

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Helena Češek

**Motivi in liminalnost zaposlenih prek zasebne agencije za
zaposlovanje**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Helena Češek

Mentor: red. prof. dr. Klement Podnar

**Motivi in liminalnost zaposlenih prek zasebne agencije za
zaposlovanje**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Motivi in liminalnost zaposlenih prek zasebne agencije za zaposlovanje

Zaposlovanje delavcev prek kadrovskih agencij, katerih glavna dejavnost je posredovanje dela delavcev uporabniku, je vse pogosteje uporabljena oblika zaposlovanja s strani podjetij. Vzrok za to je predvsem v prednostih, ki jih ta atipična zaposlitev ponuja sicer klasičnim delodajalcem. Med drugim omogoča večjo fleksibilnost in s tem možnost hitrejšega prilagajanja nenehno spreminjajočim se razmeram na trgu. Delavci, ki so na ta način zaposleni, se v primerjavi z redno zaposlenimi sodelavci soočajo z dodatnimi izzivi v tem tristranskem razmerju, ki nanje vplivajo tako na delovnem mestu kot tudi v privatni sferi njihovega življenja. Izsledki raziskav začasnih delavcev na Švedskem, v ZDA in na Danskem kažejo, da so bolj negotovi glede zaposlitve in s tem bolj izpostavljeni stresu. Čeprav so del kolektiva, pri opravljanju svojega dela niso povsem sprejeti s strani le-tega. Vse to nakazuje na občutenja liminalnosti, ki so jih raziskovali Garsten (1999), Winkler in Mahmood (2015). Pričujoča naloga preučuje zaznavanje koncepta liminalnosti zaposlenih v agenciji, ki opravljajo delo v farmacevtskem podjetju. Predstavljeni so izsledki empirične raziskave, njene omejitve in predlogi za prihodnje raziskovanje.

Ključne besede: dejavnost posredovanja dela uporabniku, tristransko razmerje, fleksibilnost, liminalnost.

Motives and Liminality of Employees through Private Employment Agency

Employment of temporary agency workers by a temporary work agency, principal activity of which is labour intermediation service to the user-firm, has become increasingly common way of employing by the companies. The main reason are the advantages that this atypical form of employment offers to the classic employers. Among other things, it provides greater flexibility, hence higher ability to adjust to the ever changing market situation. Temporary agency workers are compared to regular employees confronted with additional challenges in that triadic employment relationship, which affects them both in their work and private life. The results of the researches of temporary workers in Sweden, USA, and Denmark indicate that they are more insecure in regard to the employment, hence more exposed to stress. Further, they are not completely accepted by the co-workers with whom they perform their work. All that points to the feelings of liminality that were researched by Garsten (1999), Winkler, and Mahmood (2015). The present thesis examines a perception of the concept of liminality of the employees, who work in pharmaceutical company. Findings of the empirical research are presented, its limitations, and suggestions for further research.

Key words: temporary agency work, triadic employment relationship, flexibility, liminality.

KAZALO

1	UVOD.....	5
2	OPREDELITEV KADROVSKIH AGENCIJ.....	6
2.1	Mednarodni koncerni.....	8
3	VZROKI ZA POJAV AGENCIJSKEGA DELA IN ZNAČILNOSTI.....	10
3.1	Značilnosti agencijskega dela.....	15
3.1.1	Udeleženci tristranskega razmerja.....	18
4	LIMINALNOST.....	20
4.1	Koncept liminalnosti v ritualnih obredih plemenskih družb.....	20
4.2	Koncept liminalnosti v sodobnih družbah.....	21
4.3	Koncept liminalnosti v povezavi z agencijskimi delavci.....	22
5	METODOLOGIJA.....	30
5.1	Opis realiziranega vzorca.....	31
5.2	Preverjanje merskega instrumenta.....	34
6	ANALIZA.....	39
7	OMEJITVE IN PREDLOGI ZA NADALJNJE RAZISKOVANJE.....	44
8	ZAKLJUČEK.....	46
9	LITERATURA.....	48
	Priloga A: Anketni vprašalnik.....	52

1 UVOD

Diplomska naloga se osredotoča na problematiko delavcev, zaposlenih prek kadrovske agencije, katere glavna dejavnost je posredovanje dela delavcev uporabniku in na njihovo zaznavanje začasnega dela, v povezavi s konceptom liminalnosti.

Kot kadrovska svetovalko, zaposleno v eni izmed slovenskih kadrovskih agencij, me je pri pregledu literature, ki obravnava različne problematike agencijskega dela, pritegnila predvsem tema dela delavcev, napoteni na delo drugemu podjetju v povezavi s tem konceptom. V Sloveniji po podatkih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2015) število agencijskih delavcev narašča. Leta 2005 je bilo prek kadrovskih agencij zaposlenih 3.197 oseb, po podatkih za leto 2014 pa že 17.303 oseb. Sicer pa z 1,5 odstotki agencijskih delavcev ne odstopamo od svetovnega, ki znaša 1,6 odstotka, in evropskega povprečja z 1,7 odstotki zaposlenih (Klarič 2016). Prav tako narašča tudi število ponudnikov omenjenih storitev, še zlasti po gospodarski krizi, ki je nastopila leta 2009 (MDDSZ 2015).

Namen diplomske naloge je torej odkrivanje zaznave liminalnih občutij agencijskih delavcev. Diplomsko delo sestavljata dva dela. Prvi del je teoretičen pregled znanstvenih virov na temo agencijskega dela, njegovih značilnosti, vzrokov za pojav z vidika uporabnikov ter posredovanih delavcev, opisu koncepta liminalnosti od antropoloških začetkov do njegove vsesplošne uporabe v okviru različnih sodobnih tematik. Preučila sem tudi izsledke raziskav v tujini, ki so predvsem na Švedskem, v ZDA in na Danskem razkrile pojav liminalnosti pri delavcih, zaposlenih pri kadrovske agenciji, in posredovanih na delo uporabniku. Ta se kaže predvsem v povečanem občutju stresa v njihovem življenju, negotovosti glede zaposlitve in nesprijetosti v sam kolektiv (Garsten 1999; Winkler in Mahmood 2015). V empiričnem delu skušamo najti odgovor na raziskovalni vprašanji, ali je pri zaposlenih moč zaznati prisotnost izkušnje liminalnosti in kateri motivi so jih vodili pri sprejetju tovrstne zaposlitve. Liminalnost in motiv bomo merili s pomočjo anketnega vprašalnika, kvantitativne raziskave. Izvedli bomo empirično analizo pridobljenih podatkov in ugotovili, ali obstaja prisotnost občutkov liminalnosti pri obravnavanih delavcih. Naloga je zaključena z opredelitvami ključnih ugotovitev raziskave in predlogi za nadaljnje raziskovanje.

2 OPREDELITEV KADROVSKIH AGENCIJ

Zasebne agencije za začasno zaposlovanje so nastale kmalu po sprejetju konvencije Mednarodne organizacije dela leta 1997, katere namen je bil poleg legalizacije zasebnih agencij za zaposlovanje določiti »minimalne standarde, ki naj bi zagotovili ravnotežje med fleksibilnim in učinkovitim trgom dela ter delovnopravno zaščito delavcev pred zlorabo tega instituta« (Kresal in drugi 2002, 217).

Konvencija Mednarodne organizacije dela definira zasebne agencije za zaposlovanje »kot vsako fizično ali pravno osebo, ki nudi na trgu dela, neodvisno od javnih oblasti, eno ali več v konvenciji naštetih storitev, med katerimi so tudi storitve zaposlovanja delavcev z namenom, da se jih da na razpolago tretji osebi – uporabniku, ki je lahko fizična ali pravna oseba in na katero se prenesejo delavci in nadzor nad njihovim delom« (Kresal in drugi 2002, 212). Konvencijo je po podatkih Mednarodne organizacije dela do sedaj ratificiralo že 31 držav, Slovenija še ne (ilo.org 2016). Konvencija v okviru nacionalne ureditve poleg določanja pravnega statusa agencije in uvedbe delovanja po sistemu koncesij oz. dovoljenj ter določitvijo in porazdelitvijo obveznosti med delodajalcem in uporabnikom, narekuje pravico do svobode združevanja posredovanih delavcev, zaščite njihovih osebnih podatkov in spoštovanja delavčeve zasebnosti, nediskriminacije, prepoved zaračunavanja kakršnihkoli stroškov delavcem s strani agencij ter jim zagotoviti ustrezno delovnopravno in socialno-pravno varstvo (Kresal in drugi 2002). Tudi v večini ostalih evropskih držav se za opravljanje te dejavnosti agencije pooblasti s podelitvijo licence. Tako kot pri nas, jo tudi v Italiji, na Irskem, v Španiji in Luksemburgu izda ministrstvo za delo, v Franciji delovni inšpektorat, v Nemčiji javna služba za zaposlovanje, v Belgiji in Avstriji pa pristojni organi javne oblasti v sodelovanju s predstavniki socialnih partnerjev. Države, kot so Danska, Finska, Nizozemska, Švedska in Velika Britanija pa imajo vzpostavljene druge mehanizme za nadzor dejavnosti, ki niso v okviru javne oblasti (Kresal in drugi 2002, 214–216).

Kadrovske agencije so po Tomsu (2012) glede na trenutno ekonomsko klimo zadnja leta postale glavna tema zaposlitvenih diskurzov, saj s fleksibilnimi delovnimi dogovori, ki jih omogočajo, podjetjem zagotavljajo hiter dostop do potencialnih delavcev in ponujajo različne fleksibilne oblike zaposlovanja posameznikov (Toms 2012). Hkrati pa so, kot navaja Toms (2012), postale tudi tarča mnogih kritik, predvsem zaradi negativnih izkušenj delavcev, zaposlenih prek kadrovskih agencij za posredovanje dela delavcev podjetjem in

pomanjkanja pogodbenega varstva. Kot rezultat navedenega je Evropska unija konec leta 2011 sprejela Direktivo o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (Toms 2012).

»Ravnanje s kadrovskimi viri zahteva spoštovanje številnih zakonskih predpisov, uredb, odredb in pravilnikov, ki urejajo to dejavnost. So predpisi, ki se neposredno ne dotikajo kadrovske delavnosti, a na ravnanje s kadrovskimi viri posredno vplivajo« (Možina 2002, 6).

Posredovanje in zagotavljanje delovne sile se kot novost na trgu dela v slovenskih pravnih predpisih prvič omenja leta 1998 v Zakonu o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-D). Leta 2002 pa je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) uredil pravni položaj posredovanih delavcev in nov tip pogodbe, ki ga dotedanja veljavna delovna zakonodaja še ni urejala. Pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, uvrsti med posebnosti pogodb o zaposlitvi. Z uveljavitvijo sprememb zakonodaje na področju ureditve agencijskega dela leta 2013 in 2014, je delovna zakonodaja podrobneje opredelila, kaj šteje v sklop zagotavljanja dela delavcev in kdo lahko to dejavnost opravlja. Delovna zakonodaja tako opredeljuje pogodbo o zaposlitvi med delavcem in agencijo ter razmerje med vsemi tremi udeleženci tega tristranskega razmerja. »Pravice in obveznosti agencije kot delodajalca, uporabnika ter agencijskih delavcev opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)« (Skorupan 2015a, 30), ki je bil sprejet s strani Državnega zbora Republike Slovenije dne 5. marca 2013. Prenovljeni zakon je rezultat napovedi reforme trga dela s strani Vlade Republike Slovenije in pogajanj, ki so sledila, z delodajalci in sindikati v letih 2012 in 2013. »Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju« (ZDR-1, 1. čl.).

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku je urejeno z Zakonom o urejanju trga dela (ZUTD), v določbah od 163. do 179 a. člena, in novim Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki od 59. do 63. člena ureja pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku ter razmerja med delodajalcem za zagotavljanje dela, uporabnikom in napotnim delavcem. Z navedenima predpisoma se je tudi v slovenski pravni red prenesla zgoraj omenjena Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ki ureja ta institut na ravni Evropske unije in

je po navedbah Skorupanove »podlaga za našo ureditev v delovni zakonodaji (ZDR-1)« (Skorupan 2015a, 30). Z navedeno direktivo so morale države članice uskladiti svojo zakonodajo do 5. decembra 2011.

Temeljno načelo direktive je, da so osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah, v času njihove napotitve v podjetju uporabnika vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto. Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve pa pomenijo delovne pogoje in pogoje zaposlitve, določene z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in/ali drugimi zavezujočimi splošnimi določbami, ki veljajo v podjetju uporabnika in se nanašajo na: a) trajanje delovnega časa, nadurno delo, dopust in dela proste dni ter b) plačilo (Skorupan 2015a, 30).

S 1. marcem 2014 pa začne veljati še Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, izdan s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, »ki ureja kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati delodajalec, ki zagotavlja delo delavcev uporabniku v času opravljanja te dejavnosti« (Pravilnik, 1. čl.).

2.1 Mednarodni koncerni

Med vodilnimi svetovnimi podjetji za opravljanje kadrovske storitve so med drugim Adecco, Manpower in Trenkwalder.

Adecco je po letu 1996 s spojitvijo podjetja Adia, iz švicarske Lozane, ki je nastalo leta 1957 in podjetja Ecco, ustanovljenega leta 1964, iz francoskega Liona, ena vodilnih kadrovske agencij z več kot 6000 poslovalnicami v več kot 60 državah po svetu. Na slovenskem trgu dela je prisoten že od leta 2000, v svetu pa s skupno zgodovino dveh združenih podjetij že 50 let. V podjetju je zaposlenih več kot 32.000 ljudi, 250.000 uporabnikom pa zagotavljajo delo 700.000 delavcev (Adecco 2016).

Manpower je, kot del skupine Manpower Group s sedežem v Združenih državah Amerike, s 30.000 redno zaposlenimi sodelavci v 4000 poslovalnicah v 82 državah po svetu, v Sloveniji

prisoten od leta 2011. Imajo 60 letne izkušnje na področju zaposlovanja in posredovanja delovne sile. Letno zaposlijo več kot 4,4 milijona iskalcev zaposlitve in letno oskrbijo 400.000 strank (Manpower 2016).

Trenkwalder je v okviru Skupine Trenkwalder, s sedežem na Dunaju in 30 letnimi izkušnjami, prisoten predvsem v centralni in vzhodni Evropi, pri nas pa je prisoten 14 let. Po Sloveniji trenutno poslujejo na šestih lokacijah. V 300 poslovalnicah v 17 državah zaposlujejo 55.000 ljudi ter imajo 15.000 naročnikov iz vseh gospodarskih področij (Trenkwalder 2016).

3 VZROKI ZA POJAV AGENCIJSKEGA DELA IN ZNAČILNOSTI

Po mnenju De Koninga in drugih (1999) so od sprejetja konvencije Mednarodne organizacije dela agencije le še pridobivale na svoji pomembnosti, saj se je »skozi zadnja desetletja povečalo število razlogov s strani podjetij za koriščenje dela začasnih delavcev« (De Koning in drugi 1999, 21). Sprva so se podjetja za najem delovne sile odločala predvsem z namenom nadomeščanja odsotnosti redno zaposlenih delavk, zaradi porodniških dopustov in bolniških staležev, kasneje pa je vedno več podjetij začelo uporabljati delo agencijskih delavcev za spopadanje z nenadnimi kratkoročnimi spremembami v proizvodnih zahtevah. Ta naraščajoča potreba po fleksibilnosti podjetij je, po njihovem mnenju (1999), v osemdesetih tudi privedla do spektakularne rasti tega sektorja v več evropskih državah, kjer so bili agencijski delavci prisotni predvsem v proizvodni panogi. V devetdesetih pa so podjetja najemala agencijske delavce z namenom rekrutacije (De Koning in drugi 1999).

Kohont (2003) je v članku z naslovom Zaposlovanje pri zasebnih agencijah, objavljenem v Teoriji in praksi, med drugim zapisal: »Ekonomizacija poslovanja podjetja kot mehanizma prilagajanja zahtevam postmoderne družbe, se odraža tudi v ekonomizaciji z delovno silo. Vse bolj pomembno je hitro, učinkovito in ustrezno usklajevanje med potrebami delovnih mest in ponudbo na trgu« (Kohont 2003, 442).

Svetlik (v Možina 2002) glede pridobivanja, izbire in uvajanja delavcev, opiše zasebne agencije za zaposlovanje, v primerjavi z javnimi službami, kot mnogo manjše, z manj informacijami in manjšim naborom kandidatov. Njihove prednosti pa so po njegovem mnenju »da se specializirajo za neko vrsto kandidatov, da imajo o svojem področju zelo dobre podatke, da delodajalcem ne dajejo le podatkov o aktualnih iskalcih dela, ampak lahko pridobivajo že zaposlene delavce, da ob posredovanju kandidatov ponudijo tudi druge zaposlovalske storitve, kot sta intervjuvanje in testiranje, in da so pri svojem delu učinkovite ter dajejo ustrezna jamstva za kandidate« (Svetlik v Možina 2002, 137), svoje storitve pa organizacijam zaračunavajo. Delodajalci se obrnejo na tovrstne agencije pri iskanju kandidatov s posebnim znanjem za profesionalno in vodstveno delo (Svetlik v Možina 2002, 137).

»Organizacije, ki želijo uspeti in rasti, so danes soočene z raznimi izzivi, ki terjajo ustrezne ukrepe« (Možina 2002, 17). Soočajo se s konkurenco na domačem in tujem trgu,

tekmovalnostjo, s potrebami po kakovostnejšem delu, kakovostnejših izdelkih in storitvah ter vprašanjem, kako čim bolj zadovoljiti kupce, potrošnike, biti družbeno odgovorne. Soočajo se z izzivi, povezanimi s sodobno tehnologijo, investiranjem, trženjem, »vse te našete izzive po večini ustvarja in rešuje človek, ljudje v organizaciji, ki imajo ustrezne sposobnosti, znanje in izkušnje« (Možina 2002, 17). Iz teh razlogov je, po njegovem mnenju, pridobiti, razviti in vzdrževati kadre z visoko stopnjo motiviranosti za reševanje problemov, ki bi jih postavilo korak pred konkurenco, danes za podjetja največji izziv (Možina 2002).

Fleksibilnost je najpogostejši razlog, zaradi katerega se v času vse večjih gospodarskih nihanj podjetja odločajo za to obliko dela (Skorupan 2015b). Podjetjem namreč omogoča predvsem hitrejše prilagajanje na trgu dela. »Večino slovenskega gospodarstva predstavljajo mala podjetja, večina velikih podjetij pa proizvaja polizdelke ali sestavne dele za tuja podjetja, zaradi česar sta obe skupini občutljivi na nihanja v povpraševanju. Varstvo pred negotovostjo vidijo delodajalci edinole v ustrezni »razpoložljivosti delovne sile« glede na nihanja po povpraševanju, v možnosti, da lahko delavce zlahka zaposlijo in odpustijo« (Breznik 2013, 34).

Poleg fleksibilnosti se kot razlog velikokrat omenjajo tudi nižji stroški dela za podjetja (Skorupan 2015b). V anketi o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ki jo je Skorupanova opravila med naključno izbranimi člani Združenja delodajalcev Slovenije aprila 2014, je med drugim želela pridobiti podatke o deležu uporabnikov tovrstne storitve ter tudi razloge, zaradi katerih se delodajalci odločajo zanjo. Od 77 prejetih anket - po elektronski pošti je bila poslana 1000 naslovnikom - jih je le slaba četrtnina odgovorila, da v podjetju opravljajo delo tudi delavci, napoteni s strani agencij. Izsledki te ankete kažejo, »da storitev najema agencijskih delavcev v glavnem uporabljajo velika podjetja«, ki zaposlujejo več kot 250 delavcev, in sicer pretežno »v predelovalnih dejavnostih« (Skorupan 2015b, 16). Navaja pa še zanimiv rezultat prejetih odgovorov iz gradbene dejavnosti. Od le 4 odstotkov, sodelujočih iz te branže, kjer je bilo v preteklih letih v medijih zaznati največje število kršitev pravic napotenih delavcev, nihče ne zaposluje agencijskih delavcev. Kot glavni razlog za najem delavcev je po rezultatih te ankete izpostavljena večja fleksibilnost dela, in sicer za kar 57,9 odstotkov anketiranih. 21,1 odstotka anketiranih je odgovorilo, da uporabljajo najem delavcev zaradi nepredvidenih razmer pri poslovanju, 10,5 odstotkov pa kot razlog navaja nižje stroške. V enaki meri kot razlog navajajo tudi, da se ne želijo ukvarjati s postopkom zaposlovanja (Skorupan 2015b, 15–17).

Po Kohontu (2003) je zaposlovanje prek kadrovskih agencij nastalo kot posledica več dejavnikov:

- a) *potrebe podjetij po specifičnih oblikah dela in/ali povečani fleksibilnosti delovnih razmerij, ki izhajajo iz novih produkcijskih metod, skrajševanja življenjskih ciklov proizvodov, diferenciranega povpraševanja kupcev, prenašanja kadrovskih storitev na pogodbenike itd.;*
- b) *deregulacije, ki odpravlja monopol javnih služb na področju posredovanja dela in zaposlitev, katere namen je izboljšati fleksibilnost trga delovne sile, dvigniti kakovost storitev in ponuditi iskalcem zaposlitve najboljše možne rešitve oziroma povečati njihove zaposlitvene možnosti;*
- c) *povpraševanja delavcev po občasnem delu;*
- d) *politike javnih služb za zaposlovanje, ki na temelju "outsourcinga" določene storitve prenašajo na omenjene agencije; hkrati pa je sposobnost adaptacije, ki jo prinaša tudi zaposlitev pri agenciji, postala norma tistih, ki želijo obdržati delo (Kohont 2003, 444).*

Agencije med drugim kot prednost poudarjajo možnost varnega planiranja podjetij in popoln nadzor nad stroški (Trenkwalder 2016). »Začasni najem kadrov predstavlja podjetju prednost predvsem v času spreminjajočih se gospodarskih razmer, ko podjetje s prilagajanjem števila delavcev uravnava spremembe in s tem zasleduje postavljene poslovne cilje« (M servis 2016). Podjetju pomagajo »predvideti in izkoristiti spremembe, ki jih prinaša sodobni svet dela« (Manpower 2016). Prednost agencij je tudi hiter odziv njihovih kadrovskih strokovnjakov na potrebe podjetja po delovni sili. »Skupaj s podjetjem obvladujejo spremembe na trgu dela in uspešno uravnavaajo strukturo zaposlenih s potrebami poslovanja podjetja.« Njihov cilj je »zadovoljiti potrebe podjetij po kvalitetnih sodelavcih, večja in uspešna zaposljivost kadrov in s tem zmanjšanje brezposelnosti, ter ob tem povečati blaginjo celotne družbe« (Naton 2016).

Po Kohontu (2003) pa podjetja agencijskih zaposlenih ne najemajo več zgolj za zapolnitev trenutnih kadrovskih vrzeli, ki se v nekem obdobju pojavijo, temveč »uporabljajo agencije za rekrutacijski kanal, s katerim delavce najprej najamejo za določen čas, kasneje pa jih, če so ustrezni, zaposlijo za nedoločen čas. Na ta način spoznajo potencialne kandidate, njihove sposobnosti in interese, hkrati pa kandidati pridobijo potrebne delovne izkušnje, s čimer se

skrajša potrebno uvajanje v delo ali pa sploh ni več potrebno, spoznajo delovno okolje in delodajalca, kar jim olajša odločitev glede nadaljnjega sodelovanja» (Kohont 2003, 447).

Delavcem, kljub začasnosti - temeljni značilnosti tovrstne zaposlitve, agencije ponujajo boljše zaposlitvene možnosti na način, ki jim zagotavlja redno delovno razmerje z vsemi pripadajočimi pravicami in pridobivanje nujno potrebnih delovnih izkušenj in veščin za večjo konkurenčnost na trgu dela oz. odpira možnosti prezaposlitve ob povečanju potreb po stalnih zaposlitvah pri podjetju uporabniku. »Vsako leto več kot dva milijona delavcev po vsej Evropi uporablja storitve kadrovske agencije za pomoč pri vstopu na trg dela, menjavo zaposlitve, nadgradnjo prihodnjih znanj, redno pregledovanje raznih delovnih mest ali pa le kot vmesno postajo pred prezaposlitvijo v želeno podjetje« (Kariera 2016).

Do leta 2020 bo nova generacija obsegala več kot polovico delovne sile oz. delovnih mest. Dandanes je vsaj 35 odstotkov agencijskih delavcev v Evropi starih manj kot 25 let in v večini primerov je zaposlitev preko agencije njihova priložnost za prve delovne izkušnje, zaposlitev ter vstop na trg dela. To so ljudje, ki so rasli z družbenimi omrežji. Vajeni so povezanosti, sodelovanja, mobilnosti, medsebojne izmenjave podatkov in odprte komunikacije. Številna podjetja se danes trudijo prilagoditi novim generacijam in iščejo načine, kako privabiti in zadržati nove talente (Kariera 2016).

Po navedbah Kariere »raziskave kažejo, da bo odstotek t. i. projektnih zaposlenih zrasel na več kot 50 odstotkov, saj se pričakuje, da bodo predstavniki naslednje generacije delavcev v svoji karieri do 40. leta starosti najmanj desetkrat zamenjali delodajalca na vsaj treh različnih področjih dela.« Poudarjajo še, da »nove tehnologije omogočajo svobodo in fleksibilnost, zato kraj, čas in način dela ne predstavljajo več ovire za nemoteno opravljanje dela, njihov vpliv na način dela pa se bo nadaljeval tudi v prihodnosti« (Kariera 2016).

Kot piše Ignjatović (2002), mladi, zaradi pretežne zaposlenosti v fleksibilnih oblikah zaposlovanja, v večini več ne poznajo še vedno prevladujočega standardnega načina zaposlovanja. Po njegovem mnenju je zaposlitev za določen čas dobesedno rezervirana za to populacijo. »Hitrejše menjavanje zaposlitev zanje pomeni drugačen in relativno sprejemljiv življenjski stil (saj takega, ki vsebuje komponente redne zaposlitve, niti ne poznajo), ki pomeni prenos iskanja potrditve lastne identitete s trga delovne sile na druga področja« (Ignjatović 2002, 190).

Kohont (2003) izpostavlja naslednje ugodnosti, ki jih delavcem prinaša zaposlitev prek kadrovske agencije:

- a) *s sklenitvijo delovnega razmerja in predvsem s pridobivanjem izkušenj pri več delodajalcih krepijo svoje možnosti na trgu delovne sile;*
- b) *na ta način lahko pridobijo delo v določenem podjetju, kamor bi sami sicer težko prišli, in spoznajo podjetje od znotraj navzven. Tako se lažje odločijo v primeru, da jim je ponujena dolgotrajnejša oblika sodelovanja s podjetjem;*
- c) *zaposlitev pri agenciji je za posameznika lahko možnost dodatnega zaslužka, saj ni nujno, da opravlja naloge s polnim delovnim časom;*
- d) *zaposlitev pri agenciji zagotavlja delavcu reference za prihodnje delo. Poleg tega agencija dobi oceno za delovne uspešnosti delavca tudi od podjetij uporabnikov, kar reference še podkrepi;*
- e) *kljub temu, da je varnost zaposlitve v tem primeru nizka, zagotavlja pravice, ki izhajajo iz zaposlitve za (ne)določen čas. Ker se v pravnih predpisih uveljavlja načelo, ki prepoveduje razlikovanje med stalnimi in začasnimi delavci podjetja uporabnika, ki je posledica Konvencije C181 in Priporočila R188 Mednarodne organizacije dela, so delavci agencij velikokrat upravičeni še do drugih ugodnosti, ki izhajajo iz plačne in splošne naravnosti podjetja uporabnika;*
- f) *delavcu omogoča aktivnejše odločanje o prostem času, saj se lahko z agencijo na začetku dogovori, kdaj želi prekiniti zaposlitev;*
- g) *v primeru, da je povpraševanje po znanjih in sposobnostih delavca veliko, mu agencija lahko omogoči delo pri najugodnejšem ponudniku med podjetji uporabniki, saj običajno razpolaga s širokim naborom informacij o podjetjih (Kohont 2003, 452–453).*

Kohont (2003) našteje tudi slabosti tovrstne oblike zaposlovanja za delavce, kot so:

- a) *nizka varnost zaposlitve, ki je nestalna, negotova, odvisna predvsem od potreb podjetij in sposobnosti agencije, da svojim delavcem zagotavlja kontinuirane naloge pri podjetjih uporabnikih;*
- b) *pogosta mobilnost med podjetji uporabniki in s tem menjava delovnih okolij lahko stresno vpliva na manj prilagodljive delavce;*
- c) *delavci agencij uživajo manj finančnih ugodnosti (npr. pridobitev bančnega posojila), saj se te še vedno največkrat vežejo na zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Kohont 2003, 452–453).*

Ne glede na zgoraj navedene prednosti in slabosti, po mnenju mnogih, zaposlitev prek kadrovskega delavca predstavlja večjo možnost prehoda iz bolj fleksibilnih oblik dela v željeno stabilnejšo zaposlitev za nedoločen čas (Garsten 1999; Winkler in Mahmood 2015).

»Na celotno delovno situacijo, v kateri posameznik opravlja svoje delo, vplivajo različni dejavniki, kot so: vsebina in zahtevnost dela, medsebojni odnosi, plača, delovno okolje, spoštovanje osebnosti, varna prihodnost, ugled organizacije, način vodenja« (Možina 2002, 61).

3.1 Značilnosti agencijskega dela

- Atipičnost

Je odmik od, v Sloveniji največkrat prisotne, tipične zaposlitve, kjer je delavec v delovnem razmerju s podjetjem, pri katerem opravlja delo (Skorupan 2015c). Zaposlitev prek kadrovskega delavca je ena od atipičnih oblik dela, ki jih pravno formalno ureja novi Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2013. V primerjavi s prej veljavno zakonodajo, določa drugačna pravila pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas in spremembe, ki se nanašajo na sklepanje pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu uporabniku (Skorupan 2015c).

Zakon o delovnih razmerjih v ločenem poglavju o posebnostih pogodb o zaposlitvi opredeljuje netipične oblike opravljanja dela v okviru delovnega razmerja. Z izrazom fleksibilne oz. atipične oblike zaposlovanja označuje delovnopravne položaje s skupno značilnostjo, da delavec opravlja delo za drugega, zunaj tipičnega delovnega razmerja, ki je sklenjeno s pogodbo za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, po kateri se delo opravlja neposredno za delodajalca po njegovih navodilih in pod njegovim vodstvom ter v njegovih prostorih oz. deloviščih (Kresal in drugi 2002).

Predmet pogodbe o zaposlitvi tako ni opravljanje dela za delodajalca, kar je sicer eden od elementov delovnega razmerja, temveč opravljanje dela, na podlagi delodajalčeve napotitve, za druge uporabnike – podjetja, katerim delodajalec po dogovoru z njimi, začasno zagotavlja svoje delavce. Gre za nestandardno, atipično obliko zaposlitve, ki je v primerjalno-pravnih ureditvah poznana kot "temporary

agency work, temporaere Arbeit ali Leiharbeitsverhaeltnis, travail temporaire", in ki je dokončno legalizirana tudi na ravni MOD s sprejetjem Konvencije MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje ter istoimenskega Priporočila št. 188 (Kresal in drugi 2002, 211–212).

V sklop atipičnih zaposlitev spadajo:

- delo za določen čas,
- delo s krajšim delovnim časom,
- sezonsko delo,
- delo na domu,
- javna dela,
- zaposlovanje poslovnih oseb ali prokuristov in vodilnih delavcev,
- agencijsko delo (Kresal in drugi 2002, 187).

Med zgoraj naštetimi atipičnimi oz. fleksibilnimi, z drugimi besedami tudi negotovimi, nestandardnimi oblikami dela se uvršča tudi študentsko delo. Te izjeme, po podatkih statističnega urada, iz leta v leto postajajo pravilo, saj se v težnji gospodarstvenikov po prožnejšem trgu delovne sile zmanjšuje število varnejših in povečuje število negotovih delovnih mest.

»Poleg atipičnih oblik zaposlovanja se v praksi opravljajo še druge oblike atipičnega dela, ki niso neposredno zapisane v delovnopravni zakonodaji, o katerih pa se veliko govori v javnosti in jih je opazil tudi inšpektorat za delo pri opravljanju nadzora« (Breznik 2013, 9) so v poročilu, ki predstavlja sintezo pogovorov z državnimi institucijami in civilnimi organizacijami z vidika atipičnih oblik zaposlitev, navedene še naslednje oblike zaposlovanja z isto noto:

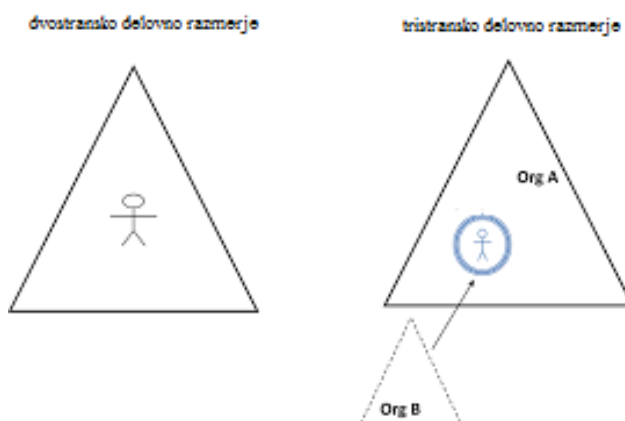
- Navidezni samozaposleni, ki na osnovi civilne pogodbe o poslovnem sodelovanju še naprej opravljajo delo za delodajalca, pri katerem so bili pred samozaposlitvijo zaposleni, in sicer pogosto le za enega naročnika, pod njegovimi navodili in nadzorom.
- Navidezni podizvajalski delavci, kjer gre za tripartitna delovna razmerja, ki se od agencij za zagotavljanje dela delavcev uporabniku razlikuje po delodajalski pristojnosti, ki v tem primeru pripada prvotnemu podjetju oz. podizvajalcu.
- Prenos podjetja in sprememba delodajalca, ob katerem delavci ohranijo vse pravice, ki so jih imeli, vendar le do enega leta (Breznik 2013).

Posebnost zaposlitve pri zasebni agenciji je po Kohontu (2003) »dislociranost delavčevega delovnega mesta. Le-ta je pri agenciji v delovnem razmerju, delo pa vedno, in ne le občasno oziroma začasno, opravlja drugje (pri uporabniku). Začasnost se veže le na dolžino trajanja dela pri določenem uporabniku, saj delavec po poteku časa, ki je med agencijo in uporabnikom določen v pogodbi, delo nadaljuje pri drugem uporabniku (ali v najslabšem primeru ostane brez dela)« (Kohont 2003, 442–443). Torej delavec nikoli ne opravlja dela v agenciji, temveč ima z njo le sklenjeno delovno razmerje, nima pa sklenjenega delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom, pri katerem na podlagi napotitve dejansko opravlja delo.

- Tristransko razmerje

= delovno razmerje med napotnim delavcem, agencijo za zagotavljanje dela in uporabnikom (glej Shemo 3.1). Vsi trije akterji so nosilci pravic in hkrati obveznosti tega razmerja (Kresal in drugi 2002). V okviru teoretiziranja začasnega agencijskega dela moramo upoštevati dejstvo, da so delavci zaposleni prek agencije za posredovanje dela z namenom, da se jih posreduje na delo drugemu podjetju, podjetju uporabniku iz česar sledi, da je »agencija, kot zaposlovalec, zadolžena za formalne obveznosti, medtem ko je podjetje uporabnik zadolžen za določanje dnevnih delovnih nalog agencijskega delavca« (Storrie v Winkler in Mahmood 2015).

Shema 3.1: Prikaz standardnega dvostranskega in atipičnega tristranskega delovnega razmerja



Vir: Kalleberg in drugi (2015, 363).

3.1.1 Udeleženci tristranskega razmerja

- Agencijski delavec

»Napoteni delavec je delavec, ki ima z delodajalcem za zagotavljanje dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in katerega delo delodajalec za zagotavljanje dela zagotavlja uporabniku, pri katerem delavec začasno dela« (ZUTD-C, 163. čl.). Po 25. in 45. členu Zakona o delovnih razmerjih je to delavec, napoten s strani delodajalca za zagotavljanje dela drugemu uporabniku in je zaposlen pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (ZDR, 25. čl., 45. čl.).

Agencijski delavci, kljub dejstvu, da pri uporabniku opravljajo delo, tam niso pravno formalno zaposleni, niti nimajo enakega statusa, kot redno zaposleni v kolektivu agencije za posredovanje dela, čeprav so z njo v delovnem razmerju (Winkler in Mahmood 2015).

- Kadrovska agencija, agencija za zagotavljanje začasnega dela delavcev

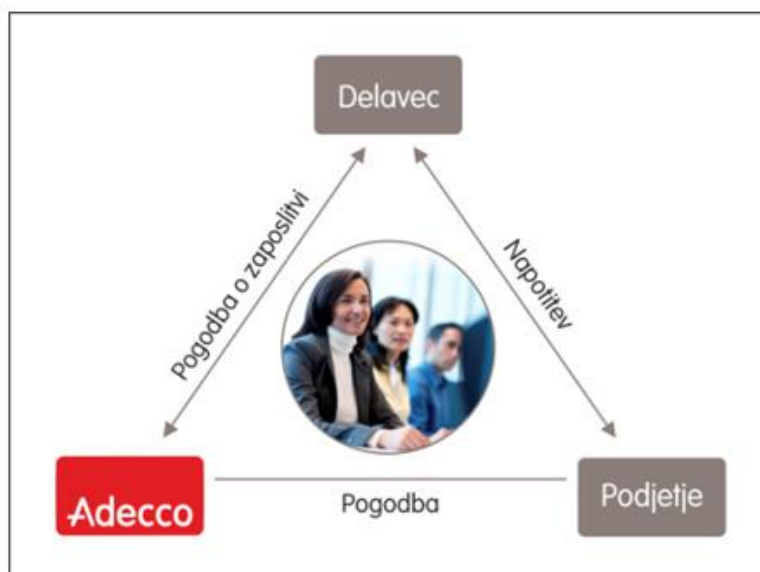
Mednarodna organizacija dela definira zasebne agencije za zaposlovanje v konvenciji iz leta 1997 »kot vsako fizično ali pravno osebo, ki nudi na trgu dela, neodvisno od javnih oblasti, eno ali več v konvenciji naštetih storitev, med katerimi so tudi storitve zaposlovanja delavcev z namenom, da se jih da na razpolago tretji osebi – uporabniku, ki je lahko fizična ali pravna oseba in na katero se prenesejo delavci in nadzor nad njihovim delom« (Kresal in drugi 2002, 212).

Delodajalec, ki zagotavlja delo delavcev uporabniku, je vsaka pravna ali fizična oseba, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci, zaradi zagotavljanja njihovega dela uporabniku in pridobi dovoljenje za opravljanje dejavnosti iz 167. člena tega zakona ter je pri ministrstvu, pristojnem za delo, vpisana v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku ali v evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Delodajalec za zagotavljanje dela se lahko pri določitvi pogojev za opravljanje dela sklicuje na pogoje, ki jih določi uporabnik (ZUTD-C, 163. čl.).

- Uporabnik

»Uporabnik je vsaka pravna ali fizična oseba, za katero na način iz prvega odstavka 163. člena začasno dela napoteni delavec« (ZUTD-C, 163. čl.). Po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1 se »kot delodajalec šteje tudi uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, napoteni delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku« (ZVZD-1, 3. čl.).

Slika 3.2: Relacije tristranskega razmerja



Vir: Adecco (2016).

4 LIMINALNOST

4.1 Koncept liminalnosti v ritualnih obredih plemenskih družb

Koncept liminalnosti je v zgodnjem 20. stoletju razvil antropolog Arnold van Gennep (1977) v sklopu analize obreda prehoda iz ene družbene strukture v drugo in liminalnosti kot njegove vmesne faze prehajanja iz ene vloge družbenega statusa v drugo. Liminalnost se v kulturni antropologiji pojavlja kot konceptualni sklop, s katerim se opisujejo tako ritualna stanja prehoda, kot na primer prehod iz otroštva v odraslost, kot tudi zanjo bistveno zono kaosa in anti-strukture (Pužar 2007).

Po Turnerju (1967) tranzicijski položaj sledi fazi separacije od prejšnjih sociokulturnih vlog in statusov, na primer dečka, deklice, novinca, temu pa sledi faza integracije v nove družbene kulturne postavitve oz. relativno stabilne vloge, kot so moški, ženska in član (Turner 1967). Ritualni, ki so značilni za tovrstne prehode, so poleg drugih rojstvo, krst, odraščanje, poroka, staranje in pogreb. Turner jih imenuje življenjsko krizni rituali. Le-ti pripomorejo k stabilizaciji družbenih identitet in vlog posameznikov, kot tudi same integritete družbenega sistema. Menil je, »da rituali ne le obnavljajo družbeno ravnotežje, temveč so del ponavljajočega procesa, s pomočjo katerega se neka družba kontinuirano re-definira in obnavlja« (Turner v Novak 2014).

Catherine Bell (1997), ena vodilnih teoretikov ritualnih študij, v svojem delu navaja, da se s pomočjo obredov prehoda kontrolira kaotične družbene spremembe, ki lahko predstavljajo neko grožnjo družbi. Ti obredi ločijo statusne skupine z jasno opredeljenimi mejami, kar prinaša stabilnost družbenih identitet in vlog. Obredi so sredstva za spremembo in izgradnjo družbenih skupin na nek urejen in sprejemljiv način za ohranjanje integritete sistema (Bell v Novak 2014). »Vsaka individualna življenjska izkušnja vsebuje izmenično izpostavljenost strukturi in »communitasu«, kot tudi stanjem in prehodom« (Novak 2014).

Van Gennep (1977) v svoji znameniti študiji obredov prehoda loči tri faze, značilne za vsak obred, ki spremlja prostorske spremembe, spremembe stanja, socialne pozicije in starosti:

1. faza separacije oz. ločitve, v kateri se izvajajo predliminalni obredi, ki posameznika izločijo iz skupnosti, ki ji je pripadal in hkrati privede do izgube posameznikove prejšnje identitete;

2. faza tranzicije oz. marginalnosti, v kateri potekajo liminalni obredi, je faza nestabilnosti. Udeleženci so v tem času v tako imenovanem »betwixt and between« stanju in prostoru, izven konvencionalne in socio-kulturne ureditve, med začetno in strukturo družbe, ki se vzpostavi na koncu rituala. Oblikuje se »communitas« - anti-struktura, kjer družbeni red kot tak ne obstaja in 3. faza inkorporacije oz. ponovne vključitve posameznika v družbo in prevzem novega družbenega statusa in identitete. Situacija se stabilizira, saj so norme, etični standardi, vloge in dolžnosti ponovno točno opredeljeni (Turner 1969; Gennep 1977, 8–10).

Kasneje njegov model razširi Victor Turner (1969), ki se osredotoči predvsem na liminalno fazo ritualov prehoda, katere značilnost je negotovost. Osebe na liminalni stopnji definira kot tiste, ki »niso ne tukaj, ne tam; so ujete nekje vmes med pozicijami določenimi s pravili, navadami, konvencijami in obredi« (Turner 1969, 95). V tej vmesni situaciji so hkrati prisotne sledi značilnosti iz preteklosti in prihodnosti, ki sledi fazi liminalnosti. Te osebe si delijo skupno izkušnjo liminalnosti oz. tvorijo vez v danem položaju, ki jo Turner imenuje »communitas«. S strani ostalih članov skupnosti so obravnavani enako, so podrejeni, nimajo izoblikovanih družbenih vlog (npr. nič več deček, a ne še moški), norm in vrednot, vendar predstavljajo skupnost zase in med seboj ustvarijo prijateljske vezi, nimajo pa priznane hierarhične pozicije v družbi (Turner 1969).

Liminalna faza oz. liminalnost nastopi kot faza dvoumnosti in deorientacije oz. vmesna faza, ki se pojavlja pri prehodu iz enega v drugi status rituala (Turner 1969; Gennep 1977). Udeleženci v liminalni fazi so izločeni iz vsakdanjega življenja. V tem kreativnem prostoru za nekaj časa obstanejo na ločnici oz. pragu med predhodnim strukturiranjem svoje identitete, oz. pred-ritualnim statusom in statusom, ki ga pridobijo po končanem ritualu. Je obrobni prostor, v katerem prehajajo okviri družbenih struktur in v katerem ni ustaljenih družbenih norm in vrednot, ki so izoblikovane v strukturi, iz katere je posameznik izšel, kot tudi v družbeni strukturi, v katero le-ta prehaja (Turner 1969; Gennep 1977). V tej kreativni fazi se dogaja rast, transformacija in re-formulacija prejšnjih vzorcev, ter eksperimentiranje z vzpostavljenimi družbenimi vlogami (Turner 1969).

4.2 Koncept liminalnosti v sodobnih družbah

V sodobnem času se v povezavi z rituali termin uporablja tudi za opis nestabilnega stanja v času večjih političnih in kulturnih sprememb (Vrečer 2007; Pužar 2007). Po Pužarju je bivanje v zoni limena oz. praga, medsystemskega kaosa, ne glede na njegovo začasnost in

mejnost, etično nujno, saj se z njim ustvarjajo dispozicije za vzpostavitev naravno pravičnejše družbe (Pužar 2007).

Kulturna antropologinja Natalija Vrečer (2007) v svojem delu, ki je rezultat 14 letnega preučevanja zaradi vojne prisilno priseljenih iz Hrvaške in Bosne in Hercegovine v Slovenijo, pravi, da »začasni status prisilno priseljenih zelo spominja na liminalno stopnjo. Vendar pa je«, po njenem mnenju, »situacija precej slabša kakor pri obredih prehoda pri predindustrijskih ljudstvih. Prisilno priseljeni namreč ne vedo (oziroma deset let niso vedeli), ali bo sploh sledila integracija v državo sprejema ali pa reintegracija, kot stopnja ponovne vključitve v domovino« in glede na njene raziskave še zlasti »prisilno priseljeni iz Bosne in Hercegovine, v Sloveniji živijo med spomini, ki jih vežejo na domovino, in svojim življenjem v Sloveniji. To življenje pa je le začasno- kot neka priprava na vrnitev, za katero se ne ve, kdaj se bo zgodila, če se sploh bo« (Vrečer 2007, 105–106). Prav tako »medkulturni podatki potrjujejo etnografsko evidenco o univerzalnosti podaljšanih liminalnih izkušenj prisilno priseljenih« (Eastmond, Malkki in drugi v Vrečer 2007, 105).

4.3 Koncept liminalnosti v povezavi z agencijskimi delavci

Agencijski delavci so v nenehni interakciji z vsaj tremi ključnimi skupinami v sklopu delovnega razmerja. Komunicirajo in sodelujejo s kadrovske agencije, v kateri so zaposleni, podjetjem, v katerem opravljajo delo, in redno zaposlenimi sodelavci (Toms 2012).

Njihovo vpetost med te jasno definirane skupine mnogi raziskovalci opisujejo s pomočjo koncepta liminalnosti, ki »izhaja iz latinskega izraza 'prag' (limen) in tako zaobjame vse pojavnosti vmesnosti, stanja nekje 'na pol'«, ter je ime ene izmed stopenj obredov prehoda, ki ga preučuje zlasti kulturna antropologija (Rapport in Overing 2000, 229). »Koncept liminalnosti se nanaša na izkušnjo vpetosti oz. vmesnosti med socialnimi strukturami in z njimi povezanimi umestitvami, statusi in vlogami« (Winkler in Mahmood 2015, 51). Agencijski delavci so umeščeni nekako vmes med agencijo za zagotavljanje dela uporabniku, s katero imajo sklenjeno delovno razmerje, in podjetjem uporabnikom, kjer opravljajo delo, pri tem niso niti popolnoma vključeni v kolektiv niti popolnoma izključeni, temveč so ves čas nekje vmes med statusom zaposlenega in zgolj virom delovne sile (Winkler in Mahmood 2015). Ker niso vključeni v neko točno določeno organizacijo, so »liminalni in posledično negotovi glede opredelitve, kam sploh spadajo, kdo so in kako naj

se odzovejo na njihovo zaposlitveno situacijo« (Winkler in Mahmood 2015, 54). Christine Garsten (1999), kot tudi mnogi drugi, v svojem delu navaja izraz »betwixt and between«, ki ga v povezavi z agencijskimi delavci razlaga kot prehodno oz. tranzitno fazo na poti k redni zaposlitvi (Garsten 1999).

»Status biti »temp« oz. začasni delavec je pogosto prehodna pozicija, odprta za definiranje. Lahko se izkaže kot pot do redne zaposlitve, kot neka faza raziskovanja v zaposlitveni sferi ali kot prehod pri menjavi kariere. Prav tako pa lahko postane slepa ulica, s povečanim občutjem marginalnosti v relaciji z organizacijskimi viri in trgom delovne sile« (Garsten 1999, 603). Torej je na eni strani agencijsko delo nek stopalni kamen do stalne zaposlitve, ki tvori nek časovni okvir liminalne faze, ko so agencijski delavci v prehodu med dvema fiksnima družbenima strukturama; po drugi strani, pa po njenem mnenju (Garsten 1999) lahko privede do trajne agencijske zaposlitve, kjer se izkušnja liminalnosti manifestira leta in leta. V kolikor ti delavci ne uspejo preiti na stalno zaposlitev, lahko zapadejo v ponavljajoče se stanje vmesnosti.

Stanje agencijskih delavcev lahko teoretično primerjamo z drugimi liminalnimi pojavi, kot na primer z nekaterimi stopnjami iniciacije neofita, t.j. novega člana neke skupnosti, kot je to storila Stoićeva (2007) na primeru izbrisanih. »Vidike liminalnosti, ki zajemajo pojme izključenosti, negotovosti in nečistosti, lahko obravnavamo tudi s pomočjo koncepta metafore in njenega domnevnega potenciala združitve sicer med seboj ločenih kategorij« (Stojić in Dembsky 2007, 149).

Christina Garsten (1999) pa je na podlagi raziskav in intervjujev agencijskih delavcev na Švedskem in v Združenih državah Amerike vključila pojem liminalnosti za namen raziskovanja vidikov agencijskega dela v fleksibilnih organizacijah in preučila posledice, ki jih za seboj pusti izkušnja liminalnosti pri agencijskih delavcih. Agencijske delavce vidi kot vpete med družbene strukture in hkrati poudarja začasnost, kot značilnost tovrstne zaposlitve in z njo povezane izkušnje liminalnosti (Garsten 1999). »Pomanjkanje strukturnih vezi, ki nastanejo ob rednih zaposlitvah in hkrati izpostavljenost razširjenim krogom lojalnosti med začasno zaposlenimi sproža znotraj-strukturne in dvoumne karakteristike liminalnosti« (Garsten 1999, 603). »Začasni delavci lahko pri delu skupaj s stalno zaposlenimi sodelavci doživljajo občutke dvoumnosti in liminalnosti, ki nanje vplivajo«, in prizadenejo njihovo identiteto, kar pa posledično vpliva na kvaliteto njihovih zaposlitev (Garsten v Kalleberg in drugi 2015, 364). Po njenem mnenju naj bi bilo stanje liminalnosti

začasnih delavcev neko dvoumno stanje, ki nastane kot posledica vpetosti nekje vmes - med že vzpostavljene zaposlitvene kategorije in družbene strukture, to stanje pa vključuje tako tveganja kot priložnosti za posameznike, kadrovske agencije in podjetja v enaki meri (Garsten 1999). Kot povzemata Winkler in Mahmood (2015), agencijski delavci niso popolnoma integrirani kot zaposleni v kadrovski agenciji, temveč se smatrajo le kot del njenega poslovanja, niti ne pripadajo uporabniku, kamor so napoteni na delo - tam se pogosto počutijo kot outsiderji; hkrati pa se od njih pričakuje, da so lojalni tako agenciji kot tudi podjetju uporabniku (Garsten, George in Chattopadhyay, Gossett v Winkler in Mahmood 2015).

Z leti preučevanja agencijskega dela so raziskovalci prišli do bogatega znanja na to temo (Hakansson v Winkler in Mahmood 2015). Prvotne raziskave so bile osredotočene predvsem na tristranske relacije med agencijo za posredovanje dela, agencijskimi delavci in uporabniki dela delavcev zaposlenih v agencijah ter na agencijsko delo kot tako, v povezavi s koncepti tradicionalnih, stalnih zaposlitev za polni delovni čas (Ashford, Felfe in Franke, Guest v Winkler in Mahmood 2015). V diskusijah o tem, ali so tradicionalne teorije in koncepti, ki izhajajo iz področja menedžmenta kadrovskih virov in organizacije, primerni za preučevanje in raziskave tudi nestandardnih, fleksibilnih in atipičnih zaposlitev, je Guest (2004) izpostavil potrebo po drugačnih oz. novih okvirih za preučevanje novih zaposlitvenih relacij. Po njegovem mnenju je »v tem spreminjajočem se kontekstu velika verjetnost, da analitični okviri, ki so nam dolga leta dobro služili, ne zadostujejo več za razlago odnosov pri začasnih zaposlitvenih razmerjih« (Guest 2004, 542).

Antropolog Thomassen (2009) je poleg že upoštevanih dimenzij povezanih s fazo liminalnosti kot sta čas in kraj (Turner 1969; Garsten, 1999), predlagal še naslednje dimenzije izkušnje liminalnosti: tipe subjektov, intenzivnost in razlikovanje glede na umetno producirano ali liminalnost, ki se preprosto zgodi (Thomassen 2009).

Thomassen (2009) klasificira dimenzijo kraja oz. mesta liminalne faze, ki je lahko omejena na specifično mesto - v primeru agencijskih delavcev na delovno okolje in tudi področja izven dela, kjer zaznavajo izkušnjo liminalnosti - na področja in cone ter na države in večje regije, kot na primer Jonija, antična grška pokrajina umeščena med Evropo in Bližnji vzhod (Thomassen 2009).

Zaznavanje liminalnosti se lahko glede na časovno dimenzijo opredeli na točno določene trenutke, kot so nenadni dogodki, ki privedejo do zaznave liminalnosti, na daljša obdobja, kot so dnevi, meseci ali leta, in na dobe, kot so desetletja in generacije (Thomassen 2009). Christina Garsten (1999) v izsledkih svojih raziskav opozarja na možnost, da agencijsko delo zaposlenega privede do slepe ulice, ko tovrstno delo traja leta in leta in mu ni videti konca, namesto da bi se v doglednem času odrazilo v redni zaposlitvi.

Dimenzija liminalnosti glede na vrste subjektov vključuje posameznike, družbene skupine ali celotne družbe in populacije, ki izkusijo liminalnost; na primer, novi prišleki na šoli ali univerzi šele čez čas postanejo ne več novinci, ampak sprejeti člani (Thomassen 2009).

Dimenzija ravni ali obsega se po Thomassenu (2009) nanaša na stopnjo liminalne izkušnje, njeno intenzivnost, ki se spreminja glede na specifični kraj in čas, v katerem se liminalna izkušnja pojavlja.

Model 4.1 Vrste liminalnih izkušenj

	subjekt	posameznik	skupina	družba
čas				
trenutek		Nenaden dogodek, ki prizadene posameznikovo življenje (smrt, ločitev, bolezen) ali individualiziran ritualni prehod v ženskost (Ndembu pleme)	Obredni prehod v moškost (skoraj vedno v skupinah); podelitve diplom, ipd.	Celotna družba, ki se sooča z nekim nenadnim dogodkom (nenadna invazija, naravna katastrofa, kuga), pri tem se izgubijo socialna razlikovanja. Karnevali. Revolucije.
obdobje		Kritične življenjske faze, puberteta ali mladostništvo.	Obredni prehod v moškost, ki se lahko zavleče v tedne ali mesece; skupinska potovanja.	Vojne. Revolucionarna obdobja.
doba		Posamezniki, ki so "izven družbe" po lastni odločitvi ali tako označeni. Meništvu. V nekaterih plemenskih družbah posamezniki ostanejo "nevarni", ker so neuspešno opravili rituale prehoda. Dvojčki so v nekaterih družbah permanentno liminalni.	Religiozna združenja, etnične manjšine, socialne manjšine, transspolnost, imigrantske skupine, stanje vmesnosti, stara in nova kultura. Skupine, ki živijo na robu "normalnih struktur", pogosto zaznavano kot nekaj nevarnega in hkrati "svetega".	Dlje trajajoče vojne, vztrajna politična nestabilnost, dolgotrajna intelektualna zmeda; inkorporiranje in reprodukcija liminalnosti v "strukture" Sodobnost kot "trajna liminalnost"?

Vir: Thomassen (2009, 17).

Thomassen (2009) se glede razdelitve navedenih dimenzij zaveda, da so nekoliko umetno ustvarjene, ker je praktično nemogoče točno ločiti kraje od področij in trenutkov od obdobj, vendar pa te različne dimenzije izpostavijo večdimenzionalnost, kompleksnost in večpomenskost same izkušnje liminalnosti in kot tako jo je po njegovem mnenju potrebno

tudi raziskovati (Thomassen 2009). Raziskovanje, kako te dimenzije sovpadajo v sklop same izkušnje »biti nekje vmes« in kako pri tem ustvarjajo večplastno izkušnjo liminalnosti, prispeva k boljšemu razumevanju kompleksne narave liminalnosti (Thomassen 2009).

Winkler in Mahmood (2015) sta preučevala in pojasnila več dimenzij izkušenj zaposlenih prek agencij za posredovanje dela delavcev uporabnikom na Danskem, da bi »prispevala k boljšemu razumevanju kompleksnosti liminalnosti, kot koncepta, ki je vedno bolj popularen znotraj organizacijskih študij« (Winkler in Mahmood 2015, 52). Gradila sta na originalnem konceptu, ki ga je uvedel Turner (1967), na večdimenzionalnem konceptu liminalnosti, ki ga je razvil Thomassen (2009) in raziskavi o pogojih in posledicah liminalnosti pri agencijskih delavcih avtorice Christine Garsten (1999). Njuna raziskava je prikazala, kako različni pomeni liminalnosti tvorijo kompleksnost izkušnje biti agencijski delavec (Winkler in Mahmood 2015). Agencijsko delo določa delavce kot liminalne zaposlene »z izkušnjo vmesnosti na različnih mestih tako v službi kot v življenju, v določenih trenutkih ali daljših obdobjih, z različno stopnjo intenzitete, tako na individualni kot tudi na kolektivni ravni« (Winkler in Mahmood 2015, 52).

Izsledki njune raziskave, ki temelji na intervjujih danskih agencijskih delavcev, kažejo, da le-ti z vpetostjo med vzpostavljenimi zaposlitvenimi strukturami ves čas svoje zaposlitve prek agencije občutijo liminalnost svojega položaja, vendar pa so pri njih v določenih trenutkih ti občutki bolj intenzivni, na primer takrat, ko niso vabljeni na razne družbene dogodke v okviru podjetja uporabnika, kot so vsakoletne božične in novoletne zabave (Winkler in Mahmood 2015). Torej jih v teh in podobnih primerih ne sprejemajo kot polnopravne člane, kljub temu, da v času zaposlitve prek agencije predstavljajo del delovne moči podjetja uporabnika in med opravljanjem svojega dela sodelujejo z redno zaposlenimi (Winkler in Mahmood 2015); nadalje, »ti delavci vseskozi občutijo, da ne spadajo v krog redno zaposlenih v podjetju in so v času opravljanja dela zgolj pridruženi podjetju uporabniku in njegovim zaposlenim delavcem« (Winkler in Mahmood 2015, 58). Agencijski delavci so nekako vedno novinci oz. prišleki, po mnenju Christine Garsten »tujci na delovnem mestu« (Garsten 1999, 607). Preučevani agencijski delavci so izvzeti iz družbenih aktivnosti podjetja uporabnika, »v katerih je udeležba ključna za vzpostavljanje in vzdrževanje družbenih vezi med zaposlenimi na delovnih mestih na Danskem« (Winkler in Mahmood 2015, 58).

»Kot ne-polnopravni člani podjetja uporabnika, ti delavci pogosto nimajo možnosti podati mnenja ali sodelovati v diskusijah, četudi bi lahko z njimi prispevali h koristim podjetja uporabnika« (Winkler in Mahmood 2015, 58). Po drugi strani pa se je izkazalo, da se je zlasti v primerih zaposlitve pri manjših oz. lokalnih agencijah, pri katerih so bili v času raziskave intervjuvanci zaposleni, lahko razvil nek tesen medsebojen odnos z agencijo, ko agencijski zaposleni niso bili le številke, temveč so jih kadrovske svetovalci, zaposleni v agenciji za posredovanje dela, osebno spoznali- med seboj so pogosto komunicirali in na splošno »imeli občutek, da agencija skrbi zanje« (Winkler in Mahmood 2015). Kljub temu so se po njunem mnenju delavci zavedali, da so konec koncev le del poslovnega modela agencije in dejstvo, da imajo na ta način nek zagotovljen dohodek, jim to ne zagotavlja kakršnegakoli občutka zavezanosti ali polnopravnega članstva, kot je to mogoče pri »pravem« delodajalcu (Winkler in Mahmood 2015).

Kar se tiče vpliva agencijskega dela na delavčevo privatno sfero življenja, je bilo na primeru danskih agencijskih delavcev ugotovljeno, da z njihovim odkritjem, da so začasno zaposleni prek agencije, ljudje nanje pogosto gledajo kot da nimajo neke prave oz. stalne zaposlitve, »kar kaže na to, da biti agencijski delavec ni vedno sprejeto s strani družbe« (Winkler in Mahmood 2015, 59). »Predvsem pa je samo delovno mesto pri podjetju uporabniku tisti kraj, kjer delavci občutijo liminalen položaj vmesnosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter med redno zaposlenim in le začasnim zaposlenim« (Winkler in Mahmood 2015, 62).

Večina vprašanih v tej raziskavi je smatrala vključitev v agencijsko delo kot prehod v stalno zaposlitev, kot neko obdobje tranzicije oz. fleksibilne poti, ki vodi do stalne zaposlitve, še zlasti v času, ko je odstotek brezposelnih visok. V tem primeru je agencijsko delo zanje dobra priložnost, da si poiščejo stalno zaposlitev (Winkler in Mahmood 2015). Nekateri pa so izrazili bojazen, da ima zanje lahko agencijsko delo negativen učinek pri iskanju stalne zaposlitve, ker pogosteje menjavajo zaposlitve in so iz tega razloga dejansko s strani nekaterih zaposlovalcev smatrani kot nestabilni, fleksibilni delavci in ne kot zanesljivi zaposleni (Winkler in Mahmood 2015). Pri njih je bilo zaznati občutke nesigurnosti, dvoumnosti in obupa ter zavedanja, da so zlahka zamenljivi in nekako nezaželeni s strani podjetja uporabnika (Garsten v Winkler in Mahmood 2015).

Ob upoštevanju teoretičnih smernic, ki smo jih navajali v tem poglavju, nas torej zanima pomen izpostavljenih izkušenj in motivov agencijskih delavcev, ki jih imajo v zvezi z delom prek agencije pri podjetju uporabniku in interpretacija teh izkušenj.

Na temo liminalnosti agencijskih delavcev pri nas še ni bilo opravljenih raziskav. Zato se bomo osredotočili predvsem na raziskovanje, ali je pri zgoraj omenjenih agencijskih delavcih sploh prisotna liminalna izkušnja, ki se izraža predvsem v občutkih vmesnosti oz. niti sprejetosti niti nesprejetosti v kolektiv redno zaposlenih delavcev ter občutkih neenakosti v primerjavi z njimi. »Koncept liminalnosti se nanaša na izkušnjo vpetosti oz. vmesnosti med socialnimi strukturami in z njimi povezanimi umestitvami, statusi in vlogami« (Winkler in Mahmood 2015, 51). Agencijski delavci so umeščeni nekako vmes med agencijo za zagotavljanje dela uporabniku, s katero imajo sklenjeno delovno razmerje, in podjetjem uporabnikom, kjer opravljajo delo, pri tem niso niti popolnoma vključeni niti popolnoma izključeni v kolektiv, temveč so ves čas nekje vmes, med že vzpostavljenimi zaposlitvenimi kategorijami in družbenimi strukturami (Garsten 1999; Winkler in Mahmood 2015).

Raziskovalni vprašanji se glasita:

1. Ali je pri anketiranih agencijskih delavcih moč zaznati prisotnost izkušnje liminalnosti?
2. Kateri motivi so anketirane vodili v odločitev, da so se zaposlili prek zasebne agencije za zaposlovanje?

Pri raziskovanju obeh raziskovalnih vprašanj se bomo naslonili na ugotovitve raziskav na primeru agencijskih delavcev v Združenih državah Amerike in na Švedskem, ki so potekale pod okriljem Garstenove (1999) in ugotovitev na primeru skupine danskih začasnih delavcev, do katerih sta prišla Winkler in Mahmood (2015), ki kažejo na to, da stanje liminalnosti začasnih delavcev, ki je neko dvoumno stanje, ki nastane kot posledica vpetosti nekje vmes, med že vzpostavljenimi zaposlitvenimi kategorijami in družbeno strukturo, vključuje tako tveganja kot priložnosti za posameznike, predvsem v smislu prehodne oz. tranzitne faze, na poti k redni zaposlitvi (Garsten 1999; Winkler in Mahmood 2015).

5 METODOLOGIJA

Za potrebe pridobivanja odgovorov na raziskovalni vprašanj smo uporabili kvantitativno metodo, in sicer spletni anketni vprašalnik. Vprašalniki so običajno sestavljeni iz vnaprej pripravljenih zaprtih vprašanj, v katerih vprašanim že vnaprej ponudimo odgovore, med katerimi izbirajo pri odgovarjanju in so primerni zlasti, ko na enakih delovnih mestih dela večje število delavcev (Možina 2002, 109). Vprašalnik, ki smo ga izdelali s pomočjo spletnega programa 1KA, je bil dostopen od 13. 7. 2016 do 9. 8. 2016 na spletnem naslovu <https://www.1ka.si/a/100580>.

Spremenljivko zaznave liminalnosti smo merili z dvema dimenzijama, in sicer (ne)sprejetostjo in (ne)enakostjo.

Za merjenje dimenzije (ne)sprejetosti smo izpostavili 8 trditev, ki se glasijo: *Občutek imam, da me redno zaposleni kolegi, ker sem zaposlen prek agencije, ne sprejemajo kot enakopravnega člana kolektiva. Občutek imam, da sem bolj pridružen, in ne popolnoma sprejet član kolektiva podjetja, v katerem trenutno opravljam delo. Ker sem agencijski delavec, imam občutek, kot bi bil tujec na delovnem mestu. V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, sem vabljen na družabne dogodke, npr. na novoletno zabavo, tradicionalna srečanja, športna udeleževanja in podobno. Udeležujem se družabnih dogodkov in aktivnosti v okviru podjetja, kjer trenutno opravljam delo. V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, bolj navezujem prijateljske vezi z redno zaposlenimi sodelavci. V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, bolj navezujem prijateljske vezi z ostalimi agencijskimi delavci. Agencijski delavci smo bolj povezani med seboj kot z redno zaposlenimi sodelavci.*

Za merjenje dimenzije (ne)enakosti pa smo uporabili 8 trditev, ki se glasijo: *Moji trenutni delovni pogoji so vsaj takšni, kot bi bili, če bi bil v podjetju na istem delovnem mestu neposredno zaposlen. V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, mi pripadajo enake ugodnosti kot redno zaposlenim sodelavcem. V času trenutne zaposlitve imam možnost podajati koristne predloge in mnenja glede dela. V času trenutne zaposlitve sem že podajal mnenja in koristne predloge. Moja mnenja in predlogi so bili s strani podjetja, kjer trenutno opravljam delo, upoštevani. Imam občutek, da v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, nisem obravnavan enako kot redno zaposleni sodelavci. Počutim se bolj negotovo in pod stresom, kot bi se, če bi bil v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, redno zaposlen. Moja*

zaposlitev je manj varna, ker sem zaposlen prek agencije, kot če bi bil redno zaposlen v podjetju, kjer trenutno opravljam delo.

Motive za zaposlitev smo merili z dimenzijama priložnosti in eksistence.

Za merjenje dimenzije priložnosti smo izpostavili 6 trditev, in sicer: Zaposlitev prek agencije je zame priložnost izkazati se podjetju, kjer trenutno opravljam delo. Zaposlitev prek agencije mi predstavlja priložnost na poti do redne zaposlitve. Zaposlitev prek agencije mi pomeni pridobivanje referenc in dodatnih delovnih izkušenj, s katerimi bom bolj konkurenčen na trgu dela. Zaposlitev prek agencije mi omogoča možnost prezaposlitve v podjetje, kjer trenutno opravljam delo. Zaposlitev prek agencije mi omogoča delati v podjetju, kamor bi sam sicer težko prišel. Zaposlitev prek agencije mi predstavlja možnost prehoda iz bolj fleksibilnih oblik dela v željeno stabilnejšo zaposlitev.

Dimenzijo eksistence smo merili na podlagi 5 trditev, in sicer: Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi v času zaposlitve omogočajo finančno neodvisnost. Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi omogočajo preživetje. Zaposlitev prek agencije je zame boljše možnost, kot biti odvisen od državnih virov pomoči. Ni mi pomembno ali sem zaposlen prek agencije ali direktno pri podjetju, kjer opravljam delo, dokler imam zaposlitev. Zaposlitev prek agencije je na nek način sprejemljiv življenjski stil, saj trend standardnega načina zaposlovanja za nedoločen čas, vsaj na začetku zaposlitvene poti, več ne obstaja.

Vse trditve so bile merjene na 5-stopenjski Likertovi lestvici strinjanja, pri kateri 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, 5 pa, da povsem drži. Raziskovalni vprašanja pa smo preverjali s kvantitativno raziskavo, in sicer s spletnim anketnim vprašalnikom.

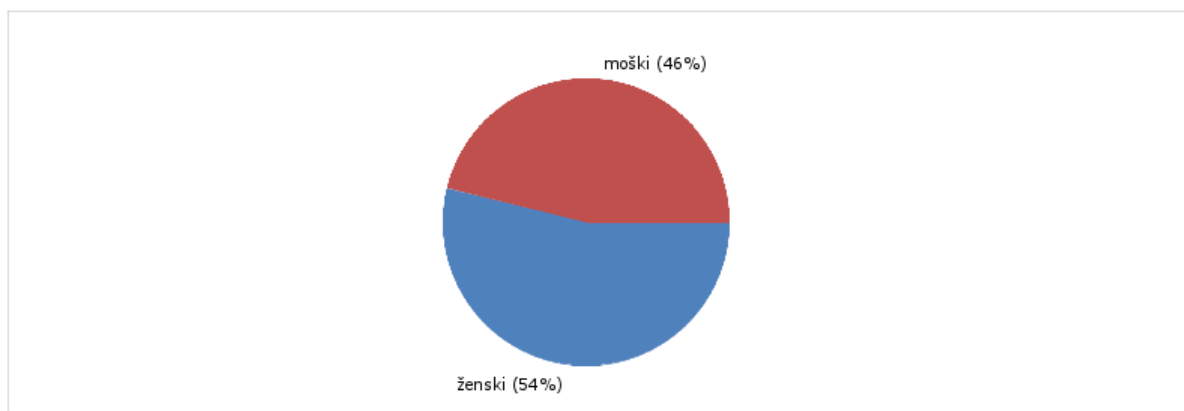
5.1 Opis realiziranega vzorca

Povezava do spletne ankete je bila posredovana na 500 elektronskih naslovov zaposlenih v Agenciji M servis d. o. o., ki svoje delo opravljajo v farmacevtskem podjetju. Na vabilo se je odzvala polovica vseh nagovorjenih, torej je do vprašalnika dostopalo 250 oseb. 170 vprašanih je izpolnilo več kot 80 % vprašalnika, kar predstavlja 68 % vseh, ki so do ankete dostopali, oz. 34 % vseh vabljenih k izpolnjevanju. 10 respondentov je na anketo odgovorilo

delno, in sicer več kot na 50 % postavljenih vprašanj, zato bomo le-te združili s preostalimi 170 respondenti. Celotno število obravnavanih anketirancev je torej 180, kar predstavlja 36 % vabljenih v raziskavo.

Ženske so predstavljale 54 % vseh izprašanih, moški pa preostalih 46 %.

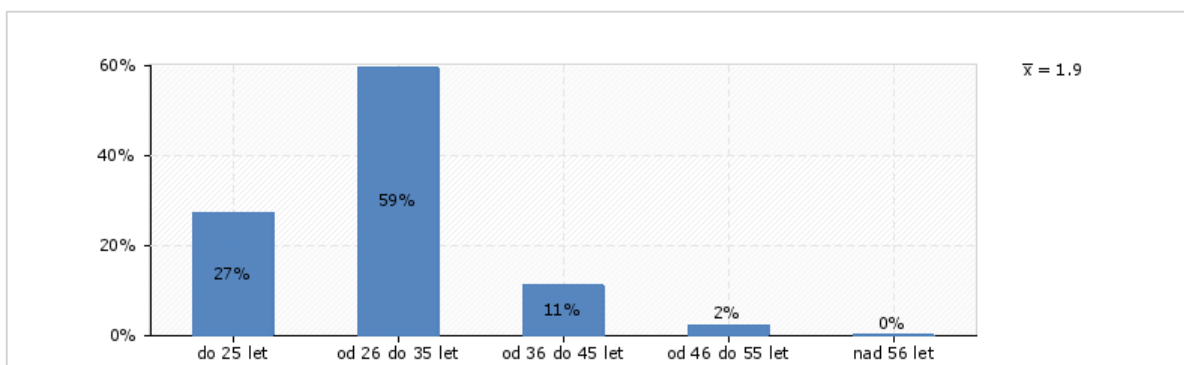
Graf 5.1: Demografski podatki - spol (n = 180)



Od demografskih spremenljivk so respondenti med drugim odgovarjali na vprašanja o njihovi starosti, izobrazbi in trajanju zaposlitve prek agencije.

Največ anketirancev (59 %) je spadalo v skupino od 26 do 35 let, sledilo je 27 % starih do 25 let, nato 11 % tistih, ki so bili stari od 36 do 45 let in 2 % tistih, starih od 46 do 55 let. Na vprašalnik ni odgovoril nihče nad 56-tim letom starosti.

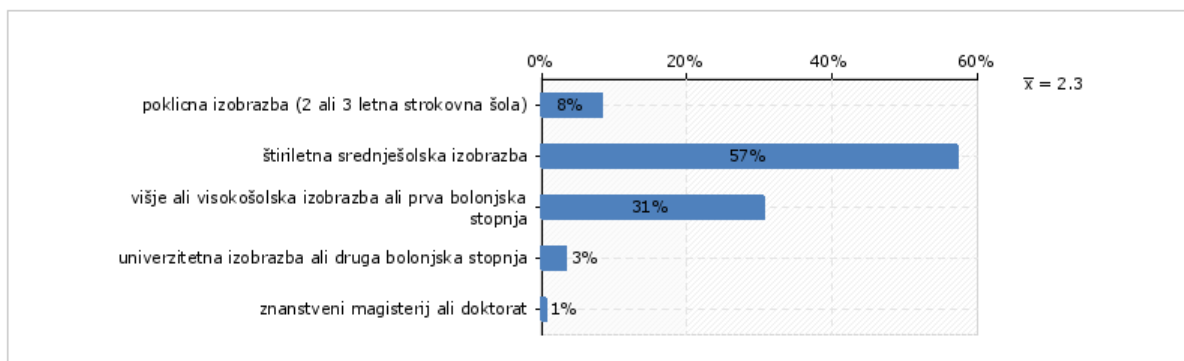
Graf 5.2: Demografski podatki - starostna skupina (n = 180)



Anketirance smo spraševali po njihovi najvišji doseženi formalni izobrazbi. Največ, 57 % , jih je zaključilo štiriletno srednješolsko izobrazbo, sledijo jim tisti, ki imajo zaključeno šolanje na višji ali visoki šoli z 31 %. 8 % anketirancev ima končano poklicno izobrazbo,

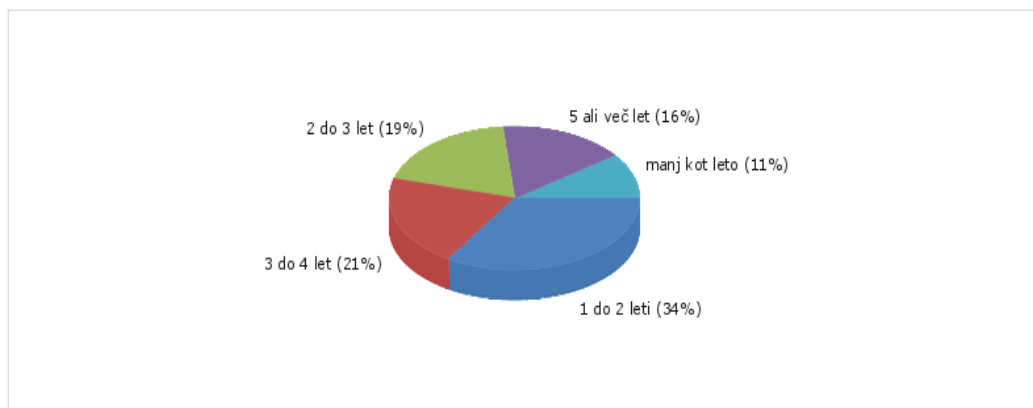
univerzitetni študij je zaključilo 3 % anketiranih, znanstveni magisterij ali doktorski študij pa ima opravljen 1 % respondentov.

Graf 5.3: Demografski podatki - izobrazba (n = 180)



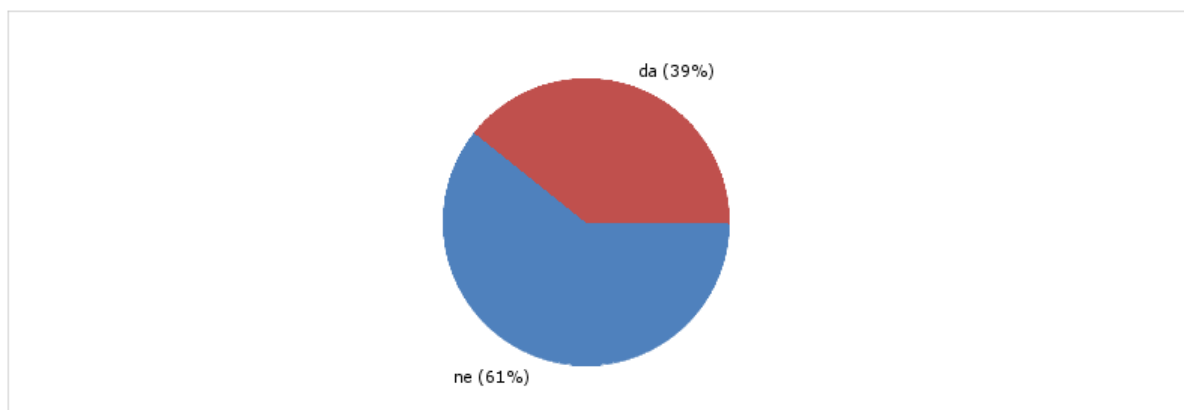
Na vprašanje o trajanju zaposlitve prek agencije je največ, 34 %, tistih, ki so zaposleni od 1 do 2 let, z 21 % sledijo tisti, ki so zaposleni od 3 do 4 let. Od 2 do 3 let je v agenciji zaposlenih 19 % anketirancev, 5 ali več let 16 % in 11 % manj kot leto dni.

Graf 5.4: Demografski podatki – trajanje zaposlitve prek agencije (n = 180)



Povprašali smo jih tudi o rednih zaposlitvah v preteklosti. 39 % respondentov je bilo v preteklosti že kdaj redno zaposlenih, medtem ko je za 61 % to prva zaposlitev.

Graf 5.5: Demografski podatki – predhodne redne zaposlitve (n = 180)



5.2 Preverjanje merskega instrumenta

Zanesljivost merskega instrumenta smo preverjali s koeficientom Cronbach alfa, pri čemer se je izkazalo, da trije indikatorji pri dimenziji sprejetosti manj merijo isti pojav kot ostalih pet trditev. Glede na dobljene rezultate smo se odločili, da jih izločimo, in sicer *V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, sem vabljen na družabne dogodke, npr. na novoletno zabavo, tradicionalna srečanja, športna udejstvovanja in podobno; Udeležujem se družabnih dogodkov in aktivnosti v okviru podjetja, kjer trenutno opravljam delo* in *V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, bolj navezujem prijateljske vezi z redno zaposlenimi sodelavci*. Tako dimenzijo sprejetosti merimo s petimi, namesto osmimi prvotno zastavljenimi indikatorji. V vseh preostalih sklopih pa so indikatorji dovolj zanesljivi.

Koeficienta sploščenosti in asimetrije sta pri večini indikatorjev dimenzije sprejetosti med -1 in 1, torej jih je večina porazdeljenih približno normalno, vrednosti standardnih odklonov pa se gibljejo okoli 1. Cronbach alfa je 0,765.

Opisne statistike za dimenzijo sprejetosti oz. nesprejetosti

Pred analiziranjem podatkov smo morali rezultate trditev, ki so bile zastavljene v obratno smer, pravilno definirati. To so trditve: *Občutek imam, da me redno zaposleni kolegi, ker sem zaposlen prek agencije, ne sprejemajo kot enakopravnega člana kolektiva (R)*. *Občutek imam, da sem bolj pridružen, in ne popolnoma sprejet član kolektiva podjetja, v katerem trenutno opravljam delo (R)*.; *Ker sem agencijski delavec, imam občutek, kot bi bil tujec na delovnem mestu (R)*. Te trditve moramo zato tako tudi interpretirati.

Povprečne vrednosti za dimenzijo sprejetosti se uvrščajo med 2,35 in 3,72. Najvišjo povprečno vrednost je na 5-stopenjski Likertovi lestvici strinjanja dosegla obratno postavljena trditev: *Ker sem agencijski delavec, imam občutek, kot bi bil tujec na delovnem mestu (R)*. To pomeni, da se v sklopu dimenzije sprejetosti, dejansko počutijo sprejete in ne kot tujci na delovnem mestu. Najmanjšo vrednost pa je dosegla trditev: *Agencijski delavci smo bolj povezani med seboj kot z redno zaposlenimi sodelavci*. Povprečne vrednosti ostalih trditvev so med 2,69 in 3,56.

Tabela 5.1: Opisne statistike in preverjanje merskega instrumenta za dimenzijo sprejetosti

Indikatorji	N	Povprečna vrednost	Standardni odklon	Koeficient asimetričnosti	Koeficient sploščenosti	Cronbach Alfa
Občutek imam, da me redno zaposleni kolegi, ker sem zaposlen prek agencije, ne sprejemajo kot enakopravnega člana kolektiva. R	177	3,56	1,038	-0,654	-0,15	0,765
Občutek imam, da sem bolj pridružen in ne popolnoma sprejet član kolektiva podjetja, v katerem trenutno opravljam delo. R	177	3,39	1,098	-0,458	-0,566	
Ker sem agencijski delavec, imam občutek, kot bi bil tujec na delovnem mestu. R	178	3,72	1,018	-0,854	0,27	
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, sem vabljen na družabne dogodke, npr. na novoletno zabavo, tradicionalna srečanja, športna udejstvovanja in podobno.	179	4,51	0,555	-0,733	0,691	
Udeležujem se družabnih dogodkov in aktivnosti v okviru podjetja, kjer trenutno opravljam delo.	179	3,85	0,824	-0,93	1,243	
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, navezujem prijateljske vezi bolj z redno zaposlenimi sodelavci.	176	2,76	1,074	-0,014	-0,728	
Agencijski delavci smo bolj povezani med seboj kot z redno zaposlenimi sodelavci.	175	2,35	1,071	0,627	-0,092	
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, navezujem prijateljske vezi bolj z ostalimi agencijskimi delavci.	178	2,69	1,053	0,014	-0,643	

Opisne statistike za dimenzijo enakosti

Tudi tu smo obrnili trditve v isto smer, kot so usmerjene preostale, in sicer: *Imam občutek, da v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, nisem enako obravnavan, kot so redno zaposleni sodelavci (R)*; *Počutim se bolj negotovo in pod stresom, kot bi se, če bi bil v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, redno zaposlen (R)*; *Moja zaposlitev je manj varna, ker sem zaposlen prek agencije, kot če bi bil redno zaposlen v podjetju, kjer trenutno opravljam delo (R)*.

Visok koeficient sploščenosti pri trditvi: *V času trenutne zaposlitve imam možnost podajati koristne predloge in mnenja glede dela prikaže bolj koničasto porazdelitev spremenljivke,*

vrednosti standardnih odklonov pa se gibljejo okoli 1, kar nakazuje na približno normalno porazdelitev odgovorov. Cronbach alfa je 0,791. Najnižja povprečna vrednost za to dimenzijo je 1,83 pri trditvi: *Moja zaposlitev je manj varna, ker sem zaposlen prek agencije, kot če bi bil redno zaposlen v podjetju, kjer trenutno opravljam delo (R)*, ki jo moramo interpretirati v obratno smer, kar pomeni, da se z njo strinjajo. Najvišjo povprečno vrednost, ki znaša 4,19, pa je na 5-stopenjski Likertovi lestvici strinjanja dosegla trditev: *V času trenutne zaposlitve imam možnost podajati koristne predloge in mnenja glede dela.*

Tabela 5.2: Opisne statistike in preverjanje merskega instrumenta za dimenzijo enakosti

Indikatorji	N	Povprečna vrednost	Standardni odklon	Koeficient asimetričnosti	Koeficient sploščenosti	Cronbach Alfa
Moji trenutni delovni pogoji so vsaj takšni, kot bi bili, če bi bil v podjetju na istem delovnem mestu neposredno zaposlen.	177	3,74	1,034	-0,74	-0,028	0,791
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, mi pripadajo enake ugodnosti kot redno zaposlenim sodelavcem.	177	3,03	1,191	-0,025	-1,064	
V času trenutne zaposlitve imam možnost podajati koristne predloge in mnenja glede dela.	180	4,19	0,707	-1,34	4,332	
V času trenutne zaposlitve sem že podajal mnenja in koristne predloge.	177	3,63	0,987	-0,7	-0,256	
Moja mnenja in predlogi so bili s strani podjetja, kjer trenutno opravljam delo, upoštevani.	139	3,79	0,785	-0,526	0,123	
Imam občutek, da v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, nisem enako obravnavan, kot so redno zaposleni sodelavci. R	178	2,74	1,19	0,118	-0,946	
Počutim se bolj negotovo in stresno, kot bi se, če bi bil v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, redno zaposlen. R	178	2,29	1,176	0,488	-0,904	
Moja zaposlitev je manj varna, ker sem zaposlen prek agencije, kot če bi bil redno zaposlen v podjetju, kjer trenutno opravljam delo. R	176	1,83	0,959	1,096	0,473	

Opisne statistike za dimenzijo priložnosti

Povprečna vrednost v tem sklopu trditev je najvišja pri trditvi: *Zaposlitev prek agencije mi predstavlja priložnost na poti do redne zaposlitve*, ki znaša 3,69. 3,34 pa znaša pri trditvi: *Zaposlitev prek agencije mi predstavlja možnost prehoda iz bolj fleksibilnih oblik dela v želeno stabilnejšo zaposlitev* najnižja. Razlika med srednjimi vrednostmi je izjemno majhna, pri preostalih trditvah je njihova vrednost v razponu od 3,4 do 3,61. Standardni odklon je pri vseh okrog 1, torej je porazdelitev odgovorov približno normalna. Koeficienta sploščenosti in asimetrije sta pri večini indikatorjev dimenzije sprejetosti med -1 in 1, torej jih je večina porazdeljenih približno normalno.

Tabela 5.3: Opisne statistike in preverjanje merskega instrumenta za dimenzijo priložnosti

Indikatorji	N	Povprečna vrednost	Standardni odklon	Koeficient asimetričnosti	Koeficient sploščenosti	Cronbach Alfa
Zaposlitev prek agencije je zame priložnost izkazati se v podjetju, kjer trenutno opravljam delo.	174	3,4	1,167	-0,663	-0,427	0,874
Zaposlitev prek agencije mi predstavlja priložnost na poti do redne zaposlitve.	170	3,69	1,072	-0,647	-0,224	
Zaposlitev prek agencije mi pomeni pridobivanje referenc in dodatnih delovnih izkušenj, s katerimi bom bolj konkurenčen na trgu dela.	170	3,51	1,147	-0,562	-0,394	
Zaposlitev prek agencije mi omogoča možnost prezaposlitve v podjetje, kjer trenutno opravljam delo.	164	3,61	1,149	-0,74	-0,123	
Zaposlitev prek agencije mi omogoča delati v podjetju, kamor bi sam sicer težko prišel.	176	3,55	1,125	-0,686	-0,206	
Zaposlitev prek agencije mi predstavlja možnost prehoda iz bolj fleksibilnih oblik dela v zeleno stabilnejšo zaposlitev.	165	3,34	1,134	-0,648	-0,48	

Opisne statistike za dimenzijo eksistence

Povprečne vrednosti za dimenzijo eksistence se uvrščajo med 2,61 pri indikatorju: *Ni mi pomembno, ali sem zaposlen prek agencije ali direktno pri podjetju, kjer opravljam delo, dokler imam zaposlitev*, kar pomeni, da jim je to pomembno, ker se s trditvijo ne strinjajo. Standardni odklon pa je v tem primeru 1,37 in nakazuje na razpršenost odgovorov okoli povprečne vrednosti; in 4,41 za indikator: *Zaposlitev prek agencije je zame boljše možnost, kot biti odvisen od državnih virov pomoči*. Le-ta nakazuje visoko strinjanje s trditvijo, odgovori pa so skoncentrirani ob povprečni vrednosti. Preostale povprečne vrednosti pa so med 3,37 do 4,34.

Visok koeficient sploščenosti pri trditvah: *Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi v času zaposlitve omogočajo finančno neodvisnost; Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi omogočajo preživetje; Zaposlitev prek agencije je zame boljše možnost, kot biti odvisen od državnih virov pomoči*; prikaže bolj koničasto porazdelitev spremenljivk kot pri normalni porazdelitvi. Krivulje pa so pri vseh treh močno asimetrične v levo.

Tabela 5.4: Opisne statistike in preverjanje merskega instrumenta za dimenzijo eksistence

Indikatorji	N	Povprečna vrednost	Standardni odklon	Koeficient asimetričnosti	Koeficient sploščenosti	Cronbach Alfa
Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi v času zaposlitve omogočajo finančno neodvisnost.	178	4,28	0,742	-1,415	3,826	0,690
Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi omogočajo preživetje.	180	4,34	0,696	-1,491	4,895	
Zaposlitev prek agencije je zame boljša možnost, kot biti odvisen od državnih virov pomoči.	179	4,41	0,724	-1,711	4,974	
Ni mi pomembno ali sem zaposlen prek agencije ali direktno pri podjetju, kjer opravljam delo, dokler imam zaposlitev.	178	2,61	1,374	0,436	-1,08	
Zaposlitev prek agencije je na nek način sprejemljiv življenjski stil, saj trend standardnega načina zaposlovanja za nedoločen čas, vsaj na začetku zaposlitvene poti, več ne obstaja.	172	3,37	1,175	-0,563	-0,493	

6 ANALIZA

Iz ustreznih indikatorjev po dimenzijah in po spremenljivkah smo s programom SPSS sestavili novo spremenljivko, na podlagi frekvenčne porazdelitve in potem zanjo naredili še frekvenčno analizo. Iz izbranih indikatorjev, ki ustrezajo kriterijem, da sta koeficienta asimetričnosti in sploščenosti manjša od 3, in hkrati dobro delujejo v Cronbach alfa, smo torej naredili nove spremenljivke Likertovega tipa, s 5-stopenjsko lestvico z vrednostmi od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam) in na njih izvedli frekvenčno analizo to pa so eksistenca, enakost, sprejetost in priložnost. Nato smo iz spremenljivk enakosti in sprejetosti izpeljali novo spremenljivko, ki smo jo poimenovali liminalnost, vrednosti pa nato še obrnili, da smo dobili realno sliko nove spremenljivke liminalnosti.

Povprečna vrednost novih spremenljivk se giblje (na lestvici od 1 do 5) med 3,54 pri sprejetosti in 2,99 pri aritmetični sredini eksistence. Povprečna vrednost pri sprejetosti je z vrednostjo 3,54 najvišja v tem sklopu. To pomeni, da se respondenti počutijo sprejete, kar je razvidno tudi pri frekvenčni analizi posameznih indikatorjev v prejšnjem poglavju. Srednje vrednosti kažejo, da se anketiranci strinjajo, da je motiv za sprejetje zaposlitve prek kadrovske agencije predvsem v priložnosti, ki jo ta način zaposlitve ponuja za nadaljnje zaposlitvene možnosti. Skoraj povsem na sredini lestvice pa je nuja oz. eksistenca, kar pomeni, da se v večini niti strinjajo niti ne strinjajo, da je bil to njihov motiv za zaposlitev. Standardni odklon 1,1 kaže sicer večjo razpršenost odgovorov kot pri ostalih v tem nizu, a je porazdelitev še vedno normalna; normalna pa je tudi pri vseh ostalih indikatorjih, torej ni večjega odmika od aritmetičnih sredin. Krivulja pa je pri eksistenci rahlo asimetrična v desno. Koeficient sploščenosti je manjši od 0, kar pomeni, da je porazdelitev bolj sploščena kot pri normalni; enako je pri koeficientu sploščenosti za enakost. Indikatorja za sprejetost in priložnost pa kažeta na normalno porazdelitev z vrednostma okoli 0.

Tabela 6.1: Opisne statistike eksistence, enakosti, sprejetosti in priložnosti

	Frekvenca	Povprečna vrednost	Standardni odklon	Koeficient asimetričnosti	Koeficient sploščenosti
Priložnost	145	3,5345	0,89686	-0,711	0,192
Eksistenca	171	2,9971	1,1028	0,077	-0,618
Enakost	133	3,0569	0,66285	0,215	-0,52
Sprejetost	172	3,5442	0,7531	0,403	0,162

Povprečna vrednost nove spremenljivke liminalnosti (na lestvici od 1 do 5) je 2,68, kar pomeni, da se respondenti ne čutijo liminalni. Standardni odklon kaže na normalno porazdelitev odgovorov, koeficient sploščenosti pa na normalno porazdelitev. Koeficient asimetričnosti kaže asimetrijo krivulje nekoliko v levo.

Tabela 6.2: Opisne statistike liminalnosti

	Frekvenca	Povprečna vrednost	Standardni odklon	Koeficient asimetričnosti	Koeficient sploščenosti
liminalnost	127	2,6836	,60210	-,188	,230

Frekvenčna analiza spremenljivke sprejetosti

Na lestvici od 1 do 5 pri spremenljivki sprejetosti največkrat (46,5 %) zastopan odgovor drži, takoj za njim pa sledi s 34,9 % odgovor, da niti drži niti ne drži. Najmanj, 0,6 %, je bilo odgovorov - ne drži. Iz analiziranega sklepamo, da so respondenti v večini (57 %) sprejeti. 14 jih je odgovorilo, da se ne čutijo sprejete s strani svojih redno zaposlenih sodelavcev.

Tabela 6.3: Frekvenčna analiza za spremenljivko sprejetost

Sprejetost				
	Frekvenca	Odstotek	Veljavni v odstotkih	
1	1	0,6	0,6	
2	13	7,2	7,6	
3	60	33,3	34,9	
4	80	44,4	46,5	
5	18	10	10,5	
Skupaj	172	95,5	100	
Manjkajoči	8	4,5		
Skupaj	180	100		

Frekvenčna analiza spremenljivke enakosti

Na lestvici od 1 do 5 pri tej spremenljivki je največkrat (48,9 %) od vseh veljavnih odgovorov izbrana možnost niti drži niti ne drži, torej jih največ meni, da se ne počutijo niti enake niti neenake svojim redno zaposlenim kolegom. Najmanj, 0,8 %, je bilo tistih, za katere popolnoma drži, da so si enaki. Za 24,1 % respondentov enakost ne drži, za 26,3 %, pa drži. Odgovor, da to popolnoma drži, je izbrala le ena oseba.

Tabela 6.4: Frekvenčna analiza za spremenljivko enakost

Enakost					
		Frekvenca	Odstotek	Veljavni v odstotkih	
	1	0	0	0	
	2	32	17,8	24,1	
	3	65	36,1	48,9	
	4	35	19,4	26,3	
	5	1	0,6	0,8	
	Skupaj	133	73,9	100	
	Manjkajoči	47	26,1		
	Skupaj	180	100		

Frekvenčna analiza spremenljivke priložnosti

Na lestvici od 1 do 5 pri tej spremenljivki najvišja frekvenca odgovorov sovpade v opcijo drži, in sicer 50,3 % vseh veljavnih odgovorov. S tem respondenti potrjujejo, da je bil motiv pri njihovi izbiri za zaposlitev prek kadrovske agencije priložnost. Najmanj, 2,1 %, je bilo odgovorov - ne drži, 23,4 % je izbralo možnost - niti drži niti ne drži in 13,1 %, da to zanje povsem drži. Na osnovi teh rezultatov lahko z zanesljivostjo trdimo, da je pri večini priložnost faktor, ki je vplival na motiv za odločanje za sprejetje tristranskega delovnega razmerja.

Tabela 6.5: Frekvenčna analiza za spremenljivko priložnost

Priložnost					
		Frekvenca	Odstotek	Veljavni v odstotkih	
	1	3	1,7	2,1	
	2	16	8,9	11	
	3	34	18,9	23,4	
	4	73	40,6	50,3	
	5	19	10,6	13,1	
	Skupaj	145	80,6	100	
	Manjkajoči	35	19,4		
	Skupaj	180	100		

Frekvenčna analiza spremenljivke eksistence

Na lestvici od 1 do 5 je pri omenjeni spremenljivki najvišja frekvenca odgovorov (36,3 %) v okviru srednje možnosti, ki kaže, da zanje niti drži niti ne drži, da je eksistenca ali nuja vplivala na izbiro sprejetja začasne zaposlitve. 24,6 % pa jih meni, da je. Z 18,1 % sledi odgovor ne drži in 13,5 %, da povsem drži, 7,6 % pa jih odgovarja, da to zanje ne drži.

Na osnovi teh rezultatov lahko rečemo, da je za 38 % respondentov ta faktor vplival kot motiv za odločanje za sprejetje tristranskega delovnega razmerja, za preostale bodisi ni ali pa niti ni niti je vplival.

Tabela 6.6: Frekvenčna analiza za spremenljivko eksistenca

Eksistenca				
	Frekvenca	Odstotek	Veljavni v odstotkih	
1	13	7,2	7,6	
2	31	17,2	18,1	
3	62	34,4	36,3	
4	42	23,3	24,6	
5	23	12,8	13,5	
Skupaj	171	95	100	
Manjkajoči	9	5		
Skupaj	180	100		

Frekvenčna analiza spremenljivke liminalnosti

Spremenljivka liminalnosti, ki smo jo izpeljali iz spremenljivke sprejetosti in enakosti, katerih vrednosti smo predhodno obrnili, saj se liminalnost kaže v občutjih nesprejetosti in neenakosti, pa kaže naslednje izsledke. Največ, 52 %, vseh veljavnih odgovorov sovpade v odgovore niti drži niti ne drži. Za kar 37 % respondentov liminalnost ne drži, za 4,7 % pa da sploh ne drži. Le pri 8 od 127 oseb se liminalnost potrjuje. Iz tega je razvidno, da se pri udeleženi v raziskavi lahko zaznavanje liminalnosti nekako ne kaže, saj je večina vrednosti skoncentrirana v območju srednje in pod srednjo vrednostjo.

Tabela 6.7: Frekvenčna analiza za spremenljivko liminalnost

Liminalnost					
		Frekvenca	Odstotek	Veljavni v odstotkih	
	1	6	3,3	4,7	
	2	47	26,1	37	
	3	66	36,7	52	
	4	7	3,9	5,5	
	5	1	0,6	0,8	
	Skupaj	127	70,6	100	
	Manjkajoči	53	29,4		
	Skupaj	180	100		

7 OMEJITVE IN PREDLOGI ZA NADALJNJE RAZISKOVANJE

Omejitev naše raziskave predstavlja predvsem majhnost vzorca, ki je priložnosten, zato ne moremo posplošiti dognanj na celotno populacijo zaposlenih agencijskih delavcev pri nas. Velik delež, kar 59 % anketiranih, predstavljajo osebe stare od 26 do 35 let. To pomeni, da je vzorčna populacija glede na starost neenakomerno razporejena, res pa je, da so po mnogih mnenjih in statističnih podatkih (Ignjatović 2002, MDDSZ 2015) fleksibilni načini zaposlitve rezervirani predvsem za mlade, kar potrjuje tudi naša raziskava, v kateri je sodelovalo 27 % mladih do 25 let, skupaj pa je bilo kar 86 % vseh zaposlenih, sodelujočih v raziskavi, starih do 35 let.

Predlog za nadaljnje raziskovanje je predvsem ta, da bi se raziskava razširila na delavce, ki so posredovani na delo še v ostale panoge, kot na primer avtomobilsko industrijo, gradbeništvo in druge predelovalne industrije, kjer bi po mojem mnenju že zaradi večje pestrosti populacije in gospodarskih nihanj na teh trgih prišli do drugačnih rezultatov kot v pričujoči nalogi. Predlagali bi lahko tudi, da bi se raziskava opravila nadalje še pri drugih agencijah oz. ponudnikih kadrovske storitve, katerih glavna dejavnost je posredovanje dela delavcev uporabniku, kar bi prikazalo še širšo sliko obravnavane tematike. Morda bi se lahko v prihodnosti uporabila kvalitativna metoda namesto kvantitativne- torej intervju, ki bi sam koncept liminalnosti, kot ga je v svojem modelu predstavil Tommasen (2009), lažje inkorporiral v samo raziskavo. Prednost tega bi bil poglobljen pristop in možnost odkrivanja globljih pomenov podanih mnenj z dodatno razlago, ki jih ob strokovnem vodenju spraševalca z dodatno postavljenimi vprašanji lahko izrazijo respondenti. »Strukturiran intervju poteka na podlagi vnaprej pripravljenih vprašanj, na katera želi analitik pridobiti odgovore. V primerjavi z vprašalnikom vsebuje strukturiran intervju pretežno odprta vprašanja, ki ob pogovoru dopuščajo in pogosto tudi zahtevajo postavljati dodatna vprašanja. Ne glede na to pa ima spraševalec pred sabo bistvena vprašanja, na katera išče odgovore in jih uporablja kot oporne točke za vodenje pogovora« (Možina 2002, 108). Metodo intervjuja so prav tako uporabili, v nalogi večkrat omenjeni, raziskovalci liminalnosti na tujih trgih, kot so Garsten (1999) ter Winkler in Mahmood (2015).

Po mojem mnenju bi se zaznavanje liminalnih občutkov, kot so stres in negotovost glede same varnosti njihove zaposlitve, odrazilo tudi pri drugih občutljivih skupinah zaposlenih v ostalih fleksibilnih oblikah dela, kot so: sezonski delavci, delavci zaposleni s krajšim

delovnim časom, delavci, ki opravljajo javna dela, morda tudi študentje in dijaki, ki opravljajo raznovrstna priložnostna dela, prokuristi, poslovodje in vodilni delavci. Nenazadnje, bi bilo morda smotrno opraviti raziskavo na to temo tudi pri delavcih, ki so zaposleni pri delodajalcih s pogodbo za določen čas. Mnoge raziskave na temo stresa in zmanjšane občutka varnosti zaposlitve so bile sicer že izvedene, vendar pa ne konkretno v povezavi s konceptom liminalnosti kot takim.

8 ZAKLJUČEK

Namen naloge je bil predvsem ugotoviti, ali je pri zaposlenih prisoten občutek liminalnosti in kako se le-ta odraža pri njihovem delu in v privatnem življenju. Nadaljnje raziskovalno vprašanje je bilo ugotoviti ali zaposleni trenutno začasno zaposlitev vidijo kot priložnost na svoji nadaljnji zaposlitveni poti ali zgolj kot eksistenco oz. nujo za preživetje oz., kateri od ponujenih motivov jih je privedel do odločitve za sklenitev tristranskega delovnega razmerja. V raziskavo je bilo vključenih 180 respondentov.

Iz vseh podanih indikatorjev, s katerimi smo merili dimenzijo enakosti, priložnosti, sprejemljivosti in eksistence, smo izluščili primerne za nadaljnjo analizo in iz njih izpeljali nove spremenljivke. Večina anketiranih (63,4 %) potrjuje, da je ravno priložnost odločilen motiv pri njihovi izbiri za zaposlitev prek kadrovske agencije. Le za 38 % respondentov pa velja, da je motiv eksistence vplival na njihovo odločanje za sprejetje tristranskega delovnega razmerja, za preostale bodisi ni ali pa niso bili opredeljeni. Rezultati analize so pokazali, da se skoraj polovica (49 %) anketirancev pri primerjavi z redno zaposlenimi kolegi ne počuti niti enake niti neenake, le eden pa se počuti popolnoma enako. Respondenti so podatkih raziskave v večini (57 %) sprejeti s strani redno zaposlenih kolegov. Le 14 od 172 pa jih meni, da niso sprejeti. V raziskavi nas je zanimala liminalnost, ki se kaže v občutjih nesprejetosti in neenakosti. Analiza je nadalje pokazala, da se za 52 % oseb liminalnost niti kaže niti ne kaže. Za kar 37 % liminalnost ne drži, za 4,7 % pa da sploh ne drži. Le pri 8 od 127 respondentov se liminalnost potrjuje. Iz tega je razvidno, da se pri udeleženi v raziskavi zaznavanje liminalnosti nekako ne kaže, saj je večina vrednosti skoncentrirana v območju srednje in pod srednjo vrednostjo, take občutke pa je zaznati le pri 6,3 % respondentov.

V skoraj dveh desetletjih, kolikor je pri nas prisotna ta fleksibilna oblika dela, je bilo na tem področju uvedenih veliko pozitivnih sprememb in izboljšav, ki odpravljajo v preteklosti mnogokrat prisotno zmedo in pogosto tudi zlorabo v zvezi s posredovanjem delavcev. Odnosi vseh udeleženi v tem tristranskem razmerju so pravno urejeni in jasni, za kar skrbijo pristojne institucije. V današnjem času se, po mojem mnenju, (tako) situacija zaposlenih izboljšuje. Naša raziskava pa je z odgovori respondentov potrdila, kot je izpostavil že Ignjatović (2002), da mladi, zaradi pretežne zaposlenosti v fleksibilnih oblikah zaposlovanja, v večini več ne poznajo, sicer še vedno prevladujočega, standardnega načina

zaposlovanja. »Hitrejše menjavanje zaposlitev zanje pomeni drugačen in relativno sprejemljiv življenjski stil (saj takega, ki vsebuje komponente redne zaposlitve, niti ne poznajo), ki pomeni prenos iskanja potrditve lastne identitete s trga delovne sile na druga področja« (Ignjatović 2002, 190). Hkrati je raziskava pokazala, da respondenti kot motiv za sprejetje agencijske zaposlitve večkrat kot nujo navajajo priložnost, ki jo v tem načinu zaposlitve vidijo na svoji karierni poti, kar je po mojem mnenju pozitivno in nenazadnje tudi spodbudno. Priložnost pa je morda skupno stičišče vsem nam, udeležnim v tem tristranskem delovnem razmerju.

9 LITERATURA

1. *Adecco.si*. 2016. Dostopno prek: <http://www.adecco.si/> (7. maj 2016).
2. Bell, Catherine. 1997. *Ritual: Perspectives and Dimensions*. New York: Oxford University Press.
3. Breznik, Maja. 2013. *Atipične oblike zaposlitev*. Poročilo ekspertnih intervjujev z analizo politik. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno prek: <http://www.mirovni-institut.si/labour/docs/Expert%20interviews%20and%20policy%20analysis%20%28Expertni%20intervjuji%20in%20analiza%20politik%29.pdf> (22. maj 2016).
4. De Koning, Jaap, Jan Denys in Ulrich Walwei. 1999. *Deregulation in Placement Services: a Comparative Study for Eight EU Countries*. Brussels: European Commission, Employment & Social Affairs.
5. *Direktiva 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela*. Ur. l. RS 327/2008.
6. Garsten, Christina. 1999. Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations, *Organization Studies* 20 (4): 601–617.
7. Gennep, Arnold van. 1909/1977. *The Rites of Passage*. London: Routledge and Kegan Paul.
8. Guest, David E. 2004. The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on Psychological Contract. *Applied Psychology: An International Review* 53 (4): 541–555.
9. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. *Ilo.org*. 2016. Dostopno prek: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326 (2. julij 2016).

11. Kalleberg, Arne L., Nesheim Torstein in Olsen Karen M. 2015. Job Quality in Triadic Employment Relations: Work Attitudes of Norwegian Temporary Help Agency Employees. *Scandinavian Journal of Management* 31 (3): 362–374.
12. *Kariera.si*. 2016. Dostopno prek: <http://www.kariera.si/> (7. maj 2016).
13. Klarič, Matej. 2016. *Agencijsko delo: rešitev ali novodobno suženjstvo?* Dostopno prek: <http://svet24.si/clanek/novice/slovenija/56b1c8a359743/agencijsko-delo-resitev-ali-novodobno-suzenjstvo> (1. julij 2016).
14. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20033kohont.pdf> (11. april 2016).
15. Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
16. *Manpower.com*. 2016. *Slovenia Jobs*. Dostopno prek: <https://candidate.manpower.com/wps/portal/SICampus/Slovenia-Jobs/> (7. maj 2016).
17. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. 2015. *Zagotavljanja dela delavcev uporabniku*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/ (2. april 2015).
18. Možina, Stane. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. *Mservis.si*. 2016. *Posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku*. Dostopno prek: http://www.mservis.si/za-podjetja/najem-kadrov_2/kadrovska-agencija_2/posredovanje-dela-delavcev-drugemu-uporabniku (13. maj 2016).
20. *Natonhr.com*. 2016. *Poslanstvo podjetja*. Dostopno prek: <http://www.natonhr.com/poslanstvo-podjetja-naton/> (13. maj 2016).

21. Novak, Lucija. 2014. *Hauka pokret kao ritualni otpor opresorima* (esej). Dostopno prek: <http://www.zarez.hr/clanci/hauka-pokret-kao-ritualni-otpor-opresorima> (21. april 2016).
22. *Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku*. Ur. l. RS 15/2014 (28. februar 2014).
23. Pužar, Aljoša. 2007. *U tamni vilajet / Kulturalni studiji liminalnosti*. Zagreb: Izdanja Antibarbarus.
24. Rapport, Nigel in Joanna Overing. 2000. *Social and Cultural Anthropology: The Key Concepts*. London; New York: Routledge.
25. Skorupan, Maja. 2015a. Pravece agencijskih delavcev. *Delodajalec* (6) 2: 30–31.
26. --- 2015b. Anketa – delo preko agencij za zagotavljanje začasnega dela. *Delodajalec* (6) 3: 15–17.
27. --- 2015c. *Agencijsko delo – pravice in obveznosti agencije, uporabnika in delavca*. Ljubljana: gradivo seminarja.
28. Stojić, Marta in Dembsky, Helena. 2007. Izbris: od liminalnosti do metafore. *Časopis za kritiko znanosti* 35 (228): 148–155.
29. Thomassen, Bjørn. 2009. The Uses and Meanings of Liminality. *International Political Anthropology* 2 (1): 5–27.
30. Toms, Simon. 2012. *The Impact of the UK Temporary Employment Industry in Assisting Agency Workers Since the Year 2000*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
31. Trenkwalder.com. 2016. Dostopno prek: <https://www.trenkwalder.com/si/> (7. maj 2016).
32. Turner, Victor. 1967. *The Forest of Symbols: Aspects of Ndembu Ritual*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

33. --- 1969. *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure*. Chicago: Aldine Publishing Company.
34. Vrečer, Natalija. 2007. *Integracija kot človekova pravica: prisilni priseljenci iz Bosne in Hercegovine v Sloveniji*. Ljubljana: Založba ZRC, ZRC SAZU.
35. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002 (15. maj 2002).
36. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013 (13. marec 2013).
37. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-C)*. Ur. l. RS 100/2013 (6. december 2013).
38. *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-D)*. Ur. l. RS 69/1998 (9. oktober 1998).
39. *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Ur. l. RS 80/2010 (12. oktober 2010).
40. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS 43/2011 (3. junij 2011).
41. Winkler, Ingo in Mahmood M. K. 2015. The Liminality of Temporary Agency Work: Exploring the Dimensions of Temporary Agency Workers Liminal Experience *Nordic Journal of Working Life Studies* 5 (1): 31–50.

Priloga A: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni,

pred vami je anonimni anketni vprašalnik o motivih in izkušnjah zaposlenih v Agenciji M servis d. o. o. Izpolnjevanje vam bo vzelo predvidoma 10 minut časa. Vaše mnenje je zelo dragoceno za izvedbo moje diplomske naloge, obenem pa si bom s pomočjo vaših izkušenj in mnenj osebno razširila videnje tematike zaposlitve prek agencije, kar bo še izboljšalo naše sodelovanje.

Iskrena hvala, Helena Češek.

Spol:

- Moški
- Ženski

V katero starostno skupino spadate?

- do 25 let
- od 26 do 35 let
- od 36 do 45 let
- od 46 do 55 let
- nad 56 let

Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- Poklicna izobrazba (2 ali 3 letna strokovna šola)
- Štiriletna srednješolska izobrazba
- Višje ali visokošolska izobrazba ali prva bolonjska stopnja
- Univerzitetna izobrazba ali druga bolonjska stopnja
- Znanstveni magisterij ali doktorat

Q1 - Koliko časa ste zaposleni prek agencije?

- manj kot leto
- 1 do 2 leti
- 2 do 3 let
- 3 do 4 let
- 5 ali več let

Q2 - Ali ste bili pred to zaposlitvijo že kdaj redno zaposleni (ne prek agencije)?

- Da
 Ne

Q3 - Sledi nekaj trditev o zaposlitvi prek agencije. V kolikšni meri vsaka od navedenih trditev za vas osebno drži ali ne drži?

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži	Ne vem
Zaposlitev prek agencije je zame priložnost izkazati se podjetju, kjer trenutno opravljam delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlitev prek agencije mi predstavlja priložnost na poti do redne zaposlitve.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlitev prek agencije mi pomeni pridobivanje referenc in dodatnih delovnih izkušenj, s katerimi bom bolj konkurenčen na trgu dela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlitev prek agencije mi omogoča možnost prezaposlitve v podjetje, kjer trenutno opravljam delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlitev prek agencije mi omogoča delati v podjetju, kamor bi sam sicer težko prišel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlitev prek agencije mi predstavlja možnost prehoda iz bolj fleksibilnih oblik dela v želeno stabilnejšo zaposlitev.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q4 - V kolikšni meri pa za vas držijo ali ne držijo naslednje trditve o vaši zaposlitvi?

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži	Ne vem
Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi v času zaposlitve omogočajo finančno neodvisnost.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Začasna zaposlitev prek agencije mi predstavlja redne mesečne dohodke, ki mi omogočajo preživetje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlitev prek agencije je zame boljša možnost, kot biti odvisen od državnih virov pomoči.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ni mi pomembno ali sem zaposlen prek agencije ali direktno pri podjetju, kjer opravljam delo, dokler imam zaposlitev.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlitev prek agencije je na nek način sprejemljiv življenjski stil, saj trend standardnega načina zaposlovanja za nedoločen čas, vsaj na začetku zaposlitvene poti, več ne obstaja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q5 - V kolikšni meri za vas osebno držijo ali ne držijo spodnje trditve o delovnih pogojih, ugodnostih in ostalih možnostih na delovnem mestu?

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži	Ne vem
Moji trenutni delovni pogoji so vsaj takšni, kot bi bili, če bi bil v podjetju na istem delovnem mestu neposredno zaposlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, mi pripadajo enake ugodnosti kot redno zaposlenim sodelavcem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V času trenutne zaposlitve imam možnost podajati koristne predloge in mnenja glede dela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V času trenutne zaposlitve sem že podajal mnenja in koristne predloge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moja mnenja in predlogi so bili s strani podjetja, kjer trenutno opravljam delo, upoštevani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži	Ne vem
Imam občutek, da v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, nisem obravnavan enako, kot redno zaposleni sodelavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Počutim se bolj negotovo in stresno, kot bi se, če bi bil v podjetju, kjer trenutno opravljam delo, redno zaposlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moja zaposlitev je manj varna, ker sem zaposlen prek agencije, kot če bi bil redno zaposlen v podjetju, kjer trenutno opravljam delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q6 - Sledi še nekaj trditev o odnosih v delovnem kolektivu. V kolikšni meri za vas osebno drži ali ne drži vsaka od naslednjih trditev?

	Sploh ne drži	Ne drži	Niti drži niti ne drži	Drži	Povsem drži	Ne vem
Občutek imam, da me redno zaposleni kolegi, ker sem zaposlen prek agencije, ne sprejemajo kot enakopravnega člana kolektiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Občutek imam, da sem bolj pridružen in ne popolnoma sprejet član kolektiva podjetja, v katerem trenutno opravljam delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ker sem agencijski delavec, imam občutek, kot bi bil tujec na delovnem mestu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, sem vabljen na družabne dogodke, npr. na novoletno zabavo, tradicionalna srečanja, športna udejstvovanja in podobno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Udeležujem se družabnih dogodkov in aktivnosti v okviru podjetja, kjer trenutno opravljam delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, bolj navezujem prijateljske vezi z redno zaposlenimi sodelavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V podjetju, kjer trenutno opravljam delo, bolj navezujem prijateljske vezi z ostalimi agencijskimi delavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agencijski delavci smo bolj povezani med seboj kot z redno zaposlenimi sodelavci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>