

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alen Avdičević

**Zaposlovanje in zaposlitvena razmerja v avtomobilski
industriji: Primer podjetja X**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alen Avdičević

Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević

**Zaposlovanje in zaposlitvena razmerja v avtomobilski
industriji: Primer podjetja X**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

ZAPOSLOVANJE IN ZAPOSLOTIVENA RAZMERJA V AVTOMOBILSKI INDUSTRIJI: PRIMER PODJETJA X

Avtomobilska industrija in industrija sestavnih delov v Sloveniji mora zaradi svoje globalne vpetosti v mednarodne ekonomije dosegati ostre konkurenčne standarde, da bi preživela in uspela v tehnološko zahtevni dejavnosti. Ravno zaradi gospodarske dejavnosti, v kateri je konkurenčen boj najbolj oster, morajo organizacije v avtomobilski industriji biti prilagodljive, kakovostne in odzivne. Zaradi relativno visoke varnosti zaposlitve in togosti zaposlitvenega sistema, slovenski avtomobilski dobavitelji na svetovnem trgu ne konkurirajo s ceno, ampak z znanjem in tradicijo dela, njihovo prilagodljivost in odzivnost pa vidimo v intenzifikaciji dela, kjer zaposleni delajo vedno več, in imajo vedno manj prostega časa. V času trenutne svetovne recesije, je avtomobilska industrija, med prvimi začutila posledice krize, z njo pa tudi zaposleni. Kot vidimo ima vsaka zgodba dve plati in druga plat te zgodbe, so zaposleni, ki nove, fleksibilne oblike zaposlovanja in dela ne vidijo vedno v isti luči kot delodajalci, saj imajo drugačne subjektivne definicije in kategorizacije zaposlovanja in zaposlitvenih razmerij, zaradi česar prihaja do konfliktov in nezaupanja.

KLJUČNE BESEDE: tipična zaposlitev, fleksibilne oblike dela, konflikti, zaupanje.

EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY: CASE STUDY OF ENTREPRISE X

In order to survive and succeed in this highly demanding sector, the automotive industry and auto parts manufacturers in Slovenia must meet harsh competitive standards due to its global integration in the international economy. Due to the nature of this highly competitive economy sector, organisations in the automotive industry must be flexible, high quality and responsive. Due to a relatively high security of employment and the rigidity of the employment system, Slovenian suppliers in the global market do not compete with the low price, but with their knowledge and work tradition, while their flexibility and responsiveness are reflected in the intensification of work, whereas employees work more, while their free time is decreasing. During the current recession the automotive industry, including employees in the sector, was the first to feel its consequences. Thus, we can see that each story has two sides. The other side of this story is that employees do not necessarily regard the new, flexible forms of employment the same as their employers, since their subjective definitions and categorisations of employment and employment relationships often differ, which results in conflicts and distrust.

KEY WORDS: typical employment, flexible forms of work, conflicts, trust.

KAZALO

1 UVOD.....	6
1.1 RELEVANTNOST IZBRANE TEME.....	6
1.2 METODOLOŠKI OKVIR.....	8
2 DELOVNO RAZMERJE.....	9
2.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI.....	10
2.2 KLASIČNA OBLIKA ZAPOSLOTVE.....	10
2.2.1 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA NEDOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELOJEMALCA	11
2.2.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA NEDOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELODAJALCA	11
3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA	12
3.1 ZAPOSLOVANJE ZA DOLOČEN ČAS.....	13
3.1.1 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELOJEMALCA	14
3.1.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELODAJALCA	15
3.2 DELO S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM	15
3.2.1 ZAKON O DELNEM SUBVENCIONIRANJU POLNEGA DELOVNEGA ČASA.....	16
3.2.2 PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	16
3.2.3 SLABOSTI ZAPOSLOVANJA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	17
3.3 ZAČASNO DELO PREKO ZAPOSLOTIVENIH AGENCIJ.....	17
3.3.1 PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA PREKO ZAPOSLOTIVENIH AGENCIJ ...	19
3.3.2 SLABOSTI ZAPOSLOVANJA PREKO ZAPOSLOTIVENIH AGENCIJ	19
4 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA	19
4.1 NADURNO DELO	20
4.2 DELO V IZMENAH.....	21
4.3 DELO OB VIKENDIH.....	21
5 KONFLIKTI	22
5.1 ORGANIZIRANI IN NEORGANIZIRANI KONFLIKTI	23
6 ZAUPANJE	24
7 PREDSTAVITEV PODJETJA X.....	25
7.1 ORGANIZACIJA	28
7.2 ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PODJETJA X	28
7.3 STROJNA BIROKRACIJA.....	29
8 PREDSTAVITEV SOGOVORNIKOV.....	30
8.1 SOGOVORNIK A	30
8.2 SOGOVORNIK B	32
8.3 SOGOVORNIK C	33

9 OKVIRNA SLIKA ZAPOSLOVANJA IN ZAPOSLOTIVENIH RAZMERIC V AVTOMOBILSKI INDUSTRIJI NA PRIMERU PODJETJA X (skozi oči sogovornikov)	34
9.1 VARNOST ZAPOSLOTITVE	34
9.2 NEGOTOVOST	36
9.3 PROSTI ČAS	38
10 ZAKLJUČEK	39
LITERATURA	41
PRILOGE	46
PRILOGA A: Vprašalnik	46
PRILOGA B: Magnetogram intervjuja 1 (sogovornik A)	48
PRILOGA C: Magnetogram intervjuja 2 (sogovornik B)	56
PRILOGA D: Magnetogram intervjuja 3 (sogovornik C)	64

1 UVOD

Thanks to staff flexibility, their high level of skills and unsparing effort to make things work, we manage to achieve very good results. I am convinced that the staff is our great asset in ensuring the future of Revoz Novo mesto within the framework of the worldwide group Renault-Nissan (Bouton, Michele v Invest in Slovenia 2006).

Zaradi svoje bogate tradicije avtomobilska industrija in industrija sestavnih delov v Sloveniji uživa visok in konkurenčen nivo. Tako je že leta 1900 Janez Puh (avstrijska družba Puch se imenuje po njem) skonstruiral prvi enovaljni motor, leto dni pozneje pa svoj prvi avtomobilski prototip, katerega serijska proizvodnja se je začela leta 1906. Po podatkih slovenskega avtomobilskega grozda je leta 2006 v avtomobilski industriji delovalo 338 organizacij iz različnih panog (kovinsko-predelovalna, elektronska, tekstilna, kemična ...), ki so zaposlovale 24.000 delavcev z ustvarjeno dodano vrednostjo v višini 35.677 EUR na zaposlenega. Proizvedla je za 3,647 mrd. EUR sestavnih delov in komponent, od tega je izvoz predstavljal 81 % oziroma 2,942 mrd. EUR. Izvaža se predvsem v Nemčijo, Avstrijo, Francijo, Španijo, Veliko Britanijo, Italijo in ZDA. Največji predstavnik avtomobilske industrije v Sloveniji je Renaultov Revoz, ki k celotnemu slovenskemu izvozu predelovalne dejavnosti prispeva 8 % in je tudi največji posamični izvoznik (Invest in Slovenia).

1.1 RELEVANTNOST IZBRANE TEME

Kot je razvidno iz podatkov zgoraj, igra avtomobilska industrija v Sloveniji veliko vlogo. Zaradi svoje globalne vpetosti v mednarodno dogajanje mora dosegati ostre konkurenčne standarde ter se za naročila spopadati z novimi industrijskimi državami in državami v neposredni bližini (Slovaška, Madžarska, Hrvaška, Češka itd.). Prav zaradi ostre

mednarodne konkurence morajo organizacije v avtomobilski industriji biti fleksibilne, ter ves čas dohajati korak s konkurenco, ali pa biti korak pred njimi. Za razliko od nekaterih drugih držav dobaviteljic in proizvajalk, delo oziroma cena ni slovenski adut. Aduti slovenske avtomobilske industrije se skrivajo predvsem v znanju in fleksibilnih oblikah dela.

Pri mojem diplomskem delu mi gre na roko (paradoksalno) tudi trenutna svetovna recesija, ki dokaj veselo tolče po svetovnih avtomobilskih proizvajalcih ter posledično tudi po dobaviteljih delov in opreme. Tukaj se zagotovo postavlja vprašanje, zakaj mi gre svetovna recesija na roko. Odgovor na to vprašanje je zelo preprost, saj je ob prvih znakih krize avtomobilska industrija tista, ki prva začuti posledice in ima tudi največ težav. Tako tudi slovenski avtomobilski industriji recesija ni prizanesla in je odpihnila marsikatero delovno mesto. Tako v času recesije lahko vidimo, koliko so organizacije v slovenski avtomobilski industriji fleksibilne (predvsem z vidika zaposlovanja in dela), ter kakšne so njihove rešitve v obdobju manjšega števila naročil in večje negotovosti.

Svoje diplomsko delo sem prvotno načrtoval drugače, vendar sem zaradi nepripravljenosti organizacij v avtomobilski industriji, da bi mi posredovale podatke moral to idejo opustiti. Tako sem se lotil izdelave diplomskega dela z etnometodološkega vidika, kjer bom skušal z raziskavo skozi oči sogovornikov in njihovih subjektivnih definicij in kategorizacij konstruirati »njihovo« realnost zaposlovanja in zaposlitvenih razmerij v avtomobilski industriji. Vse tri sogovornike veže delo v operativnem jedru, v isti organizaciji X.

Za podjetje X sem se odločil, ker gre za podjetje z več kot tisočimi zaposlenimi in zatorej po kvalifikaciji lahko govorimo o velikem podjetju oziroma velikem delodajalcu. Prav tako je podjetje eden največjih slovenskih dobaviteljev v avtomobilski industriji, katerega kupci so zveneči avtomobilski proizvajalci, kot so AUDI, BMW in Daimler. Podjetje je zaradi tujih lastnikov tudi izrazito izvozno naravnano in zatorej vpeto v mednarodno gospodarsko dogajanje. Zgodba o podjetju X je pravzaprav zgodba o uspehu, saj že več kot desetletje uspešno tekmuje z ostro mednarodno konkurenco na avtomobilskem trgu.

1.2 METODOLOŠKI OKVIR

Diplomsko nalogo sem zasnoval tako, da bom v uvodnem delu, ki zajema metodološki in teoretični okvir naloge, predstavil in pojasnil teoretične pojme, kot so delovno razmerje, tipična oblika zaposlitve, fleksibilne oblike zaposlovanja, konflikti, zaupanje, organizacijska struktura, ter poskušal podati osnovne značilnosti zaposlovanja in zaposlitvenih razmerij v Sloveniji. Drugi del je rezerviran za empirični oziroma raziskovalni del, kjer bom temeljito predstavil organizacijo X ter svoje sogovornike, ki jih veže delo v organizaciji X. V tretjem delu sledi analiza. V zadnjem delu diplome pa bom podal sklepne ugotovitve.

TEORETIČNI DEL

2 DELOVNO RAZMERJE

4. člen Zakona o delovnih razmerjih definira delovno razmerje kot

razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti (ZDR 2002, 4. člen).

Kot je torej moč sklepati, gre za dvostransko razmerje med delojemalcem in delodajalcem, v katerem je delojemalec vedno fizična oseba, delodajalci pa so lahko tako fizične kot (večinoma) pravne osebe. Pri tem velja omeniti, da je v Sloveniji največji delodajalec prav država, ki pa ima za svoje zaposlene v veljavi Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Za manjše delodajalce (manj kot 10 delavcev) pa ZDR predvideva nekatere posebnosti v obliki pravic in obveznosti (na primer oprostitev od vnaprejšnjega določanja pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu).

Nadalje zakon omenja prostovoljnost, kjer se lahko tako delavec kot delodajalec (s kandidati, ki izpolnjujejo pogoje) prostovoljno odločita, ali bosta in s kom bosta sklenila delovno razmerje. Pri tem jim je prepovedana diskriminacija na podlagi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla; družinskega statusa; premoženjskega stanja; spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin (ZDR 2002, 6. člen).

Delovno razmerje je torej odvisno delo, saj delodajalec določa, kaj in kako bo delavec delal, ter nadzoruje samo izvajanja dela.

»Za delovna razmerja je značilno, da so kot tržna (menjalna) razmerja po svoji naravi antagonistična, kajti cilji obeh strank (kupcev in prodajalcev) - delodajalcev in delojemalcev na trgu dela so, tako kot cilji kupcev in prodajalcev na vsakem trgu (blaga in storitev, kapitala, znanja itd.), objektivno nasprotni« (Gostiša 2005, 63).

2.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI

Delavec in delodajalec skleneta delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi, ki je temelj delovnega razmerja in ni pogodba obligacijskega, temveč delovnega prava. Pogodba o zaposlitvi je pravni temelj za vzpostavitev delovnega razmerja, saj ureja dvostransko razmerje, v katerem ena stranka opravlja delo ali storitev, druga pa zagotavlja delo in ga odplačuje. Torej, kot je moč sklepati, gre za odplačno, vzajemno in trajno delovno-pravno razmerje med dvema strankama (delojemalec in delodajalec), ki temelji na zaupanju (Bohinc 2000, 212). »Značilnost delovnega razmerja kot pravnega razmerja je v tem, da pogodba ne ureja celote razmerij med pogodbenima strankama, ampak določajo vsebino pravic in obveznosti med strankama tudi kolektivne pogodbe ter minimalne pravice, določene v zakonih in podzakonskih predpisih ter aktih delodajalcev« (Bohinc 2000, 211).

2.2 KLASIČNA OBLIKA ZAPOSLOTITVE

Ko govorimo o klasični oziroma tipični pogodbi o zaposlitvi, imamo v mislih delo za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, kjer se delo opravlja neposredno za delodajalca, po njegovih navodilih ter pod njegovim nadzorom in vodstvom. Takšna zaposlitev omogoča delavcu varnost in stalnost, delodajalcu pa predstavlja najdražjo obliko zaposlitve. Tudi Svetlik pravi, da je standardna oblika zaposlitve oblika, ki se je razvila sredi prejšnjega stoletja in je še danes prevladujoča oblika zaposlitve. To je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom (1994, 124). Dolgo časa je bila polna zaposlenost oziroma zaposlenost za nedoločen čas edina oblika zaposlenosti, s prehodom Slovenije v tržno gospodarstvo pa se pojavijo nove oblike zaposlovanja in posledično, vendar tudi logično postopen padec deleža zaposlenih.

Leta 2001 je bil tako v Sloveniji delež zaposlenih, ki so vključeni v najstabilnejši obliki delovnega razmerja, visok, in sicer okoli 70 % vseh delovno aktivnih (Stanojević 2005, 343).

2.2.1 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA NEDOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELOJEMALCA

Če gledamo prednosti in slabosti, je odvisno predvsem, s čigave perspektive gledamo. Pozitivna stran za delojemalca, ki je zaposlen za nedoločen čas, je z zakonskega vidika predvsem v polni socialni varnosti, zdravstveni oskrbi, odpravnini v primeru prenehanja delovnega razmerja in primeru upokojitve. Prav tako pa so polno zaposleni upravičeni do nadomestila v primeru brezposelnosti in so tudi težje odpustljivi. Tudi s psihološkega vidika lahko vidimo pozitivne strani, saj ta oblika zaposlovanja prinaša manj negotovosti, manj pritiska in manj bojazni za boljši jutri. Zaposleni za nedoločen čas imajo veliko večje možnosti, da bi dobili večji bančni kredit, s pomočjo katerega bi lahko ustvarjali samostojno življenje (rešitev stanovanjskega problema, načrtovanje družine ipd.). Če si pogledamo slabosti zaposlovanja za nedoločen čas, vidimo, da jih je zelo malo, kar pa je dokaj subjektivna izjava in je odvisna od več dejavnikov (motivi, izobrazba, delovno mesto itd.). Tu lahko omenimo monotonost in neprilagodljivost v smislu rutiniranosti delovnega procesa od ponedeljka do petka osem ur dnevno. Slabost je tudi zacementiranost delojemalca pri delodajalcu in njegova statičnost na trgu delovne sile. Vendar, kar je za nekoga slabo, je za nekoga dobro in vice versa.

2.2.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA NEDOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELODAJALCA

Tovrstna oblika zaposlitve je ugodna za delodajalca predvsem z vidika motiviranja delojemalcev. Saj bolj, ko je zadovoljen delavec in manj, ko je negotov, več je delavec pripravljen storiti za podjetje in je tudi bolj učinkovit. Tu pa lahko govorimo tudi o prihranku časa za iskanje in usposabljanje novih delavcev, kar predstavlja tudi določen

strošek. Kot sem omenil prej, pa ima dandanes zaposlitev za nedoločen čas dokaj negativno konotacijo pri delodajalcih in kljub temu, da je v ZDR-ju pravilo, je v praksi izjema, saj se delodajalci poslužujejo drugih zaposlitvenih razmerij. Kot že rečeno, zaposlenost za nedoločen čas predstavlja najdražjo obliko zaposlitve, hkrati pa ni mogoče delavca kar tako odsloviti, ko zmanjka dela.

3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

S prehodom v tržni ekonomski sistem se zaradi vse večje negotovosti podjetij, in posledično rastjo brezposelnosti, v Sloveniji začnemo srečevati z novimi oblikami zaposlovanja. Glede na svojo naravo in odklonskost od standardnih zaposlitvenih razmerij jih imenujemo nestandardne, atipične oziroma fleksibilne oblike zaposlovanja. Najboljša definicija fleksibilnih oblik zaposlovanja bi bila »hitrost, s katero se oba, delodajalec in delojemalec, odzivata na spremembe v različnih delovnih razmerah« (Svetlin in Rutar 2005, 2).

Porast fleksibilnih oblik dela pa gre pripisati tudi premikom v gospodarstvu, kjer je industrijski sektor vse bolj izgubljal na pomenu, začela pa se je rast storitvenega sektorja, ki se je lažje in hitreje prilagajal tržnim razmeram. Največji odstotek zaposlenih je v storitvenem sektorju, ki mu sledi industrija, visok delež pa je opazen tudi v izobraževanju in zdravstvu (Svetlik 1994, 123).

Sama fleksibilizacija ima tako negativno kot pozitivno konotacijo. Fleksibilne oblike zaposlovanja naj bi tako po eni strani ustvarjale nova delovna mesta, povečale učinkovitost poslovanja in gospodarsko konkurenčnost, posameznikom pa nudile večjo možnost izbire pri usklajevanju dela in življenja. Po drugi strani pa fleksibilne oblike pomenijo večji pritisk na zaposlene, getoizacijo mladih, žensk in invalidov (Kanjuo-Mrčela in Ignjatovič 2004, 247). Ignjatovič pa doda še manjšo varnost na trgu delovne sile, nižje plače, relativno nižjo izobrazbo fleksibilne sile, manjšo pripadnost podjetju in manjšo pogajalsko moč zaposlenih (Ignjatovič 2002, 46).

Danes delodajalci vedno bolj odklanjajo standardno zaposlitev in se skušajo usmeriti v iskanje drugačnih zaposlitvenih razmerij, saj zaposlovanje, usposabljanje in odpuščanje tistih delavcev, ki so zaposleni za nedoločen čas, povzroča višje stroške in večjo porabo časa. Če pogledamo Zakon o delovnih razmerjih, vidimo, da se fleksibilne oblike zaposlovanja pojavljajo v več oblikah: zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, začasno delo preko zaposlitvenih agencij, delo na domu (na daljavo), zaposlitev s poslovodnimi delavci in zaposlitev za opravljanje javnih del. Da bi boljše razumeli situacijo v slovenski avtomobilski industriji, si bomo nekatere od njih poglobljeje pogledali.

3.1 ZAPOSLOVANJE ZA DOLOČEN ČAS

Glavna razlika med zaposlovanjem za nedoločen čas in zaposlovanjem za določen čas je v samem času trajanja delovnega razmerja, saj je takšno zaposlovanje časovno omejeno. Tako se delo za določen čas konča z objektivnimi pogoji: datumom, dokončanjem določene naloge ali nastop kakšnega dogodka (1. člen Direktive 91/393 EGS). Z drugimi besedami povedano, delojemalci nimajo nobene varnosti pred odpovedjo, delodajalci pa lahko po preteku pogodbe v skladu s potrebami razmislijo, ali bodo delavcu pogodbo podaljšali ali ne. Zato je ta oblika z vidika delojemalca manj zaželena, za delodajalce pa bolj ugodna, ker delovno razmerje po določenem času samostojno preneha, medtem ko je težje odpustiti delavca, zaposlenega za nedoločen čas, kljub utemeljenosti odpovedi (Belopavlovič 2001). Ta oblika zaposlovanja je pomemben vir zaposlenosti, ko je velika brezposelnost, hkrati pa odraža poskus delodajalcev, da bi obšli strogo zaščito za redno zaposlene delavce (OECD 1999). Stanojević s svojimi kolegi tako ugotavlja, da je zaposlovanje za določen čas po letu 2000 že preseglo povprečje držav članic EU-15, hkrati pa je vezano na mlajše prebivalstvo (2006, 11). Tudi Ignjatović tako ugotavlja, da je bilo leta 2001 kar 72,4 % vseh novih zaposlitev sklenjenih za določen čas, pri čemer izstopajo mladi, prvi iskalci služb (Ignjatović idr. 2002).

Zaposlovanje za določen čas je v Zakonu o delovnih razmerjih izjema, ki pa je v praksi postala pravilo. Tako tudi avtomobilska industrija ni izjema, saj kot bomo videli, v

podjetju X vstopajo v prvo delovno razmerje z novim delavcem samo za določen čas. Zanimivo je tudi, da v času recesije avtomobilska industrija zaposlenih za določen čas ne vidi kot del lastnega kadra, saj ko govori o odpuščanju, le-teh ne omenja, zaposlenim za določen čas tako ne podaljšujejo pogodb in niso v zgodbi o odpuščanju. Vendar ZDR tudi pri zaposlovanju za določen čas do neke mere ščiti delojemalca pred podaljševanjem v nedogled (veriženje), saj delodajalec ne sme podaljševati pogodbe za določen čas z istim delojemalcem za isto delo dlje kot dve leti, razen v primerih nadomeščanja začasno odsotnega delavca, zaposlitev tujca, ki ima dovoljenje za delo za določen čas, poslovodne osebe ter voljene in imenovane funkcionarje. Prav tako je najmanjša napaka v pogodbi za delo za določen čas ali pa delo delojemalca po preteku časa, ki je v pogodbi, smatrano, kot da je sklenjena pogodba za nedoločen čas (52. - 56. člen ZDR). Prepovedana je diskriminacija delavcev, zaposlenih za določen čas, omogočena pa jim mora biti enaka možnost sodelovanja pri upravljanju kot delavcem za nedoločen čas .

3.1.1 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELOJEMALCA

Glavna razlika med zaposlitvijo za nedoločen čas in določen čas je za slednje v pomenu manjšega zagotavljanja pravic, ugodnosti in oblik varnosti za zaposlene. Kot je bilo moč sklepati iz do sedaj povedanega, ima zaposlovanje za določen čas dokaj negativno konotacijo pri iskalcih zaposlitve, saj jim ponuja manj varnosti, več stresa, skrbi, pritiska, prav tako pa jim onemogoča oblikovanje življenjske poti, saj so zaposleni za določen čas manj kreditno sposobni in zatorej v podrejenem položaju, če jih primerjamo z zaposlenimi za nedoločen čas. Vendar pa fleksibilne oblike zaposlovanja vseeno pomenijo nek žarek upanja predvsem za brezposelne, ki bi se radi rešili ekonomskih težav in so pripravljeni delati, ne glede na obliko delovnega razmerja. Kot vidimo, je zaposlovanje za določen čas v dokaj negotovi obliki in prav takšen negotov občutek vzbuja pri delojemalcih. Poleg tega so zaposleni v takšni obliki delovnega razmerja veliko bolj podvrženi pritiskom, nesrečam na delovnih mestih in manjši učinkovitosti na delovnem mestu.

3.1.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS Z VIDIKA DELODAJALCA

Prednosti oziroma pluse gre logično iskati na strani delodajalcev, saj jim zaposlovanje za določen čas predstavlja cenejšo izbiro in s tem tudi fleksibilnejše prilagajanje tržnim razmeram. Pavle Sicherl pa v zaposlitvi za nedoločen čas vidi nekakšen kompromis med delodajalci in delavci, med fleksibilnostjo, varnostjo zaposlitve in dostopnostjo do možnosti zaposlitve (2003, 122).

3.2 DELO S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM

Delo s skrajšanim delovnim časom je, za razliko od drugih evropskih držav, pri nas, kot tudi v drugih nekdanjih »socialističnih« (tranzicijskih) državah, redka oblika zaposlovanja. Mnogo avtorjev vidi razloge v zgodovinskih izkušnjah naših držav, saj je bila (in ostala) večina delovno aktivnih zaposlena s polnim delovnim časom. Prav tako pa je za tranzicijske države značilna znatno nižja stopnja dohodkov v primerjavi s starimi članicami EU in potemtakem dohodek iz zaposlitve s krajšim delovnim časom ne zadošča za ekonomsko preživetje (Sicherl 2003, 121).

Kakšna oblika zaposlovanja sploh je delo s skrajšanim delovnim časom? Kot nam ime pove, gre za delo, krajše od polnega delovnega časa, se pravi, da delavci na delovnem mestu preživijo manjše število ur v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni za polni delovni čas pri istem delodajalcu, in lahko pomeni delno zaposlitev v tednu, mesecu ali letu (Verša 1996, 615). V različnih državah imajo različne prakse določanja števila ur, ki jih opravijo delavci s skrajšanim delovnim časom, ali se določi maksimalno število ur ali pa minimalno število ur. V Sloveniji pa smo ta problem rešili z določilom, da so vse pravice in obveznosti delavcev sorazmerne dolžini njihovega delovnega časa (Svetlik 2002, 131), kar se nanaša predvsem na višino plače in socialno varstvo.

Tako je po ZDR-ju (64. člen) krajši delovni čas navzgor omejen in mora biti krajši od 40 ur na teden, navzdol pa ZDR ni predpisal omejitve. ZDR delavcem, ki

delajo s krajšim delovnim časom, omogoča dopust (minimalno štiri tedne), regres (sorazmeren delovnemu času), povračilo stroškov na in z dela, dodatke za delovno dobo in posebne pogoje dela, pravico do sodelovanja pri upravljanju, odsotnost dela zaradi osebnih okoliščin, napredovanje, odmori, prepoved nadurnega dela (razen v primerih naravne ali drugih nesreč) (64. člen ZDR).

3.2.1 ZAKON O DELNEM SUBVENCIONIRANJU POLNEGA DELOVNEGA ČASA

23. 1. 2009 je bil v Uradnem listu RS (Ul. št. 5/2009) objavljen Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ), katerega cilj je ublažitev posledic gospodarske krize preko zagotavljanja pomoči delodajalcem in delavcem v primerih odločitve za skrajšani delovni čas. Z zakonom ZDSPDČ se uvaja subvencija za polni delovni čas, ki bo delavcem omogočil polno delovno dobo, delodajalcem pa zmanjševal stroške plač v času krize ter tako zaščitil socialno blaginjo. Delodajalec se v pogodbi zaveže, da: »bo delo zagotavljal najmanj 32 ur na teden; ne bo odpuščal delavcev iz poslovnih razlogov; ne bo izplačeval nagrad organom vodenja in nadzora za poslovno leto, v katerem je vključen v izvajanje ukrepa; in ne bo odrejal nadur« (3. člen ZDSPDČ).

Kasneje bom pokazal, da se podjetje X kljub krajšemu delovnemu času ni odločilo za državno subvencijo.

3.2.2 PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Kakšne so prednosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom? Najprej je tu prosti čas, saj ga imajo zaposleni s takšno obliko zaposlitve več. Tako imajo zaposleni več časa za opravljanje osebnih zadev izven delovnega časa, s čimer se zmanjša število zamud in odsotnosti. Prav tako so zaposleni s krajšim delovnim časom bolj zagnani in dejansko več naredijo, tako da se povečata produktivnost in intenzivnost dela. Tudi če gledamo z ekonomskega vidika, se zaposlitev s krajšim delovnim časom izplača, saj zakonodaja nalaga višje plačilo za nadure, zaposleni s krajšim delovnim časom pa tako lahko

nastopijo v primerih povečanega obsega dela, s čimer se podjetja izognejo višjemu plačevanju nadur zaposlenim za polni delovni čas. Prednost se kaže tudi v tem, da zaposleni s krajšim delovnim časom lahko delajo tiste ure, ki so neugodne za ostale zaposlene. Prav tako pa takšna vrsta zaposlitve omogoča brezposelnim, še zlasti dolgotrajno brezposelnim, lažjo vrnitev na trg delovne sile in jim predstavlja izhod iz brezposelnosti.

3.2.3 SLABOSTI ZAPOSLOVANJA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Pomanjkljivosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom tako lahko najdemo v vsaki prednosti, ki smo jo našli zgoraj. Tako imajo lahko zaposleni več prostega časa, vendar imajo zato manjšo plačo, manj možnosti za napredovanje in manjšo socialno varnost. Več prostega časa zaposlenih v tej obliki je tudi dokaj relativen pojem, saj ta lahko pade na čas, ki ga ne morejo preživeti za družbene in družinske stike, še zlasti, če zaposleni s krajšim delovnim časom pokrivajo neugodne delovne termine. Manj časa, preživetega na delovnem mestu, pomeni tudi manj zanimanja za podjetje in manjšo identifikacijo, tako s podjetjem, kot z zaposlenimi za polni delovni čas, s čimer se manjša njihova motiviranost in ruši delavska solidarnost. S psihološkega vidika gledano pa so zaposleni s krajšim delovnim časom bolj negotovi, saj vedo, da bodo ob prvih znakih krize oni tisti, ki bodo prvi »leteli« (bili odpuščeni), hkrati pa so manj kreditno sposobni, s čimer se težje postavijo na lastne noge, saj ne morejo dolgoročno načrtovati svoje prihodnosti, kot je rešitev stanovanjskega problema ali načrtovanje družine.

3.3 ZAČASNO DELO PREKO ZAPOSLOTITVENIH AGENCIJ

Začasno delo prek zaposlitvenih agencij je pri nas dokaj nova oblika atipičnega zaposlovanja. Dobrinova to obliko zaposlovanja tako definira kot začasno prepuščanje delavčevega dela tretjemu oziroma zaposlovanje delavca z namenom občasne prepustitve njegovega dela tretjemu (Dobrin 1995). Dejansko lahko govorimo o tripartitni obliki zaposlovanja, saj se v tradicionalnem odnosu delavec-delodajalec pojavi nova tretja stran,

ki jo predstavlja agencija (Kresal v Kohont 2003, 443). Kohont tako v svojem članku Zaposlovanje pri zasebnih agencijah ugotavlja, da »gre za fleksibilno, atipično, tristransko zaposlitveno razmerje, v katerega so vključeni: pri agenciji za določen ali nedoločen čas zaposleni delavec, delodajalec oziroma agencija in podjetje uporabnik, pri katerem delavec dislocirano opravlja delo« (Kohont 2003, 443). Kot vidimo, je v času dela najetega delavca pri naročniku le-ta dejansko pravno-formalno zaposlen pri kadrovske agenciji, delo pa opravlja pri naročniku, za njegov račun, po njegovih navodilih in pod njegovo kontrolo (Rižnar 2003).

Kot že rečeno, je tovrstno zaposlovanje dokaj novo, zato ne preseneča nizek 1,5-odstotni tržni delež zaposlovanja na trgu dela v EU (Kohont 2003, 446). Kljub temu pa ta delež z leti narašča, kar je dokaj opazno tudi na našem trgu delovne sile, in sicer s prihodom novih kadrovske agencij, kot sta Adecco in Manpower. Vse kadrovske agencije v Republiki Sloveniji morajo pridobiti koncesijsko pogodbo s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, če želijo opravljati dejavnost kadrovske agencije. Leta 2008 je takšno koncesijo pridobilo 51 kadrovske agencij (Ministrstvo za javno upravo). Kohont razloge za zaposlovanje pri zasebnih agencijah vidi v več dejavnikih:

Potrebe podjetij po specifičnih oblikah dela in povečani fleksibilnosti delovnih razmerij; deregulacije javnih služb z namenom dviga kakovosti storitev in fleksibilnosti trga delovne sile; povpraševanje delavcev po občasnem delu; outsourcing javnih služb in del njihovih storitev na podizvajalce v obliki agencij; sposobnost adaptacije, kot norma tistih, ki želijo obdržati delo (2003, 444).

Kot smo že omenili, je začasno zaposlovanje preko zaposlitvenih agencij atipična oblika zaposlovanja, saj ne govorimo o zaposlitvi za nedoločen čas in prav tako ne o zaposlitvi s polnim delovnim časom. Pravzaprav lahko govorimo o kombinaciji zaposlitve za določen in nedoločen čas, ter o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, odvisno od samih potreb, želja in interesov, tako uporabnikov kot delavcev (Kohont 2003, 443).

3.3.1 PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA PREKO ZAPOSLOTIVENIH AGENCIJ

Prednosti začasnega zaposlovanja se kažejo predvsem v tem, da naročniki dobijo zelo hitro in poceni potreben kader, pri tem pa prihranijo tako na času kot denarju. Prav tako pa lahko naročniki z najemom delovne sile prenehajo kadar koli, s čimer se izognejo odpovednim tveganjem in delovno-pravnim sporom. Strošek dela tako izgubi značaj fiksnega stroška in postane variabilen (Rižnar 2003). Druge prednosti so, da se na trgu dela izboljša pretok zaradi hitrega zagotavljanja delovne sile, razbremeni se delo javnih zavodov za zaposlovanje, povečuje se zaposljivost ljudi, še zlasti težje zaposljivih. Zaposlitvene agencije pa lahko s svojimi dodatnimi storitvami znižajo stroške kadrovanja naročnikom, če le-ti, nimajo razvitega kadrovskega oddelka.

3.3.2 SLABOSTI ZAPOSLOVANJA PREKO ZAPOSLOTIVENIH AGENCIJ

Ko govorimo o slabostih, se te kažejo predvsem v nizki varnosti zaposlitve, negotovi in nestalni zaposlitvi, stresu, slabših finančnih ugodnostih (kreditih), nižjih plačah (kljub pravilu izenačevanja plač). Z vidika delodajalcev pa je najem delovne sile neprimeren predvsem zaradi uvajanja novih delavcev, večjega števila napak na začetku, zaradi česar je lahko kakovost nižja, produktivnost pa manjša. Ko pa najeti kader zapusti podjetje, se ves postopek uvajanja ponovi in z njo isti problemi, tako da se lahko upravičeno vprašamo, za koliko časa je začasno zaposlovanje preko zaposlitvenih agencij primerno.

4 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA

Če smo prej govorili o oblikah zaposlitve, lahko na tem mestu rečemo, da so atipične oblike zaposlovanja del zunanje fleksibilnosti podjetij, ki se nanašajo predvsem na sposobnost podjetij prilagajanju na nepredvidljive situacije na trgu. Prava moč slovenske konkurenčnosti pa leži v notranji fleksibilizaciji, katere namen je reorganizacija znotraj podjetja in reorganizacija obstoječih virov zaposlenih. Poblížje si bomo pogledali

časovno fleksibilnost, saj je praksa le-teh v slovenskih organizacijah nadpovprečno visoka, in tudi v primerjavi z EU vidimo, da je Slovenija na najvišjih mestih. Predvsem se bom osredotočil na negativne oblike časovne fleksibilnosti, saj le-te »grob« posegajo v delavčevo življenje in od njega iščejo neprestano prilagajanje. Ta oblika dela je povezana z intenzifikacijo dela. Stanojević tako pravi: »Če povzamemo, delavci v Sloveniji delajo bolj trdo kot prej. Delo za plačilo zavzema večino njihovega časa, zagotovo več, kot je povprečje v EU. Trend, ki zagotovo ogroža ravnovesje med delom in življenjem« (Stanojević 2005, 351).

4.1 NADURNO DELO

Pri nas se nadurno delo pojavlja zelo pogosto, saj je delež organizacij, ki se poslužujejo nadurnega dela, kar 91,8-odstoten. Tako pri nas v skorajda polovici organizacij (43 %) dela preko rednega delovnega časa od 6 do 20 % vseh zaposlenih. V 16,3 % organizacij pa je odstotek delavcev, ki delajo preko rednega delovnega časa, še višji (Černigoj Sadar in Ignjatović 2005, 48).

O nadurnem delu nam nazorno govori 143. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002), ki pravi, da se lahko odredi v primerih: izredno povečanega obsega dela; zaradi potrebe po nadaljevanju delovnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela; v primeru, da se zagotovi varnost ljudi, prometa in premoženja; ter v drugih, izjemnih, nepredvidljivih in nujnih primerih.

Nadurno delo je tudi časovno omejeno, in sicer največ 8 ur tedensko, 20 ur mesečno in 180 ur na letni ravni. Po zakonu se ne sme nadurnega dela nalagati zaposlenim s krajšim delovnim časom (razen če se tako dogovorita v pogodbi) in če je delo mogoče izvesti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev (145. člen ZDR).

4.2 DELO V IZMENAH

Pri definiciji izmenskega dela si bomo pomagali z definicijo EU ki pravi, da je »izmensko delo katera koli metoda organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju« (direktiva sveta 93/104/ES). Izmenski delavec pa je po tej logiki vsak delavec, čigar urnik dela vključuje izmensko delo.

Glede na številke, ki jih bom navedel, je delo v izmenah v Sloveniji prej pravilo, kot izjema, saj se ga poslužuje kar 85,2 % slovenskih organizacij (Kanjuro Mrčela 2004, 248). Stanojević (2004, 125) tako opozarja, da se je od 2001 do leta 2004 količina dela v izmenah povečala za 23 %, delo ob vikendih za 24,7 % in nadurno delo za 34,3 %. Prav tako Stanojević pravi, da te oblike dela sodijo med delavcu neprijazne oblike dela.

Vendar kljub temu, da delo v izmenah predstavlja delavcu neprijazno obliko dela, predstavlja podjetjem delo v izmenah ključ do uspeha in mednarodne konkurenčnosti. Prav zaradi tega dejstva je odstotek podjetij, ki se poslužujejo dela v izmenah, tako visok, odstotek delavcev, ki opravljajo delo v izmenah, pa tudi ni nezamerljiv, saj jih je kar 20 % vključenih v konstantno izmensko delo in 22 % v nekonstantno izmensko delo.

4.3 DELO OB VIKENDIH

Tudi delo ob vikendih je stalna praksa slovenskih organizacij, kjer je odstotek tudi zelo visok, kar 82,6 % organizacij, ki izvajajo delo ob vikendih. Če si malo bolj podrobno pogledamo podatke, vidimo, da v skorajda 30 % organizacij delo ob vikendih izvaja od 6 do 20 % zaposlenih. Več kot petina zaposlenih opravlja delo ob vikendih v 24,2 % organizacij. Delež tiste »srečne« manjšine (manj kot 5%) zaposlenih pa je v eni izmed 26,7 % organizacij (Černigoj Sadar in Ignjatović 2005, 48).

5 KONFLIKTI

V vsaki organizaciji posamezniki in skupine vstopajo v medsebojne interakcije, le-te interakcije pa pogosto ustvarjajo konflikte. V organizacijah se ti konflikti najpogosteje pojavljajo med delodajalci in delojemalci. Vendar kot vemo, vstopajo v medsebojne interakcije tudi delojemalci, tako da poznamo tudi konflikte med delavci samimi.

Kaj si sploh predstavljamo pod pojmom konflikt? Sama beseda izhaja iz latinske besede »confligare«, ki pomeni spor, boj, prepir, nasprotovanje, nesoglasje (Verbinc 1971, 367), zatorej ne bi bilo narobe, če sklepamo, da gre večinoma za negativno konotacijo pojma konflikt. Vendar v resnici ni tako, saj so konflikti vitalnega pomena za intenzivnejše sodelovanje in utrjevanje odnosov, hkrati pa lahko prinesejo nove rešitve, ki so sprejemljive za vse vpletene. Lahko bi tudi rekli, da so konflikti neizogibni in nastanejo zaradi pomanjkanja komunikacije oziroma nepoznavanja želja ali pričakovanj, v našem primeru med delojemalci in delodajalci.

Berlogar pravi (2001, 68), da je konflikt nasprotje med interesi ljudi ali skupinami ljudi, ki so medsebojno soodvisni. Interesi so vedno povezani z nosilcem interesa, se pravi s posameznikom ali skupino. Lipičnik na drugi strani gleda na konflikte s psihološkega stališča in pravi, da konflikti nastanejo kot posledica boja med različnimi motivi ali hotenji oziroma zaradi ovire, da bi tisto, kar želimo, tudi dosegli (1991, 35). Ule vidi konflikte kot »manifestno nasprotje, ki se kaže v neusklajenih aktivnostih in dejavnostih članov, nesprejemanju pobud ali predlogov drugih, v bojih za položaje in statuse, ter za moč in lastnino« (1994, 254).

Seveda se nam po vseh teh definicijah poraja vprašanje, kdo so akterji v konfliktih? Na to vprašanje nam najboljše odgovori Berlogar, ki loči »konflikte med posameznimi sodelavci, konflikte, v katere je neposredno vpleten menedžment, konflikte med delavci in nekom iz okolja, konflikte organizacije kot institucije z institucijo iz okolja, ter konflikte, v katerih so vpleteni lastniki« (2001, 68).

5.1 ORGANIZIRANI IN NEORGANIZIRANI KONFLIKTI

Seveda konflikte lahko ločimo še po mnogo drugih kriterijih. Lahko so funkcionalni oziroma disfunkcionalni, racionalni oziroma neracionalni, osebni oziroma neosebni, latentni oziroma manifestni, horizontalni ali vertikalni in podobno. Bi pa se rad na tem mestu ustavil pri delitvi na organizirane in neorganizirane konflikte.

Poglavitna razlika med obema je v samem številu akterjev. Tako si pod organizirane konflikte običajno predstavljamo večjo skupino nezadovoljnih akterjev, pod neorganizirane konflikte pa nezadovoljne posameznike. Tako organizirani kot neorganizirani konflikti so reakcije nezadovoljnih oziroma depriviranih delavcev na okoliščine v procesu dela (Hyman v Stanojević, 1996, 116).

Ko govorimo o neorganiziranih konfliktih, »praviloma govorimo o posameznikih, ki delujejo v organizacijah, kjer prevladuje militantnost zaposlenih, združena z izrazitim individualizmom, ob odsotnosti sindikalne organizacije« (Stanojević 1996, 117). Nerazrešeni konflikti pri vsakem posamezniku vplivajo na zdravje, povzročajo psihosomatske motnje ali stanja brezvoljnosti in malodušja, kar se kaže tudi v oblikah neorganiziranih konfliktov, kot so izostanki z dela, sabotaze ali pa celo kraje. Tukaj bi zlasti izpostavil bolniške dopuste, ki so še zlasti za Slovenijo pereč problem (težji pogoji dela, delo po izmenah ipd.). Skrajna oblika konflikta je fluktuacija delovne sile (Stanojević 1996, 117). Pri tem velja omeniti, da fluktuacija povzroči stroške, ki vključujejo direktne stroške iskanja in usposabljanja, ter indirektne stroške manjše začetne storilnosti novega delavca. Visoka fluktuacija lahko negativno vpliva na moralo zaposlenih in sloves organizacije.

Kot že ime pove, pri organiziranih konfliktih govorimo o organiziranih skupinah. Najbolj pogosta oblika organiziranih konfliktov je stavka. Po eni izmed definicij je stavka začasna prekinitev dela skupine zaposlenih zaradi izražanja pritožbe ali uveljavljanja določene zahteve (Petersen v Stanojević 1996, 118). Seveda je vse odvisno od tega, katere karakteristike pojava gledamo. Tako je lahko stavka »organizirana kolektivna

akcija delavcev proti delodajalcem, njen cilj je pospeševanje ali zaščita ekonomskih oziroma političnih interesov delovne sile« (Müller, Jentsch v Kavčič idr. 1991, 31). Stavke so tudi najpomembnejše oblike organiziranega konflikta, kjer stavgajoči izražajo svoje nezadovoljstvo s situacijo, v kateri se nahajajo (Stanojević 1996, 118). Vodovnik na drugi strani pravi: »Stavka je organizirana začasna prekinitev dela, s katero delavci poskušajo doseči spremembo delovnih razmerij v organizaciji ali želijo vplivati na drugačno ureditev ekonomsko-socialnih razmer v širšem okolju zunaj organizacije« (1998, 330). Hyman navede elemente stavke, za katere so značilne: začasnost, prekinitev dela, kolektivnost in preračunljivost (v Stanojević 1996, 118). Protestni shodi, tudi ena izmed oblik organiziranih konfliktov, niso stavka. Druge oblike so še: omejevanje nadur, delo po pravilih in upočasnjeno delo.

Vzroki nezadovoljstva pri organiziranih in neorganiziranih konfliktih so običajno: slabi delovni pogoji, delovna klima in čas, norme, disciplina, plače, politika zaposlovanja itd.

6 ZAUPANJE

Zaupanje je temelj komunikacije med zaposlenimi, kajti le na podlagi zaupanja je mogoče zaznati morebiten konflikt in ga rešiti. Vse pa vodi v odnose, ki omogočajo prenos znanja in delovanja podjetja, kot enovite celote. Zaupanje je tudi mehanizem za redukcijo negotovosti, ki nastaja kot posledica sistemske kompleksnosti, pomanjkljivih informacij in svobodne volje akterjev.

Odločitev, da bomo zaupali, je rezultat bolj ali manj racionalnega premisleka, narejenega v konkretni situaciji (Iglič 2004, 46-47). Možina o tem pravi, da »sodelavec, ki zaupa, ne dvomi v iskrenost, je sproščen glede svojih prednosti in pomanjkljivosti, pričakuje od drugih pomoč, nasvet ...« (2004, 3). Z zaupanjem postane organizacija uspešnejša, sami delavci pa bolj srečni in motivirani za delo. Tudi Drucker pravi »Organizacije danes niso več utemeljene na moči, ampak na zaupanju« (v Merkač Skok 2005, 61). Seligman govori o predvidljivosti ravnanja drugih, ki izhaja iz njihovih vrednotenih prepričanj,

kolektivne identitete, interesov in socialnih rutin. In če je le-ta previsoka, se prostor medosebnega zaupanja krči (v Iglíč 2004: 156).

Coleman pravi, da o zaupanju govorimo, kadar je zaupanje utemeljeno na pričakovanju (izraženem z verjetnostjo) o prihodnjih ravnanjih drugih. Prav tako govori o enačbi napovedanega zaupanja, kjer se akter odloči, da bo zaupal drugemu, če je razmerje med verjetnostjo, da zaupanje ne bo zlorabljeno in verjetnostjo, da bo prišlo do zlorabe, višje kot razmerje med tem, kar lahko izgubi, in tem, kar lahko z zaupanjem pridobi. Zaupanje naj bi po njegovem bilo tako privilegij tistih, ki niso eksistenčno ogroženi (Coleman v Iglíč 2004, 155).

O skrajni previdnosti pri zaupanju pa govorita Morelli in Ricordi. »Svojega prijatelja moraš stokrat preveriti ... preden mu zaupaš, in nikoli mu ne zaupaj do te mere, da bi te lahko njegova zloraba zaupanja spravila v resne težave« (Morelli in Ricordi, v Iglíč 2004, 153).

EMPIRIČNI DEL

7 PREDSTAVITEV PODJETJA X

Podjetje X ima proizvodne enote na štirih lokacijah, od tega dve na področju Republike Slovenije. Z dvema obratoma v Sloveniji podjetje X predstavlja največjo enoto v družbi. Ena proizvodna enota se tako nahaja v neposredni bližini večjega industrijskega središča, druga pa je v samem industrijskem središču. Ostali dve se nahajata na Hrvaškem in v Makedoniji.

Obravnavano podjetje X se je razvilo iz podjetja, ustanovljenega leta 1948. Njegovo delovanje na začetku primarno ni bilo del avtomobilske industrije. S tranzicijo oziroma, če smo bolj natančni, leta 1989 pa pride do ločitve enega dela podjetja, in nastanka novega podjetja, podjetja X. Novonastalo podjetje je zaradi nelikvidnosti in problemov kmalu zatem odkupila avstrijska korporacija, ki je začela intenzivno vlagati v posodabljanje obeh obratov v Sloveniji. Leta 1999 družbo prevzame britanski sklad, ki se loti širjenja proizvodnje in družbe. Novi lastniki tako v začetku leta 2001 prevzamejo slovensko orodjarno, leta 2004 hrvaško podjetje, leta 2005 pa ustanovijo novo podjetje v Makedoniji. Istega leta družbo odkupi britanski holding, s čimer koncern zopet dobi novega lastnika. Junija letošnjega leta (2009) pride do menedžerskega odkupa podjetij na Hrvaškem, v Makedoniji in obeh slovenskih obratov s strani dvanajstih menedžerjev, in tako je po skorajda 17 letih podjetje znova v »slovenskih rokah«, tokrat v rokah 12 slovenskih menedžerjev.

Podjetje X se lahko pohvali z dolgoletno tradicijo in izkušnjami na področju konstrukcije in izdelave tlačnih orodij ter tehnologije tlačnega litja. Podjetje izdeluje ulitke iz aluminijevih in magnezijevih zlitin. V svojem programu ima najzahtevnejše ulitke za avtomobilsko industrijo, prav tako pa se lahko pohvali s plinsko in regulacijsko tehniko in posebno finomehaniko. Zaradi tujih lastnikov in narave dela je podjetje X pretežno izvozno naravnano, svoje izdelke pa prodaja na španskih, nemških, avstrijskih in francoskih trgih. Med njihovimi kupci se najdemo svetovno znana zveneča imena v avtomobilski in elektronski industriji, kot so BOSH, Daimler, VW, AUDI, Continental, TRW, DANFOSS, BMW in VIBROACUSTIC.

Stanojević, Rojec in Trbanc v svojem članku Multinacionalna podjetja in (ne) fleksibilnost zaposlovanja v Sloveniji postrežejo z nekaterimi kadrovske informacijami v podjetju X. Tako je po podatkih iz konca leta 2004 podjetje X zaposlovalo 1.247 zaposlenih, od tega 710 zaposlenih za nedoločen čas, 333 zaposlenih za določen čas in 220 zaposlenih preko zaposlitvenih agencij. Če dane podatke podamo v odstotkih, vidimo, da je 57 % zaposlenih za nedoločen čas, 27 % je zaposlenih za določen čas in 16

% zaposlenih dela preko zaposlitvenih agencij. V podjetju X pri zaposlovanju ponujajo samo zaposlitev za določen čas, in sicer v trajanju enega leta, ki se podaljša še za eno leto, če novozaposleni podjetja ne zapusti, ker ne zdrži delovnega tempa ali pa se ne more privaditi izmenskemu delu, ali pa v primeru, da podjetje z novozaposlenim ni zadovoljno. Po pretečeni drugi pogodbi in obojestranskemu zadovoljstvu se po zakonu poda pogodba za nedoločen čas (2006, 118).

»Delo v podjetju X poteka v štirih izmenah, brez prestopa, ob vikendih in praznikih« (Stanojević idr. 2006, 118). V podjetju dajejo velik poudarek tudi timskega delu, kjer delavci s strojnimi tehnikami delajo v skupinah od dvajset do trideset oseb ob koordinaciji mojstrov oziroma vodij izmen. Prav tako je v podjetju X razvit notranji trg, ki je povezan s sistemom nagrajevanja in napredovanja (Stanojević idr. 2006, 118).

Sveta delavcev v podjetju X nimajo. Z novim slovenskim lastnikom, ki je to postal z menedžerskim odkupom, pa se razmišlja v tej smeri, da bi tudi delavci imeli svoje predstavnike v podjetju, prav tako pa jim bo še v tem letu (2009) ponujen vstop v lastniško strukturo po diskontnih cenah. V podjetju deluje tudi sindikat, ki je močno navezan na podjetje in v katerem je okoli 70 % vseh zaposlenih.

Podjetje X je leto 2008 zaključilo z 1,2 milijona evri dobička, letošnje leto pa se je začelo dokaj slabo, saj so njihovi kupci le čistili zaloge. Težki meseci s konca prejšnjega leta in začetka tega sovpadajo z recesijo, ki je zavihrala po vsem svetu in še zlasti močno udarila po avtomobilski industriji (propad GM, težave Porscheja, Chryslerja, Forda ...). V podjetju X so zaradi recesije v avtomobilski industriji v zadnjih nekaj mesecih odpustili tristo od okoli 1.250 zaposlenih. Novi lastniki pa bodo spremenili strategijo zaposlovanja v prihodnje, saj se jim prejšnja strategija, ko so zaposlovali predvsem nekvalificirano delovno silo, ni izšla zaradi hitre rasti stroškov. V novi strategiji bodo zaposlovali tako, da bodo dela, ki zahtevajo nekvalificirano delovno silo (veliko ročnih spretnosti), preselili v Makedonijo, srednje zahtevna proizvodnja se bo preselila na Hrvaško, v Sloveniji pa bo ostala visoko zahtevna proizvodnja, kajti tu imajo veliko potrebnega znanja in potrebne opreme.

7.1 ORGANIZACIJA

Da bi dobili odgovor na vprašanje, kakšna organizacija je podjetje X, si najprej pogledjmo nekatere izmed definicij organizacije. Tako Bavec pravi, da je organizacija sinonim za organiziranost, ki se pojavlja kot množica pravil in predpisov, ki opredeljujejo naloge in pristojnosti posameznika(ov) v neki združbi, za nekatere pa je organizacija kar združba sama (Bavec 2005, 9). »Najširše organizacijo definiramo kot relativno celoto, ki je sestavljena iz delov in odnosov med deli ter jasno razmejena z okoljem« (Kavčič 1991, 13). Lipičnik na drugi strani vidi organizacijo kot pojem, sestavljen iz dveh osnovnih delov, trdega dela, ki je organizacijska struktura in drugi organizacijski elementi, ter mehkega dela, ki ga sestavljajo ljudje in njihovi medsebojni odnosi (Lipičnik 1998, 47). Če se vprašamo po lastnostih, nam bo v največjo pomoč Ivanko, ki trdi, da so glavne značilnosti sodobnih organizacij fleksibilnost in raznolikost organizacijskih oblik in postopkov (1992, 7). Kot vidimo, nekih večjih razhajanj med mnenji avtorjev ni, in so si pri definiciji organizacije složni. Če se vprašamo po vrstah organizacij, nam bo spet v veliko pomoč Kavčič, ki jih razlikuje glede na cilje članov, notranjo strukturo odnosov, število članov, aktivnost članstva, družbeno priznanost; formaliziranost organizacije; in vzorec nastajanja (1991).

Za podjetje X torej lahko rečemo, da gre za veliko, delovno-intenzivno, centralizirano, formalno in profitno organizacijo z veliko aktivnostjo zaposlenih.

7.2 ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PODJETJA X

Pri organizacijski strukturi gre za smotno razporeditev finančnih, materialnih, kadrovskih in drugih virov, ki omogočajo realizacijo poslovnih ciljev po različnih organizacijskih osnovah. Torej gre sklepati, da je organizacijska struktura sredstvo za uresničevanje ciljev (Ivanko 1992, 31). Organizacijska struktura zagotavlja učinkovito uporabo sredstev organizacije, strategija pa se ukvarja z učinkovitim razporejanjem teh sredstev. Kot vidimo, je organizacijska struktura lahko tudi načrt organizacije, ki

omogoča njeno upravljanje (Chandler 1962: 14). Za vsako organizacijsko strukturo pa so značilni tudi organizacijski elementi. Mintzberg tako loči:

Operativno jedro (bistveni del organizacije, ki obsega izvajalce, ki opravljajo osnovno delo, in se nanaša na proizvode oziroma storitve); strateški vrh (nosi odgovornost za celotno organizacijo in obsega izvršnega direktorja, ter glavne menedžerje v organizaciji); srednja struktura (povezuje strateški vrh z operativnim jedrom in obsega menedžerje na srednjih nivojih); tehnostruktura (obsega analitike, ki delo načrtujejo, spreminjajo, ga standardizirajo); podporno osebje (strokovnjaki, ki posredno podpirajo delovanje operativnega jedra) (1979, 19-33).

Da bi določili organizacijsko strukturo podjetja X, si bomo pomagali z Mintzbergovo tipologijo fleksibilnih organizacijskih struktur, ki loči:

preprosto strukturo (ohlapna delitev dela, nerazvita menedžerska hierarhija, minimalna diferenciacija med delovnimi enotami); strojno birokracijo (jasna delitev dela, velike delovne enote, standardizacija); profesionalno birokracijo (visoko demokratična, delovna avtonomija, stabilno okolje); oddelčno oziroma divizijsko strukturo (tržna raznolikost, tehnični sistem); adhokracijo (ekipe profesionalcev, inovativne organizacije) (1979, 305-431).

7.3 STROJNA BIROKRACIJA

Za podjetje X bi po zgoraj povedanem sklepali, da gre za strukturo strojne birokracije. Mintzberg pravi, da je strojna birokracija nefleksibilna struktura, kjer so ključni koordinacijski mehanizem, standardizacija delovnega procesa in jasno določena hierarhija pooblastil. Je tudi najbližje Webrovemu idealnemu tipu birokracije. Značilno je veliko operativno jedro z jasno delitvijo dela, visoko specializiranimi operativnimi delovnimi nalogami, standardizacijo in vertikalno-formalno komunikacijo. (Člani

opravljajo osnovno dejavnost, vezano na proizvode ali storitve. Glavna naloga operativnega jedra je zagotavljanje inputov, transformacija le-teh v outpute, sama distribucija outputov in zagotavljanju podpore osnovni dejavnosti. Operativno jedro zato predstavlja srce vsake organizacije.) Glavni del strojne birokracije predstavlja tehnostruktura, ki oblikuje standardizacijo. Naloge srednje strukture pa so reševanje sporov in konfliktov med delavci operativnega jedra, posredovanje ukazov od zgoraj in informacij od spodaj, ter povezovanje z analitiki tehnostrukture. Strateški vrh vzdržuje obstoječe stanje ter se sooča s konflikti in z neposrednim nadzorom. Prav tako v strateškem vrhu poteka oblikovanje strategij.

Strojna birokracija je značilna za preprosta in stabilna okolja, za velike organizacije z velikim operativnim jedrom, ki omogočajo standardizacijo in delitev odgovornosti. Cilj takšnih organizacij je proizvodnje množičnih proizvodov.

8 PREDSTAVITEV SOGOVORNIKOV

Raziskovanje zaposlovanja in zaposlitvenih razmerij v avtomobilski industriji bom predstavil skozi oči »malega človeka«. Skozi njihove zgodbe bomo поблиžje spoznali, kako »navadni delavci« operativnega jedra gledajo na zaposlovanje, zaposlitvena razmerja, konflikte in zaupanje, in tudi na fleksibilne oblike dela. Sogovorniki, s katerim sem opravljal intervjuje, so različnih starosti, v avtomobilsko industrijo pa so prišli na različne načine in zaradi različnih razlogov. Vse tri sogovornike pa veže delo v isti organizaciji, podjetju X. Eden izmed sogovornikov dela v obratu v industrijskem središču, druga dva pa sta delala v neposredni bližini industrijskega središča. Zaradi njihove anonimnosti jih bom v nadaljevanju imenoval s sogovornik A, sogovornik B in sogovornik C.

8.1 SOGOVORNIK A

Sogovornik A je moški, star petdeset let, s končano srednjo kovinarsko šolo. V podjetju X opravlja delo livarja. Trenutno je tam zaposlen že pet let in ima pogodbo za nedoločen čas. Pogodbo za določen čas so mu podaljševali tri leta in pol. Preden je podpisal pogodbo za nedoločen čas, so mu pogodbo za določen čas podaljševali šestkrat, in sicer prvo za šest mesecev, drugo za tri mesece, tretjo za šest mesecev, četrto in peto za eno leto in zadnjo za tri mesece. Dela v štiriizmenskem delovnem času in se na delo vozi dvajset kilometrov.

Skozi svoje delovno življenje je opravljal že mnogo del v različnih panogah. Tako se na njegovem seznamu pojavljajo organizacije s področja kovinarske, energetske, kemijske in livarske industrije. Svojo poklicno pot je začel pred tridesetimi leti, podjetje X pa je njegov že šesti delodajalec. Za podjetje X trdi, da je izjemno tržno naravnano, zaradi česar so stresi večji, konfliktov pa je zaradi strahu pred izgubo službe vse manj. Ko primerja spremembe v podjetju X, pravi, da so ekstremne. Tako se je v petih letih marsikaj spremenilo. Dela se veliko več v istem časovnem okviru, norme naj bi se po njegovi presoji povišale za 50 odstotkov, razloge pa vidi tudi v vpeljavi novih tehnologij, ki so veliko pripomogle k boljši produktivnosti in tudi večji varnosti na delovnem mestu. Glede višje produktivnosti nima najboljšega mnenja, saj naj bi le-ta drezala v osnovne delavske pravice (polurni oddih, neodobreni dopusti itd.). Sogovornik A izpostavlja tudi visoko fluktuacijo, kjer ljudje prihajajo in odhajajo »kot po tekočem traku«, zaradi česar se tudi na delavce ne more navezati in jim zaupati. Sogovornik A opravlja isto delo kot sogovornik B.

Pod pojmom konflikt si predstavlja spor med določenimi subjekti, nerazumevanje z vodilnimi, pa tudi s sodelavci. Za krizo pravi, da je njegov vsakdanjik že dvajset let, saj je od osamosvojitve naprej beseda kriza v organizacijah, v katerih je delal, v vsakdanji rabi. Sogovorniku A je zaposlitev za nedoločen čas najboljša oblika zaposlitve, saj predstavlja določeno mero varnosti, ki pa je dandanes že načeta. Najslabše mnenje ima o zaposlovanju preko zaposlitvenih agencij, saj naj bi po njegovih besedah delavec v tej obliki zaposlitve delal za sebe, za agencijo in za podjetje. Sogovornik A je član sindikata,

ker je mnenja, da imajo tako delavci večjo pogajalsko moč, saj je za delavca boljše, če jih je več v sindikatu.

Sogovornik A ni zadovoljen s plačo in ne bi delal več, kot dela sedaj, saj se mu delo že sedaj zdi naporno, prav tako pa se pritožuje nad pomanjkanjem prostega časa, kar opiše z besedami, da danes pozna samo delovno obleko in pižamo. Kar se tiče fleksibilnih oblik dela, je mišljenja, da ti uničijo red in bioritem, kar ni dobro za zdravje.

8.2 SOGOVORNIK B

Sogovornik B je moški, star osemindvajset let, s končano osnovno šolo. V podjetju X je opravljal delo livarja v obratu, ki je v neposredni bližini večjega industrijskega središča. Trenutno tam ni več zaposlen. Prvo leto dela v podjetju X je opravljal preko zaposlitvene agencije, pozneje pa je zaradi osebnega razočaranja z zaposlitvenim razmerjem preko agencije prekinil delovno razmerje z zaposlitveno agencijo. Po dobrem tednu dni mu je podjetje X ponudilo službo za določen čas, ki so mu jo podaljševali dve leti in pol. Tako je v času delovnega razmerja v podjetju X podpisal tri pogodbe za določen čas. Prvo za šest mesecev, drugo za leto dni in tretjo prav tako za leto dni, vendar se je po šestih mesecih (v času trajanja tretje pogodbe za določen čas) v času recesije odločil za prostovoljni odhod iz podjetja X. Delal je v štiriizmenskem delovnem času, na delo pa se ni vozil daleč.

Tudi sogovornik B je opravljal delo na različnih delovnih mestih. Tako je v svoji poklicni poti delal kot natakar, pek, blagovni manipulant, livar, trenutno pa je že pol leta zaposlen v živilskem podjetju. Sogovorniku B je bilo delo v podjetju X všeč in bi se vrnil, če bi bili primerni pogoji. V organizaciji X je opravljal različna dela, začel pa je z ročnim delom (kot livar), kjer je kot vsak »vajenec« moral preživeti šest mesecev. Po uspešnem uvajanju je začel delati na avtomatskih strojih, na katerih je imel nalogo kontroliranja delovnega procesa in lažje ročno delo (zlaganje v paleto). Avtomatsko delo se navezuje na dva stroja (en delavec opravlja delo na dveh strojih), v zadnjih mesecih dela sogovornika B je prišlo tudi do poskusa s strani podjetja, da bi en delavec opravljal delo

na treh strojih, čemur pa so se delavci odločno uprli. Občasno je opravljal tudi delo na robotiziranih strojih, ki so opravljali več del in zamenjali od tri do štiri delavce.

Konflikt razume kot nekaj negativnega, kot stanje, ko ne moreš uskladiti dveh ali več mišljenj. Pojem kriza pa razume kot stanje, ki ni dobro oziroma, ki vodi k slabšemu. Sogovornik B je bil tudi član sindikata v podjetju X, za katerega pravi, da ni neodvisen sindikat, saj je zelo povezan s podjetjem. Sam je mnenja, da za šest evrov, kolikor je dajal za članarino, ni imel prav nič od sindikata, saj ni dobil niti članske izkaznice, niti ni imel nobenih popustov pri nakupu določenih dobrin ali storitev, kot so to imeli ostali sindikati, s katerimi je imel opravka.

Sogovornik B je bil zelo zadovoljen s plačo, nezadovoljstvo s plačo je bilo le v času zaposlitve preko zaposlitvene agencije. Oblika zaposlitve, ki si jo je najbolj želel, je delo za nedoločen čas, saj je poročen in bi tako lažje načrtoval družino. Najmanj prijetna oblika zaposlovanja mu je bila zaposlitev preko agencije, za katero pravi, da ni daleč od trgovine z ljudmi. Podjetje X je zapustil zaradi negotovosti v času recesije. Sogovornika B so pred kratkim klicali nazaj.

8.3 SOGOVORNIK C

Sogovornik C je moški, star šestindvajset let, po poklicu elektrotehnik energetik. V podjetju X je opravljal delo NC strugarja v obratu, ki je v neposredni bližini večjega industrijskega središča. Tudi sogovornik C ni več zaposlen v podjetju X. Službo je najprej dobil za določen čas. Pogodbo so mu podaljševali dve leti, in sicer trikrat. Prvo pogodbo za določen čas je podpisal za tri mesece, drugo za devet mesecev in tretjo za dobo enega leta. Po pretečenih dveh letih je sogovornik C podpisal pogodbo za nedoločen čas. Delal je v triizmenskem delovnem času, na delo pa se tudi ni vozil daleč.

Sogovornik C je pred začetkom delovnega razmerja v podjetju X delal v podjetju, ki prav tako deluje v avtomobilskem sektorju. Tam je delal dve leti, vendar velja omeniti, da je

delo opravljal preko študentskega servisa. Delo v podjetju X je sogovorniku torej predstavljalo vstop na trg delovne sile in prvo delovno razmerje. Sogovorniku C je bilo delo v podjetju X dokaj všečno, vendar pravi, da se ne bi vrnil nikoli več. V podjetju X je opravljal avtomatsko delo, kjer je na stroju obdeloval surove dele iz livarne in jih pregledoval (samokontrola), delo pa ocenil kot srednje zahtevno.

Pod pojmom konflikt si predstavlja nesoglasje med delavcem in ljudmi iz pisarn. Pojem kriza pa mu predstavlja stanje, ko ni dela.

Sogovornik C ni bil zadovoljen s plačo in to je tudi navedel kot enega izmed razlogov, zakaj je odšel stran. Sam pravi, da se v dveh letih in pol na področju plačne politike ni nič spremenilo, sam je pričakoval več. Na tem mestu je izpostavil dodatke, za katere pravi, da so bili »pošteni«. Sogovornik C kot razloge za svoj odhod navaja naveličanost dela v avtomobilski industriji, kjer je delal štiri leta in pol; izobrazbo, s katero bi lahko dobil boljšo službo; zdravstveni razlogi, kjer izpostavlja emulzijo, zaradi katere je imel težave z dihali; recesija v avtomobilski industriji, zaradi katere je zaslužil še manj; in življenjski moto, saj ni želel do konca življenja delati v proizvodnji. Sogovornik C danes dela kot monter v varnostni organizaciji.

9 OKVIRNA SLIKA ZAPOSLOVANJA IN ZAPOSLOTIVENIH RAZMERIJ V AVTOMOBILSKI INDUSTRIJI NA PRIMERU PODJETJA X (skozi oči sogovornikov)

9.1 VARNOST ZAPOSLOTITVE

Kot smo že omenili v teoretičnem delu, je najbolj zaželena oblika zaposlitve zaposlitev za nedoločen čas, saj poleg varnosti zaposlitve omogoča tudi nekatere druge prednosti, kot so kreditna sposobnost in manjša negotovost zaposlenih, po drugi strani pa je prav zaradi visoke varnosti zaposlitve slovenski trg delovne sile tog. Tudi našim sogovornikom zaposlitev za nedoločen čas predstavlja najboljšo obliko zaposlitve. Zanimivo se mi je

zdelo predvsem mnenje sogovornika A, ki je na vprašanje o prednostih in slabostih zaposlitve za nedoločen čas dejal, da »tu ni plusov in minusov, to je normalna zaposlitev«. Njegovo mnenje si lahko razložimo z dejstvom, da je dovršen del svojega delovnega življenja preživel v prejšnjem socialističnem sistemu, kjer je stalna zaposlitev bila standardna in edina oblika zaposlitve. Vsi trije sogovorniki kot prednost stalne zaposljivosti omenjajo možnost dviga kredita, s katerim se lahko reši stanovanjski problem in omogoči kakovostnejše življenje (na primer načrtovanje družine, nakup avtomobila itd.). Sogovornik B tukaj omenja še privilegije v obliki regresa, plačanega bolniškega dopusta in trinajste plače, kar pa ne čudi glede na dejstvo, da je leto dni opravljal delo v podjetju X preko zaposlitvene agencije in ni bil deležen teh privilegijev. Nihče od sogovornikov ni naštel slabosti zaposlovanja za nedoločen čas, so si pa sogovorniki bili složni, da »nekoč« opevana stalna zaposlenost ne nudi več varnosti zaposlitve. Sogovornik A, ki je ostal v organizaciji X tudi v času recesije, tako pravi, da so najmanjšo varnost zaposlitve imeli zaposleni preko agencij, saj so prvi »leteli«, zaposlenim za določen čas po izteku pogodb le-teh niso podaljševali, za stalno zaposlene pa so imeli več ukrepov: prerazporeditev; čakanje; prisilni dopusti; plačilo odpravnine in uvedba dela s skrajšanim delovnim časom.

Nadalje so se vsi sogovorniki strinjali, da najmanjšo varnost zaposlitve nudi začasno zaposlovanje preko zaposlitvenih agencij. O zaposlovanju preko agencij imajo najslabše mnenje, saj naj bi jim predstavljalo izkoriščanje delavcev, trgovino z ljudmi in norčevanje iz delavcev. Tako sogovornik A omenja, da je najhujša oblika zaposlitve, saj moraš delati za sebe, delodajalca in posrednika. Po njegovem mnenju bi institucijo zaposlovanja preko agencij morali ukiniti, ker obstaja Zavod za zaposlovanje, in se mu zdi nesmiselno, da odideš na Zavod (ki ga plačujejo davkoplačevalci), oni pa te pošljejo v agencijo. Sogovornik C v zaposlovanju preko agencij vidi izkoriščanje, saj so tako zaposleni prisiljeni delati veliko za malo denarja. Sogovornik B pa je bil prvotno v podjetju X zaposlen preko agencije in je mnenja, da zaposlovanje preko agencij ni daleč od trgovine z ljudmi. Njegovi očitki letijo na: najmanjšo možno varnost zaposlitve; nepoštenost - redko je dobival obračun ur; nezaupanje - dvom o vključenosti v zdravstveno zavarovanje; konflikti - plače ni nikoli dobil ob dogovorjenem času, prav

tako se je moral večkrat oglasiti in klicati na agencijo zaradi plače; slabo plačilo za delo - neenako plačilo za isto delo, delal je tudi od 250 do 280 ur mesečno, da bi prejel »solidno« plačilo. Omembe vredna se mi zdi tudi izkušnja sogovornika C v času, ko je moral izpolnjevati obrazec za dohodnino. Takrat je klical na agencijo zaradi izpiska obračuna plač in zaslužkov v tekočem letu, oni pa so mu odgovorili, da je to njihovo delo in bodo oni uredili, ne vedoč, ali koga oskrbuje, koliko je članov v družini ipd.

In kaj pravi teorija o varovanju in varnosti zaposlitve? Pissaridess (v Kajzar, Alenka 2007, 18) vidi edino korist v varovanju zaposlitve, v samem trajanju zaposlitve. Alenka Kajzar v svojem članku *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji* najpomembnejše razloge za ureditev varovanja zaposlitve vidi v:

delojemalčevi varnosti pri delu, tako pri zaposlitvi, kot pri dohodku, ter zavarovanju delavcev pred negotovostmi, ki izhajajo iz trga dela; spodbujanju vlaganj v človeški kapital in posledično povečanje produktivnosti; pripravljenosti delavca na sprejemanje tehnološkega napredka, izobraževanja, usposabljanja in notranje mobilnosti. Razloge proti pa v zmanjševanju sposobnosti prilagajanja podjetij spremembam v okolju, zaradi globalizacije in tehnoloških sprememb; ter v povečevanju previdnosti delodajalcev pri zaposlovanju in s tem manjšem ustvarjanju novih delovnih mest (2007, 18-19).

Nadalje avtorica omeni, da varovanje zaposlitve ustvarja številne učinke na stroške dela, zaposlenost in produktivnost, odvisno od velikosti podjetja, vrste dejavnosti in razmer na trgu, kjer podjetje nastopa (Kajzar, Alenka 2007, 19).

9.2 NEGOTOVOST

Posledica uspeha tehnološko naprednega kapitalizma je naraščajoča brezposelnost, ki jo je vedno težje pripisati cikličnim ekonomskim krizam. Zato moramo spremeniti naše ekonomsko izrazoslovje. Ekonomska rast ni več indikator ustvarjanja novih delovnih mest, tako kot tudi ustvarjanje novih

delovnih mest ni več indikator zaposlovanja, zaposlovanje pa ni več indikator dohodka in varnega statusa (Beck 1999).

Preden nadaljujemo, moramo najprej ločiti med objektivno in subjektivno negotovostjo zaposlitve. Objektivna negotovost zaposlitve posameznika se zmanjšuje z zvišanjem stopnje izobrazbe in starosti in ni opazne razlike med moškimi in ženskami. Subjektivna negotovost zaposlitve pa se meri z neposrednim vprašanjem zaposlenih, kako dojemajo stabilnost svoje zaposlitve. Tu opazimo, da se negotovost manjša z višanjem izobrazbe, s starostjo in z večjimi dohodki.

Z novimi fleksibilnimi oblikami zaposlovanja narašča tudi občutek negotovosti in nezaupanja v prihodnost. Najbolj izpostavljena skupina mladi. Da pa niso samo mladi najbolj izpostavljeni, nam dokazuje sogovornik A, ki pojem negotovosti povezuje predvsem z zaposlovanjem za določen čas. Tako pravi, da je zaposlovanje za določen čas navadno izkoriščanje delavcev. Takšna ostra obsodba niti ni presenetljiva, če vzamemo v obzir, da je sogovornik A na pogodbo za nedoločen čas čakal tri leta in pol, pri tem pa so mu pogodbo podaljševali šestkrat. Obdobje zaposlenosti za določen čas je primerjal s psom na verigi, kjer ne moreš ničesar storiti, saj te delodajalec dobesedno drži na verigi. Tako ni želel iti niti na bolniški dopust, in sicer zaradi strahu, da mu delodajalec ne bi podaljšal pogodbe. Kot pravi, je zaradi negotovosti bil pod stalnim pritiskom, da bo izgubil službo, zato je bil pripravljen brezpogojno sprejeti vse pogoje, ki so mu jih postavili delodajalci. Tudi sogovornik C nima najboljšega mnenja o zaposlitvi za določen čas, saj mu predstavlja obdobje, ko ne smeš izzivati konfliktov, ter obdobje, ko moraš delati tudi tisto, za kar nisi zadolžen. Pozitivno mnenje o zaposlitvi za določen čas je imel le sogovornik B, saj je za razliko od zaposlitve preko agencije tu dobival regres, lahko je odhajal na bolniški dopust, dobival pa je tudi trinajsto plačo.

Zanimivo je dejstvo, da oba sogovornika (B in C), ki sta delala v manjšem mestu, blizu industrijskega središča, nista omenjala nekih velikih konfliktov, omembe vredni so le manjši spori z nadrejenimi, ki so zadolženi za kakovost in normo. Glede zaupanja pa sta povedala, da je vladalo splošno zaupanje podrejenim nadrejenim in nasprotno. Sogovornik

B je izpostavil le nespretno (ne)komuniciranje vodilnih v času recesije, kar je spodbudilo razne govorice in ugibanja med delavci ter povečalo negotovost med vsemi zaposlenimi. In prav zaradi te negotovosti je sogovornik B tudi prostovoljno zapustil podjetje X šest mesecev pred iztekom pogodbe za določen čas. Nasprotno v obratu, ki deluje v večjem industrijskem središču, sogovornik A govori o konfliktih in nezaupanju tako med sodelavci, kot med delavci in podjetjem X. Omenja psihološki pritisk, saj ti dajo na vsakem koraku vedeti, da si nadomestljiv, napake nadrejenih pa običajno plačujejo delavci. Sogovornik A nima zaupanja v organizacijo, saj mu ta nič ne obljublja, kar pa obljubi, ne izpolni. Zaupanje nadrejenih vidi v dejstvu, da nad njim ne vršijo kontrole. Kot vidimo, je zaupanje res privilegij tistih, ki niso eksistenčno ogroženi.

9.3 PROSTI ČAS

»Prosti čas kot množični pojav je produkt industrijske družbe, za katero je značilno ločevanje med delovnim in bivalnim okoljem, med produkcijo, reprodukcijo in potrošnjo« (Černigoj- Sadar v Svetlik 1996, 197).

»Intenzifikacija dela je ob visoko definiranih socialnih standardih neizogiben pogoj preživetja slovenskih organizacij« (Stanojević 2004, 125). Zaradi mednarodnih konkurenčnih pritiskov to še zlasti velja za avtomobilsko industrijo.

Tako od sogovornikov izvemo, da so opravljali delo v tri- in štiriizmenskem času, po sistemu 3-2-1 (nočna, popoldanska in jutranja izmena). Oba sogovornika (A in B), zaposlena kot livarja, sta opravljala štiriizmensko delo in sta se nad prostim časom pritoževala predvsem z vidika uničenega bioritma. Sogovornik A je ob tem dejal, da odkar dela štiriizmensko, pozna samo delovno obleko in pižamo, sogovornik B pa je dejal, da štiriizmensko delo ubija človeka psihično, kar obrazloži s podatkom, da prosti vikend (oziroma dva zaporedna vikenda) »pade(ta)« vsak tretji mesec. Tako je bil v situaciji, ko sta se z ženo videvala samo, ko sta odhajala v službo, saj je ona prav tako delala v izmenah, vendar po sistemu 1-2-3. Kot vidimo, intenzifikacija dela pomembno

vpliva na družinsko življenje, zato ne bomo v zmoti, če trdimo, da je intenzifikacija dela delavcu neprijazna oblika dela, zaradi katere mladi vse pozneje ustvarjajo družine. Sogovornik C je opravljal triizmensko delo in se nad pomanjkanjem prostega časa ni pritoževal. Ko je želel višje plačilo, se je odločil za delo ob vikendih, kjer si je nabral od 20 do 24 nadur mesečno, odvisno od meseca. Sogovornika A in B pa sta nadure imela že v rednem delovniku (od 8 do 20 ur mesečno), število le-teh pa se je povečevalo v času dopustov. Vsi trije sogovorniki so si delili isto mnenje o pojavu intenzivnosti dela v podjetju X, pri čemer so izpostavljali vedno večje normative in pritiske nadrejenih. Mlajša sogovornika (B in C) sta bila pripravljena več delati, saj se jima je plačilo zdelo pošteno, starejši sogovornik (A) pa ne.

Kot vidimo, intenzifikacija dela grobo posega v delavčevo življenje in zahteva njegovo prilagajanje. »Če povzamemo, delavci v Sloveniji delajo bolj trdo kot prej. Delo za plačilo zavzema večino njihovega časa, zagotovo več, kot je povprečje v EU. Trend, ki zagotovo ogroža ravnovesje med delom in življenjem« (Stanojević 2005, 351).

10 ZAKLJUČEK

Avtomobilska industrija v Sloveniji mora zaradi svoje vpetosti v mednarodne gospodarsko dogajanje biti fleksibilna in posledično konkurenčna. Na primeru podjetja X smo videli, da je fleksibilnost v podjetju bolj vezana na fleksibilne oblike dela in manj na fleksibilne oblike zaposlovanja, saj jedro sestavlja skorajda 60 % zaposlenih za nedoločen čas. Opazen je porast začasnega zaposlovanja preko agencij, tako v podjetju X (delež je presenetljivo visok, kar 17 % vseh zaposlenih) kot tudi v Sloveniji. Pri svoji raziskavi sem preko intervjujev večkrat naletel na pojme, kot so varnost zaposlitve, negotovost in pomanjkanje prostega časa. Vse tri pojme sem v prejšnjem poglavju tudi predstavil, ker se mi zdijo relevantni za razlago zaposlovanja in zaposlitvenih razmerij v avtomobilski industriji. Relativno visoka varnost zaposlitve v Sloveniji ima tudi relativno visok davek, to je vedno manj prostega časa, ki se kaže v intenzifikaciji dela. Delavcem neprijazna oblika zaposlovanja je trenutno edina rešitev slovenske avtomobilske

industrije, če želijo biti konkurenčni na svetovnih trgih. Opazen je tudi pojav negotovosti, ki se navezuje predvsem na fleksibilne oblike zaposlovanja, kot je zaposlovanje za določen čas in začasno delo preko zaposlitvenih agencij. Prav tako pa je še vedno aktualna svetovna recesija, ki je še zlasti v avtomobilski industriji odnesla marsikatero delovno mesto. Tako sta tudi moja dva sogovornika (B in C) odšla iz podjetja X zaradi negotovosti v času svetovne recesije. Kot sem že omenil v diplomskem delu, je delovna sila v Sloveniji dokaj draga, vendar skriva svoje adute v znanju in tradiciji dela oziroma fleksibilnih oblikah dela. Na koncu bi si upal trditi, da ima prav zaradi teh adutov slovenska avtomobilska industrija prihodnost pri svetovnih avtomobilskih proizvajalcih, kar dokazuje tudi uvodni citat Michela Boutona, bivšega direktorja Revoza.

LITERATURA:

1. Bavec, Cene. 2005. *Urejenost organizacij*. Koper: Fakulteta za management.
2. Beck, Ulrich. 1999. On Insecurity and Re-defining Work. *The Jobs Letter* (102): 4-6. Dostopno prek: <http://www.jobsletter.org.nz/jb110211.htm> (23. avgust 2009).
3. Belopavlovič, Nataša. 2001. Možnosti za prožnejša delovna razmerja po predlogu novega zakona o delovnih razmerjih. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 317-328.
4. Berlogar, Janko. 2001. *Osebni in družbeni vidiki komuniciranja v javni upravi*. Ljubljana: Visoka upravna šola.
5. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja: Kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Chandler, A.D. 1962. *Strategy and Structure*. Cambridge: The M.I.T. Press.
7. Černigoj Sadar, Nevenka. 1996. Prosti čas. V *Kakovost življenja v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik, 197-213. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Černigoj Sadar, Nevenka in Miroljub Ignjatović. 2005. Praksa kadrovanja. V *Upravljanje človeških virov: Mednarodna primerjalna študija*, ur. Ivan Svetlik, 42-92. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Gostiša, Mato. 2005. *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Kranj: ŠCID – šolski center za industrijsko demokracijo.
10. Iglíč, Hajdeja. 2004. Dejavniki nizke stopnje zaupanja v Sloveniji. *Družboslovne razprave XX* (46/47): 149 - 175.

- Dostopno prek: <http://www.druzboslovnerazprave.org/clanek/pdf/2004/46-47/7>
(22. avgust 2009).
11. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice prožnosti delovne sile*. Ljubljana: FDV.
 12. *Invest in Slovenia*. 2006. Slovenia: The right mix of qualities: Automotive industry. Dostopno prek: http://www.investslovenia.org/mma_bin.php?id=2006112210414387 (17. avgust 2009).
 13. Ivanko, Štefan. 1992. *Raziskovanje in projektiranje organizacije*. Kranj: Moderna organizacija.
 14. Kanjuc-Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja: potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230-259. Ljubljana: Sophia.
 15. Kajzar, Alenka. 2007. Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve, in reforme trga dela v Sloveniji. *Umar IB revija* (1): 16-25. Dostopno prek: http://www.dlib.si/dLib.si_v2/StreamFile.aspx?URN=URN:NBN:SI:doc-SP0461UZ&type=PDF (25. avgust 2009).
 16. Kavčič, Bogdan. 1991. *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
 17. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442-454. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20033kohont.pdf> (18. avgust 2009).

18. Lipičnik, Bogdan. 1991. *Vsak človek ima probleme – le skupaj imamo rešitev*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo in šport.
19. --- 1998. *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. OECD. 1999. *OECD Economic Outlook*, Paris. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/dataoecd/52/44/2087845.pdf> (21. avgust 2009).
21. Rižnar, Peter. 2003. Pravi človek na pravem mestu. *Kapital* (319), 8-11. Dostopno prek: <http://www.revijakapital.com/poslovnefinance.php?idclanka=1646> (21. avgust 2009).
22. Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
23. *Ministrstvo za javno upravo*. Posredovanje in zagotavljanje dela. Dostopno prek: http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/KATALOG_ZAVEZANCEV_ZDIJZ/47-7-NJP-Koncesionarji_za_posredovanje_zaposlitev-MS.doc (23. avgust 2009).
24. Mintzberg, Henry. 1979. *Images of organization*. London: Prentice-Hall.
25. Možina, Stane. 2004. *Zaupanje v organizaciji in participacija*. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID040509.doc> (17. avgust 2009).
26. Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
27. Stanojević, Miroslav. 1996. *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: Enotnost.

28. --- 2004. Mobilizacija človeških virov s povečanjem intenzivnosti dela. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 111-130. Ljubljana: Sophia.
29. --- 2005. Slovenia: rigidity or negotiated flexibility? V *Working and employment conditions in new EU member states: Convergence or diversity*, ur. Daniel Vaughan-Whitehead, 339-381. Brussels: International Labour office - European Commission.
30. Stanojević, Miroslav, Matija Rojec in Martina Trbanc. 2006. Multinacionalna podjetja in (ne)fleksibilnost zaposlovanja v Sloveniji. *Družboslovne razprave XXII (53)*: 7-31.
Dostopno prek: http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/DR53-stanojevic_rojec_trbanc.pdf (17. avgust 2009).
31. Svetlik, Ivan. 1994. Fleksibilne oblike in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 123-138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Svetlik, Ivan, Jože Glaznar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: FDV.
33. Svet evropske skupnosti. 1991. *Direktiva 91/393/EGS*. Dostopno prek: <http://www.lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:SL:NOT> (21. avgust 2009).
34. --- 1993. *Direktiva 93/104/ES*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31993L0104:SL:PDF> (21. avgust 2009).

35. Svetlin, Irena in Katja Rutar. 2005. *Trg dela: Statistične informacije (269)*, 1-23. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
36. Ule Nastran, Mirjana. 1994. *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
37. Verbinc, Franc. 1971. *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
38. Verša, Doroteja. 1996. Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa* (4): 615-623.
39. Vodovnik, Zvone. 1998. *Načelo univerzalnosti na področju socialnega partnerstva*. Ljubljana: Pravna fakulteta.
40. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS. 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (18. avgust 2009).
41. *Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ)*. Ur. l. RS 5/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=90544> (20. avgust 2009).

PRILOGE

PRILOGA A: Vprašalnik

SPLOŠNO

- 1. Spol:**
Starost:
Izobrazba:
Položaj na delovnem mestu:
- 2. Na splošno opišite svoje dosedanje delovne izkušnje: kje ste bili zaposleni, spreminjanje delovnih obveznosti/vlog v isti ali različnih organizacijah (narativni pristop).**
- 3. Če delate v isti organizaciji, opišite največje spremembe v preteklih dveh desetletjih.**
- 4. Delo: Natančno opišite dela/naloge, ki jih opravljate (ste opravljali) v podjetju X.**
- 5. Kako danes poteka (je potekal) vaš delovni dan v podjetju X?**

KONFLIKTI IN ZAUPANJE

- 6. Kaj razumete pod pojmom konflikti?**
- 7. Kaj razumete pod pojmom kriza?**
- 8. Odnosi med sodelavci v vaši organizaciji.**
- 9. Ključne spremembe ('klima', izostanki, pasivnost/omejevanje delovnih 'vložkov', večji konflikti, stavke).**
- 10. Zdravje, pogoji dela (v konkretnem okolju); stresi, bolniške in podobno.**
- 11. Položaj mladih v organizaciji (zaposlovanje za določen čas).**
- 12. Enake možnosti in upravljanje različnosti (položaj žensk).**
- 13. Ali v vaši organizaciji prevladuje zaupanje/nezaupanje? Zakaj?**
- 14. Ali vi zaupate sodelavcem? Ali si sodelavci medsebojno večinoma zaupajo?**

15. Ali zaupate nadrejenim? Ali nadrejeni v vaši organizaciji zaupajo podrejenim?

16. Ocena spremembe kakovosti delovnega življenja in prostega časa.

OBLIKA ZAPOSLOTITVE

17. V kakšni obliki zaposlitve ste (ste bili) zaposleni v podjetju X? Koliko časa?

18. Kaj menite o zaposlitvi za nedoločen čas? Prednosti/slabosti!

19. Kaj menite o zaposlitvi za določen čas? Prednosti/slabosti!

20. Kaj menite o zaposlitvi s krajšim delovnim časom? Prednosti/slabosti!

21. Kaj menite o zaposlitvi prek agencij? Prednosti/slabosti!

22. Kako ste se počutili v svoji obliki zaposlitve? Ali so bila pričakovanja in želje izpolnjene? Ali so vam podaljševali pogodbo o zaposlitvi? Če da, kolikokrat in za koliko časa? Kakšni občutki so vas ob tem obhajali? Zakaj?

ČASOVNA FLEKSIBILNOST

23. Ali ste opravljali nadurno delo, če da, v kolikšnem obsegu?

24. Ali ste opravljali delo v izmenah, če da v kakšni obliki in koliko časa trajanja vašega delovnega razmerja?

25. Ali ste opravljali delo ob vikendih, če da, kolikokrat?

26. Ali ste (bili) pripravljeni delati več? Zakaj da/ne? Ali ste bili zadovoljni s plačo?

PRILOGA B: Magnetogram intervjuja 1 (sogovornik A)

SPLOŠNO

Spol: moški

Starost: 50 let

Izobrazba: osnovna in srednja poklicna šola (3-letna šola)

Položaj na delovnem mestu: livar

Na splošno opišite svoje dosedanje delovne izkušnje: kje ste bili zaposleni, spreminjanje delovnih obveznosti/vlog v isti ali različnih organizacijah (narrativni pristop).

V svojem poklicnem življenju sem delal na mnogih delovnih mestih v različnih panogah. Najprej sem opravljal dvoizmensko delo, in sicer kot monter orodij na stiskalnicah. Po dveh letih sem zapustil podjetje in odšel nazaj domov (Bih). Tam sem si našel delo v bližnjem podjetju, kjer sem delal transportne trakove za industrijo, vendar zaradi fizičnega napora, v podjetju nisem ostal dolgo. Po letu dni sem se vrnil v Slovenijo in začel delati v tovarni, kjer so proizvajali dele za železnico in vojsko. Podjetje sem po dveh letih zaradi osebnih razlogov zapustil in začel delati kot operater predelave uranove rude. V tem podjetju sem delal vse do zadnjih izdihljajev, dolgih osemnajst let. Z zaprtjem podjetja, sem bil prekvalificiran na novo delovno mesto v podjetju, ki deluje v lesni industriji. Tam sem se prvič srečal z neprestanim podaljševanjem pogodbe za določen čas, kar je v meni zbuvalo občutke negotovosti in nezaupanja. Po letu dni sem odšel v podjetje X, kjer delam še danes. Ker sem opravljal širok spekter različnih del v različnih panogah, bi bilo neprimerno in dejansko nemogoče primerjati delovne obveznosti na področjih kovinarske, energetske, kemijske in livarske industrije.

Če delate v isti organizaciji, opišite največje spremembe.

Kot sem že dejal, zaradi širokega spektra različnih del v različnih panogah, je dejansko nemogoče in neprimerno med seboj primerjati organizacije. Tudi z vidika

delovnih let jih ne bi mogel primerjati, saj sem v vsakem podjetju bil krajši čas, z izjemo rudarskega podjetja in podjetja X.

Lažje bi lahko recimo primerjal spremembe v trenutni službi, kjer se je v petih letih marsikaj spremenilo. Tako danes v osem-urnem delovniku naredimo občutno več, kar dokazujejo tudi norme, ki so iz leta v leto višje. Le-te so povezane s prihodom novih tehnologij v podjetje X, ki pa kljub večji produktivnosti, drezajo v naše osnovne delavske pravice. Danes je pol-urni oddih stvar organizacije med delavci, saj na malico ne moreš oditi, v kolikor nimaš nekoga, ki bi dvajset minut opravljal delo na tvojem stroju. S strani vodstva nam je bilo marsikaj obljubljeno, izpolnjeno pa nič, kar še večja nezaupanje v organizacijo. Dovolj zgovoren je tudi podatek, da je povprečna delovna doba v podjetju X, dve leti. Ljudje prihajajo in odhajajo »kot po tekočem traku«, tako da se tudi na sodelavce ne moreš več navezati, jim zaupati. Tudi sam bi odšel, če bi bil mlajši in če bi me drugje vzeli.

Kako danes poteka vaš delovni dan?

Če delam zjutraj, se moj dan prične ob štirih zjutraj. Pripravim vse potrebno za delo, nekaj malega pojem in ob pol petih odidem od doma. Ker je moje delovno mesto v Ljubljani, sam pa sem iz okolice Ljubljane, mi pot vzame od 20 do 30 minut. Ob prihodu si »štempljam« kartico in odidem proti garderobi, kjer se preoblečem. Ponavadi mi ostane nekaj časa, ki ga izkoristim za prvo jutranjo kavo in za kratek pogovor s sodelavci. Deset minut pred pol šesto stopim do svojega delovnega prostora, kjer se s predhodnikom pogovorim o vsem kar je povezano s strojem, ki ga uporabljam. Nato pregledam stroj in če je vse pospravljeno okrog delovnega mesta. Preden začnem z delom, pogledam v tehnološko karto, kjer vidim kaj moram delati. Za malico imamo določen čas, v kolikor pa delam na avtomatskem stroju, je moj pol-urni oddih odvisen od menjave sodelavcev. Tako se mi je že večkrat pripetilo, da sem ostal brez malice, ker me nihče ni bil pripravljen menjati. Poleti najraje delam zjutraj, ker mi tako ostane nekaj od dneva, pozimi pa popoldne, ko sem naspan, dnevi pa krajši. Nikoli pa mi ne odgovarja delati ponoči.

KONFLIKTI in ZAUPANJE

Kaj razumete pod pojmom konflikti?

Pod pojmom konflikt si predstavljam spor med določenimi subjekti, nerazumevanje z vodilnimi pa tudi s sodelavci. Konflikt nastane takrat, ko ni skupnega stališča o obravnavani temi. Pri nas so konflikti najbolj opazni v fluktuaciji zaposlenih, predvsem mlajših. Pri nas (v podjetju X) je povprečna delovna doba zaposlenega dve leti. Se pa konflikti kažejo tudi z nadrejenimi, saj le-ti zahtevajo vedno višje norme, ko pa zaradi tega trpi kvaliteta, smo krivi mi.

Kaj razumete pod pojmom kriza?

Kriza je pojem, ki spremlja moje življenje od tranzicije naprej. V mojem poklicnem življenju je recesija že dvajset let, saj je bila le-ta, v vsaki organizaciji v kateri sem po tranziciji delal.

Odnosi med sodelavci v vaši organizaciji.

Včasih so odnosi bili mnogo boljši, saj smo bili kot mušketirji »vsi za enega, eden za vse«. Danes je zgodba čisto drugačna. Če smo včasih komaj čakali, da gremo na delo, danes komaj čakamo, da končamo. Vsak gleda nase, in tudi odhod na malico oziroma polurni oddih, ki nam pripada po pogodbi, je odvisen od dobre volje drugih (v njihovi pripravljenosti, da bi nadomeščali pol ure).

Ključne spremembe ('klima', izostanki, pasivnost/omejevanje delovnih 'vložkov', večji konflikti, stavke).

Klima je veliko slabša kot je bila. Že sama fluktuacija je skrb vzbujajoča. Vsak mesec so prihajali novi delavci brez izkušenj, z nezadostno izobrazbo in ne poznavanjem delovnega procesa. Ti so zaposleni večinoma prek agencij in so plačani minimalno, izkoriščeni pa maksimalno. Od njih se pričakuje da delajo isto kot mi, vendar za veliko manjši denar, tako da so prisiljeni delati nadure za spodobno plačilo. Odhod iz podjetja jim predstavlja edina rešitev. Upam, da se bo z novim vodstvom kaj spremenilo. Glede na to, kakšno delo opravljamo, je presenetljivo, kako malo je bolniških in zamujanja, saj so kazni ogromne. Sam sem v podjetju že pol ure preden sploh začnemo z delom. O

stavki nihče ne razmišlja, tudi časa ni, da bi se zbirali in razpravljali o stavnkah. Samo, če sem iskren, tudi razloga nimamo, vsaj pri nas v livarni ne. Plača prihaja redno in na čas, medtem ko nekateri delajo, pa še plače ne dobijo. Resda bi lahko bila višja, toda mogoče bo v prihodnje boljše. Glede pogojev dela, bi dejal da je res, da so težki, vendar imamo zato benificirano delovno dobo, ki je bila v bivšem sistemu sicer v privlačnejši obliki. Tudi prej sem imel benificirano delovno dobo in če bi ostala enaka (kot včasih), bi bil že v pokoju. Tako pa me čaka še nekaj let dela.

Zdravje, pogoji dela (v konkretnem okolju); stresi, bolniške in podobno.

Za moje zdravje je logično, da je slabše, toda tega ne-bi pripisal samo organizaciji X, temveč tudi svojim letom. Nisem več mlad kot včasih. Pogoji dela so se izboljšali, toda to govorim v primerjavi s pogoji izpred deset in več let. To da so pogoji izboljšani, še ne pomeni, da so dobri. Na trenutnem delovnem mestu sem se poškodoval že večkrat, kar le kaže na trenutno situacijo. Odkar sem v tej organizaciji, sem imel več opeklin, kar je dober pokazatelj, kakšna je delovna oprema in skrb nadrejenih za naše zdravje. Stres je danes neprimerno večji, da o negotovosti ne govorim. Bolniška je danes postala privilegij za »pogumne in brezbrizne«. Ko sem bil zaposlen za določen čas, si nikoli nisem upal na bolniško in sem večkrat odhajal v službo bolan, v strahu da ne bi izgubil službe.

Položaj mladih v organizaciji (zaposlovanje za določen čas).

Pri nas jih dela veliko. Bi pa rekel, da je situacija pri njih ista, kot pri nas. Ravno tako jim podaljšujejo pogodbe in jih držijo v negotovosti. So pa, zaradi svoje mladosti v boljšem položaju kot mi, saj lahko odidejo drugam, kadar se jim zahoče. Jih bodo že starši financirali, če ne dobijo dela. Ravno zaradi mladih je pri nas nizka povprečna delovna doba. Mladi odhajajo »kot bi podjetje bilo kužno«. Zgovoren je podatek, da tudi mladi iz tujine, predvsem Makedonije, Albanije, Romunije, ki so sem prišli s »trebuhom za kruhom«, odhajajo drugam.

Enake možnosti in upravljanje različnosti (položaj žensk).

Ženske opravljajo enaka dela kot moški, res pa je, da jih na nekaterih strojih ni zaradi same fizične zahtevnosti. Pri nas v livarni jih ni. Nihče jih ne nadleguje. Glede plač pa ne bi vedel, ker plače niso javne.

Ali v vaši organizaciji prevladuje zaupanje/nezaupanje? Zakaj?

Z moje strani prevladuje nezaupanje. Dejstvo, da ljudje odhajajo v velikem številu, mi pove, da to ni samo moje mnenje. Nezaupanje je posledica visoke fluktuacije in laži nadrejenih. Komunikacija je na nizki ravni, saj o poslovanju podjetja ne vemo veliko.

Ali vi zaupate sodelavcem? Ali si sodelavci medsebojno večinoma zaupajo?

Tukaj je zelo težko odgovoriti. Imam krog sodelavcev, s katerimi se razumemo in si zaupamo, so pa tudi nekateri, s katerimi nimam stikov. Toda to je samoumevno, ljudje prihajajo in odhajajo in s takimi se nimaš časa spoznavati.

Ali zaupate nadrejenim? Ali nadrejeni v vaši organizaciji zaupajo podrejenim?

Kot sem že dejal, ne zaupam nadrejenim. Če se enkrat ne bi držali danih besed, bi razumel, tako pa se laži nadrejenih kopičijo. Po moji presoji, mi nadrejeni zaupajo. To si razlagam z delovno kontrolo, ki jo nad menoj ne izvajajo oz. je minimalna.

Ocena spremembe kakovosti delovnega življenja in prostega časa.

Kakovost dela se je spremenila na bolje. Delo, ki ga danes opravljam, je bilo včasih dosti bolj naporno. Vendar smo včasih imeli varnost, samozavest, bili smo bolj sproščeni in kolegialni. Zdaj smo vse to zamenjali za tehnologijo, s katero moramo delati tudi petkrat, šestkrat več kot včasih, pri tem pa se pozablja na naše osnovne pravice. Glede prostega časa, lahko rečem da ga nimam. V svojem življenju imam samo »pižamo in delovno obleko«. Tudi dopusta ne morem izkoristiti do konca. Nedopustno je tudi to, da prideš na delo, dela pa ni. Takrat te enostavno pošljejo domov in ti povedo, da ti delovni dan trgajo od dopusta. Kot da je moja krivda, da ni dela. Ko ga pa potrebujem

(dopust), ga pa ne dobim. Včasih si v takem primeru »peljal metlo naokoli«. V glavnem, delo se je vedno našlo, kar se dogaja danes pa je popoln nesmisel.

OBLIKA ZAPOSLOTITVE

V kakšni obliki zaposlitve ste (ste bili) zaposleni v podjetju X? Koliko časa?

V podjetju X sem bil zaposlen tri leta in pol za določen čas, kasneje pa so me vzeli za stalno. Tako sem pogodbo za določen čas prejel kar šestkrat. Prva pogodba je bila za tri mesece, druga za šest mesecev, tretja in četrta za dobo enega leta, peta pa za dobo treh mesecev. Pred podpisom zadnje pogodbe za določen čas, sem že vedel, da me bodo vzeli za stalno. Pred kratkim smo zaradi recesije v industriji, dobil novo pogodbo za nedoločen čas (prehod na 36-urni delovnik in na tro-izmensko delo).

Kaj menite o zaposlitvi za nedoločen čas? Prednosti/slabosti!

Mislím da gre za normalno pogodbo in da tu ni smisla razglabljati o prednostih in slabostih, plusih in minusih, to je normalna zaposlitev. Včasih si po poskusnem delu takoj dobil v podpis pogodbo za nedoločen čas, ki ti je zagotavljala varnost zaposlitve, danes pa tega ni več. To se dobro vidi predvsem danes, ko vsi govorijo o krizi. Najprej so bili odpuščeni pogodbeni delavci, zaposlenim za določen čas pa niso več podaljševali pogodb. Mi, ki smo zaposleni za nedoločen čas, pa smo bili prerazporejeni, nekatere so dali na čakanje, drugim so ponudili odpravnine, ostali pa so morali koristiti prisilni dopust. Tudi krajši delovni čas in posledično 10% zmanjšanje plače, je rezultat trenutne recesije.

Kaj menite o zaposlitvi za določen čas? Prednosti/slabosti!

Kot sem dejal prej, je normalna zaposlitev, zaposlitev za nedoločen čas, vse ostale oblike predstavljajo izkoriščanje delavcev. Če potrebuješ delavca, ga vzameš za stalno, če ga ne potrebuješ, zakaj bi ga potem sploh imel.

Kaj menite o zaposlitvi s krajšim delovnim časom? Prednosti/slabosti!

V kolikor je zaposlitev s krajšim delovnim časom začasna, razumeš, saj med večjim in manjšim zlom, zaposlovanje s krajšim delovnim časom predstavlja manjše zlo, ki pomaga ohranjati delovna mesta. Vendar bi moralo zaposlovanje s krajšim delovnim časom veljati za vse, ne samo za proizvodnjo, temveč tudi za režijske delavce in vodilne v podjetju. Iskreno povedano, mi je skrajšani delovni čas dobro del, saj imam več prostega časa.

Kaj menite o zaposlitvi prek agencij? Prednosti/slabosti!

Zaposlovanje prek agencij je najslabša možna oblika zaposlitve kar jih poznam. Pri nas so zaposleni prek agencij izkoriščeni maksimalno, plačani pa minimalno. Delajo za sebe, za posrednika in za podjetje. Po mojem mnenju bi morali institucijo zaposlovanja preko agencij ukiniti, saj imamo Zavod za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ), ki je financiran iz davkoplačevalskega denarja. Res se mi zdi nesmiselno, da greš na ZRSZ, oni pa te pošljejo na Agencijo. Za kaj pa potem sploh potrebujemo ZRSZ? Naj se ukine, saj ni nobene koristi od njega!

Kako ste se počutili v svoji obliki zaposlitve? Ali so bila pričakovanja in želje izpolnjene? Ali so vam podaljševali pogodbo o zaposlitvi? Če da, kolikokrat in za koliko časa? Kakšni občutki so vas ob tem obhajali? Zakaj?

Do leta 2002 nisem poznal nobeno druge oblike zaposlitve, kot zaposlovanje za nedoločen čas. V podjetju v katerem sem delal pred trenutnim delodajalcem, so mi pogodbo za določen čas podaljševali na vsaka dva meseca. Občutek ob tem je neznosen in neprimerljiv z zaposlovanjem včasih. Delo za dva meseca! Nobene varnosti, nobene stabilnosti, negotovost, doma pa otroci, ki se šolajo in žena, ki dela v podjetju na robu stečaja. Po letu dni sem odšel v trenutno podjetje X. Tudi tu je bila zgodba ista. Tu so mi pogodbo za določen čas podaljševali šestkrat, pri tem pa sem se počutil kot »pes na verigi«, saj ne smeš nič, tudi na bolniško ne, zaradi strahu, da ti ne bi podaljšali (pogodbe za določen čas). Pri delu nisem imel nobenih pričakovanj, prišel sem delati.

FLEKSIBILNOST DELA

Ali ste opravljali nadurno delo, če da, v kolikšnem obsegu?

Nadurno delo pri nas sicer ni mogoče, ker delamo v štirih izmenah, vendar v rednem delovniku pri-delamo od osem do dvajset nadur na mesec. V obdobju dopustov delamo več in takrat si nabiramo tudi nadure.

Ali ste opravljali delo v izmenah, če da v kakšni obliki in koliko časa trajanja vašega delovnega razmerja?

Delo v izmenah opravljam pri podjetju X ves čas, in sicer na štiri izmene, po sistemu 3-2-1 (nočna, popoldanska, dopoldanska). Zaradi svetovne krize smo pred kratkim prestopili na tro-izmensko delo. V izmenskem delu ne vidim nič pozitivnega, saj sem že v letih, takšno delo pa je dokaj naporno.

Ali ste opravljali delo ob vikendih, če da, kolikokrat?

Bolj smiselno bi bilo vprašanje, koliko vikendov ne delam.. Prosti vikend me tako »zapade« redko kdaj, vsak drugi ali tretji mesec. Slabost dela ob vikendih se kaže v izgubi socialnih in družinskih vezi, saj ko vsi delajo, sem jaz doma (sedim na klopci) in ko so ostali doma, jaz delam.

Ali ste (bili) pripravljeni delati več? Zakaj da/ne? Ali ste bili zadovoljni s plačo?

Iskreno povedano nisem pripravljen delati več. Prehod na šestintrideset delavni urnik in delo v treh izmenah je zame prišlo kot naročeno, saj imam občutek, da imam več prostega časa. Delo se mi zdi naporno in vse, kar bi bilo več, bi bilo prenaporno, potrebe po višjem plačilu pa nimam. S plačo nisem zadovoljen, ker odkar delam, je plačna politika ista, podjetje pa iz leta v leto dosega boljše rezultate in višjo produktivnost (z izjemo letošnjega leta seveda). Po mojem mnenju bi za takšno delovno mesto, morali imeti višjo osnovo, saj je kljub raznim dodatkom plača še vedno dokaj nizka.

PRILOGA C: Magnetogram intervjuja 2 (sogovornik B)

SPLOŠNO

Spol: moški

Starost: 28 let

Izobrazba: osnovna šola

Položaj na delovnem mestu: livar

Na splošno opišite svoje dosedanje delovne izkušnje: kje ste bili zaposleni, spreminjanje delovnih obveznosti/vlog v isti ali različnih organizacijah (narrativni pristop).

V svojem poklicnem življenju sem opravljal različna dela v različnih panogah. Tako sem eno leto delal kot natakara, štiri leta kot pek, eno leto kot blagovni manipulant (sogovornikov vstop na slovenski trg delovne sile). Nazadnje sem delal kot livar v podjetju X, kjer sem preživel tri leta, ter sem ga v času krize, prostovoljno zapustil. Danes opravljam delo v pekarni. Med mojimi deli ni nobene povezave, razen mogoče med trenutnim delom in delom peka. V podjetju X mi je bilo zelo všeč in bi se vrnil v kolikor bi bili primerni pogoji. Najbolj mi je odgovarjalo delo natakarja, saj je bilo le-to zelo sproščeno, dosti pa sem dobil tudi z napitninami.

Če delate v isti organizaciji, opišite največje spremembe.

V podjetju X sem delal tri leta. V treh letih se je marsikaj spreminjalo. Prvi dve leti smo imeli več dela, saj je bilo naročil toliko, da čez poletje nismo mogli oditi na dopust, zadnje leto pa je upadlo število naročil, in so nas pošiljali na prisilne dopuste. Dostikrat se je zgodilo, da si prišel v službo pa ni bilo dela. Takrat so nas nadrejeni pošiljali domov. V takih trenutkih malo podvomiš v organizacijo. V treh letih je bil opazen tudi proces avtomatizacije in robotizacije dela, kar se je videlo v vedno večjih normah in konfliktih delavcev z vodstvom podjetja.

Delo: Natančno opišite dela naloge, ki jih opravljate (ste opravljali) v podjetju X.

V podjetju X sem opravljal različna dela v livarni. Najprej moram povedati, da smo pri nas ločili ročno, avtomatsko in robotizirano delo. Kot vsakega vajenca, je tudi mene najprej čakalo ročno delo za dobo šestih mesecev, kjer sem delal na stroju s »šeflo« in tekočim aluminijem. Ročno delo je obsegalo tudi zlaganje izdelkov v paleto, ki jih je kasneje viličar odpeljal. Po šestih mesecih sem začel delati na avtomatskih strojih, kjer je bilo moje delo kontroliranje stroja in zlaganje izdelkov v paleto. Robotizirano delo je zamenjalo tri do štiri delavca v delovnem procesu, saj robotizirani stroj dela vse sam in opravlja več del (»štanca, rezalec ipd.«). Večino časa sem v podjetju X delal na avtomatskih strojih.

Kako danes poteka (je potekal) vaš delovni dan v podjetju X?

V podjetju X sem delal na štiri izmene, po sistemu 3-2-1 (nočna, popoldanska, dopoldanska izmena), kjer pet dni delaš, po 56 urah prostega časa pa nadaljuješ z delom v drugi izmeni. Moj delovni dan je potekal nekako takole (za jutranjo izmeno). Zbudil sem se ob petih zjutraj, ob 5:15 sem že bil v podjetju (sogovornik B živi blizu podjetja X). Na hitro sem spil kavico in ob pol šestih, po predhodnem posvetovanju z delavcem, ki je pred menoj opravljal izmeno, prevzel delovno mesto. Najprej sem »pre-kontroliral« stroj (če je očiščen), delovni oziroma kontrolni list in vkolikor je bilo vse v redu, sem zagnal stroj. V delovnem procesu sem moral kontrolirati tudi izdelke, za kar smo dobivali dodatek na plačo (avtokontrola) v višini od 4 do 7%. Če kontrola ni bila v redu, se je avtokontrola ukinila. V primeru napake, je bila moja dolžnost, da ustavim stroj in obvestim nadrejenega. Okrog sedmih smo imeli prvo krajšo pavzo. Časa za malico skorajda ni bilo, saj je vsak zaposleni moral menjati koga drugega (med deveto in deseto uro). Tako smo v času malice delali na štirih strojih, in vkolikor se je kdo predolgo zadržal na malici, smo se začeli prepirati. Ob enajstih je sledila nova krajša pavza, potem pa se je delalo do konca delovnika, s tem da smo se imeli livarji pravico »štempljati« petnajst minut pred drugo, ker smo prihajali toliko prej v službo. Najbolje mi je bilo delati v nočni izmeni, saj je bilo takrat najbolj sproščeno ozračje. Najslabša izmena mi je

bila jutranja, saj je poleg zgodnjega vstajanja, zjutraj bila prisotna celotna garnitura šefov, pa še delegacije so ponavadi prihajale zjutraj na obisk.

KONFLIKTI in ZAUPANJE

Kaj razumete pod pojmom konflikti?

Konflikt razumem vedno kot nekaj negativnega, kot stanje, ko ne moreš uskladiti dveh mišljenj med samimi delavci, kot med delavci in vodstvom.

Kaj razumete pod pojmom kriza?

Pod pojmom kriza si predstavljam stanje, ki ni dobro in ki vodi k slabšemu. Prve asociacije na krizo so: negotovost, nezaupanje in odpuščanje.

Odnosi med sodelavci v vaši organizaciji.

Odnosi med sodelavci so bili večinoma dobri, seveda se je tu pa tam našel kdo, s katerim se nisem razumel. V izmeni nas je bilo petnajst in jaz sem bil najmlajši. Sodelavci so me naučili livarstva in mi pomagali. Tudi v prostem času smo se družili na raznih zabavah, piknikih in športnih dogodkih. Še posebjaj mi je ostal v spominu dogodek, ko sem zaradi nezadovoljstva z zaposlitvijo prek agencije, nehal delati. Takrat so se sodelavci postavili skupaj in odšli k šefu, ter se zavzeli zame. Zaradi njihovega zaupanja me je šef teden dni kasneje poklical, da pridem nazaj (delat prek podjetja).

Ključne spremembe ('klima', izostanki, pasivnost/omejevanje delovnih 'vložkov', večji konflikti, stavke).

Prvi dve leti je bilo vse v redu, vsi smo se razumeli in vedno je prišlo do kompromisa v primeru konfliktov. S prihodom novega direktorja pa je šlo vse na slabše. Pri nas so v tistem obdobju, vsi višje izobraženi tehnologi odšli iz podjetja, prav tako pa je podjetje zapustilo nekaj delavcev. Največji problem je bil v pomankljivi komunikaciji med vodstvom in delavci, kar je sprožilo različne govorice in ugibanja. Govorice so imele katastrofalen vpliv na nas zaposlene, saj so nam »ubijale« voljo do dela in zbujele

občutke negotovosti. Ravno zaradi te negotovosti, sem podjetje X zapustil šest mesecev pred iztekom pogodbe za določen čas.

Zdravje, pogoji dela (v konkretnem okolju); stresi, bolniške in podobno.

Delo v livarni poteka v zelo visokih temperaturah, normalna temperatura je od 35 do 40 stopinj celzija, dela pa se s tekočim aluminijem pri 700 do 750 stopinj celzija, tako da so pogoji dela vse prej kot lahki. Zjutraj smo bili vedno bolj pod stresom, zaradi šefov, direktorov in delegacij, ki so prihajale vsaj dvakrat tedensko. Posebaj me je skrbel premaz, ki smo ga uporabljali za stroje, šef je sicer rekel, da ni zdravju škodljiv, jaz pa sem bil glede tega skeptičen. V svojih treh letih dela v podjetju X, nisem imel nekih resnih zdravstvenih težav, prav tako pa tudi ne poškodb na delu. Spomnim se nekega sodelavca, ki je zaradi lastne nepazljivosti ostal brez roke.

Položaj mladih v organizaciji (zaposlovanje za določen čas).

Če si priden, ni nobenih problemov. V podjetju X so namreč pošteni glede politike zaposlovanja, in podaljšujejo pogodbe za določen čas, v kolikor vidijo, da se trudiš in si priden. Je pa problem pri zaposlovanju za določen čas to, da si ne moreš urediti življenja (načrtovanje družine) in najeti kredita za nakup stanovanja.

Enake možnosti in upravljanje različnosti (položaj žensk).

Glede možnosti in upravljanja različnosti, pa res ne bi vedel nič. Pri nas v livarni namreč ni žensk, tako da ne bi sklepal nekaj na pamet.

Ali v vaši organizaciji prevladuje zaupanje/nezaupanje? Zakaj?

V podjetju X je večinoma vladalo zaupanje, bili so mogoče trije, ki jim jaz nisem zaupal. Prav tako je bilo opazno zaupanje nadrejenih v nas.

Ali vi zaupate sodelavcem? Ali si sodelavci medsebojno večinoma zaupajo?

Skozi leta vidiš komu lahko zaupaš in komu ne. Jaz sem bil nezaupljiv do dveh, treh sodelavcev. Drugače smo bili »grupirani« v skupinah petih, šestih sodelavcev, ki smo vedno držali skupaj in si medsebojno pomagali. Če smo imeli kakšen predlog za

izboljšavo, smo »nastopili« skupaj pred šefi. Bili pa so posamezniki, ki so naše (ali moje predloge) povedali naprej in jih predstavili kot svoje, samo zato, da bi se »prilizovali« šefom. Še posebjaj mi je ostalo v spominu, zaupanje sodelavcev v mene. To je bilo takrat, ko sem nehal delati prek agencije, zaradi nezadovoljstva. Takrat so sodelavci stopili skupaj do mojstra in se postavili za mene, češ kako bo dovolil, da odide tako dober delavec. Naslednji teden so me klicali nazaj.

Ali zaupate nadrejenim? Ali nadrejeni v vaši organizaciji zaupajo podrejenim?

Jaz sem zaupal vsem, mojstru, vodji izmene, šefu livarne in direktorju proizvodnje. Še posebjaj direktorju proizvodnje, ker se je znal povezati z delavci, nam prisluhni. Kar se tiče njihovega (vodilnih) zaupanja je tako kot vsepovsod, zaupali so nam, dokler nismo česa naredili narobe.

Ocena spremembe kakovosti delovnega življenja in prostega časa.

V treh letih se je marsikaj spremenilo. Vedno, ko je prišel novi stroj, je bilo lažje delati, vendar smo tudi več naredili. Tehnologija nam je olajšala delo, čeprav so tehnologijo v podjetju X uporabljali zaradi višje produktivnosti, in ne zaradi tega, da bi nam olajševali delo. Takrat sem bil mnenja, da sem imel dosti prostega časa, saj se je ves moj prosti čas navezoval na računalnik. Danes pa prosti čas preživljam drugače, in sem mnenja da ga v času dela v podjetju X, nisem imel dovolj.

OBLIKA ZAPOSLOTITVE

V kakšni obliki zaposlitve ste (ste bili) zaposleni v podjetju X? Koliko časa?

V podjetju X sem delal tri leta in pol. Od tega sem leto dni delal prek zaposlitvene agencije, dve leti in pol pa po pogodbi za določen čas. Pogodbo za določen čas so mi podaljševali trikrat. Prvič za šest mesecev, drugič in tretjič pa za dobo enega leta.

Kaj menite o zaposlitvi za nedoločen čas? Prednosti/slabosti!

To je najboljša oblika zaposlitve, saj ti omogoča dvig kredita, za nakup stanovanja. Prav tako omogoča lažje možnosti za življenje, ker lahko lažje načrtuješ svojo prihodnost. Vkolikor bi bil sam zaposlen za nedoločen čas, bi resno razmišljal o otrocih, trenutno si tega luksuza ne morem privoščiti. Prednosti se kažejo predvsem v »bonbončkih« kot je regres, plačana bolniška, socialno in zdravstveno zavarovanje, plačan dopust itd. Kot slabost bi omenil le to, da pogodba za nedoločen čas ne nudi več varnosti zaposlitve, kot jo je včasih.

Kaj menite o zaposlitvi za določen čas? Prednosti/slabosti!

Dobra oblika zaposlitve, vsekakor boljša kot zaposlitev prek zaposlitvene agencije in »privatnikov«. Tako ti tudi tu pripadajo »bonbončki« v obliki plačanega dopusta in bolniške, pripadajočega regresa in trinajste plače, socialno in zdravstveno zavarovanje. Slabost je predvsem nezmožnost dobiti večjega kredita, ter večja negotovost, saj nikoli ne veš ali ti bodo podaljšali (pogodbo za določen čas) ali ne.

Kaj menite o zaposlitvi s krajšim delovnim časom? Prednosti/slabosti!

Bolje to, kot nič. Zavedaš se da gre podjetju slabo in se z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom, v takih primerih popolnoma strinjam in razumem. Vse je tudi odvisno od situacije, saj bi lahko delal s krajšim delovnim časom, le začasno.

Kaj menite o zaposlitvi prek agencij? Prednosti/slabosti!

Zaposlovanje prek agencij ni daleč od trgovine z ljudmi. Pripeljejo ljudi iz Bosne, Srbije, Makedonije, Bolgarije in Romunije, potem pa jih izkoriščajo na polno. To so moderni sužnji. Agencije jim uredijo delovne vize in bivanje, za kar pa jim mastno zaračunavajo. V kolikor se zaposleni prek agencij, odločijo prenehati z delom, morajo zapustiti državo, saj morajo za stalno vizo delati vsaj pet let. Tudi sam sem delal prek agencije in lahko rečem, da si tega ne bom dovolil nikoli več. Tako nikoli ne veš kdaj bo plača, včasih celo pozabijo nate, in moraš neprestano »klicarati« in se voziti v agencijo, prepirati za lastno plačo. Izplačila ur nisem dobival, tako da nikoli nisem mogel dokazati, da so mi nakazovali premalo (kar se je pogosto dogajalo). Prav tako sem dvomil o svoji vključenosti v zdravstveno varstvo. Znalo se je tudi dogajati, da sem denar dobival na

roke. Bil pa je tudi primer, ko sem moral oddati obrazec za dohodnino, in sem potreboval izpisek plač, ki ga seveda nikoli nisem dobil. Posrednik je dejal, da je to njegovo delo in bo izpolnil moj obrazec za dohodnino, pri tem pa ga ni zanimalo niti, koliko članov je v mojem gospodinjstvu, in ali koga vzdržujem.

Kako ste se počutili v svoji obliki zaposlitve? Ali so bila pričakovanja in želje izpolnjene? Ali so vam podaljševali pogodbo o zaposlitvi? Če da, kolikokrat in za koliko časa? Kakšni občutki so vas ob tem obhajali? Zakaj?

Kot sem že dejal, sem leto dni delal prek zaposlitvene agencije, in lahko rečem, da je to najslabša možna oblika zaposlitve, v kateri upam, da mi ne bo potrebno več nikoli delati. Plače so bile mizerne, za soliden zaslužek pa si moral delati tudi od osemdeset do sto nadur mesečno. Kasneje, ko sem delal prek pogodbe za določen čas, je bila situacija čisto drugačna. Delal sem normalno, brez nadur in zaslužil dosti več, saj je bila moja osnova kar dvakrat višja. Plača je vedno prihajala na čas, dokaj hitro pa sem tudi napredoval (delovne pike). Tu velja omeniti tudi regres, trinajsto plačo, zdravstveno in socialno zavarovanje, ter plačane bolniške in dopusti.

FLEKSIBILNOST DELA

Ali ste opravljali nadurno delo, če da, v kolikšnem obsegu?

Ko sem bil zaposlen prek agencije, sem veliko več opravljal nadurnega dela, tako se je znalo zgoditi, da sem konec meseca imel 250 ur, kar pa je malo v primerjavi s tujci v podjetju X, ki so opravili tudi do 290 ur mesečno. Ko sem delal za določen čas, pa so me nadure »ujele« že v rednem delovniku, in sicer od 8 do 20 ur, odvisno od meseca.

Ali ste opravljali delo v izmenah, če da v kakšni obliki in koliko časa trajanja vašega delovnega razmerja?

Delo v izmenah sem opravljal ves čas delovnega razmerja. Delo sem opravljal v štirih izmenah, po sistemu nočna-popoldanska-dopoldanska izmena. Lahko rečem, da delo v izmenah človeka psihično ubija, saj ravno ko se navadiš iti zgodaj spat in se zgodaj zbujati, že se moraš navaditi na delo ponoči. Bioritem mi je bil čisto uničen. Prav

tako so mi prosti dnevi padali na delovne dni, in le dvakrat zaporedoma v treh mesecih sem bil doma za vikend. Moje socialno in družinsko življenje je zelo trpelo, saj je tudi žena delala v izmenah, in sva imela obdobje, ko sva se le pozdravljala na vratih, jaz s »šihta« ona pa na »šihta« in obratno.

Ali ste opravljali delo ob vikendih, če da, kolikokrat?

Kot sem že dejal, sem delal večinoma ob vikendih. Dva zaporedna prosta vikenda sta mi padla na vsake tri mesece.

Ali ste (bili) pripravljeni delati več? Zakaj da/ne? Ali ste bili zadovoljni s plačo?

Bil sem pripravljen delati več, saj so bili dodatki za nadure več kot dobri. Tako bi za dvajset nadur dobil okoli 130 EUR, vendar v podjetju ni bilo potrebe po nadurnem delu, jaz pa sem jih nekaj pridobil že v rednem delovniku. Ko sem delal prek agencije, s plačo nisem bil zadovoljen, saj je bila nizka, zaradi česar sem moral opravljati nadure, da sem imel podobno plačo kot ostali. Zgodba je bila drugačna, ko sem začel delati za podjetje X pogodbeno, saj je bila plača dobra (dvakrat višja osnova), dodatki pa pošteni.

PRILOGA D: Magnetogram intervjuja 3 (sogovornik C)

SPLOŠNO

Spol: moški

Starost: 26

Izobrazba: elektrotehnik energetik

Položaj na delovnem mestu: nc strugar

Na splošno opišite svoje dosedanje delovne izkušnje: kje ste bili zaposleni, spreminjanje delovnih obveznosti/vlog v isti ali različnih organizacijah (narativni pristop).

Delo v podjetju X predstavlja moj vstop na trg delovne sile. Pred tem sem delal dve leti v avtomobilski industriji preko študentskega servisa. Tam sem meril pravokotnosti na ulitkih, ki so bili sestavni deli servo volanov. Delo je bilo ročno in nezahtevno, vendar psihično naporno, saj si moral osem ur »buljiti« v merilec. Ko mi je potekel študentski status, sem se zopet zaposlil v avtomobilski industriji (v podjetju X), kot nc strugar. Delo je bilo srednje zahtevno in avtomatsko, ter zdravju škodljivo zaradi emulzije, ki je izhajala iz strojev v prašnem stanju, kar je predstavljalo velik napor za moja dihala. Po dveh letih in pol sem podjetje zapustil in danes opravljam delo monterja varnostnih naprav.

Delo: Natančno opišite dele/naloge, ki jih opravljate (ste opravljali) v »službi«

V podjetju X sem izdeloval »fergazerje« (uplinjače). Iz livarne sem dobil surove dele, ki jih je moj stroj obdeloval. Pri tem sem moral paziti, da so surovci ravni, nepoškodovani in pravilno vpeti, med vpenjanjem v vpenjalni stroj, saj bi v nasprotnem primeru lahko prišlo do velike škode na proizvodih in na stroju, ki je zelo drag.

Postopek: V stroju sta dve vpajalni mizi, jaz sem na eni vpajalni mizi vpel štiri »fergazerje«, in dokler se je ena miza obdelovala, sem jaz pripravljaj drugo mizo za

obdelavo. Obdelane kose sem vzel iz stroja in jih dal v mrzlo vodo. Medtem, ko so se kosi hladili v vodi, sem jaz vpel nove »komade«.

Kako danes poteka (je potekal) vaš delovni dan v podjetju X?

Zbujal sem se ob 5:10 zjutraj, čez dvajset minut ob 5:30 sem moral biti na delovnem mestu in se pogovoriti z osebo, ki je predhodno delala na mojem delovnem mestu. Dvajset minut pred šesto sem pričel z delom. Prva pavza je bila ob sedmih in je trajala deset minut. Potem smo delali naprej do desetih, ko je bil čas za malico (30 min). Po malici smo nadaljevali z delom. Okrog enih se je zaključila paleta, očistilo delovno mesto in stroj, odnesle so se smeti, vodila se je evidenca in pripravilo vse potrebno za naslednjega. Ob pol enih je moral biti delavec iz druge izmene na mojem delovnem mestu. Dvajset minut do dveh sem lahko odšel v garderobo. »Štempljali« smo se lahko deset minut pred drugo.

KONFLIKTI in ZAUPANJE

Kaj razumete pod pojmom konflikti?

Pod pojmom konflikti si predstavljam nesoglasje med delavci in ljudmi iz pisarn. Tipičen primer konflikta v podjetju X je kakovost in norma. Ravno zaradi teh dveh pojmov smo bili največkrat v konfliktih z vodilnimi, saj če dvigneš normo, ne moreš pričakovati, da bo tudi kakovost višja in obratno.

Kaj razumete pod pojmom kriza?

Pod pojmom kriza si predstavljam obdobje ko ni dela, saj naročniki ne morejo dobiti kredita, da lahko normalno delajo. Prve asociacije ob besedi kriza so tako, 36 urni delovnik, prisilni dopust in odpravnina.

Odnosi med sodelavci v vaši organizaciji.

Odnosi med sodelavci so bili odlični. Če se izrazim v odstotkih, sem se z 90% delavcev razumel, z ostalimi pa ne. Tako sem se z nekaterimi družil tudi po službi in hodil na kavice in zabave.

Ključne spremembe ('klima', izostanki, pasivnost/omejevanje delovnih 'vložkov', večji konflikti, stavke).

Moram reči, da je ozračje v podjetju X skoraj vedno bilo veselo, razen v časih večjih naročil. Veliko je bilo dobre volje in smeha. Delovna klima je bila idilična. Enkrat smo imeli belo stavko, ker so avstrijski solastniki hoteli celotno proizvodnjo prenesti v Avstrijo, naša naloga pa je bila, da jim preprečimo vstop v podjetje. V času trajanja mojega delovnega razmerja v podjetju X ni bilo večjih konfliktov.

Zdravje, pogoji dela (v konkretnem okolju); stresi, bolniške in podobno.

Pogoji dela v podjetju niso bili tako idilični kot splošna klima. Stropi so nizki, ventilacija slaba, število strojev pa preveliko, zaradi česar je bil slab zrak v hali, sam pa sem bil primoran nositi masko in oditi večkrat na zrak, zaradi česar je včasih trpela tudi moja norma. Da ne omenjam emulzije, zaradi katere sem se večkrat slabše počutil in so trpela moja dihalna. Delo je znalo včasih biti zelo stresno, še posebej ko smo delali dopoldne in v času večjih naročil. Takrat so na nas pritiskali z vseh strani.

Položaj mladih v organizaciji (zaposlovanje za določen čas).

V podjetju X je veliko mladih. Glede zaposlovanja za določen čas, bi dejal, da je podjetje X korektno in ne »komplicira« s pogodbami za nedoločen čas, česar se zavedajo tudi mladi in ostajajo v podjetju. Je pa tu manjšina, v kateri sem tudi jaz, ki ji delo v podjetju X ni bilo všeč in je odšla stran. Jaz sem odšel kljub pogodbi za nedoločen čas, zaradi izobrazbe, zdravstvenih razlogov, majhne plače in življenskega mota.

Enake možnosti in upravljanje različnosti (položaj žensk).

Razen v livarni, so ženske delale vsepovsod, največ pa jih je delalo v pakirnici. Vsi ki smo delali na istem delovnem mestu, najsi gre za žensko ali moškega, smo bili plačani enako, tako da ne bi mogel govoriti o neenakopravnosti.

Ali v vaši organizaciji prevladuje zaupanje/nezaupanje? Zakaj?

V podjetju X je po mojem mnenju prevladovalo nezaupanje, in sicer zaradi nevoščljivosti. Tako je prihajalo do sporov že, če je kdo sedel na stolu, ti pa si moral stati. Predvsem delavke so zbijale morale ena drugi. Glede vodilnih bi rekel da je z njihove strani bilo zaupanja, z naše pa manj.

Ali vi zaupate sodelavcem? Ali si sodelavci medsebojno večinoma zaupajo?

Večinoma sem sodelavcem zaupal, vedno pa se je našel kdo, ki je moje zaupanje postopoma izgubil. Sodelavci smo si medsebojno večinoma zaupali, nezaupanje pa smo kazali le do sodelavcev v drugih izmenah.

Ali zaupate nadrejenim? Ali nadrejeni v vaši organizaciji zaupajo podrejenim?

Od nadrejenih sem zaupal le mojstru, saj mi je vedno prisluhnil in si vzel čas ne samo za mene, ampak tudi za ostale sodelavce. Z njim smo imeli najboljšo komunikacijo. Čisto nasprotje je bil vodja obdelave, kateremu nikakor nisem mogel zaupati, zaradi njegovega odnosa do nas. Nadrejeni so mi zaupali, saj če mi ne bi, me ne bi poslali v Anglijo na reševanje reklamacije.

Ocena spremembe kakovosti delovnega življenja in prostega časa.

V zadnjih dveh letih se je v podjetju X, veliko delalo na kakovosti. Tako so zamenjali veliko starejših strojev, robotizirali so dovršen del orodjarne, zaradi česar je delo bilo bolj čisto in je bilo vedno manj »umazanega« dela. Prostega časa sem imel dovolj in sem ga preživel v družbi prijateljev, sorodnikov in staršev. Tudi z dopustom sem bil zadovoljen.

OBLIKA ZAPOSLOTITVE

V kakšni obliki zaposlitve ste (ste bili) zaposleni v podjetju X? Koliko časa?

V podjetju X sem delal dve in pol leti, dve leti za določen čas in pol leta za nedoločen čas. Pogodbo za določen čas so mi podaljševali trikrat, najprej za tri mesece, potem za devet mesecev, tretja pogodba za določen čas pa je bila za obdobje enega leta.

Kaj menite o zaposlitvi za nedoločen čas? Prednosti/slabosti!

Zaposlitev za nedoločen čas se mi zdi dobra, saj ljudem omogoča dvig kreditov, prav tako pa nisi v negotovosti zaradi izgube službe. V podjetju X so se mi zdeli korektni glede podaljševanja, saj so mi po dveh letih ponudili delo za nedoločen čas. Politika zaposlovanje je zelo poštena. Ko sem podpisal pogodbo za nedoločen čas, sem bil bolj miren, sproščen, počutil sem se bolj svobodnega.

Kaj menite o zaposlitvi za določen čas? Prednosti/slabosti!

V zaposlitvi za določen čas vidim izkoriščanje, saj moraš delati vse kar se ti reče, tudi tisto za kar nisi zadolžen. Tako ne smeš izzivati konfliktov, biti moraš miren in včasih kakšno »krepko« preslišati, če želiš obdržati službo. Včasih sem se počutil kot v vojski. Neke negotovosti pri podaljševanju nisem imel, razen po izteku prve pogodbe za določen čas, saj mi je delo v podjetju X, predstavljalo vstop na trg delovne sile.

Kaj menite o zaposlitvi s krajšim delovnim časom? Prednosti/slabosti!

Za kratek čas boš delal, saj če ni dela, ga pač ni. Vkolikor pa se zaposlitev s krajšim delovnim časom vleče dalj časa, potem je potrebno menjati službo. Ravno zaradi skrajšanega delovnega časa, sem se odločil da odidem iz podjetja, saj bi mu s tem bolj pomagal. Ker sem podjetju delal uslugo, so mi izplačali odpravnino v višini 2500 EUR, prav tako pa so mi črtali vse ure, ki sem jih imel v minusu. Delo s skrajšanim delovnim časom mi ni bilo všeč, saj sem zaslužil 10% manj, od že tako malo plače, opravljati pa nisem mogel niti nadur.

Kaj menite o zaposlitvi prek agencij? Prednosti/slabosti!

Kot sem imel priložnost videti in slišati, gre pri zaposlovanju prek agencij za izkoriščanje na veliko. Predvsem se tujce izkorišča na veliko, saj delajo »kot nori«, plačani pa so obupno slabo. Zaradi tega me niti ne preseneča, koliko mladih »pogori« in odide nazaj v domovino. Ravno zaradi teh razlogov, sam ne bi nikoli delal prek agencije.

Kako ste se počutili v svoji obliki zaposlitve? Ali so bila pričakovanja in želje izpolnjene? Ali so vam podaljševali pogodbo o zaposlitvi? Če da, kolikokrat in za koliko časa? Kakšni občutki so vas ob tem obhajali? Zakaj?

Pogodbo za določen čas so mi podaljšali trikrat, po preteku prve, sem bil rahlo v negotovosti, saj nisem vedel kaj pričakovati. Kasneje se je izkazalo da so zadovoljni z menoj, in so mi par mesecev pred iztekom vsake pogodbe, vedno dali vedeti, da mi bodo podaljšali pogodbo za določen čas, zaradi česar nisem bil v skrbeh glede prihodnosti. Moja pričakovanja v podjetju X niso bila izpolnjena, vendar roko na srce, ko delaš v proizvodnji, imaš samo pričakovanja glede plače.

FLEKSIBILNOST DELA

Ali ste opravljali nadurno delo, če da, v kolikšnem obsegu?

Nadurno delo sem opravljal. V povprečju sem imel 20-24 nadur mesečno, odvisno od meseca. Možnost nadurnega dela mi je zelo všeč, saj je lahko vsak delal po svojih potrebah. Jaz sem recimo odplačeval kredit za avto, in sem zato tudi opravljal malo več nadurnega dela. Najraje sem delal nedelje, ker so bile bolje plačane.

Ali ste opravljali delo v izmenah, če da v kakšni obliki in koliko časa trajanja vašega delovnega razmerja?

Pogodbo sem podpisal za štiri izmene po potrebi, vendar sem večinoma delal v treh izmenah. Bilo pa je obdobje (dva meseca), ko smo zaradi večjega obsega dela, delali na štiri izmene. Delo v izmenah ni vplivalo na moj prosti čas, saj imam občutek, da sem ga takrat imel več kot danes, ko delam samo v eni izmeni, od osmih zjutraj do petih popoldne.

Ali ste opravljali delo ob vikendih, če da, kolikokrat?

Tro-izmensko delo ni zahtevalo dela ob vikendih, vendar sem se za delo ob vikendih odločal prostovoljno, glede na moje denarne potrebe. »Navadno« sem v vsakem mesecu delal vsak drugi vikend.

Ali ste (bili) pripravljeni delati več? Zakaj da/ne? Ali ste bili zadovoljni s plačo?

S plačo nisem bil kaj prida zadovoljen, saj sem pričakoval več. V dveh letih in pol, se na področju plačne politike ni nič spremenilo in to je eden izmed razlogov zakaj sem odšel. Čeprav lahko rečem, da so bili dodatki pošteni, malica in prevoz prav tako, le osnova je bila nizka. Sam sem bil pripravljen delati več zaradi boljšega plačila, prav tako pa smo se za nadurno delo odločali večinoma mladi in je bilo veliko zabavneje delati.