičnost zaposlitvenega razmerja.

»Fleksibilna zaposlitev predvsem zato, ker se prilagaja potrebam podjetij uporabnikov na eni, in željam ter potrebam delavcev na drugi strani. Agencija v prvi vrsti izpolnjuje zahteve naročnika, vendar hkrati ni tipičen delodajalec, saj zelo dobro pozna povpraševanje na trgu delovne sile in zato svojim delavcem v idealnem primeru skozi pogajanja z uporabniki ponudi delovno razmerje, ki združuje interese in potrebe obeh omenjenih strani. Atipična pa predvsem zato, ker praviloma ne gre za zaposlitev za nedoločen čas in pogosto tudi ne za zaposlitev s polnim delovnim časom, torej združuje značilnosti zaposlitve za določen čas, za nedoločen čas in zaposlitve s krajšim delovnim časom, glede na potrebe, želje in interese uporabnika in delavca.« (Kohont, 2003:442-454).

Nekoliko je vprašljivo, ali je večja fleksibilnost zaposlitev preko agencij res želja in potreba delavcev. Toda pojav je splošnejši. Razvoj in delovanje agencij za začasno delo spada med t.i. »nove oblike zaposlovanja«, ki so posledica spremembe trgov v začetku devetdesetih let, ki so jih sprožile spremembe v gospodarskem in političnem sistemu in so zahtevale vse več fleksibilnosti tako s strani delodajalcev kot tudi delojemalcev ter postopno ukinjale zaposlitev s polnim delovnim časom za nedoločen čas. V bistvu gre za liberalizacijo trga dela, ki se ji je povojna Evropa zelo dolgo upirala, popustila je šele v devetdesetih. V tem času je sicer še zelo malo iskalcev zaposlitve uporabljalo zasebne agencije kot primarno metodo iskanja dela in zaposlitve, primarno vlogo so še vedno držale v rokah javne službe za zaposlovanje, v tem primeru Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije.

»Fleksibilne oblike dela, ki se vse pogosteje pojavljajo, omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami in so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom. S tem se delodajalci lažje prilagajajo tržnim nihanjem in znižujejo stroške proizvodnje. Za brezposelne so fleksibilne oblike dela in zaposlitve pogosto edina alternativa, za druge pa možnost dodatnega zaslužka. Za državo imajo dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti in k manj socialnih problemov. Po drugi strani pa zagotavljajo manj sredstev

za državno blagajno in socialno varnost tako zaposlenih delavcev, tako da jim mora država kljub delu pogosto pomagati s svojimi socialnimi programi,« (Svetlik in drugi, 1994: 125).

5.3. Agencije za začasno delo v Evropski Uniji

Ker glavni cilj politike zaposlovanja vsebuje težnjo po ravnotežju med socialno varnostjo in zgoraj navedenimi atipičnimi oblikami dela, me zanima, ali delo na izposajo, ki ga izvajajo posebne zasebne agencije nudi delavcu v delovnem razmerju ustrezno pravno in socialno varnost v članicah Evropske Unije oz. v Sloveniji?

Pojav fleksibilnih oblik dela, kamor sodi tudi zaposlovanje preko zasebnih agencij, omogoča zadovoljevanje specifičnih potreb podjetij po specifičnih oblikah dela, ki so posledica hitrih tehnoloških sprememb, ki prinašajo s sabo nove produkcijske metode, skrajševanje življenjskih ciklov in vse bolj zahtevno potrošniško družbo, ki teži h kvalitetnim storitvam.

Zasebne agencije so dovolj fleksibilne, da lahko ponudijo kvalitetne iskalce zaposlitve in poiščejo najboljše možne rešitve, tako za iskalce zaposlitve kot tudi za hitro rastoča podjetja, ki se prilagajajo hitrim spremembam. Nevarnost pa je, da bi to svojo fleksibilnost agencije uporabljale le za svojo korist in v škodo delavcev.

Zato je glede atipičnih oblik dela potrebno omeniti, da Evropska komisija pri oblikovanju smernic ni uspela določiti enotnega pojmovanja za delo na izposajo, ki ga izvajajo posebne zasebne agencije. Komisija je predlagala, da se to delo opredeli posebej kot **delo za določen čas** (employment on fixed-term contracts), kjer mora biti pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas med delavcem in delodajalcem in posebej kot **delo prek agencije** (agency working), kjer se delodajalec zaveže, da bo delavcu v delovnem razmerju občasno poiskal delo v drugih organizacijah. Da bi bila zagotovljena vsaj minimalna socialna varnost delavca pri delu na izposajo, smernice Evropske unije določajo ureditev, da mora delodajalec (posebna zasebna agencija) ob sklenitvi pogodbe z delojemalcem (delavec, ki je v pogodbenem razmerju samo s posebno zasebno agencijo) obvezno utemeljiti razlog za sklenitev te vrste delovnega razmerja, saj lahko pride do zlorab tako v škodo delavca, kot tudi države. (glej Dobrin, 1991: 792).

Na območju Evropske Unije zasebne agencije varujejo zaposlene delavce tako, da le-ti ne plačujejo storitev agencije. Agencija jih z nobenim razlogom ne sme napotiti v podjetja, kjer se stavka, prepovedana je diskriminacija in spoštovati se mora zasebnost zaposlenih delavcev oz. iskalcev zaposlitve v zvezi s podatki, ki jih ima agencija na razpolago.

Osnovni normativni namen pravno formalne ureditve v Evropski Uniji je doseči še večjo prilagodljivost agencij ter urediti pravice zaposlenih preko zasebnih agencij, saj se še vedno pojavljajo določeni problemi, npr v Nemčiji, kjer se je preko agencij za zaposlovanje zaposlilo ogromno tujcev brez dovoljenj za delo in kršitve glede prispevkov za socialno zavarovanje. Delavci, ki so posojeni, morajo imeti enake pravice glede socialne varnosti, varstva pri delu in seznanjenosti z vsemi drugimi postopki, ki jih določa ZDR v posameznih državah. (glej Dobrin, 1991:794).

Navajam primer v Avstriji, kjer imajo zanimivo ureditev glede dela na izposajo, saj ločijo med pravo izposajo delavca, kjer delodajalec prepusti svojega delavca tretjemu le izjemoma in nepravo izposajo, ko je delovno razmerje med delodajalcem in delavcem sklenjeno izključno z namenom, da delodajalec posoja storitve delavca tretjemu. V zvezi s tem so sprejeli predpis, ki ureja takšno posredovanje dela, da varuje delavce glede pravic iz socialnega zavarovanja in pravic iz varstva pri delu, kar mora zagotavljati delodajalec, čeprav je delavec v drugi organizaciji, saj so zaposleni pri zasebnih agencijah izvzeti iz kolektivnih pogajanj. (glej Dobrin, 1991: 798).

V Franciji je država prepustila odločanje o urejanju občasnih zaposlitev socialnim partnerjem, ki so se dogovorili o dopustnosti takšnih zaposlitev iz treh razlogov. Kadar gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, pri sezonskem delu in pri začasno povečanem obsegu dela. Tako kot v Sloveniji, s takšnim delovnim razmerjem ni dovoljeno nadomeščati dela stavnajočih delavcev in dela na posebno težkih in nevarnih delih. Potrebno je poudariti, da večina držav Evropske unije, razen Francije in Velike Britanije vse do devetdesetih let ni dovoljevala zaposlovanja pri agencijah. Dovoljeno je bilo samo posredovanje dela in zaposlitev za plačilo. Agencije so dobro razvite tudi na Danskem, Nizozemskem, in v Belgiji. Večina članic je sprejela zakonodajo o začasnem delu, vendar so samo na Švedskem in Danskem delavci, ki delajo preko agencij za začasno delo, zaščiteni s kolektivno pogodbo, na kar so imela vpliv sindikalna pogajanja. Kljub temu so nekatere agencije sprejele še dodatne ukrepe in soglasja s sindikati na korporativni ravni. (glej Dobrin, 1991: 798-801).

V Sloveniji zaposlovanje prek zasebnih agencij sploh ni urejeno tako, da bi ščitilo delavca. V bistvu gre za prenos tveganja na delavca, saj ima le-ta minimalno varnost zaposlitve, slabše pogoje dela in predvsem nima kolektivne zaščite, kar je posledica neaktivnosti sindikatov na tem področju.

5.4 Prednosti in slabosti agencij za začasno delo

»V Uniji se vse bolj vzpostavlja samoregulacija agencij, predvsem s formiranjem nacionalnih združenj zasebnih agencij, ki so povezana v Mednarodno združenje zasebnih agencij CIETT (confederation international des employeurs de travail temporaire).« (Kohont, 2003:442-454). Kljub urejeni zakonodaji in številnim prednostim, ki so jih deležni zaposleni pri agenciji za začasno delo, so tu prisotna številna vprašanja in slabosti tako začasne delavce kot tudi za podjetja uporabnike.

Med **slabostmi**, s katerimi se lahko srečajo začasni delavci je predvsem nizka varnost zaposlitve, saj je odvisna od potreb podjetij in od fleksibilnosti agencije, kako se odziva na te potrebe. Zaposlitev je zelo redko sklenjena za nedoločen čas s polnim delovnim časom, kar pomeni, da delavci ne morejo pridobiti finančnega posojila. Začasni delavci so tudi prikrajšani za dodatna usposabljanja s strani podjetij uporabnikov. Delavec je podvržen menjavi delovnih okolij, kar lahko vpliva na zmanjšanje delovne storilnosti, še posebej pri starejših in manj prilagodljivih. Zaradi pogoste kratkotrajnosti delovnega razmerja delavec ne izpolni pogojev za prejemanje nadomestila za brezposelnost, ki je pomembno sredstvo za ohranjanje socialne varnosti. Pojavlja se tudi t.i. statistična diskriminacija s strani agencij.

Statistike so v nekaterih državah pokazale, da se začasni delavci srečujejo s slabšimi delovnimi pogoji (izpostavljenost delu, ki pomeni večje tveganje zdravja). Več teh primerov so zasledili v Franciji in Belgiji ter manj v veliki Britaniji in Nizozemski. Začasni delavci imajo tudi manj avtonomije med samim delovnim procesom, krajši delovni čas, več delajo na izmene in so manj zadovoljni z delovnimi pogoji kot drugi delavci. (glej Storrie, 2002:68-71).

Delavcem prinaša zaposlitev pri zasebni agenciji za zaposlovanje po mnenju A. Kohonta tudi naslednje **ugodnosti**: s sklenitvijo delovnega razmerja in predvsem s pridobivanjem izkušenj pri več delodajalcih krepijo svoje možnosti na trgu delovne sile. Na ta način lahko pridobijo delo v določenem podjetju, kamor bi sami sicer težko prišli in spoznajo podjetje od znotraj navzven. Tako se lažje odločijo v primeru, da jim je ponujena dolgotrajnejša oblika sodelovanja s podjetjem (t.i. »wait and see behaviour«). Zaposlitev pri agenciji je za posameznika lahko možnost dodatnega zaslužka, saj ni nujno, da opravlja naloge s polnim delovnim časom. Zaposlitev pri agenciji zagotavlja delavcu reference za prihodnje delo. Poleg tega agencija dobi oceno za delovne uspešnosti delavca tudi od podjetij uporabnikov, kar reference še podkrepi. Kljub temu, da je varnost zaposlitve v tem primeru nizka, zagotavlja pravice, ki izhajajo iz zaposlitve za (ne)določen čas. Delavcu omogoča aktivnejše odločanje o

prostem času, saj se lahko z agencijo na začetku dogovori, kdaj želi prekiniti zaposlitev. V primeru, da je povpraševanje po znanjih in sposobnostih delavca veliko, mu agencija lahko omogoči delo pri najugodnejšem ponudniku med podjetji porabniki, saj običajno razpolaga z širokim naborom informacij o podjetjih. (glej Kohont, 2003: 442-454).

Omenila bi še eno pozitivno lastnost, ki ugodno vpliva na položaj začasnega delavca. Podjetja uporabniki ponavadi nimajo predhodnih informacij o začasnem delavcu, kar pomeni, da le-ta ni že vnaprej obsojen na diskriminacijo s strani podjetja. Menim, da lahko tudi podjetja uporabniki zaznavajo pozitivne učinke agencij za začasno delo, zlasti manjša podjetja, ki nimajo razvite kadrovske službe, saj lahko celotno izbiranje ali odpuščanje kandidatov prepustijo agenciji.

Agencije za začasno delo igrajo pomembno vlogo v integraciji trga dela in njihova podjetniška kultura postaja vse bolj privlačna za različne vrste in strukture podjetij.

Podatki za leto 2002 kažejo, da se giblje število zaposlenih preko zasebnih agencij od 1.8 do 2.1 milijona, kar predstavlja od 1.2 do 1.4 % vseh zaposlenih. Povsod, razen v Grčiji, začasno delo hitro narašča. V državah celinske Evrope (z nekaj izjemami Avstrije in Nizozemske) imajo agencije jasno opredeljen status v delovnem in gospodarskem pravu, tako glede pridobitve licence, kot tudi nadzor nad delovanjem. Na Švedskem, Finskem in v Veliki Britaniji se na začasno delo gleda kot na neko vrsto posla, zato sta legalni status in stopnja zaščite začasnega delavca popolnoma odvisna od splošnega sistema delovnega prava. (glej Storrie, 2002:67-71).

Agencije postajajo vse bolj zanimive tudi za višje izobražene kadre in predvsem mlade, ki se borijo z naraščajočo brezposelnostjo na eni strani in s slabšanjem delovnih pogojev na delovnem mestu. Menim, da je vzrok za slabši položaj mladih tudi v izobraževalnem procesu, ki postaja za večino mladih vse daljši, kar jim onemogoča pridobivanje ustreznih delovnih izkušenj in predstavlja pomanjkanje priložnosti na trgu dela. Glede na starostno strukturo je začasno delo predvsem domena mladih pod 25 let, kar predstavlja od 20 do 50 % vseh delavcev. Glede na spol so zaposleni predvsem moški, najbolj v Nemčiji in Avstriji. Iz tega podatka lahko predvidevam, da se večina mladih zaposluje v neterciarnih dejavnostih, saj vemo, da se v terciarnem sektorju zaposlujejo največ ženske. Večji odstotek zaposlovanja dosegajo ženske na Švedskem, Finskem, Danskem, v Nizozemski in Španiji. (glej Storrie, 2002: 88).

Glede poklicev je v nekaterih državah prepovedano zaposlovanje začasnih delavcev v gradbeništvu, najverjetneje zaradi zakonske ureditve, ki ščiti začasnega delavca pred večjimi tveganji. V primarnem, industrijskem sektorju največ zaposlujejo agencije na Irskem in v

Italiji in najmanj v Skandinavskih državah in v Veliki Britaniji. Glede na povprečje, agencije največ delavcev zaposlijo v storitvenih dejavnostih, čeprav so razlike med državami zelo velike. Povprečje začasne zaposlitve v storitvenem sektorju dvigujejo Skandinavske države. (glej Storrie, 2002: 89-90).

Podatki so v pozitivnem smislu vzpodbudni za razvoj in delovanje začasnih agencij. Glede na to, da so v devetdesetih letih zaposlovale pretežno marginalne skupine (dolgotrajno brezposelne, starejše, etnične manjšine...) in sodelovale predvsem z neprofitnimi organizacijami kažejo, da sedaj le manjšina brezposelnih išče delo preko agencij. V glavnem 50 % začasnih delavcev, ki so s strani agencije napoteni k delodajalcu, dobi zaposlitev preko agencij in 30 % začasnih delavcev dobi neposredno zaposlitev pri delodajalcu – uporabniku. (glej Storrie, 2002:65).

Delodajalci se iz različnih razlogov odločajo začasne delavce.

- 1) Največkrat gre za povečanje potreb po novih delavcih in podjetja prepustijo izbiro za nove kandidate agencijam za začasno delo.
- 2) Nadomeščanje odsotnega delavca zaradi bolezni ali daljšega dopusta
- 3) Nadomeščanje žensk, ki so na porodniškem dopustu
- 4) Kadar iščejo posebna znanja in izkušnje pri delovnem procesu

Največ dvoma v delovanje zasebnih agencij obstaja v državah južne Evrope, zato je vzrok za nizek odstotek zaposlenih preko agencij po mnenju Storrija potrebno iskati v še vedno prisotni gospodarski recesiji, na severu Evrope (Belgija, Nemčija in Francija) pa v aktivnem delovanju sindikatov in ostalih socialnih partnerjev.

Če dobro premislimo, so agencije za delo s svojo dvoumno posredniško vlogo zelo podobne študentskim servisom. Oboji imajo posredniško vlogo na trgu dela, eni za mlade, drugi za starejše. Oboji dajejo prednost delodajalcem pred delavci in s tem zmanjšujejo splošno varnost zaposlitev. Kljub temu pa lahko oboji uspešno opravljajo svojo posebno posredniško dejavnost, ker je poleg velikega povpraševanja (nižji stroški dela) tudi ponudba razseljenega dela, tako študentskega kot odraslega, v sodobnih razrahljanih gospodarstvih dovolj velika.

6. TRG DELA V CELJSKI REGIJI PO 1990

Celjsko regijo sestavlja triindvajset občin ali šest upravnih enot (Celje, Laško, Slovenske Konjice, Šentjur, Šmarje pri Jelšah in Žalec), kjer predstavlja število stalnega prebivalstva slabih 10% slovenskega prebivalstva. Družbeni in gospodarski kazalci v regiji zaostajajo za povprečjem v Sloveniji in se v zadnjih letih pri pomembnejših kazalcih ne izboljšujejo.

Ponudbo na trgu delovne sile predstavljajo vsi za opravljanje dela sposobni prebivalci stari 15 let in več, poudarjam, da zgornja starostna meja ni določena. Ponudba se deli na aktivno prebivalstvo, ki ga sestavljajo zaposleni (delovno aktivni) in brezposelni ter na (delovno) neaktivne. Zaposleno prebivalstvo se deli na zaposlene, ki so ali zaposleni v podjetjih ali drugih organizacijah in samozaposlene, kamor prištevamo samostojne podjetnike, osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost in kmete.

Med **delovno aktivne** po definiciji ILO štejemo vse osebe, stare 15 let in več, ki so v določenem časovnem obdobju (navadno v referenčnem tednu opravile kakršno koli delo za določeno plačilo (denarno ali materialno) ali pa so bile zaposlene, vendar iz katerih koli razlogov v določenem obdobju niso delale.

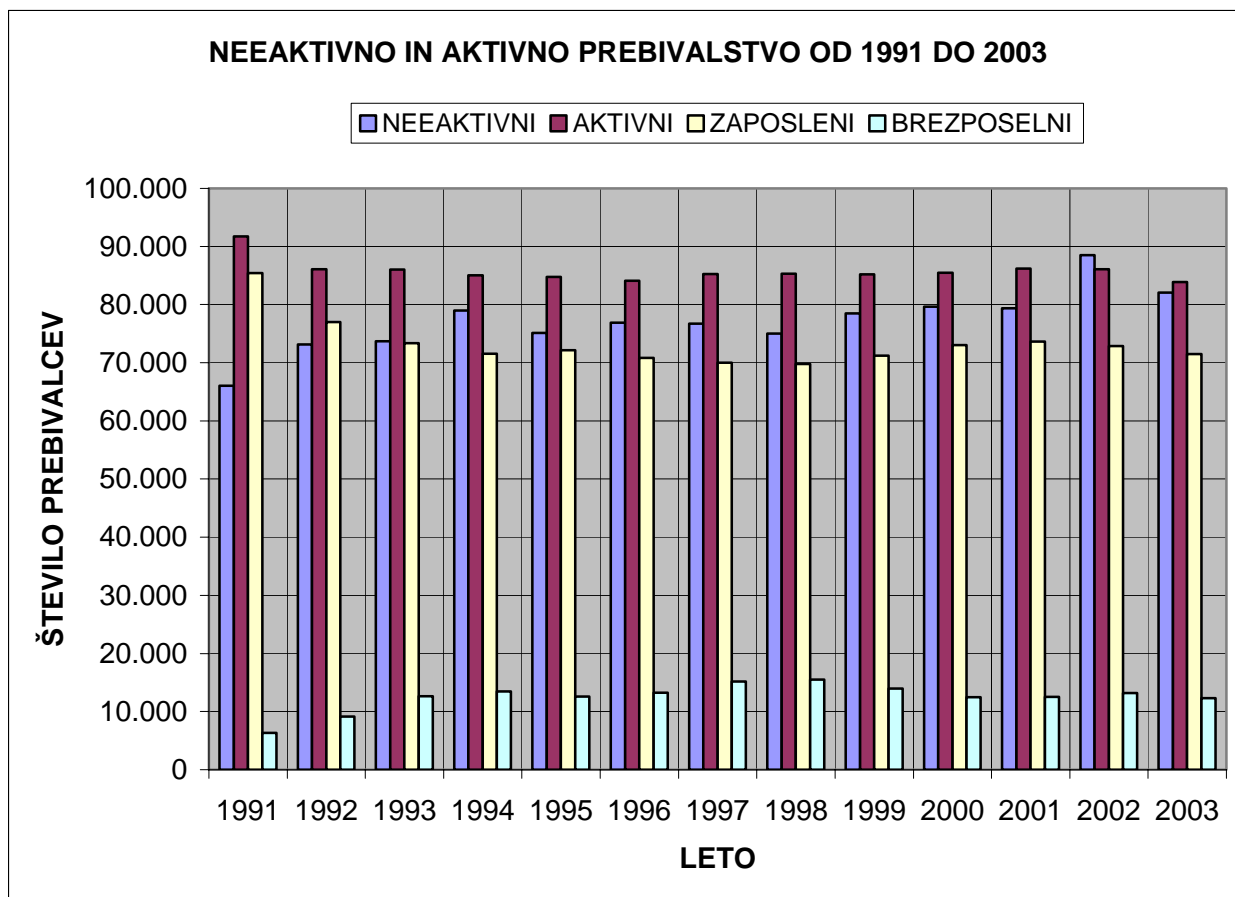
Med **brezposelne** po definiciji ILO štejemo tiste osebe, stare 15 let in več, ki v določenem obdobju, (navadno v referenčnem tednu) niso opravile nobenega dela za plačilo (denarno ali materialno), v tem času so aktivno iskale neko obliko dela za plačilo ter so lahko začele z delom v predvidenem roku (navadno v dveh tednih).

Med **neaktivne** po definiciji ILO štejemo vse osebe, stare 15 let in več, ki jih ne moremo razvrstiti med delovno aktivne ali brezposelne. Po definiciji so to osebe, ki niso v določenem obdobju opravile nobenega dela za plačilo, niso iskale dela ali pa niso mogle začeti z delom za plačilo v določenem roku (navadno v dveh tednih). (Ignjatović, 2002:13).

6.1 Ponudba delovne sile

Podatke za prikaz ponudbe delovne sile v celjski regiji, sem poiskala na Statističnem uradu RS, v statističnih informacijah od leta 1991 do 2003, kjer sem uporabila prebivalce, razdeljene po občinah oz. upravnih enotah (Celje, Laško, Slovenske Konjice, Šentjur pri Celju, Šmarje pri Jelšah in Žalec), petletnih starostnih skupinah in spolu. Pri izračunu neaktivnih prebivalcev celjske regije sem upoštevala vse za opravljanje dela sposobne

prebivalce, stare 15 let in več, kjer zgornje starostne meje nisem določila. V veliko pomoč so mi bila letna poročila Območne službe Celje, v obdobju od 1990 do 2004.



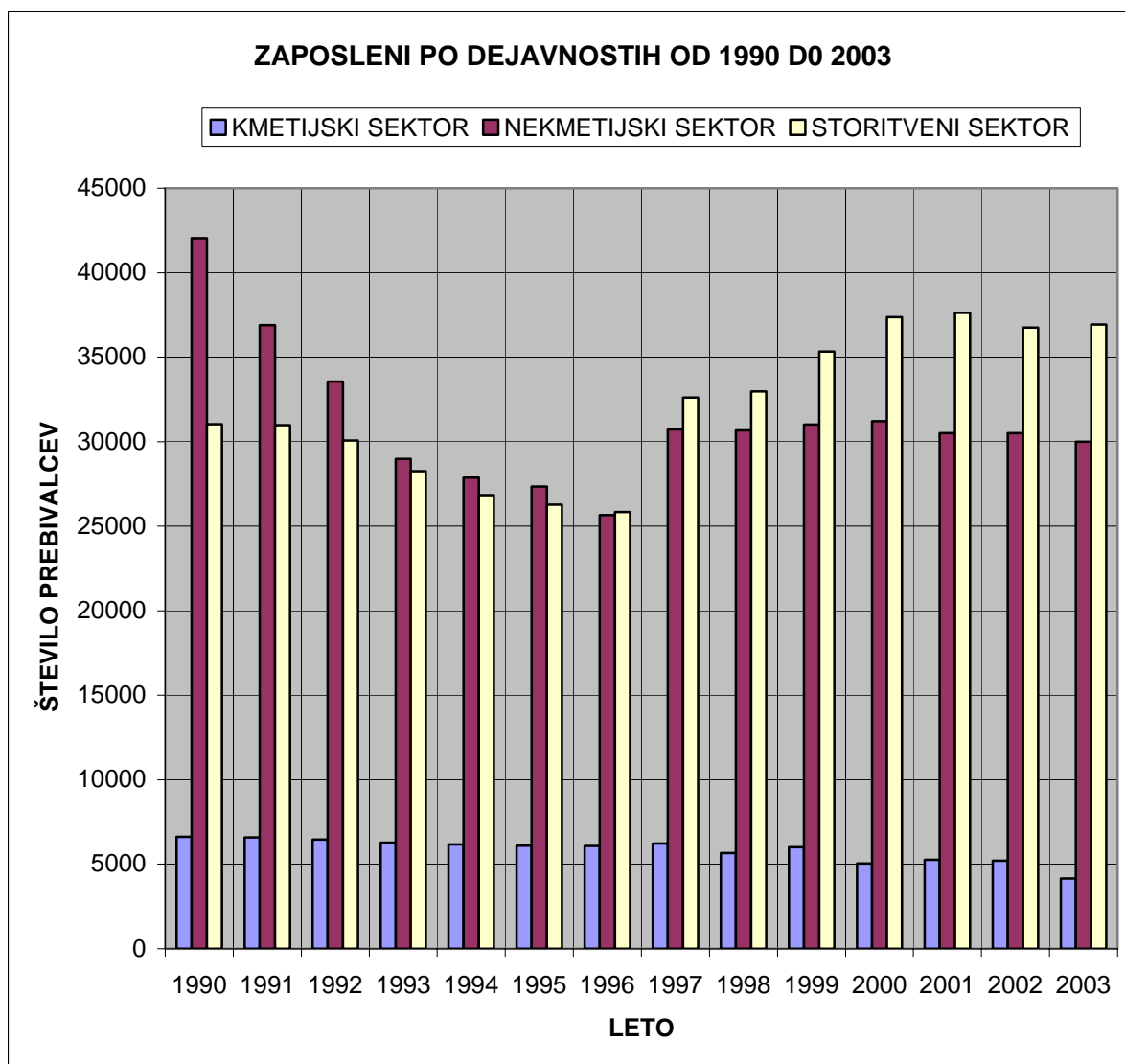
Graf 6.1.: Neaktivno in aktivno prebivalstvo v letih od 1991 do 2003 (vir: priloga, tabela št.1).

V stolpčnem grafu je prikazano neaktivno in aktivno prebivalstvo, v obdobju od leta 1991 do 2003. Aktivno prebivalstvo je razdeljeno na zaposlene in brezposelne. Najbolj bode v oči postopno izenačevanje delovno neaktivnih in delovno aktivnih, kar pomeni, da stopnja delovne participacije pada (v začetku opazovanja delovno aktivni presegajo neaktivne, proti koncu pa se njuno število zblizuje).

Podrobnosti so naslednje. Najbolj izstopa leto 1998, kjer je v obdobju trinajstih let največ brezposelnih oseb, 15.498 in najmanj zaposlenih, t.j. 69.812. V naslednjih letih sledi počasno naraščanje zaposlenega oz. delovno aktivnega prebivalstva in doseže s 73.627 prebivalci

celjske regije največje število v letu 2001. Leta 2002 je evidentirano zmanjšanje zaposlenih samo v enem letu za 781 oseb. »Konec leta 2002, v decembru, se je število delovno aktivnih zmanjšalo še za 369, kar pomeni, da se je zaposlenost v regiji zmanjšala kar za 1.2 % ali 891 delovnih mest. Podatek je zaskrbljujoč, saj glede na slovensko povprečje obseg delovno aktivnega prebivalstva ostaja praktično enak, oz. se je zmanjšal za 130 delovnih mest, kar ne predstavlja niti 0.1 %.« (Letno poročilo Zavoda, 2002:17).

Iz grafa so razvidni še podatki o povprečnem številu brezposelnih oseb. Največje število brezposelnih je v letu 1997 in 1998. Brezposelnost v celjski regiji še vedno narašča. V letu 2002 je bilo v povprečju 13.203 brezposelnih oseb, oziroma kar 5.2 % več kot v letu 2001.



Graf 6.2: Zaposleni po dejavnostih od 1990 do 2003 (vir: priloga, tabela št.2).

Glavna ugotovitev zaposlenih po sektorjih dejavnosti njihovih organizacij je v tem, da se je v opazovanem obdobju gospodarstvo spremenilo iz pretežno industrijskega v storitvenega. Podrobnosti so naslednje.

Kmetijski sektor: kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo

Nekmetijski sektor: rudarstvo, predelovalne dejavnosti, proizvodnja hrane, pijač in tobačnih izdelkov, tekstilij, usnjenih oblačil, obdelava in predelava lesa, proizvodnja vlaknin, papirja, založništvo, proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, proizvodnja izdelave iz gume in plastičnih mas ter drugih nekovinskih izdelkov, proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov,

strojev naprav, električne, optične opreme, vozil, plovil, pohišta, druge predelovalne dejavnosti

Storitveni sektor: *trgovina popravil motornih vozil in izdelkov široke potrošnje, gostinstvo, promet, skladiščenje in zveze, finančno posredništvo, poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve, storitve javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje, izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo, druge javne, skupne in storitvene dejavnosti, zasebna gospodinjstva z zaposlenimi osebami.* (Letna poročila Zavoda, 1990-2003).

»Gospodarska kriza in prehajanje v tržno gospodarstvo se čedalje bolj izrazito odražata na trgu dela. **Konec decembra 1992** je bilo na območju celjske regije 79490 delovno aktivnih oseb, 12.6 % delovno sposobnega prebivalstva pa je bilo brezposelnih. 6593 ali 81.9 % vseh delovno aktivnih je bilo zaposlenih v družbenem sektorju, kjer je bilo največ delovnih mest v nekmetijskih dejavnostih (33.555). Zasebni sektor je zaposloval 14397 ali 18.1 % vseh zaposlenih, od tega je bilo 30.6 % zasebnikov, 41.1% kmetov in 28.3% zaposlenih pri zasebnikih. (Letno poročilo 1992:5)

»Zaposlenost se je zmanjšala v vseh gospodarskih dejavnostih, relativno najbolj v gozdarstvu (za 22.3 %) in gradbeništvu (12.3 %). Očitno se zmanjšuje zaposlenost v gostinstvu, ki ga vse bolj obvladuje zasebni sektor. Absolutno se je zaposlenost najbolj znižala v industriji (za 2843 delavcev). Zmanjšala se je tudi zaposlenost na področju finančnih, tehničnih in poslovnih storitev.« (Letno poročilo 1992:8).

»Z vidika ustvarjenega prihodka je v vseh občinah celjske regije nosilna dejavnost industrija in rudarstvo. V obdobju od 1991 do 1994 se je delež industrije ves čas zmanjševal, predvsem na račun krepitve storitvenih dejavnosti. V gospodarstvu se je zaposlenost tekom celega **leta 1994** gibala v negativni smeri, in se je v povprečju zmanjšala za 6.9 % v vseh dejavnostih, razen v gradbeništvu, kjer je število zaposlenih večje za 1.2 % glede na leto 1993. V ostalih gospodarskih dejavnostih se je zaposlenost v povprečju zmanjšala za več kot 5 % v kmetijstvu, gozdarstvu, prometu in zvezah, gostinstvu, finančnih, tehničnih in poslovnih storitvah ter obrti in drugih storitvah. (Letno poročilo 1994:5).

»V **letu 1996** beležita med področji dejavnosti relativno največji upad gozdarstvo (-10.6 %), obrt in osebne storitve (-16.2 %). V industriji se je glede na preteklo leto zaposlenost zmanjšala za 7 %, predvsem v dejavnostih proizvodnje obutve in galanterije, proizvodnje preje in tkanin, proizvodnje in predelava papirja, proizvodnje končnih tekstilnih izdelkov, v kovinsko predelovalni dejavnosti, črni metalurgiji, proizvodnji usnja in krzna...

Zaposlenost se je povečala le v petih področjih dejavnosti in sicer: gostinstvo in turizem (+5.4 %), vodno gospodarstvo (+2.7 %), gradbeništvo (+0.9 %), javna uprava (+6.3 %) in na področju izobraževanja in znanosti (+6.3 %).« (Letno poročilo 1996:14).

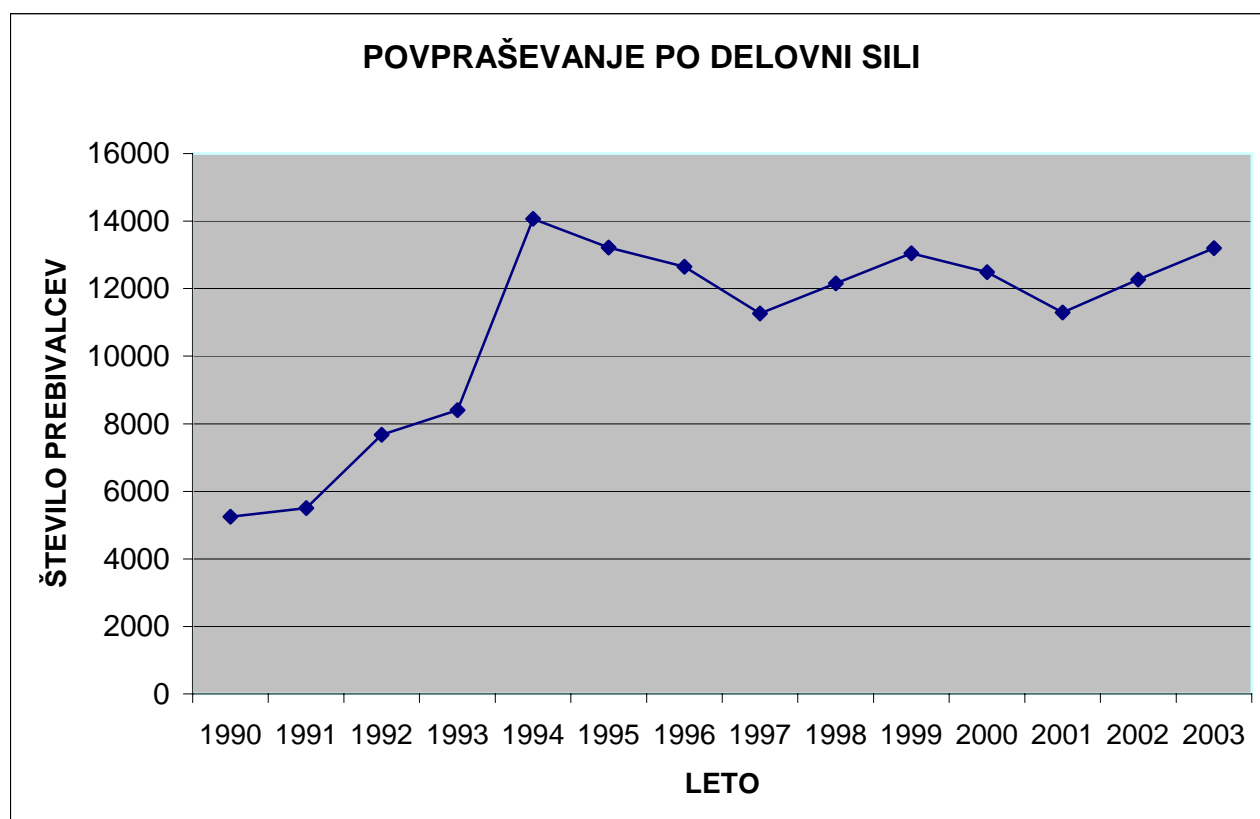
»Iz leta 1997 se nadaljuje trend upadanja števila samostojnih podjetnikov posameznikov in oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost. Prvih je bilo 2.8 % manj in drugih 2 % manj, kot konec leta 1997. Na rast zaposlenosti v **letu 1998** je vplivalo le zaposlovanje v storitvenem sektorju, kjer se je število delovno aktivnih povečalo za 1.1 %. Najbolj se je širilo gostinstvo in finančno posredništvo, pa tudi trgovina, ukvarjanje s poslovnimi storitvami ter zdravstvo in socialno varstvo.« (Letno poročilo 1998:13-14).

»V **letu 2000**, je bilo 50.8 % delovno aktivnega prebivalstva zaposlenega v storitvenem sektorju, kar je več kot decembra 1999. V nekmetijskem sektorju je število zaposlenih od leta 1998 naraslo na 31.204 osebe, kar predstavlja 42.4 % vseh zaposlenih celjske regije. Glavnina ali 77.1 % vseh zaposlenih v tem sektorju odpade na predelovalne dejavnosti.

V kmetijskem sektorju je bilo konec leta 2000 zaposlenih 5.049 oseb, kar je 15.9 % manj kot leta 1999. Po številu zaposlenih je kmetijski sektor najšibkejši.« (Letno poročilo, 2000:15).

» **Konec leta 2002** je bilo 50.7 % ali 36.753 delovno aktivnih oseb zaposlenih v storitvenem sektorju, kar je manj kot decembra 2001. Najmočnejše področje znotraj storitvenih dejavnosti je trgovina, popravilo motornih vozil in izdelkov široke potrošnje, z 9.679 zaposlenimi. Povsem drugače je na področju zdravstva, socialnega varstva, prometa, skladiščenja in zvez, kjer so evidentirali zmanjšanje za 17.7%. Zmanjšanje beležijo tudi v dejavnosti gradbeništvo, za 0.3 %. Medtem ko je od leta 1998 naprej število zaposlenih v nekmetijskem sektorju naraščalo, je v letu 2001 prišlo do zmanjšanja, v letu 2002 pa obseg ostaja nespremenjen z 42.1 % zaposlenosti delovno aktivnega prebivalstva. V kmetijskem sektorju je bilo decembra 2002 zaposlenih 5.215 ali 0.8 % oseb več kot leto prej. S 7.2 % delovno aktivnega prebivalstva celjske regije, ostaja kmetijski sektor najšibkejši.« (Letno poročilo 2002:17).

6.2 Povpraševanje po delovni sili



Graf 6.3: Povpraševanje po delovni sili od leta 1990 do 2003 (vir: priloga, tabela št. 3).

Graf ponazarja gibanje povpraševanja delodajalcev po delavcih, v obdobju od leta 1990 do leta 2003. Gre za vse potrebe, ki so jih delodajalci javno objavili, oz. posredovali na Zavod za zaposlovanje v celjski regiji. Naj poudarim, da je v javljenih potrebah vidna rast bolj odvisna od fleksibilizacije zaposlitev (veliko več je zaposlitev za določen čas), ne pa toliko od večjega števila delovnih mest.

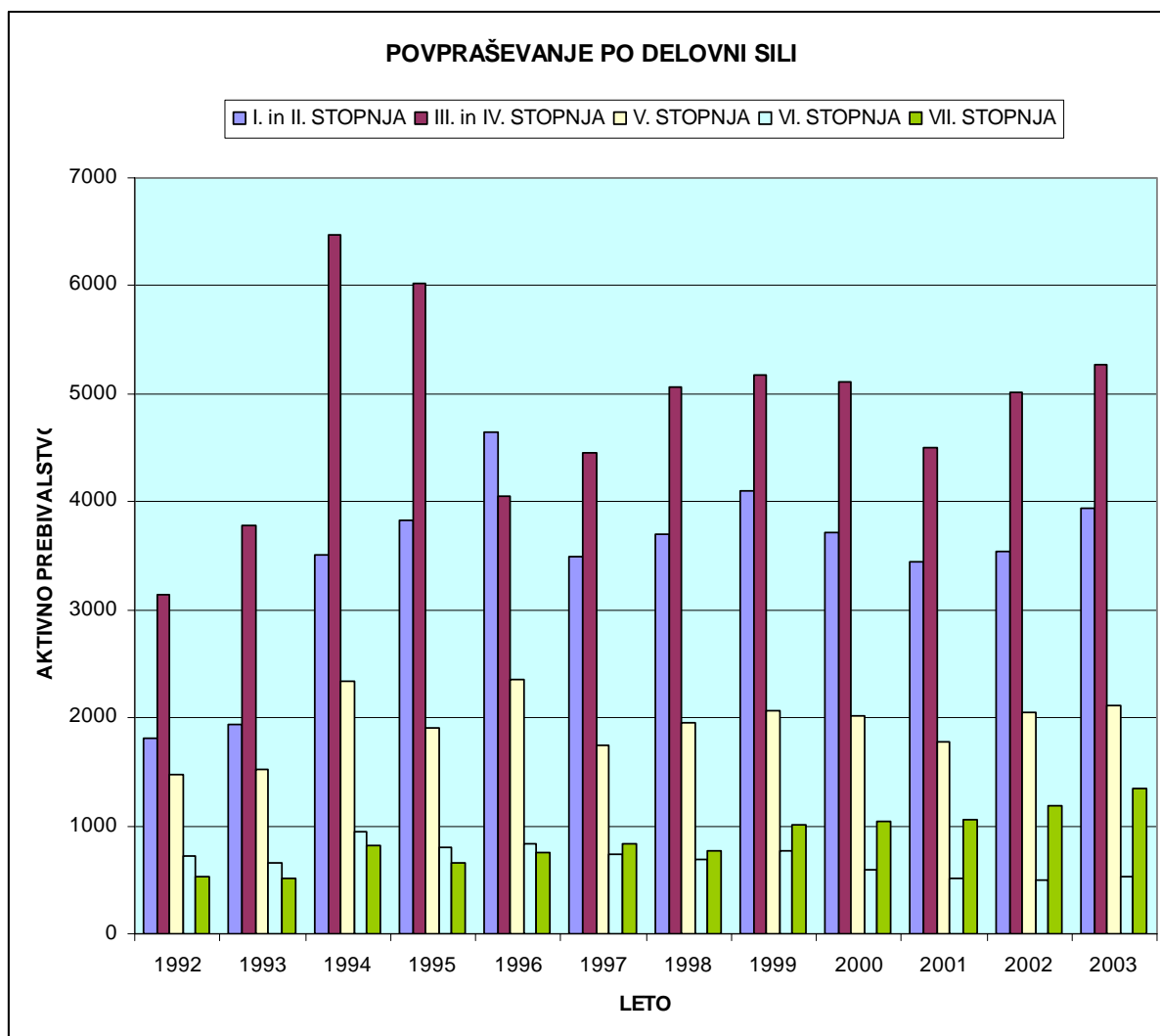
Najmanj potreb po delavcih oz. povpraševanja s strani delodajalcev je bilo zabeleženih v letu 1990 in sicer 5500, potem je trend potreb po delavcih iz leta v leto rasel, v letu 1994 dosegel maksimum, s 14.065 potrebami po delavcih. V letu 1997 se je obseg povpraševanja zmanjšal na manj kot 12.000 potreb in vse do leta 2002 ni opaznih sprememb. V letu 2002 je bilo na celjskem območju evidentiranih 12.272 potreb po delavcih in pripravnikih.

»Največ povpraševanja je bilo s strani delodajalcev po delavcih, ki opravljajo storitveno dejavnost. Na Zavod za zaposlovanje so podali 6.975 potreb po delavcih in pripravnikih, kar predstavlja 56.8% celotnega povpraševanja v letu 2002. Z vidika povpraševanja je drugi najmočnejši sektor nekmetijski sektor, s 5.163 potrebami ali 42.1% deležem povpraševanja v letu 2002. Največ potreb v tem sektorju je bilo danih s strani predelovalnih dejavnosti, kjer je najmočnejše zastopano področje proizvodnje kovin in kovinskih izdelkov.

Najmanj povpraševanja je v kmetijskem sektorju, kjer so v celjski regiji zabeležili samo 134 potreb po delavcih, to predstavlja 1.1% celotnega povpraševanja, kar je v letu 2002 najmanj, glede na pretekla leta.« (Letno poročilo Zavoda 2002:15).

6.3 Povpraševanje po delovni sili glede na stopnjo izobrazbe

»Največji interes delodajalci izražajo za delavce III. in IV. stopnje izobrazbe, kar predstavlja 40.9%. Na drugem mestu so delavci brez izobrazbe, z 28.8%, sledi V. stopnja izobrazbe s 16.7%, VII. stopnja izobrazbe z 9.6% in najmanj, 4.0% povpraševanja po delavcih s VI. izobrazbeno stopnjo.« (Letno poročilo Zavoda 2002:20).



Graf 6.4: Povpraševanje po delavcih po stopnjah izobrazbe od 1992 do 2003 (vir: priloga, tabela št. 4).

»V letu 1992 pride do zahtev po selektivnejšem, predvsem pa kvalitetnejšem zaposlovanju, kar se v strukturi potreb kaže v opaznem naraščanju deleža strokovnih kadrov, od IV: zahtevnostne stopnje navzgor. Večina potreb je še vedno po kadrih s III. ali IV. stopnjo izobrazbe, narašča pa tudi delež potreb s V. stopnjo izobrazbe.« (glej Letno poročilo Zavoda, 1992: 11, 12). V letu 1993, se potrebe iz leta 1992 še bolj povečajo.

V letu 1995 je viden upad povpraševanja po III. In IV. stopnji izobrazbe, še vedno delodajalci povprašujejo po I. in II. izobrazbeni stopnji. »Med poklicnimi kvalifikacijami, ki so jih delodajalci najpogosteje iskali, so bili: pomožni delavec, gradbeni delavec, zidar, pomožni

obdelovalec kovin. V poklicih s V. stopnjo izobrazbe so bili najbolj iskani ekonomski, strojni, komercialni ter zdravstveni tehniki in trgovinski poslovodja. 88.9 % vseh potreb so objavila podjetja in organizacije v gospodarstvu.« (glej letno poročilo Zavoda, 1995: 8).

Šele po letu 1997 prične naraščati delež potreb po VII. stopnji izobrazbe, predvsem na račun zmanjšanja potreb po VI. izobrazbeni stopnji. V letu 1998 je še vedno največ potreb za delavce s III. ali IV. stopnjo izobrazbe, sledijo delavci s I. ali II. stopnjo izobrazbe, s V. izobrazbeno stopnjo in povpraševanje po VII. stopnji presega VI. stopnjo izobrazbe. Podoben trend povpraševanja se nadaljuje vse do leta 2003.

Vidimo, da povpraševanje po bolj izobraženih le postno zamenjuje povpraševanje po manj izobraženih; to je povezano tudi s stroški dela, ne le z razvojnimi potrebami zaposlovalcev po novem znanju. Stroški dela za manj izobražene so zaradi sistema plač, ki so s kolektivnimi dogovori precej vezane na stopnjo izobrazbe, manjši.

6.4 Stopnja registrirane brezposelnosti v regiji

Vse do leta 1997 se je stopnja registrirane brezposelnosti, ki je odraz gospodarskega dogajanja na regijskem nivoju vztrajno povečevala. Stopnja brezposelnosti se po mednarodnih standardih izračunava kot razmerje med evidentiranimi iskalci zaposlitve oz. brezposelnimi in celotnim aktivnim prebivalstvom. »Prvo večje povečanje stopnje brezposelnosti v celjski regiji je konec leta 1993, kar je posledica stečaja tovarne EMO iz Celja.« (Letno poročilo Zavoda, 1994:13).

»V letu 1994 in 1995 se stopnja brezposelnosti nekoliko zmanjša, konec leta 1995, pa se zopet nekoliko dvigne, zaradi stečaja podjetja Konus Koko, Elegant Šentjur, Konus Konum, Gala Trade, Libela ITPO, TVO, LIP Kosovno pohištvo, Levček.« (Letno poročilo, 1995:16).

»V letu 1996 je prenehalo s poslovanjem 11 večjih podjetij: Sugros, Tami, Suvita, Montana Petrovče, Predilnica Laško, Kostroj Usnje Commerce, Emo Eterna, Aurea, Emo San, Livarna Vezir in Obutev.« (Letno poročilo Zavoda, 1996:23).

»Največja brezposelnost celjske regije je v letu 1997, saj je v tem letu zaradi stečaja prenehalo poslovati 15 podjetij. Stopnja brezposelnosti je dosegla rekordnih 18.2 %. Gre za podjetja Toper 2000, Toper Mode, Emo Energetika, Kreator, KLC, Konfekcija Šmarje, Sopota-Lesnina Radeče, Metka Tekstil, Teko, Emo Os, Zlatarna, Hmezad Duri, Ferralit, Lip pohištvo, Konus Kofil.« (Letno poročilo Zavoda, 1997:20). Tako kot leta 1996, je bila tudi v letu 1997 rast brezposelnosti v regiji ves čas večja kot v Sloveniji. Po letu 1997 je stopnja

brezposelnosti rahlo upadala. Kot prikazuje graf, je stopnja za regijo Celje konec decembra 2002 štela 13.203 prebivalcev.

V enakem obsegu kot v regiji se je stopnja registrirane brezposelnosti zmanjšala tudi na republiškem nivoju, vendar je bistvena razlika med regijo in Slovenijo v tem, da regijska stopnja že vse od leta 1993 dalje presega republiško, kar je razvidno iz grafa številka 5.

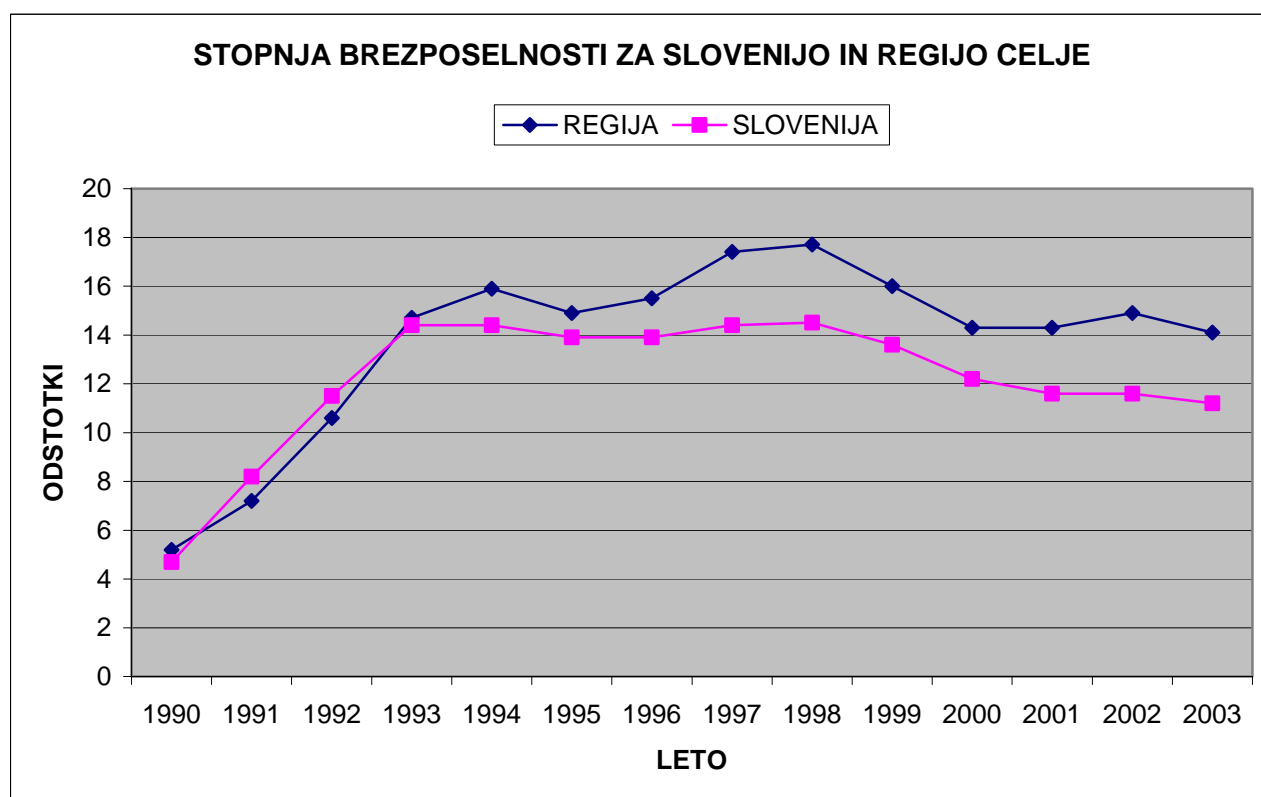
»Tako je med dvanajstimi območnimi oziroma regijskimi službami zavoda za zaposlovanje celjska regija po višini stopnje registrirane brezposelnosti na četrtem mestu v Sloveniji. V letu 2002 je znašala stopnja registrirane brezposelnosti za Slovenijo 11.3 %, za območje celjske regije pa kar 14.3 %.« (Letno poročilo Zavoda, 2002:33)

»Konec leta 2002 je bilo na območju celjske regije v evidenci 12.607 registrirano brezposelnih oseb. »Glede na strukturo prijavljenih je bilo največ zaposlenih oseb, ki jim je poteklo delovno razmerje za določen čas. V tej skupini ima največ novo prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje I. ali II. stopnjo izobrazbe. Na drugem mestu so bili iskalci prve zaposlitve, kjer je imelo največ oseb V. izobrazbeno stopnjo, sledili pa so z 32% tisti, ki so brez izobrazbe. Na tretjem mestu so stečajniki, ki jih je bilo v letu 2002 precej več, kot prejšnja leta. Zaradi nelikvidnosti je kar nekaj večjih podjetij prijavilo stečaj, med njimi tudi Mik Prebold, Scala Zarja, Fer promet, E Šport...

Omenila bi še zadnjo skupino trajnih presežkov, kjer se je število zmanjšalo za slabih 9 %, v večini pa so se prijavljali iz podjetij, ki imajo na celjskem že dlje časa probleme pri svojem poslovanju. Gre za Tekstilno tovarno Prebold, Tovarno nogavic Polzela, Toplice Dobrna, Pivovarna Tara, ki je v letu 2003 prijavila stečajni postopek, Libela Standard...«

(Letno poročilo Zavoda 2002:35).

6.4.1 Stopnja brezposelnosti v celjski regiji in Sloveniji



Graf 6.5: Stopnja brezposelnosti za Slovenijo in regijo Celje od 1990 do 2003 (vir: priloga, tabela št. 5).

6.5 Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih

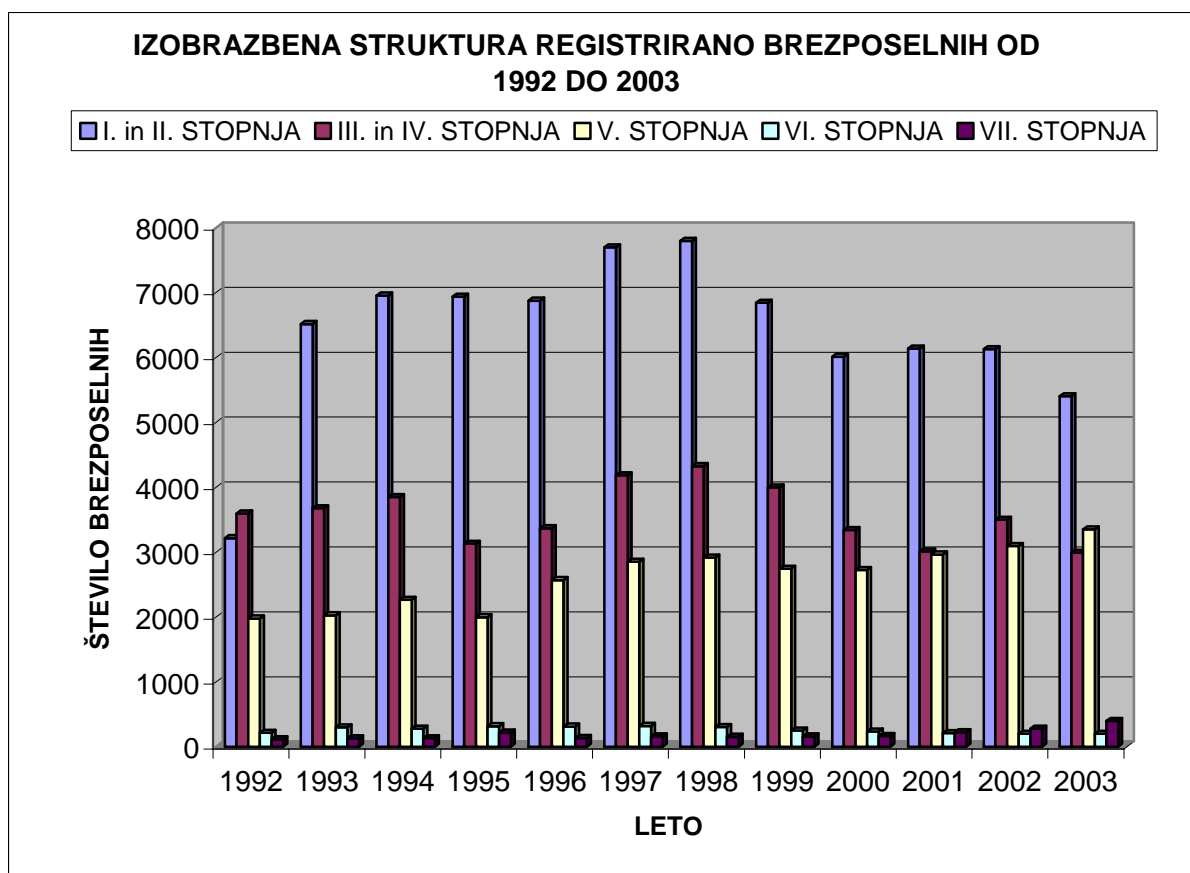
»Na eni strani gre za trend zmanjševanja deleža brezposelnih oseb brez izobrazbe, na drugi strani pa zasledimo trend povečanja števila brezposelnih s VI. in VII. stopnjo izobrazbe.

V zadnjih letih zasledimo največ brezposelnih pri poklicih univ. dipl. ekonomist, dipl. ekonomist, dipl. pravnik in dipl. upravni organizator.« (Letno poročilo Zavoda 2002:38).

Do največjih odstopanj prihaja na prvi izobrazbeni stopnji, kjer odstotek brezposelnih najbolj presega odstotek potreb. Hkrati je ponudba kadrov s III. in IV. stopnjo izobrazbe precej manjša od povpraševanja. »Podatki tudi kažejo, da delež dolgotrajno brezposelnih z višanjem izobrazbene stopnje upada. Ti kazalci po eni strani narekujejo potrebo po dvigu splošne

izobrazbene ravni brezposelnih, po drugi strani pa iskanju ustreznih poklicnih usmeritev, torej tistih, po katerih delodajalci najbolj povprašujejo.« (Letno poročilo Zavoda, 1998:27).

V celjski regiji se počasi zmanjšuje delež brezposelnih oseb brez izobrazbe, kar je razvidno iz grafa št. 6. Ta odstotek je bil v letu 2003 najnižji v zadnjih desetih letih. Postopno se zmanjšuje tudi delež oseb s poklicno izobrazbo, zvišuje pa se porast brezposelnih, ki imajo srednjo, višjo in visoko izobrazbo.



Graf 6.6: Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih od 1992 do 2003 (vir: priloga, tabela št. 6).

7. ZASEBNE AGENCIJE ZA POSREDOVANJE DELA V CELJSKI REGIJI

Pri iskanju zasebnih agencij, ki delujejo na območju celjske regije, sem si pomagala z internetom in z delom na terenu. Pri uporabi ključnih besed »agencije za posredovanje dela« sem na www.sigov.si našla seznam koncesionarjev za zaposlovanje in posredovanje dela. Dodatno sem ta seznam preverila še na Gospodarski zbornici v Celju in v samih organizacijah povprašala, s kom še morebiti sodelujejo. Rezultat je bil enak kot na internetu, vsega skupaj je v celjski regiji 6 zasebnih agencij, ki imajo pridobljeno koncesijo za izvajanje posredovanja dela.

1. IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE, d. o. o.

Direktorica: Slavica Glavan

Sedež podjetja: Teharje 11, Teharje 3211

e-pošta: ic.store@siol.net

spletna stran: podjetje je nima

2. CRI CELJE

Rehabilitacija, proizvodnja, storitve d. o. o.

Direktor: Radivoj Kot

Kontaktna oseba: Damjan Žnidarčič

Sedež podjetja: - Ipavčeva 6, Celje (vodstvo podjetja)

- Oblakova 34, Celje (delavnice)

e-pošta: cri.reha@siol.net

cri-celje@siol.net

spletna stran: podjetje je nima, trenutno v pripravi

3. REGIONALNI SKLAD DELA CELJE, neprofitna ustanova, za izvajanje aktivne politike zaposlovanja.
Direktor: Robert Ceglar
Kontaktna oseba: Neža Ceglar
Sedež podjetja: Stanetova ulica 20, Celje
e-pošta: robert.ceglar@siol.net
spletna stran: podjetje je nima

4. RACIO d. o. o.
Družba za razvoj človeškega kapitala
Direktorica: mag. Tatjana Dolinšek, univ. dipl. soc.
Sedež podjetja: Kersnikova 19, Celje
e-pošta: racio@siol.net
Spletna stran: podjetje je nima

5. IKOS, s. p.
Direktorica: Marta Pinter, univ. dipl. org.
Inženiring za kadre, organizacijo in svetovanje
Sedež podjetja: Vrečerjeva 14, 3310 Žalec
Spletna stran: <http://www.ikos-sp.si>
e-pošta: ikos@siol.net

6. ADECCO H.R. Kadrovsko svetovanje, d. o. o.
Kontaktna oseba: Anita Poličnik
Sedež podjetja: Ulica XIV. Divizije, Celje 3000
e-pošta: info@adecco.si ali ADECCO Celje
spletna stran: <http://www.adecco.si>

7.1 Izobraževalni center Štore, d.o.o.

Za svojo dejavnost ima Izobraževalni center Štore, ki deluje od leta 1990, pridobljeno koncesijo za izvajane posredovanja zaposlitve oz. posredovanja dela in odločbo o podelitvi statusa invalidskega podjetja.

Izobraževalni center v okviru svoje dejavnosti izvaja izobraževalne in druge storitve za podjetja v bližnjem industrijskem okolju. S svojim delom na področju izobraževanja izhajajo iz bogate tradicije izobraževanja delavcev v metalurški in strojni industriji. Znanje dopolnjujejo z mnogimi novimi spoznanji, ki sledijo cilju sistematičnega in stalnega izobraževanja delavcev, ki jih seznanjajo z razvojem na vseh strokovnih področjih.

Razvojni cilji izobraževalnega centra:

- s sistematičnim in stalnim izobraževanjem delavcev prispevati h kvalitetnemu delu v podjetju,
- seznanjati delavce z razvojem na vseh strokovnih področjih,
- izobraževanje zaposlenih za nova dela, prekvalifikacijo in dokvalifikacijo,
- usposabljanje za podjetništvo,
- izobraževanje v funkciji prestrukturiranja proizvodnje,
- dvigniti izobraževalne aktivnosti na višjo in učinkovitejšo raven,
- vrednotenje in preverjanje dosežkov izobraževanja.

Poleg izobraževanja center nudi še ostale storitve:

- posredovanje dela in zaposlitve,
- upravljanje s človeškimi viri,
- organiziranje proizvodnih enot za usposabljanje in delo invalidov-invalidska delavnica.

7.1.1 Posredovanje dela in zaposlitve

Njihove storitve na tem področju obsegajo posredovanje dela s ciljem sklenitve pogodbe o delu za opravljanje začasnega oziroma občasnega dela. Posredujejo tudi zaposlitve za delavce, ki so v delovnem razmerju in iščejo drugo zaposlitev.

Posredujejo zaposlitve brezposelnim osebam naslednjih poklicnih skupin: poklici za osebne storitve, poklici za gostinstvo in turizem, računalničarji, poklici za prenos informacij, kemiki, ekonomisti in finančniki, poklici za telesno kulturo, šport, rekreacijo ter jezikoslovci in sorodni družboslovci.

7.1.2 Upravljanje s človeškimi viri

S svetovalno dejavnostjo, sodobno diagnostiko ter metodologijo podjetje deluje v lokalnem okolju na področju razvoja človeškega kapitala.

Razvija usposobljenost kadrov za delo na področju poslovne strategije preko izobraževanja zaposlenih, spreminja kulturo organizacij, večja usposobljenost vodilnih delavcev in zagotavlja polno vključenost ljudi za doseganje poslovne odličnosti podjetij.

7.1.3 Realizirane zaposlitve

V letu 2000 je center realiziral 4 zaposlitve, z najmanjšo II. stopnjo in največjo IV. Stopnjo izobrazbe. Poleg tega so posredovali in hkrati realizirali 19 posredovanj dela, kjer je najvišja V. stopnja izobrazbe in 3 javna dela. V istem letu so izvajali eksperimentalni program socialnega oz. integracijskega podjetja na lokaciji Štore. V raznih projektih delovnega angažiranja invalidov in zaščitene kategorije delavcev je bilo vključenih 60 oseb.

V letu 2001 so realizirali 6 posredovanj dela, koncesijsko dejavnost je opravljal 1 delavec.

V letu 2002 so realizirali 6 posredovanj dela, koncesijsko dejavnost je opravljal 1 delavec.

V letu 2003 so realizirali 8 posredovanj dela, koncesijsko dejavnost je opravljal 1 delavec.

(glej Poročila Izobraževalnega centra Štore d. o. o. , 2000 - 2003).

7.2 CRI Celje, rehabilitacija, proizvodnja, storitve, d. o. o.

7.2.1 Dejavnost centra za rehabilitacijo invalidov

Z MDDSZ (ministrstvo za družino, delo in socialne zadeve) ima center za rehabilitacijo invalidov pridobljeno koncesijo za posredovanje zaposlitve in dela ter zagotavljanje delovne sile, od 25. 11. 2002. Gre za podjetje z dolgoletnimi izkušnjami, saj delujejo že od leta 1956.

Osnovni namen sklenitve koncesijske pogodbe za posredovanje zaposlitve in dela ter zagotavljanje delovne sile je:

- iskanje primernih delovnih mest v podjetjih, kjer invalidne osebe nadaljujejo usposabljanje in se kasneje tudi zaposlijo,
- pomagati invalidnim in težje zaposljivim osebam na trgu dela in jim najti primerno zaposlitev,

- pomagati podjetjem in invalidskim podjetjem kot delodajalcem in jim poiskati nove sodelavce med prijavljenimi v Agenciji ali na Zavodu RS za zaposlovanje. Agencija za posredovanje del deluje v okviru CRI-ja in je bila ustanovljena leta 2001.

Njihova osnovna dejavnost je usposabljanje in zaposlovanje invalidov ter težje zaposljivih oseb. Delo Agencije je le dopolnitev osnovne dejavnosti.

V okviru Agencije za zaposlovanje se poleg rednih iskalcev zaposlitve v bazi podatkov vodijo tudi invalidne osebe, ki so na usposabljanju in za katere se predvideva, da se bodo lahko zaposlili na njim primernem delu. V letu 2003 se je na CRI na novo prijavilo 22 oseb, od tega 18 invalidnih oz. z omejitvami, kar pomeni, da gre za telesne okvare. Ostale brezposelne osebe so bile brez omejitev, vendar težje zaposljive. V njihovo bazo podatkov so prijavljene osebe vseh starosti in stopenj izobrazbe.

Pri izobraževanju in usposabljanju CRI sodeluje tudi z Republiškim Zavodom za zaposlovanje – območno enoto Celje, pa tudi z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. CRI si prizadeva za zaposlovanje oseb z različnimi duševnimi in telesnimi prizadetostmi, pa tudi za težje zaposljive, kot so koristniki psihiatrične pomoči, odvisniki, starejši brezposelni, zaporniki po prestani kazni, ne zaposljivi kategorizirani mladostniki in socialno zaposleni v invalidskih podjetjih. Pogoje za vključevanje invalidnih in težje zaposljivih v delo CRI ustvarja z vrsto rehabilitacijskih in specialnih programov.

7.2.2 Potrebe po delavcih in realizacija zaposlovanj

V letu 2003 so zaposlili 5 invalidnih oseb. Tri invalidne osebe so vključili v javna dela, kjer bi pridobile dodatne delovne izkušnje za kasnejšo zaposlitev. Zaradi časovne omejenosti trajanja zaposlitvene rehabilitacije je bilo v letu 2003 kar nekaj invalidnih oseb vključenih v program delovne vključenosti, kjer delovno še napredujejo in imajo realne možnosti, da se tudi zaposlijo.

Realizirane zaposlitve v letu 2003 so bile:

- invalidna oseba je bila zaposlena za nedoločen čas v podjetju ISI Štore d. o. o. in sicer za obdelovalca kovin.
- V podjetju Celjske mesnine – storitve so zaposlili za nedoločen čas invalida starega nad 50 let.
- V podjetju Ljubečna Art d. o. o. so zaposlili invalida za delo samostojnega kontrolorja v laboratoriju.
- V podjetju KENS – industrijska elektronika je bil zaposlen invalid za nedoločen čas. V tem primeru je bila izvedena tudi adaptacija delovnega mesta.

- V podjetju BLUES Velenje so zaposlili za nedoločen čas invalidno osebo s telesno okvaro za oblikovanje časopisnih strani. Izvedena je bila tudi prilagoditev delovnega mesta oz. opreme.

Proti koncu leta 2003 so se pojavile precejšnje potrebe (15 oseb) po zaposlitvi, predvsem delovnih invalidov. (glej Poročilo CRI Celje o opravljanju dejavnosti agencije, 2003).

7.3 Regionalni sklad dela Celje

Skladi dela so nova oblika aktivne politike zaposlovanja, s katero poskuša država doseči naslednje cilje:

preprečevanje prehajanja presežnih delavcev v odprto brezposelnost z vsemi spremljajočimi socialnimi, psihološkimi in družbenimi pojavi oz. posledicami, zagotavljanje možnosti individualnega ali skupinskega aktiviranja presežnih delavcev s ciljem prehajanja na nova področja dela, kjer je večje povpraševanje po delavcih, pomoč pri kadrovske prenovi podjetij prek projektnih enot, združevanje razpršenih finančnih in drugih potencialov za zagotavljanje večje učinkovitosti virov, ki so na razpolago.

Udeleženci sklada dela so delavci, katerih delo postane trajno nepotrebno. Poleg tega se v sklade dela lahko vključijo tudi brezposelne osebe, za katere je na podlagi elaborata kadrovskega potreb in poslovnega načrta gospodarske družbe pričakovati, da jim dolgoročno ne bo mogoče zagotoviti zaposlitve. Sklad lahko ustanovijo gospodarska družba, Vlada Republike Slovenije, občina, gospodarska, obrtna in druge zbornice, združenja in sindikati. Vodi ga programski svet, v katerega imenujejo ustanovitelji po enega člana. Član programskega sveta mora biti tudi predstavnik Zavoda za zaposlovanje. (glej spletna stran, www.ess.gov.si).

Regionalni sklad dela v celjski regiji, s sedežem v Celju, je bil ustanovljen leta 1999. Sklad dela ni agencija, ki bi posredovala delo oz. zaposlitev, čeprav je registrirana kot koncesionar za posredovanje dela in zaposlitev.

Osnovna dejavnost sklada dela je preprečevanje odhoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost. Ukvarjajo se z usposabljanjem in izobraževanjem brezposelnih oseb (job klubi) in z izobraževanjem in usposabljanjem presežnih delavcev v okviru dveh delavnic (razvoj poklicne kariere in funkcionalno izobraževanje ter usposabljanje na delovnem mestu).

V večini gre za kandidate, stare med 20 in 55 let, z razponom izobrazbe od I. do VII. stopnje.

Po oceni gospoda Roberta Ceglarja, lastnika sklada, vključevanje delavcev v sklad narašča že vse od leta 2000. Samo lani, 2003, je bilo vanj vključenih 322 delavcev, v letu 2004, je bilo delavcev okoli 250. Sklad pomaga podjetjem, da preusposobijo delavce s finančno donacijo. Enkratni znesek na delavca znaša od 210 – 230.000 SIT.

Sodelujejo tudi z Zavodom za zaposlovanje, predvsem v programih preprečevanja prehoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost in pri usposabljanju brezposelnih oseb za iskanje zaposlitve. Dolgoročno načrtujejo postati partner z Zavodom RS za zaposlovanje, pri izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja in pomemben akter pri regulaciji trga dela v celjski regiji.

Na vprašanje, zakaj se ne ukvarjajo s posredovanjem dela, saj imajo vendar pridobljeno koncesijo, so mi odgovorili, da je glavni problem celjske regije velika konkurenca podjetij, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela in zaposlitev in premajhna dinamika na trgu dela, ki je posledica pomanjkanja delovnih mest.

Na Regionalnem skladu dela nisem imela možnosti vpogleda v letno poročilo, ki je po mnenju gospoda Roberta Ceglarja poslovna skrivnost. Prijazno so odgovorili na vsa moja vprašanja, ki sem jih zastavila na obisku v podjetju. Vprašalnik, s katerim sem si pomagala, da sem lahko predstavila podjetje, ki nima svoje spletne strani, prilagam v prilogi.

7.4 RACIO d. o. o.

7.4.1 Predstavitev družbe RACIO

RACIO, družba za razvoj človeškega kapitala, d. o. o. je bila ustanovljena leta 1990 kot odziv na takratne podjetniške iniciative ter razmere na trgu izobraževalnih in svetovalnih storitev v Sloveniji. Družba pokriva različna področja svetovanja, vezana na podjetja – od oblikovanja strategij upravljanja s človeškimi viri – prestrukturiranje, reinženiring, revitalizacija, do programov spreminjanja kulture, programov za razvoj menedžmenta, programov za dvig intelektualnega kapitala podjetij, reševanja problematike marginalnih skupin ter razvoja podjetništva in podjetniških potencialov, na lokalni, regionalni in nacionalni ravni.

Na področju raziskovanja, razvoja in izobraževanja ja družba RACIO vezana na javni sektor s programi za reguliranje trga delovne sile in razvoja podjetništva, programi usposabljanja in motiviranja brezposelnih, programi za vključevanje invalidnih in drugih marginalnih skupin v življenje in delo ter programi poklicnega in kariernega svetovanja za mlade. Pomembno vlogo zavzema na področju razvoja javnih del. Od leta 1992 družba izvaja program Projektiranje novih delovnih mest, ki velja za enega uspešnejših, saj se je usposabljalno že več kot 400

izvajalcev programov javnih del v širšem slovenskem prostoru. Razvili so tudi delavnice za mentorje in delavnice za zaposlene v javnih delih.

Sodelovanje s številnimi delodajalci, šolami v lokalnem in regionalnem prostoru ter izkušnjami pri delu z mladino so v letu 2000 nadgradili z aktivnim sodelovanjem in izvajanjem projekta »Drugače o poklicih«, ki je obsegal področje celjske regije.

V letih 1999 in 2000 so na podlagi naročila s strani Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano raziskovali okvire za pilotno izvajanje mobilnih ekip v kmetijstvu, kasneje pa samo pilotno izvajanje mobilnih ekip tudi spremljali.

Spadajo med svetovalne in izobraževalne institucije, ki s sodobno diagnostiko ter metodologijo podpirajo razvoj človeškega kapitala v podjetjih, povezujejo strategijo človeških virov s poslovno strategijo, spreminjajo kulturo organizacij, večajo usposobljenost managementa ter zagotavljajo polno vključenost ljudi v doseganje poslovne odličnosti podjetij.

Kot razvojna družba prakso stalno podkrepljujejo in preverjajo z raziskovalnim delom. Raziskave izvajajo tako za lastne potrebe kot za projekte lokalne, regionalne in nacionalne narave.

7.4.2 Glavne dejavnosti družbe

7.4.2.1 Reguliranje trga delovne sile

- Razvijanje programov aktivne politike zaposlovanja in socialno varstvenih programov,
- programi spodbujanja lokalnih zaposlitvenih iniciativ in programi odpiranja novih delovnih mest,
- eksperimentalno razvijanje in izvajanje novih oblik zaposlovanja.

7.4.2.2 Delovno in socialno vključevanje invalidov in težje zaposljivih oseb

- Celovita ponudba storitev na področju rehabilitacije invalidnih in težje zaposljivih oseb,
- svetovanje pri razvoju in pospeševanju invalidskega in socialnega podjetništva,
- sistematično reševanje problemov invalidnih in zdravstveno ogroženih delavcev v podjetjih in invalidskih podjetjih in
- razvijanje novih pristopov in oblik zaposlovanja za invalidne in težje zaposljive osebe.

7.4.2.3 Razvoj človeškega kapitala

- Z Motiviranjem, izobraževanjem in usposabljanjem posameznikov oz. skupin, za osebno rast, profesionalni razvoj ter medsebojno sporazumevanje.

7.4.3 Rezultati

Pri uresničevanju svojega poslanstva je družba RACIO usmerjena na ljudi, ne glede na njihov družbeni status. Svoje delo družba RACIO namenja široki populaciji brezposelnih oseb, od mladih, starejših in marginalnih skupin ter je pri tem partner državnim institucijam na področju reševanja problemov zaposlovanja. Istočasno se enakovredno pojavlja kot partner organizacijam, ki svojo prihodnost prepoznavajo v optimalnem koriščenju in razvoju človeškega kapitala.

7.4.4 Nekatera razvojno raziskovalna dela (R –R)

- R – R projekt: Mobilnost delovne sile v kmetijstvu in letna evalvacijska poročila, Racio in Dart od leta 2000 dalje.
- R – R projekt: Pravica do enakih možnosti in enake obravnave, Racio – partner Instituta za rehabilitacijo, 2003.
- Izvajalec projekta »Kreiranje javnih del v celjski regiji«, katerega namen je bila priprava čim večjega števila programov javnih del, kar je omogočalo dodatno in širše vključevanje brezposelnih oseb, v letih 1997 – 2003.
- Partner v projektu PHARE 2000: Socialna oskrba – zaposlitvena priložnost, 2002 – 2003.
- Izvajalec programov zaposlitvene rehabilitacije za invalidne in težje zaposeljive osebe, 2003 – 2004.
- Drugače o poklicih – projekt poklicnega svetovanja in predstavitev poklicev mladim ob pomembnih odločitvah o nadaljnji izobraževalni oziroma poklicni poti, 2000 – 2004.

7.5 IKOS s.p.

IKOS je podjetje, ki se ukvarja z inženiringom za kadre, organizacijo ter svetovanje. Njihov sedež je v Žalcu. S poslovanjem so pričeli leta 1994. Cilj njihovega delovanja je, da s strokovnim znanjem in dolgoletnimi izkušnjami ponudijo pomoč malim in srednje velikim delodajalcem pri urejanju zadev, tako so njihova zunanja kadrovska služba.

Največ njihovih strank je iz zahodne in osrednje Štajerske, delajo pa tudi povsod drugod po Sloveniji.

Njihovo podjetje je preko Ministrstva za gospodarstvo RS vključeno v sistem svetovanja podjetjem. To pomeni, da lahko svetovanec, njihova stranka pridobi določeno kvoto sredstev, iz katere mu ministrstvo subvencionira 50 % stroškov storitev, drugo polovico pa krije stranka sama.

7.5.1 Kadrovska dejavnost

- Pomoč delodajalcem pri urejanju dokumentacije za zaposlitev skupaj z izpolnitvijo vseh potrebnih obrazcev,
- izdelava sklepov-obvestil o izbiri kandidatov, pogodb o zaposlitvi, usklajevanje z veljavno zakonodajo,
- prijava kandidatov v zdravstveno, socialno in invalidsko zavarovanje,
- svetovanje za ostale oblike prostovoljnega zavarovanja,
- izdelava pogodb in sprememb pogodb o zaposlitvi, aneksov,
- izdelava individualnih pogodb,
- izdelava pogodb in programov pripravništva,
- izdelava štipendijskih pogodb,
- izdelava odločb-obvestil o letnem dopustu,
- izdelava obrazcev za razne odsotnosti z dela,
- pomoč pri vodenju disciplinskih postopkov in izdelavi ustreznih odločb,
- pomoč pri vodenju postopka za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonskimi predpisi in izdelavo potrebnih dokumentov,
- prevzemi dejavnosti in delavcev,
- izdelava podjemnih in avtorskih pogodb,
- pomoč pri izvedbi invalidskih postopkov,
- razno svetovanje iz delovno-pravnega področja in
- izdelava raznih drugih dokumentov in tehnična pomoč delodajalcem.

7.5.2 Izdelava aktov

Izdelujejo naslednje akte in nudijo svojim strankam v skladu z zakonom o varovanju osebnih podatkov tajnost in anonimnost.

- Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest,
- pravilnik o delovnih razmerjih ali podjetniško kolektivno pogodbo,
- pravilnik o plačah in drugih prejemkih,
- pravilnik o delovnem času,

- pravilnik o disciplinski in odškodninski odgovornosti,
- pravilnik o uporabi avtomobilov,
- pravilnik o notranji kontroli,
- izdelava drugih internih aktov glede na potrebe delodajalca in
- nudenje strokovne pomoči ali samo nasvetov pri ustanovitvi družbe.

Podjetje IKOS v letu 2004 ni imelo zaposlenih začasnih delavcev. Sodelujejo tudi z Zavodom za zaposlovanje, predvsem skrbijo za urejanje subvencioniranih programov, ki jih narekuje aktivna politika zaposlovanja, priprava zahtevkov za posredovanje kandidatov in pošiljanje ponudb za prosta delovna mesta. Njihova temeljna storitev ni posredovanje dela oz. zaposlitev, saj se ukvarjajo še z drugimi dejavnostmi.

Njihovi naročniki-podjetja večinoma predstavljajo gospodarske panoge gradbeništva, trgovine, kovinske industrije in prevozov v cestnem prometu. Izobrazbena struktura iskalcev zaposlitve je večinoma srednješolska, starostna struktura kandidatov pa se giblje nekje med 25 in 45 let.

7.6 Adecco H.R.

Adecco je s svojimi več kot 6000 poslovalnicami navzoč v 60 državah sveta. V svetovnem merilu je vodilno podjetje v 13-ih panogah upravljanja s človeškimi viri. Svetovna mreža Adecca je usmerjena na vse globalne dejavnosti, vključujoč avtomobilsko, bančno, elektrotehnično, logistično in telekomunikacijsko panogo. Svojim strankam ponuja široko paleto zaposlitvenih rešitev, od začasnega dela in stalnega zaposlovanja, do svetovanja in upravljanja storitev. Adecco s svojimi podjetji kot sta Econova in Lee Hecht Harrison, ponuja tudi paleto kadrovske storitve kot je outplacement (prezaposlovanje).

Adecco je v Sloveniji pričel poslovati v letu 2000. Najprej so odprli poslovalnico v Ljubljani, sledile pa so poslovalnice v Mariboru, Novem Mestu in Celju. Adecco poleg rednih zaposlitev omogoča tudičasne. Ta sistem deluje tako, da ljudi zaposlijo pri Adeccu, zanje plačujejo vse dajatve, dejansko pa delajo pri naročnikih.

Adecco ponuja brezplačen vpis v banko podatkov, ter možnost iskanja ustrezne zaposlitve. Začasni delavec je zaposlen pri Adeccu in je zaščiten po kolektivni pogodbi. Plačo ter vsa nadomestila in prispevke ureja Adecco. Začasni delavec ima skladno z zakonodajo enake pravice kot redno zaposleni:

- prejemanje iste plače in nadomestil kot redno zaposleni iste ravni v podjetju v katerega je napoten delavec,
- zagotovilo, da bodo plačani vsi socialni prispevki, zavarovanja in akontacija za dohodnino,
- ustrezna seznanjenost s tveganji povezanimi z delovnim mestom,
- ob pričetku dela podpiše transparentno pogodbo, ki vključuje definicijo zahtevanih nalog, ki jih je potrebno izvajati, trajanje začasnega dela, delovne ure, vrsto pogodbe in plačo in
- ima možnost kasnejše redne zaposlitve pri podjetju na katerega je bil napoten.

Poleg posredovanja dela nudijo svojim uporabnikom še storitve iskanja in selekcije kadrov, lov na glave (head hunting), oglaševanje prostih delovnih mest, obračunavanje in izplačevanje plač, svetovanje s področja upravljanja s človeškimi viri in svetovane z delovno-pravnega področja.

V banki podatkov imajo kandidate za vsa delovna mesta, ne glede na stopnjo izobrazbe in zahtevane izkušnje. Adecco nudi posredovanje dela in posredovanje zaposlitve.

7.6.1 Posredovanje dela

Posredovanje dela izvaja Adecco tako, da delavce, ki so pri njih zaposleni, na podlagi komercialne pogodbe, posreduje drugemu podjetju za opravljanje dela. Ta storitev omogoča uporabniku-podjetju, da hitro in učinkovito odgovori na začasno potrebo po dodatni delovni sili. Največkrat se storitev uporablja v primeru povečanega obsega dela, sezonskega dejavnika v poslovnem procesu, odsotnosti zaposlenih in spoznavanja morebitnih novih sodelavcev.

Storitev omogoča uporabniku variabilnost stroškov dela, skladno s spreminjanjem obsega poslovnih aktivnosti. Delavci so na voljo, ko jih podjetja potrebujejo in ne povzročajo stroškov, ko ni poslovnih aktivnosti. Podjetje-uporabnik si s komercialno pogodbo zagotovi, da Adecco v najkrajšem možnem času predstavi najboljše posameznike-kandidate, med katerimi uporabnik sam izbere najustreznejše.

Adecco sklene z napotenimi delavci ustrezne pogodbe o zaposlitvi, opravi vse postopke od prijave in odjave delavcev, sklenitve ustrezne pogodbe, do obračuna in izplačila plač in s tem tudi prevzame vsa delovno-pravna tveganja. Napoteni delavci delajo pod nadzorom in po navodilih uporabnika. Trajanje napotitve ni časovno omejeno, saj lahko traja od enega dneva do več mesecev, poleg tega pa omogočajo tudi napotitve za skrajšan oziroma prilagojen delovni čas.

7.6.2 Posredovanje zaposlitve

Posredovanje zaposlitve vključuje iskanje in selekcijo kadrov. Storitev je ustrezna v primerih stalne potrebe po novih sodelavcih, želje po zaposlitvi najboljših kandidatov na svojem področju oziroma potrebe po hitrem odzivu in v primerih občutljivosti na višino stroškov poslovanja.

Adecco ponuja storitve po načelu bolje, hitreje in ceneje. Sodelujejo z Inštitutom za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, poleg tega so člani Združenja delodajalcev Slovenije in Društev za kadrovske dejavnosti.

7.6.3 Celjski Adecco

Celjski Adecco je imel v letu 2004, zaposlenih 250 začasnih delavcev, ki jih posoja podjetjem uporabnikom. Kar se tiče dodatnega usposabljanja in izobraževanja delavcev, imajo dogovor, da podjetje-naročnik sam krije stroške dodatnega izobraževanja oz. usposabljanja. Iskalci zaposlitve oz. začasnega dela so v glavnem stari od 20 – 45 let, s končano osnovno šolo oz. V. stopnjo izobrazbe. Njihovi naročniki so v glavnem predstavniki avtomobilske in kovinarske industrije.

Sodelujejo tudi z Zavodom za zaposlovanje, od katerega lahko z ustreznim obrazcem zahtevajo podatke o iskalcih zaposlitve. To vrsto sodelovanja Adeccu omogoča koncesijska pogodba.

8. PRIMERJALNA ANALIZA ZASEBNIH AGENCIJ V CELJSKI REGIJI

<u>TIP ORGANIZACIJE</u>	<u>LETO</u> <u>USTANOVITVE</u>	<u>ŠT.</u> <u>ZAPOS</u> <u>LENIH</u>	<u>GLAVNA DEJAVNOST</u>	<u>OPOMBE</u>
<i>IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE d. o. o.</i>	1990	15	Izvajanje izobraževanja in posredovanje zaposlitve oz. posredovanje dela	
<i>CRI CELJE d. o. o.</i>	1956	86*	Usposabljanje in zaposlovanje invalidov ter težje zaposljivih oseb	*vsi redno zaposleni v proizvodnji in upravi
<i>REGIONALNI SKLAD DELA CELJE</i>	1999	2	Preprečevanje odhoda presežnih delavcev v odprto brezposelnost	
<i>RACIO d. o. o.</i>	1990	6	Reguliranje trga delovne sile in razvoj človeškega kapitala, delovno in socialno vključevanje invalidov in težje zaposljivih	
<i>IKOS s. p.</i>	1994	1+1*	Inženiring za kadre, organizacijo in svetovanje malim in srednje velikim podjetjem	*lastnica in študentka, ki dela preko študentskega servisa
<i>ADECCO H. R.</i>	2000	4+1*	Posredovanje dela in zaposlitve vključno z iskanjem in selekcijo kadrov	*štirje redno zaposleni in študentka, ki dela preko študentskega servisa

Tabela 4: Organizacije po številu zaposlenih in dejavnosti

Čeprav ima vseh šest organizacij pridobljeno koncesijo za izvajanje posredovanja zaposlitve oz. posredovanja dela, se v svojem delovanju precej razlikujejo med sabo. **Izobraževalni center Štore** je svojo dejavnost razširil predvsem na izobraževanje. Osredotočili so se na podjetja v bližnjem industrijskem okolju tako, da izobražujejo delavce v metalurški in strojni industriji. Z izobraževanjem zaposlenih za nova dela preprečujejo odhod delavcev v brezposelnost in pomagajo podjetjem, da lažje preživijo.

Za invalide v celjski regiji skrbi **CRI Celje**, katerega osnovna dejavnost je usposabljanje in zaposlovanje invalidov ter težje zaposljivih oseb, katerim nudijo dodatno usposabljanje in izobraževanje. Podjetjem in invalidskim podjetjem pomagajo tako, da jim poiščejo primerne kandidate. CRI je ustanovil tudi svoje delavnice, kamor zaposlijo težje zaposljive.

Popolnoma drugače izvaja svojo dejavnost **Regionalni sklad dela**, katerega ciljna skupina so presežni delavci. Sklad nudi finančno pomoč podjetjem, da preusposobijo delavce, ki jih nato dodatno izobražujejo in usposabljaajo v okviru »job klubov«.

Po mojem mnenju je v celjski regiji najbolj dolgoročno razvojno - raziskovalno usmerjena družba **RACIO d. o. o.**, ki poleg posredovanja dela in zaposlitve pokriva različna področja svetovanja. Podjetjem pomaga pri oblikovanju strategij upravljanja s človeškimi viri, pri prestrukturiranju, kamor so vključeni programi za dvig intelektualnega kapitala podjetij in pomaga pri razvoju podjetništva na lokalni, regionalni in nacionalni ravni. Na individualni ravni pomagajo brezposelnim in invalidnim osebam z različnimi programi, projekti in delavnicami, ki so jih še posebej dodatno razvili za mlade, da jim lahko svetujejo glede poklicev in kariere. Svoje storitve nudijo širši populaciji brezposelnih oseb, ne glede na njihov status, kot tudi podjetjem, ki vidijo svojo prihodnost v optimalnem koriščenju in razvoju človeškega kapitala. Kot razvojna družba, prakso stalno podkrepljujejo in preverjajo z raziskovalnim delom. Menim, da se družba RACIO premalo ukvarja s posredovanjem dela, oz. zaposlitve in raziskovanjem trga dela na tem področju.

Podjetje **IKOS**, ki deluje v celjski regiji od leta 1994 dalje, se ukvarja z inženiringom za kadre. S svojimi izkušnjami nudijo pomoč malim in srednje velikim podjetjem pri organizaciji in svetovanju. Obseg njihovih nalog vsebuje izdelave različnih pogodb, odločb, postopkov in aktov. Poleg tega, da mnogim podjetjem nadomeščajo kadrovske službe, se ukvarjajo tudi s posredovanjem dela oz. zaposlitve, kar pa ni njihova glavna dejavnost.

V celjski regiji deluje tudi podružnica **ADECC-a**, katerega uprava ima sedež v Ljubljani. Poslovalnica je bila odprta v letu 2000, nato so sledile poslovalnice v Mariboru, Novem Mestu in Celju. ADECCO je s 6000 poslovalnicami navzoč v 60 državah sveta. V svetovnem merilu je vodilno podjetje v 13-ih panogah upravljanja s človeškimi viri. Glavna storitev

ADECCA je posredovanje začasnega dela in stalnega zaposlovanja, svojim strankam pa ponujajo tudi svetovanje in v manjši meri kadrovske storitve. Menim, da je podjetje Adecco vodilno v celjski regiji na področju posredovanja dela oz. zaposlitve, glede na število realiziranih zaposlitev.

Vseh šest zasebnih podjetij zaračunava svoje storitve, ki jih nudijo naročnikom-podjetjem. Ponudba njihovih storitev je na področju celjske regije zelo raznovrstna in ne morem trditi, da podjetja konkurirajo drug drugemu. Nasprotno, podjetja sodelujejo, se dopolnjujejo in iščejo skupne rešitve, konkretno gre za štiri podjetja (CRI Celje, Izobraževalni center Štore, Regionalni sklad dela in RACIO), ki se ukvarjajo z zaposlovanjem težje zaposljivih in invalidov ter z dodatnim izobraževanjem. Večino le-teh vzame pod svoje okrilje CRI Celje.

Pri posredovanju dela oz. zaposlitve ima največ izkušenj ADECCO, ki je v celjski regiji edini z zaposlenimi začasnimi delavci. Največ njegovih naročnikov je glede na gospodarsko panogo iz avtomobilske in kovinarske industrije, v zadnjem času pa so se zaradi povečanih potreb podjetij specializirali tudi višje in strokovne kadre. Iskalci zaposlitve oz. začasnega dela so v povprečju stari od 20 – 45 let, s končano osnovno šolo oz. V. stopnjo izobrazbe.

Na področju svetovanja in razvoja podjetništva je prisotna družba RACIO, ki pomaga podjetjem pri oblikovanju strategij upravljanja s človeškimi viri in pri prestrukturiranju, tako na lokalni, regionalni kot tudi globalni ravni.

Vseh šest podjetij vzajemno sodeluje z javnim Zavodom za zaposlovanje, ki s pomočjo svojega oddelka analitika vseskozi spremlja spremembe na trgu dela in ima pregledno izdelane baze podatkov.

9. ZAKLJUČEK

S pomočjo statističnih podatkov, literature in polstrukturiranih intervjujev s ključnimi akterji, sem v nalogi opisala razvoj in delovanje javnih in zasebnih organizacij za posredovanje dela v celjski regiji po letu 1990 in statistično prikazala štirinajstletno obdobje celjske regije. Gospodarski kazalci v regiji zaostajajo glede na slovensko povprečje in se vse od leta 1990 ne izboljšujejo. Število brezposelnih oseb se bistveno ne zmanjšuje, povečuje se delež težje zaposljivih in dolgotrajno brezposelnih, med katerimi prevladujejo osebe starejše od štirideset let, slabše izobraženi in invalidi. Nihanja na trgu dela v celjski regiji so po ocenah Zavoda za zaposlovanje trenutno dokaj ustaljena in pričakovana, saj problem dolgotrajne brezposelnosti izvira iz neskladja med ponudbo in povpraševanjem. Na vse to vpliva gospodarska aktivnost, o kateri v celjski regiji ne moremo govoriti pozitivno, z izjemo nekaj podjetij, ki pa nimajo dovolj velikega vpliva na zmanjšanje stopnje brezposelnosti.

Območna služba Zavoda za zaposlovanje Celje, je ena izmed sedmih organizacij, ki regulira ponudbo in povpraševanje na trgu dela. Javni zavod poleg posredovanja dela oz. zaposlitve, vključuje brezposelne v razne programe zaposlovanja, kjer jim nudijo brezplačno strokovno pomoč in poklicno svetovanje. Edina zasebna agencija, ki sodeluje na tem področju z Zavodom za zaposlovanje je RACIO d. o. o. Glede na pridobljene podatke lahko trdim, da ima Zavod za zaposlovanje še vedno najmočnejšo vlogo v celjski regiji, zaradi dolgoletnih izkušenj in primarne vloge na tem področju. Ponuja največ storitev izmed vseh organizacij, tako delojemalcem, kot tudi delodajalcem in edini spremlja trg dela statistično in analitično. Vse raziskave in podatki so javno na vpogled.

Med Zavodom in zasebnimi agencijami poteka vzajemno sodelovanje. Nekateri zasebne agencije izboljšujejo kakovost storitev predvsem tam, kjer Zavod za zaposlovanje »peša«. Tako se dopolnjujejo predvsem na področju poklicne orientacije, poklicnega svetovanja, izobraževanja in pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja na trgu dela v celjski regiji. V nalogi sem si zastavila dve hipotezi: na trgu bodo preživele tiste organizacije za posredovanje dela, katerih kakovost storitev raste, in stagnirale tiste posredniške organizacije, ki ne razvijajo kakovosti storitev. V drugi hipotezi predvidevam, da zasebne organizacije vse bolj izboljšujejo kakovost storitev posredovanja dela.

Glede na zbrane podatke potrjujem prvo hipotezo, da bodo preživele tiste organizacije za posredovanje dela, katerih kakovost storitev raste. Trg dela v celjski regiji je zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem zagotovo premajhen za preživetje vseh zasebnih agencij, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela. V kakovosti storitev posredovanja dela oz. zaposlitve je v celjski regiji zagotovo vodilni Adecco, ki je prisoten v Celju od leta 2001 in edini izvaja tristransko posredovanje dela. Prednost Adecca pred drugimi agencijami je v tem, da se je uspešno specializiral na tem področju. Poleg Zavoda za zaposlovanje, je Adecco edini, ki ima svojo bazo podatkov s kandidati in podjetji. Adecco opravi vse potrebne izbirne postopke za posredovanje ustreznih kandidatov na prosta delovna mesta tako, da se osebno in natančno seznanja s kandidati in podjetji, preverja reference kandidatov in podjetij ter na ta način ugotovi pripravljenost sodelovanja med enim in drugimi. Poleg iskanja in selekcije kadrov, Adecco svetuje podjetjem pri prezaposlovanju presežnih delavcev, pri izračunu in izplačilu plač ter ponuja dodatno storitev najema delovne sile. Adecco je v letu 2005 še izboljšal svoje storitve na področju iskanja strokovnega kadra, saj je v ta namen odprl štiri nove oddelke, ki se ukvarjajo s tem področjem, s čimer potrjujem drugo hipotezo, da zasebne organizacije, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela oz. zaposlitve, vse bolj izboljšujejo kakovost storitev iskanja dela.

V primeru Regionalnega sklada dela Celje, Izobraževalnega centra Štore in IKOS-a iz Žalca, ne morem potrditi druge hipoteze, ki govori o izboljševanju kakovosti storitev posredovanja dela, saj so vse tri organizacije najmanj aktivne na tem področju in iz leta v leto posredujejo manj zaposlitev. Predvidevam, da bodo organizacije dolgoročno stagnirale oz. se prekvalificirale v izvajanje drugih dejavnosti. Izobraževalni center Štore se bo predvidoma še bolj izpopolnil na področju izobraževanja, Regionalni sklad dela pa je po moji oceni precej nedefiniran in zastavlja se vprašanje, koliko je dejansko potreben in funkcionalen na področju celjske regije, česar mi ni uspelo raziskati zaradi »tajnosti« podatkov iz letnih poročil. Tudi IKOS se bo verjetno še bolj specializiral na področju kadrovske pomoči podjetjem (predvsem na področju urejanja kadrovske dokumentacije) in se vse manj posvečal področju usklajevanja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.

Zelo zanimivo in potrebno je delovanje organizacije RACIO, ki pokriva različna področja svetovanja, vezana na podjetja in delovno silo. Spada med svetovalne in izobraževalne institucije, ki svojo prakso stalno podkrepljuje in preverja z raziskovalnim delom. Kljub temu, da ima podeljeno koncesijo za posredovanje dela, ni to njena glavna dejavnost. Poudarek RACIO-a je na področju reguliranja trga delovne sile, razvoja človeškega kapitala in delovnega oz. socialnega vključevanja invalidov in težje zaposljivih oseb v podjetja. S tega vidika

predstavlja RACIO pomemben most (na področju celjske regije) med podjetji in težje zaposljivo delovno silo.

Glede na zbrane podatke lahko zaključim, da so v celjski regiji tri organizacije, ki se aktivno ukvarjajo s posredovanjem dela oz. zaposlitve. Gre za javni Zavod za zaposlovanje, ki izvaja dvostransko zaposlovanje, CRI Celje, ki je pomemben na področju zaposlovanja invalidov in se je v tem letu »počasi« prišel pripravljati na izvajanje tristranskega zaposlovanja, ter Adecco, ki že od vsega začetka izvaja tristransko zaposlovanje in vse bolj izboljšuje tovrstno storitev. Primerljivost med Zavodom za zaposlovanje in ostalimi organizacijami za posredovanje dela je zaradi delovanja obojih na različnih nivojih specifična, saj so v svojem delovanju različno naravnane. Javni Zavod za zaposlovanje je še vedno pod okriljem države, ki diktira njegov namen. V vsakem primeru bo preživel, saj je njegov obstoj odvisen od brezposelnih, ki so stranski produkt kapitalistične družbe. Zasebne organizacije bodo preživele samo ob visoki fleksibilnosti, podjetnosti in (za razliko od Zavoda za zaposlovanje) predvsem večji usmerjenosti v ljudi.

10. LITERATURA

1. Burton, Paul in drugi (1989): Growing up and leaving home. School for Advanced Urban Studies, University of Bristol, UK.
2. Cerar, Gregor in Lavrin Marenče, Katarina (2003): Komentar zakona o delavnih razmerjih. Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije, Ljubljana.
3. Cowie, A.P. (1994): Oxford Advanced Learner's Dictionary. Oxford University Press, Great Britain.
4. Dobrin, Tanja (1991): Atipična oblika delovnega razmerja: Začasno prepuščanje delavčevega dela tretjemu. Podjetje in delo 17 (7), str. 790-803. **(članek)**
5. Ignjatović, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana, FDV.
6. Ivančič, Angelca (1999): Izobraževanje in priložnosti na trgu dela. Znanstvena knjižnica FDV, Ljubljana.
7. Januš, Bojca (2003): Študentsko in dijaško delo v turbulenci 21. Stoletja. HRM-strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu, 1 (1), str. 27. **(članek)**
8. Kohont, Andrej (2003): Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. Teorija in praksa, XL (3), str. 442-454. **(članek)**
9. Kresal, Barbara (1999): Pogodbeno delo: Med civilnopravno in delovnopravno ureditvijo. Podjetje in delo, 25 (1),str. 64-93. **(članek)**
10. Novak, Janez (2001): Delo za zaposlitvene agencije. Podjetje in delo, 27 (1), str. 101-118. **(članek)**
11. Novak, Janez (2004): Delovni spori.GV Založba, Ljubljana.

12. Sicherl, Pavle (2003): *Fleksibilnost dela, primerjalna analiza*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
13. Storrie, Donald (2002): *Temporary agency work in the European Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of EC.
14. Svetlik, Ivan in drugi (1994): *Zaposlovanje-približevanje Evropi*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
15. Svetlik, Ivan in drugi (2002): *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede za založbo Ivan Hvala, Ljubljana.
16. Verbinc, Franc (1994): *Slovar tujk*. Cankarjeva založba, Ljubljana.

VIRI

17. Interno gradivo družbe RACIO d. o. o.: *Reference ponudnika na področju zaposlitvenih programov*, Celje, 2004.
18. Interno gradivo: *Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje*. Območna služba Celje, po letih od 1990 do 2003.
19. Interno gradivo: *Poročila Izobraževalnega centra Štore d.o.o. o izvajanju posredovanja dela in zaposlitve v letu 2000, 2001, 2002, 2003*.
20. Interno gradivo: *Poročilo CRI Celje o opravljanju dejavnosti agencije za zaposlovanje in posredovanje delovne sile v letu 2003*.
21. Interno gradivo: *Reference Izobraževalnega centra Štore d.o.o.*, 2004.
22. *Statistične informacije, Stalni prebivalci Republike Slovenije po občinah oz. upravnih enotah, petletnih starostnih skupinah in spolu: 259/1991, 84/1993, 74/1994, 6/1995*,

181/1996, 93/1997, 102/1998, 112/1999, 107/2000, 131/2001, 171/2002, 142/2003, 150/2004.

23. Trbanc, Martina (1999/2000): Gradivo s predavanj (delo v skupinah). Planiranje kadrov.

INTERNET

25. Spletna stran Gospodarske zbornice Slovenije <http://www.gzs.si>

26. <http://www.evropa.gov.si/evropomocnik/>

24. Predstavitvena stran podjetja Adecco <http://www.adecco.si>

27. Seznam koncesionarjev za zaposlovanje in posredovanje dela

28. http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/seznam_koncesionarjev.htm

11. PRILOGA

- 1. Naloge in pooblastila Zavoda za opravljanje dejavnosti na področju zaposlovanja, izobraževanja, štipendiranja in zavarovanja za primer brezposelnosti urejajo naslednji zakoni.**
- 2. Statistični podatki urejeni v tabelah.**
- 3. Vprašalnik za podjetja.**

PRILOGA

1. Naloge in pooblastila Zavoda za opravljanje dejavnosti na področju zaposlovanja, izobraževanja, štipendiranja in zavarovanja za primer brezposelnosti urejajo naslednji zakoni:

- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno
- Zakon o zaposlovanju slepih invalidnih oseb
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o evidencah na področju dela
- Zakon o javnih naročilih
- Zakon o reviziji postopkov javnega naročanja
- Zakon o nadzoru državne pomoči
- Zakon o Jamstvenem skladu in preživninskem skladu Republike Slovenije
- Zakon o finančnem poslovanju podjetij
- Zakon o javnih financah
- Zakon o izvrševanju proračuna za leto 2002 in 2003
- Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji
- Zakon o delovnih razmerjih

Poleg naštetih zakonov, ki se neposredno nanašajo na področje zaposlovanja, Zavod opravlja naloge na osnovi zakonov in predpisov, ki sicer urejajo druga sodna področja. To so zlasti:

- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter
- Šolska zakonodaja (poklicno usmerjanje in svetovanje ter izobraževanje).

(glej spletna stran, www.ess.gov.si/html/Predstavitev/Zakonodaja/zakonodaja.htm).

Zavod je nosilec določenih nalog, opredeljenih v vladnih dokumentih in programih, kot so:

- Usmeritve aktivne politike zaposlovanja za leti 2002 in 2003 (seja vlade z dne 29. 02. 2002)

- Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2003 (seja vlade z dne 13. 11. 2002), prav tako je bilo sprejeto, da se Program zaposlovanja in usposabljanja za presežne delavce Agencije RS za plačilni promet v letu 2003 izvaja v skladu s Programom aktivne politike zaposlovanja za leto 2003
 - Program javnih del za leti 2002 in 2003 (seja vlade z dne 27. 12. 2001)
 - Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (Ur. List RS 1992-2001)
 - Državni program za prevzem pravnega reda EU
- (glej spletna stran, <http://www.ess.gov.si/html/Predstavitev/Zakonodaja/zakonodaja.htm>).

2. Statistični podatki urejeni v tabelah

	NEAKTIVNI	AKTIVNO PREBIVALSTVO	ZAPOSLENI	BREZPOSELNI
1991	66.056	91.749	85.397	6.352
1992	73.170	86.094	76.974	9.120
1993	73.676	86.035	73.389	12.646
1994	78.969	85.013	71.532	13.481
1995	75.137	84.761	72.162	12.599
1996	76.867	84.106	70.848	13.258
1997	76.696	85.246	70.030	15.216
1998	75.015	85.310	69.812	15.498
1999	78.484	85.187	71.192	13.995
2000	79.654	85.487	73.008	12.479
2001	79.364	86.173	73.627	12.546
2002	88.473	86.049	72.846	13.203
2003	82.072	83.851	71.506	12.345

Tabela 1: Neeaktivno in aktivno prebivalstvo v letih od 1991 do 2003

(vir: Letna poročila Zavoda za zaposlovanje, območna enota Celje).

	KMETIJSKI SEKTOR*	NEKMETIJSKI SEKTOR**	STORITVENI SEKTOR***
1990	6628	42.044	31.023
1991	6592	36.896	30.969
1992	6464	33.555	30.074
1993	6270	28.985	28.255
1994	6169	27.875	26.842
1995	6105	27.338	26.271
1996	6070	25.664	25.838
1997	6216	30.728	32.610
1998	5662	30.660	32.968
1999	6003	31.009	35.326
2000	5049	31.204	37.358
2001	5259	30.503	37.606
2002	5215	30.509	36.753
2003	4156	29.997	36.917

* kmetijstvo, lov, gozdarstvo, ribištvo

** rudarstvo, predelovalne dejavnosti, proizvodnja hrane, pijač in tobačnih izdelkov, tekstilij, usnjenih oblačil, obdelava in predelava lesa, proizvodnja vlaknin, papirja, založništvo, proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, proizvodnja izdelave iz gume in plastičnih mas ter drugih nekovinskih izdelkov, proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov, strojev naprav, električne, optične opreme, vozil, plovil, pohištva, druge predelovalne dejavnosti

*** trgovina popravil motirnih vozil in izdelkov široke potrošnje, gostinstvo, promet, skladiščenje in zveze, finančno posredništvo, poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve, storitve javne uprave in obrambe, obvezno socialno zavarovanje, izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo, druge javne, skupne in storitvene dejavnosti, zasebna gospodinjstva z zaposlenimi osebami.

Tabela 2: Zaposleni po dejavnostih od 1990 do 2003

(vir: Letna poročila Zavoda za zaposlovanje, območna enota Celje).

LETO	POTREBE
1990	5246
1991	5500
1992	7676
1993	8400
1994	14.065
1995	13.217
1996	12.643
1997	11.266
1998	12.156
1999	13.049
2000	12.487
2001	11.289
2002	12.272
2003	13.196

Tabela 3: Povpraševanje po delovni sili v letih od 1990 do 2003

(vir: Letna poročila Zavoda za zaposlovanje, območna enota Celje).

	I. in II. STOPNJA	III. in IV. STOPNJA	V. STOPNJA	VI. STOPNJA	VII. STOPNJA	SKUPAJ
1992	1813	3139	1478	715	531	7676
1993	1941	3778	1519	657	505	8400
1994	3502	6470	2335	942	816	14.065
1995	3833	6016	1914	793	661	13.217
1996	4652	4046	2349	837	759	12.643
1997	3493	4461	1746	732	834	11.266
1998	3695	5057	1957	681	766	12.156
1999	4093	5170	2061	772	1013	13.049
2000	3721	5108	2023	599	1036	12.487
2001	3443	4504	1784	508	1050	11.289
2002	3535	5019	2049	491	1178	12.272
2003	3946	5265	2111	528	1346	13.196

Tabela 4: Povpraševanje po delovni sili glede na stopnjo izobrazbe od 1992 do 2003

(vir: Letna poročila Zavoda za zaposlovanje, območna enota Celje).

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
REGIJA	5.2	7.2	10.6	14.7	15.9	14.9	15.5	17.4	17.7	16.0	14.3	14.3	14.9	14.1
SLOVENIJA	4.7	8.2	11.5	14.4	14.4	13.9	13.9	14.4	14.5	13.6	12.2	11.6	11.6	11.2

Tabela 5: Stopnja brezposelnosti v celjski regiji in Sloveniji

(vir: Letna poročila Zavoda za zaposlovanje, območna enota Celje).

	I. in II. STOPNJA	III. in IV. STOPNJA	V. STOPNJA	VI. STOPNJA	VII. STOPNJA	SKUPAJ
1992	3216	3596	1979	215	114	9120
1993	6514	3677	2027	299	129	12.646
1994	6954	3850	2267	279	131	13.481
1995	6936	3131	1997	317	218	12.599
1996	6874	3368	2569	312	135	13.258
1997	7696	4185	2854	321	160	15.216
1998	7796	4325	2919	303	155	15.498
1999	6843	3997	2746	251	158	13.995
2000	6011	3342	2724	236	166	12.479
2001	6137	3011	2965	210	223	12.546
2002	6128	3499	3094	202	280	13.203
2003	5403	2992	3352	201	397	12.345

Tabela 6: Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih od leta 1992 do 2003

(vir: Letna poročila Zavoda za zaposlovanje, območna enota Celje).

3. Vprašalnik za podjetja

1) Opis podjetja!

- Kdaj je bilo podjetje ustanovljeno, kratka zgodovina
- S čim se ukvarjate oz. dejavnosti podjetja
- Katere storitve ponujate

2) Če se ukvarjate s posredovanjem dela, kaj ponujate svojim naročnikom- podjetjem in na drugi strani možnim iskalcem zaposlitve?

- (Katere storitve ponujate enim ali drugim)

3) Ali imate v svojem podjetju zaposlene začasne delavce, ki jih posojate podjetjem-uporabnikom? Koliko?

4) Ali nudite začasnim delavcem možnost nadaljnjega usposabljanja in izobraževanja na račun vaših stroškov?

5) Ali sodelujete z Zavodom za zaposlovanje RS oz. z območnimi službami zavoda ali vam zavod predstavlja konkurenco?

- Če sodelujete, prosim, opišite vaše sodelovanje

6) Tržni segment vaših storitev:

- Katero gospodarsko panogo in sektor v glavnem predstavljajo vaši naročniki-podjetja?

7) Starostna in izobrazbena struktura kandidatov, iskalcev zaposlitve ali začasnega dela, ki sodelujejo z vami ?

8) Kateri so po vašem mnenju glavni razlogi, da se mnogi odločajo samo za storitve zasebnih agencij oz. zakaj podjetja najemajo pri agenciji zaposlene delavce?

- na kratko opišite naravo dela v vašem podjetju, kako npr. poteka izbira pravega kandidata na pravo delovno mesto

9) V čem vidite kakovost svojih storitev? Ali so to specifični projekti na specifične storitve, ki jih izvajate ali so vaše storitve kakovostne zaradi raznolikosti oz. velikega števila storitev, ki jih nudite svojim uporabnikom?

10) Dolgoročni cilji vašega podjetja!

11) Ali je po vašem mnenju okolje v Sloveniji oz. celjski regiji ugodno za razvoj zasebnih agencij, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela in zaposlitve?