

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

MOJCA KRAJNC IN MARKO HRVATIN  
najem delovne sile kot nova oblika fleksibilnega zaposlovanja  
DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2003  
UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

MOJCA KRAJNC IN MARKO HRVATIN  
Red. Prof. dr. IVAN SVETLIK  
NAJEM DELOVNE SILE KOT NOVA OBLIKA FLEKSIBILNEGA  
ZAPOSLOVANJA  
DIPLOMSKO DELO

	LJUBLJANA 2003	
0 UVOD (M. Hrvatin) .....		5

1	DEFINICIJA DELA IN KRATKA ZGODOVINA OD ANTIKE DO FLEKSIBILIZACIJE (M. Hrvatin).....	6
2	FLEKSIBILIZACIJA (M. Kranjc).....	11
2.1	TEORIJE IN MODELI TRGA DELOVNE SILE.....	11
2.1.1	ATKINSOV MODEL FLEKSIBILNEGA PODJETJA.....	11
2.1.2	"SHAMROCK" ORGANIZACIJA-MODEL TREH KONCENTRIČNIH KROGOV ZAPOSLENIH.....	14
2.1.3	DUALNA TEORIJA TRGA DELA.....	16
2.2	FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE.....	18
2.2.1	RAZLOGI ZA NASTANEK FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA.....	18
2.2.2	VRSTE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA.....	21
2.2.2.1	ZAPOSILITEV ZA DOLOČEN ČAS.....	21
2.2.2.2	ZAPOSILITEV ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS.....	28
3	NAJEM DELOVNE SILE (M. Kranjc).....	30
3.1	AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI.....	31
3.1.1	TRENKWALDER d.o.o., KADROVSKE STORITVE.....	32
3.1.2	ADECCO H.R. d.o.o., KADROVSKO SVETOVANJE.....	33
3.1.3	ATAMA.....	33
3.1.4	APEL.....	33
4	ZAKONODAJA PRI NAS IN V EVROPSKI UNIJI (M. Kranjc).....	34
4.1	PRAVNA UREDITEV NAJEMA DELOVNE SILE V SLOVENIJI.....	34
4.1.2	POGODBA O ZAPOSILITVI MED DELODAJALCEM IN DELAVCEM.....	35
4.1.3	DOGOVOR MED UPORABNIKOM IN DELODAJALCEM.....	35
4.1.4	PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI UPORABNIKA IN DELAVCA.....	35
4.2	MEDNARODNA UREDITEV NAJEMA DELOVNE SILE V PRAVNEM SMISLU.....	36
4.2.1	MOD KONVENCIJA št.181.....	37
5	NAJEM DELOVNE SILE V EVROPSKI UNIJI (M. Kranjc).....	38
5.1	STATUS AGENCIJE IN DELAVCA V NAJEMU.....	39
5.2	REGULACIJA TRGA DELOVNE SILE.....	41
5.2.1	KONTINENTALNE DRŽAVE.....	42
5.2.2	VELIKA BRITANIJA IN IRSKA.....	42
5.2.3	SKANDINAVSKE DRŽAVE.....	42
5.2.5	NIZOZEMSKA.....	43
5.3	KOLEKTIVNA ZDRUŽENJA IN POGAJANJA.....	44
5.3.1	KOLEKTIVNA POGAJANJA.....	45
5.4	PRINCIP ENAKOPRAVNOSTI.....	47
5.5	DELAVCI V NAJEMU IN DELOVNA MESTA.....	48
5.5.1	ZNAČILNOSTI DELA V AGENCIJI IN KARAKTERISTIK DELAVCEV.....	49
5.6	EKONOMSKE ZNAČILNOSTI.....	51
5.6.1	PROBLEM IZOBRAŽEVANJA DELAVCEV V NAJEMU.....	53
5.7	DELOVNI POGOJI DELAVCEV V NAJEMU.....	55
5.7.1	ZDRAVJE IN VARNOST NA DELOVNEM MESTU.....	56
5.7.2	PLAČE DELAVCEV V NAJEMU.....	58
5.8	VLOGA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE V INTEGRACIJI TRGA DELA.....	58
5.8.1	AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE KOT INSTRUMENT AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	59
6	PODATKI – OSNOVNI VIR ZA RAZISKOVANJE NAJEMA DELOVNE SILE (M. Hrvatin).....	61

7 AGENCIJE POSODIJO DELOVNO SILO (M. Hrvatin).....	66
8 PODJETJE POTREBUJE DELAVCE (M. Hrvatin) .....	75
9 DELAVEC PRODAJA SVOJO DELOVNO SILO(M. Hrvatin).....	79
10 ZAKLJUČEK (M. Hrvatin) .....	89
11 LITERATURA .....	89
12 PRILOGE.....	92
PRILOGA A ANKETA ZA AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE .....	92
PRILOGA B ANKETA ZA DELOJEMALCE .....	93
PRILOGA C ANKETA ZA PODJETJE .....	95
PRILOGA D HIPOTEZE .....	96

## 0 UVOD

V pričujočem delu bomo obdelali temo najema delovne sile kot novo obliko fleksibilnega zaposlovanja. Na grobo lahko diplomsko nalogo razdelimo v dva dela. Prvi je bolj splošen, drugi empiričen in je v njem prikazan posnetek stanja na področju najema delovne sile z dne 31. 5. 2003.

Prvi del vsebuje kratek splošni zgodovinski pregled pojmovanja dela in fleksibilizacije. Nato se ukvarja s fleksibilnimi načini zaposlovanja. Najprej bodo opisani razlogi za nastanek fleksibilnega dela, nato pa bodo pregledani načini, kateri se najpogosteje uporabljajo pri nas in v Evropskih državah. Pregledali bomo trenutno stanje najema delovne sile v ljubljanski regiji: kdo ponuja to storitev in kratek opis vsake agencije posebej. Nadalje bomo pregledali, kaj o najemu delovne sile govori naša zakonodaja in kaj evropska. Prvi del pokaže tudi na smernice, ki jih je izdala Evropska unija, in naredi kratko primerjavo z ostalimi evropskimi državami.

V drugem delu, ki je bolj empirične narave, smo obdelali tri temeljne skupine, ki so za najem delovne sile potrebne: agencija, delavec in najemnik. Vsaki skupini je namenjeno posebno poglavje, ki obravnava teme v zvezi s hipotezami. Hipoteze, ki jih obravnava to delo, nam povedo bistvene stvari o posameznih skupinah, ki so vpletene v krog najema delovne sile. Agencije za zaposlovanje so prvi akter pri najemu delovne sile. Za agencije sta postavljeni dve hipotezi, ki sta bili izhodišče za naše raziskovanje. Hipotezi sta sledeči:

*H<sub>1</sub>: Agencije imajo še vedno več zahtev za klasičen način zaposlovanja kot pa najem delovne sile*

*H<sub>2</sub>: Podjetja raje najemajo nekvalificirane delavce, izobražene kadre pa raje zaposlijo.*

Naslednji dve hipotezi sta namenjeni najemnikom, ki so večkrat omenjeni tudi kot delodajalci, čeprav je pravi delodajalec v resnici agencija za zaposlovanje. Kljub temu se izraz delodajalec še vedno večkrat uporabi predvsem iz razloga, ker imajo delavci v najemu najemnika še vedno za delodajalca. Hipotezi sta:

*H<sub>3</sub>: Najemniki se raje odločajo za zaposlitev za določen čas kot za zaposlitev preko najema delovne sile.*

*H<sub>4</sub>: Najemniki imajo v najemu največ nekvalificiranih delavcev.*

Zadnja skupina v našem raziskovanju so bili delavci. Hipoteze, ki so postavljene za delavce, so sledeče:

*H<sub>5</sub>: Najem delovne sile je z vidika delavcev manj varen način zaposlitve.*

*H<sub>6</sub>: Za zaposlitev se odločajo predvsem mlajši in manj kvalificirani delavci.*

Diplomsko delo želi nekoliko globlje raziskati področje najema delovne sile, saj je ta pojav v našem prostoru dokaj nov. V Sloveniji je z letom 2003 stopil v veljavo nov zakon o delovnih razmerjih, ki obravnava tudi področje najema delovne sile. Razen zakona, ki zelo natančno obdelava najem delovne sile s pravne strani, je v Sloveniji zelo malo napisanega o tej vrsti fleksibilnega zaposlovanja. Namen tega dela je, da bi dalo vsaj bežen vpogled v to vejo zaposlovanja, pokazalo na njene dobre in slabe lastnosti ter opisalo dogajanje v nekem časovnem preseku v ljubljanski regiji.

## 1 DEFINICIJA DELA IN KRATKA ZGODOVINA OD ANTIKE DO FLEKSIBILIZACIJE

Kot je že iz naslova diplomske naloge razvidno, se bo ukvarjala z delom. Specifično rečeno, bo obdelano predvsem fleksibilno delo, ki se je uveljavilo šele v zadnjih nekaj letih. Ker bi bila tema fleksibilizacije dela preveč obširna, bo zožena na najem delovne sile. Za lažje razumevanje bomo najprej obdelali nekaj osnovnih pojmov in definicij. Za delo je težko najti enotno definicijo. Vsak avtor ponuja svojo razlago in spodbija druge, ker da niso dovolj obsežne, saj se v njo ne da klasificirati kake nove oblike dela. Odločili smo se, da bomo predstavili dve najbolj razumljivi in seveda še vedno dovolj obsežni, da lahko vanju zajamemo večino del.

***Delo** je povezano s časom, ko proizvajamo dobrine in/ali storitve /v času potekajoča dejavnost za proizvodnjo dobrin in storitev; dodal M. Hrvatin/ z namenom posrednega ali neposrednega zadovoljevanja potreb: pridelujemo hrano, izdelujemo obleke, avtomobile, gradimo stanovanja in hiše, zdravimo druge ljudi, jih prevažamo, poučujemo ... (Berle in drugi, 1996: 220)*

Vendar je po mnenju Keitha Grinta vsako prizadevanje, da bi postavili vsesplošno definicijo dela odvečno, saj je nemogoče doseči enotno definicijo. Sam

pravi, da je »*potemtakem delo v fizičnih značilnostih in jezikovnih opisih družbeno opredeljeno ... so vidiki družbenih dejavnosti, ki jih razlagamo kot delo in to obsega družbeno organizacijo.*« (Grint v: Haralambos in Holborn, 1999: 185) Tako lahko sklenemo, da je pojem dela družbeno pogojen, saj tisto, kar je v naši kulturi denimo definirano kot delo, v neki drugi kulturi velja za nedelo oziroma obratno. Vsekakor se bomo v diplomski držali kulturnih vzorcev naše kulture.

V nadaljevanju poglavja bomo podali kratko zgodovino dela, vse od prvih oblik dela pa do fleksibilizacije. Ker je pojem fleksibilizacije preveč obširen, smo se odločili, da mu bomo namenili posebno poglavje. Vseeno pa bomo pri vsakem zgodovinskem obdobju dodali, ali je bilo delo v tem obdobju fleksibilno ali ne.

Od kar je človek na zemlji, se njegovo življenje vrti okoli dela. Toda če pogledamo daleč v zgodovino človeštva, na samem začetku še niso obstajale organizirane oblike dela. V času, ko je človek živel v praskupnosti, je bilo njegovo delo zelo drugačno, kot ga poznamo danes. Delo je pomenilo predvsem boj za preživetje. Vrtelo se je okoli nabiralništva ali lova. Tako je bilo delo samo takrat, ko je bilo potrebno poiskati hrano, temu pa so sledila obdobja mirovanja, ki so trajala, vse dokler se niso izpraznile zaloge. Tak cikel se je pojavljal vse dotlej, dokler si ni človek našel bolj zanesljivega načina pridobivanja hrane, kot sta poljedelstvo in živinoreja. Seveda ne smemo izpustiti izdelovanja orodij, ki so pomagala pri lovu, posod, v katerih se je kuhalo, šivanja oblek iz živalskih kož ... Mnoga arheološka izkopavanja so nam postregla s temi zgodnjimi artefakti, ki pa jih seveda lahko razumemo kot neke vrste prve zametke obrti. V tem obdobju nabiralništva in lova je bilo delo zelo fleksibilne narave. Delalo se je samo takrat, ko je bila potrebno. Edine omejitve fleksibilnosti dela so bili naravni cikli, kot so na primer letni časi ..., saj se ni dalo na primer nabirati plodov pozimi.

Ko se je človek naučil tehnike obdelovanja zemlje in poljedelstva, je začel tudi producirati več, kot je za svoj obstoj in seveda tudi obstoj svoje družine potreboval. Tako se je začela naravna menjava. Na mestih, kjer so se najpogosteje dogajale blagovne menjave, so se začeli organizirani sejmi, ki so pozneje prerasli kar v tržnice in trge. Svoj lonček so pristavili tudi obrtniki, ki so se naselili v neposredni bližini teh krajev, saj so za svojo produkcijo potrebovali veliko manj prostora kot živinorejci in poljedelci. Začel se je oblikovati tudi prvi denar, ki je počasi nadomeščal naravno menjavo. Naseljenost okoli teh trgov je postajala vse večja in tako so se začela oblikovati prva mesta. Mesta so se večala, dobivala svoje vladarje in aristokracijo, se

ozemeljsko širila in tako so nastajale prve civilizacije in kulture, ki so delo obravnavale na drugačen način kot prejšnje družbe, saj so bogati plačevali za delo delavce, kasneje pa so si kupili sužnje. Kot primere lahko navedemo Babilon, Sumersko civilizacijo, Grke in tudi Rimljane.

Tako smo z našim pregledovanjem prišli do antike. Antični pogledi na delo so bili močno vezani na sužnjelastništvo, opravljanje dela je bilo nekaj nizkega, medtem pa je bilo častno delo edino umsko delo. V starem Babilonu so uvedli nekatere zakone, ki so določali višino plačila, ki ga je bil delodajalec dolžan poravnati ob najemu delovne sile. Eden najbolj znanih primerov te vrste je zapisan na Hamurabijevem zakoniku, kjer pravi, da »če *najame nekdo delavca za delo na polju, mu mora plačati osem gurov na leto*«. (Uhan, 1996: 5) Podobno so imeli to področje z zakoni urejeno tudi v Egiptu, kjer je bilo plačilo v žitu, hrani, drvih, obleki ... Meso pa so imeli kot premijo. V grški kulturi se je ohranilo največ dokumentov, ki odsevajo odnos do dela tedanjega sveta. Vse do danes so se ohranila dela najbolj znamenitih mislecev tedanjega časa, kot so na primer Homer, Aristotel, sofisti ... V Homerjevih delih lahko opazimo, da so njegovi bogovi opisani zelo realistično, saj so v vsem podobni človeku. Vendar je pomembna podrobnost ta, da njegovi bogovi ne delajo. Iz tega lahko razberemo, da delo ni zaželena človeška aktivnost. Najpomembnejša sta filozofija in politična misel. Njegovo misel je še bolj podkrepil Aristotel, ko je izjavil, da delo zasušnjuje duha. Edino pozitivno misel najdemo pri sofistih, ki so trdili, da je delo nujno zlo, vendar smotrno, ker nam daje življenjske dobrine. Za antiko lahko sklenemo, da je kljub različnim pojmovanjem dela čista misel in iz nje izvirajoča modrost najvišja vrednota in najvišje dobro. Za antiko bi lahko rekli, da je bilo delo fleksibilno in nefleksibilno. Fleksibilno je bilo za mislece, aristokracijo, premožnejše ..., saj so se ukvarjali predvsem z umskim delom in to so lahko delali, kadar koli, kjerkoli in kolikor časa so to hoteli. Medtem ko so bili ostali vezani na fizično delo. Sužnji so morali delati neprestano, saj so jih imenovali celo govoreče orodje. Njihovo delo je bilo popolnoma nefleksibilno.

Seveda celi svet ni bil pod vplivom grške miselnosti. Neodvisno od njega se je razvijala orientalska kultura. Stare orientalske kulture so univerzalne, zato priznavajo vrednost slehernega človeka ne glede na to, ali je mislec ali pa je delavec. Delo samo postane vrednota, ker premaguje zlo in ustvarja dobro. Tu lahko opazimo bistveno razliko med antičnim grško-rimskim in orientalskim svetom, saj je antični svet cenil le čisto misel.



Po antiki se je začelo v Evropi razširjati krščanstvo. To je s seboj prineslo določene spremembe in drugačen pogled na delo. Zgodnje krščanstvo je učilo, da v raju ni dela in da je delo kazen za izvirni greh. Delo ima samo po sebi moralno funkcijo, ker je sredstvo za samoočiščevanje. Vseeno pa v Bibliji najdemo misel, ki jo je zapisal Pavel, da kdor ne dela, naj ne je. Pavel je želel posredovati misel, da tisti, ki dela, ni odvisen od bogastva, države in zlih nagnjenj. Vendar se je tudi stroga krščanska miselnost do dela s časom omilila. Meniški redovi so temeljili na obveznem delu in obvezni molitvi. Delo je bilo v večini primerov ravno tako strogo predpisano kot molitev. Novost, ki se je pojavila, pa je, da »*ne delajo razlik med posameznimi vrstami dela*«. (Rus v Mrčela 2000:9) Tomaž Akvinski, ki je sodil med sholastike, je menil, da je delo kristjanova dolžnost, ker služi ohranitvi življenja. Tako lahko sklenemo, da ima delo v krščanstvu moralno funkcijo in ne ekonomske. Delo človeka odvrča od skušnjav in je podrejeno verovanju in molitvi.

V renesansi pride do novih premikov v stališču do dela. Človekov smoter življenja ni več onostranstvo, ampak tostranstvo. Človek ni več podrejen božji naravi, ampak je sam del narave. Zato misleci tedanjega časa zagovarjajo, da je človek sam kovač svoje usode in ima delo za človeka izjemen pomen, saj potom njega nastajajo vse vrednote. Delo dobiva manj herojski in bolj človeški pomen. Namesto antične modrosti in krščanske molitve stopi v renesansi v ospredje ustvarjalno delo, delo, ki daje tako osebi kot tudi družbi višjo in žlahtnejšo vrednost. Funkcija dela ni niti religiozna, niti ekonomska, ampak kulturna. Delo, ki ne poudarja kulturnih vrednot, ampak samo materialne dobrine, je manjvredno mehanično oziroma reproduktivno delo. Izjema med renesančnimi misleci je Campanella, ki demokratizira heroično poimenovanje dela s tem, da ne dela razlik med ustvarjalnim in reproduktivnim delom in zahteva od vsakega, da se posveča obema vrstama dela.

Nato se je na evropski sceni pojavila reformacija. Ponudila je odmik od klasične krščanske miselnosti in začela se je pojavljati protestantska etika, ki je zelo poudarjala individualizem. Reformatorji so poudarjali, da je vsak poklic in ne samo duhovništvo božja služba. S protestantizmom postane delo centralna vrednota evropske civilizacije. V srednjem veku so bili trije razredi: duhovščina, plemstvo in podložniki. Fevdalna gospoda je zelo malo delala, zato o fleksibilnosti njihovega dela nima smisla razpravljati. Medtem ko so kmetje neprestano delali. Najprej za fevdalno gospodo, nato pa še za lastno preživetje. Njihovo delo je bilo popolnoma nefleksibilno.

18. stoletje je prineslo s seboj industrializacijo. Do tedaj je bila proizvodnja vezana predvsem na manufakturno delo in delavnice, sedaj pa se je v večjih mestih začela pojavljati industrija. Izum parnega stroja je omogočil velike stroje, ki so zmogli veliko več, kot se je prej izdelovalo na roke, pa še počitka niso potrebovali. Tu se je začela migracija s podeželja v mesta, saj je bila velika večina ljudi prepričanih, da bodo bolje živeli v mestu. Kapitalisti pa so v teh migracijskih tokovih videli samo velik vir zaslužka in ceneno delovno silo. Ljudje so delali na povsem nehuman način, po 12, 16 ali več ur dnevno. Pogosto so delale cele družine, moški, ženske in otroci. Stanovanja, v katerih so živeli, pa so bila majhna, vlažna, prenapolnjena ..., kratka nemogoči pogoji za življenje. Mnogi misleci so opazili take razmere in odsev tega je bilo zelo negativno mnenje do industrializacije in civilizacije. Jean-Jacques Rousseau je na primer trdil, »*da civilizacija kvari ljudi*«. (Rus v Mrčela 2000: 13) Povsem nasprotnega mnenja je bil Voltaire, ki je menil, da civilizacija pospešuje razvoj. Sklenemo lahko, da je 18. stoletje pokazalo, da je v delu vir civilizacije in napredka. Delo pa je bilo v začetku industrializacije še vedno nefleksibilno za delavce. Saj so delali v nehumanih razmerah in bili izkoriščani do skrajnih možnosti. Šele z uveljavljanjem pravic delavcev je začelo delo postajati nekoliko bolj fleksibilno in humano.

Naslednje pomembno obdobje je utilitarizem, ki je naredil dodaten premik v pojmovanju dela. V delu vidi samo še ekonomsko funkcijo. Delo je zanj proizvodnja, ki služi potrošnji materialnih dobrin oziroma ekonomskih dobrin. Z razvojem industrijskega kapitalizma postaja delo vse bolj sredstvo za kopičenje bogastva. Razvoj družbe se meri z dvigom narodnega bogastva. Tako postane delo izključno ekonomski faktor. Med človekom in njegovim delom ni nobene nujne zveze.

V 19. stoletju se je širilo delavsko gibanje. Težilo se je k temu, da bi se izboljšale delovne razmere. Tako so nastajali delavski sindikati, ki so na pogajanjih med delodajalci in delojemalci zastopali interese delavcev. Delo se ja skozi ta pogajanja humaniziralo. Prepovedalo se je otroško delo, število ur, ki jih je delavec delal na teden, se je vztrajno manjšalo, dobili so pravico do odmora, dopusta ... V posebno smer za pravice delavcev je šel po drugi svetovni vojni socializem. Pretirano je skrbel za delavca, s tem da je imel vsakdo delo, delo je bilo obveznost, delavci pa so imeli pravico do proizvodov dela. Lastnina je bila v celoti družbena. Vendar se ta sistem ni obnesel. Ostali del sveta se je usmeril v kapitalizem ali bolje rečeno: v tržno gospodarstvo, in sicer zato, ker se je veliko bolj obneslo in obstaja še danes. Ta tip

gospodarstva spodbuja različne vrste zaposlovanja, saj je dela dovolj, le če si ga znamo priskrbeti. Tako so se začele razne vrste fleksibilnega zaposlovanja. Kaj je fleksibilno zaposlovanje in v kakšnih oblikah se kaže danes, bomo spregovorili v naslednjem poglavju.

## 2 FLEKSIBILIZACIJA

### 2.1 TEORIJE IN MODELI TRGA DELOVNE SILE

V tem poglavju bomo predstavili tri teorije, in sicer Atkinsovo teorijo oz. model fleksibilnega podjetja, »Shamrock« organizacijski model ter Dualno teorijo trga dela.

#### 2.1.1 ATKINSOV MODEL FLEKSIBILNEGA PODJETJA

Atkinsov model je najbolj uporabljan model upravljanja z delovno silo ter zaposlovanja v spremenljivih okoliščinah. John Atkinson je razdelil center (jedro) in periferijo tako znotraj podjetji kot tudi med podjetji. Procesi segmentacije so čedalje bolj povezani z nastajanjem novih oblik zaposlovanja *»atipičnih pogodb za tiste na obrobju in trajnejših oblik zaposlovanja s funkcionalno fleksibilnostjo in sistemom notranjih internih trgov delovne sile za tiste v jedru«* (Rubery in Wilkinson v Ignjatovič, 2002: 111).

Njegov model fleksibilnosti temelji na podatkih in preučevanju raziskav britanskih podjetij. *»Trdi, da so naslednji dejavniki vzpodbudili management, da napravi svoja podjetja bolj fleksibilna: novejše ekonomske recesije, slabljenje moči sindikatov, tehnološke spremembe in skrajševanje delovnega tedna«* (Vila v Kohont, 2001: 13).

Model fleksibilne organizacije je idealen tip, ki nam pokaže, kako bi delovala organizacija, ki bi hkrati uporabljala vse fleksibilne oblike zaposlovanja, ki so ji na voljo.

Atkinson v svojem modelu loči tri oblike fleksibilnosti, ki pripadajo določenem segmentu:

- Funkcionalna fleksibilnost se nanaša na sposobnost in zmožnost managerjev, da razporedijo delo in delovne naloge delavcem. Funkcionalna fleksibilnost

zahteva vsestransko kvalificirane ljudi, ki so sposobni delati na različnih delovnih mestih znotraj podjetja (Kohont, 2001: 13). Pri funkcionalni fleksibilnosti gre tudi do določene mere za posredno zmanjševanje zaposlenih. Zmanjševanje števila zaposlenih je predvsem posledica reorganizacije oziroma združevanja delovnih nalog posameznih delovnih mest na kvalitativni obliki ali kvantitativni podlagi ter za uporabo organizacijskih prijemov za doseganje rotacije delavcev med delovnimi mesti ali ustanavljanje začasnih timov. Posledica tega je, da prihaja do ukinjanja starih in nastajanja novih delovnih mest, za katera so potrebna novejša znanja in strokovna usposobljenost. Hkrati pa to onemogoča dostop tistim, ki so svoj izobraževalni cikel končali že pred časom oziroma ga niso nadaljevali in tako ostajajo na periferiji. Pri uvajanju funkcionalne fleksibilnosti se kot osnovno postavlja vprašanje kompetentnosti opravljanja novih, bolj zahtevnih delovnih nalog in delovnih mest. Delavci so na svojem delovnem mestu prisiljeni opravljati več in bolj zahtevne delovne naloge pod enakimi pogoji nagrajevanja (Ignjatovič, 2002: 102).

- Numerična fleksibilnost je sposobnost podjetja, da uravnava količino zaposlene delovne sile glede na kvalifikacijo in veščine, ki jih trg od njega zahteva. Gre predvsem za delovno silo, ki se nahaja na sekundarnem trgu delovne sile in je prisiljena sprejeti spremenjene pogoje zaposlovanja. Ta oblika fleksibilnosti se običajno dosega z uporabo različnih vrst pogodbenih razmerij in s spreminjanjem distribucije časa (Kohont, 2001: 13). Z ustvarjanjem eksternega in sekundarnega trga delovne sile v podjetjih, na katerem se kopičijo skupine zaposlenih, ki imajo manj specifično strokovno izobrazbo in usposobljenost, nujno potrebno za delovanje podjetja, so dobili delodajalci možnost s fleksibilnimi oblikami, da izkoriščajo to delovno silo. Delavci s slabšo strokovno izobrazbo so tako prisiljeni sprejeti slabša delovna mesta in spremenjene pogoje zaposlovanja (Ignjatovič, 2002: 101-102).
- Finančna fleksibilnost je dopolnitev obeh omenjenih oblik fleksibilnosti. Numerična fleksibilnost do določene mere vpliva na povečanje finančne fleksibilnosti predvsem ob usklajevanju delavčeve plače glede na količino opravljenega dela, njegovo učinkovitost ter tip sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Funkcionalna fleksibilnost uvaja nove mehanizme plačevanja na osnovi ravni strokovne usposobljenosti zaposlenega na določenem delovnem mestu.

Čimbolj je delavec strokovno usposobljen, večja je verjetnost, da bo opravljal bolj zapletena in zahtevna dela in da bo tako prejemal višje plačilo. Finančna fleksibilnost je tako dosežena predvsem z oblikovanjem plačilnega sistema, udeležbe pri dobičku ... (Ignjatovič, 2002: 104).

Organizacija ustvari varno in integrirano jedro delovne sile, ki je strokovno usposobljena in funkcionalno fleksibilna oziroma mobilna, na periferiji pa obstaja večje število skupin zaposlenih, ki so na različne fleksibilne načine povezane z organizacijo in zagotavljajo numerično fleksibilnost organizacije oziroma zmanjšujejo potrebo po plačanem nadurnem delu jedra, kar tudi prinaša dobiček v kapitalu (Ignjatovič, 2003: 112).

Kot je bilo že omenjeno, uporabi Atkinson koncept fleksibilnega podjetja, v katerem igra glavno vlogo delitev na center oz. jedro in periferijo, tako znotraj kot tudi med podjetji. Trg delovne sile deli po horizontalni osi podjetja na jedrni in periferni del, ki ga dodatno razdeli še na tri skupine.

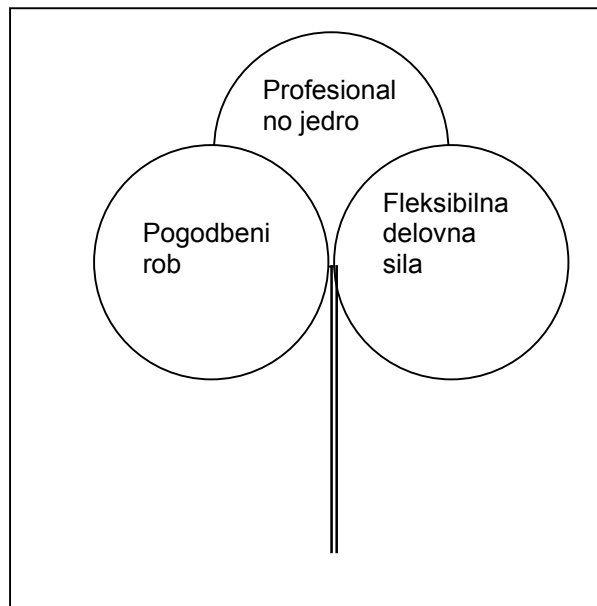
- Jedro ali temeljno skupino sestavljajo delavci, ki jim podjetje nudi stalno zaposlitev in karijerne možnosti. To so predvsem top management, tehnični strokovnjaki ... V zameno od njih pričakuje večjo stopnjo fleksibilnosti in prilagodljivosti ter sposobnost opravljati različne zahtevne delovne naloge. Podjetju morajo omogočati funkcionalno fleksibilnost (Kohont, 2001: 13).
- Prva periferna oz. obrobna skupina - sekundarni trg delovne sile. Vključuje zaposlene s polnim delovnim časom, ki pa uživajo manjšo varnost zaposlitve in manjše možnosti za napredovanje in kariero. To so v glavnem visoki uradniki, nadzorniki, katerih delo ni specifično za podjetje, zaradi česar tudi njihovo delovno mesto ni fiksno. Izrazite delovne sposobnosti niso zahtevane. Posledično je ta trg podjetja izraziteje povezan z eksternim trgom in je zato zanj značilna numerična in finančna fleksibilnost. V praksi na tem trgu prevladuje ženska delovna sila (Ciganovič, 2000: 15).
- Druga periferna oz. obrobna skupina služi predvsem dopolnjevanju numerične fleksibilnosti prve obrobne skupine s funkcionalno fleksibilnostjo, ki jo lahko zagotovijo zaposleni. Za to skupino so značilne atipične oblike zaposlovanja (krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, zaposlitev za določen čas ...). S tem podjetje maksimizira stopnjo fleksibilnosti in minimizira obveznost do zaposlenih (Clutterbuch v Ciganovič, 2000: 15).

- Zunanjo skupino sestavljajo delavci, ki opravljajo delo v podjetju, vendar v njem niso zaposleni. Strategijo se uporablja, kadar gre za visoko specializirana ali manj zahtevna dela, ki niso specifična za podjetja. Drugače povedano: gre za tiste vrste del, ki jih podjetje potrebuje samo za kratek čas (npr.: specializirani računovodja, pleskar ...). Gre za ponudbo na eksternem trgu, ki vključuje zaposlene pri agencijah za zaposlovanje in delavce, ki opravljajo storitve za druge, na podlagi outsourcinga in kontraktiranja (Kohont, 2002: 14). Za to skupino je značilna najnižja stopnja integracije v podjetje, zato je prisotna visoka stopnja numerične fleksibilnosti (Clutterbuck v Ciganovič, 2000: 15).

### 2.1.2 »SHAMROCK« ORGANIZACIJA - MODEL TREH KONCENTRIČNIH KROGOV ZAPOSLENIH

Charles Handy je vpeljal koncept organizacije v obliki deteljice (glej sliko 2.1). Delovna sila v podjetjih se segmentira v tri podskupine: jedro podjetja, kontingenčno oziroma fleksibilno delovno silo ter zunanje pogodbene delavce. Segmentacija poteka po različnih oblikah organizacije, upravljanja, načina in velikosti plačila ter po pričakovanih povezanih z delom.

Slika 2.1: Organizacija podjetja v obliki deteljice (Ignjatovič, 2002: 110)



- Profesionalno jedro sestavljajo t. i. »insajderji korporacije«. To so managerji, ustanovitelji podjetja, ki so podjetju posvetili celotno življenje, visoko izobraženi izvršilni vodstveni delavci in mladi, družbi popolnoma predani delavci, ki bodo nekega dne zamenjali vodilne delavce. V profesionalno jedro sodijo tudi tehnični in marketinški strategji ter strokovnjaki za prodajo. Ta skupina ima stalno zaposlitev s polnim delovnim časom (Kohont, 2001: 15).
- Fleksibilna delovna sila ali kontingenčna delovna sila je sestavljena predvsem iz zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in iz zaposlenih za določen čas. To je predvsem nadomestljiva delovna sila. To so tisti »nekdo mora to narediti« - uradniki, delavci, ki služijo vsem. Veliko teh delavcev ne bo prispevalo k novi vrednosti izdelkov in storitev, pač pa bodo strošek in bodo kmalu zapustili organizacijo ter postali strošek družbe (Kohont, 2001: 15).
- Zunanji pogodbeni delavci oziroma svetovalci, ki so samozaposleni ali pa zaposleni v drugem podjetju oziroma agenciji; nanje podjetje prenaša določena opravila. Značilnost teh delavcev je, da so razvili svoje sposobnosti in lahko delajo za kogarkoli na tržišču. V glavnem so to arhitekti, novinarji, specialisti za marketing, davčni svetovalci, turistični vodiči in podobno. Ti delavci iščejo nove izzive, samostojnost in možnosti dobrega zaslužka. V to skupino sodijo tudi upokojenci, ki ostanejo aktivni tudi po upokojitvi.

### 2.1.3 DUALNA TEORIJA TRGA DELA

Avtorja teorije sta Doeringer in Piore (1971). Bistvo te teorije je, da so alokacijski mehanizmi za razporejanje dela v posameznih segmentih trga dela različni. Primarni trg je sestavljen iz internih trgov dela, kjer prevladujejo stabilne zaposlitve in urejene poti zaposlovanja. Trg se deli tudi na interne in eksterne trge dela, pri čemer so eksterni segmenti bolj tekmovalni, posli so manj varni, medtem ko je za interne segmente značilna poklicna kariera znotraj večjih podjetij, prevladujejo posebna načela rekrutiranja, promocije in zapuščanja. Interna pravila postavljajo poseben način regulacije delovnega procesa (glej tabelo 2.1).

Tabela 2.1: razdelitev trga dela na interni in eksterni segment

EKSTERNI SEGMENT	INTERNI SEGMENT
vstop iz zunanjega trga dela	vstopi na nova interna delovna mesta
zaposlitev je kratkotrajna, nezavarovana	trajnejše oblike zaposlovanja
delovni pogoji so slabši	pogoji dela so dobri
dohodek slabši	dohodek je dober, dodatki pestri
ni možnost napredovanja	možnost interne promocije
zasluge ne štejejo dosti	princip zaslužnosti

Vir: (1999) Kramberger, Anton: Poklici, trg dela in politika, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana: 121

Teorija je povezana s socialno stratifikacijo na trgu delovne sile v ZDA. Avtorja ugotavljata, da značilnosti posameznih del segmenta sovpadajo z značilnostmi tipičnih razrednih subkultur v ZDA. Možnosti napredovanja in kariere oziroma sekvence poslov, ki so omogočene pripadnikom posameznega socialnega razreda v poklicni karieri, se med seboj razlikujejo tako kot tudi okviri znotraj katerih te možnosti izbire obstajajo. Sama teorija je povezana z idejami o vplivu socialnih norm na strukturo trgov dela. Strokovni in poklicni trgi dela obsegajo kvalifikacije, ki so prenosljive na številna delovna mesta in predstavljajo konkurenčne faktorje.



*»Pravila zaposlovanja, napredovanja in nagrajevanja, ki ustvarjajo razlikovanje med notranjo in zunanjo delovno silo in vodijo interno premeščanje, so določena v kolektivnih pogodbah in organizacijskih navodilih.« (Ivančič, 1999: 52)*

Le-to pa predstavlja togost internih trgov, ker ta pravila določajo meje in urejajo nagrajevanje ter premeščanje med delovnimi mesti. Dejavniki togosti na delovnem mestu so:

- vlaganje v človeški kapital, ki je specifičen za podjetje;
- usposabljanje na delu;
- vloga dela kot fiksnega ali kvazi-fiksnega produkcijskega faktorja.

Nastajanje internih trgov po Beckerju (glej Ivančič, 1999: 52) pa naj bi bilo povezano z dejavniki, kot so:

- specifičnost kvalifikacij;
- specifičnost dela;
- specifičnost tehnologije.

Prav zaradi teh kvalifikacij je odhod z delovnega mesta občutno dražji za oba, tako za delojemalca kot za delodajalca.

Kot lahko opazimo v navedenih teorijah, išče koncept fleksibilnega podjetja svojo legitimnost v segmentacijskih teorijah ter uvaja posebne oblike ukrepov zaposlovanja in obravnavanja za posamezne segmente delovne sile. V jedru nastopajo zaposleni, ki imajo določena strokovna znanja in izkušnje. Ti delavci so nujno potrebni za delovanje podjetja. Zaposleni v jedru imajo polno zaposlitev za nedoločen čas in s tem določeno stopnjo varnosti. Na periferiji so v glavnem delavci, ki niso strokovno podkovani in imajo manj specifično znanje, ki je potrebno za delovanje podjetja. Prav tako je značilnost delavcev te skupine, da so nadomestljivi. Sprejemajo bolj fleksibilne oblike dela, ki jim ne zagotavljajo varnosti (pogodba za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, delitev delovnega mesta ...). Obstaja pa tudi tretji del zaposlenih, ki so samostojni in niso vezani na delo podjetja. V glavnem gre za pogodbene delavce, zunanje izvajalce, strokovnjake ter delavce, ki so dolgotrajno brezposelni in tako sprejmejo vsako ponujeno zaposlitev, ter delavce, ki jih podjetje lahko najame v agencijah za zaposlovanje. Atipične oblike zaposlovanja bomo spoznali v nadaljnjem poglavju.

*»Koncept fleksibilnega podjetja je, če upoštevamo, da je vedno več delavcev v položaju, da imajo nestabilne oblike zaposlitve ter, da so skoraj prisiljeni ravnati po principu 'vzemi, kar se ti ponuja', res zaživel. Koncept doživljenjske zaposlitve je tako*

*postal v večjem delu razvitega sveta predvsem za večji del mlajše generacije skoraj mitološki opis nekega stanja v preteklosti» (Ignjatovič, 2002: 115).*

## 2.2 FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE

Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Fleksibilne oblike zaposlovanja so nastale kot posledica gospodarske krize, pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države (Svetlik, 1994: 124).

Delodajalcem take oblike zaposlitve omogočajo najemanje, odpuščanje delavcev z manj omejitvami. Taki načini so cenejši in delodajalcu posledično omogočajo, da je tržno bolj uspešen in prilagodljiv tržnim razmeram.

Na drugi stran - gledano s strani delojemalcev - so take oblike zaposlitve dolgoročno manj dobrodošle, saj predstavljajo manjšo varnost, časovno omejenost zaposlitve, nižje dohodke. Vendar imajo fleksibilne oblike zaposlovanja tudi prednost za delavce, ki iščejo samostojnost, svobodo, dinamično življenje in možnost dodatnega zaslužka.

Države so se morale zaradi sprememb, ki so se v zadnjih treh desetletjih zgodile na trgu delovne sile, prilagoditi situaciji na tem trgu. Spremembe so bile v glavnem posledica spremenjenih pogojev delovanja trga delovne sile, v okviru razmer, v katerih deluje trg (demografske, gospodarske, socialne, kulturne razmere). Bistveno je k spremembam pripomogel tudi koncept polne zaposlenosti v okviru države blaginje. S temi spremembami so se v glavnem srečale razvite države na področju trga delovne sile, in sicer tako na strani ponudbe delovne sile (povečanje) kot tudi na strani povpraševanja po njej (stagnacija). V nadaljevanju vam bomo predstavili nekaj več o vzrokih za nastanek fleksibilnih oblik dela, kako so se s spremembo soočili delavci, delodajalci in država.

### 2.2.1 RAZLOGI ZA NASTANEK FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA

Začetek 70. let 20. stoletja pomeni obdobje gospodarske recesije v razvitih državah. To obdobje je predstavljalo konec koncepta polne zaposljivosti,

gospodarske rasti in nizke inflacije. Povečala se je stopnja brezposelnosti in revščine.

Temeljne značilnosti gospodarskega in družbenega razvoja v zadnjih desetletjih so:

- relativno nizka gospodarska rast;
- povečana konkurenca v svetovnem merilu (globalizacija);
- prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti, zlasti industrije;
- hitro naraščajoči storitveni sektor;
- strukturna brezposelnost;
- prehod na ekonomijo, ki temelji na znanju;
- povečane potrebe po izobraženi delovni sili;
- izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu;
- demografske spremembe;
- timsko delo;
- decentralizacija odločanja;
- zmanjšana varnost zaposlitve;
- povečanje fleksibilnosti in spremembe naravne delovnega mesta

(Ignjatovič, 2002: 10).

Posledice gospodarskih, tehnoloških in družbenih sprememb so povečale raven socialnega tveganja in negotovosti. *»Meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo so se relativizirale, postale so bolj zabrisane, tokovi na trgu delovne sile so se dinamizirali, kar se kaže skozi fleksibilizacijo oblik zaposlovanja«* (Ignjatovič, 2002: 11).

Značilnost zadnjih desetletij je nagnjenost k razvoju fleksibilizacije na vseh področjih države kot tudi zakonov in sporazumov, ki določajo standarde na trgu delovne sile. Fleksibilizacija se pojavlja na področju distribucije delovnega časa, sklenitve pogodb o zaposlovanju, delovne zakonodaje, delovnih mezd ...

Vzroke, ki spodbujajo širitev fleksibilnih oblik zaposlovanja in dela, lahko najdemo na strani povpraševanja kot tudi na strani ponudbe na trgu delovne sile. Na strani povpraševanja želijo delodajalci povečati produktivnost, zmanjšati stroške dela in prenesti večino poslovnega tveganja na zaposlene. Fleksibilnost, hitro reagiranje na zahteve trga predstavlja konkurenčno prednost za podjetja. Prav tako predstavljajo atipične oblike zaposlovanja za podjetja nižje stroške dela, nižje stroške prilagajanja na spremembe na strani povpraševanja po izdelkih in storitvah (Škofljanec, 2002: 4).

Velik vpliv na organizacijo dela in delovnega mesta so imele tehnološke spremembe. Predvsem usmerjenost podjetij k uporabi informacijske tehnologije.

Tehnološko posodobljeni stroji pridobivajo na funkcionalnosti in miniaturizaciji ter na višji kakovosti izdelka. Tehnološki cikli so zaradi dovršenosti sodobne tehnologije čedalje krajši. Vendar podjetje kljub tehnologiji ne bi bilo uspešno, če ne bi imelo sposobne, strokovne in zanesljive delovne sile. Tehnološke spremembe vplivajo na organizacijo dela in delovnega mesta v podjetju. *»Povečujejo se potrebe po široko usposobljenem, učljivem človeškem dejavniku, hkrati pa postajajo sposobnosti in znanja le-tega pomembne determinante, ne samo fleksibilnosti podjetja, temveč tudi zaposlitvenih priložnosti posameznika«* (Kohont, 2001: 9).

V takem okviru imajo strokovnjaki, visoko izobraženi delavci možnost varne in redne zaposlitve. Vendar so za proizvodni proces in ohranjanje konkurenčnosti potrebni tudi delavci iz t. i. Atkinsonovega modela, periferije. Racionalizacija v proizvodnji se prenaša na racionalizacijo delovne sile. Ta proces je sposobnost podjetij uravnavati količino zaposlene delovne sile in način zaposlitve glede na potrebo proizvodnje (Ciganovič, 2000: 9).

Slovenija je v zadnjem desetletju doživela vrsto sprememb. Iz relativno polne zaposlenosti in »sistema neposredne varnosti« zaposlitve je v zelo kratkem času prešla na tržno gospodarstvo. Transformacijska depresija ob koncu osemdesetih in na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja je povzročila velike spremembe, predvsem izrazito povečanje števila brezposelnih (Ignjatovič, 2002: 12). Slovenski trg se je moral odzvati predvsem na spremembe, ki so bile posledice osamosvojitve. To so: izgube trgov bivše skupne države in preusmeritev menjave na zahod, privatizacija in ekonomsko prestrukturiranje podjetij zaradi neizogibnih pritiskov mednarodnega okolja, upad kmetijstva in industrije. Lahko bi rekli, da je slovenski trg delovne sile v zadnjem desetletju prestajal zelo skrajšano verzijo sprememb, ki so se zgodile v drugih razvitih družbah v drugi polovici 20. stoletja.

Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so se v razvitih državah začele uvajati zlasti po letu 1975 in še posebej ob dolgotrajnih gospodarskih krizah. V Sloveniji se je ta proces začel s tranzicijo. V bivši državi je prevladovala zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Le redko in še to le zaradi težkih delovnih razmer, zdravstvenih ali socialnovarstvenih razlogov je bila uporabljena zaposlitev s krajšim delovnim časom. Zaposlitev za določen čas pa se je uporabljala v primerih začasnega nadomeščanja delavcev ali ob začasnem povečanju dela, vendar v manjšem obsegu, kot se v te namene uporablja sedaj (Svetlik, 1994: 123).

Slovenski trg delovne sile je v primerjavi s trgi razvitih držav relativno tog. Delež fleksibilnih oblik zaposlovanja je pod povprečjem EU. Najrazvitejši obliki fleksibilnega zaposlovanja sta samozaposlitev in zaposlitev za določen čas, kot bo mogoče videti v nadaljevanju (Ignjatovič, 2002: 29).

## 2.2.2 VRSTE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA

Najpogostejše oblike fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji:

- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev za določen čas,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom poleg razmerja s polnim delovnim časom pri drugem delodajalcu,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih,
- delo na domu,
- delo po pogodbi (z novim zakonom o delovnih razmerjih ukinjeno),
- lažno samozaposlovanje,
- delitev delovnega mesta,
- trikotno zaposlovanje

(Svetlik, 1994: 126).

V nadaljevanju bomo predstavili značilni obliki fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji, in sicer zaposlitev za določen čas ter zaposlitev s krajšim delovnim časom. Obe zaposlitvi pa sta tudi najbolj značilni obliki zaposlovanja v primeru najema delovne sile.

### 2.2.2.1 ZAPOSLOVANJE ZA DOLOČEN ČAS

Zaposlovanje za določen čas je v Sloveniji že vrsto let prevladujoča oblika zaposlovanja novih delavcev, s katero se delodajalci poskušajo prilagajati spreminjajočim se pogojem poslovanja.

Obsežno zaposlovanje za določen čas se je v Sloveniji pojavilo v času gospodarske krize na začetku 90. let prejšnjega stoletja. Začelo je nadomeščati zaposlovanje za nedoločen čas. Posledice zaposlovanja za določen čas so bile razvidne predvsem na eni strani v manjši socialni ter ekonomski varnosti, po drugi strani je takšno zaposlovanje povečalo prožnost na trgu delovne sile.

Delodajalci se je poslužujejo predvsem za tri skupine, in sicer za brezposelne, za iskalce prve zaposlitve ter za delavce z nižjo stopnjo izobrazbe.

Podatki nam povedo, da so zaposleni za določen čas v večini mlajše osebe. Razlog lahko najdemo v dejstvu, da je vstop na trg delovne sile za iskalce prve zaposlitve zelo težak, zato si delodajalci lahko privoščijo zaposlovanje za določen čas brez tveganja, da ne bi imeli na voljo zadosti delavcev. Delodajalci želijo preizkusiti mlajše iskalce zaposlitve, preden jih zaposlijo za nedoločen čas. Delojemalci bodo vsekakor raje vzeli ponujeno možnost zaposlitve za določen čas, kot da ostanejo brez zaposlitve. Zaposlovanje za določen čas spodbuja država z različnimi ukrepi, kot so subvencioniranje poskusnega dela, zaposlovanje prvih iskalcev zaposlitve ter relativno dolg porodniški dopust (Zaposlovanje, Približevanje Evropi, 1994, Zbirka Teorija in praksa, Ljubljana: 123-146).

Če si ogledamo sledečo tabelo 2.2, lahko vidimo, da je najbolj razširjena oblika zaposlovanja dejansko zaposlovanje za določen čas. Vse ostale vrste fleksibilne zaposlitve v naši državi niso razširjene.

Kot lahko vidimo v tabeli 2.2, je med vsemi plačanimi zaposlitvami delež zaposlitve za določen čas še relativno nizek, vendar se povečuje. Vse manjši pa je delež zaposlitev za nedoločen čas.

Tabela 2.2: Delež zaposlitev za nedoločen in določen čas

Delež zaposlitev za nedoločen in določen čas, Slovenija, 1991-1999 (v %)			
Leto	Plačane zaposlitve za nedoločen čas	Plačane zaposlitve za določen čas	Drugi delovno aktivni statusi
1991	79.1	4.0	16.9
1992	79.1	4.9	16.0
1994	74.0	5.6	20.4
1996	74.5	6.8	18.7
1998	68.9	8.5	22.1
1999	70.6	8.6	20.8

Vir: Planiranje kadrov - izbor literature z uvodom 2001/2002; Kramberger, str: 54

Tabela 2.3 nam bo pokazala delež zaposlenih za določen čas za Slovenijo in izbrane države v Evropski uniji.

Tabela 2.3: Slovenija v primerjavi z državami EU

Država	Slovenija	Nemčija	Španija	Francija	Italija	Luksemburg	VB
Delež zaposlenih za določen čas	13,8	13	32	15	10	3	7

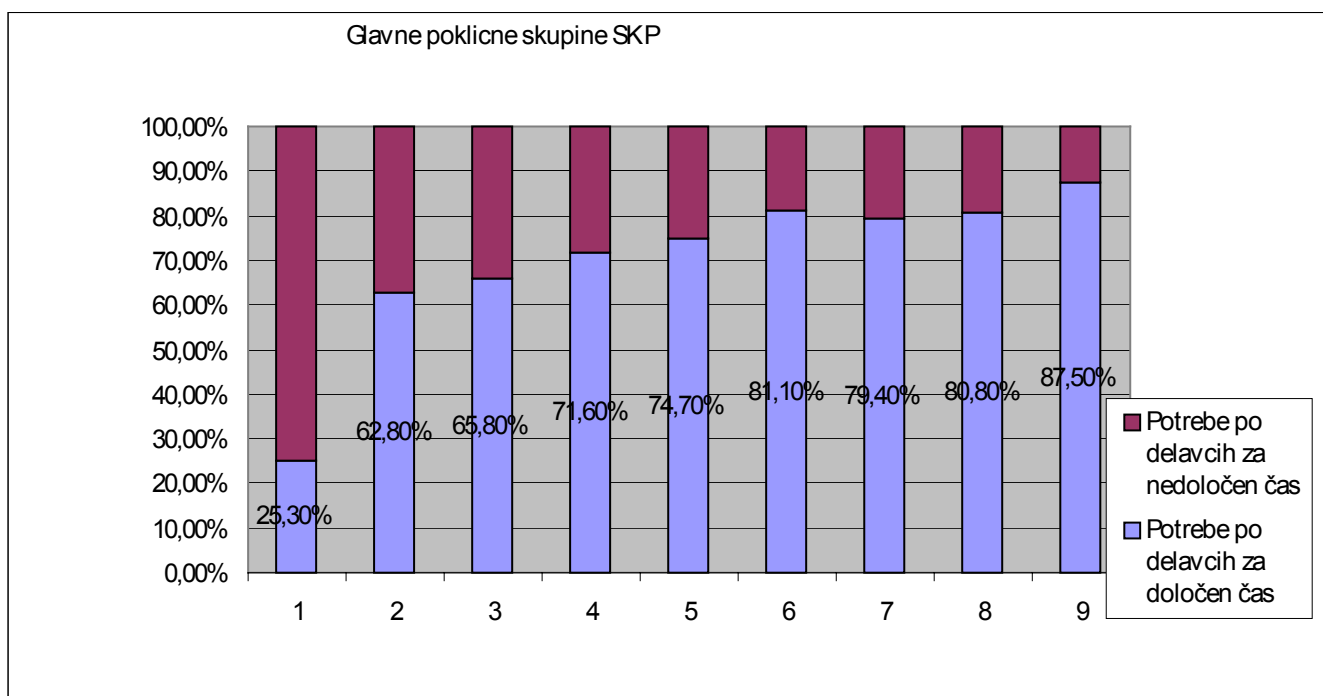
Vir: Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji, Škofljanec, 2002

Iz tabele 2.3 je razvidno, da je Slovenija pri uporabi take vrste zaposlitve v povprečju, ki ga imajo južnoevropske države. Najvišji delež zaposlenih za določen čas izmed evropskih držav ima Španija, najnižjega pa Luksemburg.

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje se je v letu 2002 zaposlilo 52.178 brezposelnih oseb, med temi pa je bilo kar 45.636 ali 87,5% zaposlitev za določen čas. Tak podatek pa pokaže na relativno nizko socialno varnost določenih segmentov slovenskega trga delovne sile. Za brezposelne je zaposlitev za določen čas najverjetnejša oblika zaposlitve. Zaposlovanje za določen čas pripelje do naslednjega problema. Zaradi prekinitve delovne aktivnosti, kar je posledica preteka zaposlitve za določen čas, postane oseba ponovno brezposelna. Tako se je na Zavodu za zaposlovanje v letu 2002 prijavilo 32.669 oseb. Podatek nam pove, da je vsaka druga brezposelna oseba, ki se je prijavila na Zavodu za zaposlovanje v letu 2002, ostala brez zaposlitve zaradi prenehanja delovnega razmerja za določen čas. O pogostosti zaposlovanja nam pove podatek, da je bila možnost zaposlitve za določen čas leta 2002 ponujena 74,4 % prijavljenim (Verša, 2003: 9-10).

V grafu 2.1 lahko vidimo, kakšne so potrebe po delavcih glede na trajanje zaposlitve po glavnih poklicnih skupinah, 2002

Graf 2.1: Glavne poklicne skupine SKP



Legenda: 1 - zakonodajalci, visoki vladni uradniki, menedžerji; 2 - strokovnjaki; 3 - tehniki in drugi strokovni delavci; 4 – uradniki; 5 - poklici za storitve, prodajalci; 6 - kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci; 7 - poklici za neindustrijski način dela; 8 - upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci; 9 - poklici za preprosta dela.

Vir: Verša, 2003, Poklicna struktura aktualnega povpraševanja v letu 2001

Kot lahko vidimo iz grafa, ponujajo delodajalci boljše možnosti zaposlitve delojemalcem, ki opravljajo zahtevnejše poklice in dela ter so za poslovanje podjetja ključnega pomena.

Zavod za zaposlovanje RS je opravil raziskavo o poklicni strukturi ter deležu zaposlovanja za določen čas, za posamezne poklicne skupine.

Njihove ugotovitve so bile sledeče:

- delež zaposlitve za določen čas se je v obdobju med 1992 in 2002 povečal za 4,4 odstotne točke;
- delež potreb za določen čas je narasel pri vseh glavnih poklicnih skupinah z izjemo skupine kmetovalci, gozdarji, ribiči in lovci, saj ima v Sloveniji delovna aktivnost na kmetijah druge zaposlitvene statuse (pomagajoči družinski član, status kmeta, za katere ni potrebna prijava potrebe po delavcu na Zavod);



- visok delež potreb po delavcih za določen čas imata skupini »upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci« ter skupina »poklici za preprosta dela«;
- največjo rast deleža potreb za določen čas je bilo zaznati pri povpraševanju po poklicnih skupinah »strokovnjaki« ter »tehnik in drugi strokovni sodelavci«

(Verša, 2003: 10-11).

Pogostejšemu ponujanju zaposlitev za določen čas je pri zahtevnejših poklicih botrovala povečana ponudba ustrezne delovne sile. Na trg delovne sile vstopa večje število ter bolj izobražena delovna sila, ki je usposobljena za zahtevnejša dela. Povečanje ponudbe srednje- in visokoizobraženih kadrov, ki imajo ustrezna znanja in izkušnje za opravljanje težjih delovnih nalog v poklicnih skupinah »strokovnjaki« ter »tehnik in drugi strokovni delavci«, med njimi povečuje konkurenčnost in posledično s tem zmanjševanje možnosti zaposlovanja za nedoločen čas.

Da je v Sloveniji čedalje bolj prisotno zaposlovanje za določen čas, nam povedo podatki, da je bilo v drugem četrtletju 2002 659.000 (82,2 % vseh zaposlenih) zaposlenih za nedoločen čas. Počasen trend upadanja zaposlitev za nedoločen čas je viden v primerjavi z letom 1999, ko je bil delež zaposlenih za nedoločen čas med vsemi zaposlenimi 86,5 % (Verša, 2002: 11).

Po podatkih mednarodne primerjalne študije Upravljanje človeških virov je pogodba za določen čas najbolj uporabljena med predstavljenimi oblikami fleksibilnega zaposlovanja, saj je ne uporablja le 1 % organizacij. Delež se je povečal v 36,6 % organizacij, medtem ko je ostal nespremenjen v 43,6 % organizacij. Večja povečanja deleža zaposlovanja za določen čas so opazna v industriji (40,8 %), v organizacijah z več kot 500 zaposlenimi (39,8 %), v organizacijah, ki so usmerjene na svetovni trg (42,7 %), ter v starejših organizacijah - ustanovljenih pred letom 1945.

Tabela 2.4: Pogodba za določen čas

		POVEČALI	ENAKO	ZMANJŠALI	NE UPORABLJAMO	SKUPAJ
VSE ORGANIZACIJE	N	74	88	38	2	202
	%	36,6	43,6	18,8	1	100
SEKTOR						
industrija, kmetijstvo	N	49	51	19	1	120
	%	40,8	42,5	15,8	0,8	100
Tržne storitve	N	9	12	10	0	31
	%	29	38,7	32,3	0	100
Javne storitve	N	16	23	8	1	48

	%	33,3	47,9	16,7	2,1	100
VELIKOST ORGANIZACIJE						
Do 500 zaposlenih	N	39	49	25	1	114
	%	34,2	43	21,9	0,9	100
500 in več zaposlenih	N	35	39	13	1	88
	%	39,8	44,3	14,8	1,1	100
IZOBRAZBENA STRUKTURA ZAP.						
Do 14% diplomantov	N	40	44	21	0	105
	%	38,1	41,9	20	0	100
nad 14%	N	29	41	15	1	86
	%	33,7	47,7	17,4	1,2	100
TRŽNA USMERJENOST						
Lokalni trg	N	22	38	14	1	75
	%	29,3	50,7	18,7	1,3	100
Svetovni trg	N	50	44	22	1	117
	%	42,7	37,6	18,8	0,9	100
STAROST ORGANIZACIJE-LETO UST.						
DO 1945	N	20	11	7	1	39
	%	51,3	28,2	17,9	2,6	100
1945-1989	N	29	53	21	1	104
	%	27,9	51	20,2	1	100
1990 in kasneje	N	14	16	8	0	38
	%	36,8	42,1	21,1	0	100

Vir: Mednarodna primerjalna študija Upravljanje človeških virov 2001: 71

Opombe: razlike med organizacijami so statistično značilne

% pomenijo delež pozitivnih odgovorov od N za vsak tip organizacije

Tabela 2.5: Delež delavcev, ki delajo za določen čas

		NE UPORABLJAMO	DO 5%	6-20%	VEČ KOT 20%	SKUPAJ
VSE ORGANIZACIJE	N	3	107	72	22	204
	%	1,5	52,4	35,3	10,8	100
SEKTOR						
industrija, kmetijstvo	N	1	59	42	19	121
	%	0,8	48,8	34,7	15,7	100
Tržne storitve	N	0	20	11	0	31
	%	0	64,5	35,5	0	100
Javne storitve	N	2	27	17	3	49
	%	4,1	55,1	34,7	6,1	100
VELIKOST ORGANIZACIJE						
Do 500 zaposlenih	N	2	59	39	16	116
	%	1,7	50,9	33,6	13,8	100
500 in več zaposlenih	N	1	48	33	6	88
	%	1,1	54,5	37,5	6,8	100
IZOBRAZBENA STRUKTURA ZAP.						
Do 14% diplomantov	N	2	47	40	15	104
	%	1,9	45,2	38,5	14,4	100
nad 14%	N	0	55	29	3	87
	%	0	63,2	33,3	3,4	100

TRŽNA USMERJENOST						
Lokalni trg	N	1	41	29	6	77
	%	1,3	53,2	37,7	7,8	100
Svetovni trg	N	2	59	42	14	117
	%	1,7	50,4	35,9	12	100
STAROST ORGANIZACIJE-LETO UST.						
DO 1945	N	0	24	14	1	39
	%	0	61,5	35,9	2,6	100
1945-1989	N	3	50	38	15	106
	%	2,8	47,2	35,8	14,2	100
1990 in kasneje	N	0	19	15	4	38
	%	0	50	39,5	10,5	100

Vir: Mednarodna primerjalna študija Upravljanje človeških virov, 2001: 77

Opombe: razlike med organizacijami so statistično značilne

% pomenijo delež pozitivnih odgovorov od N za vsak tip organizacije

Fleksibilna oblika zaposlitve za določen čas je zelo uporabljena oblika fleksibilnega zaposlovanja, saj ga ne uporablja le 1,5 % vseh organizacij. V 52,3 % organizacij dela do 5 % zaposlenih za določen čas, v 35,3 % organizacij dela 6-20 % zaposlenih in v eni desetini organizacij dela 22 % delavcev, ki so zaposleni za določen čas. Večji delež - z več kot 20 % zaposlenih za določen čas - je opazen v industriji, v organizacijah z manj kot 500 zaposlenih, v organizaciji s slabšo izobrazbeno strukturo ter v organizacijah, ki so ustanovljene med letoma 1945 in 1990 (Mednarodna primerjalna študija, 2001: 77).

Kot lahko opazimo, se je delež zaposlenih v Sloveniji povečal, predvsem zaradi stabilizacije razmer v slovenskem gospodarstvu po tranzicijskem šoku. To je pripeljalo do povečanja števila prostih delovnih mest predvsem za določen čas. Prav tako je največ zaposlenih za določen čas mladih. Skoraj bi lahko rekli, da je zaposlitev za določen čas rezervirana za mladino (Ignjatovič, 2002: 190). Vidimo lahko, da so slovenske organizacije zelo naklonjene in motivirane za uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki omogočajo večjo izrabo s povečanjem intenzitete dela.

Med fleksibilnimi oblikami zaposlovanja v Evropi najbolj izstopa zaposlitev s krajšim delovni časom oz. t. i. part-time job. V državah Evropske skupnosti je bilo leta 1990 zaposlenih v povprečju 13,7 % delavcev s krajšim delovnim časom. V Sloveniji je imelo leta 1999 6,6 % delovno aktivnih pogodbo s skrajšanim delovnim časom. Zanimivo je, da je v Sloveniji prevladalo zaposlovanje za določen čas. Eden izmed razlogov za to je, da je dohodek v primeru zaposlitve za določen čas večji kot pri

zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Drugi razlog pa najdemo v visoki stopnji zaposlenosti prebivalstva, pri čemer so tudi ženske zaposlene s polnim delovnim časom. (Zaposlovanje, perspektive, priložnosti in tveganja, zbornik, znanstveno publicistično središče, Ljubljana, 1992, str. 37-38)

#### 2.2.2.2 ZAPOSLOVANJE ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS

Kot smo že omenili, je ena izmed tipičnih fleksibilnih zaposlitev zaposlitev za krajši delovni čas od polnega. Taka zaposlitev pomeni, da je lahko delavec delno zaposlen v dnevu, tednu, mesecu ali letu oziroma, da dela polni delovni čas nekaj dni v tednu, ostale pa ne.

Pri nas se ta oblika zaposlitve največkrat uporablja kot prehod v upokožitev za starejše delavce in kot oblika zaposlovanja invalidov.

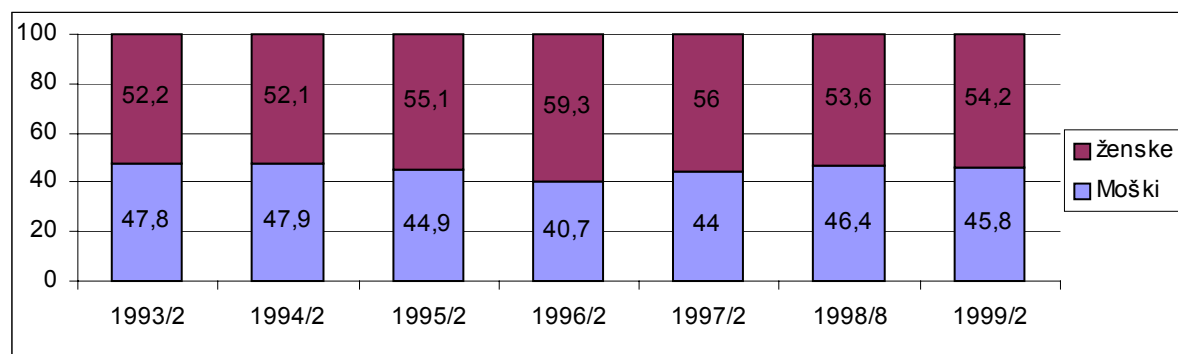
V Sloveniji taka oblika zaposlovanja ni razvita (porast za približno 2 % v delovno aktivnem prebivalstvu v enem desetletju). Razlog za to lahko najdemo v dejstvu, da stopnja razvitosti in dosednji potek razvoja trga delovne sile kot tudi proizvodnih procesov, socialne države in ostalih dejavnikov nista šla v smeri razvoja te oblike zaposlovanja.

Podjetja se takega načina zaposlovanja poslužujejo zaradi tega, ker morajo sistemi proizvodnje delati več časa. Z zaposlitvijo delavcev s krajšim delovnim časom lahko proizvodnja deluje dlje kot standardno. Podjetja tako pokrivajo čas malice, povečanega dela v določenem obdobju, ko imajo potrebo po večji produktivnosti v nekem krajšem obdobju.

Vse močnejša konkurenca na trgu zahteva večjo fleksibilnost podjetij, ki jo lahko dosežejo tudi z uporabo zaposlovanja delavcev s krajšim delovnim časom.

Raziskave slovenskega trga delovne sile so pokazale odsotnost izrazite povezanosti med spolom in delom s krajšim delovnim časom. Delo s krajšim delovnim časom je enakomerno razporejeno med spoloma, kot kaže graf 2.2, ki prikazuje delo s krajšim delovnim časom po spolu med letoma 1993 in 1999 (2. četrletje).

Graf 2.2: Krajši delovni čas in spol



Vir: Ciganovič, 2000: 22

Tabela 2.6: Približni delež delavcev, ki delajo krajši delovni čas

		NE UPORABLJAMO	DO 5%	6-20%	VEČ KOT 20%	SKUPAJ
VSE ORGANIZACIJE	N	76	113	4	3	196
	%	39,8	57,6	2	1,5	100
<b>SEKTOR</b>						
industrija, kmetijstvo	N	53	59	1	3	116
	%	45,7	50,9	0,9	2,6	100
Tržne storitve	N	10	19	0	0	29
	%	34,5	65,5	0	0	100
Javne storitve	N	13	32	3	0	48
	%	27,1	66,7	6,3	0	100
<b>VELIKOST ORGANIZACIJE</b>						
Do 500 zaposlenih	N	50	56	3	2	111
	%	45	50,5	2,7	1,8	100
500 in več zaposlenih	N	26	57	1	1	85
	%	30,6	67,1	1,2	1,2	100
<b>IZOBRAZBENA STRUKTURA ZAP.</b>						
Do 14% diplomantov	N	40	58	1	2	101
	%	39,6	57,4	1	2	100
nad 14%	N	32	46	3	1	82
	%	39	56,1	3,7	1,2	100
<b>TRŽNA USMERJENOST</b>						
Lokalni trg	N	24	46	2	1	73
	%	32,9	63	2,7	1,4	100
Svetovni trg	N	50	59	2	2	113
	%	44,2	52,2	1,8	1,8	100
<b>STAROST ORGANIZACIJE-LETO UST.</b>						
DO 1945	N	10	26	0	0	36
	%	27,8	72,2	0	0	100
1945-1989	N	43	56	3	1	103
	%	41,7	54,4	2,9	1	100
1990 in kasneje	N	16	17	1	2	36
	%	44,4	47,2	2,8	5,6	100

Vir: Mednarodna primerjalna študija Upravljanje človeških virov, 2001: stran 75

Opombe: razlike med organizacijami so statistično značilne

% pomenijo delež pozitivnih odgovorov od N za vsak tip organizacije

V večini organizacij (57,6 %) delež zaposlenih s krajšim delovnim časom ne presega 5 % zaposlenih, medtem ko se v 38,8 % organizacij ne poslužuje takšnega načina zaposlovanja. V tržnih storitvah je delež zaposlenih do 5 % večji (65,5 %), prav tako v javnih storitvah (66,7 %). V organizacijah, ki imajo več kot 500 zaposlenih, je delež zaposlenih do 5 % (67,1 %), delež do 5 % zaposlenih v organizaciji s krajšim delovnim časom je v takih, ki so bile ustanovljene pred letom 1945 (72,2 %), delež do 5 % zaposlenih znaša v organizacijah, ki so usmerjene na domači trg (63 %).

Če primerjamo Slovenijo z državami Evropske unije lahko vidimo, da je ta oblika zaposlovanja v državah EU med najbolj reprezentativnimi oblikami fleksibilnega zaposlovanja. Ta oblika zaposlovanja narašča predvsem zaradi povečanega vstopa žensk med delovno aktivne, zaradi večanja storitvenega sektorja in povečanja konkurence med delojemalci zaradi naraščajoče brezposelnosti. Ekonomske in tehnološke spremembe zahtevajo vedno bolj intenzivno usklajevanje obsega delovnega časa s potrebami delovnega procesa (Verša v Škofljanec, 2002: 8).

Kot lahko vidimo, je zaposlovanje s krajšim delovnim časom imelo ter še vedno ima v Sloveniji predvsem socialno vlogo. To obliko zaposlovanja je primerno uporabljati v kmetijstvu in dopolnilnih dejavnostih, na področju oskrbe in nege starejših na domu, na področju turizma in na področju delovno intenzivnih panog. S širjenjem storitvenega sektorja je zaposlovanje s krajšim delovnim časom vse bolj zanimivo tako za delodajalce kot delojemalce. Predvsem je delo zanimivo za ženske, ker imajo tako možnost usklajevanja dela z družinskimi obveznostmi (Škofljanec, 2002: 8).

### 3 NAJEM DELOVNE SILE

Če pogledamo začetke dela v najemu, lahko opazimo, da so zametki takega dela obstajali že v 17. in 18. stoletju, vendar se od takrat niso razvijali. Ponovni

začetek razvoja sega v leto 1940. Leta 1948 je bilo ustanovljeno podjetje Manpower, ki je še danes največja agencija za zaposlovanje, takrat pa je veljal za največjega zasebnega delodajalca.

Storitev najema delovne sile je zelo poznana in uporabljena v državah Evropske Unije. Večji pomen in težo dobiva v zadnjih desetih letih, kar se kaže tudi v premiku na področju zakonodaje, ki jo morajo sprejeti države članice. Že desetletja potekajo intenzivni pogovori med socialnimi partnerji in predstavniki gospodarstva. Leta 1995 je Evropska komisija začela s pogovori na ravni Evropske unije fleksibilnosti delovnega časa ter varnosti delavcev, zaposlenih za določen čas, za krajši delovni čas in preko najema. Rezultati razprav so se izkazali le za prvi dve obliki fleksibilnega zaposlovanja. Ponovne razprave o obliki najema delovne sile so se začele julija 2000, a so se končale brez rezultata.

Leta 1990 je bilo zaposlovanje preko agencij najbolj pogosta oblika atipičnega zaposlovanja. V državah članicah se je leta 1992 ta oblika zaposlovanja podvojila. Po podatkih CIETT-a (Mednarodna konfederacija agencij za zaposlovanje) je delalo v EU preko najema v letu 1998 2.2 milijona ljudi. Vendar pa delo preko agencij ni novost. V Evropi je milejša oblika najema delovne sile obstajala že v 18. stoletju, razvijati pa se je začela šele v zadnjih dveh desetletjih.

Najem delovne sile je konceptualno zanimiva oblika zaposlovanja, ker vsebuje elemente delovne ter elemente obveznostne pogodbe s tem, da vključuje še tretjo stranko, ki pa je agencija. Tako postane razmerje tristransko in ne več dvostransko. Sama definicija najema delovne sile (temporary agency work<sup>1</sup>) je, da je delavec v najemu zaposlen v agenciji za zaposlovanje in nato, preko pogodbenega razmerja, ki ga ima agencija s podjetjem uporabnikom, opravlja delo pri podjetju uporabniku.

V nadaljevanju bomo predstavili značilnosti takšne oblike zaposlovanja v Sloveniji in v Evropski uniji.

### 3.1 AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI

Agencije za zaposlovanje so podjetja, ki delujejo na podlagi koncesije in posredujejo ter zagotavljajo delovno silo podjetjem na njihovo željo, opravljajo storitve iskanja in izbora kadrov ter nudijo kadrovske svetovanje delodajalcem kot

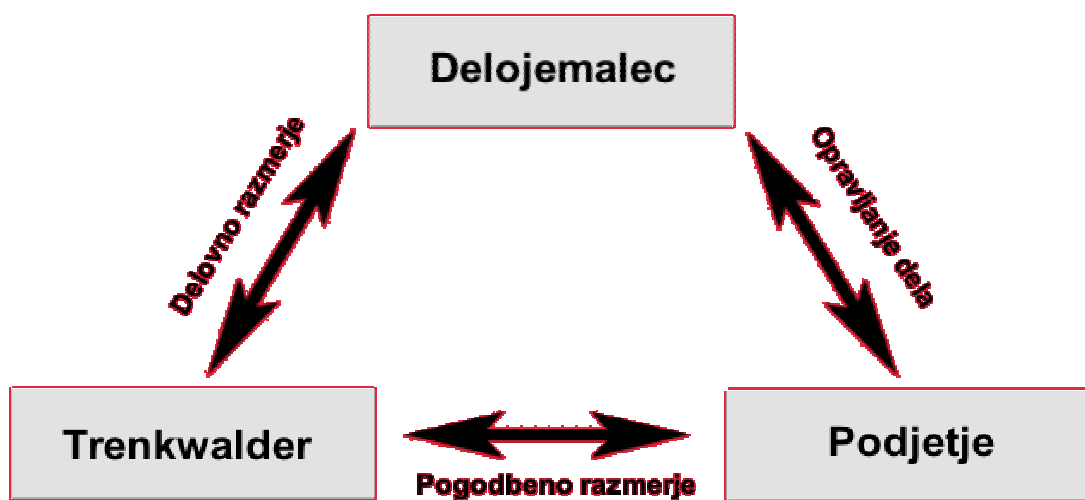
---

<sup>1</sup> Oblika zaposlovanja preko agencije za zaposlovanje, ki je že po svoji naravi začasna. Delavec je zaposlen pri agenciji, dela pa pri podjetju uporabniku.

tudi delojemalcem. Delojemalcem nudijo osebno svetovanje, raznovrstne možnosti zaposlitve, dostop do ponudb dela, ki niso oglaševanje v medijih, različne analize sposobnosti, zaupnost podatkov.

Agencije za zaposlovanje same iščejo informacije o potrebah podjetij po novih kadrih. Uporabljajo različne marketinške pristope, kot so telefonski marketing, oglaševanje na internetu, časopisni oglasi, sodelovanje z Zavodom za zaposlovanje RS.

## Najem delovne sile



Vir: Trenkwaldler, internetna stran. 11. 4. 2003

V Sloveniji so najbolj priznane naslednje agencije za zaposlovanje, ki nudijo hkrati tudi storitev najema: Trenkwaldler d.o.o., Apel d.o.o., Atama d.o.o., Adecco d.o.o.

### 3.1.1 TRENKWALDER d.o.o., KADROVSKE STORITVE

Podjetje Trenkwaldler je podružnica avstrijskega podjetja Trenkwaldler. V Sloveniji so odprli svojo podružnico leta 2001 in od takrat naprej ponujajo storitve, kot so iskanje in selekcija kadrov, najem delovne sile, kadrovsko svetovanje, payroll<sup>2</sup>,

<sup>2</sup> Payroll je storitev, ko podjetje sklene z delavcem (uporabnik sam najde oziroma že ima zaposlenega) pogodbo o zaposlitvi. S to pogodbo pokriva stroške oz. obračun plače. Uporablja se ga ob nihajočih potrebah po delavcih zaradi fiksne kalkulacije in razbremenitve "head count"-a.



oglaševanje v medijih ... Trenkwalder je podjetje, ki se ukvarja s kadrovskimi storitvami. Razpolaga z delavci od prve do sedme stopnje izobrazbe. Matično podjetje Trenkwalder je s ponujanjem storitev najema delovne sile v kratkem času bliskovito napredovalo in postalo največji zasebni ponudnik kadrovskih storitev v Avstriji. Do leta 2003 je število najemnih (leasing) ur v Avstriji naraslo na 70 milijonov, kar pomeni 15-odstotno rast na tržišču. Ta številka prikazuje dejstvo, da se storitve najema delovne sile povečujejo ter da je po njih čedalje več povpraševanja.

### 3.1.2. ADECCO H. R. d.o.o., KADROVSKO SVETOVANJE

Adecco ima več kot 6000 poslovalnic razpršenih po 60 državah sveta. So med vodilnimi ponudniki kadrovskih storitev na svetovnem trgu. V svetovnem merilu je v letu 2001 preko Adecca dobilo zaposlitev več kot 4.000.000 ljudi. Zagotavlja profil prve do sedme stopnje izobrazbe.

V Sloveniji so prisotni s hčerinskim podjetjem, in sicer od aprila 2001. Z mrežo poslovalnic po Sloveniji zagotavljajo lokalno dostopnost in tako tudi dobro poznavanje trenutnih potreb delodajalcev ter delojemalcev. Ponujajo storitve, kot so iskanje in selekcija kadrov, posredovanje delovne sile, vodenje kadrovskih evidenc ...

### 3.1.3. ATAMA

Atama je podjetje, ki se ukvarja s kadrovskimi storitvami in je s pridobitvijo koncesijskega dovoljenja 15. 2. 1999 začelo z opravljanjem svoje dejavnosti. Podjetjem ponujajo iskanje in izbor kandidatov, posojanje delavcev, posredovanje študentov in dijakov. Zagotavlja profil prve do pete stopnje izobrazbe. Kljub pomanjkanju predpisov pri oblikovanju rešitev so se zgledovali po priporočilih mednarodne organizacije dela in vzorcih iz tujine.

### 3.1.4. APEL

Servis za posredovanje del, Apel, je edini v Ljubljani, ki posreduje dela tako delavcem kot študentom. Delavski servis deluje že od leta 1992, pred kratkim pa so odprli še oddelek za študente. Tako so rešili dilemo mnogih, ki se proti koncu študija (ali ko kaj zaškriplje) sprašujejo, kako do dela potem, ko ne bodo imeli več statusa

študenta. Apel je agencija za zaposlovanje, ki se ukvarja predvsem z najemom delovne sile. Zagotavlja profil od prve do pete stopnje izobrazbe. Za delavce imajo tudi brezplačno telefonsko linijo, in sicer 080 10 03.

## 4 ZAKONODAJA PRI NAS IN V EVROPSKI UNIJI

### 4.1 PRAVNA UREDITEV NAJEMA DELOVNE SILE V SLOVENIJI

Možnost posredovanja lastnih delavcev drugemu uporabniku je bila uvedena z novelo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti leta 1998.

Za najem delovne sile je značilno, da imamo tri glavne akterje: agencijo za zaposlovanje kot delodajalca, delavca ter uporabnika. Delodajalec opravlja dejavnost zagotavljanja delovne sile drugemu uporabniku. Delavec opravlja delo izključno pri uporabniku in nikoli pri delodajalcu.

Prednosti takšne zaposlitve za uporabnika so v tem, da ga razbremeni vseh problemov v zvezi s kadrovanjem, zaposlovanjem in odpuščanjem. Gledano iz ekonomskega vidika pa je tovrstno posredovanje delavcev zanimivo za delodajalca. Ne smemo pozabiti, da mora delodajalec imeti koncesijo ministrstva, pristojnega za delo. Po zakonu mora delodajalec spoštovati omejitve, navedene v zakonu o delovnih razmerjih.

Delodajalec ne sme napotiti delavca na delo k drugemu uporabniku v primerih:

- ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo;
- ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev;
- 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;
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (Uradni list RS, 2002: 4082, 4083).

Delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dlje kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

Posebne varovalne določbe so namenjene tudi varnosti in zdravju pri delu ter plači delavca, ki v času opravljanja dela ne sme biti nižja od plače, ki jo mora uporabnik zagotavljati svojim zaposlenim v skladu s predpisi, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti, ki ga zavezujejo.

#### 4.1.2 POGODBA O ZAPOSILTVI MED DELODAJALCEM IN DELAVCEM

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki sta določena z napotitvijo delavca na delo pri uporabniku. Pogodbeni stranki morata v pogodbi o zaposlitvi določiti, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabniku, upošteva je kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Dogovor mora biti tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki pa ne more biti nižje od 70 % minimalne plače (Uradni list RS, 2002: 4082, 4083).

#### 4.1.3 DOGOVOR MED UPORABNIKOM IN DELODAJALCEM

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Uporabnik in delodajalec pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca ter uporabnika. V skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom mora biti z napotitvijo na delo delavec pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (Uradni list RS, 2002: 4082, 4083).

#### 4.1.4 PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI UPORABNIKA IN DELAVCA

Delavec mora opravljati svoje delo po navodilih uporabnika. V primeru kršenja pravic, se pravi, da mora uporabnik upoštevati določbe zakona o delovnih razmerjih, kolektivne pogodbe, ki ga zavezujejo in splošne akte, ki so neposredno vezani na

opravljanje dela, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. V primeru kršenja obveznosti s strani delavca pa so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu (Uradni list RS, 2002: 4082, 4083).

#### 4.2 MEDNARODNA UREDITEV NAJEMA DELOVNE SILE V PRAVNEM SMISLU

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcu drugemu uporabniku, je nestandardna, atipična oblika zaposlitve, ki je v primerjalnopravnih ureditvah priznana kot »temporary agency work« in ki je bila dokončno legalizirana na ravni MOD s sprejetjem Konvencije MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje ter istoimenskega Priporočila št. 188.

Predmet pogodbe o zaposlitvi ni opravljanje dela za delodajalca, kar je sicer eden izmed temeljnih elementov delovnega razmerja, temveč opravljanje dela na podlagi delodajalčeve napotitve, za druge uporabnike, katerim delodajalec po dogovoru z njimi začasno zagotavlja svoje delavce (Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, 2002: 211-214).

V primerjalnopravnih ureditvah je ta institut različno urejen in ni nekega enotnega standarda. Različne države imajo različne ureditve glede predpisovanja pogojev, ki jih morajo izpolnjevati podjetja, ki opravljajo to dejavnost, kot glede predpisovanja oblike in vsebine pogodbe o zaposlitvi ter gospodarske pogodbe.

Bistveno pa je, da profitnega zagotavljanja tujega dela ni mogoče izvajati povsem prosto, temveč ga lahko predvidoma izvajajo samo za to pooblašene agencije pod pogoji in načini, ki so zakonsko urejeni.

V večini evropskih držav je možno tako dejavnost upravljati s pridobljeno licenco, ki jo izda ministrstvo za delo (Irska, Italija, Luksemburg, Španija) ali delovna inšpekcija (Francija) ali javna služba za zaposlovanje (Nemčija). Po nekod izdajajo take licence predstavniki socialnih partnerjev (Belgija, Avstrija). Na Danskem, Finskem, Nizozemskem, Švedskem in v Veliki Britaniji imajo vzpostavljene mehanizme za nadzor dejavnosti in tako lahko agencije za zaposlovanje delajo brez avtorizacije s strani javne oblasti. Dovoljenje za izvajanje aktivnosti se izda praviloma za določen čas, z možnostjo podaljšanja ali spremembe v nedoločen čas, če agencija v določenem predhodnem obdobju posluje zakonito in izpolnjuje obveznosti

poročanja (Belgija, Nemčija, Italija, Luksemburg, Portugalska ...). V Avstriji, Belgiji, Franciji, Nemčiji in Italiji se izdaja dovoljenje z omejitvami glede na obseg dejavnosti. V večini je pravno razmerje med delavcem in agencijo za zaposlovanje urejeno na podlagi sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Praksa kaže, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas, redkeje pa tudi za nedoločen čas. V letu 1999 je delež zaposlenih v najemu predstavljal manj kot 2 % vseh zaposlenih v Evropski uniji, čeprav se delež v zadnjih desetih letih močno povečuje.

Direktive EU (Direktiva 95/46/ES) s področja varstva osebnih podatkov ter direktiva zdravja pri delu (Direktiva 91/383/ES) določata pravila, da imajo delavci, ki so bili napoteni, enake pravice kot delavci, ki so zaposleni pri podjetju; imajo pravico, da so seznanjeni z vsemi nevarnostmi, katerim utegnejo biti izpostavljeni pri delu, imajo pravico do zagotovljenega ustreznega usposabljanja glede na posebnosti zaposlitve, uporabnik pa je v času trajanja napotitve odgovoren za delovne pogoje.

Na ravni Mednarodne organizacije dela je bila sprejeta že omenjena Konvencija št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje. Do leta 2002 je Konvencijo ratificiralo že 12 držav. Slovenija je še ni ratificirala (Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, 2002: 211-214).

#### 4.2.1 MOD KONVENCIJA št. 181

Namen konvencije je, da legalizira zasebne agencije za zaposlovanje, med njimi tudi take, katerih dejavnost je zaposlovanje delavcev z namenom zagotavljanja delavcev drugemu uporabniku, ter da določi minimalne standarde, ki naj bi zagotovili ravnotežje med fleksibilnim in učinkovitim trgom dela ter delovnopravno zaščito pred zlorabo tega instituta (Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, 2002: 215-216).

Konvencija se nanaša na vse kategorije delavcev ter na vse gospodarske dejavnosti, razen na pomorščake. Pravni status agencije se določi v skladu z nacionalno ureditvijo po posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delojemalcev in delodajalcev. Nacionalna ureditev mora ustrezati pogojem, da mora taka agencija delovati po sistemu koncesij ali dovoljenj. Konvencija pa postavlja še naslednje zahteve:

- posredovani delavci morajo imeti pravico do svobode združevanja in pravico do kolektivnega dogovarjanja;

- agencije ne smejo pri izvajanju dejavnosti diskriminirati delavca na katerikoli podlagi;
- obdelava osebnih podatkov delavcev preko zasebnih agencij se mora opravljati tako, da so podatki zaščiteni in da je zagotovljeno spoštovanje delavčeve zasebnosti, samo zbiranje podatkov se mora omejiti na tiste, ki so povezani s kvalifikacijo in poklicnimi izkušnjami delavca in druge neposredno relevantne okoliščine;
- delavcem se ne sme zaračunavati neposredno ali posredno, delno ali v celoti, nobenih pristojbin ali stroškov, edino če gre za določene vrste storitev;
- zagotoviti se mora ustrezna zaščita in preprečiti zloraba delavcev-tujcev, s kazenskimi sankcijami in sklenitvijo bilateralnih pogodb;
- preprečiti se mora uporaba ali posredovanje otroškega dela;
- vzpostaviti je potrebno ustrezen sistem nadzora in postopkov za obravnavo pritožb in nepravilnosti ter, kjer je primerno, omogočiti sodelovanje predstavnikov socialnih partnerjev;
- zagotoviti je potrebno ustrezno delovnopravno in socialnopravno varstvo za posredovane delavce, ki upravljajo začasno delo pri drugih uporabnikih (v zvezi z minimalno plačo, delovnim časom, kolektivnim dogovarjanjem ...).

Konvencija prav tako določa razmerje med javno službo za zaposlovanje in agencijami za zaposlovanje. Agencije morajo namreč periodično posredovati zahtevane podatke o svoji dejavnosti, pristojni organ pa mora periodično sestavljati informacije ter jih dati na voljo javnosti. Nadzor nad delom agencije izvajajo inšpekcije za delo ali drugi pristojni organi, za učinkovito izvajanje konvencije pa se določijo ustrezni ukrepi, vključno s kazenskimi sankcijami (Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, 2002: 217-218).

## 5 NAJEM DELOVNE SILE V EVROPSKI UNIJI

V tem poglavju se bomo osredotočili predvsem na položaj najema delovne sile v Evropski uniji. Poskušali bomo predstaviti značilnosti posamičnih držav in način reguliranja tega novega področja zaposlovanja. Predstavili bomo prednosti in slabosti takega načina zaposlovanja, ki je v Evropski uniji bolj razvit kot v Sloveniji, in kakšne možnosti prinaša na trg delovne sile. Opirali se bomo predvsem na podatke raziskav CIETT-a (Mednarodna konfederacija agencij za zaposlovanje).

## 5.1 STATUS AGENCIJE IN DELAVCA V NAJEMU

V večini držav je potrebno podobno kot v Sloveniji za opravljanje storitve dejavnosti posredovanja delovne sile pridobiti koncesijo. V Nemčiji, po kateri se zgleduje tudi Slovenija, daje licenco Državni zavod za zaposlovanje. Večina licenc je časovno omejenih. Zavod vodi strog nadzor nad agencijami, ki morajo podajati dvoletna poročila, ki vsebujejo informacije o zaposlenih ter o delu pri uporabniku. Prav tako mora biti zagotovljena garancija plačila za čas, ko je delavec med dvema zadolžitvama.

V Franciji izda dovoljenje za delo agencij inšpektor za delo. Agencija mora zagotoviti finančno garancijo, ki mora biti redno preverjena. Agencija mora priskrbeti mesečne informacije o podjetju uporabniku in delavcih v najemu ter podajati četrtletne podatke o plačevanju prispevkov za socialno varnost. Finančna garancija v primeru insolventnosti mora biti zagotovljena tudi v Italiji, Luksemburgu, Španiji ter na Portugalskem.

Vse države imajo časovno omejitev trajanja licenc. Agencije morajo redno poročati državnim organom, delovati po zakonu in upoštevati vse omejitve, da si pridobe trajno licenco; ta se večinoma podaljšuje po dveh letih delovanja. Primerjavo regulacij agencij za zaposlovanje s strani države lahko vidimo v tabeli 5.1.

Tabela 5.1: Regulacije agencij za zaposlovanje

REGULACIJE AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE					
DRŽAVA	AVTORIZACIJA	FINANČNA GARANCIJA	VKLJUČITEV SOCIALNIH PARTNERJEV	OBVEZA PO POROČANJU	OMEJITVE NA PODROČJU DELOVANJA
AVSTRIJA	DA		DA	DA	DA
BELGIJA	DA		DA		DA
DANSKA					
FRANCIJA	DA	DA		DA	DA
FINSKA					
NEMČIJA	DA		DA	DA	DA
GRČIJA					
IRSKA	DA				
ITALIJA	DA	DA			DA
LUXEMBURG	DA	DA		DA	DA
NIZOZEMSKA					
PORTUGALSKA	DA	DA		DA	
ŠPANIJA	DA	DA		DA	DA

ŠVEDSKA				
V. BRITANIJA				
Nobenih regulacij na področju dela agencij za zaposlovanje ni v grški zakonodaji.				

Vir: Temporary work in the European Union, Donald Storrie, 2002: 7

Agencija predstavlja delodajalca, ki ima z delavcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Z namenom, da zaščiti delavca, ne sme pogodba vsebovati večjih slabosti za delavce v najemu. V Nemčiji mora biti trajanje pogodbe o zaposlitvi določeno neodvisno od trajanja zadolžitve pri podjetju uporabniku. V primeru, da je delavec zaposlen pri agenciji za nedoločen čas, mu mora le-ta nuditi finančno garancijo v času, ko delavec nima zadolžitev pri podjetju uporabniku.

Na Irskem ni nobene primerne zakonodaje, ki bi določala status delavca v najemu. Ne obstaja pogodba o zaposlitvi ali kakršna koli pogodba med delavcem in podjetjem uporabnikom. Podjetje uporabnik predpostavlja, da se za delavce v najemu uporabljajo pravice in obveznosti, enake kot jih ima delavec, zaposlen v podjetju. Zelo težko je določiti, kako razvita je ta oblika zaposlovanja na Irskem. V Veliki Britaniji je lahko delavec zaposlen v agenciji ali pa je samozaposlen (Storrie, 2002: 8).

Najbolj liberalen in dostopen model reguliranja je nizozemski. Na Nizozemskem so zasnovali in podrobno izvedli regulacijo dela v agenciji, ki je precej inovativna. Zaposlitvene pravice in rast plač sta po tem modelu odvisna od trajanja pogodbe o zaposlitvi. Sistem regulacije je urejen v štirih fazah. V prvi fazi, ki obsega obdobje zaposlenosti med enim in šestim mesecem, je delavec zavarovan zdravstveno in v primeru brezposlenosti. V drugi fazi, ki teče v obdobju, ko je delavec zaposlen med šestimi in dvanajstimi meseci, dobi pravico in možnost do dodatnega izobraževanja. Tretja faza obsega obdobje med dvanajstimi in osemnajstimi oziroma šestintridesetimi meseci. V tej fazi je vključen element varnosti, saj zagotavlja vsaj trimesečno pogodbo za določen čas, zagotovljeno plačilo v primeru čakanja na delo ter plačilo v primeru bolezni. Po osemnajstih mesecih dela pri istem podjetju uporabniku oziroma po šestintridesetih mesecih dela pri različnih uporabnikih se delavec premakne v četrto fazo, ki ji pravijo napredujoča faza. Četrta faza pomeni, da dobi delavec pogodbo za nedoločen čas. Le-ta mu nudi vse ugodnosti, ki jih imajo delavci, zaposleni pri podjetju uporabniku. Še najbolj pa občutek varnosti.



Na Nizozemskem se počasi vzpostavlja princip enakovrednosti plač s primerljivim delavcem pri podjetju uporabniku. Če podjetje uporabnik uporablja kolektivno pogodbo z dvostranskim telesom, potem bo plača delavca v najemu skladna s to pogodbo. Če taki pogoji ne obstajajo, je plača določena po kolektivni pogodbi znotraj sektorja agencij za zaposlovanje. Raven plač je odvisna od povprečno 50 drugih kolektivnih pogodb. Iz tega lahko sklepamo, da so plače delavca v najemu in pri podjetju uporabniku neenake za enako delo (Storrie, 2002: 11)

## 5.2 REGULACIJA TRGA DELOVNE SILE

Trg delovne sile je v kapitalističnih sistemih eden najučinkovitejših mehanizmov porazdelitve in ovrednotenja delovne sile. Kljub učinkovitosti ima napake, zaradi katerih so potrebna poseganja vanj in reguliranje osnovnih institucionalnih pogojev njegovega delovanja. Brez institucionalnih posegov ima trg delovne sile veliko nezaželenih socialnih učinkov. Regulirati ga je potrebno predvsem zaradi ekonomskih razlogov in socialnih posledic njegovega delovanja. Poznamo dve vrsti regulacij, in sicer posredno in neposredno (Svetlik, Trbanc 2002: 34).

K neposredni regulaciji trga delovne sile sodijo vsi zakoni in uredbe, ki določajo pravice in dolžnosti akterjev na trgu. K posredni regulaciji spadajo različne politike in ukrepi, ki so bodisi usmerjeni na dejavnike ponudbe delovne sile ali na povpraševanje po njej (Svetlik, Trbanc, 2002: 35).

Z zakonsko regulacijo trga delovne sile poskušajo države z ukrepi socialne politike (aktivna in pasivna politika zaposlovanja), z zagotavljanjem delovnih standardov zagotoviti delovanje trga delovne sile in s tem celotne družbe. Pri tem gre za zagotavljanje varnosti tistim, ki so na trgu delovne sile ter posredno vsem ostalim vstopajočim na trg delovne sile (Ignjatovič, 2002: 48).

Regulacija ima večji vpliv na tipe zaposlovanj kot na obseg samega zaposlovanja, vendar s postavljanjem smernic dviga življenjske standarde, ki sicer niso povsod doseženi, vendar pomagajo zmanjševati razširjenost slabih delovnih razmer, izkoriščanja in zatiranja. Velik vpliv ima tudi na družbeno solidarnost (Standing v Ignjatovič, 2002: 58).

Evropske države imajo različne načine regulacije trga delovne sile ter oblik zaposlovanja, ki jih bomo predstavili v naslednjem poglavju. Predstavili bomo tri tipe

regulacije v Evropski uniji ter probleme držav, ki jih imajo pri reguliranju fleksibilnega zaposlovanja.

### 5.2.1 KONTINENTALNE DRŽAVE

Belgija, Francija, Italija, Luksemburg, Portugalska, Španija, Nemčija. V delovni in gospodarski zakonodaji se pojavljajo agencije za zaposlovanje kot neka oddaljena dejavnost. Agencije si morajo za delovanje pridobiti dovoljenje ter licenco, ki jo izda državna ustanova, ki nad agencijami izvaja nadzor. Delovna zakonodaja določa tipe in čas trajanja zaposlitve pri podjetju uporabniku. Regulacija je obširna in podrobna, vendar večina držav v nacionalnih poročilih poroča o neupoštevanju navodil, kot jih določa zakon (Storrie, 2002: 23).

### 5.2.2 VELIKA BRITANIJA IN IRSKA

Temeljni princip liberalnega modela držav je neoklasični koncept ekonomije. Gibanje na trgu delovne sile lahko uravnavajo predvsem na temelju ekonomskih kriterijev. Odnosi med delodajalci in delavci so neosebni. Delodajalci določajo raven zaposlovanja na podlagi kriterija maksimizacije dobička oziroma zmanjševanja stroškov. Delojemalci pa zbirajo zaposlitev predvsem na temelju kriterijev, kot so plača, delovne razmere ali zvrst aktivnosti (Ignjatovič, 2002: 52).

Definicija dela preko agencije za Veliko Britanijo in Irsko pomeni, da je delavec zaposlen pri podjetju uporabniku ali pa je samozaposlen. Kljub omejeni specifični zakonodaji glede agencijskega dela obstaja nekaj posebnih zakonov, ki določajo posebne ukrepe, ki se nanašajo na delovni čas in odpustitve delavcev. Omejena zakonodaja je posledica liberalne zakonodaje, zato je delavcem v najemu dodeljeno le malo pravic. Kompleksna definicija dela na otočju otežuje številčenje delavcev, ki delajo pri agenciji.

### 5.2.3 SKANDINAVSKE DRŽAVE

Značilnost socialnodemokratskega tipa države je kombinacija fleksibilizacije razmer delovanja trga delovne sile na eni in skrbi za ohranitev socialne blaginje na drugi strani (Ignjatovič, 2002: 28).

Danska, Finska in Švedska ne poznajo regulacije, ki se nanašajo na delo agencij ali na delo delavcev, kot tudi ne zakonskega delovanja agencij kot takega. Zakonodaja je verjetno najmanj omejujoča v Evropski uniji. Pomanjkanje specifične zakonodaje, ki bi uravnavala najem delovne sile, pomeni, da delo agencij ni neka odmaknjena dejavnost, kot je to v kontinentalnem modelu regulacije, saj se mora prilagoditi celotni zakonodaji. Na Finskem in Švedskem daje ustava specifično zaščito vsem delavcem, tudi delavcem v najemu. Na Švedskem pokrivajo kolektivne pogodbe celotni sektor in zagotavljajo delavcem 80 % garancijo na izplačilo dohodka ne glede na vrsto dela. Delovna zakonodaja na Danskem je od vseh treh držav najbolj skopa, vendar ima vseeno veliko kolektivnih pogodb, ki pokrivajo sektor agencij. Za delo agencije je potrebna licenca, in zakon navaja, da morajo biti pred vsakim delom socialni partnerji pri podjetju uporabniku kot tudi delavec obveščeni o delovnih pogojih.

#### 5.2.5 NIZOZEMSKA

Nizozemska je država, ki ima poseben tip regulacije, ki ne sodi v nobenega opisanih. Dolgotrajni proces do nove regulacije je bil odvisen predvsem od izida tripartitnega pogajanja in posvetovanja. Regulacija agencij za zaposlovanje želi predvsem ugoditi obema socialnima partnerjema. Na eni strani so pravila deregulirana in tako uspevajo pri izboljševanju delovnega procesa v agenciji, saj delujejo brez ovir vstopa v gospodarsko panogo. S tem se odstranijo omejitve pri zaposlovanju delavcev pri podjetju uporabniku. Nova regulacija zagotavlja delavcem v najemu več zaščite, boljši dohodek in socialno varnost. Po 18 mesecih dela pri enem podjetju uporabniku oziroma 36 mesecih dela pri različnih uporabnikih dobi delavec pogodbo za nedoločen čas z agencijo. Kolektivna pogajanja so znotraj sektorja zelo razvita v smislu širokega razpona problemov, ki jih pokrivajo in regulirajo. Iz liberalnega pristopa do nalog in iz bolj striktno regulacije delovnih pogodb v sektorju agencij za zaposlovanje lahko izpeljemo sklep, da je nizozemski model zgled dobro reguliranega in delujočega sektorja (Storrie, 2002: 25).

### 5.3 KOLEKTIVNA ZDRUŽENJA IN POGAJANJA

*»Delavci so v razmerah segmentacije sodobnih trgov delovne sile vedno bolj diferencirani prav na podlagi povečane konkurence, zmanjšane varnosti, trajanja zaposlitve ter vedno večje odvisnosti od odločitev, ki so izven njihovega nadzora« (Ignjatovič, 2002: 68).*

Te ovire preprečujejo sposobnost za kolektivno solidarnost in mobilizacijo. Lahko bi rekli, da je značilnost obdobja deregulacije trgov delovne sile, uvajanje nove tehnologije in prestrukturiranje gospodarstva, pripeljalo do zmanjšanja pokrivanja delovne sile z dejavnostjo sindikatov (Ignjatovič, 2002: 68).

Kolektivna pogajanja in združevanje v sindikate sta v primeru najema delovne sile zelo slabo razvita. V Sloveniji ju ne poznamo. Sindikati se zaradi novosti na področju take oblike fleksibilnega zaposlovanja izogibajo vzpostavljanju moči za delovanje na področju najema delovne sile.

Kolektivna pogajanja za delavce so odsev tradicije v različnih državah. Kolektivna pogajanja so prevladujoča in najbolj razvita v Franciji in Belgiji, začenjajo pa se tudi v Italiji in Španiji. Izjema je Nemčija. Objektivni razlogi, ki jih poznajo ostale kontinentalne države, ne veljajo za Nemčijo. Nedavno so bili nemški sindikati proti delu v najemu in se niso bili pripravljene pogajati. Kljub temu da se to dejstvo sedaj spreminja, so kolektivna pogajanja vseeno omejena in počasna.

V Belgiji so pravice delavskih združenj regulirane preko kolektivnih pogodb. Predstavniki delavcev morajo biti izvoljeni v delavsko združenje. V primeru, da delavci v najemu potrebujejo pomoč, lahko kontaktirajo združenje delavcev pri podjetju uporabniku ali pri regionalnem združenju delavcev.

V Franciji morajo agencije po zakonu nuditi različne možnosti reprezentativnih teles, ki zastopajo delavce. Delavci v najemu so všteti v kvoto delavcev, ki lahko sodelujejo pri sindikatih, če so bili zaposleni pri agenciji več kot tri mesece. V Franciji so reprezentativne pravice v glavnem na strani agencije.

Podatki za Nemčijo kažejo, da delavci v najemu lahko sodelujejo na volitvah predstavnikov v agenciji, vendar je prisotnost sveta delavcev v sektorju agencij zelo redka.

V Italiji imajo delavci v najemu enake pravice kot delavci pri podjetju uporabniku. V Veliki Britaniji imajo delavci ustavno pravico do združevanja v sindikate

delavcev. Pravica do posvetovanja in prisostvovanja pri sindikatu podjetja uporabnika je odvisna o stopnje sindikalizma in lokalne politike.

Nizozemska ima splošno kolektivno pogodbo, ki velja za vse delavce, tudi za delavce v najemu. Delavci v najemu lahko volijo predstavnike, če delajo pri agenciji vsaj 26 tednov ter imajo možnost kandidirati za predstavnika po enem letu. To pravilo je na Nizozemskem splošno veljavno. Sindikati agencije imajo pravico do svojih prostorov za redne sestanke članov sveta delavcev. Nedavno sprejeta zakonodaja dovoljuje delavcem v najemu, da po dveh letih dela pri določenem uporabniku dobijo pravico, da kandidirajo za predstavnike sveta delavcev pri podjetju uporabniku (Storrie, 2002: 15).

Vloga sindikatov se bo s širjenjem novih oblik fleksibilnega zaposlovanja še naprej spreminjala. Organizirati se bodo morali tako, da bodo skrbeli za interese vedno večjega števila delavcev v teh oblika zaposlovanja. Po drugi strani pa se bodo morale njihove storitve spremeniti zaradi zahtev spremenjenega delovnega okolja. Fleksibilno okolje trga delovne sile ter družbe bo zahtevalo tudi fleksibilne sindikate (Ignjatovič, 2002: 69).

### 5.3.1 KOLEKTIVNA POGAJANJA

Direktiva o evropskem delavskem svetu (1994) je bila ustanovljena zaradi obveščanja zaposlenih in za posvetovanje z njimi v podjetjih ali skupinah podjetij na ravni Skupnosti. Direktiva se osredotoča predvsem na izboljšanje pravice zaposlenih do obveščanja in posvetovanja v podjetjih in v skupinah podjetij, ki delujejo na ravni Skupnosti (Bohinc, 2000: 137).

Skladno s pravili Evropskega delavskega sveta so področja njegovega delovanja zlasti:

- socialni sporazum,
- sistem kolektivnega dogovarjanja,
- ekonomski sistem, ekonomska politika in pravna varnost,
- sodelovanje z MOD in Svetom Evrope,
- soupravljanje delavcev ter sindikalne pravice in svoboščine

(Kolektivno delovno pravo, 2002: 4).

Kot smo videli, je sektor dela preko agencij zelo mlad in nerazvit ter posledično neorganiziran. Obstaja neka stopnja napetosti med delavci v najemu in

delavci pri podjetju uporabniku, to pa predstavlja različne interese in otežuje kolektivna pogajanja.

Kljub temu pa v Evropski uniji obstajajo izjeme. Najbolj opazna je Švedska, ki je termin »najem dela« šele nedavno uvedla v svojo delovno zakonodajo. Sedaj je že praktično celotni sektor pokrit s kolektivnimi pogodbami, ki zajemajo širok del delovanja agencij in nudijo delavcem v najemu določeno stopnjo zaščite.

V Belgiji ostajajo tri velike sindikalne organizacije. Pogajanja so se pojavila na več nivojih. Obstajajo sektorska, medsektorska in pogajanja znotraj podjetja, ki se nanašajo na delavce v najemu in na delavce, zaposlene pri podjetju uporabniku. Sektorska pogajanja so posledično prinesla porast plač za 5,9 % za delavce pri podjetju uporabniku ter za delavce v najemu. Namen pogajanj v sektorju agencij je, da se vzpostavi delo preko agencij kot zanimivo in privlačno s tem, da se omogoči zagotovljene višje plače, socialno zaščito ter sprostitev pravil, ki se nanašajo na najem dela.

Francija ima približno 600.000 delavcev, zaposlenih v agencijah. V letu 1990 je vlada z regulacijo zakonodaje dela v agencijah omogočila instrumente za nacionalna in medsektorska pogajanja na temo delavcev v najemu. Od leta 1990 so bile podpisane številne kolektivne pogodbe znotraj sektorja agencij za zaposlovanje, katere vsebina je pokrivala izobraževanje, socialno varnost, sindikalne pravice in možnost predstavnštva. Zaposleni v sektorju agencij so v večini vsi člani nedavno ustanovljenega združenja sindikata agencij za zaposlovanje (Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire ali SETT), ki ima 400 članic. SETT pokriva 85 % vseh agencij za zaposlovanje v Franciji. Igra pomembno vlogo pri sprejetju industrijskih standardov (v Franciji je 41 % delavcev v najemu zaposlenih v industrijskem sektorju). Sindikat je bil uspešen pri pogajanjih na področju socialne zaščite, saj morajo podjetja, ki jih pokrivajo sporazumi, nuditi delavcu v najemu socialne pravice.

V Nemčiji so delavci v najemu del osebja pri agenciji in nimajo pravice volitev ali kandidiranja za predstavnike sveta pri podjetju uporabniku. Vseeno imajo delavci v najemu pravico, da se posvetujejo pri svetu delavcev podjetja uporabnika. Delavci v najemu niso pokriti s kolektivnimi pogodbami. Največja agencija za zaposlovanje v Nemčiji, Manpower Germany, je večkrat pokazala pripravljenost, da se začnejo kolektivna pogajanja. Edini pogoj, ki so ga postavili, je, da morajo v kolektivi pogodbi upoštevati, da je le-ta na področju industrije ter da se bo nanašala na celotni

industrijski sektor. Namen kolektivnih pogajanj je razširitev ugleda podjetij v sektorju industrije s tem, ko bi sprejeli te pogoje.

(Storrie, 2002: 15-17).

#### 5.4 PRINCIP ENAKOPRAVNOSTI

Evropska skupnost je na področju enakopravnosti predstavila več direktiv, ki jih bomo predstavili. Leta 1976 je sprejela direktivo o enaki obravnavi moških in žensk, kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Namen te direktive je, da imajo delavci ne glede na spol enako možnost dostopa do zaposlitve, delovnih razmer ter socialne varnosti. Načelo predstavlja izločitev diskriminacije na podlagi spola (Bohinc, 2000: 201-202).

Direktiva, sprejeta leta 1975, o uporabi načela enakega plačila za moške in ženske izhaja iz prepričanja, da je uresničevanje načela, da morajo ženske in moški prejemati enako plačilo, sestavni del vzpostavitve delovanja skupnega trga. Načelo enakega plačila za moške in ženske pomeni, da je za isto delo ali za delo, ki se mu predpisuje enaka vrednost, potrebno odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola.

Direktiva iz leta 1978 o postopnem uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk v zadevah socialne varnosti določa, da je potrebno to načelo uresničevati najprej v zakonsko določenih programih, ki ponujajo varstvo pred tveganji zaradi bolezni, invalidnosti, starosti, nesreč pri delu, poklicnih boleznih in brezposelnosti ter pri socialni pomoči (Bohinc, 2000: 203-204). Kljub vsem sprejetim direktivam je na področju najema delovne sile enakopravnost še vedno prisotna.

Glavna tema spodletelih pogajanj na ravni Evropske unije je bil princip enakovrednosti delavca v najemu s primerljivim delavcem pri podjetju uporabniku. Princip enakopravnosti je pomemben predvsem zaradi ugleda dela v najemu. Interpretacija enakopravnosti je zelo pomembna za sindikate, saj ima delo preko agencij potencial, da zabriše kolektivna pogajanja in ostale zaposlitvene standarde. Pomembni del interpretiranja principa enakovrednosti je v določanju plač, bonitet, socialnega zavarovanja in drugih elementov plačila za delo.

V Belgiji se zakon sklicuje na enakovredno ravnanje z delavci pri podjetju uporabniku, kar se nanaša na plače, delovne ure, zaščite pred nesrečami na delu in socialne ugodnosti. Na Nizozemskem je osnovno pravilo, da ima delavec, zaposlen

pri agenciji, izplačano enako plačo kot primerljiv delavec pri podjetju uporabniku. Vendar to pravilo ne velja, če ima podjetje oz. agencija kolektivno pogodbo za panogo, v kateri je honorar že določen.

Na Finskem mora podjetje uporabnik pri določanju plačila za delo uporabiti kolektivno pogodbo za delavca, ki dela pri njemu, razen če obstaja kolektivna pogodba dejavnosti agencij za zaposlovanje. V Španiji je princip enakovrednosti garancija, ki jo nudijo ustava in zakoni, ki se nanašajo na agencijo. Plača delavca v najemu mora biti enaka plači primerljivega delavca pri podjetju uporabniku.

## 5.5 DELAVCI V NAJEMU IN DELOVNA MESTA

Leta 1998 je bilo pri agencijah za zaposlitev v Evropski uniji zaposlenih 2.2 milijona delavcev; ocenjeno je, da se je v tem času zamenjalo približno 6 milijona delavcev. Kljub tej številki je potrebno poudariti, da so bile raziskave CIETT-a zelo težke zaradi problema pridobivanja informacij o številu zaposlenih pri agencijah. Problem je v različnih definicijah, pomanjkanju enotnega koncepta in ker je v večini držav zaposlovanje preko agencij nova dejavnost, ki jo ne upoštevajo pri statističnih raziskavah. V tem poglavju bomo pogledali, kakšne so značilnosti delavcev, ki delajo preko agencije za zaposlovanje.

Tabela 5.2: DELO V AGENCIJAH ZA ZAPOSLOVANJE V EU, 1999

DRŽAVA	ŠTEVILO ZAPOSLENIH V AGENCIJAH	DELEŽ VSEH DELAVCEV PREKO AGENCIJE V EU	CELOTNO ŠTEVILO ZAPOSLENIH (x100)	ODSTOTEK VSEH ZAPOSLENIH
AVSTRIJA	24277	1,20 %	36440	0,70 %
BELGIJA	62661	3,00 %	39552	1,60 %
DANSKA	18639	0,90 %	26923	0,70 %
FINSKA	15000	0,70 %	23180	0,60 %
FRANCIJA	623000	29,90 %	226608	2,70 %
NEMČIJA	243000	11,70 %	357424	0,70 %
GRČIJA	0	0	39348	0
IRSKA	9000	0,40 %	15591	0,60 %
ITALIJA	31000	1,50 %	202918	0,20 %
LUKSEMBURG	6065	0,30 %	1755	3,50 %
NIZOZEMSKA	305000	14,70 %	75516	4,00 %
PORTUGALSKA	45000	2 %	45656	1 %
ŠPANIJA	109000	5,20 %	136577	0,80 %
ŠVEDSKA	32000	1,50 %	39976	0,80 %
VB 1*	557000	26,80 %	268977	2,10 %



VB 2**	254000		268977	0,90 %
EU SKUPAJ (VB1)	2080642	100 %	1535441	1,40 %
EU SKUPAJ (VB2)	1777642		1535441	1,20 %

Vir: Temporary agency work in the European Union, Donald Storrie, 2002: 28

Podatki VB1\* (Velika Britanija) so osnovani na posebnem poročilu vlade, ki vključuje samozaposelne osebe in tiste, katerim delo preko agencije predstavlja sekundarno delo. Podatki, pridobljeni za VB2\*\*, (Velika Britanija) so osnovani na raziskavah delovne sile, ki so bližje definiciji dela preko agencij, kot je predstavljeno v tem poročilu.

### 5.5.1 ZNAČILNOSTI DELA V AGENCIJI IN KARAKTERISTIK DELAVCEV

V agencijah je zaposlenih veliko mladih ljudi, ki so povečini mlajši od tistih, ki delajo pri podjetju in imajo pogodbo za določen čas. Na Nizozemskem in v Franciji so po letu 1990 zasledili, da se delovna sila, zaposlena v agenciji, stara, močno se je namreč znižalo število delavcev, starih do 25 let, medtem ko ima Velika Britanija verjetno med vsemi državami najstarejše delavce.

V agenciji je zaposlenih večinoma več moških, vendar obstajajo izjeme, in sicer v skandinavskih državah, kjer je zaposlenih več žensk. Vzrok za tako razporeditev je v sektorju dejavnosti dela. Nekatera nacionalna poročila kažejo na verjetnost povečanja povpraševanja po bolj izkušeni in izobraženi delovni sili, vendar dejstva kažejo drugače. V najemu dela večina delavcev z nižjo strokovno izobrazbo.

Nacionalne študije so pokazale tudi na etnično ozadje delavcev v agenciji. V Avstriji obstajajo specifične omejitve uporabe tuje delovne sile za delo v agencijah. Tam dela 7,2 % tujih delavcev, ki imajo delovna dovoljenja. V Nemčiji znaša odstotek dela tujcev v agenciji 18 %, na Švedskem pa 14 %. Raziskave v Veliki Britaniji nam pokažejo, da dela v agencijah večinoma ne belo prebivalstvo.

Tabela 5.3: Karakteristike dela v agenciji in delavcev v EU

KARAKTERISTIKE DELA V AGENCIJI IN DELAVCEV V EU					
DRŽAVA	OBSEG (1999) IN RAST	STAROST	ŽENSKE	SEKTOR	OSTALO
AVSTRIJA	24277 (0,7 %) štirikratno povečanje od leta 1992	n/a	16 %	51 % v industriji in gradbeništvu	
BELGIJA	62661 (1,65 %) podvojitvev od leta 1992	povprečno < 25,46 %	41 %	65 % v industriji in gradbeništvu*	

DANSKA	18693 (0,9 %) petkratno povečanje od leta 1992	n/a	70 %	23 % v industriji in gradbeništvu, 27 % v zdravstvu, 27 % pisarništvu	
FINSKA	15000 (0,6 %) od 11.000 v letu 1996	povprečno 32 < 25,19 %	78 %	v glavnem v storitvah, 22 % pisarniškega dela	
FRANCIJA	623000 (2,7 %) hitra rast	povprečno < 25; 28 % se stara	30 %	58 % v industriji in gradbeništvu	46 % je delavcev s slabšo izobrazbo in izkušnjami
IRSKA	9000 (0,6 %) zmerna rast	n/a	n/a	80 % v industriji in gradbeništvu**	
ITALIJA	31000 (1,5 %) zelo hitra nedavna rast	povprečno 30 < 25,40 %	38 %	63 % v industriji in gradbeništvu	
LUKSEMBURG	6065 (2,3 %) podvojitev od leta 1992	n/a	25 %	53 % v industriji in gradbeništvu, 30 % v gradbeništvu	veliko tujih delavcev
NEMČIJA	243000 (0,7 %) podvojitev od leta 1992	povprečno 32 < 25,27 %	22 %	50 % v industriji in gradbeništvu	
NIZOZEMSKA	305000 (4,0 %) podvojitev od leta 1992	povprečno 27 < 25, 52%, se stara	49 %	33 % v industriji in gradbeništvu	zelo enakomerno porazdeljena sektorska razdelitev, veliko študentov, 40 % v roditeljskih domovih
PORTUGALSKA	45000 (1,0 %) podvojitev od leta 1992	povprečno n/a < 25, 38 % nobenega premika v porazdelitvi	40 %	43 % v industriji in gradbeništvu	
ŠPANIJA	109000 (0,8 %) petkratno povečanje od leta 1992	povprečno 27 < 25, 51 %***	43 %***	40 % v industriji in gradbeništvu	
ŠVEDSKA	32000 (0,8 %) hitra trenutna rast	povprečno n/a < 30, 45 %	60 %	12 % v industriji in gradbeništvu; najpomembnejši zdravstveni sektor	
VELIKA BRITANIJA	557000 (2,1 %) ADS: 254000 (0,9 %) trikratno povečanje od leta 1992	povprečno 32 < 25, 31 čedalje mlajši	47 %	26 % v industriji in gradbeništvu, 29 % finančne storitve; veliko pisarniškega dela	

\* Agencijsko delo je prepovedano v gradbeništvu.

\*\* Podatek ni zanesljiv.

\*\*\* Številke so verjetno previsoke, vendar so edine dosegljive.

(Vir: Donald Storrie, Temporary work agencies, 2002: 31)

Kot lahko vidimo v tabeli 5.3, se je od leta 1992 v večini držav EU močno povečalo število delavcev v agenciji; večina jih dela v industriji. Povprečna starost delavcev je med 25 in 30 leti. Razlog, zakaj je največje število ljudi zaposlenih v industrijskem sektorju, lahko najdemo v dejstvu, da se mora industrija prilagajati potrebam trga in zato podjetja uporabljajo fleksibilne oblike zaposlovanja. Kot smo že omenili, prinaša tako zaposlovanje povečanje produktivnosti ob povečanem povpraševanju po izdelkih. Opaziti je tudi dejstvo, da je v najemu delovne sile v skandinavskih državah zaposleno več žensk. To lahko razumemo kot posledico javnih politik v državah blaginje. Razlog za to je, da so ženske velikokrat tudi preko najema delovne sile zaposlene za krajši delovni čas. Ženske tako lahko usklajujejo družinsko življenje ter delovne obveznosti (Černigoj Sadar, 2002: 406).

Za severnoevropske države (Danska, Švedska, Finska, Velika Britanija, Nizozemska) lahko rečemo, da imajo zelo fleksibilen trg delovne sile, kar se vidi v tem, da imajo manjši delež samozaposlenih, večji delež delovno aktivnih s skrajšanim delovnih časom, večji delež zaposlitev za določen čas in večji delež oseb, ki delajo doma (Ignjatovič, 2002: 88).

V državah kontinentalne Evrope (Belgija, Francija, Avstrija, Nemčija, Luksemburg) je značilna enakomernost v uporabi in spodbujanju fleksibilnih oblik zaposlovanja, saj niti ena od oblik fleksibilnega zaposlovanja ne izstopa. V mediteranskem delu Evrope pa prevladuje tradicionalna struktura gospodarstva. V tem delu Evrope je veliko bolj razvito samozaposlovanje (Ignjatovič, 2002: 89).

## 5.6 EKONOMSKE ZNAČILNOSTI

Agencije za zaposlovanje nudijo velik nabor zaposlitvenih priložnosti (različna podjetja, ki so locirana v različnih sektorjih gospodarstva).

Očitna potencialna prednost agencij za podjetja uporabnike je, da uporablja delovno silo le, ko jo potrebuje, brez kakršnih koli dodatnih stroškov. Edini strošek, ki ga ima, je honorar agenciji. Odnos med delavcem in podjetjem uporabnikom ni definiran in reguliran preko pogodbe o zaposlitvi in tako podjetje pridobi večjo stopnjo numerične fleksibilnosti. Numerična fleksibilnost je po Atkinsonu sposobnost podjetja, da uravnava količino zaposlene delovne sile glede na kvalifikacijo in veščine, ki jih trg od podjetja zahteva. Gre predvsem za delovno silo na sekundarnem trgu delovne sile, ki

je prisiljena sprejeti spremenjene pogoje zaposlovanja. Ta oblika fleksibilnosti se običajno dosega z uporabo različnih vrst pogodbenih razmerij in s spreminjanjem distribucije delovnega časa (Kohont, 2001: 13). Vir numerične fleksibilnosti za podjetja uporabnika je v komercialni pogodbi med agencijo in podjetjem.

Najem delovne sile za podjetje uporabnika je smotern tudi v primeru t. i. poskusnega obdobja delavca. Vzemimo primer, da se podjetje odloči, da bo zaposlilo poslovno sekretarko za določen čas 12 mesecev. V pogodbi o zaposlitvi je zapisano, da je poskusna doba 3 mesece. V tem obdobju delodajalec vidi, ali je delavka zanj primerna kandidatka ali ne. V primeru, da se izkaže, da delavka ni primerna, ima delodajalec različne probleme s tem, da prekine pogodbo o zaposlitvi. Če pa podjetje najame to isto delavko preko agencije za zaposlovanje za tri mesece, za določen čas, lahko prav tako vidi, ali je kandidatka ustrezna ali ne. Podjetje tako dobi že izbran krog kandidatk na podlagi podanega profila za potencialne kandidate, katerega mora agencija upoštevati pri iskanju. Podjetje tako najame primerno kandidatko za tri mesece in če ugotovi, da je kandidatka primerna jo lahko zaposli. V primeru, da ne izpolnjuje pogojev, pa do kandidatke nimajo več nobene obveznosti. Agencije ne ponujajo le ene storitve, ampak imajo v svoji ponudbi veliko dodatnih storitev, ki so povezane z izborom kadrov. Včasih je težko razmejiti storitev najema delovne sile od funkcije začasnega dela v namen poskusne dobe. Takšna praksa je po izkušnjah kadrovske agencije Trenkwaldler zelo uporabljana v Sloveniji.

Vseeno pa poskusna doba ni največji vzrok za uporabo dela preko agencij. Iz naslednje tabele 5.4 lahko vidimo, kaj je glavni razlog za uporabo dela preko agencij.

Tabela 5.4: Vzroki za uporabo dela preko agencij

RAZLOG ZA UPORABO DELAVCEV PREKO AGENCIJE, OBTEŽENI ODZIVI	
RAZLOG:	%
Nadomestitev delavca	27
Sezonska fluktuacija	23
Nepričakovane luknje	21
Izbira kadrov	11
Negotova rast	9
Posebne naloge	4
Za opravljanje dela zaradi drugega razloga	3
Da normalno delo poteka ceneje	1
Skupaj	100

Vir: Donald Storrie, Temporary agency work in the European Union, 2002: 35

Kot lahko vidimo, je glavni razlog najema delovne sile nadomestitev delavca na dopustu, porodniški ali drugi vrsti daljše odsotnosti. Obstajajo podatki, da imajo nekatera podjetja v Belgiji, Nemčiji in Avstriji najem delovne sile kot del svoje kadrovske politike. V Nemčiji je to normalni instrument dolgoročnega planiranja kadrov (Storrie, 2002: 36).

Težko je določiti makroekonomski učinek, ki ga imajo agencije za zaposlovanje. V ZDA so imele po raziskavi Katza in Kruegerja iz leta 1990 ob neinflacijskem padcu brezposelnosti agencije za zaposlovanje veliko vlogo. Raziskovalca pravita, da je bil sektor še relativno majhen, prtok delavcev pa relativno visok. Dostopnost delavcev preko agencije po njihovih podatkih znižuje pritiske na plače in možnost, da podjetja zapolnijo prazna delovna mesta hitro in verjetno ceneje ter z večstransko izkušenimi delavci. Če ne bi bilo te možnosti, bi se morala podjetja prilagajati celotni plačni lestvici (Storrie, 2002: 38).

Avtorja pravita, da so imele agencije za zaposlovanje velik vpliv pri zmanjševanju nezaposlenosti v ZDA; še posebej poudarjata funkcionalno vlogo in potencial agencij, da izboljšajo funkcionalnost trga dela s tem, da omejujejo frikcijsko nezaposlenost brez pritiska na inflacijo. Frikcijska brezposelnost pomeni, da se nahaja na trgu delovne sile vedno nekaj delavcev, ki ne bodo našli ustreznih mest. Gre za mobilnost premikanje ljudi zaradi ukinjanja določenih delovnih mest; v taki brezposelnosti gre za to, da so na voljo delovna mesta, vendar delavci potrebujejo čas, da jih najdejo. Večinoma je to kratkotrajna brezposelnost (zapiski predavanj, TDS leto 1999).

Z razvojem agencij za zaposlovanje, ki so se specializirale za zagotavljanje določenih specifičnih potreb tako delodajalcev kot delojemalcev, je njihova fleksibilnost v primerjavi s togostjo javnih služb veliko večja. Slednje omogoča agencijam, da pokrivajo potrebe določenih ciljnih skupin (Ignjatovič, 2002: 34).

To pomeni, da lahko pokrivajo brezposelnost, ki prihaja zaradi iskanja in izbiranja ustreznih delovnih mest, predvsem z zagotavljanjem natančnih in ažurnih informacij o prostih delovnih mestih (Svetlik v Ignjatovič, 2002: 33).

#### 5.6.1 PROBLEM IZOBRAŽEVANJA DELAVCEV V NAJEMU

Čeprav imajo agencije za zaposlovanje veliko prednosti, pa je vseeno opaziti nekatere slabosti. Delo v najemu ne sodi vedno v vse gospodarske panoge,

predvsem v tiste ne, kjer se zahteva visoka stopnja izobrazbe in znanja. Izobraževanje je za delavce v najemu velik problem.

Delavec je pri podjetju uporabniku le določen čas. Zelo težko je pričakovati vlaganje v znanje delavca s strani podjetja uporabnika. Večina izobraževanja naj bi tako prihajala od agencije.

V ekonomiji, ki temelji na znanju in informacijah, je kompetitivna prednost podjetja povezana z znanjem in veščinami, ki jih imajo zaposleni v podjetju. Hkrati se pojavlja problem v primeru fleksibilnosti delovne sile. Obstaja namreč možnost izgube delovne sile na zunanjem trgu in delavca, ki si je v času zaposlitve pri podjetju pridobil določena strokovna znanja in izkušnje (Ignjatovič, 2002: 118-119). Le-te pa lahko prenese na druga podjetja. Najem delovne sile ima namreč največjo fluktuacijo delovne sile od vseh oblik zaposlovanja. V primeru, da delodajalec vlaga v znanje najetih delavcev in jim ponuja izobraževanje, je vedno prisoten rizik nevračljive investicije.

V nekaterih sektorjih gospodarstva, predvsem v zdravstvu, je redno izobraževanje in strokovno usposabljanje delno obvezno in je eksplicitno plačano od podjetja uporabnika, kot del aktivne politike zaposlovanja, ki jih financirajo javne ustanove.

Rešitve problema izobraževanja in usposabljanja lahko najdemo v naslednjih opcijah:

- Delavec lahko sam financira svoje izobraževanje, vendar to ni najbolj verjeten način. V nacionalnih poročilih nekaterih držav članic obstajajo dokazi, da plača izobraževanje delavcu agencija, vendar mu del izobraževanja trga od plače. Na Nizozemskem so agencije dolžne preko kolektivnih pogodb nuditi delavcu izobraževalni intervju po 6 mesecih dela za agencijo. V tem intervjuju se izkaže, ali delavec potrebuje izobraževanje in dodatno usposabljanje. V tem primeru da delavec odstotek mesečne plače v t. i. izobraževalni sklad. V Italiji, Španiji in na Portugalskem mora agencija prispevati 1 % celotne mesečne plače delavca v sklad za izobraževanje;
- Drugi način financiranja izobraževanja delavcev je, da ga financira podjetje uporabnik. Podjetje uporabnik lahko takega delavca pred iztekom komercialne pogodbe z agencijo zaposli. V takem primeru mora v Veliki Britaniji, na Nizozemskem, Finskem in Irskem plačati t. i. prenosni honorar, ki lahko doseže tudi 20 % začetne plače delavca;

- Tretji način je, da agencija izobražuje delavce. V takem primeru agencija podjetju, ki najame takega delavca, zaračuna poseben dodatek pri plačilu ponujenih storitev

(Storrie, 2002: 40-41).

## 5.7 DELOVNI POGOJI DELAVCEV V NAJEMU

Večina podatkov kaže, da imajo delavci v najemu slabše delovne pogoje od redno zaposlenih primerljivih delavcev. Nenehno spreminjanje delovnega mesta in sprememb podjetji lahko prinese vprašanje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Zaposlitvena varnost zaposlenih v najemu je majhna.

V Italiji je bilo v letu 1999 68 % pogodb za določen čas, ki trajajo manj kot 6 mesecev, skoraj 12 % pogodb, ki trajajo manj kot en teden, in 52 % pogodb za določen čas do treh mesecev. Na Finskem je trajanje pogodb odvisno od sektorja. Tako je bilo leta 1999 povprečno trajanje pogodbe 51 dni, za administracijo pa 111 dni.

Problem delavcev v najemu je tudi delovni čas. Švedska predstavlja najvišjo stopnjo varnosti delovnega časa. Z večino medsektorskih pogodb, ki pokrivajo sektor agencij, je določeno, da mora delavec dobiti zagotovljeno minimalno plačo. Na Danskem delajo delavci v najemu preko dovoljenega delovnega časa. V Franciji so ugotovili, da nudijo agencije najtežje pogoje, ki se nanašajo na delovni čas, saj ne obstaja nadzor nad razporejanjem delovnih ur. Portugalski delovni inšpektorji imajo dokaze, da delajo delavci več kot deset ur na dan in da nimajo v naprej določenega urnika, kar pomeni, da morajo biti pripravljeni na delo 24 ur na dan.

Delovni pogoji, v katerih delajo delavci v najemu, so zelo stresni. Redno menjavanje delovnega okolja, delodajalcev in delovne skupine ima velik vpliv na socialno življenje delavcev. Fleksibilne oblike zaposlovanja prispevajo k zmanjševanju pomena dela za posameznika. *»Trg delovne sile je že močno diferenciran, ob tem pa je v določenih primerih obdobje med posameznikovim vstopom in izstopom s trga delovne sile prekratko, da bi lahko vstopil v že obstoječe ali ustvaril nove socialne in profesionalne mreže, ki bi mu omogočile trajnejšo integracijo v sistem«* (Ignjatovič, 2002: 139). Lahko bi rekli, da je z naraščanjem atipičnih oblik zaposlovanja potrebno normalizirati njihov status v odnosu do standardnih oblik zaposlovanja in tako omogočiti neko stopnjo socialne varnosti.

### 5.7.1 ZDRAVJE IN VARNOST NA DELOVNEM MESTU

Na področju varnosti in zdravja na delovnem mestu je Evropska skupnost sprejela obvezujočo zakonodajo, ki jo morajo države članice sprejeti. Sprejeta direktiva je ena izmed oblik pravno zavezujočih aktov, s katerimi države članice uresničujejo skupne cilje. Pogodba o ESPJ<sup>3</sup> je skušala dvigniti raven delovnih in življenjskih razmer delavcev, zaposlenih v premogovništvu in jeklarstvu. Pogodba o EURATOM<sup>4</sup> je pomembno vplivala na učinkovitost zaščite delavcev in splošne javnosti pred tveganji, povezanimi z radioaktivnostjo. Tako je bila sprejeta direktiva o zaščiti zdravja širše javnosti. S Pogodbo o EGS<sup>5</sup> so bili sprejeti pomembni programi ukrepov za varnost in zdravje pri delu, ki so vplivali na izboljšanje varnosti in zdravja pri delu. Na tej osnovi so bile sprejete številne direktive, ki se nanašajo na zaščito delavcev pred različnimi tveganji v raznih nevarnih industrijskih dejavnostih (Kopač in drugi, 2002: 68).

Direktiva o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja delavcev na delovnem mestu vsebuje tri glavna načela:

- Splošno obveznost delodajalca, da zagotovi zdravje in varnost delavcev v vseh pogledih, ki se nanašajo na delo, hkrati pa obveščanje delavcev in njihovo usposabljanje;
- Obveznost slehernega delavca, da prispeva k zdravju in varnosti sebe ter drugih, s tem da uporablja delovne pripomočke v skladu s pravili;
- Črtanje omejene odgovornosti delodajalca za stvari, ki so jih povzročile nenormalne in nepredvidene okoliščine

(Moussis v Kopač, 2002: 68).

Evropska unija je ob porastu različnih atipičnih oblik zaposlovanja sprejela tudi Direktivo 91/383/EEC, ki določa, da morajo imeti začasni delavci ali delavci, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za določen čas, enake zdravstvene in varnostne razmere kot drugi delavci v tem podjetju. Glavna namena te direktive sta predvsem prepoved neenakomernega ravnanja in obveznost informiranja delavcev s strani podjetja o vseh nevarnostih na delovnem mestu. Podjetje uporabnik mora pred najemom

---

<sup>3</sup> Pogodba o Evropski skupnosti za premog in jeklo - t. i. Pariška pogodba, podpisana 18. aprila 1951, ratificirana leta 1952.

<sup>4</sup> Pogodba o Evropski skupnosti za jedrsko energijo, podpisana 25. marca 1957, ratificirana leta 1958.

<sup>5</sup> Pogodba o Evropski gospodarski skupnosti – t. i. Rimska pogodba, podpisana 25. marca 1957, ratificirana leta 1958.



delavca obvestiti agencijo za zaposlovanje o poklicnih kvalifikacijah, potrebnih za zasedbo delovnega mesta (Storrie, 2002: 49).

V primeru najema delovne sile je zelo težko določiti odgovornost za zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Podjetje uporabnik najbolje ve, kakšne so nevarnosti posameznega delovnega mesta. Problem se pojavi pri prevzemu odgovornosti. Podjetje uporabnik za delavce v najemu ne bo prevzelo enake stopnje odgovornosti, kot to naredi za svoje delavce. Drugi problem se pokaže v primeru usposabljanja delavca na področju varnosti in zdravja pri delu. V Evropski uniji se države razlikujejo predvsem po sprejemanju odgovornosti.

Po švedski zakonodaji je edini odgovoren za delovno okolje delodajalec; v primeru najema delovne sile je to agencija. Edina točka v zakonu, ki oprošča odgovornosti agencije, je v zakonu o delovnem okolju, ki pravi, da mora tisti, ki kontrolira delovno mesto, zagotoviti, da ima delovno mesto vso opremo, ki zagotavlja, da oseba, ki dela tam, četudi ni zaposlena, uporablja taka delovna orodja, da ni ogroženo njeno zdravje (Storrie, 2002: 50).

Na Finskem akt o poklicni varnosti zadoži agencijo in podjetje za zagotavljanje zdravja pri podjetju uporabniku. Podjetje uporabnik je dolžno informirati agencijo o specifičnosti delovnega mesta na področju zdravja in varnosti.

V Nemčiji, Avstriji, Franciji, Nizozemskem, Španiji in v Italiji je odgovornost agencije in podjetja uporabnika do neke meje regulirana. Agencije imajo nalogo, da nudijo informacije o varnosti in zdravju delovnega mesta ter v določenih primerih tudi izobraževanje. V Nemčiji mora agencija spremljati pogoje delovnega mesta pri uporabniku in o možnih nevarnostih obveščati delavca. Španija ne dovoljuje delavcem v najemu, da delajo na nevarnih delovnih mestih, npr. v rudarstvu, kemijski industriji ...

V Sloveniji se podjetje uporabnik zaveže, da bo izpolnjevalo vse pogoje, povezane z varnim in zdravim delovnim okoljem, ter da bo tudi prevzelo odgovornost za morebitno škodo.

Sektor agencij za zaposlovanje trpi zaradi notranjega problema (dvojna odgovornost ter krajši čas zaposlovanja, dvojni pogodbeni odnos ...). Posledice so videne v eroziji delovnih standardov. Pojavljajo se zlorabe na delovnem mestu. Predvsem so to zakonske ukane, saj delavec s podjetjem uporabnikom nima zaposlitvene pogodbe, in če tudi zakoni določajo njuno razmerje, ni nujno, da je le-to v skladu z zakonskimi regulacijami ali kolektivnimi pogodbami.

V večini držav članic ugotavljajo inšpektorji za delo številne kršitve zakona s strani agencij in podjetij uporabnikov. Kršitve so v glavnem zaradi komercialne pogodbe, izogibanja plačevanja socialno-zdravstvenih prispevkov in davkov, zaradi neplačevanja letnega regresa, boleznin in podobno (Storrie, 2002: 49).

Kljub direktivam Evropske skupnosti so delavci v najemu manj obveščeni o nevarnostih na delovnih mestih kot delavci, zaposleni pri podjetju uporabniku.

### 5.7.2 PLAČE DELAVCEV V NAJEMU

Države članice naj bi prevzele direktivo o enakopravnosti plače za enako delo, vendar je v praksi videti drugače.

Glavni problem principa enakopravnosti plač je v bonitetah delavcev, zaposlenih pri podjetju uporabniku. V Avstriji je bil sprejet zakon, ki določa, da imajo delavci v najemu plačo določeno s kolektivno pogodbo, ki se nanaša na podjetje uporabnika. Vendar zakon ne daje jasnih meril o dodatkih plači, nagradah in podobno. Raziskave kažejo, da je razlika v plači za podobno delovno mesto med delavcem v najemu in redno zaposlenim tudi do 30 %.

Kot smo že omenili, naj bi delavci na Nizozemskem po zakonu dobivali enake plače. Vendar so plače določene s kolektivno pogodbo, ki jo ima agencija. Plačne stopnje so osnovane na povprečju približno 50 kolektivnih pogodb. To pomeni, da se plače med delavci v najemu in v podjetju razlikujejo.

Glavni razlog za razlike v plačah delavcev v najemu in primerljivih delavcev pri podjetju uporabniku je v dodatkih k plači. Za primer lahko vzamemo delavca, ki dela pri podjetju uporabniku 30 let in za svojo zvestobo ter delovno dobo dobiva dodatek plači, medtem ko je delavec v najemu pri podjetju uporabniku le nekaj let in do tega dodatka ni upravičen. Ti dodatki pomenijo veliko razliko od osnovne plače, kar pomeni, da bo delavec v najemu, če ne dobi celotne enake plače občutno manj plačan (Storrie, 2002: 55-57).

### 5.8 VLOGA AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE V INTEGRACIJI TRGA DELA

Agencije za zaposlovanje predstavljajo odskočno desko do redne zaposlitve, predvsem za iskalce prve zaposlitve.

Nekatera nacionalna poročila pokažejo, da agencije velikokrat služijo kot odskočna deska, saj predstavljajo zaposlitev v poskusni dobi. Vendar nekateri podatki kažejo, da agencije zbirajo delavce, ki so večinoma zaposleni. Glavnina delavcev v najemu ni bila izbrana med tistimi, ki so dolgotrajno brezposelni ali drugače odmaknjeni od trga delovne sile. Švedsko nacionalno poročilo je raziskovalo populacijo delavcev, ki so bili zaposleni pri agenciji v letih 1996-1998, uporabljeni so bili registrirani podatki. Več kot 57 % tistih, ki so delali v sektorju agencij, je bilo zaposlenih pred zadolžitvijo v najemu. Tudi po podatkih CIETT-a iz leta 2000 je imelo 89 % delavcev zaposlitev pred delom v agenciji. Delo v najemu predstavlja dober način integriranja tujcev na trg delovne sile in hkrati dober instrument aktivne politike zaposlovanja. Premik izven sektorja zaposlenih v agenciji leta 1997 do drugega delovnega mesta v letu 1998 je pokazal, da je polovica delavcev ostala v sektorju agencij, okoli 40% pa jih je odšlo na druga delovna mesta. V podatkih CIETT-a iz leta 2000 je najbrž najbolj zanimiv ta, da so premiki iz agencij večinoma v zaposlitve pri drugih podjetjih. Lahko bi trdili, da služijo agencije kot vstopna točka na trg dela.

V Franciji je sektor agencij v juniju 1999 izdelal raziskavo o situaciji delavcev v najemu eno leto po zadolžitvah pri podjetju uporabniku. Skoraj 40 % delavcev je dobilo redno zaposlitev za določen čas ali z odprto pogodbo in skoraj polovica le-teh je dobilo zaposlitev pri podjetju uporabniku. V Španiji se je skoraj 30 % delavcev v najemu zaposlilo pri podjetju uporabniku.

V Belgiji je dobilo zaposlitev pri podjetju uporabniku 23 % delavcev, 41 % jih je dobilo redne zaposlitve po koncu svoje zadolžitve v agenciji, 59 % vprašanih pa proti koncu svoje zadolžitve ni našlo redne zaposlitve (Storrie 2002: 59-61).

### 5.8.1 AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE KOT INSTRUMENT AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Agencije za zaposlovanje so velikokrat uporabljane kot instrument aktivne politike zaposlovanja, predvsem kot način integriranja določenih skupin delavcev na trg delovne sile. Implementacija aktivne politike zaposlovanja poteka skozi privatne agencije ali javna telesa, nevladne organizacije, ki delujejo na neprofitnih osnovah. V Belgiji je vlada predstavila zakonodajo, ki dovoljuje neomejene zadolžitve za delavce, ki so klasificirani kot težko zaposljivi. To so delavci, ki so dalj časa brezposelni in dobivajo socialno podporo.

V Avstriji se je ta instrument razvil najdlje. Pri uveljavljanju politike zaposlovanja so imele nevladne neprofitne organizacije veliko vlogo. Organizacije so prispevale k boljšemu ugledu agencij, saj so nakazale socialno naravnost. Osnovni cilj teh organizacij je integracija težko zaposljivih na trg delovne sile, s tem da se jim ponudi začasno delo ter tako možnost, da ponovno pridejo na trg delovne sile. Sekundarni cilj je, da pokrijejo stroške. Neprofitne organizacije sodelujejo z lokalnimi uradi za delo. Agencije dobivajo subvencije za zaposlovanje takih delavcev (dolgotrajno brezposelni, starejši delavci, invalidi).

Prva izmed takih organizacij je bila ESPORA, ki je bila ustanovljena s strani urada za delo. Zaposlovala je le brezposelne. Rezultati so pokazali, da se je 60 % teh delavcev vrnilo na aktivni trg delovne sile. Ocenitev programa v letu 1996 je pokazala, je bilo obdobje brezposelnosti opazno krajše, in to kljub temu da so delavci dobivali manjše plačilo kot delavci v najemu,.

JONA je bila ustanovljena leta 1994 in je zaposlovala dolgotrajno brezposelne delavce; njena ustanoviteljica je Škofijska fundacija za brezposelne. Integracija delavcev je bila uspešna, saj se je kar 45 % delavcev uvrstilo ponovno na aktivni trg dela.

Ena največjih organizacij je FLEXWORK, ki tesno sodeluje s korporacijami in uradi za delo. Ob začetku delovanja je imel približno 1743 zaposlenih, do konca leta 2000 pa le 332 delavcev. 50% delavcev si je našlo redno zaposlitev. Rezultati teh organizacij kažejo na pozitivni dolgotrajni učinek v zaposlitvi.

Asociacija TRENKWERK je sociolnoekonomsko zaposlitveno podjetje. Osredotočeni so na skupino dolgotrajno brezposelnih. V večini so to ženske in starejši delavci. V letu 1999 je delalo za organizacijo 109 delavcev, 40 % od njih je bilo starejših od 40 let (Storrie, 2002: 61-62).

V Nemčiji je vlada leta 1994 podala smernice za integracijo delavcev na redni trg dela v smislu posojila in subvencioniranja zaposlovanja agencijam. V shemo je bilo vključenih 14 komercialnih agencij, ki so imele cilj, da bi se vsaj eden od štirih delavcev, ki je dolgotrajno brezposeln, vrnil na aktivni trg dela. Zaradi neuspešnosti programa so le-tega zaprli.

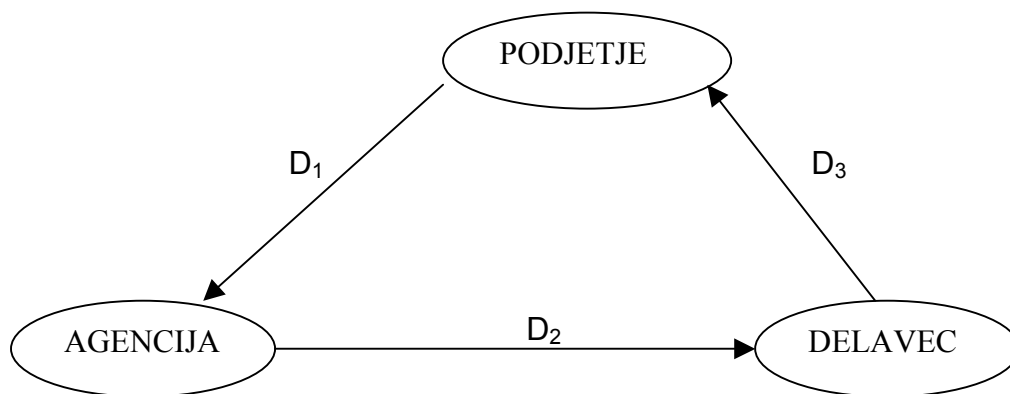
V Franciji je bilo leta 1990 podpisano nekaj pogodb med agencijami in javnimi zavodi za zaposlovanje, s ciljem, da se zapolni kar največ prostih delovnih mest ter da se nudi podpora tistim, ki iščejo zaposlitev ali izobraževanje. Nedavni sporazum je postavil dva glavna cilja, in sicer, da se spodbuja agencije, da sodelujejo z lokalnimi

uradi za delo, ter da se delavcem nudi raznolikost zaposlitve. Sporazum spodbuja agencije, da izdelajo nacionalne, lokalne in regionalne partnerske odnose ter aktivnosti, ki so usmerjene k možnosti zaposlitve oz. ponovne zaposlitve za ciljno skupino, ki vključuje invalide, mlade iskalce zaposlitve, delavce, ki aktivno iščejo zaposlitev več ko dve leti, in vse iskalce nad 50 let (Storrie, 2002: 65).

Agencije očitno igrajo pomembno vlogo pri integraciji ali ponovni integraciji delavcev na trg delovne sile. Ponujajo možnosti, da si delavec pridobi širši spekter znanj in kontaktov. Prav tako je lažje za delavca, da pokaže svoje znanje in spretnosti pri podjetju uporabniku in posledično dobi ponujeno redno zaposlitev.

## 6 PODATKI – OSNOVNI VIR ZA RAZISKOVANJE NAJEMA DELOVNE SILE

Po pregledu teorije in po orisu stanja v evropskih državah bomo prikazali, kako je z najemom delovne sile pri nas. V tem poglavju bomo prikazali, kako smo zbirali podatke, v naslednjih pa rezultate naše raziskave. Vprašanje, kako zbrati podatke, je bil najtežji del raziskave najema delovne sile. Pred seboj smo imeli tri skupine, ki smo jih želeli raziskati: delavce, agencije in najemnike oziroma delodajalce, kot jih imenujejo delavci. Da ne bo prišlo do zmede, bomo že na začetku razjasnili, zakaj se včasih uporablja pojem najemniki in drugič delodajalci. Uradno in tudi pred zakonom so podjetja, ki najamejo delavce, najemniki in to je po našem mnenju tudi pravilen izraz, saj je podjetje tisto, ki najame delavca. Vendar se je iz ankete izkazalo, da delavci, ki so v najemu, za podjetje, za katerega delajo, uporabljajo izraz delodajalec, medtem ko imajo agencijo za nekega posrednika med njimi in podjetjem, za katerega delajo. Načelno bi lahko uporabljali oba izraza, saj za agencijo kot pravega delodajalca vedno uporabljamo izraz agencija, vendar smo se, da ne bi povzročali zmede, odločili, da bomo dosledno uporabljali samo izraz najemnik. S spodnjo poenostavljeno sliko želimo prikazati povezavo med tremi akterji pri najemu delovne sile. Poskušali jo bomo čimbolj poenostaviti, tako da nam ostane čimbolj v spominu, saj si bomo z njo lažje predstavljali relacije med akterji najema:

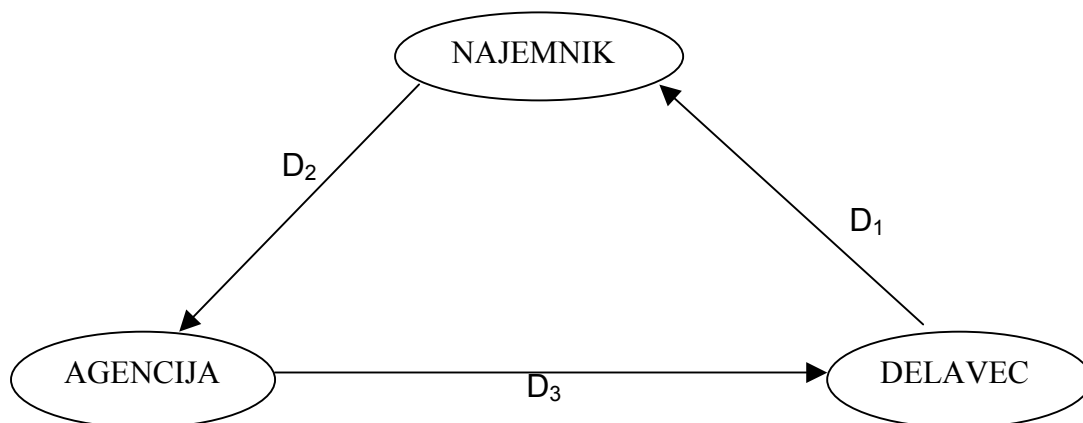


D<sub>1</sub>= Podjetje sporoči potrebo po dodatnih delavcih agenciji za zaposlovanje

D<sub>2</sub>= Agencija preveri bazo podatkov in izbere najprimernejšega delavca

D<sub>3</sub>= Delavec odide v podjetje s povečano potrebo po delavcih

Zgornjo sliko bi lahko imenovali prvi krog oziroma krog potrebe po večjem številu delavcev in zadovoljevanju le-te. Naslednja slika pa prikazuje razmerje po že uspešno opravljenem prvem krogu. Opaziti je nekaj sprememb. Podjetje se je namreč sedaj spremenilo v najemnika in tudi puščice dobijo nov pomen:



$D_1$ = Delavec opravi delo najemnika

$D_2$ = Najemnik plača agenciji plačo za delo in provizijo

$D_3$ = Delavec dobi plačo od agencije

Temu delu najema lahko sedaj rečemo tudi drugi krog oziroma opravljanje storitve. Ta krog je lahko do začetka leta 2003 potekal v nedogled. Z letom 2003 pa je zakonodajalec omejil to možnost na samo 12 mesecev. Torej se ta krog lahko z istim najemnikom izvrši le dvanajstkrat. Nato ga je potrebno prekiniti za najmanj 3 mesece.

Namen zgornjih slik je, da prikažemo, kako je bilo težko izbrati, kje začeti raziskavo, saj vse stvari potekajo v krogu. Še preden smo se odločili, kje bomo začeli, smo morali sestaviti vprašalnike, ki so nam koristili pri raziskavi. V njih smo zajeli vse potrebne podatke, s katerimi smo preverjali hipoteze. Poleg tega smo postavili še dodatna vprašanja, ki so nam pomagala pri preverjanju točnosti nekaterih podatkov. Kot primer bi navedli vprašanja o starosti in izobrazbi. Taka vprašanja smo uporabili pri vseh treh skupinah in nato preverili, ali se medsebojno skladajo. Presenetljivo je bilo ugotoviti, da čeprav je bila raziskava izvedena v manjšem obsegu, so se podatki medsebojno zelo dobro ujemali. Da bi bili vprašalniki čim bolj razumljivi in seveda, da bi zajeli najpomembnejše podatke, smo jih dali v pregled nekaterim ljudem s področja teorije in tudi prakse.

Po tem, ko smo vprašalnike obdelali, smo se morali odločiti, kakšen bo način obdelave podatkov v naši raziskavi. Za agencije smo že v naprej izbrali vse agencije, ki ponujajo to storitev na ljubljanskem področju. Naslednji korak je bilo vprašanje, koliko podjetij oziroma najemnikov vključiti v to raziskavo. Odločili smo se, da bi jih bilo smiselno imeti čim več, saj lahko le tako dobimo najboljše podatke. Tudi

odločitev o številu delavcev ni bila enostavna. Potrebna je bila omejitev do petdeset delavcev. Vendar zbiranje teh podatkov ni bilo tako enostavno, kot smo si na začetku predstavljali. Težave, na katere smo naleteli, bomo opisali v naslednjih odstavkih, za vsako področje posebej.

Najtežje se je bilo odločiti, kje bomo vstopili v tako imenovani krog najema delovne sile. Najboljše se nam je zdelo, začeti pri agencijah, saj so one tiste, ki ponujajo storitev najema delovne sile in imajo največ podatkov o najemnikih in delavcih. Po telefonskem imeniku smo izbrali vse agencije za zaposlovanje na ljubljanskem področju ter jih poklicali. Informirali smo se, ali ponujajo storitev najema delovne sile. Tiste, ki je niso ponujale, so bile takoj izključene iz nadaljnega raziskovanja. Tako smo na ljubljanskem področju našeli le štiri agencije, ki so aktivno opravljale to storitev. Potrebno je poudariti, da obstajajo tudi agencije, ki načeloma ponujajo najem delovne sile, vendar v tem niso aktivne. Spisek teh lahko najdemo na internetnih straneh Ministrstva za gospodarstvo. Od agencij na tem spisku pa le štiri aktivno izvajajo najem delovne sile. Te agencije so: Adecco, Trenkwalder, Atama in Apel. Z njimi smo kontaktirali najprej po telefonu in poiskali pristojne kontaktne osebe, ki se ukvarjajo z najemom. Potrebno je vedeti, da se agencije za zaposlovanje ne ukvarjajo samo z najemom, ampak opravljajo tudi druge storitve, podobne kot Zavod za zaposlovanje, večina pa se jih ukvarja tudi s posredovanjem študentskih del. S temi osebami smo se dogovorili, ali je potreben sestanek ali pa lahko vprašalnike pošljemo po elektronski pošti. Vse razen ene so soglašale, da lahko pošljemo vprašalnik kar po elektronski pošti. Edino pri Atami so želeli, da se osebno oglasimo pri njih. Pogovor, ki je stekel z direktorjem te agencije, je bil zelo koristen, saj smo izvedeli veliko stvari iz prve roke in spremenili gledišče na določene stvari, ki smo si jih prej zamišljali povsem drugače. Pri ostalih agencijah je prišlo do problemov, saj so časovno zelo zamujale z odgovori na vprašalnike. Potrebno je bilo kar nekajkratno interveniranje, da smo dobili zelene odgovore. Vendar sta nazadnje odgovorili samo dve agenciji, saj se je so se pri Apelu odločili, da ne bodo sodelovali. To lahko rečemo predvsem zato, ker so imeli dovolj časa za odgovore, pa jih niso želeli sporočiti. Vedno smo naleteli na izgovore, ki so bili zelo jalovi. Najprej so se izgovarjali, da je njihova odgovorna oseba zasedena, nato da je nekaj časa ni, ko pa sem le prišli do nje, nam je odgovorila, da nam ne more posredovati podatkov, ker je direktorica trenutno službeno v tujini. Ponudili smo možnost, da se čez mesec ponovno oglasimo in da bomo podatke z agencijami nazadnje obdelali, pa nam je



rekla, da bo direktorica več kot dva meseca službeno v tujini. To pa je bilo seveda prepozno za nas, saj mora biti delo prej zaključeno. Tako nam ni preostalo drugega, kot da naredimo analizo podatkov le s tremi agencijami.

Naslednje področje so bila podjetja. Najenostavnejša pot do podatkov se nam je kazala, da kar pri agencijah povprašamo za partnerje, s katerimi sodelujejo. Tako smo po dolgotrajnem prizadevanju le dobili podatke, saj se je veliko agencij izgovarjalo, da so ti podatki poslovna skrivnost. Ko smo zbrali zadostno število podjetij in kontaktnih oseb, nekaj deset, smo s telefonskimi pogovori kontaktirali z njimi. Zanimivo je, da ni v podjetjih nihče zahteval, naj pridemo na osebni pogovor. Vsi so bili zadovoljni s tem, da jim vprašalnik pošljemo po elektronski pošti. Z vsemi smo se dogovorili, da na vprašalnik odgovorijo nekako v tednu dni in vsem se je to zdel razumno dolg rok. Vendar smo dobili po tednu odgovor le na dve anketi. Ponovno smo telefonirali v podjetja, ki niso odgovorila, in jih prosili, če lahko v doglednem času odgovorijo na vprašalnik. Nekateri so že v začetku odpovedali sodelovanje, češ da teh podatkov oni nimajo, medtem ko so drugi odgovorili, da bodo sodelovali, pa vendar kljub večkratnemu kasnejšemu posredovanju njihovih podatkov nismo dobili. Tako smo se morali na koncu zadovoljiti le s štirimi anketami in obdelati te podatke.

Zadnja skupina so bili delavci v najemu. Po našem mnenju je bil to največji zalogaj, saj so se težave pojavile že takoj na začetku. Opaziti je bilo, da se tako najemniki in agencije otepajo odgovornosti do delavcev, ker ni želel nihče posredovati podatkov o delavcih v najemu. Najemniki so se sklicevali, da so delavci uradno zaposleni pri agenciji, medtem ko so agencije trdile, da delavci, ki so v najemu, niso njihova skrb in da naj za podatke povprašamo pri najemnikih. Tako smo se znašli v začaranem krogu, iz katerega ni bilo videti izhoda. Po vztrajnem povpraševanju in poizvedovanju, kje sploh lahko pridemo do delavcev, so nam v agencijah Trenkwalder in Atama le odstopili nekaj imen. Ker se nam je zdel vprašalnik preobsežen, smo ga razdelili v dva dela. Prvi del se je nanašal na splošne podatke, ki smo jih lahko dobili v agenciji, na primer na spol, pri kateri agenciji in za katero podjetje dela ... Drugi del pa se je nanašal na bolj specifična vprašanja, kot so na primer starost, delovna doba, zadovoljstvo z agencijo, zadovoljstvo z najemnikom ... V agencijah so nam dali naslove teh oseb, saj smo sprva mislili, da jim bomo poslali ankete na dom. Vendar smo se po pogovoru z direktorjem Atame in po skrbnem premisleku odločili, da bomo ljudi raje poklicali po telefonu. Tako so bili

naslovi le izhodišče, da smo prišli do telefonskih števil. Naslednji korak je bil zbiranje podatkov. Ljudje so z veseljem sodelovali, saj je bila anketa kratka, trajala je le tri do pet minut, pa še osebni stik je bil prisoten. Seveda vseh ni bilo možno dobiti, saj so se nekateri preselili ali pa ni bilo možno dobiti njihove telefonske, ker je bila tajna ali pa je sploh niso imeli. Telefonski pogovori so bili po našem mnenju veliko boljše odločitev kot anketiranje po pošti. Po pošti je potrebna neka iniciativnost s strani anketiranca, da anketo izpolni in jo nato pošlje nazaj. Medtem ko se pri telefonskem anketiranju respondent ni čutil prikrajšanega za nek napor ali čas, ki ga bi moral vložiti v korespondenčno anketo. V pogovorih smo govorili z osebami, ki so zelo zadovoljne s takim načinom zaposlovanja, in tudi s takimi, ki so skrajno nezadovoljni z najemom delovne sile. Po našem mnenju bi bili ravno slednji problem v poštnem anketiranju, ker so že tako nezadovoljni in se jim zdi tudi kakršenkoli napor za posredovanje svojega mnenja odveč.

Ko smo imeli zbrane vse podatke, seveda na papirju, smo se morali odločiti, kako jih bomo obdelovali. Najprej smo želeli obdelati podatke z Microsoftovim programom Excel. Vprašanja v anketi so bila zaradi lažje obdelave sistematizirana s številskimi vrednostmi. Vendar zna Excel računat samo računске vrednosti in ne zna ločiti razlike med odgovorom 1 = moški in 2 = ženska. Zanj je ženska enkrat več kot moški. Poskušali smo prirediti tabele, vendar se je za 10 vprašanj vse skupaj raztegnilo na 50 polj za vprašanja x 37, kolikor je bilo respondentov. Tako smo se odločili, da bomo raje uporabili statistični program SPSS, ki je mnogo boljši, saj zna zgornji primer spola ločiti: da je 1 moški in 2 ženska. Odločitev za uporabo SPSS-a je bistveno olajšala delo in povečala preglednost nad podatki.

Sedaj, ko smo na kratko opisali način zbiranja podatkov, probleme, ki smo jih imeli, in rešitve, katere smo uporabili, predlagamo, da pregledamo rezultate naše raziskave. Najprej si bomo pogledali agencije, nato bo sledil pregled najemnikov in na koncu bomo pregledali ključni element, delavce.

## 7 AGENCIJE POSODIJO DELOVNO SILO

Prvi člen v tako imenovanem krogu najema delovne sile so agencije. Zato je upravičeno, da pozornost najprej posvetimo njim. V Sloveniji ima posojanje delovne sile korenine nekje ob koncu devetdesetih let. Sklepamo lahko, da je to še vedno

relativno mlad način fleksibilnega zaposlovanja. Iz tega vzroka tudi še ni veliko ponudnikov te storitve. V Sloveniji je agencij, ki ponujajo najem delovne sile, več deset. Kdo vse ponuja to storitev in ima tudi državno koncesijo, je navedeno na internetnih straneh Ministrstva za delo in socialne zadeve. Za ljubljansko področje, tisto, ki smo si ga izbrali za raziskovanje, je navedenih nekaj več kot deset agencij. Vendar se z najemom delovne sile aktivno ukvarjajo samo štiri: Apel, Atama, Adecco in Trenkwalder. V našem primeru so na žalost sodelovale le tri agencije, saj agencija Apel ni želela sodelovati, iz razlogov, omenjenih v prejšnjem poglavju.

V uvodnem poglavju smo si postavili hipoteze, ki jih želimo preveriti pri vsakem členu tako imenovanega kroga najema delovne sile. Hipoteze, ki smo si jih postavili za agencije, so sledeče:

*H<sub>1</sub>: Agencije imajo še vedno več zahtev za klasičen način zaposlovanja kot za najem delovne sile;*

*H<sub>2</sub>: Podjetja raje najemajo nekvalificirane delavce, izobražene kadre pa raje zaposlijo.*

Vprašalnik za agencije za zaposlovanje je vseboval 16 vprašanj. Prva vprašanja so bila povsem splošne narave, saj so povpraševala po tem, koliko časa je podjetje že prisotno na trgu in koliko časa ponuja storitev najem delovne sile. Naslednji sklop vprašanj je obravnaval številke, koliko delavcev so v vsem tem času oddali v najem in koliko jih je bilo oddanih v zadnjih treh mesecih. S temi vprašanji smo hoteli preveriti živahnost trgovanja z najemom delovne sile. Naslednja vprašanja so obravnavala bolj mnenje agencij o tem, zakaj se podjetja odločajo za najem delovne sile, o osveščenosti podjetij in v čem so ovire, da ta storitev ne zaživi na slovenskem trgu. Vprašalnik je vseboval tudi dve strukturalni vprašanji, ko smo povpraševali po starostni in izobrazbeni strukturi. Zadnji del vprašanj se je nanašal bolj na prihodnost najema, vizijo podjetij in smeri razvoja najema delovne sile.

Podatke, ki smo jih dobili, je težko obdelovati in imeti za verodostojne. Vendar bomo glede na to, da smo se odločili narediti nek časovni presek dogajanja v fleksibilnem zaposlovanju, specifično še v najemu delovne sile, poskusili čim bolje predstaviti dogajanje na ljubljanskem področju. Kot smo že omenili, je tu več agencij, ki ima državno koncesijo za storitev najema delovne sile, vendar samo štiri aktivno opravljajo to storitev. V nadaljevanju bomo govorili o izsledkih, ki smo jih dobili iz

ankete pri treh agencijah. Dve izmed treh agencij so prisotne na trgu manj kot tri leta, le ena je več kot tri leta. Vendar pa vse tri enako dolgo ponujajo to storitev, to je več kot dve leti. Naslednje vprašanje je bilo, koliko delavcev so v času, od kar ponujajo to storitev, že oddali v najem. Dve izmed treh sta odgovorili, da več kot sto, medtem ko jih je tretja agencija oddala do petdeset. Ker je imela anketa bolj standardizirane vrednosti zaradi kasnejše računalniške obdelave, so številke posojenih delavcev precej visoke. V tem času, odkar so agencije na trgu, se lahko nekatere pohvalijo, da so oddale več kot 300 delavcev, neka druga agencija pa trdi, da jih je dala v najem več kot 600. Številke so res visoke in lahko predstavljajo že neko veliko slovensko podjetje, vendar je pri vsem tem številu vprašanje vodenja evidence. Ali se delavce lahko vodi dvakrat ali ne. Mogoče bi bil tu boljši podatek število sklenjenih pogodb o oddaji delavca v najem. Naslednje vprašanje bolj razjasni sliko. V njem smo povpraševali, koliko delavcev je bilo oddanih v najem v zadnjih treh mesecih. Dve agenciji sta oddali več kot 50 delavcev, medtem ko jih je tretja agencija oddala nekaj manj kot 25.

Med najzanimivejšimi vprašanji je bilo vprašanje, zakaj se po mnenju agencij podjetja odločajo za najem delovne sile. Pri tem se je izkazalo, da je razlogov veliko. Vsako podjetje ima svoj razlog, zakaj je najelo delavce. Vprašalnik je bil standardiziran in v njem smo zajeli po našem mnenju tri najpogostejše odgovore: zaradi povečane potrebe po delovni sili, zaradi zmanjšanja stroškov kadrovanja; potreba po delavcih je samo začasna. Zanimivi so bili odgovori agencij. Vsaka je pri polju za odgovor nekaj dodala, največ pa so dodali v agenciji Atama, kjer smo opravili osebni razgovor. Če povzamemo v nekaj alineah, se odgovor o najpogostejših razlogih za kadrovanje glasi:

- Naročnik prepusti agenciji obširno strokovno in administrativno delo za zadovoljevanje svojih kratkotrajnih potreb po delavcih, s tem pa tudi stroške, ki so povezani z naborom in tudi izborom primernih kandidatov;
- Agencije imajo velike baze kandidatov, ki lahko hitro pričnejo z delom, imajo določene, pogosto povsem primerne delovne izkušnje, izgrajene delovne navade in so motivirani za delo;
- Specializiranost strokovnih opravil agencij za zaposlovanje;
- Odločitev, da naročnik ne bo sklepal delovnega razmerja za krajši čas;
- Ohranjanje statusa manjšega delodajalca;
- Posojanje delavcev kot rekrutacijski kanal za iskanje novih sodelavcev;

- Zaposlovanje po projektnih potrebah;
- Odločitev, da ne bodo povečali števila zaposlenih;
- Naročnik prenese del rizikov, povezanih s sklepanjem delovnega razmerja, na agencijo.

Pomembno je še omeniti, da je bilo vprašanje o zmanjšanju stroškov kadrovanja odveč, saj so nam povedali, da je strošek kadrovanja enak ali v določenih primerih celo večji. Omenjeni pa so bili tudi drugi razlogi, čeprav ne v tako velikem številu. Podjetja se včasih odločijo za najem tudi zato, ker ni potrebno dodatno opisovati delovnih mest, delovna mesta usklajevati s standardizacijo, mnogi pa se na tak način izognejo razpisu o iskanju kandidata in celotni birokraciji, ki temu sledi.

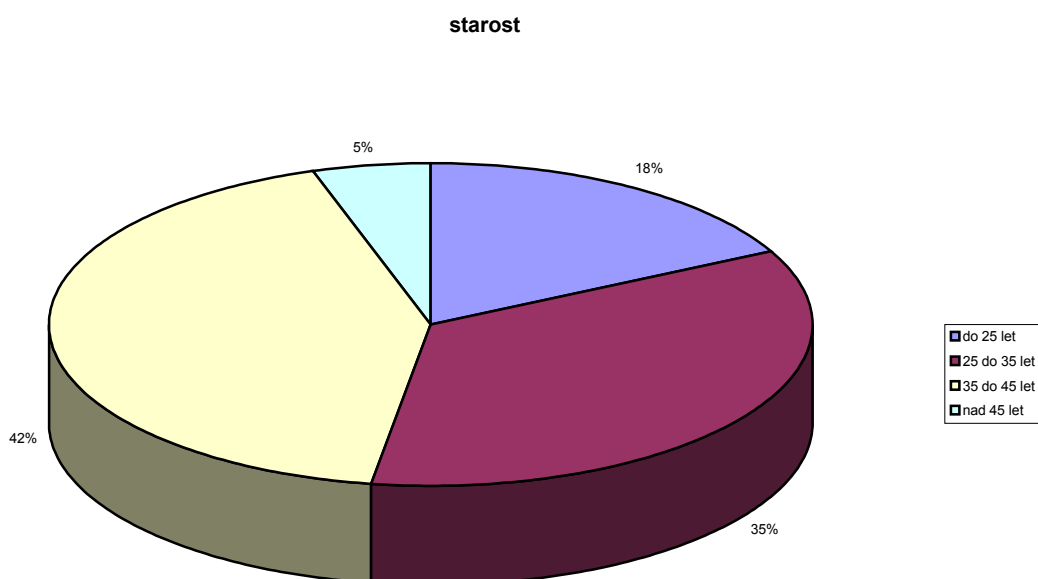
Šesto in sedmo vprašanje sta bili vsebinsko povezani, saj smo agencije vpraševali, ali je slovenski prostor dovolj osveščen o storitvi najema delovne sile in v čem je ovira, da slovenska podjetja niso tako odprta takemu načinu zaposlovanja. Na šesto vprašanje so podjetja enoglasno odgovorila, da je slovenski prostor bistveno premalo obveščen o tej storitvi in da se vsaka na svoj način ubada s tem problemom. Ena izmed agencij rešuje ta problem tako, da ima zaposlenega študenta, ki kliče podjetja in se dogovarja za predstavitve najema delovne sile. Še bolj zanimivi so bili odgovori na sedmo vprašanje, zakaj niso naša podjetja tako odprta za najem delovne sile v primerjavi z Evropsko unijo in Združenimi državami Amerike. Agencije menijo, da je tu prisotna premajhna splošna informiranost o prednostih najema delovne sile. Predvsem je tu še vedno opazen strah pred nečim novim, saj agencije pravijo, da s tujimi podjetji ni nobenih problemov. Kot primer bi navedel podjetje za mobilno telefonijo Vega, ki je v večinski lasti tujcev. Lastnik Vege ima svojega lastnega izvajalca del za izgradnjo omrežja v državah, kjer se pojavi kot ponudnik GSM storitev. To podjetje je poklicalo agencijo in povprašalo o načinu najema delovne sile, kako to pri njih poteka ... Z opisanim so bili zadovoljni in so se tako zmenili za sestanek, na katerem so podpisali pogodbo o najemu 20 delavcev. Predstavniki agencije, ki je imela ta primer, je povedal, da je kaj takega nemogoče pričakovati od slovenskih podjetij. Tuja podjetja imajo v tujini dobre izkušnje s takim načinom dela, zato se tega pri nas ne bojijo uporabljati. Moramo tudi omeniti, da še vedno deluje tudi »črni trg« posojanja delavce, kjer si podjetja med seboj posojajo delavce. Ko nekemu podjetju zmanjka dela, le-to posodi svoje odvečne delavce drugemu podjetju s povečano potrebo po delavcih. Tako si podjetja med seboj vračajo usluge. Črni trg smo dali v narekovaje predvsem iz razloga, ker zakonodaja takšnega načina

posojanja ne prepoveduje. Ker gre agencijam za dobiček, same tak način imenujejo črni trg, saj bi tako lahko zaslužile, a zaradi medsebojnega posojanja ostanejo brez nekega dela potencialnega prihodka.

Vprašanje po spolu je pokazalo, da je večina zaposlenih v najemu moških. Le ena agencija je rekla, da oddajo v najem več žensk. Agencije trdijo, da je potreba po spolu odvisna predvsem od trenutnih potreb naročnikov. Če je naročnik tekstilno podjetje, gre v najem več žensk, v nasprotnem primeru pa, če je naročnik kakšno podjetje, ki ima veliko proizvodnjo in s tem tudi skladišča, gre v najem več moških. Ta slika se povsem sklada s tisto, ki smo jo dobili, ko smo anketirali delavce. V najem je bilo oddanih več moških kot žensk. O tem pa več v sledečih poglavjih.

Deveto in deseto vprašanje je bilo bolj strukturnega značaja. V njem smo spraševali po starostni sestavi delavcev v najemu in njihovi izobrazbi. Starostno strukturo prikazuje spodnji graf 7.1.

Graf 7.1: Starost



Starostna struktura delavcev v najemu je sledeča: tistih, ki so stari do 25 let, je 18 %, med 25. in 35. letom je 35 % delavcev, največja je skupina delavcev v starosti od 35 do 45 let in obsega kar 42 % delavcev, oddanih v najem. Zadnja skupina, to so delavci, stari nad 45 let, pa obsega le 5 % vseh delavcev, ki jih agencija da v najem. Na tem mestu bi dobljene podatke primerjali s podatki Statističnega urada Republike

Slovenije. Med vsemi podatki smo se odločili, da bomo svoje podatke primerjali s podatki iz leta 1997 in 2001. Tako bomo dobili nek časovni vpogled na nivoju države. Omeniti še moramo, da Statistični urad nima podatkov o najemu delovne sile, zato bomo svoje podatke primerjali s stopnjami aktivnih po starostnih skupinah. Obdelane in pretvorjene podatke v odstotkih (%) prikazuje spodnja tabela 7.1.

Tabela 7.1: Aktivno prebivalstvo v primerjavi z najetimi delavci

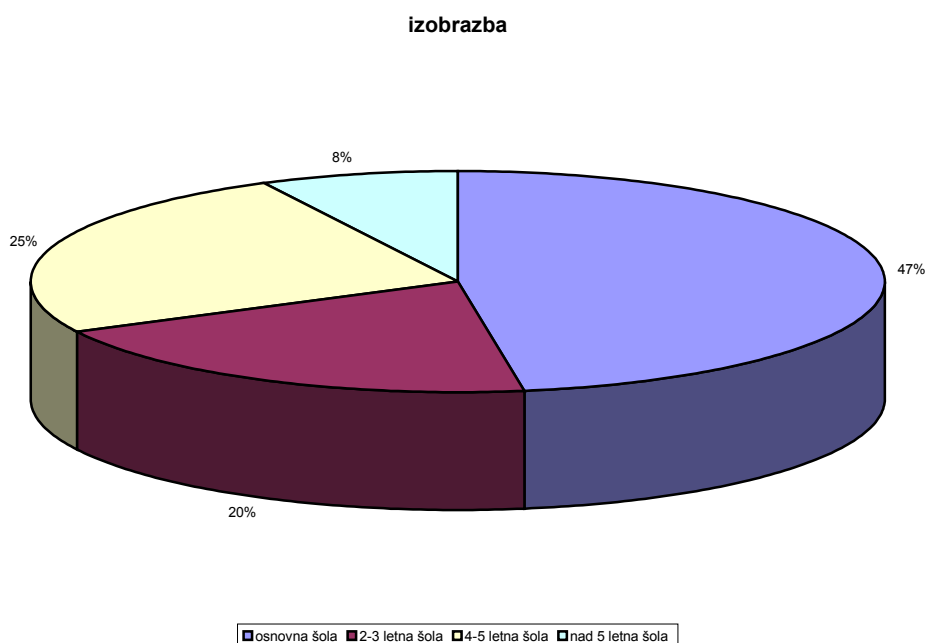
	<b>97</b>	<b>01</b>	<b>Marko 03</b>
<b>25</b>	13,8	10,5	18
<b>25-35</b>	27,5	27,4	35
<b>35-45</b>	26,9	28,1	42
<b>45</b>	31,8	34,0	5
	100,0	100,0	100,0

Vir: Statistični letopis 2002

Podatki za leti 1997 in 2001 so med seboj primerljivi in videti je, da ni večjih razlik. Mogoče je omeniti, da je bilo leta 1997 več aktivnih mladih do 25 let, leta 2001 pa se je ta starostna skupina zmanjšala. Starostna skupina nad 45 let je bila 2001. večja kot leta 1997. Opaziti je, se podatki Republiškega zavoda za statistiko razlikujejo v primerjavi s podatki, pridobljenimi v anketi. To pa predvsem zato, ker je v Letopisu stopnja vsega delovno aktivnega prebivalstva, anketa pa prikazuje predvsem zanimanje po delavcih za najem po starostnih skupinah. Skupina ljudi s starostjo 45 let in več je v Letopisu veliko večja kot v naši raziskavi. To tudi potrjuje hipotezo, ki je postavljena pri delavcih, da so v najemu predvsem mladi delavci. Skupina 45 in več je večinoma zelo nemobilna, kajti veliko ljudi pri teh letih ne želi menjavati zaposlitve, medtem ko najemniki želijo in povprašujejo po mladih in fleksibilnih delavcih.

V naslednjem koraku bomo preverili drugo hipotezo, ki trdi, da podjetja raje najemajo nizko kvalificirane delavce, medtem ko izobražene kadre raje zaposlijo. Izobrazbeno strukturo delavcev, ki jih agencije oddajo v najem, kaže spodnji grafikon 7.2.

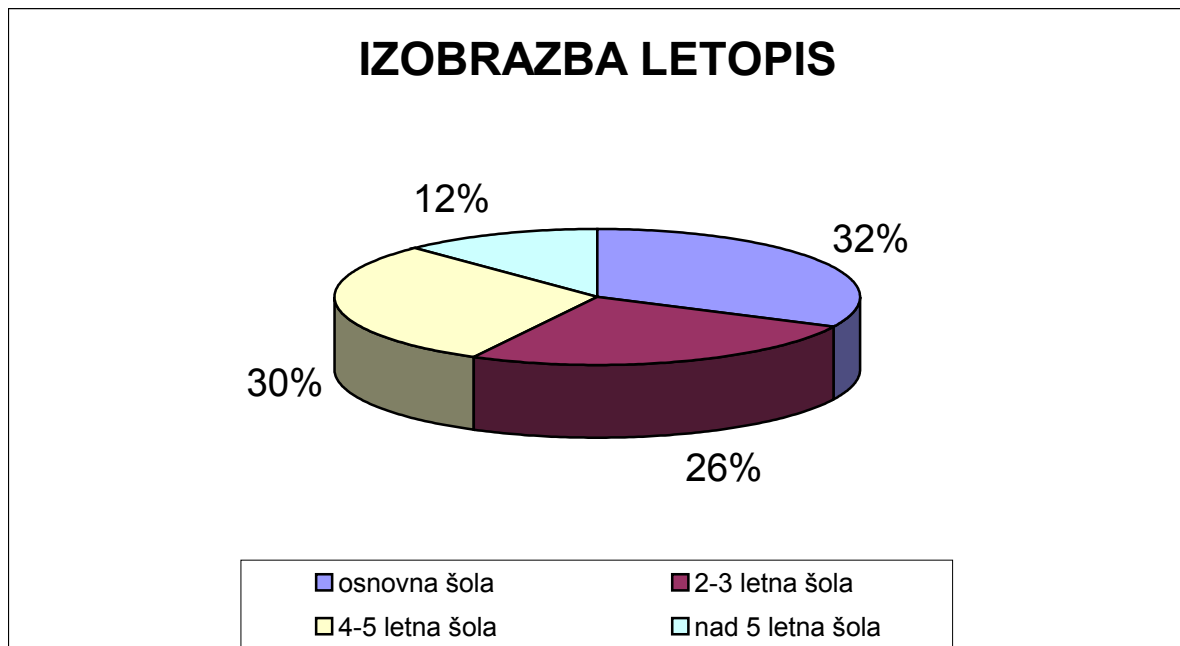
Graf 7.2: Izobrazba



Iz grafa 7.2 je videti, da je kar 47 % tistih, ki so v najemu, nizko izobraženih oziroma samo s končano osnovno šolo. Tistih, ki so končali kakšno poklicno šolo, je 20 %, medtem ko je ljudi s tehnično izobrazbo kar 25 %. Najvišje izobraženih kadrov je le 8 %. Tu lahko vidimo, da podjetja večinoma najemajo nizko kvalificirane kadre, saj delavce predvsem najemajo za pomožna dela, kjer ni potrebna posebna izobrazba, razen tega, da je delavec pismen in marljiv. Na drugi strani je videti zelo malo visoko izobraženih ljudi, ki so v najemu. V agencijah trdijo, da so to predvsem kandidati, ki so na poskusnem delu in so po nekaj mesecih sprejeti za stalno. Vendar če združimo naslednji dve skupini, tiste z 2-3-letno in tiste s 4-5-letno izobrazbo, lahko ugotovimo, da je lahko ta skupina protiutež prvi, saj je skoraj po velikosti skoraj enaka. Smiselno se zdi, da na tem mestu pogledamo še druge podatke, ki bi utegnili biti primerljivi z anketo. Spet bomo navedli podatke iz Statističnega letopisa za leto 2002. Spodnji graf 7.3 prikazuje podatke pridobljene 31. 12. 2001.



Graf 7.3: Izobrazba v Letopisu 2003



Na državni ravni je opaziti nekoliko drugačno stanje. Tistih, ki imajo samo osnovnošolsko izobrazbo, je 32 %, z 2-3-letno šolo jih je 26 %, s 4-5-letno 30 % in tistih z najvišjo izobrazbo 12 %. V primerjavi z našimi podatki je tistih, ki imajo samo osnovnošolsko izobrazbo, kar za 15 % več, medtem ko je združeni razred (2-3- in 4-5-letna šola) v raziskavi za 11 % manjši, kot je na državni ravni. Kar pa se tiče višješolske izobrazbe, je ta v državnem vzorcu kar za 50 % bolj zastopana kot v raziskavi (8 % naša raziskava proti 12 % državna raziskava). Na podlagi primerjave med našo raziskavo in državno ravno lahko sklenemo, da je pri naši raziskavi resnično zaposlenih več nižje kvalificiranih delavcev kot tistih s srednjo izobrazbo. Torej je naša hipoteza, da najemniki raje najemajo nižje izobražene kadre, potrjena.

Naslednje vprašanje, ki smo ga raziskovali, je, ali ima najem delovne sile v Sloveniji prihodnost. Vse agencije so bile mnenja, da je to način zaposlitve, ki ima prihodnost, saj je idealen za opravljanje del, ki so prehodnega značaja. Direktive Evropske unije tudi kažejo na to, da naj bi bilo okoli 10 % vseh zaposlenih v najemu. Vendar je pri nas še vedno v monopolnem položaju študentsko delo, saj je veliko cenejše kot najeta delovna sila. Za primer vzemimo, da je plača nekoga, ki dela določeno delo, 100 enot, pa naj bo delavec v najemu ali študent. Za študenta gre iz

blagajne podjetja 112 enot, kar je 10 enot za posredovanje in 2 enoti za DDV. Medtem ko je pri najetem delavcu zadeva nekoliko drugačna, saj je strošek podjetja od 190 do 210 enot. V tem je všteta dohodnina, pokojninsko zavarovanje in provizija agenciji za posredovanje. Po mnenju agencij najem delovne sile ne bo zaživel kot v Evropski uniji, dokler se monopol študentskega dela ne bo zmanjšal. Kar praktično pomeni ali višje obdavčenje študentsko delo in seveda s tem posledično zmanjšanje njegove ponudbe ali pa uvedba olajšav za tista podjetja, ki jemljejo na posodo delovno silo. Šele ko si bodo cene na opravljeno enoto dela bližje, bo lahko zaživel večje posojanje delavcev. Vedeti pa je tudi potrebno, kot je bilo tudi že prej omenjeno, da »črni trg« zelo močno vpliva na posojanje delovne sile. Saj si podjetja med sabo ne zaračunavajo provizije oziroma je le-ta zelo majhna. Vse skupaj poteka bolj po načelu vzajemnosti in solidarnosti.

Prvo hipotezo smo preverjali z dvanajstim vprašanjem, ki se glasi, ali je trenutno povpraševanje večje po klasičnem zaposlovanju ali najemu delovne sile. Dve agenciji trdita, da je večje povpraševanje po klasičnemu načinu zaposlovanja, medtem ko je ena agencija trdila, da pri njih bolj povprašujejo po najemu. Vredno je omeniti, da je agencija, ki trdi, da je več povpraševanja po najemu, sama oddala najmanj delavcev v zadnjih treh mesecih (okoli 25) in v celotnem obdobju delovanja. Tako moramo ta podatek jemati nekoliko previdneje. Po našem mnenju lahko hipotezo, da imajo agencije še vedno več zahtev po klasičnem načinu zaposlovanja kot pa po najemu delovne sile, potrdimo.

Na koncu tega poglavja bomo obravnavali še dve vprašanji, ki prinašata zanimive zaključke glede najema delovne sile. Petnajsto vprašanje se glasi: za kakšna podjetja je zanimiva storitev najema delovne sile? Odgovor se glasi: za tista, ki imajo dovolj visok izstopni DDV. Saj imajo podjetja, ki izstopnega DDV nimajo dovolj visokega oziroma so ga po zakonu upravičena plačevati, preveliko izgubo, če bi najemala delavce. Zadnje vprašanje v naši anketi za agencije se je glasilo, ali v agenciji menijo, da so najeti delavci enakovredni zaposlenim delavcem v podjetju ali ne. Odgovor se je glasil, načelno da, saj zakon zahteva, da ni nobenih razlik med najetimi in lastnimi delavci. Vendar je realnost daleč stran od te ugotovitve, saj je status zaposlenega v podjetju veliko boljši kot status najetega delavca. Po drugi strani pa si je zelo težko zagotoviti neko finančno stabilnost, kot je na primer najemanje kreditov ... Vse te slabosti agencije priznavajo in menijo, da je nemogoče

te razlike odpraviti, saj se dogajajo predvsem v človeških glavah in jih noben zakon ne more regulirati.

## 8 PODJETJE POTREBUJE DELAVCE

V tem delu bomo najem delovne sile prikazali s strani najemnikov dela. Zaradi lažjega razumevanja bomo uporabljali izraz najemnik, saj je v resnici pravi delodajalec agencija. Vprašalnik za podjetja je vseboval 18 vprašanj. Povpraševala so po tem: kako dolgo je že določeno podjetje na trgu, kako je veliko ..., sledila so predvsem vprašanja odprtega tipa, kjer so podjetja razlagala, zakaj so se odločila za tak način zaposlovanja, prednosti in slabosti takega načina zaposlovanja ... V anketi so sodelovala le štiri podjetja. Ankete smo poslali več deset podjetjem, vendar iz neznanih razlogov niso odgovorila kljub posredovanju in telefonskim klicem. V tem delu bomo preverili hipoteze o najemnikih, kot smo jih poimenovali na začetku:

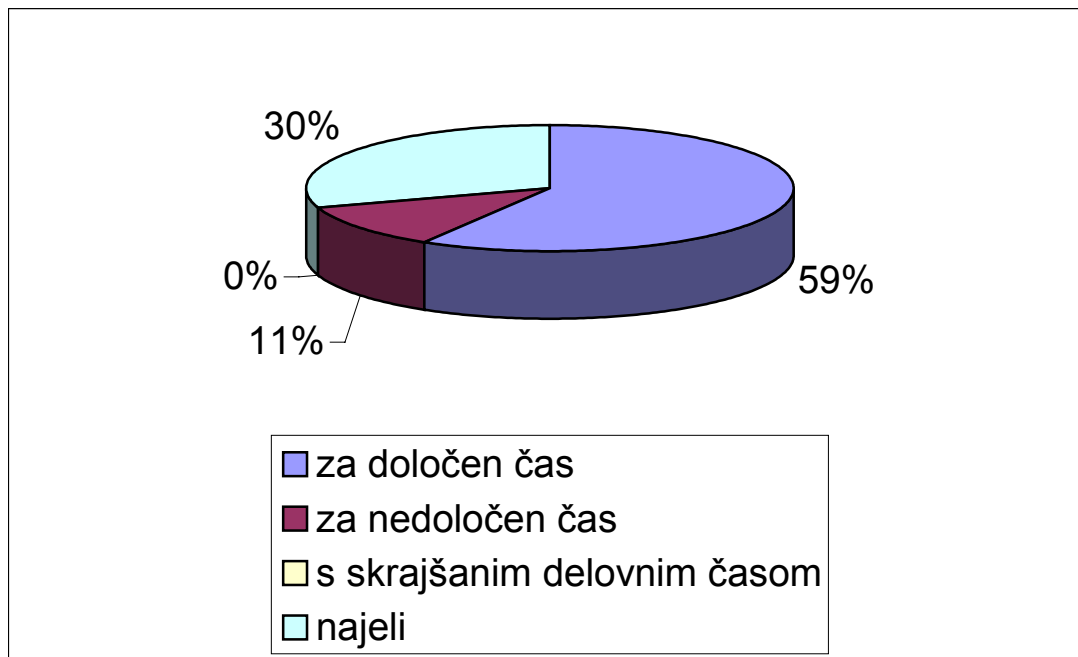
*H<sub>3</sub>: Najemniki se raje odločajo za zaposlitev za določen čas kot za zaposlitev preko najema delovne sile.*

*H<sub>4</sub>: Najemniki imajo v najemu največ nekvalificiranih delavcev.*

Najprej smo podjetja povprašali, zakaj so se odločila za najem delovne sile. Na izbiro so imela štiri možnosti: zaradi zakonskih prednosti, zmanjšanja stroškov kadrovanja, zaradi zgolj začasne potrebe po delavcih, drugo. Tri podjetja so se odločila za najem delovne sile zaradi potrebe po delavcih, ki je bila začasna. Le eno podjetje se je za najem odločilo iz drugih razlogov.

V drugem vprašanju pa smo že preverjali, kakšna je struktura zaposlenih delavcev v podjetju, ki so bili zaposleni v zadnjem letu. Možnosti, ki jih je imelo podjetje na izbiro, so bile: za določen čas, za nedoločen čas, s krajšim delovnim časom, najeti pri agenciji za zaposlovanje. Podjetja so strukturo zaposlovanja izražala v odstotkih. Strukturo zaposlovanja v zadnjem letu prikazuje spodnji graf 8.1.

Graf 8.1: Struktura zaposlovanja v zadnjem letu



Anketa je pokazala pričakovane rezultate, saj so že agencije pokazale, da je na slovenskem trgu še vedno premalo zaupanja v najem delovne sile in da se delodajalci raje odločajo za zaposlovanje za določen čas. Teh zaposlenih je kar 59 % v zadnjem letu. Zanimivo je tudi, da zaposlenih s skrajšanim delovnim časom sploh niso zaposlili. V 30 % so podjetja delavce najemala in le v 11 % so delavci dobili ponujeno službo za nedoločen čas. Potrdimo lahko hipotezo, ki je bila postavljena, da podjetja še vedno raje zaposlujejo za določen čas, kot pa da bi najemala delovno silo.

Tretje in četrto vprašanje sta bili med seboj smiselno povezani. Podjetja so bila povprašana, kdaj so se prvič seznanila z možnostjo najema delovne sile in ali so že prej sodelovali s kakšno agencijo za zaposlovanje. Tri podjetja so ponovno odgovorila, da so to storitev poznala že prej, četrto pa se je z njo seznanilo šele ob ponudbi agencije za zaposlovanje. Iz tega logično izhaja, da so tista podjetja, ki so poznala to storitev že prej, tudi sodelovala z agencijo, medtem ko tisti, ki niso bili seznanjeni s to možnostjo zaposlovanja, prej tudi niso sodelovali z agencijo.

V petem vprašanju smo spraševali podjetja o tem, kako dolgo so v povprečju delavci pri njih v najemu. Tri podjetja so odgovorila, da imajo delavce v najemu do enega leta. Le eno podjetje je odgovorilo, da so delavci pri njih več kot eno leto. Vendar očitno ta delodajalec še ni seznanjen z novim 59. členom ZOR-a (Zakon o

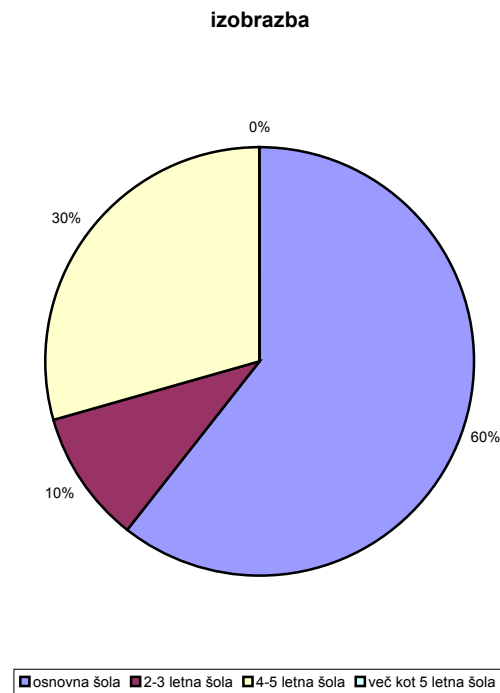
delovnih razmerjih 2003), ki določa, da je lahko delavec v najemu največ eno leto. Po starem zakonu je bilo to obdobje nedoločeno, vendar se morajo od sprejetja zakona delavci, delodajalci in agencije podrediti zakonu in opraviti spremembe, ki so za to potrebne. Zakonodajalec je želel s tem zakonom omejiti najem delovne sile, da ne bi bili delavci v najemu preveč izkoriščani. Vendar se moramo zavedati, da je to, da podpišeš pogodbo samo za eno leto, stresno za delavca, ki se zaveda časovne omejitve svoje zaposlitve. Vedeti moramo, kot bo raziskava v nadaljevanju pokazala, da je v najemu največ nizko izobraženih ljudi, ki so v vsakem podjetju prvi na udaru, ko gre za tehnološki višek.

V šestem vprašanju smo želeli izvedeti od delodajalcev, ali je najem finančno ugodnejši od zaposlovanja za določen čas. Le eno podjetje je odgovorilo, da je najem za njih finančno bolj ugoden kot zaposlovanje za določen čas. Ostala tri podjetja so povedala, da za njih to ni bolj ugodno. Vedeti moramo, da mora delodajalec plačati normalen osebni dohodek z vsemi dajatvami in poleg tega še provizijo. Stroški kadrovanja so v primerjavi s tem bistveno nižji in enkratnega značaja. Zato se tu pojavi vprašanje: zakaj se potem delodajalci odločajo za najem delovne sile? ZOR navaja nekaj razlogov:

*Najpogostejši razlogi, ki se v praksi pojavljajo na strani uporabnikov, so: zagotavljanje delavcev za redno zaposlitev – 15 odstotkov, zagotavljanje posebnih znanj – 4 odstotke, za premagovanje fluktuacij 81 odstotkov. V slednjem primeru so najpogostejši razlogi: nadomeščanje delavcev (27 odstotkov), sezonsko delo (23 odstotkov), nepričakovano delo (21 odstotkov), ekonomski ciklusi (10 odstotkov). (ZOR – komentar 2003: 251)*

Sedmo vprašanje je bilo zopet ključnega pomena, saj smo z njim preverjali svojo četrto hipotezo, da imajo podjetja v najemu največ delavcev z najnižjo stopnjo izobrazbe. Izsledke raziskave prikazuje spodnji graf 8.2.

Graf 8.2: Izobrazba



Kot je videti iz grafa 8.2, je kar 60 % delavcev, ki so v najemu, s samo končano osnovno šolo. Se pravi, da imajo najnižjo izobrazbo. Z 2-3-letno šolo zaposlijo le 10 %, medtem ko je presenetljivo veliko tistih, ki imajo 4-5-letno šolo, kar 30 %. Tistih, ki pa imajo več kot 5-letno šolo, se pravi višješolsko izobrazbo in več, pa ne najemajo nič. Primerjava, ki smo jo že prej uporabili pri agencijah, lahko tudi pokaže, da je kader z samo osnovnošolsko izobrazbo nadpovprečno zastopan (glej graf 7.3 na str. 69). Na državni ravni je 32 % odstotkov zaposlenih, ki imajo samo osnovnošolsko izobrazbo, medtem ko je naša raziskava pokazala kar 60 % takih. To se tudi ujema z odgovori agencij in delavcev. Tako lahko rečemo, da je naša hipoteza popolnoma potrjena.

Za konec tega poglavja bi pokazali še nekaj prednosti in slabosti, ki jih delodajalci vidijo pri najemu delovne sile. Najprej bomo navedeli prednosti:

- Fleksibilnost;
- Hitra odzivnost na potrebe;
- Velike baze kandidatov;
- Stroški samega postopka najema so nižji (predvsem čas);
- Pri specializiranih agencijah je samo določen kader (npr. varilci ...);

- Statistični prikaz – izgleda, da je zaposlenih manj kot v resnici;
- Hitra zamenjava neustreznih kandidatov.

Slabosti, ki so jih navedli najemniki, pa so bile sledeče:

- Možnost izgube kontrole nad samim procesom zaposlovanja;
- Osip pri takem kadru je neprimerno večji;
- Težja ocena dela;
- Manj zadovoljni zaposleni;
- Hitra potreba – hitra selekcija = slaba kvaliteta delavcev;
- Ni pripadnosti in zaupanja podjetju;
- Delavci se ne počutijo enakovredne redno zaposlenim.

V tem poglavju smo prikazali, kaj si o najemu delovne sile mislijo sami najemniki. Videti je, da v tem načinu fleksibilnega zaposlovanja vidijo tako dobre kot slabe strani. Kako pa na najem delovne sile gledajo ključne osebe v tem trikotniku, delavci, bo pokazalo naslednje poglavje.

## 9 DELAVEC PRODAJA SVOJO DELOVNO SILO

V tem poglavju bo posvečena največja pozornost delavcu. V začetku pričujočega dela smo zastavili dve hipotezi za področje delavcev:

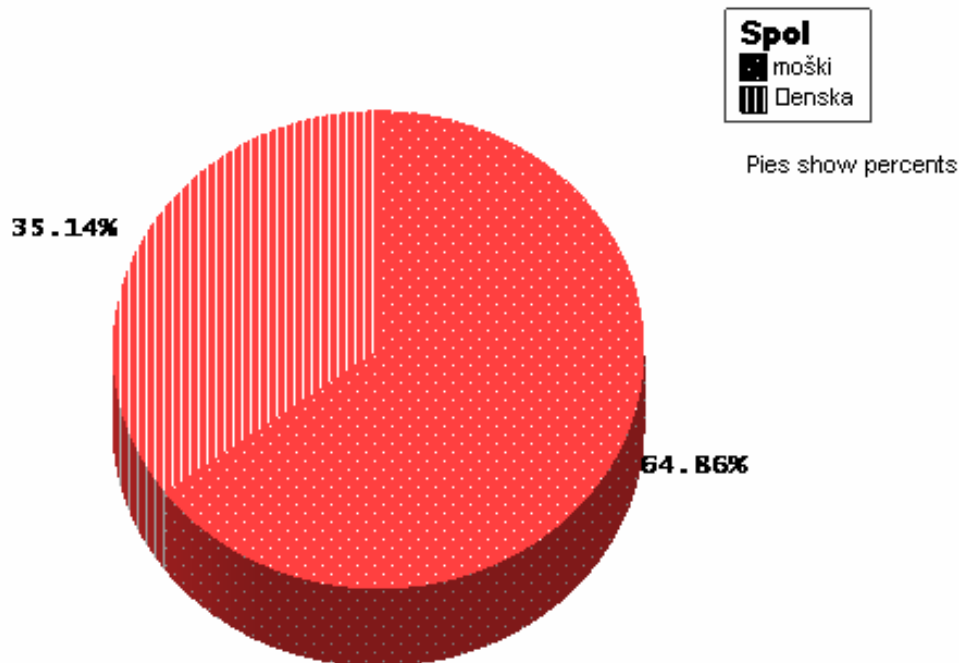
*H<sub>5</sub>: Najem delovne sile je z vidika delavcev manj varen način zaposlitve.*

*H<sub>6</sub>: Za zaposlitev se odločajo predvsem mlajši in manj kvalificirani delavci.*

Anketni vprašalnik je vseboval šestnajst vprašanj (glej prilogo z vprašalniki: Anketa za delojemalce). V njem so bili najprej zajeti demografski podatki, kot so spol, starost in stopnja izobrazbe. Naslednji sklop vprašanj je obravnaval časovne podatke, kot so na primer: čas iskanja zaposlitve, delovna doba, koliko časa je že pri agenciji za zaposlovanje. Zadnji del vprašanj pa je meril zadovoljstvo delavcev z najemom delovne sile: koliko so zadovoljni z najemom delovne sile, ali je to socialno varna zaposlitev, zadovoljstvo z delovnim mestom, agencijo, podjetjem, za katerega se opravlja delo ... Na anketo je odgovorilo 37 ljudi. Način pridobivanja podatkov je natančneje opisan v šestem poglavju.

Najprej bodo obdelani splošni demografski podatki vzorca, kot so spol, starost in izobrazba. Struktura delavcev po spolu je prikazana v naslednjem grafu 9.1.

Graf 9.1: Struktura anketirancev po spolu

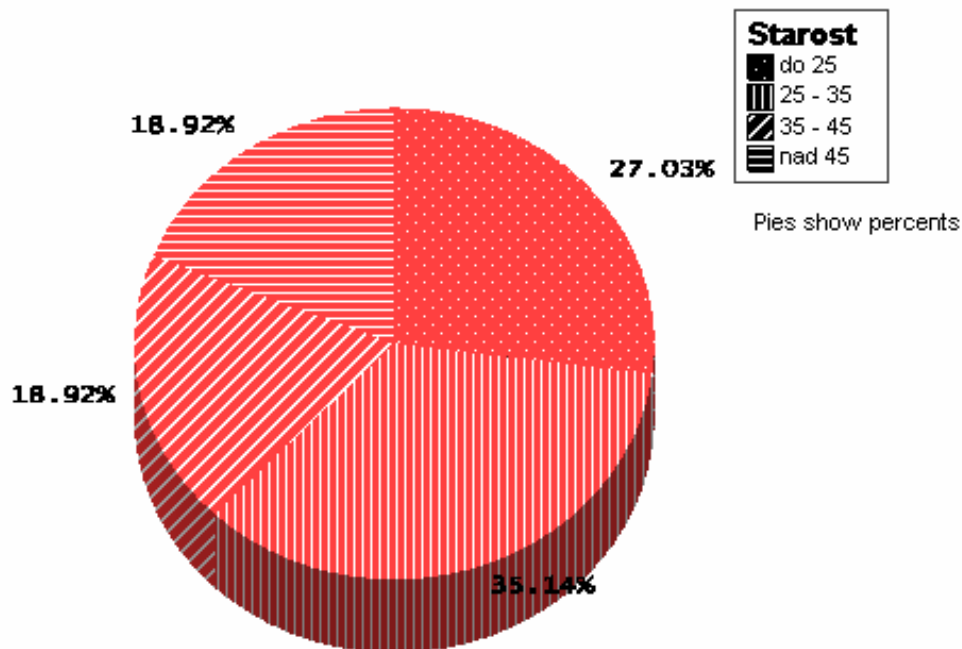


Iz grafa 9.1 je videti, da je vzorec vseboval 65 % moških in 35 % žensk. Ta slika se povsem sklada s tem, kar je moč opaziti v prejšnjem poglavju o agencijah, ko je 66 % agencij trdilo, da zaposluje več moških kot žensk, medtem ko 33 % zaposluje predvsem ženske. Vredno se zdi omeniti, da še vedno sorazmerno veliko respondentov meni, da živimo v patriarhalni družbi, kjer se od moškega pričakuje, da bo skrbel za gmotne potrebe svoje družine. Tako je kar nekaj moških omenilo, da so zato, da bi preživeli družino, morali poprijeti tudi za nižja dela, ki jih ponuja najem, čeprav so imeli višjo izobrazbo. Medtem ko na drugi strani niti ena ženska ni omenila te možnosti, da je bila prisiljena sprejeti tak način zaposlovanja, ker je s tem morala preživljati družino.

Naslednje področje, ki je bilo obdelano, je starost. V anketi smo starost razdelili v štiri skupine: do 25 let, 25 do 35 let, 35 do 45 let in nad 45 let. Strukturo vzorca, ki smo ga obdelali, prikazuje sledeči graf 9.2.



Graf 9.2: Starostna struktura anketirancev



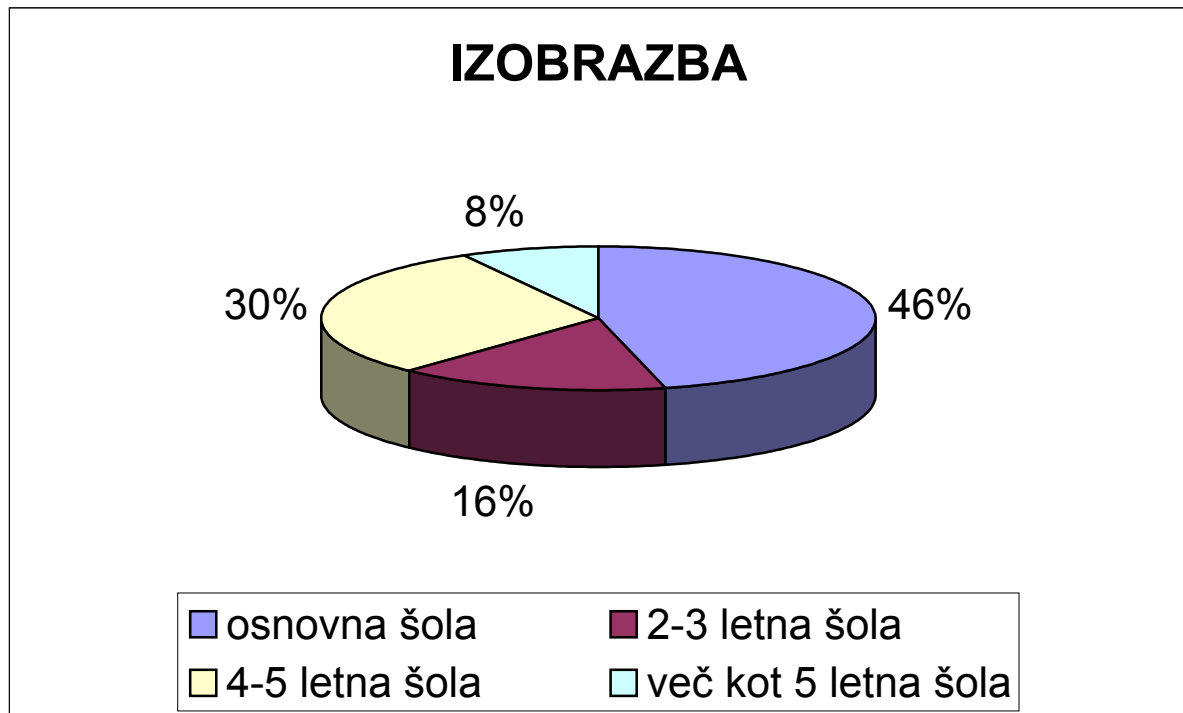
Razvidno je, da starostna skupina do 25 let zajema 27 % vsega vzorca. Največja skupina je od 25 do 35 let, ta zajema kar 35 % vsega vzorca. Naslednji dve skupini, od 35 do 45 in nad 45 let, pa sta enaki in zajemata nekaj manj kot 19 %. Znotraj spola je starih do 25 let enako moških kot žensk. Vendar lahko že takoj v naslednji skupini opazimo, da je več moških (77 %) kot žensk (23 %). V starostni skupini od 35 do 45 let najdemo podobno situacijo, saj je moških 71 %, žensk pa 29 %. V zadnji starostni skupini, nad 45 let, pa lahko vidimo, da se razmerje znova približuje sorazmerju, saj je 57 % moških in 43 % žensk. Če pa opazujemo starostno strukturo po spolu, lahko opazimo, da je od vseh moških 21 % mlajših od 25 let, medtem ko je žensk, ki so mlajše od 25 let, 39 %. V starostni skupini od 25 do 35 let je od vseh 42 % oseb moških, na drugi strani pa je žensk 23 %. Predzadnja starostna skupina je vsebovala 20 % vseh moških, v skupini žensk pa 15 %. Zadnja skupina je vsebovala 16 % moških in 23 % žensk.

Zanimivo je, da nam graf jasno pokaže, da je mladih največ, saj bi lahko prvi dve skupini združili kar v eno, ki bi jo imenovali mladi. Do 25. leta nam je povsem

jasno, zakaj jih imenujemo mladi, drugo skupino pa lahko imenujemo mladi predvsem zato, ker lahko nekdo po zaključenem šolanju še več let išče zaposlitev in je tako relativno mlad kot delavec. Iz prejšnjih poglavij nam je tudi znano, da podjetja raje zaposlujejo mlade delavce, ker so bolj vitalni, pa tudi manj izkušeni, se hitro (na)učijo, tako da lahko z njimi zapolnijo kakršno koli delovno mesto.

Naslednja točka, ki bo pod drobnogledom, je formalna izobrazba. V vprašalniku smo to vprašanje razdelil na štiri dele. Najprej je osnovna šola, nato 2-3-letna šola, 4-5-letna šola in na koncu nad 5-letna šola. Struktura izobrazbe med anketiranci je sledeča, kot jo prikazuje graf 9.3.

Graf 9.3: Izobrazbena struktura anketirancev



Kot lahko vidimo, je izobrazbena struktura dokaj pestra. Prevladujejo predvsem tisti z najnižjo stopnjo izobrazbe, ki smo jo poimenovali osnovna šola. Letih je kar 46 % vseh anketiranih. Presenetljivo malo je naslednje stopnje izobrazbe, se pravi delavcev s poklicno šolo, saj je le-teh le okoli 16 %. Medtem ko je mogoče opaziti ponoven porast delavcev s 4-5-letno srednjo šolo na kar 30 %. Prisotnih je bilo tudi nekaj predstavnikov višješolske izobrazbe, njih je bilo 8 %. Če podatke, dobljene z anketo delavcev, primerjamo s podatki iz Letopisa 2002, lahko rečemo, da se ponovno pojavi razlika med temi podatki. Podatki, pridobljeni iz anket, se namreč popolnoma ujemajo ne glede na to, ali smo anketirali agencijo, najemnika ali pa delavca, medtem ko na republiški ravni prihaja do razlik predvsem v tem, da so nadpovprečno zastopani ljudje z osnovnošolsko izobrazbo. Na drugi strani pa je manj tistih s 2-3-letno in več onih s 5-letno izobrazbo (za bolj točne podatke glej graf 7.3 na strani 69). Toliko o splošni strukturi anketirancev po izobrazbi.

Ena izmed hipotez je bila, da se za najem delovne sile odločajo predvsem mlajši, manj kvalificirani delavci. Najprej si poglejmo spodnjo tabelo 9.1.

Tabela 9.1: Porazdelitev anketirancev po starosti in izobrazbi

STAROST \* ST.IZOB

		ST. IZOB				
		osnovna šola	2-3-letna šola	4-5-letna šola	6 in več- letna šola	Skupaj
STAROST	do 25	6	2	2		10
	25-35	4	3	3	3	13
	35-45	4	1	2		7
	nad 45	3		4		7
Skupaj		17	6	11	3	37

V pregled bomo vzeli skupino do 25 let. Tu je opaziti, da je 60 % mladih res z najnižjo stopnjo izobrazbe, medtem ko sta ostali dve skupini enakovredno zastopani. V naslednji skupini je stvar nekoliko drugačna, saj je tistih z najnižjo izobrazbo le 30 %, kar je pol manj kot v prejšnji skupini. Naslednji dve skupini, to je skupina 35-45 in nad 45, pokažeta isto sliko kot prva. Tako da bi lahko našo hipotezo popravili in zapisali, da se za zaposlitev prek najema delovne sile odločajo predvsem delavci z nižjo stopnjo izobrazbe, in sicer ne glede na starostno skupino. To se lahko potrdi tudi z drugega zornega kota, saj vsi vemo, da je to najtežje zaposliva skupina delavcev, ki na vse mogoče načine išče zaposlitev. Taki delavci so največkrat pomožna delovna sila v podjetjih, ki vedno prvi ostanejo brez zaposlitve. Zato se v tako velikem številu pojavljajo na trgu delovne sile, saj je bilo teh, kot je bilo že prej omenjeno, iz celotne mase anketiranih kar 46 %. Če še za primerjavo omenimo podatke iz Letopisa 2002, lahko rečemo, da je bilo leta 1997 128.572 registriranih brezposelnih in od tega je bilo ljudi z najnižjo izobrazbo 60.230, kar je 47 %. Leta 2001 je bilo registriranih brezposelnih 104.316, od tega 48.822 z najnižjo izobrazbo, kar je 47 % (vir: Statistični letopis 2002: 243). Ti podatki se popolnoma skladajo s podatki, ki smo jih dobili z našo anketo.

V naslednjem koraku smo preverjali, koliko časa so anketiranci iskali zaposlitev. Na voljo so imeli štiri odgovore: do enega leta, od enega do dveh let, od dveh do pet let in nad pet let. Vemo, da je dolžina brezposelnosti zelo relativna stvar. Večina strokovne literature ima eno leto brezposelnosti že za dolgotrajno brezposelnost. Vendar smo želeli z našo anketo dobiti podatke v letih in ne v

mesecih, saj bi s tem ko bi povpraševali, če je bil kdo brezposeln leto ali več, izgubili tiste, ki so bili brezposelni 2 leti in več. Po drugi strani pa tudi Statistični letopis za leto 2002 uporablja podobno razdelitev časa (glej Statistični letopis 2002: 246). Toliko glede dolžine brezposelnosti, sedaj pa bomo prikazali izsledke raziskave. Največ anketirancev je iskalo delo manj kot eno leto, kar 48 %. To bi bil za marsikoga razveseljiv podatek in bi kazal na to, da v Sloveniji sploh nimamo problemov z zaposlovanjem, saj vsak drugi, ki je na trgu dela, najde zaposlitev v manj kot enem letu. Podatek se nam je zdel zelo problematičen, saj so vsi, ki so imeli samo osnovnošolsko izobrazbo, dobili zaposlitev takoj. Znotraj vseh, ki so v enem letu dobili zaposlitev, pa je bilo 95 % takih s samo osnovnošolsko izobrazbo. Vendar nas je nadaljnje raziskovanje, zakaj so nekateri tako hitro dobili službo, in to ne glede na to, da so bili zelo nizko kvalificirani, pripeljalo do ugotovitve, da so nekatera podjetja zaradi lastnih koristi svoje delavce odpustila in predala agenciji ter takoj nato zopet najela. To so bile poteze nekaterih podjetij, ki so v delni ali celotni lasti tujcev in letno odgovarjajo »tujcu« z dobičkom na zaposlenega. S takim načinom zaposlovanja so na nek način povišali dobiček in seveda opravičili dotok tujega kapitala v podjetje. Kako so tak način zaposlovanja sprejeli delavci, je seveda drugo vprašanje. Odgovori, ki smo jih dobili z anketo, so bili zelo zanimivi. Mnogi, ki so bili tik pred upokojitvijo, so zadevni način zaposlitve sprejeli z odobravanjem in so zadovoljni, da niso ostali na Zavodu ter da lahko sedaj na tak način dopolnijo svoja leta do upokojitve. Medtem ko se kaže pri mladih povsem drugačna slika. Ti se s takim načinom zaposlovanja ne strinjajo, saj menijo, da je preveč izkoriščevalski. Neki delavec je v anketi omenil, da so ga s srednjo šolo zaposlili za pomožnega delavca. Nekaj časa je vso stvar prenašal, vendar s samo 54 tisočaki ni mogel preživljati družine. Vedno znova so ga premeščali in vsaka nova dodelitev je bila slabša od predhodnje. Vsako delo, ki ga je opravljal, je delal vestno in bil celo pohvaljen od nadrejenih. Ko pa je želel dobiti kakšno možnost za napredovanje oziroma povišanje plače, so se v podjetju, v katerem je delal, sklicevali, da se mora to dogovoriti z agencijo. Na drugi strani pa je agencija trdila, da je to stvar podjetja, za katerega dela, in da oni niso pristojni za te zadeve. In tako se posameznik znajde v začaranem krogu, iz katerega ni rešitve. Čeprav so ljudje na splošno zadovoljni z delom, agencijo in podjetjem, za katero opravljajo delo (okoli 80 %), so ti podatki, ki smo jih dobili z anketo, po mojem mnenju zelo relativni, saj se vsak, ki je preko agencije dobil

zaposlitev, krčevito oklepa tega načina zaposlovanja in ga tudi hvali, saj se boji, da bi ga v nasprotnem primeru izgubil (zaposlitev).

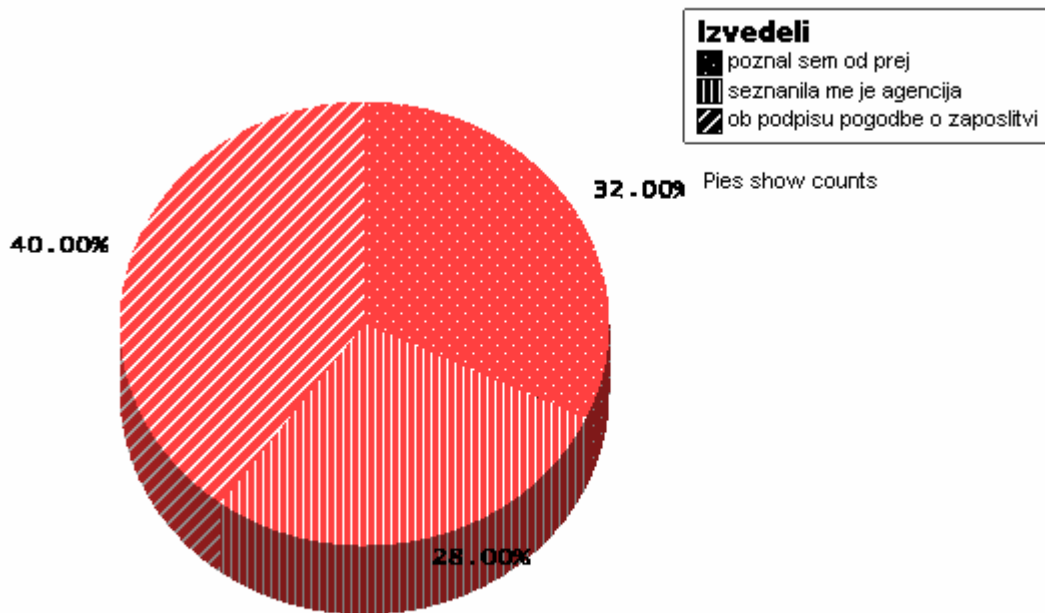
Nekoliko se bomo pomudili še pri iskanju zaposlitve in pogledali ostale tri skupine, ki pa se nam zdijo veliko bolj realne kot prva. V skupini od enega do dveh let je bilo 8 % anketiranih, od dveh do petih let je bilo 30 % in nazadnje, nad pet let 13 %. V skupini, ki je iskala zaposlitev od enega do dveh let, so bili samo tisti, ki so imeli dve- do triletno srednjo šolo. Od tistih, ki so iskali zaposlitev od dveh do petih let, je bilo 9 % tistih s poklicno šolo in 91 % takih s srednjo šolo tehničnih smeri. V zadnji skupini nad pet let je 40 % tistih, ki imajo poklicno izobrazbo, in 60 % visoko izobraženih ljudi.

Naslednje področje, ki ga bomo natančneje pregledali, je vprašanje, ali bi bili radi za določen čas zaposleni pri agenciji ali direktno pri najemniku. Večina (56 %) je dejala, da bi bili raje direktno pri delodajalcu. Le 4 % je bilo tistih, ki so bili mnenja, da je bolje biti pri agenciji. Ostane nam še 40 % tistih, ki jim je bilo vseeno. Toda ko smo podrobneje obdelali to skupino, smo ugotovili, da je velika večina v njej mladih do 25 let, ki so bili prvi iskalci zaposlitve ali pa so prej delali preko študentskega servisa, tako da niso vedeli, kakšna je druga možnost. Zanimive so bile utemeljitve odgovorov delavcev, zakaj bi bili raje direktno pri podjetju. V prvi vrsti se je pojavljal že prej omenjeni problem komunikacije, saj se vsak malo otepa odgovornosti do delavcev. Delavec se za svoje pravice ne more na nikogar obrniti. Naslednji problem je ta, da se ne počutijo enakovredne delavcem v podjetju, po njihovem mnenju so oni v veliki prednosti, saj njih ne izkoriščajo toliko kot delavce v najemu. Čeprav je zakonodajalec mislil na to področje in odredil, da je delavec v najemu povsem enak delavcu, zaposlenemu pri najemniku, pa praksa kaže drugačno sliko. Na to temo bi lahko še navezal, kaj mislijo anketiranci o tem, ali je tak način zaposlovanja (najem delovne sile) socialno varen ali ne. 32 % anketiranih meni, da je tak način zaposlovanja socialno varen v primerjavi s klasičnim načinom zaposlovanja, medtem ko jih 28 % meni, da najem delovne sile ni varen način zaposlitve. Tu še ostane 40 % tistih, ki se niso opredelili. Najpomembnejši razlog, zakaj so ostali neopredeljeni, je ta, da še ne poznajo drugega načina zaposlovanja. Presenetljivo je to, da tako veliko ljudi meni, da je najem delovne sile socialno varen način zaposlovanja. Delno lahko to razložimo s tem, da so nekateri že več let v najemu pri istem delodajalcu in se jim to zdi enako, kakor če bi bili pogodbeno zaposleni pri najemniku. Veliko anketirancev pa ni še bilo seznanjenih z novim zakonom o delovnih razmerjih (ZOR), ki določa

časovno omejitev takega načina dela. »*Delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.*« (ZOR-komentar 2003: 251) Tega 59. člena ljudje še ne poznajo in agencije se bodo začele z njim srečevati šele decembra tega leta. Menimo, da se bo mnenje o tem, ali je taka zaposlitev socialno varna ali ne, v letu 2004 bistveno spremenilo in zelo zanimivo bi bilo takrat opraviti raziskavo, ali je še vedno toliko ljudi prepričanih, da je najem delavcev socialno varen način zaposlovanja. Za enkrat moramo ovreči našo peto hipotezo, ki pravi, da imajo delavci najem delovne sile za socialno manj varen način zaposlovanja, kot so klasični načini zaposlovanja. Na koncu je vredno še omeniti, da tisti, ki se že sedaj zavedajo tega, da je najem socialno manj varen, tarnajo o tem, da si ne morejo urediti nobenih kreditov, da so zelo izkoriščani in da se počutijo veliko na slabšem kot drugi. Omeniti je potrebno tudi velik stres, ki je prisoten vsake tri mesece ob podaljševanju pogodbe in temu vsekakor sledi tudi veliko manjša delovna storilnost.

Kot zanimivost sem za konec pripravili še eno vprašanje, ki ga bomo pregledali. Anketirance smo spraševali, kdaj so prvič izvedeli o najemu delovne sile. Na voljo so imeli tri odgovore: najem so že poznali, seznanila jih je agencija ali pa ob podpisu pogodbe (se pravi tik pred zdajci). Vedeti je potrebno, da je slovenski prostor premalo obveščen o tej vrsti storitve. Največ se obvešča podjetja, ko agencije namensko ponujajo to storitev preko neposrednih obveščanj podjetij (na primer sestanki, telefonski klici ...) o najemu delovne sile. Na drugi strani pa so delavci, ki so prepuščeni naključju. Kako so delavci odgovarjali na to vprašanje, nam kaže spodnji kolač:

Graf 9.4: Obvešččenost o najemu delovne sile



Na prvi pogled lahko rečemo, da so vsi trije odgovori enakomerno porazdeljeni med anketirance. Tistih, ki so najem delovne sile že poznali, je bilo 32 %. Agencija je ob vpisu novih članov v bazo podatkov seznanila 28 %, medtem ko je 40 % anketirancev za najem izvedelo šele ob podpisu pogodbe. To lahko povežemo z dejstvom, ki smo ga omenili prej, da so podjetja odpustila svoje delavce in jih takoj nato ponovno vzela v najem.

Kako delavci sprejemajo najem delovne sile, je zelo osebno vprašanje. Tak način zaposlovanja je v Sloveniji prisoten premalo časa, da bi se ga dalo natančneje raziskati. To dokazuje tudi zakonodaja, ki je začela šele letos natančno določati to obliko fleksibilne zaposlitve. Vsekakor je za marsikoga to dobrodošel način, kako premostiti brezposelnost. V našem vzorcu smo imeli samo take ljudi, ki so bili posojeni, ni pa bilo takih, kot trdijo delodajalci, ki bi bili na poskusnem delu pred podpisom direktne pogodbe. Teh je zelo malo in mogoče je, da tudi v tem časovnem preseku ni bilo nobenega.



## 10 ZAKLJUČEK

V tej diplomski nalogi smo želeli predstaviti trenutni presek dogajanja najema delovne sile na ljubljanskem področju. Opaziti je mogoče, da je ta način fleksibilnega zaposlovanja še vedno v povojih, saj se razvite evropske države ne ubadajo več s problemi, kot jih imajo naša podjetja. Predvsem manjka zaupanja v to vrsto zaposlitve. Ker ni zaupanja, tudi storitev ni zaživela, kot je drugje. Za primer si vzemimo direktive Evropske unije, ki pravijo, da naj bi bilo okoli 10 % vse delovne sile, trenutno prisotne na trgu delovne sile, zaposlene preko najema. Vendar smo pri nas še vedno zelo daleč od tega cilja. Res je bil v začetku letošnjega leta sprejet nov zakon o delovnih razmerjih, ki posebej uravnava tudi najem delovne sile. Vendar pa je v njem še vedno veliko pomanjkljivosti, ki jih bo potrebno popraviti, po drugi strani pa najemu delavcev še vedno premočno konkurira študentsko delo, saj je bistveno cenejše in za enkrat lahko nadomesti te delavce, ki se jih najema. Posebno zato, ker je struktura izobrazbe delavcev v najemu zelo nizka in jih lahko nadomesti katerikoli študent. Po drugi strani pa je velika konkurenca najemu delovne sile tudi posojanje delavcev med podjetji.

Na koncu bi še aplicirali teoretsko znanje na praktični model. Delavce v najemu v Atkinsonovem modelu fleksibilnosti lahko razvrstimo v numerično fleksibilnost, saj so to delavci, ki so sekundarnega pomena za podjetje in tudi zato hitro nadomestljivi. Sodijo v zunanjo skupino delavcev, saj so najnižje integrirani v podjetje in je pri njih zato prisotna numerična fleksibilnost. V modelu v obliki deteljice bi lahko delavce v najemu uvrstili v drugo skupino, tj. v fleksibilno ali kontingenčno delovno silo, saj je to zelo hitro nadomestljiva delovna sila.

## 11 LITERATURA

1. Berle, Andreja (1996): Sociologija, gradivo za srednje šole. Zavod Republike Slovenije za šolstvo, Ljubljana
2. Bohinc, Rado(2000): Nova delovna razmerja. FDV, Založba Ivan Hvala, Ljubljana
3. Ciganovič, Gordana ( 2000): Fleksibilno zaposlovanje. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

4. Černigoj-Sadar, Nevenka (2001): Upravljanje človeških virov-mednarodna primerjalna študija. FDV, Ljubljana
5. Haralambos, Michael in Holborn, Martin (1999): Sociologija, teme in pogledi. DZS, Ljubljana
6. Ignjatovič, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Znanstvena knjižica FDV, Ljubljana
7. Ivanič, Angelca (1999): Izobraževanje in priložnost na trgu dela. Znanstvena knjižica FDV, Ljubljana.
8. Kohont, Andrej (2001): Zaposlovanje pri zasebnih agencijah, diplomska naloga. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
9. Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. Znanstvena knjižica, FDV Ljubljana
10. Kresal, Šenčur (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Založba Primath, Ljubljana.
11. Ličen, Petra (2002): Iskanje in selekcija kadrov s pomočjo zunanjih izvajalcev. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
12. Mrčela, Aleksandra (2000): Sociologija dela, študijsko gradivo FDV 2000/01. Ljubljana
13. Pihler, Sonja in Svetlik, Ivan (1994): Zaposlovanje in približevanje Evrope. FDV, Ljubljana
14. Polajnar, Verhovnik (2000): Oblikovanje dela in delovnih mest. Fakulteta za strojništvo Maribor, Maribor
15. Storrie, Donald (2002): Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin Ireland  
URL: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF020EN.pdf>; 2.5.2003
16. Svetlik, Glazer, Kajzer, Trbanc (2002): Politika zaposlovanja. FDV, Ljubljana
17. Škofljanec Sabina (2002): Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
18. Uhan, Stane (1998): Vrednotenje dela 1. Moderna organizacija, Kranj
19. Uradni list RS, ŠT. 42/15.5.2002.str. 4082, 4083; 2002
20. Zbornik (1992): Zaposlovanje-perspektive, priložnosti, tveganja, Znanstveno in publicistično središče d.o.o., Ljubljana
21. Zbornik razprav (1998): Evropska socialna in zaposlovalna politika. Kalandrovo društvo, Ljubljana.



# 12 PRILOGE

## PRILOGA A: ANKETA ZA AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE

### 1. KOLIKO ČASA STE ŽE PRISOTNI NA SLOVENSKEM TRGU?

- 1) DO 1 LETO
- 2) DO 3 LETA
- 3) DO 5 LET
- 4) NAD 5 LET

### 2. KOLIKO ČASA ŽE PONUJATE STORITEV NAJEMA DELOVNE SILE?

- 1) DO 1 LETO
- 2) DO 2 LETI
- 3) VEČ KOT 2 LETI

### 3. ALI NAM LAHKO ZAUPATE, PRIBLIŽNO ŠTEVILO DELAVCEV, KI STE JIH ODDALI V NAJEM ODKAR NUDITE TO STORITEV ?

- 1) DO 10
- 2) DO 25
- 3) DO 50
- 4) DO 100
- 5) NAD 100

### 4. KOLIKO DELAVCEV JE DELALO ZADNJE TRI MESECE PRI UPORABNIKU VAŠIH STORITEV NAJEMA DELOVNE SILE?

- 1) DO 5
- 2) DO 15
- 3) DO 25
- 4) DO 50

### 5. ZAKAJ SE PO VAŠEM MNENJU PODJETJA ODLOČAJO ZA STORITEV NAJEMA DELOVNE SILE?

- 1) ZARADI POVEČANJA POTREBE PO DODATNI DELOVNI SILI
- 2) ZMANJŠANJA STROŠKOV KADROVANJA
- 3) POTREBA PO DELAVCIH JE SAMO ZAČASNA
- 4) DRUGO

### 6. ALI SO PO VAŠEM MNENJU SLOVENSKA PODJETJA DOVOLJ OSVEŠČENA O MOŽNOSTI NAJEMA DELOVNE SILE PREKO AGENCIJ?

- 1) DA
- 2) NE

### 7. V ČEM VIDITE NAJVEČJO OVIRO ZA SLOVENSKA PODJETJA, DA NISO TAKO ODPRTA TAKEMU NAČINU ZAPOSLOVANJA, V PRIMERJAVI Z ZDA IN EU?

- 1) NEZAUPANJE V AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE
- 2) PREMAJHNA SPLOŠNA INFORMIRANOST O PREDNOSTIH NAJEMA DELOVNE SILE
- 3) DRUGO, KAJ

### 8. ALI IMATE V POVPREČJU V NAJEMU VEČ:

- 1) MOŠKIH
- 2) ŽENSK

### 9. KAKŠNA JE POVPREČNA STAROST DELAVCEV V NAJEMU (v%)?

- 1) DO 25 LET
- 2) 25 DO 35 LET
- 3) 35 DO 45 LET
- 4) NAD 45 LET

**10. KOLIKO DELAVCEV V NAJEMU IMA KONČANO (v %)?**

- 1) OSNOVNO ŠOLO
- 2) 2.-3. LETNO ŠOLO
- 3) 4.-5. LETNO ŠOLO
- 4) NAD 5. LETNO ŠOLO

**11. ALI IMA PO VAŠEM MNENJU NAJEM DELOVNE SILE V SLOVENIJI PRIHODNOST IN ZAKAJ?**

- 1) DA, KER
- 2) NE, KER
- 3) NE VEM

**12. ALI IMATE TRENUTNO VEČ NAROČNIKOV, KI ŽELIJO DELAVCE NAJETI ALI TAKIH, KI ŽELIJO DELAVCE SAMI ZAPOSLOTI?**

- 1) VEČ NAJEMAJO
- 2) VEČ ZAPOSLUJEJO

**13. ALI MISLITE, DA BODO V SLOVENIJI AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE BOLJ USPEŠNE PRI PONUJANJU STORITEV**

- 1) NAJEMA
- 2) PRIDOBIVANJA PRIMERNIH KADROV
- 3) DRUGO

**14. KOLIKŠNO JE BILO CELOTNO ŠTEVILO PODJETIJ, KI SO PRI VAS NAJELI DELOVNO SILO OD KAR PONUJATE TO STORITEV?**

**15. ZA KAKŠNA PODJETJA (velikost, panoga) MISLITE, DA SE NAJEM DELOVNE SILE STROŠKOVNO GLEDANO NAJBOLJ SPLAČA?**

**16. ALI MENITE, DA SO DELAVCI, KI DELAJO PREKO NAJEMA DELOVNE SILE:**

- 1) ENAKOVREDNI DRUGIM PRI PODJETJU ZAPOSLENIM DELAVCEM, KER
- 2) NISO ENAKOVREDNI, KER

**PRILOGA B: ANKETA ZA DELOJEMALCE**

**1. SPOL**

- 1) MOŠKI
- 2) ŽENSKA

**2. STAROST**

- 1) DO 25 LET
- 2) 25 DO 35 LET
- 3) 35 DO 45 LET
- 4) NAD 45 LET

**3. KATERA JE VAŠA FORMALNA STOPNJA IZOBRAZBE?**

- 1) OSNOVNA ŠOLA
- 2) 2.-3. LETNA ŠOLA
- 3) 4.-5. LETNA ŠOLA
- 4) 6. IN VEČ LETNA ŠOLA

**4. KOLIKO ČASA PRED SEDANJO ZAPOSLOTVIJO STE ISKALI ZAPOSLOVITEV?**

- 1) DO 1 LETO
- 2) OD 1 DO 2 LETI
- 3) OD 2 DO 5 LET
- 4) NAD 5 LET

**5. KOLIKO IMATE DELOVNE DOBE?**

- 1) MANJ KOT 1 LETO
- 2) DO 3 LETA
- 3) DO 5 LET
- 4) DO 10 LET
- 5) NAD 10 LET

**6. ZA KOLIKO ČASA STE ZAPOSLENI PRI AGENCIJI ZA ZAPOSLOVANJE?**

- 1) DO 6 MESECEV
- 2) DO 12 MESECEV
- 3) NAD 12 MESECEV

**7. KAKO BI OCENILI VAŠE ZADOVOLJSTVO S TAKIM NAČINOM ZAPOSLOTITVE?**

- 1) ZELO ZADOVOLJEN
- 2) ZADOVOLJEN
- 3) NEOPREDELJEN
- 4) NEZADOVOLJEN
- 5) ZELO NEZADOVOLJEN

**8. ČE BI LAHKO IZBIRALI, BI BILI ZAPOSLENI?**

- 1) ZA DOLOČEN ČAS PRI DELODAJALCU
- 2) ZA DOLOČEN ČAS PREKO AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE
- 3) VSEENO MI JE

**9. ALI MENITE, DA JE TAK NAČIN (preko najema) ZAPOSLOVANJA SOCIALNO VAREN V PRIMERJAVI S KLASIČNIM ZAPOSLOVANJEM?**

- 1) DA, KER
- 2) NE, KER
- 3) NE VEM

**10. KDAJ STE PRVIČ ZVEDELI ZA NAJEM DELOVNE SILE?**

- 1) POZNAL SEM JO OD PREJ
- 2) SEZNANILA ME JE AGENCIJA
- 3) OB PODPISU POGODBE O ZAPOSLOTIVI

**11. STE ZADOVOLJNI Z AGENCIJO ZA ZAPOSLOVANJE KOT VAŠIM DELODAJALCEM?**

- 1) DA
- 2) NE
- 3) NE VEM

**12. ALI STE ZADOVOLJNI S SVOJIM DELOVNIM MESTOM?**

- 1) DA
- 2) NE
- 3) NE VEM

**13. ALI STE ZADOVOLJNI S PODJETJEM ZA KATEREGA OPRAVLJATE DELO?**

- 1) DA
- 2) NE
- 3) NE VEM

**14. ČE BI IMELI MOŽNOST ZAMENJATI ZAPOSLOTITEV NA ZAPOSLOTITEV PRI ENEM DELODAJALCU IN NE PREKO NAJEMA KOT STE ZAPOSLENI SEDAJ ALI BI ZAPOSLOTITEV ZAMENJALI, ČE PREDVIDEVAMO, DA GRE ZA ISTE POGOJE (delovni čas, osebni dohodek, delovno mesto, delovne naloge, ...) ?**

- 1) DA, KER
- 2) NE, KER
- 3) NE VEM

**15. V KATERI KADROVSKI AGENCIJI STE ZAPOSLENI?**

## 16. V KATEREM PODJETJU OPRAVLJATE SVOJE DELO?

### PRILOGA C: ANKETA ZA PODJETJE

#### 1. ZAKAJ STE SE ODLOČILI ZA UPORABO STORITVE NAJEMA DELOVNE SILE?

- 1) ZARADI ZAKONSKIH PREDNOSTI
- 2) ZMANJŠANJA STROŠKOV KADROVANJA
- 3) POTREBA PO DELAVCIH JE SAMO ZAČASNA
- 4) DRUGO

#### 2. KOLIKO DELAVCEV STE ZAPOSILILI V ZADNJEM LETU (v %) ?

- 1) ZA DOLOČEN ČAS
- 2) ZA NEDOLOČEN ČAS
- 3) S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM
- 4) NAJELI PRI AGENCIJI ZA ZAPOSLOVANJE

#### 3. ALI STE SE PRVIČ SEZNANILI Z MOŽNOSTJO NAJEMA DELOVNE SILE?

- 1) KO STE ISKALI NOVE KADRE
- 2) KO VAM JE PREDSTAVNIK AGENCIJE ZA KADRE PONUDIL MOŽNOST UPORABE TE STORITVE
- 2) POZNALI STE JO ŽE PREJ

#### 4. ALI STE ŽE PREJ SODELOVALI S KATERO IZMED KADROVSKIH AGENCIJ?

- 1) DA
- 2) NE

#### 5. KOLIKO JE NAJDALJŠE OBDOBJE ZAPOSLOVANJA PREKO NAJEMA DELOVNE SILE?

- 1) DO 1 MESEC
- 2) DO 3 MESECE
- 3) DO 6 MESECEV
- 4) DO 9 MESECEV
- 5) DO 12 MESECEV
- 6) NAD 1 LETO

#### 6. ALI JE NAJEM DELOVNE SILE ZA VAS FINANČNO UGODNEJŠI KOT PA ZAPOSILITEV DELAVCA PRI VAS ZA DOLOČEN ČAS?

- 1) DA JE BOLJ UGODEN
- 2) NE, NI BOLJ UGODEN
- 3) NE VEM

#### 7. KOLIKO DELAVCEV, KI SO ZAPOSLENI PRI VAS V NAJEMU IN V VAŠEM PODJETJU IMA (%)?

KONČANA ŠOLA	DELAVCI V NAJEMU	DELAVCI ZAPOSLENI V VAŠEM PODJETJU
OSNOVNA ŠOLA		
2.-3. LETNA		
4.-5. LETNA		
VEČ KOT 5. LETNA		

#### 8. KAKO DOLGO JE VAŠE PODJETJE NA TRGU?

- 1) DO 1 LETO
- 2) DO 5 LET
- 3) DO 10 LET
- 4) DO 25 LET
- 5) NAD 25 LET

#### 9. KOLIKO ZAPOSLENIH IMA VAŠE PODJETJE?

- 1) DO 10
- 2) DO 20
- 3) DO 50
- 4) DO 100
- 5) NAD 100

**10. ALI STE V ZADNJEM LETU?**

- 1) ZAPOSLOVALI
- 2) ODPUSČALI
- 3) OBOJE
- 4) NIČ OD TEGA

**11. ALI NAMERAVATE V PRIHODNOSTI NAJEMATI KADRE PREKO AGENCIJ ZA ZAPOSLOVANJE?**

- 1) DA
- 2) NE
- 3) NE VEM

**12. SE VAM ZDI, DA SE BODO PODJETJA V PRIHODNOSTI ŠE BOLJ POGOSTO ODLOČALA ZA STORITVE NAJEMA DELOVNE SILE?**

- 1) DA
- 2) NE
- 3) NE VEM

**13. ČE BI IMELI MOŽNOST ZAPOSLOTI DELAVCA ZA DOLOČEN ČAS ALI PREKO STORITVE NAJEMA ZA ISTO DELOVNO MESTO, ISTEGA DELAVCA TER ZA ISTO OBDOBJE, ZA KATERO OD MOŽNOSTI BI SE ODLOČILI:**

- 1) NAJEM, KER
- 2) ZAPOSLOVANJE ZA DOLOČEN ČAS, KER

**14. KATERE SO PO VAŠEM MIŠLJENJU PREDNOSTI NAJEMA KADROV?**

**15. KATERE SO PO VAŠEM MIŠLJENJU SLABOSTI NAJEMA KADROV?**

**16. ALI STE BILI ZADOVOLJNI Z DELOM KADROVSKE AGENCIJE IN NJIHOVO PROFESIONALNOSTJO?**

- 1) DA
- 2) NE

**17. KOLIKO LJUDI SE V VAŠEM PODJETJU UKVARJA S KADROVANJEM?**

- 1) DO 5
- 2) DO 10
- 3) NAD 10

**18. S KATERO KADROVSKO AGENCIJO SODELUJETE?**

**PRILOGA D: HIPOTEZE**

**HIPOTEZE ZA DELAVCE**

H<sub>1</sub>: Najem delovne sile je z vidika delavcev manj varen način zaposlitve.

H<sub>2</sub>: za zaposlitev prek najema delovne sile se odločajo predvsem manj kvalificirani delavci.

**HIPOTEZE ZA DELODAJALCE**



H<sub>3</sub>: Delodajalci se raje odločajo za zaposlitev za določen čas, kot za najem delovne sile.

H<sub>4</sub>: Podjetja imajo v najemu največ nekvalificiranih delavcev.

#### HIPOTEZE ZA AGENCIJO

H<sub>5</sub>: agencije imajo še vedno več zahtev za klasičen način zaposlovanja, kot pa za najem delovne sile.

H<sub>6</sub>: Podjetja raje najamejo nekvalificirane kadre, izobražene kadre pa raje zaposlijo.